

## الرأس المال البشري فرصة للتميز في الإقتصاد الجديد وفعالية في إستشراف المستقبل

**Humman Capital Investment between a chance of compétitiveness and effectivness and effective future anticipate**

حفيان عبد الوهاب

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

البريد الإلكتروني:

تاريخ التسليم: 2022/01/12 تاريخ التقييم: 2022/01/20 تاريخ القبول: 2022/01/22

## Summary

. In focus of the major transformations in the global economy from the transition from the primitive economies to the knowledge-based economy. In the process of globalization, big competition in the markets and the changes in roles and practices, it is imperative for organizations to adapt immediately and effectively with these transformations in order to stay in the circle of competition and presence in the business environment and activities for the purpose of achieving the development and growth of their people and this is the core and the focus of the activity of human resources management in each organization.

The mission of this paper is to highlight the role of human resources management in initiating the activities of the integration of organizations in the transition to knowledge economy and the care of its requirements in the organization and the provision of a set of laws, procedures and mechanisms for the transition towards knowledge-based economy applications in all business and in various environmental regulatory with development objectives.

## الملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى محاولة فهم أساليب دراسة تنمية إدارة الموارد البشرية في سياق اقتصاديات المعرفة باعتبار هذه الأخيرة قد لا تستقيم أو لا تؤتي ثمارها دون تحليل دور الحكومات و كيف يمكن لها أن تؤدي دورا فعالا في الاقتصاد المبني على المعرفة ، واعتمادا على الأهمية الإستراتيجية للمعرفة ورأس المال البشري. و عليه ينبغي في هذا المجال توضيح أهمية تدريب الموارد البشرية ميدانا كعامل مهم لسياسة الحكومات, ومن المشكلات الحرجة التي يواجهها أصحاب العمل و العاملون على حد سواء من خلال الفجوة القائمة بين التعليم المدرسي و الجامعي من جهة و بين المتطلبات الفعلية لمكان العمل من جهة أخرى و لذلك أصبحت كل حكومة تتحمل مسؤولية صياغة سياسة وطنية للموارد البشرية لتشجيع القطاع الاقتصادي و دعمه من خلال عدة مجالات حيوية أبرزها بناء قاعدة لرأس المال البشري و المعرفة و المحافظة عليهما بالإضافة إلى تشجيع الإبداع والابتكار في القطاع

The paper includes an applied study. to study and analyze the applications of the knowledge economy within the human resources management through which the elements of the applied study can remove some confusion about the shortcomings that surrounded some aspects that needed a broader detail in the theoretical study and were not able to answer it To achieve the objectives of the message

الخاص وأخيرا إقامة البنية التحتية للمؤسسات اللازمة للعمالة والأعمال وغيرها من العناصر المتفاعلة في سوق العمل الحديثة ، و دعم هذه البنية التحتية.

#### كلمات مفتاحية

الرأس مال البشري، إقتصاد المعرفة، التنافسية، الإستشراف.

#### كلمات مفتاحية

Humman Capital, Knowledge economy, competitivnesse, anticipate.

\*مرسل المقال: حفيان عبد الوهاب



#### مقدمة:

لقد دخل اقتصاد الثورة التقنية مرحلة متقدمة من النضج ويشهد العالم الآن الاقتصاد المبني على المعرفة (الاقتصاد الجديد) في الوقت الذي يركز فيه اقتصاد المعلومات على معالجة البيانات و التقنيات و سرعة الاتصال ، فإن الاقتصاد المبني على المعرفة يركز على قيمة القدرات و المزايا الفكرية لدى الفرد ، وينظر إلى الإنسان بوصفه منتجا للمعرفة وهي مورد تعتبره الشركات والدول على حد سواء مصدر للقوة و التميز، و هذا الانتقال في التركيز يجعل البشر حجر الأساس في الاقتصاد، ويجعل العامل أمام مسؤولية تزويد نفسه بالمعارف اللازمة ، وعلى المنظمات ثانيا مسؤولية التنظيم و الاستفادة من رأس المال الفكري لدى الإنسان ، وعلى الحكومات أخيرا مسؤولية توفير البنية الأساسية المطلوبة و صياغة سياسات التعليم و العمل و الأسواق والبنية الاجتماعية التي تعزز المعرفة بوصفها مصدرا للثروة القومية لضمان تحقيق الوظيفة الاجتماعية للمعرفة والإبداع.

وتعتبر المعرفة في ظل هذا الاقتصاد الجديد إضافة إلى الافراد المعرفيون مفهومان أساسيين ، فالمعرفة موردا رئيسيا بالنسبة للبلدان و مصدرا من مصادر الثروة و ميزة تنافسية لها ، وقد توصف المعرفة بأنها معلومات تراكمية أو إجمالية أو مختصرة ، و عندما تصاغ في شكل مجموعات من المبادئ أو القوانين فإنها تفضي إلى إيجاد قاعدة معرفية ، و للعمال المعرفيون دور مهم جدا في تحقيق النجاح و الموقع التنافسي المتقدم للمؤسسة في بيئة دينامية و تتغير باستمرار و يتطلب العمل فيها إبداعا دائما وابتكار لأفكار قابلة للتسويق وليس مجرد معالجة و إنتاج للبيانات أو المواد أو الرموز ، حيث يكون العمال

المعرفيون قادرون على تجيّد وتطوير مخزوناتهم المعلوماتية و توسيعها بالاستمرار في التعلم و القدرة على استخدامها في إنتاج مخرجات معرفية جديدة .

لذلك نتساءل في هذه الورقة عن الانعكاسات العملية لهذا الإقتصاد المبني على المعرفة بالنسبة للدول حيث أن تحويل المعرفة إلى منتج يتمتع بأهمية فائقة ، يتوقف عليه بصورة رئيسية نجاح المنظمة أو إخفاقها ، وقد تم تعريف تحويل المورد الفكري غير المادي إلى أصل مادي قابل للتسويق بأنه مشكلة إدارية عويصة بالنسبة لمعظم المنظمات، و كيف يمكن تطبيق المعرفة على نحو فعال لمصلحة المنظمة ؟ فغالبا ما يكون التباين جليا بين معرفة الفرد أدائه الفعلي و أيضا معرفة المدير بما ينبغي فعله و ما هو مطلوب بالفعل .

إن تجسير هذه الفجوة بين المعرفة و العمل تبقى تحديا إداريا مهما في النظام الاقتصادي الجديد ، فضلا عن إسهامه في إنتاج مخرجات معرفية ، وفي نهاية المطاف المسؤولية تقع على عاتق قيادة المؤسسة في إيجاد نظام و بث ثقافة تشجع على الإبداع و المشاركة في المعرفة، و قد تسهم الاجتماعات أحيانا و جلسات التخطيط و بيانات المهام و الخطط الإستراتيجية في إيضاح الخطوط العامة التصويرية، غير أن سير عمل المؤسسة النهائي يقاس بمدى نجاحها في تنفيذ خططها و تحقيق أهدافها التنظيمية ، مع ذلك فإن المعرفة بوصفها موردا من الموارد ليس دائما متاحة دائما و في متناول قيادة المنظمة أو إدارتها بل هي ملك للعامل.

إن تطوير الموارد البشرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة يجعل من فكرة القيادة الهرمية تفقد مبررها و تخرج عن سياقها ، إذا كنت في مؤسسة يتطلب فيها النجاح في الإدارة و ليس تنفيذ المهام و تحقيق الأهداف فحسب، بل يتضمن أيضا إقامة فريق مبدع يمكنه أداء وظائفه باستقلالية وكفاءة .

