

السنة الجامعية : 2019/2018

الرقم التسلسلي:.

قسم : العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر

تحت عنوان:

الاستثمار في رأس المال البشري كإستراتيجية لبناء نموذج
اقتصادي جديد
- عرض تجارب لبعض الدول -

تخصص: اقتصاد نقدي و بنكي

تحت إشراف
د / - عامر هشام

من إعداد الطالبة
- رياحي مروة

أصبحت المنظمات اليوم مجبرة على الاستثمار في اللاملموسات أي اكتساب، نشر وتطبيق المعارف وتدعيم الإبداع والابتكار لمواجهة التطورات المختلفة والتغيرات المستمرة التي تميز الاقتصاد العالمي، وتحقيق ذلك يتطلب التركيز على التحول نحو اقتصاد المعرفة من خلال إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر النواة الأساسية في بناء نموذج اقتصادي جديد ذكي بالإضافة إلى إستراتيجية التنوع الاقتصادي التي سعت العديد من الدول التي تعتمد في اقتصادها على الربح إلى تطبيقها لتجنب المخاطر وضمان استمراريتها وتطويرها. إن هدف هذه الدراسة هو الاستفادة من دروس بعض التجارب الدولية الناجحة في تبني إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري للانتقال إلى اقتصاد المعرفة بالإضافة إلى الإشارة إلى حالة الجزائر والفرص المتاحة لها لتسهيل اندماجها في اقتصاد المعرفة.

- **الكلمات المفتاحية:** الاستثمار في رأس المال البشري، اقتصاد المعرفة، اقتصاد الريعي، التنوع الاقتصادي.

Abstract

Nowadays, organizations became obliged to invest in abstract things that lead to gain, publish, and apply the knowledge and support creation and innovation to face the different changes and fluctuations which characterize the global economy, and to realize that it requires focusing on knowledge economy using the strategy of investing in human capital that considered the main core to construct a new smart economic sample in addition to the diversification economic strategy which used by many countries to avoid the risks and ensure continuity and development.

The aim of this study is to take some lessons from the world's successful experiences in adopting the strategy of investing in human capital to make major move in the knowledge economy and referring to Algeria's situation it has the chance to integrate into the knowledge economy

key words:

Investment in human capital, knowledge economy, rent economy, economic diversification

إهداء

الحمد لله رب العالمين، الذي علم بالقلم وشرح الصدر وهدى القلب وبنعمته

أكملنا هذا العمل المتواضع.

إلى من يبلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة ونور العالمين سيدنا محمد

صلى الله عليه وسلم.

أهدي حصيلة دراستي وثمره جهدي وعملي إلى أعز ما أملك في الوجود:

إلى والديا الكريمين اللذاني رعياني وربباني وأنا را درب حياتي، أتمنى

لهما دوام الصحة والعافية وأطال الله في عمرهما.

إلى من تذوقت معهم لذة الحياة أخي وأخواتي حفظهم الله ووقفهم في الدراسة

وإلى كل ما يحبه ويرضاه

إلى كل أفراد عائلتي كبيرا وصغيرا

إلى اللواتي قاسمتهن شطرا من حياتي صديقاتي

إلى كل الأصدقاء ورفقاء المشوار الدراسي

إلى كل من أحب وأحترم وكل من نساهم قلبي ولم ينساهم قلبي

لكل هؤلاء أهدي عملي المتواضع هذا.

- شكر وحرمان -

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى إله وصحبه
اجمعين.

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور عامر هشام الذي
تقدم بالإشراف على هذا العمل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة عبيدات سارة لما قدمت لي من دعم
ومساعدات.

كما لا يفوتني ان أتقدم بوافر الشكر الى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على
تفضيلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة.

وكذلك اختص بالشكر الى كل أساتذة من كلية الاقتصاد وعلوم التسيير ساهم في
اثراء رصيدي المعرفي من بداية المسار الدراسي الجامعي الى غاية اكمال مذكرة
التخرج.

وفي الأخير أقدم شكرا خالصا لكل من مد لي يد المساعدة من قريب او بعيد.

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
19	أبعاد رأس المال البشري	01-01
31	العلاقات التي شكلتها نظرية الاستثمار في رأس المال البشري	02-01
41	العلاقة بين الكفاءة والفعالية	03-01
49	من العصر الصناعي إلى العصر المعرفي	01-02
56	متطلبات النظام الإنتاج الجدي	02-02
75	حالات المورد البشري من حيث إنتاج القيمة المضافة وإمكانية الاستبدال	03-02
77	استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الجديدة ومتطلبات المعرفة	04-02
82	نمو الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا خلال الفترة 2002-2014 (%)	01-03
85	عدد الباحثين بدوام كامل FTE لكل مليون نسمة في ماليزيا خلال الفترة 2008-2012	02-03
86	توجهات النشر العلمي في ماليزيا، 2005-2014	03-03
107	توجهات المنشورات العلمية في دولة الإمارات العربية 2005-2014	04-03
123	توجهات المنشورات العلمية في دولة الجزائر 2005-2014	05-03

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
17	أبعاد رأس المال البشري	01-01
40	مقارنة بين الكفاءة والفعالية	02 - 01
70	النموذج الانتقالي لرأس المال البشري في اقتصاد المعرفة	01 - 02
74	المقارنة بين إدارة الموارد البشرية التقليدية وإدارة الموارد البشرية بالمعرفة	02 - 02
76	استراتيجيات التعامل مع الموارد البشرية	03-02
83	مؤشرات البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات في ماليزيا	01-03
84	بعض مؤشرات الاقتصاد الماليزي	02-03
90	مؤشرات التعليم في دولة ماليزيا	03-03
91	الالتحاق بالجامعة في ماليزيا 2007 و2010	04-03
94	يوضح الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا	05-03
95	يوضح براءات الاختراع في ماليزيا	06-03
98	المؤشرات الاقتصادية في دولة الإمارات العربية المتحدة	07-03
99	ترتيب الإمارات في مؤشر المعرفة العالمي 2018	08-03
100	ترتيب المؤشرات القطاعية لسنة 2018	09-03
103	مؤشرات اقتصاد المعرفة في الإمارات	10-03

قائمة الجداول

105	المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة (2008 و2013)	11-03
106	مؤشرات التعليم في الإمارات العربية المتحدة	12-03
109	ترتيب الإمارات في مؤشر الابتكار الصادر عن تقرير التنافس العالمية لعام 2017/2016	13-03
110	مؤشر تطور تكنولوجيا المعلومات في الإمارات 2015 مقارنة ب 2010	14-03
111	إحصائيات استخدام الأنترنت في الإمارات لعام 2012	15-03
111	خصائص بيئة الاتصال في دولة الإمارات لعامي 2014 و2015	16-03
117	مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجزائر	17-03
117	خصائص بيئة الاتصال لدولة الجزائر 2014 و2015	18-03
119	نمو الناتج المحلي الإجمالي وحصة الفرد منه في الجزائر	19-03
119	الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر (2005-2012)	20-03
120	طلبات براءات الاختراع في الجزائر	21-03
121	مؤشرات التعليم في الجزائر	22-03
122	المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لدولة الجزائر (2008 و2013)	23-03
124	تزايد عدد الطلبة المسجلين من 2009-2015	24-03
125	عدد الجامعيين الخريجين من 2009 الى غاية 2015	25-03
127	ترتيب الجزائر في مؤشر الابتكار الصادر عن تقرير التنافسية العالمية لعام 2017/2016	26-03

قائمة الجداول

128	مؤشرات اقتصاد المعرفة في الجزائر	27-03
129	إحصائيات استخدام الأنترنت في الجزائر لعام 2012	28-03



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	ملخص.....
II	ABSTRACT.....
III	إهداء.....
IV	شكر وعرفان.....
V	قائمة الأشكال.....
VI	قائمة الجداول.....
-VIII XII	فهرس المحتويات.....
2	مقدمة.....
الفصل الأول: الاستثمار في رأس المال البشري	
11	تمهيد.....
12	المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري.....
12	المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري وأهميته.....
12	أولا : مفهوم رأس المال البشري.....
14	ثانيا : أهمية رأس المال البشري.....
16	المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري وأبعاده.....
16	أولا : خصائص رأس المال البشري.....
17	ثانيا : أبعاد رأس المال البشري.....
21	المطلب الثالث: قياس العائد على رأس المال البشري.....
24	المبحث الثاني: طبيعة مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري.....
24	المطلب الأول: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري.....
24	أولا : مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري.....

فهرس المحتويات

25	ثانيا : أهمية الاستثمار في رأس المال البشري
26	ثالثاً :أهداف الاستثمار في رأس المال البشري
28	المطلب الثاني: نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والانتقادات الموجهة لها
28	أولاً : نظرية الاستثمار في رأس المال البشري
32	ثانيا : الانتقادات الموجهة لنظرية الاستثمار في رأس المال البشري
33	المطلب الثالث: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري ومحدداته
33	أولاً : أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري
34	ثانيا : محددات الاستثمار في رأس المال البشري
36	المبحث الثالث: آليات تطبيق إستراتيجية تكوين رأس المال البشري
36	المطلب الأول: أساليب الاستثمار في رأس المال البشري
38	المطلب الثاني: كفاءة وفعالية الاستثمار في رأس المال البشري
42	المطلب الثالث: معوقات الاستثمار في رأس المال البشري
44	خلاصة الفصل الأول.....
	الفصل الثاني: بناء نموذج اقتصادي جديد من خلال إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري
46	تمهيد.....
47	المبحث الأول: آليات بناء اقتصاد المعرفة
47	المطلب الأول: مفهوم اقتصاد المعرفة وأهميته
47	أولاً : مفهوم اقتصاد المعرفة
50	ثانيا : أهمية اقتصاد المعرفة
50	المطلب الثاني: خصائص اقتصاد المعرفة ومؤشراته
50	

فهرس المحتويات

51	أولاً : خصائص اقتصاد المعرفة ثانياً : مؤشرات اقتصاد المعرفة
58	المطلب الثالث: المتطلبات الأساسية لبناء اقتصاد المعرفة وعوامل نجاحه
58	أولاً : المتطلبات الأساسية لبناء اقتصاد المعرفة
59	ثانياً : العوامل الأساسية الواجب توفرها لضمان نجاح اقتصاد المعرفة.....
60	المبحث الثاني: حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى التنوع الاقتصادي.....
60	المطلب الأول: مفهوم الاقتصاد الريعي وخصائصه
60	أولاً : مفهوم الاقتصاد الريعي
61	ثانياً : خصائص الاقتصاد الريعي
62	المطلب الثاني: مفهوم التنوع الاقتصادي وأهميته
62	أولاً : مفهوم التنوع الاقتصادي
63	ثانياً : أهمية التنوع الاقتصادي بالنسبة للدول النفطية
64	المطلب الثالث: أهداف التنوع الاقتصادي ومبررات التوجه إليه
64	أولاً : أهداف التنوع الاقتصادي
64	ثانياً : مبررات التوجه نحو التنوع الاقتصادي
68	المبحث الثالث: النموذج الانتقالي للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة.....
68	المطلب الأول: متطلبات بناء نموذج رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة
72	المطلب الثاني: رؤية جديدة للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة
77	المطلب الثالث: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري للاندماج في اقتصاد المعرفة
79	خلاصة الفصل الثاني.....
	الفصل الثالث: عرض تجارب بعض الدول

فهرس المحتويات

81	تمهيد.....
82	المبحث الأول: تجربة ماليزيا
82	المطلب الأول: تجربة ماليزيا في بناء اقتصاد المعرفة
85	أولا :عوامل نجاح تجربة ماليزيا
86	ثانيا : الأسباب الرئيسية وراء سعي ماليزيا لبناء اقتصاد المعرفة
87	ثالثا :أبرز الإنجازات الرائدة
88	المطلب الثاني: إستراتيجية ماليزيا في بناء اقتصاد المعرفة
88	أولا :خطة ماليزيا التنفيذية 2020.....
89	ثانيا : الاستثمار في قطاع التعليم
92	ثالثا :الاستثمار في المعرفة والبحث العلمي
95	المطلب الثالث: الدروس المستفادة من تجربة ماليزيا
95	أولا :الدروس المستفادة من تجربة التعليم في ماليزيا
96	ثانيا : الدروس المستفادة من تجربة ماليزيا
97	المبحث الثاني: تجربة الإمارات العربية المتحدة
97	المطلب الأول: تجربة الإمارات في بناء اقتصاد المعرفة
97	أولا :النموذج الإماراتي
101	ثانيا : رؤية الإمارات 2021.....
104	المطلب الثاني: الإمارات نموذج عالمي في الاستثمار في الموارد البشرية
105	أولا :الاستثمار في التعليم
108	ثانيا: الإمارات عنوان الابتكار
113	ثالثا :دعم اقتصاد المعرفة القائم على البحوث والابتكارات في دولة الإمارات العربية المتحدة.....
114	المطلب الثالث: الدروس المستفادة من تجربة الإمارات العربية المتحدة
115	المبحث الثالث: الإشارة إلى حالة الجزائر.....

فهرس المحتويات

115	المطلب الأول: بروز اقتصاد المعرفة في الجزائر
115	أولا: واقع اقتصاد المعرفة في الجزائر.....
118	ثانيا: واقع النظام التعليمي في الجزائر ودوره في بناء اقتصاد المعرفة.....
122	ثالثا: تطور التعليم في الجزائر
126	المطلب الثاني: فرص وأفاق اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة
126	أولا: فرص اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة.....
127	ثانيا: أفاق اقتصاد المعرفة في الجزائر.....
129	المطلب الثالث: مقترحات لاستغلال سبل الاندماج في اقتصاد المعرفة
132	خلاصة الفصل الثالث
134	خاتمة.....
139	قائمة المراجع.....

مقدمة

مقدمة

شهدت السنوات الأخيرة تغيرات وتحديات كثيرة في مجالات الاقتصاد المختلفة بسبب العولمة وسريان ظاهرة الاندماجات والتحالفات الإستراتيجية وتلاحق الابتكارات والإبداعات وإنشاء منظمة التجارة العالمية، مما دفع بعلماء الإدارة إلى البحث عن وسائل وأساليب ذات فاعلية وقدرة على استيعاب التحديات المذكورة، وقد برز من بين الموضوعات المعاصرة موضوع رأس مال البشري الذي يركز على الطاقات غير الملموسة وكيفية اكتشافها واستثمارها والمحافظة عليها.

وقد أصبح رأس المال البشري عنصر أساسي لخلق وتعظيم الثروة القائمة على الطاقات الإبداعية، الخبرات، المهارات، لذلك فقد أدركت معظم المنظمات على مستوى العالم أهمية الكيفية لمواكبة التطور الاقتصادي الذي نتج عن هربوز اقتصاد جديد قائم على المعرفة حيث أصبحت هذه الأخيرة عنصرا مهما من عناصر الإنتاج تستوجب إدارتها بغية تنمية الإبداع والابتكار، ولا يهتني ذلك إلا من خلال وجود المورد البشري الذي يعد الركيزة الأساسية في اقتصاد المعرفة ولأجل ذلك تركز المنظمات على إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري بالاعتماد على التعليم والتدريب، حيث تهدف هذه الإستراتيجية إلى صنع المعرفة، بناء مجتمع متعلم، تهيئة بنية تحتية عالية الجودة، توفير شبكات للاتصال والتكنولوجيا الحديثة ومراكز البحث والتطوير. بالإضافة إلى إستراتيجية التنويع الاقتصادي التي لجأت إليها العديد من الدول التي تعتمد على الاقتصاد الريعي باعتباره مورد ناضب وذلك من أجل بناء اقتصاد جديد قائم على تنويع مصادر الثروة وتنميتها.

وفي السياق ذاته يجدر الإشارة إلى أن تجربة ماليزيا والإمارات العربية المتحدة في بناء اقتصاد المعرفة تعد من أهم التجارب التي تتميز بخصوصيتها وأهميتها فهي جديرة بالاهتمام والدراسة نظرا لما حققته من إنجازات عظيمة يمكن أن تستفيد منها الجزائر والدول النامية الأخرى للاندماج في اقتصاد المعرفة.

أولا: الإشكالية

وانطلاقا مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف تساهم إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري في بناء نموذج اقتصادي جديد؟

ومن خلال هذا التساؤل يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يكون الاستثمار في رأس المال البشري؟

- هل للاستثمار في رأس المال البشري دور في اقتصاد المعرفة؟

مقدمة

- هل حققت تجارب بعض الدول محل الدراسة نجاحا في بناء اقتصاد المعرفة من خلال الاستراتيجيات التي اتبعتها؟

ثانيا الفرضيات

للإجابة على التساؤلات السابقة تم وضع مجموعة من الفرضيات التالية:

- يتم الاستثمار في الرأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب الجيد؛
- يعتبر الاستثمار في الرأس المال البشري كخيار استراتيجي ساهم في بناء اقتصاد المعرفة؛
- حققت تجارب بعض الدول محل الدراسة نجاحا في بناء اقتصاد المعرفة من خلال الإستراتيجيات التي اتبعتها.

ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في الأهمية التي يكتسبها الاستثمار في الرأس المال البشري ومساهمته في اقتصاد المعرفة، بالإضافة إلى أهمية التنوع الاقتصادي بالنسبة للدول التي تعتمد على الاقتصاد الريعي. فتواجه المنظمة في محيط شديد المنافسة وسريع التغير حتم عليها أن تعمل جاهدة لمواكبة كافة التطورات والتغيرات، ومن هنا تفتنت المنظمات إلى أهمية الاستثمار في الرأس المال البشري من خلال تنمية قدراته ومهاراته وتوسيع دائرة معارفه وزيادة حصيلة مكتسباته، وذلك لزيادة مساهمته في اقتصاد المعرفة من خلال اكتساب المعرفة وتوليدها ونشرها وتوزيعها وتطبيقها، الأمر الذي ينعكس إيجابا على المنظمة من خلال بنائها قاعدة معرفية تساعدها على الإبداع والابتكار، وبالتالي فإنها تضمن بقاءها واستمرارها.

رابعا: أهداف الدراسة

- إعطاء نظرة عامة عن ماهية رأس المال البشري والاستثمار فيه؛
- إبراز أهمية رأس المال البشري ودوره في المنظمات؛
- تبيين أهم سمات الاقتصاد المعرفي الجديد؛
- تبيين أهم التغيرات التي طرأت على إدارة الموارد البشرية في إطار اقتصاد المعرفة؛
- كيفية الاستثمار في رأس المال البشري لتحسين مستوى إدارة الموارد البشرية في إطار اقتصاد المعرفة؛
- توضيح علاقة الاستثمار في رأس المال البشري باقتصاد المعرفة؛

- عرض بعض من التجارب الرائدة في بناء اقتصاد المعرفة وطرق الاستفادة منها بالإضافة إلى الإشارة إلى حالة الجزائر للاندماج في اقتصاد المعرفة؛

- التوصل إلى بعض النتائج وتقديم بعض التوصيات من شأنها إبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري للاندماج في اقتصاد المعرفة.

خامسا: أسباب اختيار الموضوع

لم يأت اختيار الموضوع بطريقة العفوية وإنما كان نتيجة تأمل لمضمونه، ويمكن إجمال الأسباب التي دعت إلى اختيار هذا الموضوع كالآتي:

- ارتباط هذا الموضوع بمجال التخصص؛
- الحدائة النسبية للموضوع؛
- قلة الدراسات والأبحاث العلمية التي درست موضوع الاستثمار في الرأس المال البشري كخيار استراتيجي في بناء نموذج اقتصادي جديد؛
- التوجه الفكري نحو قيمة رأس المال البشري وضرورة الاستثمار فيه؛
- اعتبار أن المورد البشري هو عنصر مؤثر في أداء المنظمة مقارنة بغيره؛
- اعتماد الدولة الجزائرية اعتمادا كليا على الموارد الطبيعية -قطاع المحروقات- وإهمالها للمورد البشري؛
- تسليط الضوء ولفت انتباه الباحثين والمسؤولين خاصة في المنظمة الجزائرية إلى التركيز على هذا المورد؛
- معلولة معرفة درجة اهتمام الجزائر بهذا الجانب وتطويره، خاصة في ظل الأزمات المتعلقة بالنفط، والتي تؤثر على ضرورة تطوير بدائل تبدأ أولا من ترقية رأس المال البشري لتعزيز بدائل أخرى تساهم في التنوع الاقتصادي بالنسبة لكل القطاعات ذات الحيوية.

سادسا: منهج الدراسة

تحقيقا لهدف الدراسة وحتى تتم الإجابة على الأسئلة والإمام بكل جوانبه، واختيار مدى صحة الفرضيات المذكورة سابقا في ضوء ما يتوفر من بيانات تعتمد هذه الدراسة على منهجين وهما كالتالي المنهج الوصفي التحليلي لتغطية الجانب النظري، وذلك من خلال وصف الجوانب النظرية للاستثمار في رأس المال البشري واقتصاد المعرفي.

ولربط الجانب النظري بالواقع العلمي وتحقيقا لفائدة أكبر تم تدعيم الجانب النظري بجانب تطبيقي بالاعتماد على منهج دراسة الحالة لدراسة بعض الدول في مجال بناء اقتصاد المعرفة بغية استخلاص بعض الدروس المستفادة من هذه التجارب في العديد من الدول، كالجائر للاندماج في اقتصاد المعرفة.

سابعاً: حدود الدراسة

1. **حدود مكانية:** دراسة المحيط الدولي بعرض تجارب بعض الدول في مجال الاستثمار في رأس المال البشري وتوضيح مدى مساهمتها في بناء اقتصاد جديد قائم على المعرفة بغرض الاستفادة من هذه التجارب وتطوير رأس المال البشري في الجزائر والدول الرغبة في الاندماج في اقتصاد المعرفة؛
2. **حدود زمانية:** اختلفت الحدود الزمنية من تجربة إلى أخرى وذلك راجع إلى المعلومات المتوفرة بخصوص موضوع الدراسة حسب توفر البيانات في كل حالة.

ثامناً: دراسات سابقة

دراسة هندا مدفوني : "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية"، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهدي- أم البواقي، الجزائر، 2016-2017. هدفت هذه الدراسة الى التعريف على المفاهيم النظرية المتعلقة برأس مال البشري واليات الاستثمار فيه وكذا جودة خدمات التعليم العالي بمدخلية المختلفة، كما هدفت الى الاستفادة من حداثة موضوع الجودة ومدى تطبيقه وإدارة الجامعات الجزائرية. ويمكن الاستفادة منه في تطوير إدارات التعليم العالي الجزائرية للنهوض به بوجه عام وتصحيح مساره. توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج يذكر منها:

1. على المستوى النظري

- ان اقتصاد المعرفة مفهوم يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد ومعالجة قضاياها ومشكلاته المختلفة، وفي القيام بالأنشطة الاقتصادية وفي توسعها، وتطورها ونموها وما يرتبط بها من صناعات وخدمات؛
- يساعد رأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات والتي يتطلبها الاقتصاد المعرفي والارتباط مع تقنيات المعلومات والاتصال والحاسوب والانترنت؛

2. على المستوى الميداني

- مر نظام التعليم العالي في الجزائر بسلسلة من التطورات والتحويلات تبعا لمختلف البرامج التنموية والاقتصادية والاجتماعية المسيطرة منذ الحصول على الاستقلال؛
- الجزء الكبير من حجم الإنفاق على قطاع التعليم العالي في الجزائر يوجه للصرف على البنية التحتية وليس على البحث العلمي كما ان الجهودات على البحث ضئيلة.
- وعلى ضوء النتائج النظرية والتطبيقية قدم الباحث مجموعة من التوصيات من بينها:
- تطوير الجامعة الجزائرية بما يواكب التكنولوجيا الحديثة وبما يجعلها ذات مكانة في ظل التنافسية العالمية؛
- استثمار الخبرات الجزائرية الموجودة بالخارج، واستقطاب العقول المهاجرة.
- دراسة ربيحة قوادرية : "مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل- فرع جنرال كابل بسكرة "، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر، 2015-2016.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة من خلال مختلف عملياته بمؤسسة صناعة الكوابل-فرع جنرال كابل بسكرة-.
ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة يذكر منها:

1. النتائج النظرية

إن الهدف من تسيير المعرفة هو ضمان حصول المؤسسة على المعرفة التي تحتاج إليها، وتوليد المعرفة من خلال تحويل المعارف الضمنية المتواجدة في عقول الأفراد إلى معرفة صريحة تستطيع أن تستفيد منها المؤسسة، ثم تخزين هذه المعرفة وإعادة استرجاعها، ونشرها وتوزيعها، ثم تطبيقها لكي ينتج عنها شيء جديد سواء كان منتج أو عملية، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية.

2. النتائج العلمية

- توجد فروق دلالة إحصائية لإجابات مبحوثي الدراسة حول متغير التحفيز بمؤسسة صناعة الكوابل-فرع جنرال كابل بسكرة- تعزى لمتغير الإداري؛
- لا توجد دلالة إحصائية لإجابات مبحوثي الدراسة حول مستوى تسيير المعرفة بمؤسسة صناعة الكوابل-فرع جنرال كابل بسكرة- تعزى للمتغيرات الشخصية.

انطلاقاً من نتائج الدراسة قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات من بينها:

- على المؤسسة إجراء تقييم دوري للمعرفة المتواجدة لدى الأفراد، وربطه بنظام الحوافز في المؤسسة؛
- ضرورة إعطاء الأولوية لعمليات تسيير المعرفة في المؤسسة، وإنشاء إدارة خاصة لوظيفة تسيير المعرفة، للسهر على القيام بالإجراءات اللازمة للقيام بعمليات تسيير المعرفة بطريقة صحيحة، وضمان تطبيق المعرفة.

دراسة ليلي بوحديد والهيام يحيواوي: "قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 10، جامعة الحاج لخضر- باتنة، الجزائر، 2013.

هدفت هذه الدراسة الى توضيح أهمية الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالإضافة الى تبيان كيفية قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

من خلال هذه الدراسة تم التوصل لنتائج التالية:

- اعتماد مؤسسة مطاحن الاوراس بباتنة على التدريب كأسلوب استثماري لرفع كفاءة وخبرة مستخدميها، وتراه ضروري لتبقى في السوق والتقدم نحو الأحسن؛
- تطبيق المؤسسة لمؤشر روثي لقياس عائد الاستثمار في التدريب رأسمالمها البشري.

انطلاقاً من نتائج الدراسة قدمت الباحثتان جلمة من الاقتراحات من بينها:

- قياس المنظمات للنتائج المحققة بعد التدريب لاستخلاص فوائده؛
- التوجه نحو تطبيق نماذج وأساليب لقياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري.

دراسة أماني خيضر شلتوت : "تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري - دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة 2009"، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين، 2009.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على سياسة وبرامج الوكالة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وكيفية استثمارها، كما هدفت إلى تحديد مدى التطبيق الفعلي للاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يذكر منها:

- أظهرت الدراسة أن الوكالة تولي اهتمام وتبذل جهدا في مجال الاستثمار في العنصر البشري ولكن هذا الاهتمام والجهد المبذول غير كافي ولا يرتقي إلى المستوى المطلوب. فهي تسعى إلى تأمين العنصر البشري المؤهل تأهيل علمي من خلال إتباعها لإستراتيجية عمل التوافق مع الإستراتيجية العام للمؤسسة لكن يبدو أن هناك ما يشرب هذه الإستراتيجية لأنها ليست واضحة.
- أظهرت الدراسة عدم رضا الموظفين عن سياسة دفع الرواتب.
- انطلاق من نتائج الدراسة قدمت الباحث جملة من التوصيات منها:
 - البرامج والسياسات المتبعة لا بد أن تنفذ بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الموظف وأهداف المنظمة من خلال عملية تكاملية تساعد على تحقيق التوازن العام؛
 - ضرورة ربط نتائج تقييم الأداء بالمتطلبات والاحتياجات التدريبية بهدف تحفيز الموظفين على تنمية وتطوير قدراتهم وكفاءتهم.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ركزت الدراسات السابقة على الاستثمار في الرأس المال البشري والتالي فهي تتشابه مع الدراسة الحالية في هذا المتغير، حيث قامت هذه الدراسات بدراسة ميدانية بالتطبيق على حالة الجزائر، بينما الدراسة الحالية فقد سلطت الضوء على الاستثمار في رأس المال البشري كإستراتيجية لبناء نموذج اقتصادي جديد، بالإضافة إلى تدعيم ذلك بعرض بعض التجارب الدولية الرائد في بناء اقتصاد المعرفة من خلال الاستثمار في المورد البشري، مع الإشارة لحالة الجزائر التي تسعى للاندماج في اقتصاد المعرفة.

تاسعا: هيكل الدراسة

حتى يمكن تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية، تم تقسيم البحث إلى:
المقدمة تناولت الطرح العام لموضوع الدراسة ثم ثلاث فصول يمكن عرضها على النحو التالي:
الفصل الأول: جاء تحت عنوان "الاستثمار في رأس المال البشري"، ويتضمن هذا الفصل رأس المال البشري بالإضافة الى طبيعة مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري وفي الأخير آليات تطبيق إستراتيجية إعداد رأس المال البشري بنجاح.

الفصل الثاني: جاء بعنوان "بناء نموذج اقتصادي جديد من خلال إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري"، والذي تناول آليات بناء اقتصاد المعرفة بالإضافة إلى حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى التنوع الاقتصادي وفي الأخير النموذج الانتقالي للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة.

الفصل الثالث: جاء بعنوان "عرض تجارب بعض الدول" إذ تناول هذا الفصل تجربة ماليزيا بالإضافة إلى تجربة الإمارات العربية المتحدة وفي الأخير الإشارة إلى حالة الجزائر في بناء اقتصاد المعرفة ومحاولة أخذ بعض الدروس المستفادة من التجارب المدروسة.

ثم الخاتمة العامة لهذه الدراسة التي تم فيها اختيار الفرضيات وأهم النتائج المتوصل إليها مع تقديم جملة من التوصيات بالإضافة إلى آفاق الدراسة.

عاشرا: صعوبات الدراسة

إن أي بحث علمي يمكن أن تصادفه مجموعة من العوائق والصعوبات من شأنها أن تشكل تحديا في وجه الباحث لتختبر إرادته ومدى تصميمه على إنجاز العمل البحثي وإتمامه على أكمل وجه.

ومن أهم الصعوبات نذكر:

- قلة المراجع التي تناولت موضوع الدراسة بدقة؛
- ضيق الوقت المخصص لهذه الدراسة؛
- نقص المراجع الخاصة بالدول التي تناولتها الدراسة في الفصل الثالث الخاص بالتجارب الدولية؛
- نقص المعطيات والإحصائيات خاصة الإحصائيات الحديثة، وعدم تطابقها في بعض الأحيان إن توفرت؛
- صعوبة الحصول على المعلومات من مصادرها الرسمية خاصة إذا تعلق الأمر بالجزائر؛
- عدم تجانس المعلومات؛
- عدم توفر تقارير موحدة؛
- صعوبة الوصول إلى المعلومات في كل السنوات مما صعب من مهمة المقارنة بين الدول.

الفصل الأول :
الاستثمار في رأس المال
البشري

تمهيد

إن أبرز ما أحدثته التغيرات والتوجهات العالمية في مفاهيم الإدارة الحديثة، هو الاهتمام بالموارد البشري كونه المورد الأساسي للمنظمة، فهو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات وأساس ميزتها التنافسية؛ فبعد أن كان مجرد مورد من موارد الإنتاج أصبح رأساً من رؤوس الأموال القابلة للاستثمار حيث أنه يكتسب أهمية كبيرة كونه يضيف القيمة الاقتصادية للمعارف والمهارات والقدرات، وقد أدى الاهتمام البالغ برأس المال البشري وتراكمه في نهضة المجتمع وتقدمه إلى إعطاء أولوية متقدمة للاستثمار فيه الذي يعد من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من المنظمات المعاصرة وكذلك من قبل ذوي الخبرة والاستشارات والجمعيات التخصصية المعنية بتنمية الموارد البشرية.

وإسناداً على ما تقدم سيتم التطرق ضمن هذا الفصل إلى:

- ماهية رأس مال البشري؛
- طبيعة مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري؛
- آليات تطبيق إستراتيجية إعداد رأس المال البشري بنجاح.

المبحث الأول: ماهية رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري من المفاهيم التي آلت رواجاً كبيراً واهتماماً من طرف الباحثين والمفكرين الاقتصاديين في مختلف دول العالم، فهو من أهم موارد المنظمات الحديثة ذلك لأنه الأداة الحقيقية لتحقيق الأهداف من خلال المزج بينه وبين الموارد الأخرى، ولأنه المصدر الرئيسي للمعرفة والتي تعتبر بدورها ميزة تنافسية لمنظمات اليوم. لذلك خصص هذا المبحث للمفاهيم الأساسية لرأس المال البشري وأهميته بالإضافة إلى خصائصه وأبعاده، وأخيراً التعرف على قياس العائد على رأس المال البشري.

