

## متطلبات توفير رأس مال بشري في ظل اقتصاد المعرفة

## Requirements necessary to provide human capital in the knowledge economy

حوشين كمال<sup>2</sup>

Haouchine kamal

touatiidris@yahoo.fr ، الجزائر ،<sup>1</sup>haouchinek@gmail.com ، الجزائر ،<sup>2</sup>تواتي إدريس<sup>1</sup> \*

Touati idris

تاريخ النشر: 2022-03-31

تاريخ القبول: 2022-03-31

تاريخ الاستلام: 2022-01-21

## ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالمتطلبات العملية التي تسمح بتوفير رأس مال بشري له القدرة على تحقيق اقتصاد المعرفة، حيث أنه في ظل الاقتصاد المعرفي أصبح من الضروري الاعتماد على رأس المال البشري باعتباره فاعل أساسي وهام في تحقيق هذا الاقتصاد، وأن توفيره يتطلب جملة من المتطلبات، وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة أن هذه المتطلبات تتوزع بين مستويين، مستوى خاص بالدولة من بتبنيها للفكر المعرفي و أهمية دوره في تحقيق اقتصاد المعرفة، وفي عملها على توفير المنشآت والمرافق القاعدية الخاصة بذلك ضمن سياسة تحفيزية هادفة وواضحة، تقوم على إستراتيجية موضوعية وواقعية، بالإضافة على عناصر أخرى ضرورية، ومستوى خاص بمنظمات الأعمال والتي يتعين عليها هي الأخرى أن تؤمن بأهمية ومكانة الاقتصاد المعرفي وتتبنيتها الاستراتيجيات المناسبة لتحقيقه، مع عملها على توفير الآليات الضرورية لذلك.

الكلمات المفتاحية: المورد البشري ؛ اقتصاد المعرفة ؛ رأس المال البشري ؛ رأس المال المعرفي ؛

التصنيف JEL : M2 ، M1

**Abstract:**

This study aims to determine the practical requirements that make it possible to possess human capital that has the ability to achieve a knowledge economy, because human capital is considered a basic and important actor in achieving this economy. Its adoption of cognitive thinking and the importance of its role in achieving the knowledge economy, and its work to provide basic facilities for this within the framework of a clear and targeted motivational policy based on an objective and realistic strategy. , in addition to other necessary elements, and a level specific to economic organizations, which must also believe in the importance and prestige of the knowledge economy, and adopt appropriate strategies to achieve this, while striving to provide the necessary mechanisms for this purpose.

**Key words:** human resource; Knowledge economy ; Human capital ; knowledge capital

**Jel Codes Classification :** M1 ;M2

## 1. مقدمة:

إن أي مجتمع إنساني يقوم على المعرفة وإن اختلفت في حجمها ونوعها ودرجة أهميتها، وبذلك يخضع في تطوره ونموه إلى نوعية المعرفة التي يتوصل إليها ويوظفها في مختلف تعاملاته مع بني جنسه، وفي نشاطاته المختلفة الثقافية؛ الاقتصادية؛ الاجتماعية وغيرها، و ينعكس عليه في التنمية والرفاهية التي يطمح لها.

و يعرف عالم الاقتصادي اليوم اهتماما متزايدا بهذه المعرفة، وخاصة أمام العولمة وما صاحبها من انفتاح وتوجه نحو اقتصاد السوق الذي يقوم على التنافسية؛ بالإضافة إلى التطور التكنولوجي السريع وخاصة في المعلومات والاتصال؛ هذه التكنولوجيا التي لم تفرض وتيرة نمو سريعة في مختلف مناحي الحياة الإنسانية فحسب؛ بل وأوجبت ضرورة مسايرتها لإحراز مكانة محترمة في هذا العالم؛ وبذلك أضحت المعرفة اليوم تشكل موردا ومكونا هاما في المنظمات الاقتصادية والمجتمعات الحديثة على حد سواء؛ بل وميزة يسعى الجميع لبلوغها والعمل وفق قواعدها.

إن هذا الوضع جعل منظمات ومجتمعات اليوم تدرك أكثر من أي وقت أهمية ومكانة المعرفة العلمية في تحقيق وجودها وتطورها ونجاحها في المجالات المختلفة؛ وتدرك أيضا أن هذه المعرفة هي سلاح نجاحها وتفوقها على الغير و هي المورد الأساس الذي يصنع الفرق بين المنظمات والمجتمعات؛ وأن ذلك لا يتحقق إلا من خلال عنصر بشري عالي الكفاءة؛ يعرف في اقتصاد المعرفة برأس المال الفكري أو المعرفي؛ حيث أضحى هو الآخر يحتل مكانة خاصة في المنظمات والمجتمعات الحديثة نظرا لما يشكله من خصوصية في تحقيق هذه الاقتصاد، الأمر الذي فرض ضرورة الاعتناء أكثر بالموارد البشرية، بالعمل على تنميتها وتطويرها حتى تكون لها القدرة على تحقق الغرض المطلوب منها اليوم، فتكون لها القدرة على أن تُبدع، وتُحسن؛ تُطور و تُخترع، و يُسائر التطورات الحاصلة... فتُحقق نتائج أفضل للمنظمة والمجتمع، غير أن هذا الأمر يتوقف وبالضرورة على إجراءات وضوابط يصعب في كثير من الأحيان التحكم فيها.

**1.1 الإشكالية: كيف يمكن توفير المتطلبات العملية التي تسمح بوجود رأس مال بشري له القدرة على تحقيق اقتصاد المعرفة؟**

**1.2 الأسئلة الفرعية: للإجابة عن هذا الإشكال نطرح تساؤلات أخرى مساعدة وهي:**

- \_ ما هو مفهوم اقتصاد المعرفة وما هي خصائصه وأهميته بالنسبة للمنظمات الاقتصادية الحديثة؟
- \_ ما المقصود برأس المال البشري وما هي خصائصه وأهميته في ظل اقتصاد المعرفة؟

ـ على من تقع مسؤولية توفير رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة وما هي الإجراءات الواجب توافر لتحقيق ذلك؟

### 1.3 فرضيات الدراسة:

ـ يقوم اقتصاد المعرفة على تكنولوجيا المعلومات و رأس المال البشري.  
ـ رأس المال البشري يتعلق بالموارد البشرية التي لها القدرة على تحقيق قيمة إضافية للمنظمات الاقتصادية.

ـ يتطلب توفير رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة تضافر جهود كل من الدولة والمنظمات الاقتصادية.

### 1.4 أهمية الدراسة: تتحدد أهمية هذه الدراسة في كونها:

ـ تحاول إظهار أحد الزوايا الهامة في التي نعتبرها منطلقا هاما في تحقيق اقتصاد المعرفة.

ـ تحاول الربط بين عاملين هامين في التنمية الاقتصادية وهما رأس المال البشري و اقتصاد المعرفة.

### 1.5 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

ـ إظهار العلاقة بين رأس المال البشري واقتصاد المعرفة.  
ـ إبراز مكانة رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة.  
ـ إبراز المتطلبات العملية التي تسمح بوجود رأس مال بشري له القدرة على تحقيق اقتصاد المعرفة.