لقد أصبح من الضروري على إدارات الموارد البشرية في ظل الإقتصاد المندمج بالمعرفة اعتماد أسلوب المشاركة والتعاون الذي يمكن أن يعود بنتائج أفضل مما تعود بها الأساليب التقليدية وهذا ما سيوضح لاحقا فمن المهم إقامة نظام للمنظمة يكون بناء لا معوقا، نظام يشجع العاملين على الأداء الأفضل و يسهل عليهم القيام به ، وينطوي ذلك على تحليل البيئة من خلال تحليل نقاط القوة و الضعف و الاهتمامات لدى العاملين و تحويلهم المسؤولية بطريقة يتم فيها استغلال الإمكانيات الفكرية لديهم على النحو الأمثل و مع تحقيق أهداف المنظمة في الوقت نفسه .

### المحور الأول: مفاهيم و تطبيقات محددة لإدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة.

دخل اقتصاد المعلومات الذي أفرزته الثورة المعلوماتية مرحلة جد متقدمة من النضج في العقد المنصرم ، ونحن الآن نعيش تحولاً إلى الإقتصاد المبني على المعرفة في الوقت الذي يركز فيه اقتصاد المعلومات على معالجة البيانات والتقنيات وسرعة الاتصال فإن الإقتصاد المبني على المعرفة يركز على قيمة القدرات الفكرية لدى الفرد وينظر إلى المورد البشري، بوصفه منتجاً

للمعرفة وهو مورد تعتبره المنظمات والدول على حد سواء مصدر القوة ,هذه التحولات في التفكير جعلت من المورد البشري حجر الزاوية في الإقتصاد وتنمية المنظمات .

ومن هنا تأتي العلاقة التي تربط المورد البشري بالمنظمة والحكومة، فتلقى على كاهل الفرد أولاً تزويد نفسه بالمعرفة وعلى كاهل المنظمات ثانياً مسؤولية إعادة تشكيل الرأس مال الفكري لدى العامل وعلى الحكومات أخيراً مسؤولية توفير البنية الأساسية المطلوبة وصناعة سياسيات التعليم والعمل والأسواق التي تدعم المعرفة بوصفها ثورة معرفية .

ويأتي هذا المحور ليعالج المفاهيم والتقنيات التي توضح الأدوار والعلاقة بين الموارد البشرية والإقتصاد المبني على المعرفة والعناصر المساعدة لدعم وتعزيز هذه العلاقة .

/1:تحديد مفاهيم و تطبيقات إدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاديات المعرفة.

/1 : المقصود بالموارد البشرية:

يعتبر موضوع الموارد البشرية من أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثير من الكتاب والمفكرين في مجال إدارة الأعمال وذلك نظرا لحساسية الوظيفة المناطة بها والتتعامل مواضيع تتعلق بأهم عناصر الإنتاج وهو العنصر البشري الذي يعتبر أساس عمل هذه الإدارة.

تعتبر إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة والأفراد الذين يعملون فيها<sup>12</sup>.

كما تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدرتها وكفاءتها ومنها التعويض و التحفيز والرعاية الكاملة، بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة<sup>3</sup>.

كما يمكن النظر لإدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة من الأنشطة المتكاملة والمتداخلة التي يشترك في تصميمها وتنفيذها المدبرون وقادة فرق العمل واختصاصي الموارد البشرية بحيث يسهم كل منهم بدور فاعل في نجاح الأنشطة.

تمثل هذه السياسات والأنشطة تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب الاختيار إدارة دوران العمالة، التدريب و التطوير و تقييم الأداء، تخطيط المسار الوظيفي وتسييره والنقل و الترقية بالإضافة إلى صياغة علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين<sup>4</sup>.

إن التعريفات السابقة تقودنا إلى المفهوم الحديث بأن إدارة الموارد البشرية لم تعد تقتصر على الوظائف المعتادة قديماً بأنها عملاً روتينياً ينحصر في أنشطة كالتعيين وحفظ الملفات وتحديد الإجازات و صرف الرواتب وإنما باتت نشاط إستراتيجياً

يعمل على تحقيق هدف المنظمات فهي اختصاراً تمثل عنصراً حيوياً من عناصر الإنتاج وما يتبعه من عمليات الإنتاج والتسويق والتمويل، كما باتت علماً دقيقاً يتطلب الكوادر المختصة الماهرة و المدربة، ومن هنا أصبحت إدارة المواد البشرية وظيفة من الوظائف الهامة والحساسة التي تتطلب دعم الإدارة العليا وتوفير الإمكانيات المادية اللازمة لاستمراريتها وتطويرها، ولذا يصبح جلياً أن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن تكمين المنظمة من بناء مزاياها الإستراتيجية والحفاظة عليها وتطويرها من خلال تخطيط واقعي وتوظيف ملائم وتدريب للموارد البشرية وكذلك المتابعة المستمرة للموارد البشرية في المنظمات<sup>5</sup>.

لقد تم الحديث عن إدارة الموارد البشرية باعتبارها الحلقة المسؤولة عن تطوير الموارد البشرية داخل التنظيم وكون البحث يتناول جزئية خاصة من مهام إدارة الموارد البشرية وهي تطوير الموارد البشرية كان لزاماً التطرق إلى تحديد مفهوم تطوير الموارد البشرية بصفة خاصة وتحقيقه.

## 2/1: تطوير الموارد البشرية:

تحتل الموارد البشرية المكانة الأساسية من الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر من عناصر التنمية، حيث تجمع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء في تركيزها على إعداد برامج شاملة للتنمية البشرية القائمة على أسس علمية مدروسة وتنظيمها وحسن استغلالها وصنع مهاراتها.

وقد أوردت تقارير التنمية البشرية الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة<sup>6</sup> تأكيداتاً على ضرورة إحداث تنمية حقيقية للموارد البشرية بمساعها الواسعاً الارتقاء بمستوى جودة الحياة Quality life عموماً وعلى وجه الخصوص في الدول النامية وذلك بتوفير السكن الصحي الملائم وغيرها من مؤشرات التنمية.

وقد تشاركت منظمات الأعمال المختلفة مسؤولية الإهتمام المتزايد بالموارد البشرية حيث ثبت للمنظمات التنافسية أن العنصر الحاسم في هذه الأمور هو العنصر البشري ذو الكفاءة والمقدرة والرغبة وأنه مهما توفرت إمكانيات الكفاءة والعمل و الإنتاج المادية فإن القدرات والمهارات البشرية هي القادرة على إنتاجها وحسن إستغلالها، ومن ثم تحول الإهتمام التقليدي بإدارة الأفراد التي تهتم في الأساس بالأمور الإجرائية في شؤون العاملين إلى مفهوم متطور يتسع لشمول الموارد البشرية ويهتم بالجانب السلوكي والإداري في تنظيم الإفادة من الطاقات البشرية و وضعها في الإطار المناسب من القدرات و المهارات التي يمكن الاعتماد عليها في العمل وتنميتها، وبهذا يشعر جميع من يعملون في الأنشطة المختلفة أنهم يساهمون في نجاح هذا العمل ولديهم رؤية واضحة عن كيفية تطوير الأفراد.

يعرف تطوير الموارد البشرية بأنه عملية إتاحة مزيد من الاحتياجات أمام الأفراد من حيث المبدأ وذلك بأن تخلق البيئة التي تمكن الأفراد والجماعات من تنمية قدراتهم بالشكل الكامل داخل التنظيم كما يتيح لهم هذا الأخير جو منتج وخلق طبقاً لما تمليه عليه احتياجاتهم واهتماماتهم<sup>7</sup>.

ويتركز تطوير الموارد البشرية على بعدين أساسيين هما البعد الكمي و البعد الكيفي.

**البعد الكمي :** ويمثل العرض المتاح من القوى البشرية وتم تعريف هذا البعد في أي مجتمع من المجتمعات بأنه الجزء من السكان الذي يسهم في إنتاج السلع أو يؤدي الخدمات ويتوقف حجم هذه الفئة من السكان على عدة عناصر أهمها<sup>8</sup>:

معدل النمو للسكان، سياسات التعليم، معدلات تشغيل مساهمة المرأة في الإنتاج أو الخدمات، سياسة الهجرة الداخلية والخارجية، مستوى إنتاجية العمل.