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري وأهميته

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى مفهوم رأس المال البشري وأسباب الحاجة إليه بالإضافة إلى أهميته بالنسبة للمنظمات وكذلك أهميته في تحقيق التنمية الاقتصادية.

أولاً: مفهوم رأس المال البشري

هناك عدة تعريفات لرأس المال البشري يتمثل أهمها في الآتي:

يعرف شولتز *Schultz رأس المال البشري على أنه: " مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في استغلال مجمل الموارد الاقتصادية ".⁽¹⁾

أعطى كندريك kendrick تعريفاً أكثر تحديداً لرأس المال البشري حيث اعتبر بأنه يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس، والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل.⁽²⁾ كما يعرف رأس المال البشري على أنه: " ما يمتلكه الأفراد من معرفة ومهارات ومعلومات واتجاهات تلعب دوراً رئيسياً في إحداث الفرق بين المنظمات المتميزة والتي تليها في الدرجة."⁽³⁾

* تيودور ويليام شولتز: theodore william Schultz : اقتصادي أمريكي (1902- 1998)، متخصص في اقتصاد التطوير، ساهم طويلاً في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية والكر (walker) سنة 1972، أكبر تقدير يمنحه التجمع، نال جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979.

(1) عدنان داود محمد العذاري، هدى زوير مخلف الدعمي: الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010، ص 116.

(2) محضية سمالي: أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004، ص 112.

(3) اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (INTEC): عائد الاستثمار في رأس المال البشري - قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004، ص 175.

ويعرف أيضا بأنه: "عبارة عن مزيج عناصر المعرفة المتعلقة بالمهارات وتراكم الخبرة والإبداع والابتكار ومقدرة أفراد المنشأة على أداء مهامهم، ويعتبر رأس المال البشري غير قابل للملكية من قبل المنشأة.⁽¹⁾ وعليه ومن خلال التعاريف السابقة فإن رأس المال البشري هو مجموعة من المهارات والقدرات والإمكانات والخبرات التي يكتسبها الفرد أو يرثها تمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية، كما أنه أصل غير ملموس يتكون من الأفراد العاملين داخل المنظمة من خلال معارفهم، مهاراتهم، معلوماتهم وخبراتهم، والتي من الممكن ان استغلتها المنظمة بالطريقة المناسبة أن تحقق التميز والريادة ومن ثم التفوق والاستمرارية أمام المنظمات الأخرى.

تشهد الفترة الحالية تقدما هائلا وتغيرا متسارعا على جميع المستويات (الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية)، وهذا ما أدى إلى إحداث فجوة بين متطلبات التغيير وقدرة الأفراد على التكيف مع هذا التغيير مما أكد على ضرورة الاتجاه نحو الاستثمار في الرأس المال البشري كمفتاح للمواكبة والتطور، غير أنه هناك أسباب أخرى سرعت من وضوح صورة الحاجة إلى الرأس المال البشري ونذكر منها ما يلي:

1. أسباب تاريخية

هذه الأسباب هي سلبية التغيرات التاريخية على مختلف الأصعدة والتي نذكر منها:⁽²⁾

- أ. فشل النموذج الاقتصادي المعتمد على رأس المال المادي في تحقيق التنمية؛
- ب. تغير المفاهيم حول العنصر البشري من اعتباره كمجرد عامل ثم ظهور إدارة الأفراد لتتطور بعد ذلك إدارة الموارد البشرية التي تعتبر العنصر البشري أصل من أصول المنظمة؛
- ج. ظهور علوم جديدة تبحث في أهمية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية مثل علم اقتصاديات التعليم؛
- د. ظهور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لشولتز في الستينات وما تبعها من أبحاث وتطبيقات؛
- هـ. تطور أساليب ووسائل إدارة الموارد البشرية لتشمل مفاهيم جديدة منها مفهوم دورة حياة العاملين ومفهوم خريطة الإحلال ومفهوم تحليل محفظة الموارد البشرية.

2. أسباب اقتصادية واجتماعية

تعتبر الأسباب الاقتصادية والاجتماعية الأكثر تأثيرا في بلورة الحاجة إلى الرأس المال البشري والتي من أهمها نجد:

- أ. زيادة حدة المنافسة؛
- ب. فقدان الاستقرار في النظام الاقتصادي؛
- ج. انفتاح النظام الاقتصادي على العالم الخارجي وبالتركيز على المجالات الإنتاجية والخدمية؛

⁽¹⁾ مصطفى رجب شعبان: رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال ، مذكرة ماجستير ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين، 2011، ص 49.

⁽²⁾ وعيل ميلود: المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها . حالة: الجزائر، مصر، السعودية - دراسة مقارنة خلال الفترة

1990-2010، أطروحة الدكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013-2014، ص ص 74-75.

- د. تفاقم المشاكل المرتبطة بالموارد منها مشاكل الطاقة والندرة وتقلبات الأسعار؛
- هـ. اهتزاز القيم والتغير في اتجاهات الأفراد؛
- و. زيادة مستويات الهجرة؛
- ز. ظهور ونمو التنظيمات العمالية ومفاهيم العدالة الاجتماعية.

3. أسباب تكنولوجية:

تعتبر هذه الأسباب نتاج الثورة العلمية والطفرة التكنولوجية التي عرفها العالم وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية ومن أهم هذه الأسباب نجد:

- أ. التحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات والمعرفة؛
- ب. الاستعمال المكثف للحواسيب الالكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية مثل إنشاء بنك المعلومات للعاملين في أسواق العمل لأغراض التخطيط واتخاذ القرارات وربطها بشبكة معلومات تخدم أسواق دولية؛
- ج. الانفجار العلمي والتكنولوجي مما أدى إلى ظهور صناعات جديدة (كالصناعات الالكترونية وصناعة الخامات...)
- د. التحول من قيم العمل الجاد في الخمسينات إلى تحقيق الرفاهية وقيمها؛
- هـ. التوجه نحو النظام الشبكي الذي يناسب عصر اللامركزية والتدقيق المتسارع للمعلومات؛
- و. التركيز على الجهد الفكري للعامل أكثر من الجهد العضلي، حيث أصبح عمله لا يقاس بالساعات وإنما لقدرته على اتخاذ القرارات؛
- ز. الابتكار والمرونة في تطبيق الأساليب الإدارية.

ثانياً: أهمية رأس المال البشري

تتجلى أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الفاعل في حياة المنظمات، كونه أحد أهم العناصر في العملية الإنتاجية، ويساعد على الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية لها، ففي ظل التقدم التكنولوجي، الذي يقلص من الوظائف التي تحتاج إلى المعرفة وتمثل بمزيج من الخبرة والإدراك والمهارات والقيم والمعلومات.⁽¹⁾ وعليه تلخص أهمية رأس المال البشري بما يأتي:⁽²⁾

1. يعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على الأداء: لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات وغير ذلك، تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات، لأن المنظمة التي تمتلك رأس مال بشري غني يمكنها أن تتنافس وتبقى وتنمو وتتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات وابتكارات جديدة؛

(1) غني دحام تناي الزبيدي، آمنة عبد الكريم مهدي المشهداني: دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي - بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 14، العدد 28، 2016، ص 273.

(2) دينا باسم كمال الحسيني: أثر ممارسات إدارة الاحتواء العالي في تنشيط رأس المال البشري - دراسة حالة مصر في الرافدين في العاصمة العراقية بغداد، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، العراق، 2016، ص ص 22-29.

2. يساعد في خلق وابتكار وانشاء معارف جديدة: يتم استخدامها وتوظيفها في تطوير عمل المنظمة؛
 3. أنه مورد نادر يصعب على الآخرين تقليده أو محاكته: وهذا يتطلب من المنظمة الحفاظ عليه وتطويره والاهتمام به وعدم السماح بخسارته؛
 4. يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة: فالتنافس الحالي بين المنظمات يقوم على أساس الابتكار وتقديم المنتجات الجديدة وبالسرعة الممكنة، وهذا لا يمكن للمنظمة تحقيقه بدون طواقم بشرية ذات رأس مال بشري غني ليتمكنوا من تعزيز وتطوير الميزة التنافسية لمنظمتها؛
 5. يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول ويحقق انتاجية أعلى: فالتدريب أحد مكونات رأس المال البشري، فالشخص الذي يمتلك تدريباً وتأهيلاً سيكون أكثر قدرة على استخدام أصول المنظمة المختلفة بكفاءة عالية. يتبين من خلال استعراض أهمية رأس المال البشري بان هذه الأهمية تتبع من ثلاث ضرورات أساسية، هي: (1)
 1. ضرورة تحقيق النجاح، لان الهدف الأساسي الذي تسعى اليه المنظمات هو تحقيق النجاح، والذي يسهم في تحقيق الافراد المؤهلون والقادرون على حمل رسالة منظماتهم بكفاءة وفعالية، وحتى يمكن الأفراد من قيام بذلك، فهم بحاجة لان يكونوا متحصنين بقدرات وامكانيات ومعارف متميزة، أي يتوفر لديهم رأس مال بشري كبير؛
 2. ضرورة تحقيق الميزة التنافسية، اذ يقاس نجاح المنظمات بمدى تحقيقها للميزة التنافسية، أي مدى قدرتها على مواكبة التطورات الحديثة، والتغلب على المنافسين من خلال تقديم خدمات ومنتجات أفضل مما يقدمه الآخرون؛
 3. ضرورة خلق معارف جديدة، فكما امتلكت المنظمة رأس مال بشري مهم، كلما تمكنت من خلق وانشاء معارف جديدة، نتيجة قدرة الافراد على البحث والتحليل والتفكير.
- اما بالنسبة للأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري فقد أكد الاقتصاديون على اختلاف توجهاتهم على أهمية دور الإنسان وتأثيره الفاعل والايجابي في عملية التنمية الاقتصادية وفي فاعلية عناصر الإنتاج المادية فهذه العناصر لا تكون لها تلك الفاعلية بدون الإنسان، وقد أدت النقلة العلمية والتكنولوجية وما أعقبتها من تطورات حديثة في الفن الإنتاجي إلى حدوث تغيرات متلاحقة في أساليب وطرق الإنتاج نجم عنها العديد من التعقيدات والدقة المتناهية في الصنع وغيرت بذلك موقع الإنسان ودفعته إلى الأمام في المراكز الإنتاجية وضاعفت مسؤولياته في ممارسة العمل الإنتاجي وقيادة التطور، مما أوجد ضرورات متزايدة لرفع مستوى إعداد الإنسان وزيادة فترات تعليمه وتدريبه وزيادة ممارساته العلمية والفكرية في البحث النظري والتطبيقي.
- وهكذا فان الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقية دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فلا يمكن مطلقاً أن تنفع كل العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل

(1) ناصر محمد سعود جرادات وآخرون: إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، إثراء النشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 246.

المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التطور العلمي والتكنيكي والارتفاع بمعدلات التنمية دون أن يكون العامل البشري هو المحرك الأول للعملية شريطة أن يكون ذا مستوى مناسب من التطور والتفتح والاندفاع الذاتي. (1)

المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري وأبعاده

يملك رأس المال البشري مجموعة من الخصائص والأبعاد التي يمكن من خلالها تحقيق الميزة التنافسية وهي كالتالي :

أولاً: خصائص رأس المال البشري

يتميز رأس المال البشري بمجموعة من المميزات أهمها: (2)

1. خصوصية رأس المال البشري

إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل زمان ومكان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية والشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه مرهون بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين، وتحمله لمختلف التكاليف التي ستجر عنه، وتنازله عن جميع العوائد المالية التي سيحصل عليها في الحاضر، مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل؛

2. محدودية رأس المال البشري

إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالقدرات الجسمية والعقلية للفرد، ولأن تكلفة الاستثمار تزايد مع مرور الوقت فإن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل؛

3. عدم مرتبة رأس المال البشري

أي أن المعارف والقدرات المملوكة من قبل الفرد، 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 مؤشراً هاماً يتمثل في الاستثمار في التعليم والتي تحملها الفرد طوال فترة دراسته وتكوينه، إلى جانب الخبرات والكفاءات والتجربة المهنية التي يتمتع بها الأفراد، والتي تظهر من خلال مستويات الأداء والإنتاجية؛

4. 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؛

(1) محمد موسوي: الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي في حالة الجزائر (1970-2011)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم

الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، 2014-2015، ص ص 44-46.

(2) نادية إبراهيمي: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة - دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة ماجستير، تخصص الإدارة

الاستراتيجية لتنمية المستدامة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس - سطيف، الجزائر، 2012-2013، ص ص 5-6.

5. عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك

حيث يمكن فقدانه بمجرد فقدان صاحبه، وهذا ما يفسر زيادة الخطر في الاستثمار البشري؛ تطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً طويلاً مقارنة بالوقت المستغرق في الاستثمار في رأس المال المادي.

ثانياً: أبعاد رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري من أهم المصادر التي يمكن من خلالها تحقيق الميزة التنافسية نظراً لما يمتلكه من مجموعة من المؤشرات المختلفة، التي جعلت المؤسسات تعمل على الاستثمار فيها من أجل تنميتها، وقد اختلف الباحثون في عدد ومسميات هذه أبعاد كما هو مبين في الجدول التالي:

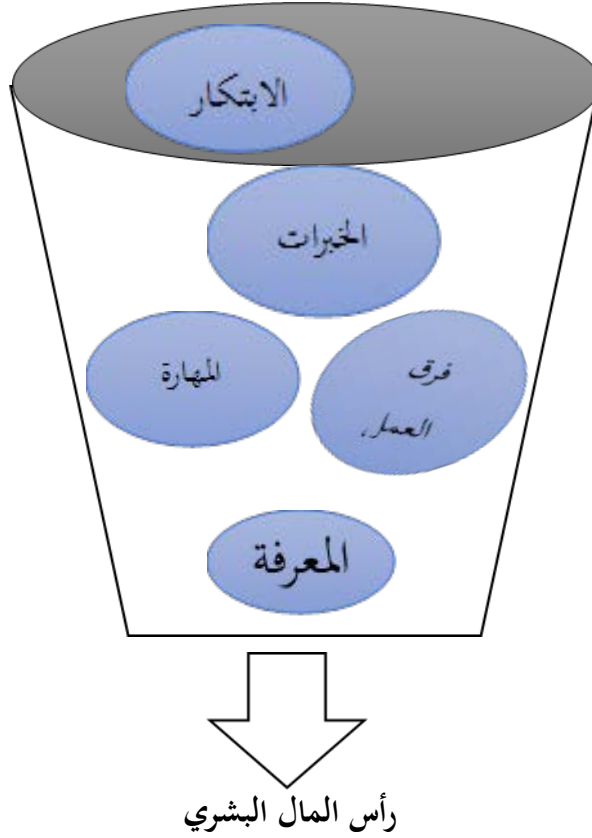
الجدول رقم (01-01): أبعاد رأس المال البشري

الكاتب	السنة	الابعاد
Baptiste	2001	معرفة العاملين، المهارات
Booth	1998	مهارات العاملين، التدريب، الاتجاهات
Brooking and Motta	1996	خبرات العاملين، المعرفة، المهارات، الابداع
Brooking	1997	قابليات القيادة، مهارات الادارة، المهنية، مهارات حل المشكلات، القابليات الابداعية
Edvinson And Malone	1997	القدرات، المهارات، الخبرات، المعرفة
Leliaertn, and al	2003	المهارات، القدرات، السمعة، الشهرة، المكانة، الامكانية الفردية
Luthams ,and la	2004	الخبرة، التعليم، المهارات المهنية، المعرفة، الأفكار الإبداعية
Scholtz	1993	المعرفة، المهارات، القدرات، القيم، الأصول الاجتماعية
Lynn	1998	المعرفة، المهارات، القابليات
Molyneux	1998	المعرفة، المهارات، الأساليب المهنية، الشبكات الشخصية للموظفين
Roos and	1997	القابلية للمنافسة (مهارات العاملين، المعرفة)، اتجاهات العاملين

(الحوافز، السلوك، اخلاق العاملين)، سرعة الاستجابة (الابداع، التقليد، الكيف والتكامل)		al
مهارات العمل، الاتجاهات وسرعة الاستجابة	1998	Roos and al
اتجاهات العاملين، التثبيت في المؤسسة، معدل دوران العمل، الخبرة والتعلم	1997	Stewart
قابليات العاملين	1997	Sveiby
الكفاءات، الخبرات، المعارف	1981	Lacey & Flamholtz
المعرفة المستندة على قوة العمل، قدرات العاملين، والاتجاهات، خصائص القادة والمسيرين	1999	Tomer
فريق الإدارة، المهارات المهنية، الابداع والولاء	1999	Van Buren
المعرفة، المهارات المملوكة من قبل الافراد في المؤسسة	2000	Wu
الابتكار، المهارة والخبرة	2010	Wyman
الإرث التاريخي، التعليم والتجارب، مواقف الفرد	2002	Bontis, Fitz-enz
معارف، خبرات، مهارات، قدرات العاملين	2006	Daft and Marcic
المهارات الجماعية، القدرات، الخبرات	2006	Charlence Rowena

المصدر: ربيحة قوادرية: مساهمة الاستثمار على رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير المنظمات، كل من العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2015-2016، ص ص 27-28.

من خلال الجدول يوضح أن جميع هذه الأبعاد تدور حول: المعارف، المهارات، القدرات، الخبرات، والتي سيتم اعتمادها في هذه الدراسة بالإضافة الابتكار و فرق العمل كما هي مبينة في الشكل التالي:
الشكل رقم (01-01): أبعاد رأس المال البشري



المصدر: من اعداد الطالبة

وفي مايلي شرح لكل بعد على حدا:

1. المعرفة

تعرف بأنها " كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة". كما تعرف أيضا بأنها الأداة الفاعلة في إيجاد أو تكوين القيمة المضافة، وأنها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقض الغلطة، لأنها لا تعاني من مشكلة الندرة باعتبارها المورد الوحيد الفريد الذي يبني بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام بل بالعكس يمكن استخدامها في توليد وتطوير أفكار جديدة بكلفة أقل أو بدون تكلفة إضافية؛⁽¹⁾

⁽¹⁾ هاشم فوزي العبادي: دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 8، العدد 31، جامعة الكوفة، العراق، 2014، ص 174.

2. المهارة والقدرة

أ. المهارة

هي القدرة على القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تكييف الأداء للظروف المتغيرة، وهناك درجات مختلفة للمهارة يمكن التعرف عليها عن طريق اختبارات ممارسة، أي أن المهارة هي أداء العمل بسرعة ودقة ولا يمكن أن تتوافر في أداء هذا العمل لدى أي فرد منهم إلا من خلال الخبرة العملية والممارسة الفعلية لهذا العمل لفترة زمنية طويلة نسبياً لكي يتميز أداؤه بالسرعة الكبيرة وبالذقة الفائقة لإنجاز متطلبات هذا العمل؛

ب. القدرة

هي إمكانية أداء العمل بصرف النظر عن السرعة أو الدقة في أدائه ، لذا فإن القدرة غالباً ما تتوافر لدى جميع الأفراد وذلك لإمكاناتهم على أداء أي عمل، وبغض النظر عن مدى سرعة كل منهم ودقته في الأداء.⁽¹⁾ وتعتبر المهارة والقدرة ذات أهمية كبيرة لمفرد بحيث تمكنه من أداء أدواره في الحياة على الصعيد المهني بحيث يستطيع من خلاله تنفيذ المهام المطلوبة منه والمنوطة بعمله، كما تعطي فرصة كبيرة للارتقاء والتطوير المهني خصوصاً في ظل حفاظه على اكتساب مهارات وقدرات جديدة أو على الصعيد الشخصي بحيث تجعل حياته أفضل؛⁽²⁾

3. الابتكار

هو حلول أو أفكار خارقة جديدة تتعامل مع المشكلات والتحديات الحالية، وتخلق مخرجات إيجابية جديدة، وهذا يمكن أن يتضمن خليط من العمليات أو الخدمات أو براءات الاختراع أو التراخيص أو التقنيات الجديدة أو الأدوات الإدارية؛⁽³⁾

4. الخبرات العلمية

هي كل ما يكسبه الطلبة ويزيد من قدرتهم على الاكتشاف وإجراء الدراسات العلمية من خلال إنجازهم للأنشطة البحثية التي يقومون بها والمتمثلة بمهارات البحث العلمي وأهمية استخداماته إضافة إلى أخلاقيات البحث العلمي ودوره في التطور والنمو المعرفي؛⁽⁴⁾

(1) منير حسن أبو زعيتر: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات وسبل تطويرها ، مذكرة ماجستير في أصول التربية / إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين، 2009، ص ص 70-71.

(2) محمد طلال محمد أبو الروس: دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة -دراسة حالة المنظمات الأهلية في محافظة الوسطى، مذكرة ماجستير ، إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين، 2015، ص 33.

(3) حسن الشيخ عمر: دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية " دراسة ميدانية " ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 2، جامعة دمشق، سوريا، 2013، ص 368.

(4) وجيهة ثابت العاني: الخبرات العلمية المكتسبة من خلال إنجاز الأنشطة البحثية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 2، جامعة السلطان قابوس، سوريا، 2012، ص 356.

5. فرق العمل

هي مجموعة من الأفراد ذوي المهارات المتكاملة لا المتماثلة يعملون معا ويسلكون بجهودهم سلوكا تعاونيا لا تنافسيا نحو تحقيق الأهداف الفردية وأهداف الفريق وصولا إلى تحقيق أهداف المنظمة؛⁽¹⁾ كما أنها مجموعة من الأفراد ذوي المهارات المكاملة لبعضهم البعض والذين يتصفون بولائهم لغرض معين وأهداف محددة، وعلى النحو الذي يجعلهم يتحملون مسؤولية مشتركة.⁽²⁾

المطلب الثالث: قياس العائد على رأس المال البشري

يعتبر رأس المال البشري من الأصول غير الملموسة ولأنه يصعب قياسه بالمقارنة برأس المال المادي، اقترح بعض الباحثين أن يتم قياسه بحجم الإنفاق على التعليم أو البحث والتطوير خلال فترة زمنية معينة، علما أنه من ناحية علمية محضة لا يشكل هذا المقياس الرقمي دليلا على قيمة الأصول الرأسمالية البشرية، بل قيمة الاستثمار فيها، فتعبير استثمار هنا يعني تراكم رأس المال، أي الفرق مثلا بين قيمة رأس المال بين فترة زمنية وأخرى و يمكن عرض نظرية رأس المال البشري لمينسر *mincer كمثال لطريقة قياس معدل العائد على رأس المال البشري وبهدف تفسير الانحرافات على توزيع الإيرادات استخدم مينسر مفهوم رأس المال البشري.

حيث يفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، والاختلافات بين الوظائف المختلفة تمثل وفقا للنموذج انعكاسا لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والانتاجية بتقدم الفرد في السن، حيث تظهر في الأعمال المتطلبة لمقدار أكبر من التدريب الزيادة في الإنتاجية.

حدد مينسر mincer ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري وتمثل في:

1. تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب؛
2. تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب؛

⁽¹⁾ ليث سعد الله حسين، ريم سعد الجميل: رأس المال الفكري وتأثيره على أنواع فرق العمل . دراسة لآراء عينة من أساتذة

المراكز البحثية والمكاتب الاستشارية وعدد من كليات جامعة الموصل، مجلة تنمية الرافدين، مجلد 31، العدد 93، جامعة الموصل، العراق، 2009، ص 191.

⁽²⁾ عبد الناصر علك حافظ، حسين وليد حسين: أثر المعرفة في تحسين العمل الفرقي - دراسة استطلاعية على الشركة العامة لسكك الحديد، مجلة المنصور، العدد 18، 2012، ص 63.

* جاكوب مينسر jacob mincer: اقتصادي امريكي من اصل يولندي (1992-2006)، يعتبر اب اقتصاد العمل الحديث، ساهم طويلا في التعليم العالي في جامعة كولومبيا، ادخل مفهوم "رأس المال الأجنبي" الى اقتصاد العمل، او حاصل على جائزة IZA في اقتصاد العمل، له العديد من المساهمات لعلمية لتطوير نظرية رأس المال البشري.

3. تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب.

كما استخدم مينسر mincer المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم للتطبيق على تكلفة التدريب، فقسم تكلفة التدريب إلى نوعين هما:

أ. التكلفة المباشرة: وتتمثل في تكلفة العدد، الآلات، المواد المستخدمة في التدريب وأجور المدربين؛

ب. التكلفة غير المباشرة: وتتمثل في التكلفة غير الملموسة، تتجسد في تكلفة الفرصة الضائعة.

علما أن تعريف مينسر mincer للتدريب اتسع ليشمل التدريب الرسمي والتدريب غير الرسمي في مجال العمل وأيضاً التعليم والخبرة، حيث أن كل منهما يزيد ويحسن مهارات وإنتاجية الفرد.

وتوصل مينسر mincer إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل سلوك وسلوك الأفراد العاملين من أهمها:

1. كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على المزيد من التدريب في العمل؛

2. كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب؛

3. كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء واستقرار الفرد في المؤسسة.⁽¹⁾

وترتكز نماذج رأس المال على قرارات الاستثمار في رأس المال البشري بواسطة الأفراد وذلك باستبعاد كل القوى غير التنافسية التي يترتب عليها تفاوت في الدخل.

وتتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسر mincer كما يلي:

1. أن طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي في دخول العمال وأن التدريب يرفع إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية؛

2. يتوقع الأفراد عند اتخاذ قرار بالتدريب الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب؛

3. يفترض أن تقتصر بتكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب؛

4. يفترض ألا يقوم الأفراد باتخاذ قرار التدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى وأن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية؛

5. يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد على جسم التدفقات المستقبلية.

هذا وقد أفضت التطورات في النمذجة إلى تعديل دالة الكسب لتشمل على سنوات الخبرة.

وعلى العموم فإن معادلة رأس المال البشري بشكلها النيوكلاسيكي المبسط على التعليم والخبرة تأخذ الشكل الآتي:

⁽¹⁾ ليلي بعوني: الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، مجلة المؤسسة، العدد 4، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014، ص 171.

$$R=F(S, E)$$

حيث: R: مستوى الأجر؛

S: سنوات التمدرس؛

E: سنوات الخبرة؛

ويأخذ الشكل الدالي الصيغة نصف اللوغارتمية التالية، كشكل مبسط للدالة:

$$\ln y = \alpha + \beta + \delta_x - \epsilon_x^2 \quad \dots \dots \dots (1)$$

حيث x هي سنوات الخبرة والتي تعرف للأفراد على أنها تساوي العمر ناقص سنوات التعليم ناقص سبعة سنوات.

كذلك تم تعديل دالة الكسب لتمكن من حساب معدل العائد على مختلف مستويات التعليم k. وذلك باستخدام عوامل وهمية dummys لهذه المستويات D، بحيث تأخذ الدالة الشكل التالي:

$$\ln y = \alpha + \sum \beta_k D_k + \delta_x - \epsilon_x^2 \quad \dots \dots \dots (2)$$

وفي تطبيق هذه المعادلة يتم حساب معدل العائد على مستوى تعليمي معين بطرح معامل تقدير المتغير الوهمي

للمستوى التعليمي السابق من معامل تقدير المتغير الوهمي للمستوى المعين وقسمة الحاصل على عدد سنوات الدراسة للمستوى التعليمي المعين:

$$r_k = \frac{\beta_k - \beta_{(k-1)}}{s_k} \quad \dots \dots \dots (3)$$

حيث s_k : هي عدد سنوات الدراسة للمستوى المعين k.⁽¹⁾

بالرغم من تحقيق مفهوم قياس رأس المال البشري نجاحاً وشهرة واسعة، غير أنه واجه العديد من الانتقادات، حيث تطور هذا المفهوم ببطء نتيجة الجدل الذي ثار حوله، بالإضافة لوجود مشكلات قانونية بالنسبة لمفهوم أن العاملين يمكن تملكهم والسيطرة عليهم من طرف المنظمة بدعوى أنهم من أصولها، هذا كما أن المنظمات ستبدأ في وضع القيمة المالية لأصولها البشرية في ميزانيتها الأمر الذي يمكن أن يؤدي الى التفكير في التكلفة المتزايدة لتطبيق نظام محاسبي لقياس رأس المال البشري.⁽²⁾

⁽¹⁾ عماد الدين أحمد المصباح: رأس المال البشري في سورية قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ندوة الاقتصاد السوري، رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية - دمشق، سوريا، ص 15-16.

⁽²⁾ ليلي بعوني: مرجع سبق ذكره، ص 172 - 173.

المبحث الثاني: طبيعة مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

بعد التعرف على رأس المال البشري في المبحث السابق سيتم التعرف في هذا المبحث على الاستثمار في رأس المال البشري، و نظرا للأهمية المتزايدة التي يحتلها رأس المال البشري أصبح لزاما على المنظمة ككل أن تهتم به من خلال الاستثمار فيه للرفع من معارفه و مهاراته وخبراته، فالاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في الأصول البشرية، نظرا للعوائد و المنافع التي يحققها، لذلك سيتم في هذا المبحث التطرق إلى مفاهيم أساسية حول الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعرف على مفهومه وأهميته وأهدافه بالإضافة إلى نظريته والانتقادات الموجهة لها، وفي الأخير التعرف على أبعاده ومحدداته.

المطلب الأول: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري بالإضافة إلى أهميته وأهدافه.

أولا: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

من أجل التعرف على مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري لابد من التعرف أولا على مفهوم الاستثمار، حيث يعرف هذا الأخير " بأنه تخصيص رأس المال للحصول على وسائل إنتاجية جديدة أو لتطوير الوسائل الموجودة لغاية زيادة الطاقة الإنتاجية ". وهو أيضا تكوين رأس المال العيني الجديد الذي يتمثل في زيادة الطاقة الإنتاجية".⁽¹⁾

كما أن موضوع الاستثمار في رأس المال البشري احتل مكانة واسعة من إستراتيجية المؤسسات التي تسعى لتحقيق أهدافها والاستمرار ويمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري " بأنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته".⁽²⁾

كما يعرف على " أنه تلك المدخلات التي تقوم بها المنظمات في ميدان تدعيم المواهب البشرية وترقية وتطوير المهارات، وهذا يعني أن الاستثمار في تعليم العاملين هو طريقة جديدة لخلق سوق عمل داخلي تركز عليه المنظمة في بناء مواردها البشرية".⁽³⁾

كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري أيضا " على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، التي يحصل عليها الإنسان

⁽¹⁾ عبد الكريم بعداش: الاستثمار الأجنبي المباشر وآثاره على الاقتصاد الجزائري خلال الفترة 1996-2005، أطروحة دكتوراه ،

تخصص النقود والمالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007-2008، ص30.

⁽²⁾ عبد المطلب بيبصار: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات الاقتصادية بولاية مسيلة ، مجلة العلوم

الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 17، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر، 2017، ص 179.

⁽³⁾ هندة مدفوني : رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه واشكالية قياس أدائه ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد

6، جامعة أم البواقي، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 132.

عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله".⁽¹⁾

وعليه يمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه كل ما يتم انفاقه على رأس المال البشري لتطوير معارفه ومهاراته وخبراته، كما أنه عبارة عن مجمل المعارف والكفاءات التي يتحصل عليها الفرد من خلال ممارسته لمختلف الأساليب الاستثمارية والتي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية من أجل تحقيق التميز.

ثانياً: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

تنبثق أهمية رأس المال البشري من أهمية الدور الذي تؤديه هذه النخبة من القوى العاملة، والمتمثلة بتقديم الأفكار الجديدة والابتكارات والمخترعات التي تساهم في تحسين المركز التنافسي للمنظمة، وعلى هذا الأساس يمكن استعراض هذه الأهمية على النحو الآتي:⁽²⁾

1. ان الإدارة الفاعلة لرأس المال البشري قد تكون المحدد النهائي للأداء المنظمي، إذ أن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات البشرية لكي تمتلك أفراداً يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيها، لذا فالأفراد العاملون في منظمات اليوم عليهم الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل المعرفي والذي تكون فيه مسؤولياتهم أوسع وأعمق؛
2. إن استثمار رأس المال البشري يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة إذ أن إستراتيجية التميز لا يمكن تحقيقها إلا عن طريق النتاجات الفكرية والمتمثلة بالإبداع وتقديم منتجات جديدة وما يتعلق بالبحث والتطوير؛
3. يعد استثمار رأس المال البشري مصدراً لتوليد الثروة في المنظمات والأفراد؛
4. تعد المنظمات المعاصرة استثمار رأس المال البشري الخاص بها أقوى سلاح تنافسي في السوق، وتسعى إدارة هذه المنظمات في القرن الحادي والعشرين إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف، إذ أن أكثر الموجودات قيمة هي الموجودات البشرية؛
5. ان أهمية رأس المال البشري تأتي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية منظمة وان الاهتمام به يعد قضية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتقني المعاصر، القدرات البشرية العالة تعد اهم الأسلحة التي تعتمد عليها الأمم والشعوب في الصراع العالمي الراهن؛

⁽¹⁾ عبد الله علي القرشي: الاستثمار في رأس المال البشري من منظور مالي، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية ، المجلد 5، العدد 10، جامعة الأندلس، العراق، نوفمبر 2013، ص 476.