1.6 منهج وخطوات الدراسة: وسعيا لتحقيق هذه الدراسة والإجابة عن الإشكالية والتساؤولات المساعدة المطروحة عمدنا على استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتبني الخطة الدراسة التالية:

ـ المحور الأول: مدخل لاقتصاد المعرفة،  
ـ المحور الثاني: الرأس مال البشري في ظل اقتصاد المعرفة،  
ـ المحور الثالث: الإجراءات والشروط العملية التي تحقق وجود رأس مال بشري في ظل اقتصاد المعرفة.

### 2. مدخل لاقتصاد المعرفة:

1.2.1 مفهوم المعرفة؛ خصائصها وأهميتها بالنسبة للمنظمات الاقتصادية الحديثة:

1.2.2.1 مفهوم المعرفة: في البداية نشير إلى أن مفهوم المعرفة ارتبط بالعلم والإدراك واكتساب المعلومة والقدرة على توظيفها وهي عكس الجهل؛ وبالرغم من أن المجتمعات

الحديثة تعتبر المعرفة صفة أساسية فيها وميزة مرتبطة بها؛ غير أنه في الحقيقة هو مفهوم قديم قدم البشرية؛ وليس حكرا على عصر دون غيره من العصور الأخرى؛ حيث أن استقرار البعد التاريخي لتطور المجتمعات المختلفة والمتعاقبة يوحي بأن تطور هذه المجتمعات في مختلف محطاتها التاريخية قام على البعد المعرفي؛ وإن اختلفت نوعية هذه المعرفة ومقدارها، كما يبين أن هذا الاستقرار يبين أن تراكم المعرفة تولد معرفة جديدة، ومنه لا يمكن أن نتصور مجتمع بدون معرفة ولا يمكن لأي فرد أو مجتمع أن يتطور دون نتاج فكري؛ إنما نوع وحجم وأهمية المعرفة وطرق إنتاجها وتخزينها وتوظيفها وآثارها هو الذي يختلف بين الأفراد والمجتمعات وهو الذي يحدث الفرق ويظهر التميز؛ أما من حيث المعرفة كنشاط أو كسلوك إنساني فهي موجودة عند جميع الأفراد والمجتمعات؛ فالتطور البشري إنما هو محصلة ونتيجة للتطور المعرفي؛ فلكل مجتمع قدر من المعرفة والعلم؛ غير أن التطورات التي حدثت في علوم التكنولوجيا والتي أعطت ما يعرف بالثورة المعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات هي التي زادت من أهمية ومكانة البعد المعرفي في الاقتصاديات الحديثة؛ وجعلت من المعرفة اليوم تقوم على استخدام وسائل تكنولوجيا أكثر تطورا إلى درجة أصبحت فيها النشاطات الاقتصادية في أبعادها المختلفة الزراعية والصناعية والخدماتية لا قيمة لها بعيدا عن تكنولوجيا المعلومات، فلا يمكنك اليوم أن تتصور قطاعا اقتصاديا ناجحا ومؤثرا لا يقوم على تكنولوجيات متطورة؛ ومعلومات كافية، كما لا يمكنك أن تتصور مجتمع متطور لا يقوم على البعد المعرفي.

ولقد تم تعريف المعرفة اصطلاحا من عدة زوايا نذكر منها:

- \_ هي كل العمليات العقلية عند الفرد؛ من إدراك وتعلم وتفكير وحكم يصدره الفرد وهو يتعامل مع عالمه الخاص. (مؤيد سعيد السالم، 2002. صفحة 184)
- \_ هي حصيلة استخدام البيانات؛ المعلومات والتجربة التي يتم الحصول عليها عن طريق التعلم، والممارسة؛ وهي التي تمكن من يمتلكها من التجاوب مع المستجدات التي تواجهه وتجعله أكثر قدرة على الوصول إلى حلول أفضل للمشاكل التي تقع في مجال معرفته، ومن خلالها يستطيع الإنسان تشخيص المشاكل، وتحديد بدائل لها والوصول إلى حلول جيد (نعيم إبراهيم الظاهر، 2009 صفحة 1)
- وحسب بيتر دراكر هي: "القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة وهذا لا يتحقق إلا ببشر ذوي عقول ومهارات فكرية". (صلاح الدين الكبيسي، 2005 صفحة 9).
- \_ كما عرفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا) بأنها "مورد يمكن الاستفادة منه واستخدامه في توفير الثروة وتعزيز جودة الحياة". (فليح حسين خلف، 2007. صفحة 8\_9).

ومما سبق يمكن اعتبار المعرفة هي معلومات منظمة ونهائية قابلة للاستخدام، وهي منتجا معنويا غير ملموس؛ لا يمكن قياسه إنما نقيس أثره على حياة الأفراد والمجتمعات؛ فهي تؤثر في سلوكيات الأفراد و المجتمعات وفي نتائج وآثار هذه السلوكيات؛ وهي تتعلق بإدراك الفرد وفهمه للأشياء على ما هي عليه؛ بما يُمكنه من كسب القوة والقدرة على التعامل مع الوضعيات المختلفة التي تواجهه والتحكم فيها؛ وكذلك الحال بالنسبة للمجتمع أو المنظمات.

كما يمكن القول أن المعرفة بالنسبة للفرد تتعلق بما يتعلمه ويكتسبه الفرد من خبرة يُمكنه توظيفها عند الحاجة؛ وأما محور المعرفة ومجال الاهتمام بها بالنسبة للمنظمات والمجتمعات فيصب في كيفية إنتاجها وتخزينها والاستفادة منها، ويمكن أن تمثل إنتاج المعرفة في الشكل التالي:

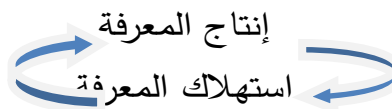
الشكل رقم (1): إنتاج المعرفة



المصدر: إعداد الباحثين

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن إنتاج معرفة إلا باستهلاك معرفة سابقة، فالمعرفة مدخل ومخرج في الوقت ذاته، ونتائج مخرجاتها تتوقف على نوعية مدخولها وكيفية توظيفها. وهو ما يمكن توضيحه في الشكل التالي:

الشكل رقم (2): إنتاج واستهلاك المعرفة



المصدر: إعداد الباحثين

ومن الناحية التسييرية أو الإدارية يظهر توظيف نظام المعرفة وفق الشكل التالي:

الشكل رقم (3): توظيف نظام المعرفة في التسيير



المصدر: إعداد الباحثين

ومما سبق يمكن القول أن المعرفة تُعبر عن مدى الفهم والإدراك المنظم القائم على استخدام المعلومة المعالجة والمنظمة؛ أو هي اكتساب المعلومات بطريقة ممنهجة وتخزينها لتوظيفها عند الحاجة، وتكون هذه المعرفة ذات قيمة علمية وعملية يعول عليها حينما تستخدم المنهج العلمي في البحث عنها وفي استخدامها؛ وتكون معرفة عامية حينما لا تقوم على المنهج العلمي؛ تكفي بالخبرة والتجربة الناتجة عن الممارسات الاجتماعية والاحتكاك بين أفراد المجتمع.