**البعد الكيفي:** ويركز هذا البعد على كمية العمل المتاحة أو التي يمكن زيادتها وتتوقف ذلك على جودة القوى العاملة وهذا البعد يلعب دوراً كبيراً في حجم الإنتاج والخدمات وزيادة أو انخفاض جودة هذا العنصر ترتب عليه اثر كبير في معدلات القوى البشرية وإمكانية الاستفادة منها.

ومن أبرز العوامل المؤثرة على جودة القوى العاملة ما يلي:

- ✓ المستوى التعليمي والتدريب.
- ✓ المستوى الصحي والغذائي.
- ✓ ظروف وأحوال العمل.
- ✓ العوامل الثقافية والاجتماعية.

كما أن هناك مدخل يركز في تعريف تطوير الموارد البشرية على أنها عملية مجتمعية تراكمية تتم في إطار نسيج من الروابط بسبب تفاعل متبادل ومستمر بين العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والإدارية ويعتبر الفرد هدفها النهائي ووسيلتها الرئيسية وتحصيله النهائية لهذا العمل هو التفاعلات المتبادلة بين العوامل السابقة والتي تشكل كلا منها عاملاً مستقلاً و تابعاً في آن واحد<sup>9</sup>.

كما أنه هناك منظور آخر يركز في تعريف تطوير الموارد البشرية على مقارنة وظائف ويعرفها بأنها تلك العمليات المتكاملة والمخططة موضوعياً والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة لإيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في المنشأة<sup>10</sup>.

من هنا نستخلص أن تطوير الموارد البشرية يمكن أساساً في تحسين وتطوير سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاههم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث توازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم الشخصية و بين أهداف و وظائف التنظيم و لا بد من التأكيد على أن تطوير بنية الموارد البشرية وظيفة هامة وأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية فهي الوحدة القادرة على

تعزيز هذا العنصر داخل المنظمة بالشكل المطلوب لغرض جعل العنصر البشري في حركة دائمة كما يتضمن تنافسيته وجودته في أداء المهام بالشكل المطلوب.

لذلك نقول أن تطور الموارد البشرية هي محصلة لانتقال المنظمة من وضع معين إلى وضع آخر أو أفضل و أحسن ,خاصة فيما تعلق بالتأقلم مع المتغيرات البيئية الداخلية و الخارجية و المنافسة بين المنظمات وفتح المجال لولوج الأسواق العالمية , كل ذلك يتطلب موارد بشرية قادرة على مواكبة هذا التغير ولا يخفى على احد إننا بصدد الحديث حالياً عن اقتصاديات المعرفة فماذا نعني بها؟.

### 3/1: مفهوم اقتصاديات المعرفة.

لقد أدت المعدلات المرتفعة للنمو التي إتسم بها إقتصاد المعلومات إلى أحداث طفرة غير مسبوقه في الفكر الاقتصادي بشكل عام وفي الفكر التنموي بشكل خاص، ليس فقط بما أحدثه من تغييرات هائلة في طبيعة العمليات الاقتصادية لكن وهو الأهم هو ما أنتجته وأحدثه من تغييرات في أدوات و وسائل وطرق الإنتاج و التسويق والتمويل و تنمية الكوادر البشرية ومع بروز نجم العولمة وظهور النظم التشابكية والمنظومات المفتوحة على الإنتاج الإبتكاري والإبداعي.

هنا أصبح الإقتصاد المعرفي إقتصاد جديد ذو طابع لا يستمد خصوصية من اعتبارات الحاضر أو الماضي ولكن من خصوصية دوره الذي يقوم به في المستقبل

إن إقتصاد المعرفة هو ذلك النوع من الاقتصاديات الذي يملك القدرة على الابتكار وإيجاد منتجات فكرية معرفية لم تكن تعرفها الأسواق من قبل كما أنه لا توجد عوائق للدخول إليه إذ يكون عادة إقتصاداً مفتوحاً . ومن تم لا يوجد فواصل زمنية أو عقبات مكانية أمام من يرغب في التعامل معها فالمعرفة أكثر الأمور أهمية و حيوية للمشاركة و المنظمة ولكافة المجتمع<sup>11</sup>.

إن المعرفة في جوهرها نتيجة تفاعل حيوي ومن هنا المعرفة عادة ما تتولد من واقع حي معاش و هي ليست وقفاً على شعب بذاته أو دولة بذاتها أو نظاما بذاته وليست حكراً أو احتكار لشركة أو مشروع ما كما انه ليس لها جنسية أو قومية بل هي مشاع متاح للجميع.

وهنا لابد من التأكيد على أن المعرفة مصدر قوة هائل يدفع إلى التقدم و الارتقاء، وهي مصدر تهديد قوي، وفرض نفوذ وهيمنة بمارسه الأقوياء الذين يملكون المعرفة و مصادرها على الضعفاء الذين عادة ما يتصفون بالجهل<sup>12</sup>.

كما أن إقتصاد المعرفة هو ذلك النوع من الإقتصاديات الذي ينقل التنافس من مستوى رأس المال والموارد الخام الرخيصة و الأسواق إلى مستوى التنافس على المعرفة و مصادرها لأنها هي التي تصنع القوة وتوفر المال وتخلق الموارد الخام وتفتح الأسواق كما أنه المعرفة هي وحدها من تشكل الإقتصاد ومجالاته وآلياته و نظمه<sup>13</sup>.

إن إقتصاد المعرفة يخلق قوى إقتصادية جديدة تدفع دائماً غلى الإبداع والابتكار من خلال إيجاد منتجات جديدة و نظم إنتاج و تسويق ابتكاري لهذه المنتجات الجديدة.

من هنا جاءت ضرورة امتلاك المنظمات المعرفة واستخراجها من المعلومات التي يتم تصنيفها من خلال تشغيل البيانات و التي تقوم بجمعها وتبويبها وتحليلها واستخراج المؤشرات منها نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار كذلك أصبح من أركان تنافسية الموارد البشرية و التنظيم مقياس للثروة الجديدة. والثروة لا تكسب فقط من حيازة المعرفة بل من استخدامها و توظيفها بفعالية.

إن الإقتصاد المعرفي يتطلب حتمية منظمات معرفية لأن هناك موجة تصاعدية من التحديات والتهديدات التي تواجهها المنظمات ضمن المنافسة المشتغلة ضمن اتفاقية الجات \* إلى إستراتيجية الإغراق الموجه للأسواق وصولاً إلى المهنية المتزايدة للمنظمات متعددة الجنسيات على الأسواق والتكتلات الإقليمية.

إن المعرفة المتراكمة لدى الموارد البشرية في التنظيم تساعد كثيراً في تحديد الاستراتيجيات التي لا بد على التنظيم أن يدرسها في مواجهة التغيير لأنه مهم في السوق التنافسي، كما أن اندماج المنظمة في إقتصاديات المعرفة تتطلب حتمية العمل في بيئة سريعة التغيير وحدة التنافس وبالتالي لا بد من معرفة مستمرة حول كيفية تأقلم الموارد البشرية في التنظيم مع هذه البيئة، ومن هنا لا بد أن تكون المنظمة متعلقة لأن دوام التعلم ساعدها على تدارك ما قد يكون من قصور في توجيه القدرات التي لدى مواردها البشرية بشكل صحيح ومدروس، كما إن الارتباط بين الإقتصاديات المعرفة والثقافة يحتم على المنظمة أن تكون متعلمة تكنولوجياً ومتحكمة في أدوات الثقافة المتاحة إذ لا بد من تنمية القدرات التكنولوجية بما يتناسب وخصائص العمالة والعمليات الإدارية والتنافسية ومتطلبات السوق، أيضاً لا بد من وضع إستراتيجيات داخل المنظمات من قبل إدارة الموارد البشرية تضمن بقاء التنظيم متعلماً وذلك من ما يلي:

- ✓ تدبير مصادر معرفة التنظيم.
- ✓ توزيع المعلومات بصفة دورية.
- ✓ توضيح المعلومات.
- ✓ تهيئة الذاكرة التنظيمية.
- ✓ تحويل رصيد المعرفة لدى التنظيم لمخطط عمل.