⁽²⁾ سعيد حسن تغريد، أشرف هاني حرز: استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الايواء ، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 114، 2018، ص ص 343-344.

6. زيادة القدرة الإبداعية للموظفين تساعد على إبحار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم للمنظمة؛
7. يساعد على زيادة كفاءة الأصول، وتحقيق إنتاجية أعلى وخدمة أفضل للعميل والذي بدوره يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

ثالثاً: أهداف الاستثمار في رأس المال البشري

يرى بعض الاقتصاديين أن الإنفاق على الإنسان هو إنفاق استثماري من حيث مساعدته في زيادة الإنتاج وغير ذلك من الأهداف.

يمكن تقسيم أهداف الاستثمار في رأس المال البشري إلى قسمين رئيسيين كما يلي:

1. الأهداف المباشرة

تنقسم الأهداف المباشرة للاستثمار في العنصر البشري إلى: ⁽¹⁾

أ. زيادة الإنتاج

تعد زيادة الإنتاج أحد الأهداف المباشرة للاستثمار في العنصر البشري، ويربط الاقتصاديون بين التعليم وزيادة الإنتاج، حيث يؤدي التعليم إلى زيادة إنتاجية الأفراد، وذلك من خلال خلق طبقة من الفنيين في المجالات العلمية الفنية التكنولوجية التي تزيد من الإنتاج وتعمل على تطويره ليتلاءم وظروف التقدم، إن التعليم يجب أن يتجه إلى خلق المهندسين والعلماء الفنيين باعتبارهم العمود الفقري للإنتاج العصري وزيادته القائمة على التكنولوجيا الحديثة؛

ب. تحقيق العدالة في توزيع الدخل

يعتبر هذا الهدف من أهم الأهداف الهامة للاستثمار في العنصر البشري، إذ أنه يقارب بين الطبقات الغنية والطبقات الفقيرة، ويعد التعليم والرعاية الصحية من الأدوات التي تساعد في تخفيف حدة الفروق بين دخول الأفراد؛

ج. تحقيق التوظيف

ويقع هذا الهدف على رأس الأهداف التي توليها الدول أهمية وتدرجها ضمن سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى سياستها المالية والنقدية، و يتمثل هذا الهدف في إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد ويكون ذلك عن طريق الملاءمة بين رغبات أصحاب العمل وما يحتاجونه من مهارات وكفاءات ويمكن منحه للأفراد عن طريق الملاءمة بين رغبات أصحاب العمل وما يحتاجون من مهارات وكفاءات ويمكن منحه للأفراد عن طريق الاستثمار في العنصر البشري سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو غيره، و بالتالي تكون العمالة المطلوبة في السوق على قدر كبير من المهارة فتزداد الإنتاجية؛

⁽¹⁾ محمد موساوي: مرجع سبق ذكره، ص ص 59-60.

د. تحقيق المساواة الاجتماعية

يساعد الاستثمار في العنصر البشري عن طريق التعليم على تحقيق المساواة الاجتماعية، وذلك من خلال مساعدة الطبقات الفقيرة المحرومة ونشر مبادئ التعاون بين الأفراد.

2. الأهداف غير المباشرة:

لا تؤدي هذه الأهداف الى تحقيق زيادة في الانتاج والانتاجية بصورة مباشرة، فهي تؤدي الى تحقيق هذه الزيادة بصورة غير مباشرة، ولهذا أطلق عليها الأهداف غير المباشرة، ومن أهم هذه الأهداف مايلي: (1)

أ. بناء الدوافع الاقتصادية الرشيدة لدى الأفراد

من المعروف أن السلوك الاقتصادي للإنسان يتأثر بدوافعه الاقتصادية، وتهدف الاستثمارات البشرية الى ترشيد هذه الدوافع وخلق الصفات الاقتصادية البناءة التي تقتضيها حياة نظام المصنع، فالرغبة في العمل المؤهل له الفرد والرغبة على اكتساب أقصى دخل ممكن والرغبة في الاستقرار في العمل (عن طريق الاستجابة لتعليمات الرؤساء واحترام المواعيد) والرغبة في إتقان العمل (عن طريق حب العمل والإخلاص فيه) وما إلى ذلك من الدوافع؛

ب. إحداث التغيير الفكري والاجتماعي اللازم لعملية التنمية

يعد أحد الأهداف الرئيسية للاستثمار في العنصر البشري هو إحداث التغيير الاجتماعي اللازم لعملية التنمية، فعن طريق التعليم مثلاً يمكن خلق العناصر القيادية في البلاد وتقديم الأفكار الجديدة للأفراد والتي تعد بمثابة نقطة الانطلاق في جميع حركات التغيير والإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية على مر العصور؛

ج. توفير مناخ البحث العلمي في المجتمع

يعتبر توفير مناخ البحث العلمي من أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الاستثمارات البشرية، ويعد توفير الباحثين من أولى مقومات البحث العلمي إن لم يكن من أشق الأمور للدول التي تبحث عن التنمية السريعة العاجلة، لذلك كانت مسؤولية إيجاد القدرات والاستعدادات لرجال البحث العلمي المتخصصين في فروع العلوم المختلفة من الواجبات الهامة التي تقع على عاتق الجامعات إن لم تقع على كاهل الدولة نفسها؛

د. احداث التقدم التقني

تتفق الآراء على اعتبار أن احداث التقدم التقني من الأهداف الهامة للاستثمارات البشرية، ويقصد بالتقدم التقني تطبيق المعرفة العلمية المتقدمة، ويقوم التعليم بدور بارز في هذا المجال.

(1) هندا مدفوني: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة المنظمات، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، الجزائر، 2016-2017، ص ص 41، 42.

المطلب الثاني: نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والانتقادات الموجهة لها

حققت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري نجاحا من خلال المبادرات التي ساهمت في تطورها إلا أنها كغيرها من النظريات الأخرى لم تخلو من الانتقادات.

أولا: نظرية الاستثمار في رأس المال البشري

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز Schultz ، وأن فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع الى القرن الثامن عشر "ق 18" فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى:

1. جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري؛
2. تحديد ماهية رأس المال البشري وإدخال الفرد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد؛
3. تقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للجميع؛
4. إدخال مفهوم الخسارة في رأس المال البشري الناتجة عن الموت أو العجز أثناء الحروب والذي يقلل من مخزون الثروة القومية؛
5. تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناتجة عن هجرة العمالة، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب.

وفيما يلي عرض لتطور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري.⁽¹⁾

1. مبادرة شولتز (Schultz):

شاهد شولتز Schultz اهتمام الباحثين بالأصول المادية و إهمالهم للعنصر البشري، لذلك فقد سعى جاهدا من أجل الوصول إلى نظرية الاستثمار في الرأس المال البشري بهدف تحقيق التنمية البشرية، واعتبر أن عملية التعليم أفضل وسائل الاستثمار في رأس المال البشري، ومن أجل هذا فقد ركز أبحاثه الأولى على العمال المزارعين في الولايات المتحدة الأمريكية، وكتيجة لاحظ أن زيادة الانتاجية ناجمة عن الاستثمار في الأفراد من خلال تعليم المزارعين و تزويدهم بمنح دراسية، وعليه فقد حدد شولتز نوعية من الموارد التي يجب أخذها بعين الاعتبار أثناء العملية التعليمية وهي:

أ. الإيرادات التي كان يمكن للفرد الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم؛

⁽¹⁾ حلول مقاتل: انتقال رأس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال افريقيا، مذكرة ماجستير ، تخصص مالية واقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2013-2014، ص 56.

ب. تكلفة التعليم التي تظهر في شكل مقابل مالي يدفع للمؤسسات المستخدمة في العملية التعليمية جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجور ومختلف المعدات المستخدمة في عملية التعليم.

وقد بنى شولتز Schultz نظرية على ثلاثة فروض أساسية هي:

- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري؛
- إن الاختلاف في إيرادات ومداحيل الأفراد لا يمكن تفسيرها باختلاف مقدار استثماراتهم في رأسمالمهم البشري؛
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي (غير البشري).⁽¹⁾

2. مبادرة بيكر Beker*

ركز بيكر في أبحاثه على عوامل وأشكال الاستثمار البشري من تعليم، الهجرة والرعاية الصحية مع التركيز أكثر على عنصر التدريب في محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي، كما تطرق بيكر على علاقة معدل دوران العمل وتكلفة نوعية التدريب.⁽²⁾

وقد بدأ بيكر تحليله النظري بتحليل انعكاسات الاستثمارات في الرأس المال البشري عن طريق التدريب في مكان العمل على المداحيل بالاعتماد على نظرية سلوك المؤسسة. وبهذا فقد قسم التدريب الى نوعين أساسيين، التدريب العام والتدريب الخاص وهما كالتالي:⁽³⁾

أ. التدريب العام

هو كل تدريب يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها، وكذلك على أي مؤسسة أخرى قد يعمل فيها، مثل ذلك الطبيب المتدرب في مستشفى ما فإنه يزيد الإنتاجية الحدية للمستشفى التي تدرب فيها، ويمكنه استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في مستشفى آخر؛

* غاري ستانلي بيكر Gary Stanley Beker: اقتصادي أمريكي ولد سنة 1930، معروف من خلال أعماله في مجال التحليل الاقتصادي الجزئي، أعطى دفع قوي لنظرية رأس المال البشري، مما جعله يحصل على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1992 لأبحاثه في هذا المجال.

(1) محمد طلال محمد أبو الروس: مرجع سبق ذكره، ص 39.

(2) محمد منير عودة شبير: دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني -دراسة حالة -بنك فلسطين، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال - إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين، 2015، ص 45.

(3) محمد دهان: الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 41-42.

ب. التدريب المتخصص

هو كل تدريب يزيد الانتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرب فيها بدرجة أكبر من انتاجية الحدية إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى، وأمثلة هذا النوع من التدريب عديدة كتدريب العامل الجديد وتعريفه بعمله، أو تدريب الفرد على نوع متخصص من التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسة دون غيرها.

3. مبادرة مينسر Mincer

من بين الباحثين أيضا الذين طوروا نظرية الاستثمار في رأس المال البشري نجد مينسر Mincer، واعتمد على مفهوم رأس المال البشري لتفسير الانحرافات في توزيع الايرادات، كما حاول مينسر Mincer قياس التكلفة والعائد المترتبة عن الاستثمار في التدريب وقام من خلال أبحاثه بوضع مجموعة من الأهداف التي ينبغي تحقيقها تتمثل في:

- أ. تحديد حجم التكلفة المخصصة للتدريب؛
- ب. تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب؛
- ج. تحديد المنفعة التي يمكن تحقيقها من خلال تحديد التكلفة والعائد من التدريب، وذلك من أجل تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.

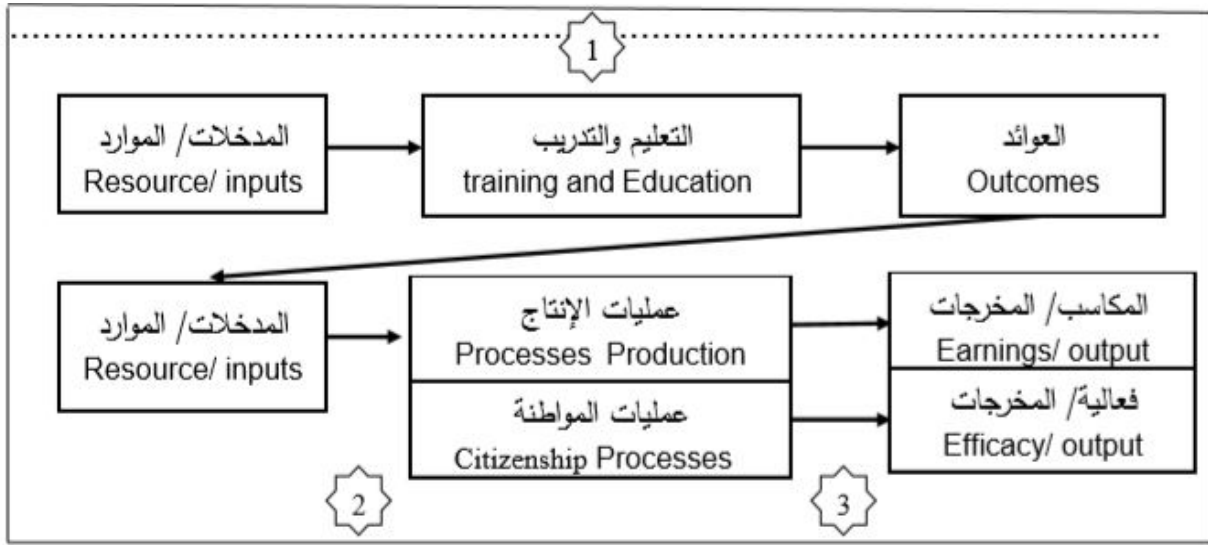
توصل مينسر إلى عدة استنتاجات فيما يتعلق بدراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد أهمها:

- الزيادة في مستوى تعليم الفرد يزيد من احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل؛
- الزيادة في معدل دوران العامل يؤدي إلى الزيادة في تكلفة الاستثمار في التدريب؛
- زيادة الاستثمار في التدريب خاصة المتخصص يزيد من احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة.⁽¹⁾

وبالتالي فإن نظرية الاستثمار في رأس المال البشري برهنت أن زيادة الإنتاجية ترتبط بما يتلقاه الفرد من استثمار، من خلال المجالات التي اعتبرتها هذه النظرية إنفاق استثماري والتي تتمثل في التعليم والتدريب والرعاية الصحية. كما شكلت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري مجموعة من العلاقات كما هي موضحة في الشكل التالي:

(1) ريحة قوادرية: مرجع سبق ذكره، ص 64.

الشكل رقم (01-02): العلاقات التي شكلتها نظرية الاستثمار في رأس المال البشري



Source: Maran Marimuthu and others, Human capital development and its impact on firm performance evidence from development economies, journal of international, social research, university turku Abdul rahman, 2009, p 267.

إن الشكل السابق يقدم العلاقات الرئيسية التي شكلتها نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والفرضيات التي تقع تحت هذه العلاقات:⁽¹⁾

- العلاقة 1: تمثل هذه العلاقة مفهوم وظائف الإنتاج كما قدمت آلية التعليم والتدريب، مفتاح الفرضية التي تقع تحت هذه العلاقة أن الاستثمار في التعليم والتدريب يؤديان إلى زيادة التعلم؛
- العلاقة 2: تقدم رأس المال البشري من خلال العلاقة التي تربط التعلم بزيادة الإنتاجية، مفتاح الفرضية التي تقع تحت هذه العلاقة بأن التعلم المتزايد يعمل في الحقيقة على زيادة معدل الإنتاج؛
- العلاقة 3: تقدم رأس المال البشري وعلاقته بزيادة الإنتاجية وزيادة الأجور ومداحيل العمل، مفتاح الفرضية التي تقع تحت هذه العلاقة بأن معدل الإنتاج الأعظم في الحقيقة يعمل على زيادة الأجر الأعلى للأفراد ومداحيل الأعمال التجارية.

وكخاتمة لهذه العلاقات نجد أن رأس المال البشري يعمل على المساهمة في تحقيق الفوائد للمؤسسات، من خلال مايلي:⁽²⁾

- تأثير رأس المال البشري في العمل ومساهمته في تحقيق القيمة للمؤسسة؛
- بينت أن ممارسات الموارد البشرية تنتج قيمة مالية مثل عائد الاستثمار؛

⁽¹⁾ Maran Marimuthu and others, op.cit , p69

⁽²⁾ Michael Armstrong, A Handbook of Human Resource management practice, kogan page, 10th edition, London and Philadelphia, 2006, p69.

- ساهمت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري في تصميم إستراتيجيات عمل فعالة لتحسين مساهمة الموارد البشرية في المؤسسة.

بالإضافة الى المبادرات السابقة حول نظرية الاستثمار في رأس المال البشري ظهرت مبادرات حديثة حول هذه النظرية وتمثل في: (1)

1. مبادرات فيشر (Fisher)

توصل فيشر من خلال دراسته في عام 1994 الى ما يلي:

- أ. ان الاختلاف في مستويات الكسب المرتبطة بمستوى التعليم الشخصي كبيرة؛
- ب. يتأثر مستوى الكسب المرتبط مع المستوى التعليمي بعدة عوامل مثل المستوى الاجتماعي والجنس والعرق... الخ؛
- ج. ينبغي إضافة سن العامل ومدة العمل لتفسير جزء من الاختلافات على مستوى الكسب، إذ أن الاستثمار في التعليم طويل المدى يحقق مردوده إلا بعد فترة من الزمن وكلما زاد عمر الانسان قل الانفاق على التعليم.

2. مبادرات جينتس (Gents)

جاءت نظرية المواقف لجينتس Gents والتي تنص على أن المدرسة تحسن من إنتاجية الفرد، بما تقدمه من معرفة بل بما تنمي من سلوك ومواقف تحظى بتقدير المؤسسات إنتاجية وتمثل هذه المواقف بالامتثال والطاعة والقبول بالعمل داخل مجموعة خاضعة للنظام التسلسلي حيث يجد كل فرد فيه مكانه.

3. مبادرة يورغنسون وغريليشيز (Yorgenson et Grilliches)

قام يورغنسون وغريليشيز Yorgenson et Grilliches : بدراسة ميدانية عام 1967م، وتوصل الى أن العامل المتبقي ربما كان مرده عدم الدقة على القياس لمدخلات الإنتاج، وان التأثير غير المباشر لتقدم المعرفة على التقدم الاقتصادي لا وجود له، أي أنهم يرفضون نظرية العامل المتبقي.

ثانيا: الانتقادات الموجهة لنظرية الاستثمار في رأس المال البشري

بالرغم من النجاح الذي حققته هذه النظرية إلا أنها كغيرها من النظريات الأخرى لم تخل من الانتقادات، فقد وجهت إليها العديد من الانتقادات خاصة تلك المقدمة من قبل علماء التربية، وتمثل في:

- قامت هذه النظرية بالربط بين زيادة الاستثمار في رأس المال البشري (التعليم) بزيادة الدخل مما حظ من قيمة عملية التعليم كعملية سامية وراقية؛

(1) ليلي بوحديدي، إلهام مجاوي: قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 10، جامعة الحاج لخضر- باتنة، الجزائر، 2013، ص 37.

- قامت هذه النظرية بربط التعليم دائما بزيادة الدخل، إلا أن هناك عوامل أخرى تساعد في زيادة الدخل مثل المكانة الاجتماعية والصحة والبيئة، ... الخ؛
- تعتبر الأساليب التي استخدمت القياس في هذه النظرية مقاييس مشكوك في صحتها ودقتها؛
- أهملت نظرية الاستثمار في رأس المال البشري المجالات الأخرى التي يمكن الاستثمار فيها أيضا مثله تقديم الحوافز، وظروف العمل... الخ، وربطت زيادة الإنتاجية دائما بالتعليم؛
- إن هذه النظرية أهملت العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع نتيجة زيادة تعليم أفرادها.
- وبالرغم من وجود هذه الانتقادات إلا أن هذه النظرية ساهمت بشكل فعال في تغيير النظر إلى العنصر البشري على أنه مجرد آلة إلى اعتباره أصلا، وأنه رأس مال بشري تفوق قيمته قيمة رأس المال المادي، كما أكلت هذه النظرية ضرورة الاستثمار فيه من خلال التعليم والتدريب والصحة وغيرها من المجالات الأخرى.
- وبالتالي فإن التطورات التي لحقت رأس المال البشري سواء من قبل الاقتصاديين أو المسيرين، فبرت النظر إليه باعتباره مورد من موارد المؤسسة لا بد من الاستثمار فيه واستغلال معارفه ومهاراته وخبراته في تحقيق أهدافها، ولمواكبة التغيرات التي تحدث في المحيط خاصة في ظل اقتصاد المعرفة الذي يشيخ بالحاجة الملحة إلى الإبداعات والابتكارات المتسارعة، التي لا يمكن أن تحدث إلا من خلال رأس المال البشري، وضرورة الاستثمار فيه. (1)

المطلب الثالث: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري ومحدداته.

يقوم الاستثمار في رأس المال البشري على مجموعة من الأبعاد والمحددات و تتمثل في :

أولا: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

جاءت أهمية الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري من منظور متعدد الأبعاد منها: (2)

1. البعد الثقافي

حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والآداب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله؛

2. البعد الاجتماعي

فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، إضافة الى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات؛

(1) ربيحة قوادرية: مرجع سبق ذكره، ص ص 67-68.

(2) أماني خضر شلتوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري-دراسة حالة على موظفي الوكالة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير ، إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين، 2009، ص ص 24-25.

3. البعد العلمي

حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يساهم على احداث النقلات الحضارية المختلفة واحداث التقدم التقني على شتى مجالات الحياة والتحسين المستثمر على وسائل المعيشة؛

4. البعد الاقتصادي

من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات إضافة الى أن الفرد المؤهل تعليما وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الدورة الاقتصادية؛

5. البعد الأمني

حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد الى تخفيض نسبة البطالة مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة الى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار. كما يقصد بالبعد الأمني توفير خدمات التعليم والتدريب في جو آمن يخلو من المخاطر قدر الإمكان، اذ يفضل المتدرب المؤسسة التعليمية أو التدريبية التي توفر له درجة أفضل من الأمان والسلامة.⁽¹⁾

ثانياً: محددات الاستثمار في رأس المال البشري

ترتبط عملية الاستثمار في رأس المال البشري بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلاً جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي:⁽²⁾

1. التخطيط

ويعني بوضع الأسس اللازمة لبناء الانسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة؛

(1) منى الجاسم الزايد: الاستثمار في رأس المال البشري- نموذج مقترح ، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة والتنمية الإدارية ،

على دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص 939، شوهد بتاريخ 2019/02/12 على الساعة 20:30 على الموقع

التالي pdf منى زايد-2015/03/5/wp-content/uploads/dr.alameri.com /

(2) رابع عرابة وحنان بن عوالي: ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي حول الرأس المال الفكري

في منظمات الأعمال العربية في الاقتصادية الحديثة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف، الجزائر،

يومي 13/14 ديسمبر 2011، ص12.

2. التنمية

يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وأنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج؛

3. التوظيف

ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبها على إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

المبحث الثالث: آليات تطبيق استراتيجية تكوين رأس المال البشري

يعتبر الاستثمار في رأس المال البشري أحد الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية الموظف وتحسين أساليب العمل من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية، فرغم أهمية الاستثمار في رأس المال البشري إلا أن هناك بعض المعوقات فيما يتعلق بها الاستثمار يجب أن تأخذها المنظمات بعين الاعتبار لترفع هذه الأخيرة من كفاءتها، وهذا ما سيتم التطرق اليه في هذا المبحث من أساليب الاستثمار في رأس المال البشري بالإضافة الى فعالية وكفاءة الاستثمار في رأس المال البشري وفي الأخير معوقاته.

المطلب الأول: أساليب الاستثمار في رأس المال البشري

تهدف مهمة إدارة الموارد البشرية إلى رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم عن طريق رسم السياسات والبرامج الخاصة بتدريبهم وتكوينهم وتحفيزهم واعدادهم لممارسة مهامهم الوظيفية باقتدار، ومن بين هذه السياسات: (1)

1. الاستقطاب والاختيار

إن التوجه الحديث في هذا الصدد هو استقطاب واختيار الفرد الذي يمتلك مهارات متعددة تمكنه من العمل في وظائف أو مجالات مختلفة وممارسة مهام متنوعة، وأصبحت الموارد البشرية المطلوبة تتصف بالقدرة على التعامل والتفاعل مع تكنولوجيا الحاسب الآلي. هذه الاتجاهات الحديثة جعلت إدارة الموارد البشرية تصمم برامج جديدة لاستقطاب هذه النوعية من الموظفين وتستخدم تقنيات حديثة في عملية الانتقاء للكشف عن وجود المهارات المتعددة لدى هذه الموارد؛ (2)

2. التدريب

برزت أهمية التدريب في ظل التطورات المتسارعة التي أحدثتها تحول الاقتصاد الى ما يسمى باقتصاد المعرفة، مما أوجب ضرورة تدريب الأفراد لاطلاعهم على المعارف والتقنيات الجديدة؛ ويعنى بالتدريب تلك الجهود المبذولة التي تقوم بها المنظمة من أجل تطوير المعارف والخبرات لدى العاملين وبما يجعلهم أعلى إنتاجية وأكثر فعالية في أداء مهامهم، فالهدف الرئيسي من التدريب هو استخدام المهارات الجديدة والمعارف وتطبيقها لتحديد الفعالية الاجمالية للبرامج التدريسية وبما يساهم على انخفاض التكلفة مقارنة بتكلفة التدريب؛ (3)

(1) عائشة بنت سالم بن صالح الرقيشية: أبعاد التعلم التنظيمي وعلاقتها بتنمية رأس المال البشري لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة

الداخلية بسلطنة عمان، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة تعليمية، كلية العلوم والأداب، جامعة نزوى - عمان، الاردن، 2015، ص 49.

(2) محمد حرز الله لخضر: دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية-دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل،

مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 60.

(3) عائشة بنت سالم بن صالح الرقيشية: مرجع سبق ذكره، ص 49.

3. التعلم

ويقصد به مجموعة التغيرات التي تحدث في سلوك الإنسان نتيجة الخبرات والتجارب السابقة التي مر بها، وتوجد عملية التعلم في حياة الشخص سواء كان في الأسرة أو المدرسة أو العمل أو المجتمع، وبصفة عامة يؤثر التعلم في سلوك الإنسان حيث يؤدي إلى تغيير إدراكه أو تفكيره ومن ثم تغيير مستمر في سلوكه؛⁽¹⁾

كما يعرف التعلم بأنه العملية التي يستطيع من خلالها الفرد أن يكتسب المعلومات والمهارات والاتجاهات من خلال تفاعله مع النظم الاجتماعية والثقافية المحيطة به، وذلك من خلال التفكير والدراسة والممارسة، أو نتيجة عمليات التعليم التي حصل عليها، وتتم عمليات التعلم لكل إنسان بشكل تلقائي، حيث تتفاعل ظروفه الشخصية وقدراته مع ما يحيط به من ظروف اجتماعية وثقافية لاستثمار تعلمه من أجل تطوير نفسه وقدراته.⁽²⁾

4. التطوير

نجح المؤسسة يقتضي زيادة الاهتمام بتطوير مواردها البشرية وإتاحة المناخ التنظيمي الناجح، الذي يعمل على زيادة الرضا لدى الموارد البشرية ومن ثم زيادة الولاء الذي يرفع بدوره الشعور بالانتماء؛⁽³⁾ ويعرف التطوير على أنه: "عبارة عن الجهود التي تقوم بها المؤسسة من أجل تزويد العاملين بالقدرات التي تحتاج إليها المؤسسة مستقبلاً"⁽⁴⁾

5. التكوين

تتم المنظمة بالتكوين، لأن ما ينفق فيه يمثل استثماراً في الموارد البشرية، قد يكون له عائداً يظهر على شكل زيادة وتحسين كفاءة العاملين وعليه فالتكوين يحتل مكانة هامة ضمن الأنشطة الإدارية الهادفة لتحسين أساليب العمل وذلك عن طريق أحداث تغيير في مهارات العاملين وقدراتهم من ناحية، كما يستهدف تطوير أنماط السلوك الذي يتبعونه في أداء أعمالهم من ناحية أخرى.

(1) عماد مساعدي: دور استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة بعض المؤسسات، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس - سطيف، الجزائر، 2014، ص35.

(2) ناصر محمد سعود جرادات وآخرون: مرجع سبق ذكره، ص256.

(3) سبرينة مانع: أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات-دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص162.

(4) طاهر حجوية: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بالأغواط، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة عمار تليجي، الأغواط، 2013، ص54.

وعليه فالتكوين هو عملية تعلم تهدف إلى تطوير وتحسين الأداء أي أحداث تغير فيه برفع مستواها إلى مستويات أعلى عن طريق الخبرة والتمرين وسواء تم ذلك للأفراد من غير العاملين ذاتيا أو تحت إشراف المنظمة بطريقة مباشرة أو بالاستفادة من جهود جهات أخرى في ذلك المجال طريقة غير مباشرة؛⁽¹⁾

6. الحوافز

هي مجموعة العوامل التي تؤدي إلى إثارة الفرد من أجل بذل جهد يفضي إلى تنفيذ مهام محددة تؤدي إلى رفع مستوى العامل والتميز في الأداء ويكون بذلك قد حقق إشباع حاجاته أو بعضها، وهي تمثل مختلف الوسائل التشجيعية سواء المادية منها كالأجور والمكافآت والخدمات الاجتماعية وغيرها أو المعنوية كالترقية والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرار وغيرها، التي تمنح للعاملين في المؤسسة؛⁽²⁾

كما يعرف التحفيز " بأنه عبارة عن مجموعة الدوافع التي تدفع الشخص لعمل شيء ما".⁽³⁾

المطلب الثاني: كفاءة وفعالية الاستثمار في رأس المال البشري

تعتبر الموارد البشرية العنصر المهم لتحقيق الأهداف والغايات المرجوة فأهميتها تكمن في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارات المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها بوصفها محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ذاتها ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخليا وخارجيا.⁽⁴⁾

أولا: مفهوم الكفاءة والفعالية والفرق بينهما

1. مفهوم الكفاءة

يحتل مفهوم الكفاءة مكانة أساليب في إستراتيجية المنظمة، وفي تسيير وتأهيل مواردها البشرية، باعتبارها مؤشر مهم للموارد غير الملموسة، حيث حظي المفهوم على قدر كبير من اهتمام الباحثين عن التفوق والنجاح، وقصد إزالة الغموض الذي يحيط بمفهوم الكفاءة سيتم عرض مجموعة من التعاريف:

(1) وهيبه سراج، عبد الحميد ستي : أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال

الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، يومي 13-14 ديسمبر 2011، ص ص 15-16.

(2) الطاهر الوابي: التحفيز وأداء الممرضين-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية-عالية صالح-بمدينة تيسة ، مذكرة ماجستير ، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة"02"، الجزائر، 2012-2013، ص 8.

(3) الداوي الشيخ: تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، العدد 06، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، 2008، ص 13.

(4) فتحى لويشي: الأساليب القيادية والأخلاق الإدارية للموارد البشرية (استراتيجيات التغيير)، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر - القاهرة، مصر، 2013، ص 25.

هناك من يرى على أنها: " تلك المعارف والسلوكيات والمهارات المتحركة أو القابلة للتحريك بغية القيام بمهمة محددة". كما تعرف بأنها: " تلك التوليفة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها الفرد، والمستعملة والمجسدة في الميدان بغية تحقيق هدف معين".⁽¹⁾

وتعرف أيضا على أنها: " القدرة على استغلال الموارد أفضل استغلال لتحقيق أهداف المنفعة." أي أنها تشير الى القدرة على تدنية مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقاس بالعلاقة بين النتائج والموارد المستخدمة، معبرة بذلك عن العلاقة بين الموارد المخصصة والنتائج المحققة، فهي الكيفية التي تستخدم بها المؤسسة مواردها المالية البشرية في سبيل تحقيق الأهداف.⁽²⁾

حيث يعتبر مفهوم الكفاءة عموما من الإشكاليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، اذ يجب تحديد الكفاءات التي يتمتع بها العاملين ومقارنتها مع تلك التي يتطلبها تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، فالكفاءة لا تتمتع بالطابع الاستراتيجي إلا إذا كانت متغيرا ضروريا لتكييف المنظمة مع بيئتها التنافسية.⁽³⁾

2. مفهوم الفعالية

يعتبر مفهوم الفعالية نقطة ارتكاز أساسية في نظريات التسيير والتنظيم، بحيث ما يزال الجدل قائما حول تحقيق دقيق لمحتواها، معا لاقتناع أن أي مساهمة نظرية في مجال التنظيم، لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار مفهوم الفعالية.⁽⁴⁾ ينظر الباحثون في علم التسيير الى مصطلح الفعالية على أنها أداة من أدوات فعالية مراقبة التسيير في المؤسسة، هذا من منطلق أن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة، بالتالي يعكس العلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المحققة والأهداف المخططة، فالأداء يعبر عن الأهداف أو المخرجات المراد تحقيقها أو النتائج المحصل عليها.⁽⁵⁾ كما تعرف الفعالية بأنها: " القدرة على تحقيق الأهداف مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك، والقدرة على تحقيق التكيف والنمو والبقاء فهي تمثل العلاقة بين الأهداف المحققة والأهداف المستهدفة".