## 2.2.2. خصائص المعرفة: يمكن حصرها في النقاط التالية:

- \_ غير ملموسة، صعوبة التخزين و القياس.
- \_ غير ثابتة (تتجدد) وسريعة التطور.
- \_ مزيج من التعلم؛ الخبرة؛ التجربة؛ القيم والعادات...
- \_ تساعد في تحقيق الإبداع والتطوير والتجديد؛ الابتكار والاكتشاف.
- \_ تعطي قوة معنوية لمتخذ القرار.
- \_ تنتج عن التفكير الإنساني.
- \_ تنمو وتتطور وتموت مع الوقت ولا تُهتلك بالاستعمال.
- \_ يمكن إنتاجها؛ تخزينها؛ بيعها وامتلاكها.
- \_ يمكن تقاسمها مع الآخر.
- \_ المعرفة تولد المعرفة أي أنها عملية تراكمية.
- \_ تزيد قيمتها باستخدامها.

## 2.2.3 أهمية المعرفة بالنسبة للمنظمات الاقتصادية الحديثة: تظهر أهمية المعرفة

بالنسبة للمنظمات الاقتصادية الحديثة في القوة الإدارية التي تعطيها للمنظمات وفي القيمة المضافة التي تساهم بها وتقدمها لها في مجالاتها الوظيفية المختلفة وفي مخرجاتها وكذلك في مردوديتها؛ كما "تظهر في مشاركتها وبصفة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية لها". (2) (Didier Cazal Et Anne Dietrich. , Janvier 2003 p. 2). و في كونها سلاحا فعالا لا يمكن الاستغناء عنه في اتخاذ القرارات وفي بناء الإستراتيجيات المختلفة التي تقوم عليها المنظمة في ممارساتها؛ و في تنفيذها وتقييمها والرقابة عليها؛ فهي بُعد معنوي على أساسه تبنى وتتخذ القرارات المختلفة؛ كما تظهر في نوعية العمالة التي تتشكل لديها كنتيجة لهذا البعد المعرفي؛ ومنه فإن أهمية المعرفة بالنسبة للمنظمات الحديثة تكمن أيضا في كيفية إدارتها والاستفادة منها، حيث "يمكن أن تنظر المنظمة لإدارة المعرفة على أنها هيكله المعلومة لبناء معارف المنظمة". (Michel ferrary& yvon pesqueux, 2006 p. 41) و يمكن أن تجلب لها العديد من الفوائد منها:

\_ تحولها إلى مجتمع معرفي يقوم على قواعد علمية في بعدها التسييري مما يُكسبها قوة تسييرية وتنافسية.

\_ تُنتج لها معرفة جديدة.

\_ تساعدها في صنع واتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات التي تعترضها.

\_ تساعدها على تحقيق: التحسين ، التجديد؛ التطوير؛ الإبداع والابتكارات.

\_ تساعدها في تطوير الرأسمال المعرفي (البشري).

\_ تساعدها على تقليل أعبائها وزيادة مردوديتها.

\_ تساعدها في تحقيق قيمة مضافة أفضل.

\_ تكسبها سمعة؛ مكانة وقيمة سوقية أفضل تحقق لها تنافسية إيجابية وصلابة سوقية.

**2.2. 4 المعرفة كعملية أو نشاط إداري: ويظهر في كونها تهدف أساسا إلى توفير المعرفة المنظمة التي يمكن استخدامها والاستفادة منها بصفة مستمرة في نشاطات المنظمة بما يحقق كفاءة وفعالية أفضل. ويتحدد هذا النشاط من خلال إستراتيجية تقوم على عناصر ثلاثة يمكن توضيحها كما يلي:**

\_ **ضبط المعرفة المطلوبة:** ويتعلق الأمر بضرورة معرفة وتحديد الفجوة المعرفية في المنظمة وذلك من خلال تحديد حجم ونوع المعرفة المطلوبة والمعرفة المتاحة؛ حتى يتسنى العمل على معالجة هذه الفجوة.

\_ **جلب المعرفة ( اكتساب المعرفة):** وهي عملية مستمرة تهدف إلى الحصول على المعرفة التي يمكنها من القضاء على الفجوة المعرفية الحالية أو المستقبلية وذلك بتحديد مصادر الحصول على هذه المعرفة وكيفية تحصيلها وتخزينها لاستخدامها عند الحاجة؛ ومفهوم جلب المعرفة قد يتعدى البحث عن المعرفة إلى توليد المعرفة؛ ويتطلب جلب المعرفة جهد وإمكانيات ووقت.

\_ **نشر المعرفة:** ويتعلق الأمر بتوزيع المعرفة بين العاملين و الوحدات الإدارية بالمنظمة كلٌ بحسب حاجته ووظيفته؛ وهي عملية جوهرية تتعلق بالغرض من توفير المعرفة، وهو التزويد المستمر للجهات المعنية بالمعرفة بغرض توظيفها والاستفادة منها. ومما سبق يمكننا القول أن المعرفة تتعلق بذلك المورد المعنوي الذي أصبحت توليه منظمات الأعمال اليوم أهمية خاصة؛ باعتبارها مصدر وأداة لتحقيق التميز والتفوق، وفي الوقت ذاته مصدر لنموها وتطورها. ويمكننا الاستدلال عن ذلك من خلال المقارنة بين بعض خصائص ومميزات وأهمية الاقتصاد التقليدي القديم والاقتصاد القائم على المعرفة؛ وهو ما نوضحه في ما يلي:

الجدول رقم (1): مقارنة بين بعض خصائص ومميزات الاقتصاد التقليدي القديم والاقتصاد الحديث القائم على المعرفة

الاقتصاد الجديد (المعرفي)	الاقتصاد التقليدي		
عالمية	وطنية	مجال المنافسة	الخصائص التنظيمية
متقلبة	مستقرة	الأسواق	
مرتفع	منخفض/ متوسط	حركة الأعمال	
توجيهي : الخصخصة، الانضمام لمنظمة التجارة العالمية، التكتلات الإقليمية، الشراكة مع القطاع الخاص.	-تجهيزي: البنية التحتية، ضبط السياسات التجارية، و الصناعات المفيدة.	دور القطاع العام	
تضامنية / مشتركة.	تنافسية.	علاقات سوق العمل	خصائص العمالة والتوظيف
-تعلم شامل.	مهارات محددة حسب الوظائف.	المهارات المطلوبة	
تعلم مستمر مدى الحياة. - تعلم بالممارسة	محدد حسب المهام.	التنظيم اللازم	
الأجور/ الدخل المرتفعة.	إحداث فرص التوظيف.	أهداف السياسات	
الاتحاد والتعاون.	مغامرات/ مخاطر مستقلة.	العلاقة مع المنشآت الأخرى	خصائص الإنتاج
التجديد، الجودة، النوعية.	الكتل الاقتصادية.	مصادر الميزة التنافسية	
الرقمية	المكننة أو الآلة.	المصدر الرئيسي للإنتاجية	
الابتكار، التجديد، الاختراع، والمعرفة.	مدخلات العوامل (العمل، رأس المال).	موجهات النمو	

المصدر: محمد عبد العال صالح (2005)، موجهات التنمية الصناعية في الاقتصاد الجديد، مداخلة: المؤتمر

السنوي الأول للجمعية الاقتصادية العمانية، مسقط، يومي: 02-03 أكتوبر.