لقد أدى اقتصاد المعرفة إلى إحداث علاقات مميزة، فهو صناعة البرمجيات و تطبيقاتها المتنوعة و المتعددة و انتشارها في كافة مجالات الحياة و الأنشطة الاقتصادية و غير الاقتصادية أدت إلى إحداث طفرة هائلة في اقتصاديات الإنتاج و التسويق و التمويل و تنمية الكوادر البشرية و هذا ما أدى بدوره إلى :

- ✓ زيادة القدرة التنافسية للمنظمات.
- ✓ تخفيض التكلفة و زيادة كفاءة الإنتاج و التسويق كماً ونوعاً .
- ✓ زيادة مهارة خلق و ابتكار و وضع الفرص الاقتصادية و تنميتها و تطويرها .
- ✓ حسن الاستغلال الأمثل للموارد و الطاقات و الإمكانيات المتاحة و التوظيف. المتنامي لهذه القدرات و تقليص الهدر .

✓ زيادة معرفة العاملين و عائد البحوث و التطوير و التي تولد بدورها قيمة مضافة للتنظيم<sup>15</sup> ومن هنا نخلص إلى أن النظام العالمي بأبعاده وجوانبه أصبح يعمل على توسيع الأسواق و دمجها جميعاً في سوق عالمي واحد متطور , بحيث أصبح من المؤكد حتمية إزالة كافة الحواجز و الحدود العازلة أمام المبادلات السلعية و الخدمية لتصبح جميع الأسواق سوقاً واحداً .

فمن خلال التعريف و العناصر المرتبطة به ، نجد بان اقتصاد المعرفة قائم على التطوير والتحسين وهو أمر يحتاج إلى مناخ صحي تتفاعل فيه العقول لتغطي أفضل ما لديها من فكر الإبداع و الابتكار<sup>16</sup> .

كما لا بد من التركيز على الترابط بين ازدهار اقتصاديات المعرفة و نظام معلومات فعال فهو يعمل دائماً على تحقيق الثروة المعرفة و على زيادة تراكمها أو تدعيمها بالرؤية الحقيقية والمبنية على منهجية الدراسات المستقبلية ذات القدرة على صنع مستقبل أفضل خاصة وأن هذه النظم تتطور بسرعة هائلة و لعل إسهام المعرفة في التنمية هو الذي جعل الدول المتقدمة تبنى اقتصادها الجديد.

إن المعرفة تتصف بأنها لا نهائية و متجددة و متنوعة و متعددة الجوانب ، بل تتولد و تخلق ذاتها بشكل مستمر وهي دائماً التي تعطي قيمة مضافة مع كل مرحلة من مراحلها و في كل مرحلة تحتاج إلى مدير كفئ و قادر على اتخاذ القرار الإداري السليم<sup>17</sup> . فكيف يتم تنمية الموارد البشرية في ظل هذه الاقتصاديات؟.

**المحور الثاني : البرامج والسياسات التنظيمية ودورها في دعم آليات عمل مجتمع المعرفة .**

سنحاول في هذا الجزء التطرق بدرجة أولى إلى أهم استنتاج وهو متلازمة التنمية / معرفة ورصد الاختلافات القائمة حول مفهوم ورؤية التنمية مجد ذاته .

بعد ذلك نتطرق إلى الأعراض التي تنجم عن اللا توازن المجتمعي الذي يمكن أن تخلقه الفكرة الاقتصادية والمعرفية بين المكونات المجتمعية والدول على حد سواء وفي هذا المقام يمكن أن نتطرق بالدرجة الأولى إلى المسؤولية الأخلاقية والسلوكية

والفجوات الرقمية وتزايد درجة الاندماج بين مراكز صنع القرار واتخاذها بمراكز الدراسات والبحوث في ظل التأسيس لمجتمع واقتصاد المعرفة.

### 1/1: تحليل متلازمة التنمية والمعرفة.

إن المهتمين بتحليل استراتيجيات المعرفة يرصدون علامات مهمة أبرزها أن التنافسية العالمية وزيادتها تشجع القطاع الخاص على زيادة وتشجيع حجم الابتكارات ونشر وسائل الإنتاج الشامل في كافة أرجاء المعمورة بما في ذلك التوسع في نشر ونقل تقنيات المعلومات والاتصالات من كافة الأنحاء نظراً للحجم العالي الذي يمثله قطاع المعلومات في اقتصاد المعرفة ودوره الكبير في التأثير على توازن الاقتصاد العالمي من خلال بوابة الاقتصاديات المحلية.

إن التحليل يرصد أن اتساع رقعة التنمية المتوازنة تزداد معه انعراجات في القدرة الاقتصادية والاجتماعية على الإبداع وتنتعش معه إرادة التغيير على كافة الأصعدة كما يتنامى عدد الأفراد المؤهلين الذين يمتلكون التطلعات والموارد للمشاركة في فرص النمو الجديدة وبهذا فقط يمكن أن يتحقق التساوي ولو بشكل نسبي في المقدرة العالمية على الإنتاج والتنظيم والتفعيل والمشاركة والولوج إلى المعلومات لتمكين الأفراد من ابتكار المعرفة وتطبيقاتها، هذه الإستراتيجية قد تساعد بشكل أو بآخر على بزوغ نموذج ديناميكي متوازن من التوسع المتواصل والمقدرة على إضافة قيم جديدة للموارد المتوافرة وإنتاج معلومات جديدة حول شكل الأسواق وطرق الإنتاج والموارد بهذا تنمو القطاعات في كافة الأنحاء ويصبح الجنوب والشرق جزءاً مهماً من الثورة الجديدة المنتجة في العالم ويساهم ذلك أيضاً في ردم الفجوة التي يخلقها اقتصاد المعرفة<sup>18</sup>.

كما أن اكتساب الدولة لمزايا مماثلة من خلال التنافسية يساهم في تعزيز المهارات البشرية وبتيح لها الفرص لمزج المعلومات والابتكارات والتعليم كيفية استغلال التغيير والتحكم فيه لتحقيق تنمية متوازنة والارتقاء بمستوى الحياة التي يساهم التعليم بدرجة كبيرة في ارتفاعها كما أن النمو والمنافسة يؤديان إلى تنمية اجتماعية واقتصادية والاعتماد الاقتصادي على الذات، كما أن التوازن يمكن أن يتحقق بإرتفاع قيمة المعرفة الذي يساهم في خلق توازن عالمي، ويترجم إلى التحرك الفعلي من قبل الحكومات إلى بناء رأسمال بشري والانخراط في سياسات التنمية البشرية إلى جانب تفعيل وتهديب الطرق الاقتصادية ووسائل التبادل والأفكار الخاصة بالتوسع وقياس جودة الحياة ويساهم هذا كله في ظهور مفهوم اقتصاد المعرفة المتوازن كما أن الثقة العالية بين أطراف هذا النمط من الاقتصاديات عادة ما ينجم عنها تعاقد اجتماعي جديد.

إن التنافس في مجال اقتصاد المعرفة يتطلب بناء مجتمع معرفي قادر على الابتكار والتقنية والتعلم والسعي على إيجاد قيمة مضاعفة لما يملكه كل فرد من قدرات خاصة، بالإضافة إلى السعي الحثيث لإيجاد قوى عاملة متعلمة في مجتمع المعرفة وهذا أمر في غاية الأهمية في حلبة المنافسة بين الأمم.

فإذا أرادت الكيانات السياسية تنشيط حركة التنمية فعليها أن تسعى إلى دعم الجهود المتعلقة بإنتاج الثروة البشرية على مستوى عالٍ من المعرفة والحرص على الالتزام ببناء الموارد البشرية لتشجيع النمو الاقتصادي وزيادة فرص العمالة كما أن سوق المهارة والكفاءات يتمتع بحركية كبيرة وتفتح عام وليس محصوراً بموقع جغرافي معين فباستطاعة كل كيان أن يجتذب ويحتفظ بأفضل الكفاءات في عالم يتصارع بشكل شرس على اقتناء الكفاءات.