وتعطى العلاقة كالتالي: الفعالية = الأهداف المحققة / الأهداف المستهدفة.

فالمنظمة الناجحة قادرة على تركيز مصادرها على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج (الفعالية)، لذا فهي تتبنى قيمة عمل الأشياء الصحيحة، ان الفعالية تتحدد من خلال اجراء مقارنة بين المنظار المتشبه.⁽¹⁾

(1) هاجرة غانم: مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة-دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة المنظمات،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013، ص ص 52-54.

(2) سبرينة مانع: مرجع سبق ذكره، ص 209.

(3) سملاي بحضيه: مرجع سبق ذكره، ص 140.

(4) هاجرة غانم: مرجع سبق ذكره، ص 79.

(5) سبرينة مانع: مرجع نفسه، ص 209.

كما أن الفعالية هي جعل القوى العاملة تنجز ما يطلب بنجاح ومثابرة وهي مرتبطة بعدة عوامل منها:

- أ. تحفيز الأفراد؛
- ب. تطوير قدراتهم ومهاراتهم؛
- ج. مدهم بمهارات جديد والمواد الكفيلة لتحقيق ذلك؛
- د. مساعدتهم على التواصل الى الأداء المرغوب فيه.⁽²⁾

3. الفرق بين الكفاءة والفعالية

يمكن التفريق بين الفعالية والكفاءة كالتالي:⁽³⁾

الفعالية: هي استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة أي أنها تختص ببلوغ النتائج. بينما الكفاءة: هي الوسيلة أو الطريقة التي اتبعت في الوصول الى النتائج أو تحقيق الأهداف. والجدول التالي يوضح الفرق بين مصطلحي الكفاءة والفعالية.

جدول رقم (01-02): مقارنة بين الكفاءة والفعالية

معايير القياس	تحلل	تعالج	تهتم	
المدخلات مثل: العمل، المواد، المعدات	كيفية الوصول	الموارد	بالوسيلة	الكفاءة
المخرجات مثل: الأرباح، العائد، رقم الأعمال	نقطة الوصول	النتائج	بالهدف	الفعالية

المصدر: سبرينة مانع: أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات-دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 209.

من الجدول (01) يتبين أن الفروقات الأساسية بين مصطلحي الكفاءة والفعالية والمتمثلة في مجالات الاهتمام والمعالجة والتحليل وكذا معايير القياس، إنما تعبر في ذات الوقت عن التكامل بينهما في سبيل الوصول الى المعنى الحقيقي للأداء والمترجم في الاستغلال الأمثل للموارد بغية تحصيل النتائج المسطرة وتغيب فجوة الأداء السلبية.

(1) عبد الكريم بوبرطخ: دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية ، مذكرة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، 2012، ص02.

(2) حمزة الجبالي: تنمية وإدارة الموارد البشرية ، 2016، شوهذ بتاريخ 2019/02/28، على الساعة 21:00، على الموقع التالي:

<https://books.google.dz/books>

(3) هاجرة غانم: مرجع سبق ذكره، ص91.

ثانيا: العلاقة بين الكفاءة والفعالية

الشكل التالي يوضح العلاقة بين الكفاءة والفعالية

الشكل رقم (01-04): العلاقة بين الكفاءة والفعالية

كفو	عدم تحقيق الأهداف مع عدم وجود اسراف في الموارد	تحقيق الأهداف مع عدم وجود اسراف في الموارد
	عدم تحقيق الأهداف مع وجود اسراف في الموارد	تحقيق الأهداف مع وجود اسراف في الموارد
غير كفو	عدم تحقيق الأهداف مع وجود اسراف في الموارد	تحقيق الأهداف مع وجود اسراف في الموارد
	عدم تحقيق الأهداف مع عدم وجود اسراف في الموارد	تحقيق الأهداف مع عدم وجود اسراف في الموارد
غير فعال		فعال

المصدر: عبد الكريم بوبرطخ: دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية،

مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2012، ص 03.

ويعتبر مفهوم الكفاءة ملازما لمفهوم الفعالية ولكن يجب أن لا يستخدم بالتبادل فقد تكون المنظمة فعالة ولكنها ليست كفوة أي أنها تحقق أهدافها ولكن بخسارة، وعدم كفاءة المنظمة يؤثر سلبا على فعاليتها فكلما ارتفعت تكاليف تحقيق هدف معين قلقت احتمالات قدرة المنظمة على البقاء.

ويجب أن يأخذ كلاهما-الكفاءة والفعالية-في الاعتبار ضمن مقاييس نجاح أي منظمة، فالفعالية هي إنجاز العمل أو الشيء الصحيح أما الكفاءة فهي إنجاز العمل بشكل صحيح.

وقد تكون المنظمة كفوة ولكنها غير فعالة كما في حالة قيام المنظمة بإنتاج سلعة لا يوجد الطلب عليها. كما قد تكون المنظمة فعالة ولكنها ليست كفوة كما في حالة تحقيق المنظمة لأهدافها بغض النظر عن التكاليف التي تتحملها في سبيل ذلك.

فالكفاءة تشير بالمعنى الصريح الى البعد الاقتصادي في تحديد الأهداف والى نسبة المخرجات الى المدخلات إذا يتوجب على تنظيم تحقيق الأهداف المحددة بالموارد الموجودة، وهي موارد محدودة يستلزم إدارتها بشكل اقتصادي بينما تشير الفعالية الى القدرة على النجاح في تحقيق الأهداف.⁽¹⁾

⁽¹⁾هاجرة غانم: مرجع سبق ذكره ، ص ص 91-92.

كما يعرف الأداء وفقا لمصطلحي الكفاءة والفعالية على أنه: "انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية، بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها".
وعليه يعتبر كل من الكفاءة والفعالية مصطلحين يعبران عن المعنى الحقيقي للأداء، إذ يعكسان التوجه الذي يعرف الأداء انطلاقا من العلاقة بين النتيجة والجهد المبذول، فلا يمكن تحقيق الأداء المرغوب دون وجود كفاءة تامة (استخدام رشيد للموارد دون تبذير وبأدنى تكلفة ممكنة) وفعالية تمكن من بلوغ الأهداف. وعليه فإن الأداء يشمل مفهومين هما الكفاءة والفعالية، في الأداء البشري يحوي في مضامينه ما حققته الموارد البشرية من إنجازات وأهداف بكفاءة وفعالية كنتيجة لالتزامها الإيجابي بالقيام بمهامها ومسؤولياتها على الوجه المطلوب.⁽¹⁾

وبالتالي يتعين على المسؤولين التأكد من فعالية الاستثمار البشري في المدى الطويل والعمل على تطوير الموارد البشرية بحيث تتجاوب مع متطلبات المنظمة، ويعتبر التخطيط للاستثمار البشري في المنظمات التي تسيروها إدارات عليا راشدة مثله مثل التخطيط للتسويق والإنتاج والتمويل، وبهذا ترتفع الكفاءة والفعالية الكلية للمنظمة، وتستطيع أن تواجه المنافسة الحادة التي تواجهها خاصة مع ازدياد حجم المنظمة التي تدفعها الى تحسين الجودة والخدمات المقدمة والابتكار والابداع لمجابهة التقدم التكنولوجي وما ينتج عنه من إطارات وتخصصات جديدة أو منتوجات جديدة.⁽²⁾

المطلب الثالث: معوقات الاستثمار في رأس المال البشري

بعد التطرق إلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، فيما يلي بعض المعوقات التي يجب أن تأخذها المنظمة بعين الاعتبار عند تطبيقها المفاهيم الاقتصادية لهذا الاستثمار:⁽³⁾

1. اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي ومن أمثلتها:
 - أ. عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية، بالرغم أن الفرد يمكنه تأجير استثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تبيع المنظمة آلة لا تحتاجها؛
 - ب. عدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك، حيث يمكن فقده كلية بموت صاحبه، وهذا يؤدي الى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري؛
 - ج. يتطلب الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتا أطول نسبيا عن وقت الاستثمار المادي مما يزيد من درجة المخاطرة؛

(1) سبرينة مانع: مرجع سبق ذكره، ص 210.

(2) حمزة الجبالي: مرجع سبق ذكره، ص ص 17-18.

(3) خيرة قوبع: تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة-دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى "الظهرة"-مستغانم، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص 86.

1. اختلاف منحى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحى إنتاجية الأصل المادي. والاستثمار في الموارد البشرية وتوطينها، مطلب ملح ومهم ولكنه صعب التحقيق والاشكالية هي خاصة في إيجاد وتقييم متطلبات ذلك.
2. النقص في البيانات والأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري في مجال الموارد البشرية، ويتجسد ذلك النقص في: (1)
- أ. صعوبة تحديد أثر التدريب ودخل أجور وإيرادات الأفراد في ظل غياب معايير البحث التجريبي المحكم والذي يمكن من خلاله عزل تأثير العوامل والمتغيرات الأخرى ذات التأثير المباشر وغير المباشر؛
- ب. اعتماد القيمة الحالية للاستثمار في رأس المال البشري على معرفة دخل الأفراد الخاضعين للدراسة ودخل المجموعة المستخدمة للمقارنة؛
- ج. صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد المتحقيقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة؛
- د. صعوبة تحديد أو اختيار معدل الخصم المناسب واللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد الفصل في نجاح أو فشل أي برنامج، فعند حساب معدل العائد على التدريب لا بد من تضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول على التدريب، لكن يصعب قياس مثل هذا النوع من المنفعة قياساً مادياً مما يؤدي في النهاية إلى اظهار العائد الحقيقي على التدريب بصورة أقل مما عليه في الواقع.
3. صعوبة تحديد نسبة التكلفة المتخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار: فالفرد ينفق على المأكل والملبس والمسكن والرعاية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار البشري، لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضاً للفرد لكي يعيش وتستمر حياته، وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للاستثمار؛
4. صعوبة تقييم وقياس المنفعة المحققة من الاستثمار البشري: ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركزي الأدبي وتحقيق الذات، وإذا فرض أن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقط، لا يمكن اختياره اختياريًا غير رشيد. (2)

(1) عزيز دهماني: مساهمة الانفاق على رأس المال البشري في أداء المؤسسة الصناعية-حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2014-2015، ص 92-93.

(2) عمار إبراهيم: تنمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة-دراسة ميدانية في الساحل السوري، رسالة ماجستير غير منشورة، اختصاص سكان وتنمية، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2014، ص 86.

خلاصة الفصل الأول

من خلال هذا الفصل تبين أن رأس المال البشري من أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات في زيادة إنتاجيتها وأدائها بسبب ما يتمتع به من خصائص تساعد في التفاعل والتأقلم مع المحيط والتغيرات.

تسعى الدول بقوة نحو تطوير وتحسين رأس مالها البشري من خلال التعليم والتدريب وذلك لتزويد شعور بها بالمعارف وإكسابهم المهارات والقدرات وتنمية جوانب الإبداع والابتكار لديهم، حيث أن إنتاجية العنصر البشري تتصاعد بزيادة خبرته ومهارته أي كلما ازداد الاستثمار في الإنسان يزداد العائد منه، فالاستثمار في العنصر البشري هو ضرورة تملئها تطورات الحياة وظروف وخطط التنمية، كما يعتبر من مقومات تحقيق تنمية بشرية مستدامة وهذا ما تؤكد نظرياً خلاصة الأدبيات الحديثة المستندة إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري. كما أن أساليب الاستثمار في رأس المال البشري من استقطاب وتدريب وتحفيز تحقق عوائد على المنظمة وخاصة في ظل البيئة الصعبة التي تعيش فيها مؤسسات اليوم من تطورات وسباق نحو التميز، مما فرض هذا الواقع على المنظمات أن تتعامل مع موارد بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التعامل مع التقنيات الحديثة ورفع من كفاءة وفعالية المنظمة. وبالرغم من أهمية الاستثمار في رأس المال البشري إلا أن هناك بعض المعوقات التي يمكن أن تواجهها المنظمات عند اتخاذ القرارات فيما يتعلق بهذا الاستثمار ومن أبرزها اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي... الخ، ولكن رغم هذه المعوقات إلا أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى تحقيق منافع طويلة الأجل تتمثل في زيادة القدرات الإبداعية وتحسين الإنتاجية... الخ.

الفصل الثاني :

بناء نموذج اقتصادي جديد من
خلال إستراتيجية الإستثمار في
رأس المال البشري

تمهيد

إن التغييرات المستمرة والتطورات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال أدى إلى بروز اقتصاد عالمي جديد يطلق عليه اقتصاد المعرفة والذي يتركز أساسا على تكوين وتطوير المعارف من خلال الاستثمار الفعال في رأس المال البشرية حيث يساهم في تقديم كل ما هو جديد ومبتكر كما أن الدول التي تسعى إلى بناء قوة اقتصادية علمية عليها التوجه نحو الاستثمار في رأس المال البشري كخيار إستراتيجي لضمان بقاءها وتطورها لأنه أصبح الاعتماد على مجرد الاقتصاد الريعي الذي يقوم على قطاع المحروقات يشكل تهديدا على وجودها ومصدر للالتزامات الاقتصادية، لذلك من الضروري الانتقال من اقتصاد قائم على استغلال الموارد إلى اقتصاد قائم على تنوع مصادر الثروة وتنميتها. وسيتم فيما يلي التطرق إلى:

- آليات بناء اقتصاد المعرفة؛
- حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى التنوع الاقتصادي؛
- النموذج الانتقالي للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة.

المبحث الأول: آليات بناء اقتصاد المعرفة

يتجه العالم اليوم نحو الاقتصاد الجديد الذي أصبحت فيه المعرفة تشكل محرك الإنتاج والنمو الاقتصادي، باعتبارها سلعة غير منظورة ولا تخضع لقانون تناقض الغلة*، فالولوج في هذا الاقتصاد أصبح أمراً حتمياً من أجل زيادة قدرة المنظمات التنافسية والمحافظة على بقائها واستمرارها وتحقيقها لأداء مميز، وفي هذا المبحث سيتم تحديد مفهوم لاقتصاد المعرفة وأهميته، بالإضافة إلى خصائصه ومؤثراته وفي الأخير المتطلبات الأساسية لبناء اقتصاد المعرفة والعوامل الواجب توفرها لضمان نجاحه.

المطلب الأول: مفهوم اقتصاد المعرفة وأهميته

يعتبر اقتصاد المعرفة اقتصاد جديد يقوم على أسس مختلفة عن الاقتصاد التقليدي، كما أن له أهمية في تحقيق الاستمرارية في تطور الاقتصاد ونموه بسرعة واضحة.

أولاً: مفهوم اقتصاد المعرفة

لقد استخدمت عدة تسميات لتدل على اقتصاد المعرفة كإقتصاد المعلومات، إقتصاد الانترنت، الإقتصاد الرقمي، الإقتصاد الافتراضي. الإقتصاد الإلكتروني، الإقتصاد الشبكي وإقتصاد اللاملموسيات... الخ، كل هذه التسميات إنما تشير في مفهومها إلى إقتصاد المعرفة، وفي الغالب تستخدم بطريقة متبادلة، مما يبين أن مسألة تحديد تعريف جامع مانع لهذا الإقتصاد لم تلقى إجماعاً بعد بين أوساط الباحثين والمنظرين وعليه سيتم عرض أهم التعاريف الخاصة بإقتصاد المعرفة.⁽¹⁾ يعرف إقتصاد المعرفة بأنه "الإقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات وخدمات المعرفة (الإنشاء، التحسين، التقاسم، التعليم، التطبيق والاستخدام للمعرفة بأشكالها) في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسية ووفق خصائص وقواعد جديدة".⁽²⁾

ويعني إقتصاد المعرفة بأنه "التحول في مركز الثقل من الموارد الأولية والمعدات الرأسمالية إلى التركيز على المعلومات والمعرفة، ومراكز التعليم والبحث وصناعات الدماغ البشري". ويركز هذا التعريف على المكونات الثلاثة التالية لإقتصاد المعرفة وهي: المعلومات والمعرفة، التعليم والتعلم والبحث، الموارد البشرية المبدعة والذكاء الإنساني.⁽³⁾

* قانون تناقض الغلة: هو قانون فينص على أنه إذا تم إضافة وحدات متتالية من عنصر إنتاجي متغير إلى كمية ثابتة من عنصر إنتاجي آخر فان الناتج الحدي للعنصر قد يزداد أو لا ولكنه لا بد أن يأخذ في التناقص بعد نقطة معينة.

(1) خالد ياسين الشيخ: الإقتصاد المعرفي ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مذكرة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا، 2015-2016، ص 05.

(2) نجم عبود نجم: إدارة المعرفة (المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات)، الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 187.

(3) عمر أحمد همشري: إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 187.

كما يعرف بأنه " القدرة والقابلية على خلق وإبداع أفكار جديدة، طرق تفكير جديدة، عمليات ومنتجات جديدة وتحويل ذلك إلى اقتصادية وثرية".⁽¹⁾

ويعرف أيضا بأنه: " الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة والمشاركة فيها واستخدامها وتوظيفها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بالمجالات كافة من خلال خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تقنية متطورة واستخدام العقل البشري على أنه رأس مال وتوظيف البحث العلمي لإحداث التغيرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي لينسجم مع تقنية المعلومات والاتصالات وعلمية المعرفة والتنمية الشاملة".⁽²⁾

من خلال ما سبق، يمكن القول إن اقتصاد المعرفة هو ذلك الاقتصاد الذي ينتج عن تقدم المعلومات ما بعد العصر الصناعي، وهو فرع جديد من فروع العلوم الاقتصادية يقوم على فهم جديد لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع. كما أنه الاقتصاد الذي تتزايد فيه الثروة نتيجة إنتاج واستخدام وتوزيع المعرفة. إذن، فالاقتصاد المعرفة يقوم على أسس مختلفة عن اقتصاد الصناعة والتي نورد أهمها:⁽³⁾

1. من حيث طبيعة الموارد الاقتصادية: حيث يتعامل الاقتصاد الصناعي مع الموارد من خامات، آلات ومنتجات مادية، بينما يتعامل اقتصاد المعرفة مع الموارد اللامادية من بيانات، معلومات، معارف وبرمجيات.
2. من حيث طبيعة العوائد والكلفة: يركز اقتصاد الصناعة على عناصر العائد والكلفة المحسوسة، بينما اقتصاد المعرفة يتعامل علاوة على ذلك مع العناصر غير المحسوسة مثل: عائد الاستثمار في مجال التربية، تنمية العنصر البشري؛
3. من حيث القيمة: يتعامل الاقتصاد الصناعي مع ثنائية قيمة المنفعة والتبادل ويتعامل اقتصاد المعرفة -إضافة إلى ما سبق - مع القيمة الرمزية وقيمة المعلومات؛
4. من حيث الملكية: يتعامل الاقتصاد الصناعي مع الملكية المادية بينما اقتصاد المعرفة يتعامل مع الملكية الفكرية أساسا؛
5. من حيث طبيعة الإنتاج: يقوم الإنتاج الصناعي على مبدأ الإنتاج من الصفر بينما يقوم الإنتاج المعرفي على طور إعادة الإنتاج أو تكرار الإنتاج بالنسخ؛
6. من حيث الاستهلاك: بينما تنضب الموارد المادية مع زيادة استهلاكها، تنمو الموارد المعرفية مع زيادة استهلاكها؛

⁽¹⁾ لويزة فرحاتي: دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة شركة الاسمنت عين التونة-باتنة، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2016، ص50.

⁽²⁾ كريم سالم حسين الغالي، محمد نعمة الزبيدي: الاقتصاد المعرفي ودوره في التنمية الاقتصادية (جمهورية مصر العربية نموذجاً)، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 06، العدد 24، جامعة القادسية، العراق، 2009، ص56.

⁽³⁾ فريد بلقوم: إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديدة لإدارة الموارد البشرية-دراسة حالة المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو 9001 لولاية وهران، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص 13

7. من حيث علاقة العرض والطلب: يتسم سوق الاقتصاد الصناعي بكونه سوقا تنمو بدفع العرض، على النقيض من ذلك، ينمو سوق اقتصاد المعرفة بدفع الطلب.

الشكل رقم (01-02) يوضح الفرق بين العصر الصناعي والعصر المعرفي:

الشكل رقم (01-02) من العصر الصناعي إلى العصر المعرفي

عصر المعرفة	العصر الصناعي
اللاملموسات	الملموسات
مجموعة الاداء المتوازنة	التركيز العالي
القيمة	التكلفة
الوصول الفوري والدائم	التقرير الدوري
احصاءات الابداع	احصاءات الانتاج
المعرفة متقاسمة	المعرفة متشعبة و مبعثرة
الابتكار دائما	الابتكار عند الضرورة
إدارة على أساس التغيير	إدارة على أساس الكفاءة
الفرق تدير المشروعات	الفرق تطلق المشروعات

المصدر: نجم عبود نجم: إدارة المعرفة (المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات)، الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2008 ، ص195.

ثانيا: أهمية اقتصاد المعرفة

تبرز أهمية اقتصاد المعرفة في النقاط التالية:⁽¹⁾

1. أن المعرفة العلمية والعملية التي يتضمنها اقتصاد المعرفة تعتبر هي الأساس المهم حاليا لتوليد الثروة وزيادتها وتراكمها؛
2. الإسهام في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية وتخفيض كلفة الإنتاج، وتحسين نوعيته من خلال استخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة؛
3. الإسهام في إحداث التجديد والتحديث والتطور للنشاطات الاقتصادية وبما يسهم في توسعها ونموها بدرجة كبيرة وبذلك يتم تحقيق الاستمرارية في تطور الاقتصاد ونموه بسرعة واضحة؛
4. الإسهام في توفير فرص عمل، خصوصا في المجالات التي يتم فيها استخدام التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، وهي فرص عمل واسعة ومتنوعة ومتزايدة، رغم أن هذا ما يثير وجهات نظر متعددة، بسبب أن يرتبط في الغالب بمن تتوفر لديهم المهارات والقدرات العلمية والعملية المتخصصة عالية المستوى؛
5. الإسهام في تحقيق تغيرات هيكلية واضحة وملموسة في الاقتصاد بحيث تتضمن التغيرات الهيكلية هذه ما يلي:⁽²⁾
 - أ. زيادة الأهمية النسبية للإنتاج المعرفي مقارنة بالإنتاج المادي؛
 - ب. زيادة الأهمية النسبية للاستثمار في المعرفة، وفي تكوين رأس المال المعرفي؛
 - ج. زيادة الأهمية النسبية للصادرات من المنتجات المعرفية؛
 - د. الإسهام في اكتساب القدرة التنافسية ومواجهة التنافسية العالمية.

المطلب الثاني: خصائص اقتصاد المعرفة ومؤشراته

يتميز اقتصاد المعرفة بجملة من الخصائص والمؤشرات التي يمكن من خلالها معرفة إمكانية انتقال الدول لهذا الاقتصاد الجديد، وهي كالتالي:

أولا: خصائص اقتصاد المعرفة

يتسم اقتصاد المعرفة بالخصائص التالية:⁽³⁾

1. أنه اقتصاد لا يعاني من مشكلة الندرة بالمعنى التحليلي القديم بل هو اقتصاد الموارد التي يمكن باستمرار زيادتها عبر الاستخدام المتزايد للمعلومات والمعرفة؛

⁽¹⁾ بسام عبد الهادي عفونة: التعليم المبني على اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون - عمان، الأردن، 2012، ص ص 33-34.

⁽²⁾ عامر بشير: دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك -دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012، ص 40.

⁽³⁾ أحمد الخطيب: إدارة المعرفة ونظم المعلومات، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص ص 16-17.

2. أنه اقتصاد تنقلص فيه أهمية الموقع من خلال الاستخدام الملائم للتكنولوجيا، والشبكات الالكترونية؛
 3. أنه اقتصاد يصعب فيه تطبيق القوانين الضريبية والقيود الجمركية وغير الجمركية من جانب الدولة الوطنية بصورة منفردة؛
 4. أن مفتاح القيمة في اقتصاد المعرفة هو في مدى تنافسية رأس المال البشري؛
 5. أن اقتصاد المعرفة يمنح مكانا مركزيا لنظم التعليم والتدريب المستمرين لكي تتلاءم خبرات العمالة مع الاقتصاد الجديد وهكذا تختلف خصائص اقتصاد المعرفة عن الاقتصادي المادي مما يستدعي معه أساليب جديدة في التفكير أو في صنع السياسات الاقتصادية؛
 6. في اقتصاد المعرفة تتزايد عمليات مواءمة المعرفة بنظم الشبكات والمعلومات الرقمية التي تتولى قيادة عملية الانتقال في هياكل الإنتاج وفي منظمات الأعمال؛
 7. أن اقتصاد المعرفة يعني في جوهره أن قيمة المعرفة تكون أكبر حينما تدخل في حيز التنفيذ والتشغيل في نظم الإنتاج، وبالمقابل فإن قيمتها تكون معدومة حينما تظل حبيسة في عقول أصحابها.
- فالمعرفة تلعب دور فاعل وجوهري في العملية الإنتاجية، باعتبارها عنصرا حاسما في خلق الثروة وتأثيرها الكبير على الخبرات والقدرات على التعلم والتنظيم والابتكار في كامل المنظومة الاقتصادية، الأمر الذي أدى إلى تزايد الكثافة المعرفية للمنتجات وتطوير منتجات ذكية.⁽¹⁾

ثانيا: مؤشرات اقتصاد المعرفة

يشتمل اقتصاد المعرفة على عدة مؤشرات مهمة وضرورية يمكن من خلالها معرفة إمكانية انتقال الدول لهذا الاقتصاد الجديد، وسوف نتناول أهم مؤشرات والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات هي:

1. مؤشرات العلم والتكنولوجيا

تحتوي مؤشرات العلم والتكنولوجيا على البيانات المتعلقة بالأبحاث والتطوير، إحصائيات براءات الاختراع، والمنشورات العلمية وميزان المدفوعات التكنولوجي، إن هذه العناصر تعد الركيزة الأساسية في تطور ونجاح اقتصاد المعرفة لذلك سوف يتم تناوله بشيء من التفصيل:

أ. الأبحاث والتطوير

تخضع بيانات الأبحاث والتطوير لعملية جمع منظمة ومعارية للبيانات مما يسمح بإجراء تحاليل ديناميكية وبشكل مستمر ومقارنات دولية، وتتصل هذه المؤشرات بدعم بلد معين للبحث والتطوير بالإضافة إلى تخصيص مبالغ كبيرة لهذا

⁽¹⁾ سمير مسعي: اقتصاد المعرفة في الجزائر الواقع ومتطلبات التحول-دراسة تحليلية مقارنة لواقع اقتصاد المعرفة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر، 2014-2015، ص95.

القطاع، ومن جانب آخر يمكن للشركات متعددة الجنسيات أن تتولى مهمة الإنفاق على البحث والتطوير من أجل جعل منتوجها ينافس المنتجات في السوق العالمية ويتفوق عليها من خلال إحتكار براءات الاختراع وشراء الابتكارات الجديدة.

تجدر الإشارة إلى أن الدول العربية لم تتمكن من تنفيذ استراتيجيتها المتعلقة في زيادة حجم الإنفاق على البحث والتطوير حيث مازالت نسبتها ضعيفة مقارنة بالنتائج المحلي الإجمالي وذلك لأسباب عدة منها انخفاض نسبة النمو الاقتصادي وضعف القطاع الخاص في الاقتصاد العربي عامة واستمرار التوجه نحو شراء المعرفة والتقانة من الخارج في المشاريع الصناعية الكبيرة؛⁽¹⁾

ب. إحصائيات براءات الاختراع

براءة الاختراع هي حق احتكار مؤقت تمنحه الحكومة لمخترع مقابل تشير اختراعه لمدة زمنية محدودة وفق شروط معينة، وتعد براءات الاختراع الأداة الأولى لحماية الناشرين سواء كانوا شركات أو أحد الأفراد، كما تشكل مؤشرا يستعمل

لتقييم النجاح والتخصص بالنسبة إلى البلدان الأخرى، وفي هذا السياق جاءت اتفاقية حقوق الملكية الفكرية* المتعلقة بالتجارة TRIPS** التي تضمن حقوق الملكية الفكرية وعلى الرغم من ذلك فقد استمر العديد من الدول في خرق القواعد الخاصة بهذه الاتفاقية، إلا أنه في ظل هذه الاتفاقية يمكن للدول استخدام الترخيص الذي بموجبه يمكن السماح باستخدام براءات الاختراع المسجلة دون موافقة حامل البراءة.

وهناك ثلاثة معايير رئيسية لتسجيل براءات الاختراع وهي:

- التسجيل على وفق الأولوية والسبق للبلد الذي تم فيه تقديم الطلب الأول؛
- التسجيل على وفق بلد إقامة المخترع تعكس القدرة التكنولوجية لبلدا ما؛
- التسجيل على وفق بلد إقامة مودع الطلب تمثل التحكم بالاختراع.

وتكتسب هذه المعايير قدرا كبيرا من الأهمية لما لها من أثر كبير على حماية الملكية الفكرية وعدم ضياع حقوق الأفراد أو المنظمات التي تولي رعاية خاصة للاختراعات فضلا عن أنها تسمح للعاملين في هذا الحقل بتحقيق أرباح عالية نتيجة بيع هذه الاختراعات محليا ودوليا؛

(1) عامر بشير: مرجع سبق ذكره ص 41.

* الملكية الفكرية: هي إعطاء حقوق أي معرفة لمن بدل الجهد لابتكارها دون غيره، وذلك لتوفير الحافز لبذل جهود أكبر. نقلا عن هندا مدفوني: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 09.

ج. المنشورات العلمية

تعد المنشورات العلمية من المؤشرات المهمة التي يمكن من خلالها معرفة إمكانات الباحثين وقابلياتهم في الدول فكلما ازداد عدد المنشورات العلمية عكس ذلك اهتمام الدولة بهذا الجانب فضلا عن أنها تكشف سعي الباحثين من أجل تطوير قدراتهم من جهة ومن جهة أخرى لما تعكسه هذه المنشورات في معالجة العديد من المشاكل العالقة، ولهذا المؤشر أهمية كبيرة ودعامة للاقتصاد المعرفي من حيث إزياد الأوراق البحثية والمنشورات العلمية دليل على استيعاب العاملين في هذا المجال وإلى الدور الذي يلعبه نشر الوعي العلمي والثقافي في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية؛⁽¹⁾

د. ميزان المدفوعات التكنولوجي

هو إجراء العمليات نقل دولية للتكنولوجيا، وهو ميزان تسجل فيه الأموال المتعلقة بشراء وبيع التكنولوجيا غير المحسدة كالملكية الفكرية والتراخيص والمساعدة الفنية.

وقد اتخذت منظمة التعاون والتنمية توصيات بشأن كيفية تطبيق ميزان المدفوعات التكنولوجي لقياس نشاط نقل التكنولوجيا ويضم ميزان المدفوعات التكنولوجي أربع فئات كبيرة تشمل:

- عمليات نقل التكنولوجيا وتضم تملكيات براءات الاختراع والتراخيص ونقل الدراية؛
 - عمليات نقل الرسومات وتشمل على التملكيات والتراخيص والامتيازات في الماركات أو الموديلات؛
 - تقديم الخدمات التقنية وتضم دراسات تقنية ودراسات هندسية بالإضافة إلى المساعدة التقنية؛
 - الأبحاث والتنمية ذات الطابع الصناعي.
- وعليه نقول ان ميزان المدفوعات التكنولوجي يكون ملما بأمر ثلاثة مهمة هي: حقوق براءات الاختراع والدراية والعلامات التجارية والامتيازات.⁽²⁾

2. المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية

لا يختلف اثنان في تقدير أهمية المتغيرات المتعلقة بالموارد البشرية الإقتصاد المعرفة خصوصا في وقت الحالي إذ تعد استثمارا عالي العوائد إذا ما قورن بأي من المجالات الأخرى في المجتمع. إن المصادر الرئيسية لمؤشرات الموارد البشرية تتمثل في بيانات التعليم والتدريب، مخزون رأس المال البشري والاستثمار في رأس المال البشري.

(1) عدنان داود محمد العذاري، هذى مخلف الدعي: مرجع سبق ذكره، ص ص 89-91.