ويجب التنويه في هذا الصدد أنه كلما تأخرت الدول والمجتمعات في تبني وتطبيق اقتصاد المعرفة كلما أفقدها ذلك فرص تحقيق التقدم والرقي بين الأمم والشعوب وكذلك الحال بالنسبة للمنظمات الاقتصادية؛ ذلك لاعتبار أن الفجوة المعرفية تزداد وتكبر مع هذا التأخر فيصعب استداركها، وخاصة أمام التطور الرهيب الذي تعرفه تكنولوجيا المعلومات اليوم في جميع المجالات. كما يجب التنويه أنه من



المجالات الدافعة لهذه المعرفة والمؤثرة فيها الموارد البشرية أو ما يعرف اليوم بالرأس المال البشري، وذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2): بعض الفروقات بين الاقتصاد التقليدي والاقتصاد الرقمي من حيث مجال العنصر البشري (الموارد البشرية)

الاقتصاد الرقمي	الاقتصاد التقليدي	
الاستثمار في رأس المال المعرفي.	الاستثمار في رأس المال المادي	التركيز في الاستثمار
التوظيف المؤقت	التوظيف الدائم	التوظيف
عقلي، فكري: من خلال التعامل مع الرقمنة	يدوي، عضلي من خلال التعامل مع الآلة	طبيعة العمل
غير مقيد	مقيد	مكان وزمان العمل
غير مستقرة	مستقرة	طبيعة العلاقة مع الإدارة

المصدر: إعداد الباحثين

ويُظهر الجدول أعلاه المكانة التي أصبح يحتل مكانة خاصة ومميزة في الاقتصاد الحديث (الاقتصاد الرقمي) ويفرض اهتمامات جديدة يمكن أن نوضح البعض منها من خلال المقارنة بين الاقتصاد التقليدي والاقتصاد الرقمي من حيث مجال الاهتمام بالعنصر البشري (الموارد البشرية).  
3. مفهوم اقتصاد المعرفة و فوائده:

**1.3 مفهوم اقتصاد المعرفة (الاقتصاد الجديد):** عرف القرن الواحد والعشرين زيادة كبيرة في استخدام مصطلح اقتصاد المعرفة (الاقتصاد الجديد)؛ والذي عملت العديد من الدول وخاصة المتقدمة على تبني العمل به ليسهل لها تحقيق نمو كبير في اقتصاديتها؛ واكسبها مكانة سوقية دولية متطورة، ومن الأمثلة على هذه الدول سنغافورة؛ ألمانيا؛ تايوان؛ كوريا الجنوبية؛ اليابان وغيرها حيث ما يميز هذه الدول فقرها في الغالب للثروات الطبيعية وغناها بموردها المعرفي الذي حقق لها هذه المكانة؛ ولعل مثل هذا هو الذي جعل منه تحدياً تتشده معظم الدول الراغبة في إحداث بعد تنموي متطور في هذه الألفية الثالثة؛ ومن التعاريف التي أعطيت لاقتصاد المعرفة نذكر:

هو ذلك الاقتصاد الذي يقوم على أساس إنتاج المعرفة واستخدام نتائجها وثمارها وإنجازاتها واستهلاكها؛ بالمعنى الاقتصادي لمفهوم المستهلك، وبذلك تشكل المعرفة بمفهومها الحديث جزءاً أساسياً من ثروة المجتمع ومن رفاهيته الاجتماعية". ( خير الدين حسيب وآخرون، 1988 صفحة 187)

ولقد عرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سنة 2003 على أنه: نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها بكفاية في جميع مجالات النشاط المجتمعي، الاقتصادي، 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. (ماهر حسن المحروق، 2009 صفحة 8).

كما عرفه البنك الدولي: بقوله يقصد بالاقتصاد المعرفي و الذي يطلق عليه ( الاقتصاد الجديد " أو " اقتصاد المعلومات " ذلك الاقتصاد القائم على المعرفة سواء بشكل مباشر Knowledge Based Economy ) أو غير مباشر ( Knowledge Based Economy ) وتعتبر في إطاره المعرفة المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي. (هبة عبد المنعم، سفيان قعلول، 2019 صفحة 8)

وأما منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فعرفته بأنه: ذلك الاقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة (عبد الرحمان الهاشمي و فائزة عزوي، 2007 صفحة 25)

واختصاراً يمكن القول أنه الاقتصاد الذي توجهه وتتحكم فيه المعرفة العلمية، ويجعل من المعرفة العلمية مورداً رئيساً في خلق الثروة؛ كما يجعل من الإنسان رأس المال البشري أو المعرفي\_ المنتج والمحرك أو المشغل لهذه المعرفة، وهو ما جعل من المنظمات الاقتصادية تولي اهتماماً خاصاً لهذا الإنسان وتعتبره مورداً معرفياً أو رأس مال فكرياً.

كما نشير إلى أن اقتصاد المعرفة ارتبط كثيراً بالاقتصاد الرقمي واقتصاد المعلومات باعتباره يقوم على استخدام تكنولوجيا المعلومات، الرقمنة، الأنترنات، الانترانت والإكسترانت في مختلف نشاطاته وممارساته وهي وسائل داعمة للمعرفة. وقد ساعد وشجع التطور السريع الذي يعرفه إنتاج تكنولوجيا المعلومات والاتصال والانخفاض النسبي لتكلفة وأسعار هذه التكنولوجيا المنظمات الاقتصادية على العمل وفق قواعد اقتصاد المعرفة.

### 2.3 فوائد اقتصاد المعرفة: بعد ما كان يعتمد الاقتصاد في السابق على العمل اليدوي

في تحقيق الإنتاجية والقيمة المضافة أصبح اليوم يعتمد بالأساس على العمل القائم على المعرفة؛ الذي أصبح يحقق ميز وفوائد كبيرة بالنسبة للدول والمنظمات الاقتصادية المختلفة؛ ومن جملة هذه الفوائد نذكر:

\_ توسيع دائرة المعرفة العلمية للمنظمات الاقتصادية والمجتمعات: فهو يوجه الأفراد والمنظمات الاقتصادية والمجتمعات في هذا الاتجاه؛ ويجعل منهم يعملون للوصول إلى المعرفة وتوظيفها.

\_ زيادة الثقة في أفراد المجتمع وفي العاملين: كنتيجة للمعرفة المكتسبة والتي من شأنها أن تجعلهم يتقنون في قدراتهم ويدركون ما عليهم وكيف يمكنهم الوصول إليه.

\_ الاستغلال الأحسن للموارد والتقليل من إتلافها وإهدارها: فهو يسمح من تقليل تكاليف الإنتاج و يسمح بزيادة المردودية .

التحسين والتطوير المستمر للخدمة والإنتاج ووسائل تحقيق ذلك: باعتباره يقوم على البعد المعرفي العلمي في المراحل المختلفة لنشاط المنظمات فإن ذلك يترتب عليه تراكم معرفي يستفاد منه في مختلف مراحل هذا النشاط.

يساعد على التجديد؛ الإبداع والابتكار: حيث يرتبط ذلك بأهداف اقتصاد المعرفة الذي يقوم على التحسين والتطوير المستمر.

يزيد من الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية: حيث يسمح بتلبية حاجيات المجتمع المختلفة في ظروف أحسن؛ كما يعمل على تطوير قدراتهم وإبداعاتهم؛ وهو ما يحقق الرفاهية لهم.