مما سبق نستطيع أن نجزم أن المنافسة العالمية أصبحت جد شرسة في مجال المعرفة والمعلومات وحتى مجال محتوى المعلومات وهو تحدي يحتم على الكيانات السياسية تحسيس الأفراد بضرورة التأقلم السريع في مجال وسائل تقديم المعلومات والمعرفة وتوفير \* خدمات غنية بالمعلومات ولهذا تتوقع الدراسات الإستشرافية أن تصبح المؤسسات التي تسيطر على سوق المعلومات هي القادرة على تقديم خدمات متخصصة ملائمة لكل فرد ولكل مكان.

انه على الحكومات أن تدرك لزماً أن المعرفة تساهم بشكل مباشر في تحقيق مصالح الفرد ونموه الاجتماعي والاقتصادي وبالتالي الرفع من مقدرات البلد وثروته كما عليها أيضاً تسهيل إجراءات انخراط القطاع الخاص في المعرفة والاستثمار فيها .

## 2/1: المسؤولية الأخلاقية والسلوكية لاقتصاد المعرفة.

لقد طورت المجتمعات في نشأتها العديد من القيم والمعايير الأخلاقية التي انتقلت من الصرامة إلى التجدد والمرونة وصولاً إلى المجتمع العلمي المعرفي ومعاييره الأخلاقية النسبية التي كان لها أن تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية ، كما أن الأخلاق عادة تشير إلى القيم والمعايير التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو خطأ وصحيح.

كما يعرفها كل من ROBBINS and DECENZO بأنها مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ<sup>20</sup>.

أما عن الأخلاقيات في مجال الإدارة فهي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ.

وتجد هذه الأخلاق مصدرها في العديد من العناصر :

- أ. الأخلاقيات الشخصية: كل فرد داخل التنظيم يحمل عديد القيم والمعتقدات التي تترجم إلى سلوك.
- ب. التنظيم الإداري: يؤثر التنظيم الإداري في الأخلاقيات من خلال الرسمية فهي تشكل الأخلاق أحياناً.
- ج. القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.

## د. قوانين ولوائح السلوك الأخلاقي.

هـ. الثقافة والحضارة التنظيمية.<sup>21</sup>

بعد حصر التعريفات والمصادر نمر إلى المرحلة التي تناقش خلالها أخلاقيات اقتصاد المعرفة انطلاقاً من العوامل التي أدت إلى تطور الاهتمام به وانتهاء عند تحديد ورصد بعض الانتهاكات التي حلت مع اندماج العالم في هذا النوع من الاقتصاديات كالمملكية الفكرية والخصوصية والاستخدامات غير المشروعة للمعلومات.

ومما لاشك فيه أن أخلاقيات كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل لهذا فهي ركيزة في تكوين المجتمعات والمحافظة عليها.

أما في الحياة الاقتصادية فالعكس تماماً، فمنذ آدم سميث في كتابه ثروة الأمم عام 1776 والذي جزم فيه أن المنظمات لها هدف أساسي وهو البقاء كمصدر للثروة وصولاً إلى أطروحة M.WOLF عام 2000 والذي أقر بأن المسؤولية الاجتماعية للمنظمات لا تدمر فقط السوق ونشاط الأعمال وإنما تؤدي إلى الخلل وسوء الفهم للأساس العقلاني للأعمال. وأن الدور الجيد للأعمال هو صنع النقود وليس حماية الكوكب وهذا ما يجعل البعض يشير إلى أن الأخلاقيات تعد العدو الأساسي للأعمال. ولكن مع تزايد الفضائح الأخلاقية واتساع الانتقادات الموجهة للأعمال ومعاييرها المتمثلة بالأرباح والكفاءة المادية، ظهرت رؤى أخرى مرتكزة على أخلقة الاقتصاد والإدارة، وبما أننا في عصر التحول إلى اقتصاد وإدارة المعرفة تزايد الاهتمام بالأخلاقيات .

انه وبقدر انبهارنا بإنجازات العالم التقاني و فتوحاته بقدر انشغالنا بالنقد الدائم للجانب المظلم للتقنية وهنا يمكن التطرق إلى الطبيعة الثنائية للابتكارات واستخداماتها فكما أنتج التطور التقاني أنواعاً ايجابية من ثقافات التشخيص العلاجي والاتصالات وثقافة الذكاء الاصطناعي أنتج أيضاً ثقافة سلبية كتقنية السلاح النووي والكيمائي والمخدرات وهنا أصبح اغلب الباحثين والمخترعين يعملون ويكرزون على منظمات الأعمال التي تنتظر مخرجاتهم فمثلاً مشروع الجينوم البشري الذي يهدف في جوانبه المعلنة ( الإيجابية) إلى معالجة الأمراض الوراثية من خلال التأثير على بصمة ADN الوراثية سرعان ما تحول مصدرراً مثيراً للمخاوف في إمكانية استخدامه السيئ في مجال التناسخ والعبث بالمادة الوراثية للإنسان ، ومن بين الأسباب المشجعة على انحراف اقتصاد المعرفة عن مساره الأخلاقي ثلاث محددات نحصرها في مايلي:

أولاً: ضغوط بيئية العمل: حيث أن الأجور و المكافآت الأعلى لمن يخترع أولاً ويحتل مركزاً تنافسياً أولاً.

ثانياً: مشكلة الانقياد: إذ أن الباحثين والمخترعين يخضعون لمنطق داخلي يوجههم عادة نحو طريق معين.

ثالثاً: نوعية أفراد المعرفة: حيث أن بعضهم رجل أعمال وبالتالي تعد براءة الاختراع مشروع اقتصادي بالنسبة لهم قبل أن تكون مشروعاً علمياً يخدم الإنسان.

ومن خلال ما تقدم تحاول الورقة البحثية إيجاد رؤية توافقية يمكنها أن تؤسس لبيئة عمل يحد من الانتهاكات اللامشروعة التي صاحبت بزوغ فجر اقتصاد المعرفة في العديد من المجالات كمجال الملكية الفكرية وما وفره اقتصاد المعرفة من آليات لسرعة النسخ وسهولته من البلد وخارجه.

بالإضافة إلى إشكالية الخصوصية هذا الحق الذي أصبح غير متاح بشكل شفاف في ظل اقتصاد المعرفة ومؤسساته وقضايا الاستخدام غير المشروع للمعلومات سواء بعدم اتخاذ المنظمات للتدابير الملائمة لحمايتها من تطفلات الآخرين من الداخل أو الخارج أو السماح لبعض المنظمات الأخرى بتقاسم رصيدها من المعلومات دون موافقة الأفراد المعنيين.

وأهم أزمة يمكن التطرق لها في هذا المجال هو مشكل الولوج غير المرخص سواء من خلال العابثون Prostrés أو المخترقون hackers أو الماكرون وهذه الفئات تصنف ضمن الانتهاكات الجنائية لأنها يمكن أن تتحول بقصد أو بغير قصد إلى ارتكاب جرائم الحاسوب وتزايد مظاهر هجرة الادمغة.

### 3/1 : مداخل تنمية الموارد البشرية وفقاً لإقتصاديات المعرفة .

أولاً نتطرق إلى المدخل الذي يعتبر المعرفة ثروة قومية لا بد من الاستثمار فيها ويتطرق هذا المدخل إلى أنه لا يمكن بناء إقتصاد معرفي و منظمات معرفية دون بناء نظرة تشاركية بين مكونات المجتمع. مفادها أن المعرفة لدى المورد البشري ثروة لا بد من استثمارها و المحافظة عليها و إعادة إنتاجها و يقوم هذا المدخل على العديد من الأركان منها<sup>22</sup> .