(2) عامر بشير: مرجع سبق ذكره، ص 43.

أ. التعليم والتدريب

تسمح المؤشرات القائمة على البيانات المتعلقة بالتعليم والتدريب، بتقييم المعارف والمهارات المكتسبة خلال العملية الرسمية للتعليم والتدريب.

إن النهج المتبع في الدول المتقدمة المعتمد على التعليم النوعي وزيادة عدد الدورات التي يلتحق بها الموظف تجعله مؤهلاً للعمل في خضم التغيرات التي تطرأ على الإقتصاد بصورة عامة وعلى مهارات العاملين بصورة خاصة والخدمات الجديدة التي استحدثت بفعل التطور التكنولوجي الهائل، وقد جاء في هذا السياق مفهوم جديد متمثل في التعليم عن بعد كأحد الروافد الجديدة لدعم التعليم واستمراره ويتم ذلك عن طريق شبكة الانترنت، ويعد التعليم عن بعد أحد الطموحات الواعدة للتعاون الأكبر بين برامج تعليم المكتبات وعلم المعلومات والإتاحة التوسع في استخدام التكنولوجيا دون تردد؛

ب. مخزون رأس المال البشري

يمكن تعريف رأس المال البشري بأنه المورد الإستراتيجي في العلمية الإنتاجية، أي المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي منظمة أخرى غير التي يعمل بها.

لقد أصبح في العصر الحالي أن تقوم المنظمات بنسخ أو تقليد جميع برامج العمل والآلات والتقنيات والبرمجيات المستخدمة في الإنتاج والخدمات لأي منظمة أخرى، ما عدا العنصر البشري لأنه العنصر الوحيد غير القابل للنسخ أو التقليد، ولقد تطورت ثلاث مقاربات لتقدير مخزون رأس المال البشري وهي:

- الأولى: تركز على قياس مستوى تدريب السكان ومدى قدراتهم وقابليتهم الفكرية؛
- الثانية: تقوم على قياس مهارات الراشدين مباشرة؛
- الثالثة: تركز على تحديد الفروقات التي تميز عائدات الراشدين التي تبدو مرتبطة بخصائص فردية خاصة، وعلى تقدير القيمة التجارية لهذه الخصائص ومن ثم على تحديد القيمة الإجمالية لمخزون الرأسمال البشري؛⁽¹⁾

ج. الإستثمار في رأس المال البشري

يمكن تقييم الإستثمار في رأس المال البشري من خلال الإجراءات المالية للاستثمار والاستثمار في الوقت واللذان سوف يتم تناولهما بالتفصيل فيما يلي:

- الإجراءات المالية للاستثمار في رأس المال البشري

ترتكز هذه الإجراءات على تخصيص مبالغ يتم رصدها من قبل الدولة أو من قبل المنظمات في سبيل تطوير وتحسين مجالات متعلقة بالموارد البشرية تختصر فيما يلي:

(1) هاشم الشمري، ناديا الليثي: الاقتصاد المعرفي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 46-50.

- تطوير عملية التدريس؛

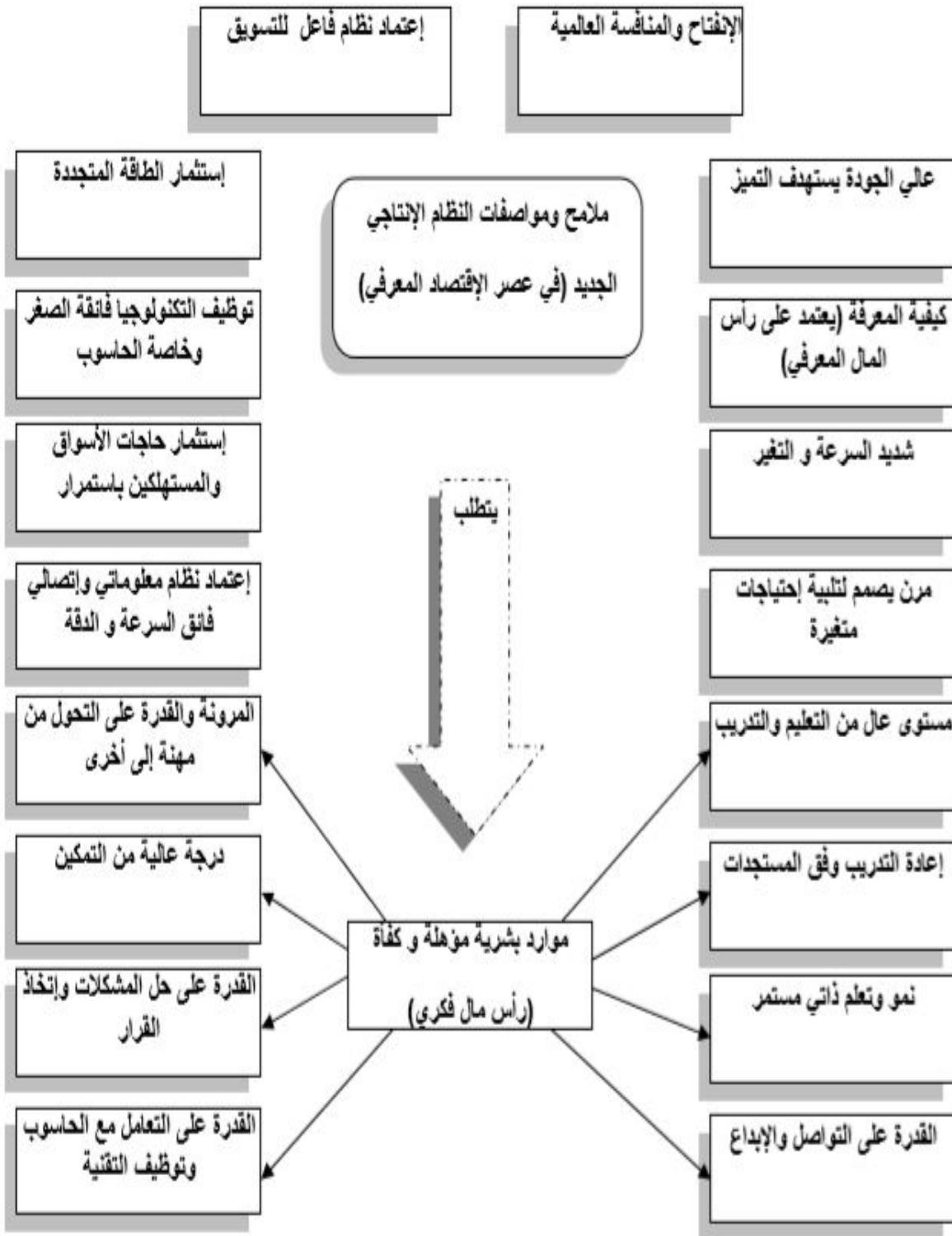
- تطوير عملية تدريب الراشدين (تشجيع الدورات التدريبية)؛

- فتح معاهد متخصصة ومراكز تتعاون مع الجامعات في سبيل تطوير المناهج الدراسية بما ينسجم وروح العصر والتغيرات التي تطرأ عليه وهناك جانب آخر لا يمكن إغفاله وهو نفقات التدريب المهني المخصصة من قبل المنظمات التي بمقتضاها يتم الإنفاق على البحوث وبراءات الاختراع من أجل تطوير العامل وتطوير الخطط الإنتاجية والوصول إلى مستويات عالية ومتطورة في الإنتاج، كذلك من أجل ضمان الكفاءة والإنتاج عالي الجودة الذي يشكل ركيزة أساسية من أجل بناء جسر للوصول إلى السوق العالمية ومنافسة الشركات الكبرى، وعليه يتبين إلزامية الإستثمار في تطوير الموارد البشرية لأنها تعد المخزون الذي لا يمكن نفاذه بل على العكس من ذلك، إذ يمكن للمنظمة أن يزداد إنتاجها وعطاؤها على المدى البعيد في ظل التأهيل المستمر.⁽¹⁾

ويمكن تفسير كل ما سبق وفق الشكل التالي:

(1) عامر بشير: مرجع سبق ذكره، ص ص 44-45.

الشكل رقم (02-02): متطلبات النظام الإنتاج الجديد



المصدر: هاشم الشمري، ناديا الليثي: الاقتصاد المعرفي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص35.

- الإستثمار في الوقت في رأس المال البشري

تعطينا معدلات إرتياء منظمات التعليم على وفق مستويات التعليم، فكرة أولية عن الوقت الذي يمضي الأفراد في النظام التعليمي وهنالك مؤشران يلخصان أرقام التعليم والدراسة.

الأول: متوقع التعليم المدرسي لكل فرد بلغ سن الخامسة؛

الثاني: متوقع التعليم في منظمات التعليم العالي (الدراسات العليا) لكل فرد بلغ سن الثامنة عشر.

3. مؤشرات نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

يعد هذا المؤشر على قدر كبير من الأهمية لما ينطوي على عدد من التفاصيل التي ترتبط بالتكنولوجيا والجانب الاقتصادي في نفس الوقت، ويعرف البنك الدولي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأنها "مجموعة من الأنشطة تسهل تجهيز المعلومات وإرسالها وعرضها بالوسائل الإلكترونية".

ومع ظهور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة التقى الإقتصاد المبني على المعرفة بقاعدة تكنولوجية ملائمة مما أدى إلى تعزيز مشترك بين ازدهار النشاطات المكثفة بالمعرفة والإنتاج ونشر التكنولوجيا الجديدة ولهذه الأخيرة ثلاث تأثيرات في الإقتصاد هي:

- أما تسمح بجلب أرباح إنتاجية خاصة في مجال المعالجة والتخزين وتبادل المعلومات؛

- تعزز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة ظهور وازدهار صناعات خدمات جديدة؛

- ظهور وظائف جديدة والاستعاضة بها عن سابقتها القديمة أو جعلها مساعدة لها كخدمة التعلم عن بعد؛ الحكومة الإلكترونية، التجارة الإلكترونية والصحة الإلكترونية؛

وبالتالي فإن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تحتل مكانة جوهرية كما تعد دعامة أساسية في اقتصاد المعرفة لأسباب عدة منها:

- يتم إنتاج هذه التكنولوجيا في قطاع يكون فيه نشاط الابتكار مكثفاً؛

- إن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يمكن تصنيفها بتكنولوجيا عامة، هي أساس ابتكارات الخدمات

والمنتجات في مجمل الاقتصاد.⁽¹⁾

(1) هاشم الشمري، ناديا الليثي: مرجع سبق ذكره، ص ص 44-45.

المطلب الثالث: المتطلبات الأساسية لبناء اقتصاد المعرفة وعوامل نجاحه

يقوم اقتصاد المعرفة على جملة من المتطلبات و العوامل التي تساهم في بناءه ونجاحه وهي كالتالي :

أولاً: المتطلبات الأساسية لبناء اقتصاد المعرفة

لبناء اقتصاد المعرفة لا بد من توفر مجموعة من المتطلبات من أهمها: ⁽¹⁾

1. إعادة هيكلة الإنفاق العام وترشيده وإجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة، ابتداء من المدرسة الابتدائية وصولاً إلى التعليم العالي مع توجيه اهتمام مركز إلى البحث العلمي؛
 2. العمل على خلق وتطوير رأس المال البشري بنوعية عالية وعلى الدولة خلق المناخ المناسب للمعرفة، فهي أهم عنصر من عناصر الإنتاج؛
 3. إدراك المستثمرين والمنظمات أهمية اقتصاد المعرفة ومساهمة المنظمات في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها ورفع مستوى تدريبهم وكفاءتهم وتخصيص جزءاً مهماً من استثماراتها للبحث العلمي والابتكار؛
 4. بيئة قانونية وتشريعية ومناخ عام يضمن حرية وشفافية كاملة في تداول وتدوير المعلومات بلا عوائق، بالإضافة إلى بنية اتصالات قوية تسمح بتدفق البيانات بسرعة وسهولة، وإدارة تتصف بالمرونة، مع انفتاح كامل على أدوات التعامل مع المعلومات وهي الانترنت والأعمال الالكترونية ونظم المعلومات بكل أشكالها.
- وتعد المعرفة العنصر الأكثر أهمية في العملية الإنتاجية في تسويق منتجاتها، ولكن اقتصاد المعرفة لا يزدهر إلا بوجود:
1. العناصر البشرية ذات الخبرات الواسعة؛
 2. الثقافة المعلوماتية وهي ضرورة للتعامل مع عصر المعلومات؛
 3. البنية الالكترونية.
- لقد أصبحت نظم المعلومات واقتصاد المعرفة جزءاً من متطلبات هذا العصر، فالمعلومات والمعرفة هي الحياة المتدفقة في شرايين المشروعات وهي القوة الدافعة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وقد ثبت أنه: ⁽²⁾
1. لا تقدم بدون نظم معلومات فعالة وعالية الكفاءة؛
 2. لا نمو بدون نظام معلومات قادر على توليد المعرفة؛
 3. لا نجاح في التصدير بدون نظام معلومات قوي يحقق الاحتياج للأسواق الخارجية؛
 4. لا نجاح في الاستيراد بدون نظام معلومات قادر على تمويل الاستيراد الحالي إلى تصدير في المستقبل؛

⁽¹⁾ رجي مصطفى عليان: اقتصاد المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص ص 145-146.

⁽²⁾ رجي مصطفى عليان: إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 378-379.

5. لا تنمية فعالة بدون نظام معلومات؛

6. لا ارتقاء متواصل بدون نظام معلومات.

ثانيا: العوامل الأساسية الواجب توفرها لضمان نجاح اقتصاد المعرفة:

ومن العوامل الأساسية الواجب توفرها لضمان نجاح اقتصاد المعرفة مايلي: (1)

1. التعليم: إن التعليم ضرورة أساسية من ضرورات نجاح اقتصاد المعرفة، ومن الأمثلة الحية على ذلك تايوان، هونغ كونغ، وغيرها من الدول التي كانت في فترة من الزمن من الدول ذات الدخل المنخفض، وتمكنت هذه الدول خلال العقود الماضية من أن تتجاوز ذلك بكثير. حيث أصبحت من الدول ذات الدخل العالي وذلك يعود الى الاستثمارات الكبيرة في التعليم والتدريب المهني، مما شجع ابناءها على الالتحاق بالتعليم العالي والتقني؛
2. الهجرة: إن الهجرة تفسح المجال للدول الاستقطاب ذوي الكفاءات العالية والمدربة، وذات الخبرة الطويلة، مما يجعلها تساهم بكفاءة واقتدار في تطوير اقتصاد المعرفة، لذا يجب أن تكون سياسات الهجرة خالية من القيود السياسية القانونية والمادية، لتسهيل عملية اجتذاب المهارات المطلوبة؛
3. البحث والتطوير: إن من المحددات الهامة في اقتصاد المعرفة سرعة الإبداع العلمي والتكنولوجي، هذا وتأخذ الدول مراكزها التنافسية في العالم بناء على قدرتها في سرعة الخلق والإبداع، حيث تنتشر أخبار الأبحاث والإبداع في جميع أنحاء العالم في أجزاء من الثانية؛
4. الإبداع: يتطلب البيئة الملائمة، فالدول والمجتمعات التي تتمتع بمستويات علمية عالية وعادات وتقاليد منفتحة تكون هي الأقدر على الإبداع والتقدم؛
5. تغير هيكل الصادرات: لقد كانت الصادرات لدول العالم المتقدم والنامية والأقل نموا تتكون من السلع المادية، أما اليوم فأصبحت الدول المتقدمة تعتمد في صادراتها على إنتاج وتوزيع واستعمال المعرفة، أما الدول النامية وخاصة العربية منها لا زالت المعرفة تشكل جزءا لا يذكر من صادراتها، مما يجعلها تقف أمام تحديات اقتصادية كبيرة. وعليه فإن على جميع الدول النامية أن تعمل على تبني خطط قصيرة ومتوسطة المدى للتحويل إلى اقتصاد المعرفة، وأن تعمل على إعادة صياغة القوانين والأنظمة المعمول بها بما يتلاءم مع روح العصر، ومفهوم اقتصاد المعرفة، وأن تزيد حجم الاتفاق والاستثمار في قطاعات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والتعليم العالي والمهني والتدريب البشري، لتتمكن من مواكبة التغيرات السريعة في كافة مناحي الحياة، من أجل الولوج إلى عالم اقتصاد المعرفة، والامتزاج الإيجابي في عالم اتخذ من المعرفة والتكنولوجيا الخاصة بها هوية له.

(1) خالد ياسين الشيخ: مرجع سبق ذكره، ص ص 25-26.

المبحث الثاني: حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى التنوع الاقتصادي

هناك جدل واسع حول الاقتصاد الريعي وتأثيره على بنيان الدول التي تعتمد عليه كمصدر أساسي في دخلها القومي، إلى جانب الآثار السلوكية على المواطن نتيجة اعتماده على ما تنفقه الدول من أموال مصدرها الربيع، حيث يراه الاقتصاديون نظاما استثنائيا لا يدوم طويلا لذلك لا بد من الانتقال من وضع يتميز بالاعتماد على قطاع واحد مستغل للموارد الطبيعية (قطاع ريعي) إلى وضع جديد يعتمد فيه الاقتصاد على تنوع الأنشطة الإنتاجية أي الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى التنوع الاقتصادي. وهذا ما سيتم تناوله في هذا المبحث مفهوم الاقتصاد الريعي وخصائصه بالإضافة إلى مفهوم التنوع الاقتصادي وأهميته بالنسبة للدول النفطية وكذلك أهدافه ومبررات التوجه نحوه.

المطلب الأول: مفهوم الاقتصاد الريعي وخصائصه

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى مفهوم الاقتصاد الريعي بالإضافة إلى خصائصه وخاصة في الدول المصدرة للنفط كالتالي :

أولا مفهوم الاقتصاد الريعي

اختلفت الآراء بشأن معنى الربيع فأطلق عليه سابقا بالفائض المتحقق نتيجة استخدام الأرض للأغراض الزراعية باعتبارها القطاع المنتج الوحيد، ثم تطور ليشمل المبلغ الذي يحصل عليه رب العمل من الفرق بين إنتاجية العامل والأجر الذي يتقاضاه ذلك العامل ثم شمل الأرباح المتحصلة من عملية المضاربة مما يعني إن كل إيراد أو دخل يأتي بصورة مستقلة عن العملية الإنتاجية الحقيقية يعد ريعيا. وهذا المفهوم ينطبق على الإيرادات النفطية بعد خصم تكاليف الاستكشاف والاستخراج والنقل والحزن والتسويق.⁽¹⁾

وبناء عليه فإن الاقتصاد الريعي " هو اعتماد الدولة على مصدر واحد للربيع (الدخل) وهذا المصدر غالبا ما يكون مصدرا طبيعيا ليس بحاجة إلى آليات إنتاج معقدة سواء كانت فكرية أو مادية كميّاه الأمطار والنفط والغاز".⁽²⁾
كما أنه " ذلك الاقتصاد الذي توجد فيه مصادر مالية ضخمة غير مرتبطة بالجهد الإنتاجي الداخلي".⁽³⁾

⁽¹⁾ حسين عبد الكريم جعاز، محمد علي حميد العامري: الإيرادات النفطية وأثرها في اقتصادات بعض البلدان الريفية للمدة - 2001-2013- (إيران، الإمارات، العراق)، مجلة جامعة كربلاء العلمية، مجلد 14، العدد4، جامعة كربلاء، العراق، 2016، ص134.

⁽²⁾ كنعان حمه غريب عبد الله: أثر الاقتصاد الريعي على النظام السياسي، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد3، جامعة التنمية البشرية، العراق، 2017، ص600.

⁽³⁾ دريس نوري: الممارسات الريفية، الزبونية السياسية وإشكالية تشكل المجتمع المدني في الجزائر المعاصرة مقارنة سيولوجية للعلاقة الدولة- المجتمع، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وجامعة محمد لمين دباغين - سطيف، الجزائر، 2015-2016، ص 119.

ويمكن تعريفه أيضا " بأنه كل اقتصاد يتمحور أداؤه على استغلال القطاع الريعي . في هذا الإطار، يشكل أداء القطاع الريعي خاصية عضوية لأداء الاقتصاد ككل". (1)

ثانيا: خصائص الاقتصاد الريعي

يمكن تحديد خصائص الاقتصاد الريعي وخاصة في الدول المصدرة للنفط مباشرة في النقاط الآتية: (2)

1. الاعتماد المفرط على عائدات النفط باعتبارها ركيزة كل نشاط اقتصادي، الذي يميل إلى وضع حاجات صناعة النفط فوق ما عداها؛
2. غياب الروابط الإنتاجية وهيمنة محفزات مالية الخزينة؛
3. الانحياز المفرط للصناعة الثقيلة ذات الرأس مال الكثيف، مقرونا بتحمل بنيوي على الزراعة وغيرها من قطاعات التصدير؛
4. تخيل ضرورة التسريع بالتنمية على عجل " قبل أن ينضب النفط"؛
5. هيمنة الدولة على ملكية عائدات النفط وسبل التصرف بها؛
6. يتميز الاقتصادي الريعي بوجود موارد مالية مهمة خارجية وغير مرتبطة بالإنتاج، قد يؤدي عدم التحكم فيها إلى حدوث سلوكيات ريعية غير مشجعة للإنتاج المحلي، فالرهان السياسي والاقتصادي الوطني لا يتمثل في السعي نحو تحقيق الفعالية الإنتاجية بقدر ما يسعى إلى التحكم في رقابة الربح وفي كيفية توزيعه. (3)

(1) الطاهر لطرش: حدود القدرة التنافسية لاقتصاد قائم على الربح محاولة تحليل اثار التنظيم الريعي للاقتصاد على التنافسية الخارجية للاقتصاد الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 10، 2013، ص4.

(2) كنعان حمه غريب عبد الله: مرجع سبق ذكره، ص 601

(3) ناجي بن حسين: التنمية المستدامة في الجزائر- حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي إلى تنويع الاقتصاد ، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد 5، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، 2008، ص21.

المطلب الثاني: مفهوم التنوع الاقتصادي وأهميته

يعتبر التنوع الاقتصادي اقتصاد جديد يهدف إلى التقليل من نسبة المخاطر الاقتصادية وتقليل الاعتماد على النفط لما له من أهمية بالنسبة للدول النفطية.

أولاً: مفهوم التنوع الاقتصادي

يلعب التنوع دوراً رئيسياً في النمو الاقتصادي، ويسهم في زيادة إنتاجية العوامل، وتعزيز الاستثمار واستقرار عائدات التصدير، لا سيما في البلدان الغنية بالموارد الطبيعية والتي لا تزال تعتمد بشكل كبير على الإيرادات الناتجة عن إنتاج التعدين أو النفط.⁽¹⁾

فالتنوع بشكل عام هو تقليل الاعتماد على المورد الموحد والانتقال إلى مرحلة تتمين القاعدة الصناعية والزراعية وخلق قاعدة إنتاجية وهو ما يعني بناء اقتصاد وطني سليم يتجه نحو الاكتفاء الذاتي في أكثر من قطاع.⁽²⁾

ويمكن أن يعرف التنوع الاقتصادي بأنه عملية تستهدف تقليل مساهمة النفط في الناتج المحلي والإجمالي، وفي الإيرادات الحكومية، وتقليص دور القطاع الحكومي وتعزيز مساهمة القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي.⁽³⁾

كما ويعرف بأنه العملية التي تشير إلى اعتماد مجموعة متزايدة تشارك في تكوين الناتج- والتنوع يمكن أن يشار فيه إلى تنوع مصادر الناتج المحلي الإجمالي، أو تنوع مصادر الإيرادات في الموازنة العامة، أو تنوع الأسواق كالأسواق الداخلية أو أسواق الصادرات.⁽⁴⁾

(1) موسى باهي، كمال رواينية: التنوع الاقتصادي كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة في البلدان النفطية- حالة البلدان العربية المصدرة للنفط، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، جامعة باجي مختار-عنابة، الجزائر، 2016، ص 134.

(2) عاطف لافي مرزوك، عبا س مكي حمزة: التنوع الاقتصادي مفهومه وأبعاده على البلدان الخليج وممكّنات تحقيقه في العراق ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 08، العدد 31، جامعة الكوفة، العراق، 2014، ص 57.

(3) مايق الشيب الشمري، أحمد عبد الرزاق عبد الرضا: ضرورات التنوع الاقتصادي العراق ، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 24، جامعة واسط، 2016، ص 3.

(4) عاطف لافي مرزوك: التنوع الاقتصادي في بلدان الخليج العربي مقارنة للقواعد والدلائل ، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 24، جامعة الكوفة، العراق، 2013، ص 08.

ويعرف أيضا بأنه سياسة تنمية تهدف إلى التقليل من نسبة المخاطر الاقتصادية، ورفع القيمة المضافة وتحسين مستوى الدخل، وذلك عن طريق توجيه الاقتصاد نحو قطاعات أو أسواق متنوعة أو جديدة عوض الاعتماد على سوق أو قطاع أو منتج واحد. كما يعني التنوع الاقتصادي عملية استغلال كافة الموارد وطاقت الإنتاج المحلية بما يكفل تحقيق تراكم على القدرات الذاتية، قدرة على توليد موارد متجددة وبلوغ مرحلة سيطرة الإنتاج المحلي على السوق الداخلي، وعلى مراحل متتالية تنوع الصادرات. (1)

وهناك عدة أنواع للتنوع الاقتصادي، وأهمها: (2)

1. التنوع الأفقي: هو خلق فرص جديدة لمنتجات جديدة كالتعدين والطاقة والزراعة؛
2. التنوع العمودي: هو استخدام مخرجات نشاط (كنحاس خام) لتكون مدخلات لنشاط آخر (كأسلاك كهربائية) لرفع القيمة المضافة لمنتج باستخدام مدخلات محلية أو مستوردة (ما يسمى بالروابط الأمامية والخلفية).

ثانيا: أهمية التنوع الاقتصادي بالنسبة للدول النفطية

هناك العديد من المنافع التي يمكن أن يحققها الاقتصاد الأكثر تنوعا، أهمها أن يصبح الاقتصاد أقل عرضا للصدمات الخارجية، زيادة تحقيق المكاسب التجارية، تحقيق أعلى معدلات الإنتاج الرأسمالي، يساعد أكثر على التكامل الإقليمي، كما أنه يخلق فرص عمل متنوعة تستوعب الأيدي العاملة الباحثة عن هذه الفرص. وعليه فإن أهمية التنوع بالنسبة للدول النفطية تكمن في:

1. بناء اقتصاد مستدام للأجيال الحالية والمستقبلية، بعيدا عن النفط مع تشجيع القطاع الخاص والاستثمار الأجنبي؛
2. تنمية اقتصادية متوازنة إقليميا واجتماعيا؛
3. تحقيق الاستقرار للموازنة العامة، وذلك من خلال تفعيل القطاعات الإنتاجية الأخرى؛
4. تشجيع تنفيذ الخطط المستقبلية بتوفير ما يحتاجه التخطيط من خبرات محلية وأجنبية ومؤسسات إدارية وبيئية اجتماعية عن طريق توفير الأموال المطلوبة. (3)

(1) سعاد جرمون وآخرون: المقاولاتية كإستراتيجية للتنوع الاقتصادي-دراسة حالة المملكة العربية السعودية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 07، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2017، ص 228.

(2) عمر حوتية، ناصر الخضيري: التوجه نحو تطوير الصناعات المعرفية كمدخل لتفعيل برامج التنوع الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، الملتقى العلمي الدولي حول إستراتيجية تطوير القطاع الصناعي في إطار تفعيل برنامج التنوع الاقتصادي في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لويس على البلدة 2، الجزائر، يومي 06 و07 نوفمبر 2018، ص 07.

(3) أسماء بللعم، بن عبد الفتاح دحمان، إستراتيجية التنوع الاقتصادي في الجزائر على ضوء بعض التجارب الدولية، مجلة الاجتهادات للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 01، 2018، ص 332-333.

المطلب الثالث: أهداف التنوع الاقتصادي ومبررات التوجه إليه

التنوع الاقتصادي مجموعة من الاهداف و المبررات تتمثل في :

أولاً: أهداف التنوع الاقتصادي

يمكن تلخيص الأهداف الرئيسية للتنوع الاقتصادي فيما يلي:⁽¹⁾

1. التقليل من نسبة المخاطر الاقتصادية والمقدرة على التعامل مع الأزمات والصدمات مثل تقلبات أسعار الموارد الأولية كالبتترول...؛
 2. تحسين وضمان استمرار وتيرة التنمية من خلال تطوير قطاعات متعددة ومتنوعة كمصدر للدخل وللنقد الأجنبي ولعائدات الميزانية العامة ورفع قيمتها المضافة على الناتج المحلي الإجمالي وتشجيع الاستثمار فيها؛
 3. تحقيق الاكتفاء الذاتي من السلع والخدمات، وزيادة الصادرات، والتقليل من الاعتماد على الخارج في استيراد السلع الاستهلاكية، وتوفير فرص الشغل وبالتالي تحسين مستوى المعيشة؛
 4. تمكين القطاع الخاص من لعب دور مهم وأكبر في عملية التنمية الاقتصادية وتقليل دور الدولة والسلطات العامة. من جهة أخرى، يمكن التمييز بين أهداف التنوع الاقتصادي حسب الأفق الزمني:
1. فعلى المدى القصير، قد يكون الهدف هو التوسيع وتعزيز القطاع الرئيسي (البتترول مثلاً)، وبالتالي زيادة نصيب هذا القطاع في كل من الناتج المحلي الإجمالي والعائدات التصديرية؛
 2. أما على المدى الطويل فالهدف المنشود هو استخدام العوائد المكتسبة عن القطاع الرئيسي في إحداث تنمية اقتصادية مرتكزة على التنوع والتوجه نحو الاستثمار في قطاعات أخرى.

ثانياً: مبررات التوجه نحو التنوع الاقتصادي

إن التحديات الأخيرة التي تواجهها البيئة الاقتصادية العالمية في البلدان النفطية والمتمثلة في الانخفاض الحاد في أسعار النفط، تتطلب الوقوف بشكل جاد في دراسة الوضع الخطير الذي أثر بشكل كبير على الوضع الاقتصادي للبلدان التي اعتمدت بشكل مفرط على النفط في تمويل نفقاتها، ويمكن تسليط الضوء على أبرز مبررات التنوع الاقتصادي والتي تتمثل كالاتي:

1. يؤدي التنوع الاقتصادي إلى تحقيق العديد من المزايا من خلال تقليل الاعتماد على مورد واحد في تمويل نفقات العامة للدولة، وبالتالي تقليل المخاطر التي يتعرض إليها الهيكل الإنتاجي؛

(1) Mohamed Nasser hamidato : Economic diversification in Algeria, Global journal of economic and Business, vol2 , no2, 2017, pp76-77.

فعندما يرتبط أداء الاقتصاد الوطني بمورد اقتصادي معين سواء كان سلعة استخراجية كالنفط أو الغاز أو سلعة زراعية كالبن، الأرز... الخ، فإن أي انخفاض يحصل في أسعار هذه السلعة سوف يؤدي إلى حدوث العديد من المخاطر في الهيكل الإنتاجي، وعلى العكس من ذلك فإن تنوع مصادر الإنتاج سوف يقلل من المخاطر من الاعتماد على مورد اقتصادي وحيد؛

2. يؤدي التنوع في القطاعات الاقتصادية إلى تنوع مصادر الدخل وبالتالي التخلص من ظاهرة المرض الهولندي والتي تعاني منها أغلب البلدان النفطية نتيجة زيادة صادراتها النفطية والذي يؤدي إلى ارتفاع قيمة العملة المحلية قياساً بالعملة الأجنبية وبالتالي يقود إلى ارتفاع أسعار السلع المحلية، ويرتفع بالنسبة للسلع الأجنبية؛
أما عندما تنوع الصادرات، فإن مخاطر انخفاض الرقم القياسي لأسعار الصادرات سوف تتوزع على عدد كبير من السلع والخدمات مما يؤدي إلى تقليص الخسائر الناجمة عن تقلب أسعار السلع المصدرة، وبالتالي ارتفاع معدل التبادل التجاري وهذا ما يؤكد العلاقة الإيجابية بين تنوع الصادرات والنمو الاقتصادي؛⁽¹⁾
3. التنوع الاقتصادي يؤدي إلى تقليص حجم المخاطر من انخفاض الصادرات بالنسبة للبلدان التي تعتمد على مورد واحد والتي تتسم بدرجة ضعيفة من التنوع الاقتصادي، فعند انخفاض أسعار المنتجات المصدرة، تنخفض عوائد الصادرات من النقد الأجنبي، مما يؤدي إلى تقليص إمكانية الدولة في تمويل الواردات أو تمويل عملية التنمية الاقتصادية؛⁽²⁾
4. التنوع في القطاعات الاقتصادية يساهم في التقليل من خطر الانكشاف الاقتصادي الذي يحدث بسبب الاعتماد على سلعة تصديرية واحدة بدلا من الاعتماد على قاعدة تصديرية متنوعة يكون لها دور مهم في تحقيق عائدات كبيرة؛
5. التنوع الاقتصادي يخلق قطاعا تجاريا أكثر استقرارا فيما يتعلق بالواردات، حيث يلاحظ بأن الدول النفطية تستورد كل شيء باستثناء النفط، الأمر الذي يعرض هذه الدول إلى أخطار عديدة من أهمها إلغاء بعض الواردات الضرورية في حال حصول خلافات سياسية مع تلك الدول المصدرة للسلع والخدمات؛
6. يساهم التنوع الاقتصادي إلى حد كبير في استيعاب رأس المال البشري العمالة وزيادة إنتاجيته على العكس من قطاع الاستخراج النفطي الذي يعتمد بشكل كبير على الاستثمارات الرأسمالية الكبيرة ولا يعتمد إلا على عدد محدود من

(1) مايج الشيب الشمري، احمد عبد الرزاق عبد الرضا: مرجع سبق ذكره، ص ص 4-6.