يزيد من الدخل الوطني: وذلك كنتيجة حتمية للزيادة في الإنتاجية والمردودية التي تحققها المنظمات الاقتصادية؛ حيث من شأن هذا أن يساهم مرة أخرى في رفاهية الدولة والمجتمع.

### 3.3 خصائص اقتصاد المعرفة: من خصائص هذا الاقتصاد نذكر:

- اقتصاد وفرة.
- المعرفة فيه سلعة (مورد) رئيسية.
- تكلفة قليلة ومردودية كبيرة نسبيا.
- الاعتماد على العقول البشرية (العقول المفكرة).
- التطور السريع والمستمر في تكنولوجيا المعلومات والاتصال Tic.
- زيادة في حجم المعلومة.
- السرعة وسهولة الوصول إلى المعلومة.
- الاعتماد على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال Tic الرقمنة في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي.
- تتحكم فيه شبكة الانترنت Internet.
- يقوم على البحث والتطوير المستمر.
- يقوم على المعاملات والاتصالات الرقمية.
- يقوم على المعرفة العلمية المتطورة.
- وحتى يتحقق وجود اقتصاد المعرفة والاستفادة منه يتوجب على الدولة والحكومات أن تعمل على توفير متطلباته من:
- بنية تحتية متطورة: يعتبر من الضروري العمل على توفير وتطوير البنية التحتية التي تسمح من تجسيد ممارسات اقتصاد المعرفة وتسمح من مواكبة التطورات

الحاصلة في مختلف جوانبه وخاصة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية، ومن جملة متطلبات البنية التحتية توفير قواعد مركزية بحثية متطورة و فاعلة.

— **قوة عاملة ماهرة:** (ذات كفاءة عالية)، فهي المحرك الدافع والمستفيد من هذا الاقتصاد.

— **منظومة تعليم وتدريب (تكوين):** تعمل على تشجيع وتحسين التعليم والتدريب لأفراد المجتمع عامة.

— **تكنولوجيا المعلومات والاتصال:** تعتبر من المحاور الأساسية في اقتصاد المعرفة، حيث يمكن أن نعتبرها محدد ومؤشر عن وجوده ومستواه.

— **بنية تنظيمية وتشريعية:** تحدد وتنظم العلاقات في النشاط الاقتصادي وتحمل المسؤوليات وتشجع على الممارسات المشروعة.

— **ضبط مؤشرات الحكم على نتائج ممارساته:** وهو ما يسمح للدولة من التقييم والتحسين لمتطلبات ممارسته، ويساعدها في تحقيق نتائج أفضل.

— **ضبط منظومة لها القدرة على الابتكار والبحث والتطوير .**

ومما سبق يمكن القول أنه اعتباراً للخصائص والفوائد التي يحققها اقتصاد المعرفة يجب على المجتمعات والمنظمات أن تعمل على توفير شروطه ومتطلباته، حتى تتحقق الغاية منه ومن جملة هذه الشرط والمتطلبات توفير رأس مال بشري له القدرة على العمل ضمن مبادئ وقواعد هذا الاقتصاد .

#### 4. الإجراءات والشروط العملية التي تحقق وجود رأس مال بشري في ظل اقتصاد المعرفة

##### 4. 1 مفهوم رأس المال البشري ورأس المال المعرفي (الفكري)

##### 1.1.4 مفهوم رأس المال البشري (Human Capital): في البداية نذكر بأن بعض الدراسات

تشير إلى أن استخدام هذا المصطلح يرجع إلى الاقتصادي مينسر جاكوب (Mincer Jacob) الذي يعتبر أول من استخدم مصطلح الرأسمال البشري في مقال له نشره سنة 1958، و أن بروز هذا المصطلح كان مع الاقتصادي تيودور شولتز (Schultz Théodore) الذي نشر مقالا له بعنوان "الاستثمار في الرأسمال البشري" سنة 1961؛ إذ حاول من خلاله إبراز أهمية الاستثمار في العنصر البشري؛ واعتبر أن الإنفاق الاستثماري ( التعليم؛ التربية؛ الصحة؛..) على الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد وزيادة دخله وتحسين معيشته؛ كما اعتبر أن تحقيق النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان. هذا وقد عرف هذا المصطلح اهتمام العديد من الدارسين؛ الباحثين والمهتمين؛ وعرف بذلك العديد من التعاريف ومن جملتها نذكر:

— **تعريف منظمة اليونسيف:** والتي ترى أنه يشير إلى المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير إمكاناتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية. (أشرف العربي، 2007 صفحة 55)

\_ تعريف تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2003): لقد جاء في هذا التقرير: أن رأس المال البشري هو النواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي؛ وأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من العلم والخبرة. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي صفحة 90)

ومن التعاريف الأخرى نذكر:

\_ يتمثل في جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة لشغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية والتفوقية، وتشتمل هذه الموارد على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعلمية، ومهاراتهم التقنية والفنية، فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل. (سعد علي العنزي و أحمد علي صالح، 2009 صفحة 231)

\_ جميع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يكتسبها الفرد عادة إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل؛ وهذا ما يجعل من رأس مال البشري يختلف من فرد لآخر؛ ويمكن لكل فرد أن يحسن من رأسماله البشري عن طريق التعليم والتدريب. (عبد الستار العلي وآخرون، 2006 صفحة 343)

\_ بينما يرى **Asht** أن رأس المال البشري في المنظمات الحديثة يرتبط بالمعارف والمهارات والخبرات المتراكمة عند العاملين والتي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، وهو الذي يحقق الميزة التنافسية ويخلق (الفضل مؤيد محمد، 2009 صفحة 30)

ومنه يمكن النظر لرأس المال البشري في المنظمات الحديثة على أنه يرتبط بتلك القدرات المعرفية والمهارات العلمية المتقدمة والتجارب والخبرات المكتسبة التي تساعد في اتخاذ القرارات وتحقيق الإبداع المتميز؛ الذي يعطي قيمة إضافية للمؤسسة بين المنافسين؛ وهو يعبر عن قيمة معنوية هامة؛ وهو ما جعل المؤسسات الاقتصادية اليوم تعتبره أصلاً معنوياً هاماً؛ وتعمل بذلك على محاولة تقديره؛ تقييمه وحسابه؛ كما أصبحت الدراسات الحديثة تنظر له على أنه أهم مصدر لتحقيق الإبداع وإنتاج الثروة في المؤسسة الاقتصادية؛ وأنه أهم عنصر في رأس المال الفكري؛ هذا الأخير الذي يتكون من رأس المال الهيكلي (التنظيمي) ورأس المال البشري؛ و رأس المال الزبوني؛ كما تؤكد هذه الدراسات على ضرورة الاستثمار في رؤوس الأموال الثلاثة هاته حتى تكون رؤوس أموال وإلا لا يمكن اعتبارها كذلك؛ غير أنها تولي أهمية خاصة لرأس المال البشري؛ وترى بضرورة أن يحتل صدارة الاستثمار.