#### أ: إنتاج المعرفة و اكتسابها .

إذ يعد الابتكار و الإبداع من مفاتيح النجاح في الإقتصاد المبني على المعرفة ,حيث تحدد قدرة أي منظمة على النمو بقدرتها على الإبداع و تعطي التنافسية أهمية بالغة لهذه القدرة كما ترصد قدرة كبرى للأنشطة في هذه المجالات، ويعد البحث والتطوير أحد أهم محددات الابتكار حيث يستخدم في عملية إنتاج المعرفة<sup>23</sup> .

#### ب : تعميم المعرفة و استخدامها.

إن لتعميم ونشر المعرفة أهمية كبرى ذلك أن حفظ الثقة في مواقع معزولة يجعل فائدتها محدودة للاقتصاد ككل, ففي الاقتصاد المعرفي لا بد من إيجاد قاعدة لتشاركية المعرفة بين المنظمات ومراكز البحوث العامة .

#### ثانيا: الهيكل التنظيمي و المؤسسي لتحقيق الإقتصاد المعرفي.

ويرى أصحاب هذا الاقتراب انه على المنظمات و الدول على حد سواء و التي تسعى إلى التميز في العالم أن يقترن هذا بعنصرها البشري و لكن هذا لا يتأتى دون وجود متطلبات تنظيمية لبناء و استعمال المعرفة .

و عند مراجعة التوصيات و الاستشارات المتعلقة بكيفية تصميم المنظمات التي تستطيع بناء واستخدام المعرفة نجد انه من المهم توضيح بعض النقاط التي تشكل أساس العمل و الطريقة التي تتم بها تنمية المعرفة و المهارة و اقتسامها من الغير في أثناء العمل.

نجد أن التعلم أثناء العمل و الذي يعرف بالتدريب عن طريق العمل و هو مساو لأي طريقة أخرى من التعلم كما أشار و كسلي (wexley) إلى أن التدريب أثناء الخدمة أكثر طريقة تستخدم في التدريب و التنمية انتشاراً<sup>24</sup> و تنبع أهمية هذا لأنواع من التدريب من مزاياه العديدة وهي :

- حقيقة أنه نسبياً أقل تكلفة بما أن العاملين يقدمون إنتاجاً أثناء تعلمهم .

- لا توجد حاجة إلى مراكز خاصة أو أفرادها خاصين لعملية التدريب .

- يتم نقل التدريب و جعل التعلم جزءاً من ثقافة التنظيم لأن أوضاع التعلم و العمل هي نفسها<sup>25</sup> .

ولهذا فإن أراد التنظيم أن ينمي للعمال مهاراتهم فسوف تكون هناك حاجة إلى أن يعملوا وللأسباب نفسها فإن تنمية المزيد من المهارات الجديدة يستلزم أن يعمل الناس المزيد من الأعمال الجديدة .

**ثالثاً:** عادة ما يلاحظ الدارسون أن الكثير من المعرفة في المنظمات معرفة ضمنية و ليست صريحة, خاصة تلك المعرفة التي تحدد الخبرة و التي توفر بعض الميزة التنافسية إذ أن المعرفة الضمنية هي التي يصعب التعبير عنها بطريقة ذات معنى و كاملة و حقيقة أننا نعرف أكثر مما نستطيع قوله تكشف عن البعد الضمني للمعرفة و تنبع أهمية المعرفة الضمنية من حقيقة أن المعرفة الصريحة يمكن مراقبتها و تعلمها و نسخها , ومن هنا لا يمكن أن توفر ميزة دائمة بما أن هناك عراقيل أمام عملية محاكاتها على نحو مغاير نجد أن المعرفة غير المادية تميل إلى أن تكون سرية وهي أقل قدرأً من ناحية تقليدها وتعلمها و مراقبتها عند الممارسة وتتصف بأكثر قدر من التعقيد<sup>26</sup> وتعزز الطبيعة الضمنية للكثير من المعرفة المهمة داخل منظمات أهمية الخبرة و التعلم بالممارسة, وهذا يعتبر أيضاً أن الوسائل الرسمية لحفظ الخبرات ونقلها مثل الشبكات والمكتبات و قواعد البيانات وما إلى ذلك محدود الفعالية, إن المعرفة تحمل في رؤوس الناس, ويتم إشراك الآخرين فيها عن طريق التفاعل بين الأشخاص داخل محيط المنتظم والمجتمع ككل<sup>27</sup> .

**رابعاً:** إن السواد الأعظم من البشر بغض النظر عن بلدانهم أو ثقافتهم يميلون إلى اتخاذ القرارات وممارسة إصدار الأحكام, وقد جاء في دراسة للموارد البشرية أن الناس تقدر بشدة عالية القدرة على تحقيق إمكانيات المرء , كما يسعى الأفراد إلى تنمية مهاراتهم وممارسة الحكم التقديري لأن القيام بذلك يعزز مفهومهم لتقدير الذات وإلى هذه المسلمة التنظيمية يرجع السبب في أن البحوث التي تدرس العلاقة بين صفات الوظيفة و الدافع و الشعور قد توصلت معظمها إلى أن الاستقلالية تعتبر واحد من أكثر الأبعاد و القوى الكامنة التي تشكل قوة الدافع في تأدية الأعمال<sup>28</sup> .

خامساً: يجب الناس العمل مع الآخرين ومكان العمل هو مصدر مهم للعلاقات و الشعور بالمجتمع ، لقد أخذت أهمية العلاقات الاجتماعية في تزايد في الأعمال لأن الأفراد يصرفون أوقات كبيرة في محيط العمل ، و يعتبرون زملاءهم في العمل من أقرب الرفقاء و كما أكد ميرفيد (p.h.mirvid) في دراسته فإنه نتيجة الافتقار إلى التوصية و الترابط في كثير من المراكز الأخرى ينظر العاملون إلى التنظيم باعتباره مركز مجتمعي<sup>29</sup> .

سادساً : و أخيراً يمكن أن ننطلق من افتراض انه لا يمكن للتنظيم أن يستحوذ على الكثير من القادة أو صناع القرار في اقتصاد مفتوح يتسم بالمنافسة و الدينامكية و بعبارة أخرى من المستحيل أن يحوز تنظيم واحد على الكثير جدا من الأدكباء و التمييز في محيطه الضيق .

#### 4/1: التنافس المعرفي كمنطلق لتطوير التنظيم في ظل اقتصاد المعرفة .

وفي هذا الجزء يجب أن ننطلق من مسلمة تنظيمية مفادها أنه لا يمكن الحديث عن منظمات مندججة في اقتصاد المعرفة دون تبني إستراتيجية واضحة فيما يخص فتح قنوات و أساليب التنافس المعرفي لأعضاء التنظيم و المتعاملين معه و ملتقي خدماته وهذا و يمكن رصد تطبيقات عديدة لهذه الاستراتيجيات تختلف وفقاً للمنظور الكلي أو الجزئي<sup>30</sup>:

- 1- مستوى المنظمة .
- 2- مستوى الصناعة .
- 3- المستوى القومي .

وما يهمنا في هذا المبحث معالجة المستوى الأول من الاستراتيجيات التنظيمية على مستوى المنظمة فيما يتعلق بالاستراتيجيات التي تتبناها المنظمات في مجالات التنافس على المعرفة و تشجيع امتلاكها كصيد أساسي لدى الموارد البشرية في التنظيم ليتم من خلال هذا الرصيد المعرفي تكمين المنظمة من التنافس و التي تركز على تلك العوامل الداخلية التي تجعل المنظمة قوية أو ضعيفة أو هي مجموع التقنيات أو المهارات أو الموارد المتميزة التي تتيح للتنظيم إنتاج قيم و منافع للعملاء بصورة أحسن مما يقدمه الآخرون.

#### 1/1 المعرفة و المنظمات.

إن اندماج المنظمات في الاقتصاديات العالمية المبنية على المعرفة يحتم على هذه الأخيرة إعطاء قيمة عظمى لمواردها و كفاءتها ، وتحديد المعرفة الكامنة لدى مواردها البشرية الذي يعتبر مورد استراتيجي يضمن استمرار الميزة التنافسية للتنظيم .