(2) ممدوح عوض الخطيب: التنوع والنمو في الاقتصاد السعودي، المؤتمر الأول لكليات إدارة الاعمال في دول مجلس التعاون الخليجي، الرياض، 2014، ص ص 7-8.

العمالة، غالباً ما تأتي من خارج البلد، وبالتالي فإن التنوع الاقتصادي له دور مهم في توفير فرص العمل والحد من البطالة؛

فالتنوع الاقتصادي فيما يتعلق بالعمالة هو درجة إسهام القطاعات المختلفة في الأيدي العاملة فكلما كانت تلك القوى موزعة على مختلف القطاعات وبنسب ملائمة، دل ذلك على درجة معينة من التنوع الاقتصادي، فكما تم ايضاحه سابقاً، بأن القطاع النفطي تكون درجة إسهامه في الأيدي العاملة منخفضة نسبياً في البلدان النامية، بينما تكون مساحة هذا القطاع في الأعلى نسبياً من باقي القطاعات الأخرى، وعلى عكس من ذلك تكون نسبة العاملين في القطاع الزراعي مرتفعة، مع انخفاض الأهمية النسبية لهذا القطاع في الناتج، وهذا دليل واضح على انخفاض الإنتاجية لهذا القطاع؛

7. يسهم التنوع الاقتصادي في زيادة القيمة المضافة في قطاعات الاقتصاد الوطني المختلفة ومن ثم تسريع عملية النمو الاقتصادي؛

8. يساهم التنوع الاقتصادي من الحد من المخاطر ووضع عدم اليقين الذي يكون فيه الاقتصاد من جراء اعتماده على إنتاج وتصدير السلع الرئيسية، وتوفير المزيد من الاستقرار الاقتصادي وتقليل الاعتماد على مجالات النشاط الاقتصادي التي يمكن أن تخضع للتقلبات الدورية والصدمات الخارجية. كما أن التنوع يوفر أنواعاً مختلفة من الأنشطة الاقتصادية في شكل وفورات الحجم والنطاق وكذلك يحقق الاستفادة من الروابط الأمامية والخلفية بين هذه الأنشطة والصناعات، ونشر التكنولوجيا وتطوير المهارات التنظيمية والإدارية، وكذلك يؤدي إلى زيادة مرونة سوق العمل وسوق رأس المال؛⁽¹⁾

9. يساهم التنوع الاقتصادي في تعزيز التكامل الاقتصادي بين القطاعات من خلال تقوية الروابط بين القطاعات الاقتصادية وبالتالي تحقيق الاستقرار الاقتصادي، حيث أن العلاقات الاقتصادية بين القطاعات الاقتصادية المختلفة تعتبر من النتائج التي تنجم عن التنوع الاقتصادي، وهي العلاقات المتبادلة بين فروع القطاع الواحد وبين القطاعات المختلفة داخل الاقتصاد الوطني، وهذا ما يتجه الاهتمام إليه في التخطيط القطاعي عند اتباع إستراتيجية التنوع الاقتصادي وذلك من أجل إنجاز نمو في أنشطة وقطاعات الاقتصاد الوطني بشكل عام، وتفسير العلاقات المتبادلة والثيقة في نمو مختلف القطاعات بوجود الأثر الارتباطي والتكامل بين الفروع والأنشطة والوفورات الخارجية، وتعتبر الوفورات الخارجية والداخلية من النتائج المهمة للتنوع الاقتصادي، فالوفورات الداخلية تنشئ أثراً ترابطياً بحيث يعتبر كل قطاع مصدراً لإمداد القطاعات الأخرى بما يحتاجه من منتجات وهذا ما يوفر سوقاً لهذه المنتجات، في حين تنطوي فكرة التكامل على أن كل قطاع يعتمد في نموه على القطاعات الأخرى، حيث تعتمد الصناعة مثلاً على الزراعة في تزويدها بالمواد الخام وغيرها وتعتمد الزراعة بدورها على الصناعة في مدها بالأسمدة والمعدات، أما أثر

(1) مايج الشيبب الشمري، احمد عبد الرزاق عبد الرضا: مرجع سبق ذكره، ص 5.

الوفورات الخارجية فهو أن المعدات، أما أثر الوفورات الخارجية فهو أن نمو قطاع معين أو منتج معين قد يحدث أثرا محمودا يمكن لمس نتائجه خارج نطاق ذلك القطاع أو الصناعة وقد يتمثل هذا الأثر المحمود في انخفاض تكلفة الإنتاج أو في توسيع نطاق سوق الإنتاج؛

10. يساهم التنوع الاقتصادي في توفير ما يعرف بالأمن الغذائي والتي يحتاجها البلد دائما، خاصة في الحالات الطارئة والحروب وما تتعرض له العلاقات الدولية بين البلدان من خلافات وتوترات ومقاطعة وعقوبات اقتصادية ونستنتج مما سبق أن التنوع الاقتصادي يؤدي إلى ارتفاع مساهمة القطاعات غير النفطية في الاستثمار والصادرات والإنتاج ودعم قدرة اقتصاد البلد في مواجهة الصدمات الخارجية وذلك من خلال امتصاص الآثار السلبية التغييرات أسعار النفط والتي غالبا ما تشهد تقلبات متكررة في فترات زمنية قصيرة، كما و يساهم التنوع في تحفيز المشاريع وتنمية القطاع الخاص، تنمية وتطوير الإنتاجية، بناء قدرات الابتكار والاكتشاف، تعزيز الاندماج الإقليمي والعالمي، إعداد سياسة وطنية لجذب الاستثمار الأجنبي، كما أن الموارد النفطية تعتبر من الوارد الناضبة (غير المتجددة) مما يؤكد أهمية تنوع مصادر الدخل فضلا عن النفط. (1)

(1) خالد جميل كامل: واقع التنوع الاقتصادي ومتطلباته في ظل سياسات التحول في العراق (1970-2008)، مذكرة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 2009، ص 7.

المبحث الثالث: النموذج الانتقالي للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

هناك اقتصاد جديد في العصر الحالي يتطور على أساس المعرفة بشكل سريع وعلى نطاق واسع يطلق عليه عدة تسميات ومن بينها اقتصاد المعرفة، حيث تسعى كل دول العالم للتوجه نحوه وتعتمد في سعيها هذا على الاستثمار في رأس المال البشري، باعتبار أن هذا الأخير هو المحرك الرئيسي للتقدم العلمي، التكنولوجي، الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال تعليم جيد وتوفير الصحة والدخل لمواطنيها. لذلك سيتناول هذا المبحث متطلبات بناء نموذج رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، بالإضافة الى رؤية جديدة للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة وفي الأخير أهمية الاستثمار في رأس المال البشري للاندماج في اقتصاد المعرفة.

المطلب الأول: متطلبات بناء نموذج رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

منذ عام 2000 يبذل العديد من الباحثين جهودا مكثفة من أجل بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري يساهم في تحقيق نجاح منظمات الأعمال في ظل اقتصاد المعرفة، وعليه من أجل بناء هذا النموذج المتكامل ينبغي مراعاة عدة جوانب تتمثل في: (1)

1. قضايا ومضامين العلاقات مع العاملين؛

2. الاعتبارات القانونية؛

3. التخصص ومستوى الحاجة إليه؛

4. مستوى توفر المهارات والقدرات المطلوبة؛

5. اختيار الأشخاص المناسبين؛

6. اعتبارات وقضايا البيئة الداخلية والبيئة الخارجية،

7. الحاجة إلى الخلق والإبداع قياسا بالاحتياجات الوظيفية التقليدية؛

8. الخصائص والمواصفات المطلوبة.

وعليه فإن رأس المال البشري يشمل مضامين واعتبارات الموارد البشرية بصورتها الواسعة، والتي تتضمن سوق العمل والموارد البشرية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة، كما يشمل المضامين والمتطلبات المحددة والخاصة بالقدرات الفردية في

(1) فرعون محمد، محمد البيني: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية، المعرفة ص8، شوهده بتاريخ 2019/03/18

على الساعة 21:30 على الموقع التالي: الاستثمار-في-رأس-المال-البشري-كمدخل-حديث-لا-د/.../iefpedia.com

مجالات المعرفة وخصائص المديرين والعاملين. ولقد أكد العديد من الباحثين (لو، شن ومان) على أن هناك مجموعة من القدرات والمواصفات التي تؤهل العاملين للنجاح في ظل اقتصاد المعرفة وهي كالآتي:⁽¹⁾

1. **المعرفة:** وتتضمن المعرفة المهنية، الفنية والمتخصصة، المعرفة التي تناسب صناعة معينة وترتبط بها، المعرفة العملية، الفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة وأخيرا المعرفة باستخدام التكنولوجيا؛
2. **المهارات:** تضم مهارات التفاوض، مهارات بناء العلاقات مع الآخرين، مهارات التعامل مع الزبائن، القدرة على تمييز الفرص، مهارات استخدام الحاسوب وقدرات التحديث، مهارات التعامل مع المشروعات المتعددة؛
3. **الخصائص:** تشمل المرونة، القدرة على التكيف وسهولة التكيف مع الطوارئ، القدرة على التعلم السريع، التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم، الاعتماد على الذات.

إن رأس المال البشري يتعامل مع الإطار العام للمنظمة والأعمال ومع المستويات المتعددة والمضامين المختلفة للمحتوى الداخلي للمنظمة، فالنماذج والنظريات الجديدة لرأس المال البشري تمتلك المضامين التي تجعلها قادرة على إحداث التأثيرات الكفيلة بتعظيم قيمة المنظمات والقيمة الاقتصادية للأعمال في ظل تبلور الاقتصاد المعرفي، وتعاضم وتزايد دور منظمات الأعمال الالكترونية الذي ساهم في إعادة التفكير على نموذج رأس المال البشري، بحيث يكون نموذج قادر على تحديد علاقات العمل الجديدة التي تتناسب و متطلبات الاقتصاد الجديد، وتحديد القدرات والإمكانات المطلوبة في الأفراد والمديرين بصورة تضمن تحقيق نجاح منظمات الأعمال الحديثة.

يرى بيكر Beker أن تحديد وقياس الصفات والخصائص المختلفة التي تساهم في تكوين رأس المال البشري، يتطلب تركيزا مباشرا على الصفات والخصائص التي ينبغي أن يمتلكها الأفراد كونها ضرورية وجوهرية لطبيعة العمل والنشاط الاقتصادي، ومنها ما يرتبط مباشرة بمستوى توفر المعرفة المطلوبة:

1. مستوى الانفتاح الذهني؛
 2. تقبل وتقييم الأفكار الجديدة؛
 3. الدافعية والحماسة نحو العمل؛
 4. وجود اتجاهات واضحة لتبني أسلوب فرق العمل في إنجاز المهام.
- ويميل أغلب المديرين إلى عدم الاستثمار في برامج تدريبية للعاملين كبار السن لأسباب متعددة منها:

1. أن هؤلاء العاملين يكونون غير قادرين على الاستمرار في القيام بأعباء العمل لمدة طويلة؛

⁽¹⁾ يوسف أحمد أبو فارة، جاسر عبد الرزاق النصور: مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات قياسه، ص ص 19-20، شوهده بتاريخ 2019/03/21

على الساعة 22:20 على الموقع التالي: <http://vdocuments.mx>category Documents>

2. لديهم رغبة أقل وقدرة أدنى في تعلم المهارات الجديدة (قياسا فقة العاملين الشباب)؛
 3. يقاومون التغيير بصورة قوية، ولا يتيحون الفرصة لإحداث التغيير والتطوير الإيجابي في أعمال المنظمة؛
 4. يكون العائد على الاستثمار عائدا متدينا عند الإنفاق على برامج تدريب هذه الفئة. (1)
- يقترح مكجر يجور *Mc Gregor وآخرون نموذجا جديدا لرأس المال البشري يبرز التحولات في عدد من العناصر الأساسية نتيجة التحول من الاقتصاد التقليدي المعرفي، وهذه العناصر تعبر عن الطبيعة الديناميكية (الحركية) للعمل، ويظهر هذا النموذج في العناصر المبينة في الجدول (02). (2)

جدول رقم (01-02): النموذج الانتقالي لرأس المال البشري في اقتصاد المعرفة

العناصر المحركة/المؤثرة	الاقتصاد القديم	الاقتصاد الجديد
عناصر الارتباط مع المنظمة	<ul style="list-style-type: none"> ● تولي المناصب والوظائف لمدة طويلة، والاعتماد الكامل لنظام المسار الوظيفي. ● العاملون يتوقعون تشغيلاً طويلاً الأمد. ● التركيز على الاعتمادية في العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> ● عقود قصيرة الأمد. ● توقعات محدودة لتحديد هذه العقود. ● الاختيار في ضوء عنصر التكيف بصورة أساسية.
عناصر الدافعية والتحفيز	<ul style="list-style-type: none"> ● التحفيز على الأمن الوظيفي. ● الرواتب والحوافز التقليدية. ● التعاقد الضمني (النفسي) على التشغيل بصورة دائمة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● التركيز على التحفيز الفكري أكثر من الأمن الوظيفي. ● التركيز على الولاء الفكري كدافع وحافز على أداء العمل. ● الإغراء عن طريق المكلفات المالية المتزايدة.
	<ul style="list-style-type: none"> ● هياكل مستقرة للمكافأة والتعويضات. ● الترقية من الداخل (داخلية عمودية). 	<ul style="list-style-type: none"> ● هياكل مكافأة وتعويضات متغيرة. ● ليس بالضرورة أن تكون عملية

* جوديث هيلين مكجر يجور judith aelen mc gregor (مواليد 1948): هي محامية وصحفية وموظفة عامة وأكاديمية في نيوزيلاندا، وهي حالياً أستاذة كاملة في جامعة أوكلاندا للتكنولوجيا.

(1) فريد بلقوم: مرجع سبق ذكره، ص ص 113-114.

(2) Mc Gregor Judy and others: human Capital in the new economy: Devil s bargain Journal of Intellectual; vol5, no 1, 2004, p158.

<p>التقدم الوظيفي وفقا للتسلسل العمودي، ويمكن تجاوز الحدود والقيود إذا توفرت الكفاءات المناسبة.</p>		<p>عناصر المكافأة والتعويضات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● التركيز على عمليات التطوير الذاتي التي تحقق النقل المعرفي من خلال التعليم. ● تحقيق الذات من خلال التطوير المهني داخل المؤسسة ومن خلال مصادر أخرى دون الاعتماد على المؤسسة. ● التركيز على عمليات النقل المعرفي دون الوقوف عند حدود معينة. 	<ul style="list-style-type: none"> ● التركيز على عمليات تدريبية محددة تجري غالبا بالمؤسسة. ● التركيز على التدريب المرتبط بالمسار الوظيفي من أجل زيادة وتطوير طاقم المؤسسة. ● التركيز على تحقيق وبناء مهارات محددة. 	<p>عناصر التنمية والتطوير</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● مشاريع متعاقبة ومتتالية. 	<ul style="list-style-type: none"> ● الوظائف والعمليات العادية التقليدية وتمارس بصورة مستمرة. 	<p>عناصر ممارسة العمل</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● خلق الاستقلالية والرقابة الذاتية لدى الأفراد. ● التوجه بالاعتماد على الفرد وعلى فرق العمل. ● حالة الغموض تجعل العاملين يرتبطون بأكثر من مشاغل. 	<ul style="list-style-type: none"> ● رقابة أكثر على الأفراد. ● التوجه التنظيمي العام. ● حالة التأكد تجعل العاملين مرتبطين بمشغل واحد. 	<p>العناصر الثقافية والتنظيمية</p>

Source: Mc Gregor Judy and others: waman Capital in the new economy: Devil s bargain Journal of Intellectual; vol5, no 1, 2004, p158.

المطلب الثاني: رؤية جديدة للاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

تتلخص في الجوانب التالية:

1. المورد البشري: الذي أصبح يسمى رأس المال البشري إذ يعتبر:

- أ. طاقة فكرية وقدرة معرفية؛
- ب. مصدر الابتكار والتجديد والاختراع؛
- ج. قوة محركة لمختلف الموارد المادية والتقنية؛
- د. طاقة للإنجاز وتحقيق الأهداف وحل المشكلات؛
- هـ. مصدر القدرات المحورية؛
- و. قوة لدفع وتفعيل التغيير أو مقاومته؛
- ز. مصدر لتوليد وتنمية القدرات التنافسية؛
- ح. مجموعة قيم وشحنة انفعالات إيجابية و/ أو سلبية.

2. إدارة الموارد البشرية: حيث أن:

- أ. إدارة الموارد البشرية ركن مهم في منهجية الإدارة المعاصرة يتم تفعيله بطريقة متناسقة مع حركة المتغيرات وتدفق المعلومات؛
- ب. المورد البشري يلعب دورا محوريا في نظام الأعمال المعاصرة ينبغي أخذه في الاعتبار والتعامل معه بمنطق يعكس إدراك أهميته؛
- ج. تتوقف فعالية التعامل مع المورد البشري على وضوح الرؤية الإستراتيجية للمنظمة وكفاءة القيادة الإدارية وتطور فكر القائمين ودقة تحليل المواقف واستكشاف المداخل الأكثر جدوى في التعامل مع قدرات وخصائص البشر في المنظمات؛⁽¹⁾
- د. لإدارة الموارد البشرية دور مسهل في الشركة مع المستخدمين بهدف الوصول إلى أكبر مردودية متوقعة على استثمارات رأس المال البشري في المنظمة المتعلقة بالمعرفة والمهارات والقدرات التي تتضمن التجارب والمهارات الاجتماعية والقيم والمعتقدات. في هذا الإطار يحتاج الأفراد إلى التوجه وتسهيل مهامهم بدلا من مراقبتهم والسيطرة عليهم، مع إعداد الاستراتيجيات الملائمة للتدريب والاحتفاظ به بما يكفل تحقق الإبداع والمرونة.⁽²⁾

⁽¹⁾ فرعون محمد، محمد البفي: مرجع سبق ذكره، ص 11.

⁽²⁾ -فريد بلقوم: مرجع سبق ذكره، ص 140.

3. النظرية الجديدة لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة

هذه النظرة تتضح أكثر من كون: ⁽¹⁾

أ. إدارة الموارد البشرية شريك أساسي لجميع المديرين التنفيذيين في بناء وتنفيذ إستراتيجية المنظمة؛

ب. إدارة الموارد البشرية مصدر للخبرة في تأكيد جودة الأداء وتحقيق نتائج أفضل للمنظمة؛

ج. إدارة الموارد البشرية راعي لمصالح العاملين وأداة التعبير عن اهتماماتهم وتوصيلهم إلى الإدارة العليا للمنظمة؛

د. إدارة الموارد البشرية رائد التطوير والتغيير في المنظمة ومصدر الأفكار الجديدة.

والجدول التالي يوضح ذلك من خلال المقارنة بين إدارة الموارد البشرية دون استخدام المعرفة (تقليدية) وإدارة الموارد

البشرية بالمعرفة.

⁽¹⁾ -هندة مدفوني : الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل إستراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة -دراسة حالة بعض

الجامعات الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 143.

الجدول رقم (02-02): المقارنة بين إدارة الموارد البشرية التقليدية وإدارة الموارد البشرية بالمعرفة

إدارة الموارد البشرية بالمعرفة	إدارة الموارد البشرية التقليدية	
تهتم بعقل الإنسان والمعرفة.	تهتم بالبناء المادي للإنسان.	1
تركز على الأداء الفكري والذهني.	تركز على الأداء الآلي للمهام.	2
تسعى لاستخلاص المعرفة الكامنة.	لا تتطلب فكر الإنسان ومعارفه.	3
تطبق مبدأ وتقنيات التمكين.	لا تطبق مفهوم التمكين.	4
تهتم بالجوانب المعنوية والفكرية في العمل ذاته.	تركز على العناصر المادية في محيط الأداء.	5
تركز على استخدام الحوافز المعنوية ومنح الصلاحيات.	تركز على استخدام الحوافز المالية والمادية.	6
تهتم بتنمية القدرات الفكرية والطاقات الإبداعية للفرد.	تركز على تنمية مهارات وقدرات الفرد الميكانيكية.	7
تعمل على تنمية العمل الجماعي.	تركز على قدرات الفرد.	8
تهتم بإدارة الأداء وتحقيق النتائج.	تنتهي اهتماماتها بتوظيف الفرد ومتابعة شؤونه.	9

المصدر: فريد بلقوم: إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديدة لإدارة الموارد البشرية-دراسة حالة المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو 9001 لولاية وهران، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص 148.

4. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالمعرفة في التعامل مع نوعية المورد البشري

إن ارتفاع أو انخفاض القيمة المضافة التي ينتجها المورد البشري ومن ثم قيمة ما يمثله من رأس المال البشري، إنما تتحدد بحسب اقتراب العمل الذي يقوم به أو ابتعاده عن العملاء. بصفة عامة كلما كان عمل المورد البشري قريبا من العملاء ومنتجا للمنافع التي يرغبونها ومحققا لرضائهم، كلما كانت القيمة المضافة الناتجة منه عالية، وبالعكس فإن الأعمال التي لا تتصل بالعملاء تكون القيمة المضافة منها منخفضة، وبالتالي فإن المنظمات الذكية لا تبدد أموالها على الأعمال قليلة القيمة المضافة التي لا تفيد العملاء، وتركز استثمارها في الأعمال عالية القيمة المضافة.⁽¹⁾

ومما تقدم فإنه توجد أربع حالات لنوعية المورد البشري من حيث إنتاج القيمة المضافة وإمكانية الاستبدال بينها الشكل أدناه.

(1) محمد اليفي: مرجع سبق ذكره، ص 13

الشكل رقم (02-03): حالات المورد البشري من حيث إنتاج القيمة المضافة وإمكانية الاستبدال

مورد بشري يصعب استبداله وينتج قيمة مضافة مرتفعة. (خلية 2)	مورد بشري يصعب استبداله وينتج قيمة مضافة منخفضة. (خلية 1)
مورد بشري يسهل استبداله وينتج قيمة مضافة مرتفعة. (خلية 4)	مورد بشري يسهل استبداله وينتج قيمة مضافة منخفضة. (خلية 3)

المصدر: فرعون محمد، محمد اليفي: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية، المعرفة ص 13، شوهدي بتاريخ

2019/03/19 على الساعة 21:19 على الموقع التالي: الاستثمار-في-رأس-المال-البشري-كمدخل-حديث-لا د/.../iefpedia.com

وعلى هذا الأساس تتباين تصرفات الإدارة حيال الأعمال التي يقوم بها كل من الأنواع الأربعة السابقة من الموارد

البشرية على النحو التالي:⁽¹⁾

- تعبّر الخلية رقم (1) عن مورد بشري يصعب استبداله أي به حالة من الندرة، ولكنه في ذات الوقت منخفض القيمة المضافة وينطبق هذا الأمر على بعض الصناعات والمهن المندثرة والتي لا تتوفر على الأعداد الكافية من المتخصصين، ومع ذلك يكون مستوى كفاءة المورد البشري منخفضة نتيجة استخدام أساليب وتقنيات عمل تقليدية، بالإضافة إلى افتقاره إلى التدريب والتأهيل، وفي هذه الحالة تكون قيمة رأس المال البشري منخفضة نسبياً، وبسبب صعوبة الإحلال تعمل الإدارة على تحسين الأداء ورفع القيمة المضافة من التدريب والتنمية المستمرة؛
- الخلية رقم (02): تمثل أفضل وأعلى رأس مال بشري، بالرغم من ندرته وصعوبة الحصول عليه، إلا أنه يتميز بالإنتاجية العالية وتحقيقه لقيمة مضافة كبيرة، وبالتالي مثل هذا المورد البشري يعبر عن رأس مال بشري مرتفع القيمة لا بد على المنظمة المحافظة عليه وصيانته وتحفيزه، وإتاحة فرص الإبداع والتطوير والابتكار وتحسين القيمة المضافة التي يحققها؛
- خلية رقم (3): يتميز موردها البشري بأنه منتج لقيمة مضافة أقل، فهو بدل على رأس مال بشري منخفض القيمة وينطبق على الموارد البشرية المتوفرة، والتي على المنظمة إحلالها أو استبدالها في حالة مغادرتها. إن هؤلاء الأفراد لا يسهمون بدرجة كبيرة في إنتاج الثروة، وبالتالي تكون قيمتهم السوقية منخفضة الأمر الذي يؤدي بالإدارة إلى عدم الاهتمام بالاستثمار في تدريبهم وتنميتهم، بل تعهد بأموره إلى قسم أو وحدة تنظيمية تباشر معهم اختصاصات إدارة الأفراد التقليدية؛

⁽¹⁾ بحضبة سمالي، مرجع سبق ذكره، ص 118-119.

- خلية رقم (4): ضمن هذه الخلية يتميز المورد البشري بسهولة استبداله بسبب وفرة أو قصر الفترة اللازمة لإعداده وتهيئته للعمل، إلا أنه في نفس الوقت يحقق هذا المورد قيمة مضافة مرتفعة، فهو يدل على رأس مال بشري متوسط القيمة إلى أن يكون عالي القيمة نسبياً، وفي هذه الحالة تعمل الإدارة على الاحتفاظ بهذا المورد البشري تفادياً لتكلفة الإحلال مع استثمار قدرته في إنتاج القيمة المضافة المرتفعة.

ومن خلال توضيح كل حالة من حالات المورد البشري، فإن الاستراتيجيات التي تتخذها إدارة الموارد البشرية للتعامل مع كل حالة تتلخص في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-03): استراتيجيات التعامل مع الموارد البشرية

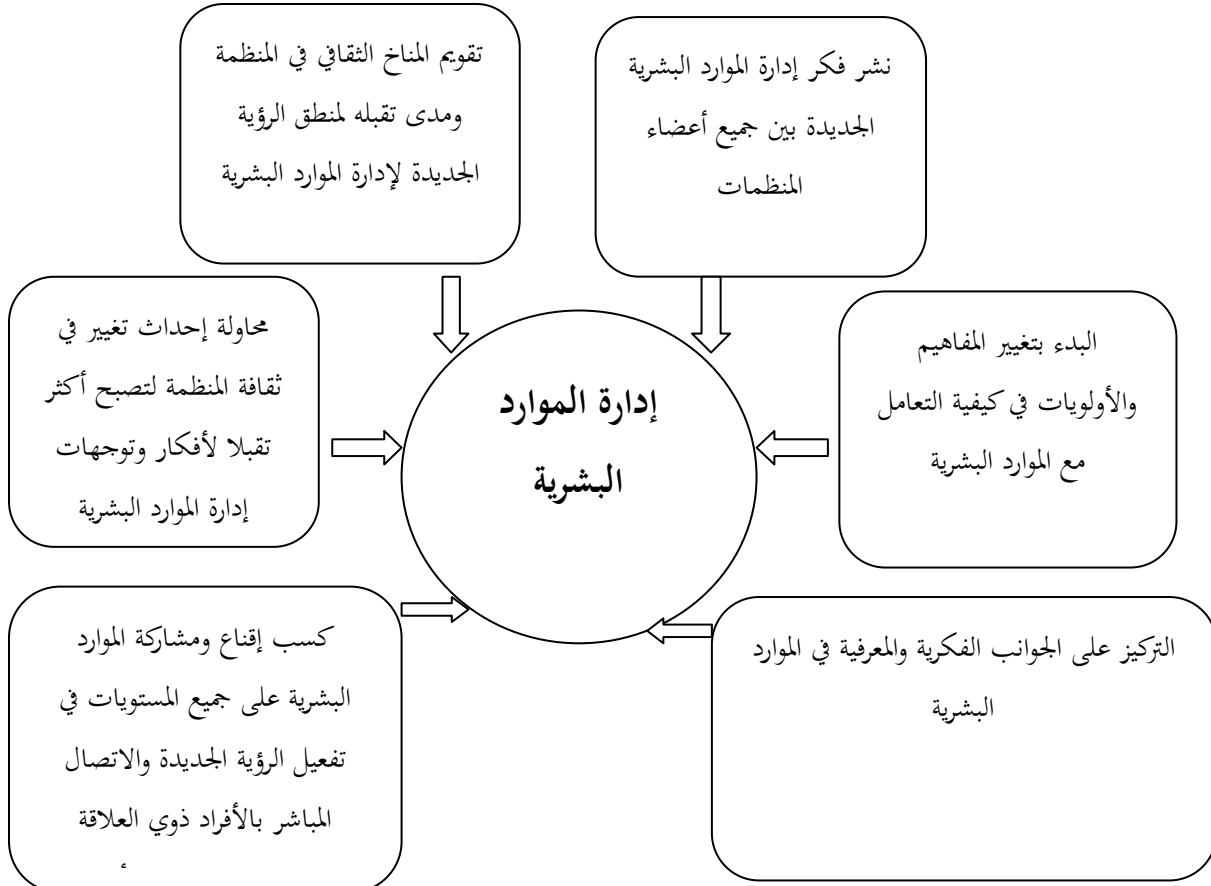
التصرف المناسب له	نوع المورد البشري
-إدخال مكون معلوماتي في العمل ليكون أكثر منفعة للعملاء بالإضافة إلى التدريب والتأهيل لرفع القيمة المضافة.	يصعب استبداله، منخفض القيمة المضافة.
إحلال تقنية الحاسبات والمعلومات والاتصالات محل المورد البشري.	يسهل استبداله، منخفض القيمة المضافة.
الصيانة، التحفيز، إتاحة فرص الإبداع، التطوير، الابتكار. الخ أي التركيز على هذا المورد واستثماره إلى الحد الأقصى.	يصعب استبداله، مرتفع القيمة المضافة.
تخفيض العمالة، التخلص من الأعمال بالإسناد إلى الغير.	يسهل استبداله، مرتفع القيمة المضافة.

المصدر: يحضية سمالي: أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية،

أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004، ص 120.

نستنتج مما يبق أن رأس المال البشري الذي يصعب استبداله والذي ينتج قيمة مضافة مرتفعة يعبر عن رأس مال المنظمة الحقيقي، أي أنهم الأفراد الذين يتمتعون بالمهارة والخبرة والكفاءة، وينتجون السلع والخدمات التي يرغبها العملاء ويقبلون عليها، وعليه فإن التصرف المناسب من طرف إدارة الموارد البشرية وبالتالي المنظمة هو التركيز على هذا المورد والاستثمار فيه الى أقصى حد.

الشكل رقم (02-04): استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الجديدة ومتطلبات المعرفة



المصدر: فريد بلقوم: إنتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرهان الجديدة لإدارة الموارد البشرية-دراسة حالة المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو 9001 لولاية وهران، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص 128.

المطلب الثالث: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري للاندماج في اقتصاد المعرفة

تبنّت الإدارة في جميع المنظمات اليوم مبدأ الاهتمام بالبشر كأحد المؤثرات القوية التي تعطي ميزة تنافسية خاصة مع دخول القرن الواحد والعشرين الذي يركز على اقتصاد المعرفة، ويعتبر أن إنتاجية رأس المال البشري هو المحرك الرئيسي في إطالة بقاء أي منظمة ناجحة تحقق أرباحا في السوق وأساس أي اقتصاد ناجح في العالم. وأصبحت القوة الدافعة لتلك المنظمات هي الأفراد ذوي المعرفة والذكاء والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات القرن الحالي.

ولأول مرة في التاريخ يصبح لدى الجنس البشري قدرة هائلة على توليد أكبر قدر من المعلومات يستحيل على فرد واحدا استيعابها، وأصبح أكبر تحدي يواجه المنظمات اليوم هو الاستجابة للنقلة من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة وما ينتج عنه من تغييرات جذرية في كل أوجه التنظيم الإداري من تشغيل وتسويق وهيكله واستثمار في رأس المال البشري وضرورة توافر معلومات صحيحة، وحقيقة عن العنصر البشري حتى يمكن زيادة فاعليته في اكتساب المنظمات ميزة تنافسية في السوق.