**4. 1. 2 مفهوم رأس المال المعرفي:** لقد عرّف هذا المصطلح استخداماً واسعاً منذ سنوات التسعينات من القرن الماضي؛ حينما أدركت المؤسسات الاقتصادية أن ثروتها تكمن أساساً في رأس مالها المعرفي؛ واعتبرته مصدراً للإبداع وتحقيق التنافسية؛ كما عرف هذا المصطلح العديد من التسميات كرأس

المال غير الملموس؛ رأس المال البشري؛ رأس المال الفكري، ومن جملة التعريفات التي جاءت في هذا المصطلح نذكر:

\_ هو المعرفة التي تشكل قيمة المنظمة وتتكون من رأس المال البشري ورأس المال المعرفي ورأس المال الزبوني. ( روية حسن، 2002 صفحة 363).

\_ هو الموجودات غير الملموسة التي يمكن استعمالها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الإبداعي الاستراتيجي (علاء فرحان طالب؛ أميرة الجناني، 2009 صفحة 69)

\_ هو القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنشأة معينة وهما رأس مالها التنظيمي (الهيكلية) ورأس مالها بشري"

\_ هو المعرفة المفيدة التي يمكن استخدامها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة؛ وهو الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد؛ والذي لا يمكن لمسه؛ ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن. (سعد العنزي ، 2001 صفحة 10)

\_ هو مجموع القيم غير الملموسة التي تشكل جزء من رأس ما المنظمة؛ و تشمل المكونات البشرية؛ الهيكلية والعلائقية؛ والتي تساهم في إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة؛ تساعد على البقاء وتحسين الحصة السوقية وتعظيم القدرات التنافسية للمنظمة؛ وهو يمثل جميع القدرات المعرفة المتميزة التي يمكن أن تتواجد في جميع المستويات التنظيمية. (هاني محمد عبده، 2006 صفحة 6).

ولعل أهم ما ميز رأس المال البشري كونه معنوي وغير ملموس؛ يصعب قياسه؛ يزداد باستخدامه؛ يؤثر في نشاط ومردودية المؤسسة؛ يساعد ويسرع في اتخاذ القرارات في الوضعيات الحرجة ويشكل ميزة تنافسية منفردة.

ومنه يمكن القول أن رأس المال المعرفي في بعده البشري: هو مجموعة الأفكار، الخبرة، القدرات والمهارات المعرفية والفكرية والقيم والثقافة التي تمتلكها المنظمة ويتجسد وجودها بدرجة كبيرة في المعارف والتكنولوجيا التي تكسبها أو تمتلكها المنظمة ويمكنها توظيفها ايجابيا في نشاطاتها المختلفة، بما يشكل لها ميزة تنافسية، ووجودها ترتبط بوجود القدرات البشرية المتميزة، وقد ارتبط رأس المال الفكري أساسا بالاقتصاد المبني على المعرفة كما ارتبط بالقدرات المعرفية الإبداعية والابتكارية التنظيمية. وهو معيار للحكم على نجاح وتقدم المؤسسة الاقتصادية اليوم

**4. 2. مكانة وأهمية رأس المال البشري في تحقيق الاقتصاد المعرفي: في البداية نشير إلى أن: رأس المال الفكري يتكون من رأس المال البشري زائد رأس المال الهيكلية؛ و يتكون هذا الأخير من: من رأس المال التنظيمي زائد رأس المال الزبوني، بينما يتكون رأس المال التنظيمي من: رأس المال الإبتكاري زائد رأس المال العملياتي؛ وأن رأس المال الإبتكاري يتكون من: الملكية الفكرية والأصول غير الملموسة؛ غير أنه يبقى رأس المال البشري أهم هذه العناصر المكونة لرأس المال المعرفي؛ فهو الذي يتحكم فيها ويحدد طبيعتها ونوعيتها؛ ولهذا تزداد أهمية ومكانة العنصر البشري في اقتصاد المعرفة نظرا لكونه المحور الأساسي**

المحرك والدافع لتحقيقه؛ فهو الذي يتصور ويهندس لهذا الاقتصاد؛ وهو الذي يعمل على تطبيقه والاستفادة منه في نفس الوقت؛ ومن أجل ذلك يجب إعطائه اهتمام ورعاية خاصة؛ ولعل ما يزيد من قيمة المورد البشري في ظل هذا الاقتصاد؛ كونه ينمو ويتطور وتزداد قيمته كلما زاد استخدامه بطريقة مثلى؛ وهو بذلك عكس الموارد الأخرى التي تهتك وتفقد قيمتها كلما استخدمت.

ومما سبق يمكن حصر خصائص الموارد البشرية التي تحقق وجود اقتصاد المعرفة في كونها موارد:

- \_ تعتمد على الجهد الفكري أكثر من الجهد العضلي؛
- \_ عالية الخبرة والتكوين؛
- \_ مسايرة للتطورات البحثية في شتى المجالات ولاسيما منها ذات التخصص؛
- \_ تخضع للتكوين المستمر؛ يلعب فيه التكوين الذاتي أهمية خاصة؛
- \_ لها القدرة على إيجاد الحلول للمشكلات والعوارض المهنية؛
- \_ تقوم في الغالب على توظيف تكنولوجيا المعلومات المتطورة.
- و تتجلى أهمية ومكانة المورد البشري في الاقتصاد المعرفي في كونه:
- \_ عنصرا ضروريا و فعالا في تحقيق وجود هذا الاقتصاد وأهدافه؛ فلا يمكن لاقتصاد المعرفة أن يتحقق بدون رأس مال بشري؛ فالمعرفة أول ما تكون عند الأفراد (رأس المال البشري) ثم تتحول إلى رأسمال هيكلي (معرفي) إذا ما تم تحويلها من الأفراد إلى المستندات والممارسات؛
- \_ يلعب دورا كبيرا وهاما في تقديم الأفكار وتحقيق الإبداع؛ التطوير والاختراع؛ وذلك بفعل القيمة المعرفية والعلمية التي يتمتع بها؛ وهو ما من شأنه أن يحقق التميز ويعطي مركزا تنافسيا هاما للمنظمة؛ فهو رأس مال يساعد في بناء المعرفة وفي نشرها وتطويرها.
- \_ يلعب دورا هاما في تحقيق وتوظيف الذكاء والذي بإمكانه خلق مهارات التفوق على المنافسين،
- \_ لا يمكن تقليده ولا تعويضه؛ فهو لا يوجد إلا في مكان واحد،
- \_ يعتبر مصدرا لتحسين وزيادة الإنتاجية وتحقيق القيمة المضافة،
- \_ يساعد في تحسين العلاقات مع الخارج، وفي ربط العلاقات مع المتعاملين معهم،
- \_ يساعد في إعطاء صورة وسمعة للمتعاملين معهم.
- كما يتضح لنا أن رأس المال البشري في بعده الفكري يحقق جملة من المزايا للمنظمات الاقتصادية، يمكن حصر أهمها في ما يلي:
- \_ زيادة القدرة الإبداعية،



\_ تقوية وتعزيز المركز التنافسي،

\_ تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية،

\_ تقوية ولاء العملاء.