إن دراسات الميزة التنافسية لدى كثير من المنظمات باستغلال مواردها الداخلية و التي تعد الكفاءة و المعرفة من أهمها و بالتالي تعتبر الموارد مدخلاً أساسياً للميزة التنافسية كما أن هذا المدخل يركز على تحويل موارد المنظمات إلى قدرات و كفاءات محورية و التي تعتبر بدورها مصدراً هاماً في تحقيق تنافسية التنظيم .

و لكي تساهم المعرفة في تحقيق تنافسية مستدامة للمنظمة يجب أن تتميز بمايلي:

ا/ أن تساهم في خلق قيمة جديدة .

ب/ أن تكون إبداعية و نادرة عن ما يحوزه المنافسون المحليون و المستغلون للتنظيم .

ج/ أن تكون غير قابلة للمحاكاة بشكل كامل و سهولة من طرف المنافسين<sup>31</sup> .

د/عدم إمكانية استبدالها بمورد مماثل في إطار الإستراتيجية التنظيمية .

إن إدراج المعرفة ضمن أهم الموارد الإستراتيجية يحتم على التنظيم التأكد من إمكانية تسييرها و استعمالها و تخزينها و اتخاذ القرارات بشأنها و هذا لا يتأتى إلا من خلال إدارة إستراتيجية لإدارة معرفة داخل التنظيم، فالتحولات الجمة في أساليب وطرق عمل المنظمات جعل من المعرفة محورا هاما و جزءا كبيرا من أصولها و هذا التحول بدوره لعب دورا كبيرا في إيجاد أساليب إدارية جديدة تسعى إلى الاندماج مع العصر الجديد بغية التمتع ببعض المزايا التنافسية .

إن التحول الواضح إلى اقتصاد المعرفة وما رافقه من مظاهر و قوانين لعبت دورا كبيرا في تغيير مفاهيم الإدارة التقليدية وأهم هذه التحولات يكمن في تحول القيمة من المادة إلى المعرفة و تحولت معها المزايا التنافسية من الأصول المادية إلى مورد المعرفة و رأس المال الفكري و إدارة الوقت ، حيث في و النصف الأخير من التسعينيات ظهر حقل إدارة المعرفة حيث أصبح من المواضيع الأكثر دينامية في الإنتاج الفكري في مواضع الإدارة<sup>32</sup> .

إن إدارة المعرفة تعرف بأنها عملية نظامية موجهة لتبني المعرفة التي تملكها الكفاءات الفردية بحيث تفيد بقية العاملين من داخل المنظمة الأمر الذي يحتم ضرورة وضع مسار كبير كما انه العملية المنهجية التي ترصد المعرفة و تعمل على تحقيق غاياتها في التنظيم<sup>33</sup> .

كما يعرف بأنه العملية المنهجية المنظمة للاستخدام الخلاق للمعرفة و إنشائها ومن هنا نخلص إلى أن عملية إدارة المعرفة عبارة عن وظيفة تسييرية تتضمن التوجيه والتنسيق ومراقبة الأنشطة والإجراءات الموجهة لتوزيع واستعمال وخلق وتكوين المعرفة ضمن حقل المؤسسة و لهذا فهي بحاجة أيضا إلى تقانة تعزز العمليات السابقة ولعل أبرز هذه المهام تحويل المعارف في المنظمة وسهولة الوصول إليها عند الحاجة وبالتالي على التنظيم تامين معارفه المتمثلة في المعلومات والخبرات الكامنة لدى الموظفين و مواردها البشرية بغية دعم الإبداع و الابتكار لأن الإدارة الرائدة في التغيير أصبحت المعرفة كذلك بالنسبة للتدريب و التطوير وتم آليات تنمية روح المبادرة والتعاون بين أفراد التنظيم والمتعاملين معه بما يضمن تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للتنظيم .

إذن فتسيير المعرفة أو إدارتها لا ينحصر فقط بالمعرفة الظاهرة بل يتجاوزها للمعرفة الضمنية ومنه إلى الكفاءات كما يعتبر نظام ذو أهداف و يتلاءم مع الأهداف الإستراتيجية للمنظمات بالإضافة إلى ارتكاز على مداخلات متمثلة في رأس المال المعرفي ذو قيمة معنية، كما أن نظام إدارة المعرفة يولد تشكل تلقائي من المعرفة الجماعية المؤثرة على نظام الابتكار داخل المنظمة .



## 2/1 : المنظمات المدارة معرفياً و استراتيجيات تسييرها .

إن المنظمات التي تدار معرفياً تختلف على المنظمات المدارة كلاسيكياً بعدد الخصائص ومن أهم هذه الخصائص مايلي:

- 1 . اقتصاد البحث العلمي و طرق التفكير المنتظم كأساس في العمليات الإدارية واقتراح الحلول المناسبة لمعالجتها في حين المنظمات الكلاسيكية ، غالباً ما يتم اتخاذ القرار على أساس الخبرة و الرؤية الشخصية للمدير .
2. حرص التنظيم على دعم التراكم المعرفي من جميع المصادر بعد دعم عمليات تحصيل التراكم المادي.
3. التحديث المتواصل للمعرفة المتاحة ، والاتصال الايجابي بمصادر المعرفة الأهم بالنسبة لنشاطات المنظمة .
4. دعم الاستخدام الرشيد للمعرفة المتوفرة لدى التنظيم في رصد الأهداف والتخطيط .
5. تحتل الكفاءات ذات المعرفة النسبة العظمى من وظائف التنظيم نظراً لتمتعها بدرجات عالية من الخبرة والقدرة على توليد الإبداع و جعلها في خدمة التنظيم .
6. يعد الرأسمال الفكري الأصل الحقيقي والاستثمار الأفضل والاستراتيجي بالنسبة للمنظمة و هو المشكل الأساسي لمصدر القيمة المضافة<sup>34</sup> .

## 3/1 : أساليب إدارة المعرفة من قبل التنظيم .

كما سبقت الإشارة إليه فإن منظمات المعرفة هي المنظمات التي تعتبر المعرفة مصدراً أساسياً بمواردها وتعتمد عليها بشكل أساسي في أنشطتها التنافسية ومن أجل تحقيق هذه الغاية لابد من توافر النظرة الإستراتيجية للمعرفة من حيث طلقها أو توزيعها والعمل بها مما يسمح بردم و تقليص فجوة المعرفة في المنظمات.

1/ استراتيجيات إدارة المعرفة : وهنا نرى أن إدارة المعرفة أصبحت من الأقسام الإدارية الرئيسية في منظمات الأعمال حيث يقوم العمل في هذه الأقسام على وضع الآليات و قواعد صارمة في إدارة و تسيير المعرفة داخل التنظيم ومن أجل تحقيق ذلك لابد من رسم إستراتيجية مناسبة للمعرفة<sup>35</sup> سواء فيها تعلق في إيجاد المعارف أو استقطابها من المصادر الخارجية أو في مشاركة المعرفة مع بيئة المنظمات.

أولاً/ العلاقة بين الإستراتيجية و إدارة المعرفة .

إن الإستراتيجية تعرف بأنها الدليل و المحدد الرئيس لإدارة المعرفة فهي تركز على عمليات المعرفة وتدققها كما تهتمبتحليل وتخطيط أعمال المعرفة والأهم من هذا هو أن الإستراتيجية نفسها تقوم على معرفة أي مخرج معرفي, وهذا يعني أن إدارة المعرفة تأتي بالمعرفة الجديدة التي تكون مصدراً فعالاً للميزة التنافسية التي تبني عليها إستراتيجية التنظيم .