ورغم ما تنتجه تكنولوجيا المعلومات من بيانات وفيرة عن العنصر البشري في المنظمات، إلا أنه لا يتم استخدامها بطريقة سليمة في قياس العائد من الاستثمار في البشر. ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة الماسة إلى وجود نظام قياس كمي ونوعي مع المعرفة والتنبؤ بمنحنيات التكلفة وإنتاجية قوة العمل وكيفية التفاعل البشري داخل المنظمة حتى تستطيع الإدارة أن تقوم بما يلي:

1. معرفة الذي بدوره داخل المنظمة؛
2. توصيل توقعات الأداء المطلوبة للعاملين؛
3. تحديد فجوات الأداء والتخلص منها؛
4. توفير معلومات لمقارنة الأداء الفعلي بالمعدلات الموضوعية؛
5. التعرف على الأداء المتميز الذي يستحق المكافأة؛
6. تدعيم القرارات الخاصة بتمكين الموارد والخطط والجداول الزمنية. (1)

كما أن العالم اليوم دخل مرحلة جديدة تتطلب الكفاءة البشرية من أجل الاستفادة من فرص الاندماج باقتصاد المعرفة فالآلات الجديدة مثلا لم تعد تحل محل الإنسان فقط، بل أصبحت تقوم بدور عقله وذكائه، ففي مجال الإنتاج تحويل المادة إلى أشكال أكثر نفعاً للإنسان ولكن الإنتاج يتطلب فوق ذلك معلومات مثل خصائص المادة، وتصميم الآلات، وظروف السوق وكل هذا في الحقيقة إنما هو تعامل مع المعلومات، ومن هذا الباب تظهر أهمية اقتصاد المعرفة ومعالجة المعلومات لحل مشكلة التنمية في البلدان المتخلفة والنامية ولذلك يجب أن يصبح هذا الأخير على رأس اهتمامات المجتمع، وهذا لا يتحقق إلا عن طريق الاستثمار في رأس المال البشري. (2)

(1) اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (INTEC): مرجع سبق ذكره، ص ص 173-174.

(2) رياض بولصباح: التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة في الدول العربية الواقع والتحديات-دراسة مقارنة الإمارات العربية المتحدة-الجزائر-اليمن، مذكرة ماجستير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2012-2013، ص 92.

خلاصة الفصل الثاني

في ختام هذا الفصل يتضح أن اقتصاد المعرفة هو نمط اقتصادي جديد يختلف عن الأنماط الاقتصادية، حيث تشكل المعرفة حجر الأساس فيه والعنصر الأهم من عناصر الإنتاج، وقد ظهر مفهوم رأس المال البشري في إطار اقتصاد المعرفة من أجل دمج العامل البشري مع إدارة الموارد البشرية، التي تغير واقعها كثيرا في المنظمات في الوقت المعاصر عما كان عليه في الماضي، إذ زاد الاهتمام بالعنصر البشري كونه المورد الحقيقي والمصدر الأساسي لنمو وتطور المنظمات، فأصبحت هذه الأخيرة تسعى لتوفير وامتلاك هذا المورد الهام عن طريق الاستثمار فيه فضلا عن كونه العامل الأساسي وراء الارتقاء بكفاءة عناصر الإنتاج، والإستراتيجية الأساسية لبناء نموذج اقتصادي جديد.

كما أن الاقتصاد الريعي هو نمط اقتصادي يعتمد على الموارد الطبيعية دون الحاجة إلى الاهتمام بتطويرها، فالدولة التي تعتمد في جزء كبير من إيراداتها على مورد محدد خاصة إذا كان مورد ريعي، فإنها بذلك تضع نفسها تحت سطوة المتغيرات الخارجية، هذا ما يؤدي إلى حتمية تنويع الاقتصاد للخروج من طابع الاقتصاد الريعي، أي الانتقال من اقتصاد قائم على استغلال الموارد إلى اقتصاد جديد يخلق الثروة وينمي الموارد.

وعليه فإن إستراتيجية الاستثمار في رأس المال البشري وتنويع الاقتصاد يساهمان في بناء نموذج اقتصادي جديد.

الفصل الثالث : عرض تجارب بعض الدول

تمهيد

يزخر العالم اليوم بتجارب رائدة قادت مجتمعاتها للتنمية سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وتكنولوجيا بمعدلات غير مسبوقة، من خلال توجيه مجتمعاتها للتحويل إلى اقتصاد جديد قائم على المعرفة من حيث الفلسفة والمنهج والآليات، فاتحة بذلك آفاق لشعوبها باعثة نهضة متنامية وداعمة، تاركة بقائها واستمراريتها لمنجزاتها، وتقديرات شعوبها لما أحدثته من تغيير كمي وكيفي في الكفاءات النوعية لقوى المجتمع وموارده المادية والبشرية، والارتقاء بمستويات أفراد وجوده حياتهم.

يستعرض هذا الفصل بعض التجارب الدولية التي نجحت في تنمية مواردها البشرية، والانتقال من اقتصاد أولي إلى اقتصاد جديد قائم على المعرفة، وسوف يتناول هذا الفصل استعراض كل من:

- تجربة ماليزيا؛
- تجربة الإمارات العربية؛
- الإشارة إلى حالة الجزائر.

المبحث الأول: تجربة ماليزيا

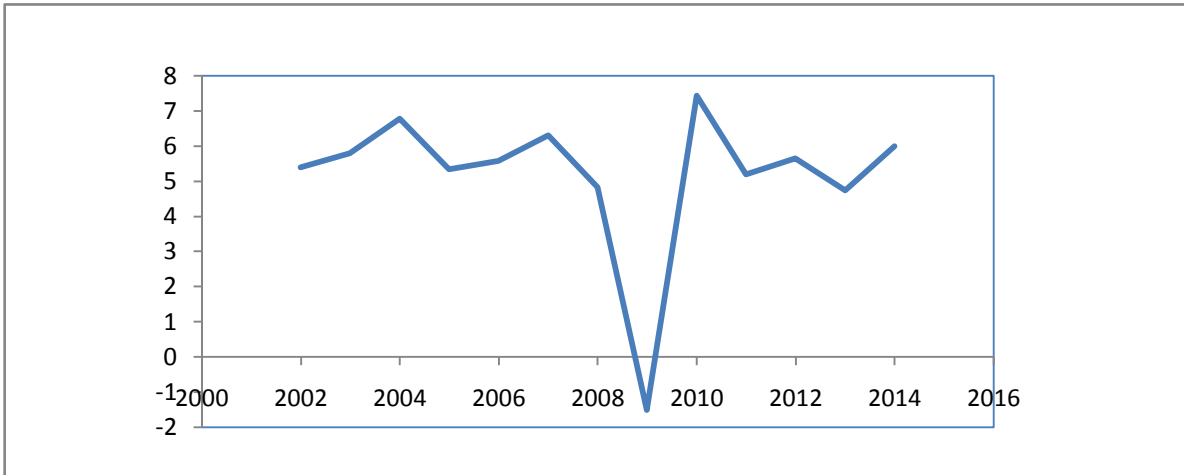
إن التجربة الماليزية هي تجربة جديرة بالتأمل نظرا لكونها تتميز بالكثير من الدروس التي يمكن استخلاصها في مجال تحقيق انطلاق اقتصادي رائد، فقد استطاع هذا البلد أن يحتل مكانة بين الدول الصناعية الكبرى بفضل انتقاله لاقتصاد المعرفة واستثماره في الفرد والتركيز على المنظومة التعليمية وعليه سيتم التطرق خلال هذا المبحث إلى تجربة ماليزيا في بناء اقتصاد المعرفة بالإضافة إلى إستراتيجية ماليزيا في بناء اقتصاد المعرفة والدروس المستفادة من تجربة ماليزيا.

المطلب الأول: تجربة ماليزيا في بناء اقتصاد المعرفة

تمثل تجربة ماليزيا نموذجا فريدا للتنمية الاجتماعية، فقد أُنجزت في زمن قياسي ما يشبه المعجزة في الانتقال بمجتمع ريفي بسيط محدود الموارد الطبيعية إلى اقتصاد قائم على المعرفة، وتأمين وضع ماليزيا على خريطة الاقتصاد العالمي، وذلك بفضل حكمة رائدة نهضتها الحديثة محمد مهاتير Mahathir Mohamed* حيث نُحِت في النهوض بالمجتمع الماليزي ككل. وفي استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات رافعة للنهوض بباقي القطاعات الاقتصادية، والدليل على ذلك ارتفاع نسبة مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إجمالي الناتج المحلي لماليزيا وزيادة دخل الفرد فيها عشرة أضعاف في غضون عشرين سنة وهي مدة حكم مهاتير Mahathir (1).

والشكل الموالي رقم (01-03) يوضح نمو الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا كما يوضح الجدول رقم (01-03) مؤشرات البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات في ماليزيا.

الشكل رقم (01-03): نمو الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا خلال الفترة 2002-2014 (%)



المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018، ص 645.

* محمد مهاتير Mahathir Mohamed: ولد في ديسمبر عام 1925، ودرس الطب بسنغافورة ثم الشؤون الدولية بجامعة هارفارد بالولايات المتحدة الأمريكية 1967. وهو سياسي ماليزي، ورئيس وزراء ماليزيا الحالي، وكان له دور رئيسي في تقدم ماليزيا بشكل كبير. إذ تحولت من دولة زراعية متخلفة إلى دولة صناعية متقدمة، كما يعتبر من أكبر المعارضين للعولمة.

(1) مصطفى يوسف كافي: الاقتصاد المعرفي، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 141.

الشكل رقم (03-01) عبارة عن منحنى بياني يوضح نمو الاقتصاد الماليزي خلال الفترة 2002-2014 ويتضح من خلال الشكل نمو الاقتصاد الماليزي من سنة 2002 إلى غاية 2007 أي من نسبة 5.39% إلى 6.30% ثم أخذ هذا النمو بالتراجع سنة 2008 قدر ب 4.83% إلى أن توقف هذا النمو لفترة وجيزة فقط عام 2009 قدر ب 1.51% في ظل ذروة الأزمة المالية العالمية ثم كانت هناك عودة سريعة إلى النمو الإيجابي سنة 2010 قدر ب 7.43% ثم أصبح هناك تذبذب في النمو خلال السنوات 2010-2013 إلى أن وصل سنة 2014 إلى 6.00%.

جدول رقم (03-01): مؤشرات البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات في ماليزيا

السنوات	عدد مستخدمي الانترنت	عدد مستخدمي الهاتف النقال	عدد مستخدمي الهاتف الثابت
2008	15.289.315	27.713.000	4.514.000
2009	15.562.581	30.144.000	4.524.000
2010	15.834.468	33.858.700	4.609.800
2011	17.542.970	36.661.300	4.522.900
2012	19.298.352	41.324.700	4.588.900
2013	19.910.367	42.996.000	4.535.800
معدل النمو	10.43%	16.30%	-0.24%

المصدر: محمود حسين المرسومي، جاسم هادي فرج: واقع الاقتصاد المعرفي في العراق والاستفادة من تجارب بعض البلدان الآسيوية،

مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 26، جامعة واسط، 2017، ص 9.

يوضح الجدول رقم (03-01) مؤشرات البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات في ماليزيا خلال السنوات 2008-2013، حيث يتضح من خلال الجدول، أن مؤشر عدد مستخدمي الانترنت في حالة تزايد مستمر حيث بلغ عددهم 15.289.315 شخص عام 2008 ثم وصل العدد إلى 15.562.581 شخص عام 2009 ومن بعدها تزايد العدد إلى 19.910.367 شخص في عام 2013 وبمعدل نمو قدر 10.430% وهذا التزايد المستمر يدل على زيادة انتشار الانترنت بشكل موسع ضمن نطاق تكنولوجيا المعلومات وهذا يدل على زيادة التعليم والوعي الثقافي الذي يمتلكه المجتمع الماليزي، ويتوافق مع ذلك متواصلة أيضا في أعداد المشتركين في الهواتف المحمولة فخلال عام 2008 كان عدد المشتركين 27.713.000 شخص وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة خلال العام 2009 إلى 30.144.000 شخص وتستمر الزيادة لتصل في عام 2013 والذي بلغ عدد المشتركين 42.996.000 شخص وبمعدل نمو قدره

16.30%، ومع هذا أن هناك تذبذب في أعداد المشتركين للهواتف الثابتة حيث بلغ في سنة 2008 عدد المشتركين 4.514.000 شخص ثم بدأ في الزيادة إلى أن وصل في عام 2010 إلى 4.609.800 شخص ومن ثم تنخفض هذه الأعداد وتصل في عام 2013 إلى 4.535.800 شخص بمعدل نمو مركب قدره 0.24% والإشارة السالبة تدل على التفاوت الذي حصل بين الأعوام القليلة وفي هذه الحالة يكون مستخدمي الهواتف النقالة أكثر من مستخدمي الهواتف الثابتة.

جدول رقم (03-02): بعض مؤشرات الاقتصاد المالي

المؤشرات	2003	2016
متوسط دخل الفرد السنوي (دولار)	10000	20000
السكان تحتخط الفقر (%)	4 %	1 %
البطالة (%)	8 %	2 %
الأمية (%)	7 %	1 %

المصدر: فطيمة سايح دور القطاع العام في تحقيق التنمية المستدامة التجربة المالية نموذج الملتقى الدولي العلمي الأول حول تفعيل الدور التنموي لقطاع العام كآلية للنهوض بالاقتصاد خارج قطاع المحروقات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونييسي على بلدية 02، الجزائر، يومي 27 و28 نوفمبر 2018.

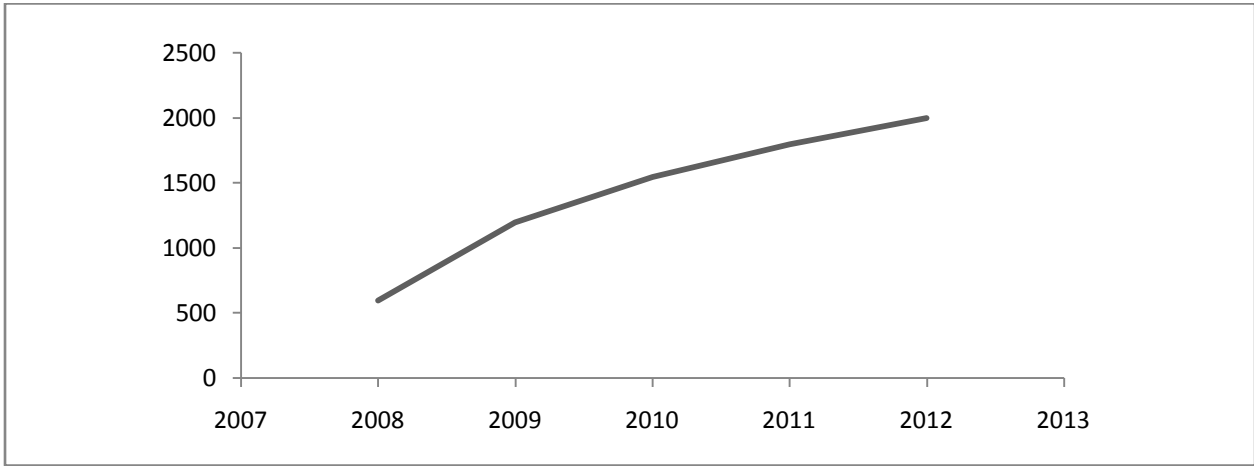
من خلال الجدول يتضح أن متوسط دخل الفرد السنوي ارتفع من 10000 دولار سنة 2003 إلى 20000 سنة 2016 مما يؤشر على نقلة نوعية في متوسط دخل الفرد حيث يلاحظ ان الزيادة هنا تقريبا بنسبة 100% هناك تحسن ملحوظ، أما أعداد المواطنين مما هم تحت خط الفقر انخفض من 04% سنة 2003 إلى 01 % سنة 2016، كما انخفضت البطالة من 08% سنة 2003 إلى 02 % سنة 2016، كذلك بالنسبة للأمية فقد انخفضت من 07% سنة 2003 إلى 01 % سنة 2016 كلها مؤشرات إيجابية تدل على النقلة النوعية التي حققتها ماليزيا في تقليل الفقر و البطالة والامية وبالتالي فان المجتمع فعلا يتجه نحو اقتصاد المعرفة.

أولاً: عوامل نجاح تجربة ماليزيا

ومن أهم عوامل نجاح تجربة ماليزيا تتمثل في:⁽¹⁾

1. اتباع سياسة حكيمة وإستراتيجية متكاملة استطاعت أن توفق بين الحالي والعلمي، وبين الاقتصادي والثقافي، وبين الحضري والريفي، وأن ترقى بمستوى الأداء الديمقراطية من خلال الشفافية وإخضاع المسؤولين للمحاسبة؛
2. التركيز على العنصر البشري، وتنمية فئاته المختلفة من خلال الارتقاء بالتعليم والتدريب من أجل خلق أجيال قادرة على المنافسة عالمياً؛ ويوضح الشكلين (02-03) و (03-03) على التوالي: عدد الباحثين بدوام كامل FTE لكل مليون نسمة في ماليزيا، توجهات النشر العلمي في ماليزيا؛

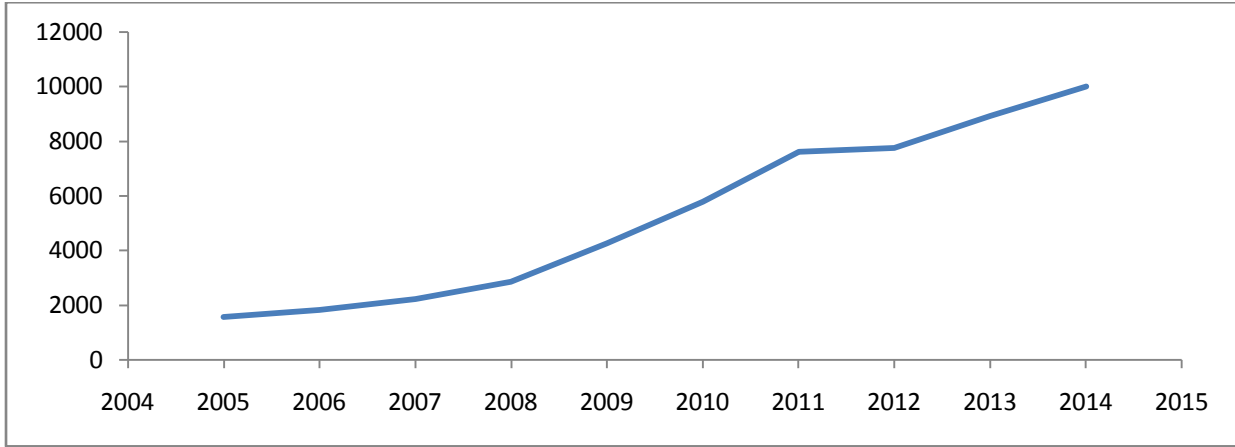
الشكل رقم (02-03): عدد الباحثين بدوام كامل FTE لكل مليون نسمة في ماليزيا 2012-2008



المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018، ص 655.
 الشكل رقم (02-03) عبارة عن منحنى بياني يوضح عدد الباحثين بدوام كامل FTE لكل مليون نسمة في ماليزيا خلال السنوات 2012-2008، حيث يتضح من المنحنى نمو قوي في كثافة عدد الباحثين ليصل إلى 1780 باحث لكل مليون نسمة عام 2012 بعد أن كانت عدد الباحثين 599 باحث لكل مليون نسمة عام 2008.

⁽¹⁾ مصطفى يوسف كافي: مرجع سبق ذكره، ص 142.

الشكل رقم (03-03): توجهات النشر العلمي في ماليزيا، 2005-2014



المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018، ص 654. الشكل رقم (03-03) عبارة عن منحنى بياني يوضح توجهات النشر العلمي في ماليزيا خلال السنوات 2005-2014، حيث يتضح من المنحنى أن المنشورات العلمية الماليزية نمت بسرعة منذ عام 2005 حيث كان هناك نمو مستمر إلى غاية عام 2014 فبعد أن كان يقدر بـ 1559 منشور علمي في 2005 أصبح عدد المنشورات العلمية 9998 في عام 2014.

3. الاسترشاد بالنموذج الياباني في تنمية القدرات الذاتية من دون الاعتماد -أساسا- على الشركات المتعددة الجنسية؛
4. توازي إنشاء البنى التحتية مع نشر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في القطاعات الاقتصادية المختلفة، مع التركيز على التعليم والرعاية الصحية وتحسين الأداء الحكومي والتصنيع؛
5. وضع التشريعات والتنظيمات التي شجعت على الاستثمار المحلي والأجنبي من خلال نظام للتجارة يضمن عدالة المنافسة وانضباط الأسواق.⁽¹⁾

ثانيا: الأسباب الرئيسية وراء سعي ماليزيا لبناء اقتصاد المعرفة

يمكن إيجاز الأسباب الرئيسية وراء سعي ماليزيا لبناء اقتصاد المعرفة فيما يلي:⁽²⁾

1. تباطؤ معدل النمو الاقتصادي الماليزي من 9.5% في بداية التسعينات إلى 4.7% في نهاية التسعينات؛
2. التراجع في المركز التنافسي الدولي لماليزيا في التسعينات من المركز 18 عام 1994 إلى المركز 25 و26 عامي 2000 و2001 على الترتيب؛

⁽¹⁾ مصطفى يوسف كافي: مرجع سبق ذكره، ص 142.

⁽²⁾ تامر فكرى النجار: الاقتصاد المعرفي ودوره في تعزيز القدرات التنافسية للصادرات الصناعية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2017، ص 2014.

3. تراجع معدل القيمة الإنتاجية لعائد رأس المال القائم على الأرض والمعادن، مقارنة بعوائد رأس المال المستثمر في العديد من الدول التي تحولت أو في طريقها للتحويل إلى اقتصاد المعرفة مثل فلندا، كوريا الجنوبية، كندا؛
4. تزايد حدة المنافسة عالميا من قبل الدول الآسيوية الأخرى، وعلى رأسها الصين والهند، وبدرجة أقل فيتنام وإندونيسيا وهذه الدول تشترك جميعا من حيث الوفرة النسبية للموارد الطبيعية والعمالة الرخيصة قياسا بماليزيا؛
5. أثر العولمة والتحرير الاقتصادي، والذي دفع ماليزيا إلى السعي للاندماج في الاقتصاد العالمي وذلك بتنمية سلع وخدمات جديدة عالمية القيمة، عن طريق الاهتمام بمرحلة ما قبل الإنتاج (البحث والتطوير وتصميم المنتج)، ومرحلة ما بعد الإنتاج (التعبئة والتغليف والعلامات التجارية والتسويق وخدمات الصيانة وما بعد البيع...)، وهي مراحل تختلف عن مراحل الإنتاج في كونها أكثر كثافة للمعرفة.

ثالثا: أبرز الإنجازات الرائدة: تتمثل في:⁽¹⁾

1. السوبر كوريدور لوسائط المتعددة: وهو عبارة عن تجمع علمي تكنولوجي يضم ما يقرب من 600 شركة من مستثمرين وطنيين وأجانب، أقيم خارج العاصمة كوالالمبور وجهز بشبكة اتصالات على أعلى مستوى تم ربطها عالميا بأمريكا وأوروبا ومجموعة "الآسيان" ASIAN واليابان؛
2. مشروع طموح لإدخال الكمبيوتر في مراحل التعليم المختلفة، والذي شمل على سبيل المثال تدريب طلبة المدارس الصناعية على نظم التصميم والتصنيع بمعاونة الكمبيوتر (210) CAD/CAM ، والتي عادة ما يجري التدريب عليها في مراحل التأهيل المتقدمة؛
3. إتاحة فرص الإبداع أمام جميع المواطنين باستغلال الإمكانيات الفنية المتوافرة في السوبرمور يدور من خلال ما أطلق عليه "المخطط الكبير لعرض التطبيقات"، الذي يتيح لأي مواطن عرض عمله الابتكاري خاصة في مجال تطوير الوسائط المتعددة؛
4. إقامة موقع على الأنترنت يكون بوابة لتقديم خدمات الإرشاد الزراعي؛
5. مشروع cyber-Care لرعاية بيوت الأيتام وإرشادهم إلى فرص العمل ومصادر العون المتاحة؛
6. مشروع ماليزيا للتجارة الإلكترونية والمعروف باسم MyBiz وهو عبارة عن موقع بوابة على الأنترنت تشكل وسيلة متقدمة لإقامة أواصر التعاون بين الشركات العاملة في السوق الماليزية وتسهيل المبادلات التجارية بينها، وقد انضمت إليه ما يزيد عن 300 شركة وقعت على بروتوكول التعاون حتى قبل أن تبرم اتفاقيات ثنائية.

⁽¹⁾ مصطفى يوسف كافي : مرجع سبق ذكره، ص ص 142-143.

المطلب الثاني: إستراتيجية ماليزيا في بناء اقتصاد المعرفة

تبنّت الحكومة الماليزية منذ أواخر الستينات إستراتيجية وطنية لبناء اقتصاد يعتمد على المعرفة، وعلى تطوير القدرات الفنية ليلد العاملة الماليزية، وعملت على فتح الأسواق الماليزية للاستثمارات الخارجية فتحول الاقتصاد الماليزي من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي متقدم يعتمد على المعرفة.⁽¹⁾

لقد أولت الحكومات الماليزية المتعاقبة في ذلك الوقت وحتى اليوم أولوية قصوى للتعليم والتدريب وإتماء القدرات البشرية للشعب الماليزي على قاعدة أن التعلم حق مكتسب للمواطنين، والتدريب المهني هو الوسيلة لبناء قوة عاملة مؤهلة وماهرة، قادرة على البناء الصناعي، وتطوير التعليم والعلوم وتوجيههما في خدمة بناء المجتمع والاقتصاد المعرفي. لذا فقد تمكنت الحكومة الماليزية من قيادة عملية البناء الصناعي والتكنولوجي وتعزيز الابتكار والإبداع، من خلال الاستثمار في التعليم والبحث العلمي.⁽²⁾

أولاً: خطة ماليزيا التنفيذية 2020

بدأت ماليزيا في وضع الأساس الذي يقوم عليه اقتصاد المعرفة في بداية التسعينات من القرن العشرين، حيث تبنّت ماليزيا رؤية تنمية طويلة الأجل عرفت بـ Vision 2020 ويطلق عليها باللغة الماليزية واوسان 2020 Wawsan خطة تهدف إلى وصول ماليزيا إلى مصاف الدول المتقدمة مع بلوغ سنة 2020، كما استهدفت تحديث ماليزيا، ودعم وتقوية قدرتها على التحديد والتحديث وخلق الثروة، وكان مفاد الخطة أن تصبح ماليزيا مجتمعاً علمياً متقدماً كثيف المعرفة، ويكون اقتصادها قادر على التكيف والابتكار والإبداع، واكتساب التقنيات الحديثة في نظم المعلومات والاتصالات. وقد وضعت الخطة في اعتبارها المحددات التالية:

1. الموارد البشرية تأهيلاً وتدريباً هم غاية التنمية القائمة على اقتصاد المعرفة، فقد حظي قطاع التعليم والتدريب باهتمام بالغ لمواجهة الاختلالات القائمة وانعكاسها على سوق العمل؛
2. بنية تحتية أساسية للمعلومات، وخطة تمويلية ذاتية؛
3. التركيز في عمليات البحث والتطوير على بناء نظام وطني للإبداع؛
4. الإسراع ببناء وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، لتسيير وتفعيل نمو وتطوير آليات اقتصاد المعرفة؛
5. رفع المكونات والمحتويات المعرفية في كل قطاعات الاقتصاد القومي إلى أعلى نسب؛
6. التأكيد على القطاع الخاص لإعداد نفسه على نحو عاجل للتوافق مع متطلبات الاقتصاد المعرفي؛

⁽¹⁾ نغ حسين نعمة: إدارة المعرفة ودورها في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة-تطبيقات مختارة لتجارب عينة من الدول العالمية والعربية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 4، جامعة النهدين، العراق، 2011.

⁽²⁾ تامر فكري النجار: مرجع سبق ذكره، ص 213.

7. دفع القطاع العام لكي يصبح أكثر كفاءة في اكتساب واستخدام ونشر إدارة المعرفة؛

8. استخدام وتوظيف المعرفة والاستفادة منها على نحو يقره القانون؛

9. اتخاذ إجراءات إيجابية لدخول المجتمعات العرقية والعمرية، وأبناء القرى (تدوير الفوارق بين فئات المجتمع).

وقد طرحت هذه الخطة في مؤتمر وطني، بقيادة مهاتير محمد Mahathir Mohamed، وشملت كل أطراف المجتمع الماليزي، وقد استهدفت هذه الخطة المطروحة التحرك وفق مسار زمني، ينقل ماليزيا من مجتمع المعلومات حتى عام 2005 إلى مجتمع المعرفة 2010، ثم إلى مجتمع تتأصل فيه القيم المعرفية 2020/2010.⁽¹⁾

ثانياً: الاستثمار في قطاع التعليم

لقد بدأ الاهتمام الجاد بقطاع التعليم في ماليزيا مباشرة بعد استقلالها من الاحتلال البريطاني، إذ بدأت بوضع سياسات متينة لبناء المنظومة التعليمية، ثم إن تحول ماليزيا نحو الاقتصاد الصناعي بعد أن كان جل تركيزها على الاقتصاد الزراعي كان دافعا لها نحو تبني مناهج علمية جديدة تواجه توجهات وطموحات الدولة، وقد شملت رؤية 2020 هذه الطموحات وهدفت إلى جعل ماليزيا ببلوغ سنة 2020 دولة متقدمة من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.⁽²⁾

كما أن نجاح ماليزيا في تطوير اقتصادها كان نتيجة عوامل عديدة أبرزها اهتمامها بالاستثمار في المورد البشري من خلال زيادة مخصصات الإنفاق على قطاع التعليم، مما أدى إلى نجاحها في تأسيس نظام تعليمي متطور ساعدها على توفير قدرات علمية هائلة هذه الأخيرة أصبحت أداة مهمة لبلوغ مرحلة الاقتصاد المعرفي. إن نجاح السياسات التعليمية في ماليزيا أدى إلى أن يحقق الاقتصاد تراكما كبيرا من رأس المال البشري الذي هو عمود التنمية وجوهرها، وشددت ماليزيا على التعلم بكونه وسيلة مهمة للتطوير، وأصبح اليوم النظام التعليمي موجه حسب احتياجات البلد، فالاحتياجات هي التي تحدد نمط التعليم.⁽³⁾

والجدول الموالي رقم (03-03) يوضح مؤشرات التعليم في دولة ماليزيا

(1) تامر ذكرى النجار: مرجع نفسه، ص ص 215-216.

(2) وداد غزلاني، حنان حكار: التجربة الماليزية في التنمية المستدامة-استثمار في الفرد وتوفير للقدرات ، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد 3، 2017.

(3) محمود حسين المرسومي، جاسم هادي فرج: مرجع سبق ذكره، ص 9.

جدول رقم (03-03): مؤشرات التعليم في دولة ماليزيا

معدل الإنفاق العام على التعليم (بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي العام الأدنى (بالنسبة المئوية)	معدل التسرب من التعليم الابتدائي (بالنسبة المئوية من فوج الملتحقين)	النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم				السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية من 15 سنة فأكثر)	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية من 15 سنة فأكثر)
			العالى (بالنسبة المئوية من السكان في سن التعلم الثانوي)	الثانوي (بالنسبة المئوية من السكان في سن التعلم الثانوي)	الابتدائي (بالنسبة المئوية من السكان في سن التعلم الابتدائي)	ما قبل الابتدائي (بالنسبة المئوية من السكان في سن التعلم ما قبل الابتدائي)		
2017-2012	2016-2006	2016-2007	2017-2012	2017-2012	2017-2012	2017-2012	2017-2006	2016-2006
4.8	93	8.0	44	85	103	94	80.0	93.1

المصدر: التحدّث الإحصائي لعام 2018، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018، ص 52.

يتضح من خلال الجدول أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين بلغ 93.1% في الفترة 2006-2016 هذا يعني أن هنالك اهتماما كبير بتطوير المورد البشري، كما أن السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل بلغ 80.0% في الفترة 2006-2017 ونسبة الالتحاق بالتعليم ما قبل الابتدائي بلغ 103% في الفترة 2012-2017

ونسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي بلغت 85% في الفترة 2012-2017، النسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي بلغت في نفس الفترة السابقة 85% أما نسبة الالتحاق بالتعليم العالى فبلغ خلال الفترة السابقة 44%، أي أن النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم بلغت 326% خلال الفترة 2012-2017.