## 5. الإجراءات الواجب القيام بها لإعداد وتوفير رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

لقد تبين لنا مما سبق أنه لا يمكن أن نتصور اقتصاد معرفة بدون وجود رأس مال بشري عالي الكفاءة، كما أن وجوده يتطلب توفر جملة من الإجراءات والشروط، منها ما يقع على عاتق الدولة ومنها ما يقع على عاتق المنظمات الاقتصادية وهو ما نوضحه في يلي:

5. 1 بالنسبة للدولة: إن اقتصاد المعرفة يجب أن يرتبط بالمجتمع ككل بحيث يعكس الصورة المعرفية لهذا المجتمع؛ التي تسمح من تصنيفه ضمن المجتمعات المعرفية؛ ويعطي الطابع المعرفي للمجتمع بصفة عامة وطابع الاقتصاد المعرفي بالنسبة للنشاط الاقتصادي للمجتمع بصفة خاصة؛ وبذلك يظهر في سلوكيات وممارسات الدولة من خلال أجهزتها وإداراتها وتعاملاتها المختلفة؛ وفي سلوكيات الأعوان الاقتصاديين من خلال أدوارهم المختلفة في المجتمع وفي النشاط الاقتصادي لهذا المجتمع؛ ولتحقيق ذلك يجب على الدولة:

\_ تبني مفهوم اقتصاد المعرفة: حيث يظهر ذلك مدى استعدادها وتقبلها لهذا الاقتصاد؛ وفي مدى مساهمتها في توفير الجو المناسب لتحقيقه؛ وتحفيز المستثمرين على تبنيه والعمل به. ونشير هنا أن الاقتصاد المعرفي أصبح أحد أهم معايير الحكم على تطور الدول وتقدمها.

\_ العمل على تحقيق جودة التعليم والتكوين: إذ يعتبر ذلك بمثابة ركيزة أساسية في هذا الاقتصاد؛ فلا يمكن أن نتصور اقتصاد معرفة دون جودة التعليم؛ ولعل هذا ما جعل الدول التي تتبنى هذا الاقتصاد من أمثال الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا وسويسرا وغيرهم، تستثمر بقوة في التعليم والتكوين وتعمل على تحقيق جودتهما؛ فجودة التعليم تعطي فرص أكثر وأفضل للتعليم والتكوين وتنشأ أفراد مجتمع لهم القدرة على القراءة والتعبير والرغبة في حل المشكلات وتحقيق الإبداع والتطوير.

\_ توفير منظومة بحثية متطورة وفعالة تسير في اتجاه تحقيق المعرفة.

\_ إشراك منظومة التعليم والتكوين في تحقيق هذا الاقتصاد؛ وذلك عن طريق برامج التكوين والتعليم المناسبة التي تساعد على إعداد النشء على البعد المعرفي من جهة وتساهم في تحقيق البحث العلمي الذي يخدم اقتصاد المعرفة من جهة أخرى، وتُمكن من المتابعة والتعرف المستمر لما يحدث في العالم من تطورات وبحوث، وتوظيف منها ما يخدم المجتمع.



توفير البنية التحتية القاعدية اللازمة والضرورية من مدارس؛ معاهد؛ جامعات؛ تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي يمكنها التجاوب مع متطلبات المجتمع والمنظمات الاقتصادية في هذا الصدد.

العمل على تعميم وتمكين الأفراد والمنظمات من الوصول للمعرفة واستخدام تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها؛ وذلك بانتهاج سياسة تعميم توفير الإمكانيات والمتطلبات التي تحقق هذا الاستخدام.

إرساء ثقافة مجتمعية تقوم على تشجيع تعميم الممارسات التي تُحقق الاقتصاد المعرفي؛ وذلك من خلال سياسة الإعلام والاتصال.

العمل على إكساب أفراد المجتمع الثقة في هذه الممارسات؛ وذلك من خلال الجدية في الممارسة وإعطاء الضمانات الكافية لتحقيق ذلك.

وضع الأطر القانونية اللازمة التي تحقق هذا الغرض؛ كذلك التي تُشجع على الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها واستخدامها أو تلك التي تحمي مستخدميها. السهر وبصفة دورة ومستمرة على تقييم ما تم انجازه والعمل على التصويب والتعديل للنقائص إن وجدت وبحسب ما تتطلبه المعطيات البيئية.

**5. 2 بالنسبة للمنظمات الاقتصادية:** لا يكفي أن تبني الدولة اقتصاد المعرفة وتعمل بمفردها على توفير الشروط والمتطلبات المذكورة أعلاه، بل يتوجب على المنظمات وخاصة الاقتصادية أن تلعب هي الأخرى دوراً هاماً في تحقيق ذلك؛ وخاصة بعد أن أصبحت تدرك قيمة ومكانة المعرفة في إعداد وتنفيذ استراتيجياتها والوصول إلى غايتها، وفي كونها أصبحت تمثل مورداً تنافسياً لا يمكن الاستغناء عليه، وهو ما يتطلب منها أن:

تتبنى إدارة المعرفة: وللتذكير فقد أشار هيمبل (Hempel) إلى أن هذه الإدارة هي عبارة عن: "حزمة أنشطة الاستقطاب، امتلاك، تنسيق، نشر؛ تكوين، ابتكار المعرفة واستخدامها أنشطة الأعمال الأساسية من خلال الأفراد، فرق العمل، وعبر المجالات الوظيفية والتنظيمية، بمعنى آخر تهتم باستثمار أصول المعرفة، واكتشاف القيم الخفية وغير الملموسة للأصول المعرفية الموجودة في المنظمة". (سعد غالب ياسين، 2007 صفحة 4)

تبنى مفهوم المنظمة المتعلمة: حيث أصبح يشكل ذلك سمة هامة في المنظمات الحديثة وخاصة مع بداية سنوات التسعينات من القرن الماضي؛ كنتيجة للتطورات التكنولوجية والعلمية الحاصلة في المجتمع وخاصة منها تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛ ويقصد بالمنظمة المتعلمة تلك المنظمة التي تقوم باكتساب وتعلم المعرفة الجديدة بصفة منتظمة ومستمرة وذلك وفق أسلوب علمي مناسب؛ والعمل على نقلها لعاملاتها وإداراتها في المستويات المختلفة من التنظيم؛ وذلك بغية تمكّنها من مواجهة التغيرات والظروف البيئية

الجديدة بطريقة أفضل؛ حيث أن هذه المنظمات تحقق فكرة التمكّن الذاتي بالنسبة للعاملين والتعلم الجماعي بالنسبة لها.

تحقيق نظام توظيف وانتقاء فعال: يسمح بتوفير موارد بشرية ذات قدرات وكفاءات تُمكن من تحقيق الغرض المرتبط باقتصاد المعرفة؛ حيث يجب أن تتوفر فيها متطلبات وكفاءات قاعدية وأساسية كالقدرة على التحكم المستمر في التكنولوجيا المتطورة؛ القدرة على القيام بالدراسات والبحوث لإيجاد الحلول للعقبات والمشاكل التي قد تعترض المنظمة؛ والقدرة على إحداث التغيير والتطوير المرغوب فيه.

تحقيق التكوين المستمر: ويعتبر التكوين المستمر سمة أصيلة في المنظمات التي تعمل في ظل اقتصاد المعرفة؛ حيث يساهم التكوين المستمر في تطوير كفاءات وقدرات العاملين وفي جعلهم على دراية بالمستجدات الحاصلة في بيئة العمل وفي محيط المنظمة؛ كما يساعد في تعديل سلوكياتهم بما يتماشى والمتطلبات الجديدة للعمل؛ وبالتالي فإن التكوين المستمر يجعل من المنظمة والعاملين على مقربة من التطورات الحاصلة في بيئة العمل وعلى الاستعداد دائم لمواجهة أي طارئ وللقيام بواجباتهم ومهامهم على أحسن وجه.