وبالنسبة لإدارة المعرفة كإستراتيجية وظيفية فإنها تعتبر كوسيلة من وسائل استراتيجيات الأعمال حيث يمكن للمنظمات أن تمارسها كعمل من أعمال التنظيم ومن هنا فإن إستراتيجية المعرفة التي تركز كثيراً على النقطة السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات إستراتيجية وظيفية شأنها شأن استراتيجيات البيع و التسويق وغيرها من الاستراتيجيات التي تندرج ضمن مستوى الإستراتيجيات الوظيفية التي تدخل في تقاطعات ما بينها في أنشطة التنظيم و في تعاملاته مع بيئة ، حيث تشرف إستراتيجيات الأعمال على التنسيق بين هذه الاستراتيجيات و تحقق الفواصل والتكامل فيما بينهما بما يخدم الإستراتيجية الكلية للمنظمة .

### خاتمة

وفي الأخير من الطبيعي أن تتساءل الورقة عن طبيعة الرهانات التي تواجه البلدان العربية ومن بينها الجزائر في اقتصاد المعرفة ؟

وفي هذا السياق فان الدول العربية أمام هذه التغيرات مدعوة لتحسين قدراتها المعرفية،والى السعي نحو مجتمع المعرفة بالمعنى الدقيق للمصطلح ليس على المستوى الشكلي ولكن على مستوى الواقع وذلك بغية الإسراع بعملية التنمية الشاملة الأمر الذي يمكن دولنا العربية من توليد المعرفة محليا وفق سياسات محددة ومعلنة وقابلة للتجديد ووفقا لعدد المنظورات.

وفي ما يلي ابرز التحديات التي يجب التحكم فيها و التأقلم معها.

- ارتفاع نسبة البطالة وهجرة العمالة النفيسة

- ترسيخ قيم الاستهلاك الشامل.

- عدم القدرة على الإحاطة بالمخرجات.

- العمل على تدعيم المستوى الاقتصادي والتكنولوجي.

- رفع مؤشرات جاهزية المستوى السياسي والأمني.

وللتحقيق ما تقدم يجب السعي نحو القضاء على النقاط التالية و الحد من ظهورها:

- طبيعة إنتاج واقتصاد ريعي مبني على الاستخراج و لا يراعي مقومات التنمية المستدامة.

- مستويات ضعيفة في النمو ونتاج محلي هزيل عموماً.

- الأنشطة الإنتاجية مازالت بدائية متركزة في السلع الاستهلاكية.

هذه الوضعية تجعلنا نواجه العديد من التحديات المتعلقة بهذه الأوضاع ويرتبط زوالها بشكل مباشر وأساسي بتغير الوضع القائم.

إن مجمل التحديات التي ترصدها الورقة مرتبطة أساسا بالوضعية السابقة و تتعلق بمايلي :

- ✓ توفير بيئة تنظيمية ملائمة.
- ✓ إيجاد الأطر القانونية.
- ✓ إيجاد آليات لدعم الشراكة مع القطاع الخاص.
- ✓ دعم الإنفاق الحكومي على البحث العلمي وتدعيم تنافسية مراكز البحوث.

قائمة الهوامش:

- <sup>1</sup> باري كشوان، إدارة الموارد البشرية، ط3. دار الفارق للنشر والتوزيع، ترجمة ( قسم الترجمة دار الفرزدق)، القاهرة : ، 2008 ص 12
- <sup>2</sup> عبد الحميد المغربي، دليل الإدارة الذكية لتسمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. للمكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، 2009، ص 13
- <sup>3</sup> أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية معاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 2006 ص 18-19
- <sup>4</sup> صالح سالم زرنوقة. نفس المرجع السابق ، ص 26
- <sup>5</sup> تقرير التنمية البشرية، الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، سنة 2011، ص 175.
- <sup>6</sup> سمير رضوان، تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي: القوى العاملة العربية الواقع والآفاق المستقبل، مجلة المستقل العربي 1988، ص 42.
- <sup>7</sup> أحمد سيدي مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص 73.
- <sup>8</sup> محمد سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة عمان، ط1، ص 76.
- <sup>9</sup> Douglas.T.Hall and James.Ggoodale“HummanRessoussmanagmentstrategy.Design and implementations .USA.scott, Froman and company. 1996. P302.
- <sup>10</sup> محسن أحمد الخضيرى: اقتصاد المعرفة ، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط1 ، 2001، ص 09
- <sup>11</sup> محسن أحمد الخضيرى: المرجع نفسه، ص 16
- <sup>12</sup> جمال داود سليمان، إقتصاد المعرفة ، دار اليازوري. عمان، ط1، 2009، ص16.
- <sup>13</sup> جمال داوود سليمان ,مرجع سبق ذكره, ص 18
- \* نص الاتفاقية العامة للتعريف الجمركية والتجارة عقدت في تشرين الأول .. 1947م بين عدد من الدول تستهدف التخفيف من قيود التجارة الدولية وبخصوص الكمية منها تحديد كمية السلع المستوردة وهو ما يعرف بنظام الحصص وقد تضمنت تخفيف الرسوم الجمركية على عدد من السلع وتشمل هذه الاتفاقية على بعض أحكام ميثاق هافانا و اتخذت من سويسرا مقراً لها وهي ملزمة لأعضائها.
- <sup>15</sup> جمال داوود سليمان ,مرجع سبق ذكره, ص 18

- <sup>16</sup> [Http://www.Orqbicin.net/qrbic/piuot7ORQBintroductioncokies1.Htm](http://www.Orqbicin.net/qrbic/piuot7ORQBintroductioncokies1.Htm)
- <sup>17</sup> \_عبد الإله الديوه .موجة ثالثة من ثورة المعلومات والاتصالات ،بحث مقدم إلى ندوة الصناعة البرمجية وآفاق المستقبل .بغداد ،2000/11/22. ص 53.
- <sup>18</sup> \_سفين أوف هانسون \_مجتمع المعرفة\_ المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، العدد 171 مارس، 2002 ص 81.
- \* هنا تجب الإشارة إلى وجوب التنافس على الجانب التقني في مجال الوسائل الجديدة والأساليب المبتكرة في التسويق وإعلان وعناية اختيار هذه الوسائل والغاية منها.
- <sup>20</sup> \_الطاهر محسن منصور الغالي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع 2005 ص 18
- <sup>21</sup> \_الطاهر محسن منصور الغالي، مرجع سابق ص 145
- <sup>22</sup> \_سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة العشري، مصر 2006 ص 15.
- <sup>23</sup> \_Brilm.J. les meilleur pratique de management, 3<sup>eme</sup>ediedition l'organisation .2001 P393.
- <sup>24</sup> \_مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، عمان ، ط1، 2007، ص 97.
- <sup>25</sup> \_المرجع نفسه، ص 100.
- <sup>26</sup> \_ROBERT.E.Cole ; introduction ; California management reveiw. Ho ion (1998) ; P17.
- <sup>27</sup> \_IBID. P19.
- <sup>28</sup> \_Morgan w.mc call Jr: High thyer: Douloping The Next generation of leaders(Bootom .MA: HarvedBuisnessscool Press.1998 P62.
- <sup>29</sup> \_IDEM
- <sup>30</sup> \_Roger Bohm et autre. Le mangement du savoir dans l organisations. Paris, 2003 ;P133.
- <sup>31</sup> \_IDEM.P-P. 136 -137
- <sup>32</sup> \_جوبير مطر، إدارة المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي والجامعات، بحث منشور في مجلة التربية والتنمية ، عدد 26، القاهرة، 2002، ص 38.
- <sup>33</sup> \_سعيد وصاف، سملاي يخصه، نحو تسيير استراتيجي للمعرفة والميزة التنافسية الاقتصادية، مجلة للدراسات الاقتصادية عدد 12، جامعة ورقلة 2000، ص 87.
- <sup>34</sup> \_سمية عبد الحميد السيد علي، دور نظم المعلومات في دعم مناخ الأعمال، رسالة مقدمة للحصول على العضوية في جمعية العلوم الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، 2004، ص 117.
- <sup>35</sup> \_Lourent veyberget et Patrikprieur , le climat de mangments tous les etats. (pary :EDIT d'organisation, 2003 P 20.