توفير الحوافز المختلفة والمناسبة: إن توفر نظام حوافز يتماشى واحتياجات العاملين وكذلك متطلبات المنظمة يعد من ضروريات تحقيق أهداف المنظمات التي تقوم على البعد المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة؛ حيث يشجع العاملين على القيام بأعمالهم؛ وبذل ما في وسعهم لتوليد المعرفة ولتحقيق غايات المنظمة؛ كما يساعد في تحقيق ولائهم للمنظمة.

توفير البعد اللوجيستيكي: وذلك من خلال توفير الوسائل والإمكانيات التي تسمح من تحقيق البحث؛ التطوير؛ الإبداع والتطوير؛ ومن جملة هذه الوسائل المخابر ومراكز البحث؛ وإقامة العلاقات والاتفاقيات البحثية...، ويمكن أن ندرج ذلك تحت ضرورة توفير البيئية الداعمة للموارد البشرية ولاقتصاد المعرفة.

مما سبق يمكن القول أن على الدولة والمنظمات أن تعمل على توفير جملة من المتطلبات لتحقيق اقتصاد المعرفة؛ ولا يمكن أن يقع تحقيق ذلك على جهة واحدة؛ بل يجب تحقيق التعاون والتكامل.

## 6. خاتمة: نتائج الدراسة والتوصيات

من خلال موضوع دراستنا هذا والذي تمحورت إشكاليه حول ماهية المتطلبات والإجراءات العملية اللازمة لتوفير رأس مال بشري في ظل اقتصاد المعرفة؟ تبين لنا أن موضوع اقتصاد المعرفة:

يعتبر من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الاقتصاديات و منظمات الأعمال الحديثة؛ فقد حظي باهتمام كبير من قبل المجتمعات بصفة عامة والمجتمعات الاقتصادية (منظمات الأعمال) بصفة خاصة، باعتباره يعمل على بناء اقتصاد قوي ومتين؛

\_\_ يسمح لمنظمات الأعمال من تحقيق مكانة تنافسية بارزة،  
\_\_ يرتبط بالدرجة الأولى بإعداد وتوفير الكفاءات البشرية باعتبارها المحرك والدافع لتجسيد هذه المعرفة وتحقيق الاقتصاد المعرفي؛ فالمعرفة اليوم مطلب ضروري وحتمي لتحقيق التنافسية الايجابية للمنظمات الاقتصادية.

كما تبين لنا أنه لن تتحقق هذه الغاية إلا من خلال مستويين وهما:

**(1) الدولة:** التي يتعين عليها أن تكون المبادرة لتحقيقه؛ وذلك من خلال أجهزتها وإداراتها وممارساتها المختلفة؛ وهو ما يتطلب منها أولاً تبني أسلوب المعرفة في البناء للاقتصادي والاعتراف بأهمية ومكانة العنصر البشري (رأس مال المعرفي) في تحقيق هذا الاقتصاد والسعي نحو ذلك؛ بالعمل على توفير متطلبات الاقتصاد المعرفي، بتوفير جملة من المتطلبات المادية والمعنوية ضمن سياسة تحفيزية هادفة واضحة وإستراتيجية واقعية وموضوعية؛ تقوم على المعرفة كمحرك أساسي للتنمية، وهو ما ينعكس على سلوكياتها وسلوكيات أفراد المجتمع عامة والأعوان الاقتصاديين خاصة، وهو ما يتطلب منها العمل على توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتشجيع الابتكار والتطوير، فضلاً عن العمل على تنمية وتطوير رأس المال البشري، وذلك بإعادة هيكلة نظام التكوين في مراحل ومجالاته المختلفة، وتوجيه جهودها الاستثمارية في الاتجاه الذي يحقق ذلك.

**(2) منظمات الأعمال:** ويتعين عليها هي الأخرى أن:

\_\_ تؤمن بأهمية ومكانة الاقتصاد المعرفي وتتبنى الاستراتيجيات المناسبة لتحقيقه، وتعمل على توفير الآليات الضرورية لذلك، وهو ما يتطلب منها ضبط هيكلة تنظيمية تتماشى والبعد المعرفي و أن تعمل على توفير المهارات والقدرات والخبرات الكفيلة بتحقيق ذلك؛ فضلاً عن توفير جملة من المعطيات الأخرى و التي ترتبط باختيار مواردها البشرية وتميئتها وتأهيلها وتحفيزها وتوفير لها الإمكانيات اللازمة حتى تجعلها متمكنة وقادرة على تحقيق ذلك.

## 7. قائمة المراجع:

### قائمة المراجع باللغة العربية

1. أشرف العربي(2007). رأس المال البشري في مصر : المفهوم - القياس - الوضع النسبي. مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية.
2. الفضل مؤيد محمد(2009). العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة: دراسة ميدانية على الصناعة العراق. المصرفية في دول الخليج العربي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 11،
- 3 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي(2003) تقرير التنمية الإنسانية العربية

4. سعد العنزي (2001). **الرأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين**. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق.
5. روية حسن (2002). **مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
6. سعد علي العنزي و أحمد علي صالح (2009). **إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
7. سعد غالب ياسين (2007). **إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات**، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان
8. صلاح الدين الكبيسي (2005). **إدارة المعرفة، المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.**
9. عبد الرحمان الهاشمي و فائزة عزاوي (2007). **المنهج واقتصاد المعرفة**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
10. عبد الستار العلي وآخرون (2006). **المدخل إلى إدارة المعرفة**، دار المسيرة، عمان، الأردن .
11. علاء فرحان طالب؛ أميرة الجناني (2009). **إدارة المعرفة: إدارة معرفة الزبون**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان؛ الأردن .
12. فليح حسين خلف (2007). **اقتصاد المعرفة، عالم الكتاب الحديث**، عمان، الأردن .
13. ماهر حسن المحروق (2009). **دور اقتصاد المعرفة في تعزيز القدرات التنافسية للمرأة العربية**، منظمة العمل العربية، دمشق سوريا.
14. مؤيد سعيد السالم (2002). **تنظيم المنظمات - دراسة في تطوير الفكر خلال مائة عام**، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن.
15. نعيم إبراهيم الظاهر (2009). **إدارة المعرفة؛ عالم الكتاب الحديث**. عمان، الأردن.
16. هاني محمد عبده (2006). **إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال**، دكتوراه فلسفة إدارة الأعمال غير منشورة. جامعة السويس؛ مصر .
17. هبة عبد المنعم، سفيان قعلول (2019). **اقتصاد المعرفة** ، ورقة إيطارية صندوق النقد العربي:

http //www.amf.org.ae : تاريخ الاطلاع 2021/2/12.

#### قائمة المراجع باللغة الأجنبية

- 18 . Didier Cazal Et Anne Dietrich. (Janvier 2003 ). **Compétences Et Savoirs :Entre GRH Et Stratégie**،Les Cahiers De La Recherche, Claree.
19. Michel ferrary& yvon pesqueux ( 2006). **Management de la connaissance**; éd Economica .