بالنسبة لمعدل التسرب من التعليم الابتدائي فقد بلغ 8.0% خلال الفترة 2007-2016، وقد بلغ معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي العام الأدنى 93% خلال الفترة 2006-2016، كما بلغ الإنفاق العام على التعليم 4.8% خلال الفترة 2012-2017.

1. أهداف التعليم في ماليزيا

استهدفت السياسة التعليمية في ماليزيا ما يأتي:⁽¹⁾

أ. تربية الأجيال الجديدة من الأطفال والشباب من مختلف الجنسيات تربية جيدة إذ يكون سكان البلاد أمة واحدة وشعبا واحدا؛

ب. العناية بالتعليم الابتدائي وتعميمه ورفع مستواه؛

ج. التوسع الكمي في مختلف المراحل التعليمية وتحسين نوعية التعليم؛

د. الاهتمام بالتعليم الجامعي وإنشاء مؤسساته والتوسع فيها ورفع مستواه.

والجدول الموالي رقم (03-04) يوضح الالتحاق بالجامعة في ماليزيا.

الجدول رقم (03-04): الالتحاق بالجامعة في ماليزيا 2007 و2010

الخاص (%) 2010	إجمالي المسجلين 2010 (بالألف)	الخاص (%) 2007	إجمالي المسجلين 2007 (بالألف)	
45	495	36	389	درجة البكالوريوس/الليسانس
22	64	13	35	درجة الماجستير
18	22	9	11	درجة الدكتوراه

المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018، ص 653
يتضح من خلال الجدول رقم (03-04) أن هناك نمو قوي في عدد طلاب الجامعات الخاصة والأجنبية، وفي الوقت نفسه، استوعبت الجامعات الخاصة على نحو متزايد العديد من الطلاب الجامعيين أكثر من نظرائهم في الجامعات العامة. في الفترة ما بين عامي 2007 و2010، ارتفعت حصة الطلاب المسجلين في برنامج البكالوريوس في الجامعات الخاصة من 36% إلى 45%، وكان هذا هو نتيجة التركيز المتزايد لجامعات الأبحاث الرائدة الخمسة في التعليم العالي منذ عام 2009 المصاحبة لمتطلبات استيعاب أكثر قدرة على المنافسة.

كما ارتفع إجمالي المسجلين في الجامعة من 389 ألف عام 2007 إلى 495 ألف عام 2010 بينما إجمالي المسجلين بالجامعة في ماليزيا المتحصلين على درجة الماجستير ارتفع من 35 ألف عام 2007 إلى 64 ألف عام 2010 أما في الجامعات الخاصة أرتفع من 13% عام 2007 إلى 22% عام 2010 في حين أن إجمالي المسجلين

⁽¹⁾ علي أحمد درج: التجربة التنموية الماليزية والدروس المستفادة منها عربيا، مجلة جامعة بابل في العلوم المصرفية والتطبيقية، المجلد 23، العدد 3، جامعة الانبار،

بجامعة ماليزيا المتحصليين على درجة الدكتوراه ارتفع من 11 ألف عام 2007 إلى 22 ألف عام 2010. وفي الجامعات الخاصة ارتفع من 9% عام 2007 إلى 18% عام 2010.

هـ. التوسع في التعليم الفني ومعاهدة إعداد المعلمين بجميع أنواعها حتى تتوفر الأيدي العاملة المدربة في مختلف التخصصات.

2. السياسات التعليمية التي انتهجتها ماليزيا: وهي كالآتي: (1)

- أ. التزام الحكومة بمجانبة التعليم الأساسي؛
- ب. الاهتمام بالتعليم ما قبل المدرسة (الرياض)؛
- ج. تركيز التعليم الابتدائي على المعارف الأساسية والمعاني الوطنية؛
- د. توجيه التعليم الثانوي نحو خدمة الأهداف القومية؛
- هـ. العناية بتأسيس معاهد تدريب المعلمين والتدريب الصناعي؛
- و. التوافق مع التطورات التقنية والمعلوماتية؛
- ز. توظيف التعليم الجامعي لخدمة الاقتصاد؛
- ح. الربط بين التعليم وأنشطة البحوث؛
- ط. الانفتاح على النظم التعليمية المتطورة؛
- ي. الاهتمام بتعليم المرأة.

إن ماليزيا تخطط لجعل التعليم قطاعا إنتاجيا خلاقا لأجيال كثيرة تأخذ دورها في الحياة، وتسعى لاستكمال مخططها الاستراتيجي عام 2020.

ثالثا: الاستثمار في المعرفة والبحث العلمي

تعد مسألة التعليم والمعرفة أكثر المحاور التي ركزت عليها الرؤية المستقبلية وأوفرها حظا من خلال الموارد المرصودة لتحقيقها، حيث قامت ماليزيا بالاستثمار في مجالات البحث والتطوير وإنشاء مراكز تصنيعية في الإلكترونيك الدقيق والمعلوماتية (حيث نجد مثلا الشركة الأمريكية العملاقة INTEL تنتج أغلب شرائحها Micro-processors في ماليزيا)، إضافة الى تشجيع ودعم الاستثمار الأجنبي، والاستثمار في المجال العلمي هو بدوره كان يسعى إلى تحقيق عدة أهداف، وهي التي تم تحقيق أغلبيتها مع حلول سنة 2016، وتتضمن ما يلي:

(1) - علي أحمد درج: مرجع سبق ذكره، ص 1373.

1. تحويل ماليزيا إلى نقطة جامعة للشبكات المعلوماتية الجهوية regional information hub، ومن ثم العالمية لإنتاج المعرفة وإنتاج ثروة متمحورة حول الإنسان وهادفة لترقية التفاعلات الاقتصادية الداخلية بشكل ينتج معها حركات تنوع إنتاجي خادماً للأهداف الكلية لمنظور 2020؛
 2. تطوير إستراتيجية تعليمية حديثة تجمع بين الحداثة والأصالة وهو الملاحظ في المنظومة التعليمية الماليزية حالياً؛
 3. بناء منظومة تعليمية متوافقة مع توجهات الدولة الماليزية وتعكس رغبتها في أن تكون قطب معرفي هام في عالم تنافسي وما بعد حدثي؛
 4. إنشاء جامعات علمية متخصصة في جميع المجالات وقبلة لطلاب العلم من كل الدول.⁽¹⁾
- وقد اهتمت الحكومة الماليزية بتوجيه النفقات على أنشطة والتطوير والابتكار لأنها هي الأساس في عملية داخلية ذاتية لتوليد التكنولوجيا، إذ أن الاستثمار في هذا المجال يأتي من واقع أن الاقتصاد المستدام هو اقتصاد مبني على المعرفة على كل القطاعات.⁽²⁾
- والجدول الموالي رقم (03-05) يوضح الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا كما يوضح الجدول رقم (03-06) براءات الاختراع في ماليزيا.

⁽¹⁾ وداد غزلائي، حنان حكار: مرجع سبق ذكره.

⁽²⁾ محمود حسين المرسومي، جاسم هادي فرج : مرجع سبق ذكره، ص 11

جدول رقم (03-05): يوضح الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في ماليزيا

السنة	الإنفاق على البحث والتطوير من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي %	المجلات والمقالات العلمية والتقنية	العاملون الباحثون في البحث والتطوير (لكل مليون شخص)
2008	0.79	951	601
2009	1.01	1.351	1.070
2010	1.07	1.608	1.467
2011	1.07	2.092	1.653
2012	1.13	...	1.794
2015	1.1

المصدر: من السطر 1 إلي 5 محمود حسين المرسومي، جاسم هادي فرج: واقع الاقتصاد المعرفي في العراق والاستفادة من تجارب بعض البلدان الآسيوية، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 26، جامعة واسط، العراق، 2017، ص 12.
المصدر: السطر 6 تقرير التنمية العربية، التنوع الاقتصادي مدخل لتصويب المسار وإرساء الاستدامة في الاقتصادات العربية، المعهد العربي للتخطيط. الكويت، الإصدار الثالث، 2008 - 2013، ص 138.

(...): عدم توفر المعلومات

من خلال الجدول رقم (03-05) يتضح أن الإنفاق على البحث والتطوير في سنة 2008 يبلغ 0.79% من الناتج المحلي الإجمالي، ثم تزايد هذا الإنفاق وقد وصل إلى 1.01% إلى سنة 2009 واستمر هذا الإنفاق في التزايد إلى أن وصل إلى 1.13% سنة 2012 وهذا ما يؤكد على أهمية الإنفاق على البحث والتطوير لدعم التطور العلمي والتكنولوجيا الذي شهدته ماليزيا، ثم انخفض قليلا في سنة 2015 فبلغ 1.1%.

أما مؤشر عدد مقالات المجالات العلمية والتقنية فنجدها في تزايد مستمر وقد جاء هذا مترفقا مع زيادة الإنفاق على البحث والتطوير وعدد العاملين في مجال البحث والتطوير، وعندما بلغت عدد المقالات والمجلات في سنة 2008 حوالي 951 مقالة ومجلة ثم ازدادت في عام 2009 إلى 1.351 مقالة ومجلة واستمرت في الزيادة إلى أن وصلت سنة 2011 إلى 2.092 مقالة ومجلة علمية وهذا يدل على قدرة الأفراد في المعرفة واهتمام الدولة بالجانب العلمي والبحثي.
أما مؤشر عدد الباحثون العاملون في مجال البحث والتطوير بلغ في سنة 2008 إلى 601 فرد لكل مليون شخص وقد ازداد العدد بشكل ملحوظ في سنة 2012 لتصل إلى 1.794 فرد، وكانت سياسات العلوم والتكنولوجيا والابتكار لها أثر كبير في تعزيز الحراك والتعاون على المستوى الأكاديمي مما جعل ماليزيا تضع أسس لتحديث التدريب المهني للعلميين، وبالتالي تصدت إلى الكساد عن طريق سياستها الخاصة في العلوم والتكنولوجيا.

جدول رقم (03-06): يوضح براءات الاختراع في ماليزيا

السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
براءات الاختراع	2.242	3.468	2.177	2.392	2.501	2.691	2.762	2.908

المصدر: محمود حسين المرسومي، جاسم هادي فرج: واقع الاقتصاد المعرفي في العراق والاستفادة من تجارب بعض البلدان الآسيوية،

مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 26، جامعة واسط، العراق، 2017، ص 13.

يوضح الجدول رقم (03-06) عدد براءات الاختراع في ماليزيا حيث بلغت في سنة 2008 بما يقدر بـ 2.242 براءة اختراع ثم تزايدت في سنة 2009 حيث وصلت إلى 3.468 براءة اختراع، ثم تراجعت عدد براءات الاختراع في سنة 2010 لتصل إلى 2.177 براءة اختراع، وبعدها ارتفعت مرة أخرى في سنة 2011 من 2.392 براءة اختراع لتصل إلى 2.908 براءة اختراع خلال سنة 2015 ذلك بسبب زيادة عدد المراكز البحثية من جهة وزيادة نفقات البحث والتطوير من جهة أخرى.

المطلب الثالث: الدروس المستفادة من تجربة ماليزيا

سيتم في هذا المطلب التطرق إلى الدروس المستفادة من تجربة التعليم في ماليزيا أولاً ومن ثم الدروس المستفادة من تجربة ماليزيا ككل.

أولاً: الدروس المستفادة من تجربة التعليم في ماليزيا

1. تطوير المناهج التعليمية للتوافق مع متطلبات الألفية الجديدة وليكن تطويراً متكاملًا بما تعنيه كلمة التطوير وليس تغييراً جزئياً أو شكلياً؛
2. المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، ولذا يجب إعادة النظر في برامج إعداد وتدريبه في ضوء متطلبات المرحلة القادمة؛
3. تشجيع البحث العلمي ودعم الباحثين والاستفادة من نتائج البحوث والدراسات الميدانية في تطوير العملية التعليمية بكل عناصرها؛
4. دعوة القطاع الخاص للمساهمة في تمويل البرامج التعليمية والنشاطات المدرسية المختلفة؛
5. العناية بالبيئة المدرسية بكل مقوماتها؛
6. إعادة النظر في برامج النشاط المدرسي وأساليب تنفيذه في المدارس والاستفادة من التجارب الرائدة في هذا المجال؛

7. تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم مثل تعليم المتعلم كيف يتعلم، والتعلم الذاتي، التعليم الهادف، التعليم عن طريق حل المشكلات؛

8. العناية بالطلاب الموهوبين وإعادة النظر في البرامج المقدمة لهم.

ثانياً: الدروس المستفادة من تجربة ماليزيا

1. الاعتماد على الذات في بناء التجارب التنموية ولن يتحقق إلا في ظل استقرار سياسي واجتماعي؛
2. الاستفادة من الظروف العالمية السياسية لبناء الاقتصادات الوطنية؛
3. التأكيد على التنمية البشرية ورفع كفاءة رأس المال البشري فالإنسان هو عماد التنمية؛
4. الاهتمام الكبير بالتعليم العام والجامعي والتقني والمهني لضمان مخرجات تلبي احتياجات ومتطلبات مرحلة التغيير وقادرة على تحمل المسؤوليات والمهام للمرحلة الانتقالية...؛
5. التركيز بالدرجة الأولى على تنمية عقل الإنسان وتطوير قدراته وتنوع مصادر ثقافته من خلال التعليم والتدريب والاحتكاك بالتجارب الناجحة، ومن ثم توفير البيئة المحفزة لتفجير طاقاته الكامنة وجعله ضمن فريق التغيير وإشعاره بأنه جزء من هذه التنمية وأن مستقبله مرتبط بنهضة ورفي بلده؛
6. في مجال التعليم تتولى الحكومة الفيدرالية مسؤولية تمويل التعليم إذ حرصت الحكومة على تقديم خدمات التعليم الأساسية مجاناً.

المبحث الثاني: تجربة الإمارات العربية المتحدة

من أبرز سمات العصر الحالي هي التغيرات السريعة والمتلاحقة وخصوصاً في مجال تكنولوجيا المعلومات، وقد لمست الإمارات العربية المتحدة هذه التغيرات منذ وقت مبكر، ففي الوقت التي كانت تعتمد فيه على مصدر وحيد للدخل القومي وهو قطاع تصدير النفط، بات جلياً لها أن هذا المورد من الممكن أن ينضب في سنوات قلائل، لذلك فقد اعتمدت مجموعة خطط لتطوير اقتصادها بما يتلاءم مع الظروف المحيطة والظروف الاقتصادية والاجتماعية لدولة الإمارات مستخدمة بذلك قدراتها الكامنة في ولوج الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة، وخلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى تجربة الإمارات في بناء اقتصاد المعرفة، بالإضافة إلى الإمارات نموذج عالمي في الاستثمار في الموارد البشرية وفي الأخير الدروس المستفادة من تجربة الإمارات.

المطلب الأول: تجربة الإمارات في بناء اقتصاد المعرفة

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى النموذج الذي طرحته دولة الإمارات بالإضافة إلى رؤية الإمارات 2021.

أولاً: النموذج الإماراتي

أدركت دولة الإمارات أهمية تحويل اقتصادها من اقتصاد ريعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة، لما لذلك من أهمية في زيادة تنافسيتها وتعزيز موقعها كمركز إقليمي وعالمي رائد في الأعمال، وبالتالي جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية إليها.⁽¹⁾

والجدول رقم (03-07) يوضح المؤشرات الاقتصادية في الإمارات العربية المتحدة.

(1) ضحى فاضل: التحول نحو اقتصاد المعرفة. الإمارات نموذجاً، 2014، شوهده بتاريخ 2019/05/03 على الساعة 20:30 على الموقع التالي:

التحول-نحو-اقتصاد-المعرفة-الإمارات-نم/hatt//post.Com/news/

جدول رقم (03-07): المؤشرات الاقتصادية في دولة الإمارات العربية المتحدة

2018	2017	2016	2015	2014	المؤشرات الأساسية
435.70	407.21	371.35	370.30	401.96	الناتج المحلي الإجمالي (مليار دولار)
3.4	1.3	3	3.8	3.1	الناتج المحلي الإجمالي (الأسعار الثابتة، التغير السنوي %)
41.772	40.162	37.678	38.650	43.213	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (دولار أمريكي)

المصدر: ندى الهاشمي: الإمارات العربية المتحدة والاقتصادات الرائدة في العالم - إدارة التحديات والفرص في ظل التغيير العالمي، 2018،

شاهد بتاريخ 2019/05/04 على الساعة 20:00 على الموقع التالي www.economy.gov.ae/.../allitems.aspx

من خلال الجدول يتضح أن الناتج المحلي الإجمالي كان في سنة 2014 يقدر بـ 401.96 مليار دولار ثم انخفض سنة 2015 إلى 370.30 مليار دولار ثم ارتفع قليلاً مرة أخرى سنة 2016 حيث قدر بـ 371.35 مليار دولار واستمر بالارتفاع إلى أن وصل سنة 2018 إلى 435.70 مليار دولار. أما الناتج المحلي الإجمالي بالنسبة للأسعار الثابتة فكان التغيير السنوي سنة 2014 يقدر بـ 3.1% ثم ارتفع سنة 2015 فأصبح يقدر بـ 3.8% إلا أنه انخفض سنة 2016 إلى 3% واستمر بالانخفاض إلى أن وصل إلى 1.3% سنة 2017 ثم ارتفع مرة أخرى سنة 2018 إلى 3.4%.

أما بالنسبة لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فقد بلغ 43.213 دولار أمريكي سنة 2014 ثم انخفض سنة 2015 إلى 38.650 دولار أمريكي واستمر بالانخفاض إلى أن وصل سنة 2016 إلى 37.678 دولار أمريكي ثم ارتفع سنة 2017 إلى 40.162 دولار أمريكي واستمر بالارتفاع حتى وصل إلى 41.772 دولار أمريكي سنة 2018.

الجدول رقم (03-08) يوضح ترتيب الإمارات في مؤشر المعرفة العالمي 2018.

جدول رقم (03-08): ترتيب الإمارات في مؤشر المعرفة العالمي 2018

المرتبة	الدول
16	النمسا
17	فرنسا
18	جمهورية كوريا
19	الإمارات العربية المتحدة
21	نيوزيلندا
22	هونغ كونغ (منظمة إدارية خاصة)

المصدر: صحيفة الاتحاد، الإمارات تتقدم 6 مراكز في مؤشر المعرفة وتتصدر الدول العربية، 2018،

شوهده بتاريخ 25/05/2019 على الساعة 00:22 على الموقع التالي:

<https://www.alittihad.ae/article/78362>

والجدول رقم (03-09) يوضح ترتيب المؤشرات القطاعية لسنة 2018.

جدول رقم (03-09): ترتيب المؤشرات القطاعية لسنة 2018

القيمة	المرتبة	المؤشرات القطاعية
72.7	13	التعليم قبل الجامعي
63.4	14	التعليم التقني والتدريب المهني
53.4	20	التعليم العالي
31.1	36	البحث والتطوير والابتكار
74.1	16	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
67.7	2	الاقتصاد
70.7	41	البيئات التمكينية

المصدر: صحيفة الاتحاد، الإمارات تتقدم 6 مراكز في مؤشر المعرفة وتتصدر الدول العربية، 2018، شوهد بتاريخ 25/05/2019 على الساعة 00:22 على الموقع التالي:

<https://www.alittihad.ae/article/78362>

حققت الإمارات العربية المتحدة تقدماً في مؤشر المعرفة العالمي 2018 بواقع ست مراتب مقارنة بنتائج 2017 لتحل في المركز 19 بدلاً من 25، الأمر الذي يجعلها متصدرة جميع الدول العربية في هذا المجال. وبالنسبة لبقية مؤشرات القطاعات، أفرزت نتائج المؤشر حلول دولة الإمارات في المرتبة 13 في مؤشر التعليم قبل الجامعي بقيمة 72.7، والمرتبة 14 في التعليم التقني والتدريب المهني بقيمة 63.4، والمرتبة 20 في التعليم العالي بقيمة 53.4، والمرتبة 36 في البحث والتطوير والابتكار بقيمة 31.3، والمرتبة 16 في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقيمة 74.1 والمرتبة الثانية (02) في مؤشر الاقتصاد بقيمة 67.7 والمرتبة 41 في البيئات التمكينية بقيمة 70.7. طرحت دولة الإمارات نموذجاً فريداً لامتزاج التنمية المستدامة، والحكم الرشيد، والتقدم التكنولوجي، والتضامن المجتمعي، في ظل تكامل قيم الأصالة التراثية، والتشبث بالمورث الثقافي بالتحديث المتواصل، والتطلع للصدارة العالمية.⁽¹⁾ قام النموذج الإماراتي على رؤية إستراتيجية واعية بالظروف الخاصة لدولة الإمارات من حيث الطبيعة الصحراوية والرقعة الزراعية الصغيرة ومصادر المياه الشحيحة والقوة البشرية المحدودة التي لا تسمح بتصنيع واسع النطاق لتكنولوجيا

(1) محمد عبد الله يونس: النموذج الإماراتي - فلسفة وأبعاد ومؤشرات تجربة التنمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، اتجاهات للأحداث، المجلد 01،

المعلومات سواءاً بالنسبة لمكونات المادة أو المكونات اللامادية (البرمجية)، لذا كان لابد من زيادة الاعتماد الذاتي، وتنوع مصادر الدخل يتركز على مقومين أساسيين هما:

1. استغلال عائدات الثروة النفطية في التنمية المجتمعية الشاملة؛
2. استغلال الموقع الجغرافي المتميز للعمل كوسيط التجاري على مستوى المنطقة العربية، ككل وقد نجحت دبي في خلق صورة ذهنية كمنفذ العالم إلى المنطقة ومنفذ تعامل المنطقة مع العالم، ويعزى هذا النجاح في بعض جوانبه إلى خبرة ممتدة في مجال التجارة العابرة قبل المرحلة النفطية وهو أضفى على التجربة لمسه تاريخية وثقافته. (1)

ثانياً: رؤية الإمارات 2021

أطلق صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة، رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي "رعاه الله" رؤية الإمارات 2021 أثناء اجتماع مجلس الوزراء في عام 2010، والتي تستهدف أن تصبح دولة الإمارات ضمن أفضل دول العالم بحلول "اليوبيل" الذهبي للاتحاد، كما أنها تقتدي بنهج الآباء المؤسسين، فهي تستلهم أفاقها من برنامج العمل الوطني الذي أطلقه صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة واعتمده أصحاب السمو أعضاء المجلس الأعلى حكام الإمارات.

وتضمنت أجندة هذه الرؤية، التي عمل عليها أكثر من 300 مسؤول من أبناء الوطن، مؤشرات وطنية في القطاعات التعليمية والصحية والاقتصادية والشرطية وفي مجال الإسكان والبنية التحتية والخدمات الحكومية، وتمتاز هذه المؤشرات الوطنية بكونها بعيدة المدى وتقيس النتائج الرئيسية لأداء الأولويات الوطنية. كما تعمل في معظمها على مقارنة مرتبة دولة الإمارات في المؤشرات الدولية بدول العالم المختلفة. (2)

1- محاور الرؤية

وقسمت محاور هذه الرؤية إلى أربعة: (3)

- أ. متحدون في المسؤولية: شعب طموح واثق متمسك بثرائه؛
- ب. متحدون في المصير: اتحاد قوي يجمعه المصير المشترك؛
- ج. متحدون في المعرفة: اقتصاد تنافسي بقيادة امارتين يتميزون بالمعرفة والإبداع؛

(1) مصطفى يوسف كافي: مرجع سبق ذكره، ص ص 144-145.

(2) سلطان أحمد الجابر: الكتاب السنوي لدولة الإمارات، 2016، ص 56، شروهد بتاريخ 2019/05/03 على الساعة 21:00 على الموقع التالي nm.gov.ae/ar-ae/E-Printing%20Arabic%20inside.pdf

(3) منتدى الأمم المتحدة السياسي رفيع المستوى: دولة الإمارات العربية المتحدة و أجندة 2030 للتنمية المستدامة، 2018، ص 10 شوهده بتاريخ

2019/05/05 على الساعة 14:00 على الموقع التالي <https://sustainabledevelopment.un.org/cotent/documents/19466MAE-VNR-Report-Exec-summary-Arabic-pdf>

د. متحدون في الرخاء: من خلال التطلع إلى أنظمة تعليم متطورة وتقديم خدمات صحية تتعدى مفهوم العلاج إلى الوقاية من الأمراض والحفاظ على البيئة.

2- الأولويات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة

لهذه الرؤية أولويات يطلق عليها الأجندة الوطنية وهي: ⁽¹⁾

أ. مجتمع متلاحم ومحافظ على هويته: من خلال توفير بيئة شاملة تدمج في نسيجها مختلف فئات المجتمع، وتحافظ على ثقافة الإمارات وتراثها وتقاليدها، وتعزز من تلاحمها المجتمعي والأسري؛

ب. مجتمع امن وقضاء عادل: عبر تعزيز شعور جميع أفراد المجتمع بالأمن والأمان، والوصول بالدولة إلى مراتب متقدمة في الأمن، الاستجابة السريعة لحالات الطوارئ، والاعتماد على العمل الأمني والخدمات الشرطية مع الحفاظ على سلامة الطرق، كما تحرص الأجندة الوطنية على تعزيز عدالة القضاة والاستمرار في ضمان حقوق الأفراد والمؤسسات من خلال نظام قضائي فاعل؛

ج. اقتصاد معرفي تنافسي: تسعى الأجندة الوطنية إلى انتقال دولة الإمارات إلى اقتصاد قائم على المعرفة عبر تشجيع الابتكار والبحث والتطوير، وتعزيز الإطار التنظيمي للقطاعات الرئيسية، فضلا عن تشجيع القطاعات ذات القيمة المضافة العالية في القطاعات الصناعية؛

د. نظام تعليمي رفيع المستوى: تركز الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات 2021 على تطوير نظام تعليمي رفيع المستوى، وتبدأ بالتوصية بإجراء تحول كامل في أنظمة التعلم والتعليم، كما سيتم مضاعفة الاستثمار خلال السنوات المقبلة لتعزيز الالتحاق برياض الأطفال لكونها تشمل أهمية كبرى في تشكيل شخصية الطالب ومستقبله. وتتطلع الأجندة الوطنية إلى وضع طلبة دولة الإمارات ضمن أفضل الطلبة في العلم في اختبارات تقييم المعرفة والمهارات في القراءة والرياضيات والعلوم، وأن يكون الطلبة متقنين اللغة العربية؛

هـ. نظام صحي بمعايير عالمية: تتطلع دولة الإمارات إلى تطبيق أفضل أنظمة الرعاية الصحية في العالم، حيث تعمل بالتعاون مع جميع الهيئات الصحية في الدولة على ضمان اعتماد كافة المستشفيات الحكومية والخاصة وفق معايير وطنية وعالمية واضحة، كما تؤكد الأجندة الوطنية على ترسيخ الجانب الوقائي وتخفيض معدلات الأمراض المزمنة، إضافة إلى مكافحة التدخين وتطوير جاهزية النظام الصحي للتعامل مع الأوبئة والمخاطر الصحية؛

و. بيئة مستدامة وبنية تحتية متكاملة: تسعى الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات 2021 إلى تحقيق مستهدفات تتعلق بجودة الهواء، والحفاظة على الموارد المائية وزيادة الاعتماد على الطاقة النظيفة، وعلى صعيد البنية التحتية تتطلع

⁽¹⁾ سلطان أحمد الجابر: مرجع نفسه ذكره، ص 58.

الأجندة الوطنية إلى أن تصبح دولة الإمارات الأولى عالمياً في جودة البنية التحتية للمطارات والموانئ والطرق، إضافة إلى تعزيز جودة توفير الكهرباء والاتصالات، كما يعد الاستثمار في البنية التحتية الاجتماعية من الأولويات الوطنية. والتوجه نحو اقتصاد المعرفة يمثل أولوية رئيسية لدولة الإمارات العربية المتحدة، فرؤية الإمارات 2021 تعطي أهمية خاصة للمعرفة والإبداع بشكل عام، وللاقتصاد المبني على المعرفة بشكل خاص، حيث تضع ضمن أهدافها الرئيسية ضرورة مساهمة كل مواطن إماراتي بشكل فاعل في إنماء وطنه، عن طريق بناء معارفه واستثمار مواهبه في الابتكار والزيادة، كما تستهدف هذه الرؤية أيضاً تحويل الاقتصاد الوطني إلى نموذج تعتمد التنمية فيه على المعرفة والابتكار من خلال الاستثمار في العلوم والتكنولوجيا والأبحاث على مختلف مستويات الاقتصاد الإماراتي، من أجل ارتقاء بوتيرة الإنتاجية والتنافسية لتضاهي الاقتصادات العالمية.⁽¹⁾

والجدول رقم (03-10) يوضح مؤشرات اقتصاد المعرفة في الإمارات لسنتي 2000 و2012.

الجدول رقم (03-10): مؤشرات اقتصاد المعرفة في الإمارات

مؤشر اقتصاد المعرفة		مؤشر المعرفة		مؤشر الابتكار		مؤشر التعليم		مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	
2012	2000	2012	2000	2012	2000	2012	2000	2012	2000
6.94	6.05	7.09	5.56	6.60	4.32	5.80	4.44	8.88	7.92

المصدر: تقرير التنمية العربية، الإدارة الاقتصادية والاجتماعية للنمو الشامل التشغيلي، المعهد العربي للتخطيط، 2015، ص 340

يتضح من خلال الجدول رقم (03-10) أن مؤشرات اقتصاد المعرفة في الإمارات أنها في تقدم حيث أن مؤشر اقتصاد المعرفة كان في سنة 2000 يقدر بـ 6.05 ثم ارتفع في سنة 2012 فأصبح يقدر بـ 6.94، صاحبها ارتفاع في مؤشر المعرفة حيث كان سنة 2000 يقدر بـ 5.56 وأصبح سنة 2012 يقدر بـ 7.09، كذلك بالنسبة لمؤشر الابتكار فقد ارتفع من 4.32 سنة 2000 إلى 6.60 سنة 2012 كما ارتفع مؤشر التعليم من 4.44 سنة 2000 إلى 5.80 سنة 2012 وكذلك بالنسبة لمؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقد ارتفع من 7.92 سنة 2000 إلى 8.88 سنة 2012 حيث أن هناك تقدم كبير في هذا المؤشر مقارنة بالمؤشرات الأخرى.

⁽¹⁾ هدى سعيد: التحول الإماراتي نحو الاقتصاد المعرفي، الواقع والمأمول، التقرير الاقتصادي في العدد رقم 6 من تقرير الخليج الاستراتيجي، 2015.

المطلب الثاني: الإمارات نموذج عالمي في الاستثمار في الموارد البشرية

شكلت تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة في مجال الاستثمار في الموارد البشرية، خاصة فئة الشباب، نموذجا رائدا للعديد من دول العالم، حيث استطاعت بفضل سواعد وعقول جيل الشباب، المتسلح بالعلوم الحديثة والمهارات الإبداعية المتميزة في مجال التكنولوجيا والتقنيات المعاصرة، أن تحقق طفرات مهمة على مستوى الأداء الاقتصادي والتنمية المستدامة.

إلا أن دولة الإمارات، التي تمثل فيها الطاقات الشبابية نحو 22%، لم تكن لتنجح في الاستفادة من مهارات وكفاءة جيلها الشاب لولا استراتيجية الشاملة التي تبنتها القيادة الرشيدة في التعامل الإيجابي مع هذه الفئة، وهي استراتيجية تقوم على الاستثمار الجيد في التعليم، ودعم التعلم المستمر وإتاحة الفرصة أمام خريجي الجامعات لولوج سوق العمل، ووضع الخطط لتطوير مهاراتهم وصقلها، من خلال التدريب المستمر، وخلق بيئة عمل مناسبة للتحفيز والإبداع، وتوفير مناخ للاحتكاك بذوي الخبرات والتجارب المختلفة، فضلا عن حرص دولة الإمارات على احتضان مختلف الأنشطة والفعاليات الدولية التي تهتم بالاستثمار في الموارد البشرية، والتي كان آخرها مؤتمر الموارد البشرية الدولي السابع 2017، الذي احتضنته دبي مؤخرا، فقد أكد المشاركون في هذا المؤتمر الذي حمل شعار " الشباب وصياغة مستقبل رأس المال البشري" أن الإمارات تقدم نموذجا رائدا للدولة القائمة على اقتصاد المعرفة بالاعتماد على مهارات الشباب، مشيدين برؤية الدولة 2021، الرامية إلى الموازنة بين العمل في القطاع الحكومي، وتحفيز الشباب على العمل في القطاع الخاص، ولهذا طالب المشاركون جميع دول العالم بالسير على نهج دولة الإمارات بإدخال بعض المهارات الاجتماعية المهمة ضمن المناهج والبرامج التعليمية والتدريبية، بهدف تطوير قدرات الشباب وإعدادهم لدخول سوق العمل.

وقد أدركت دولة الإمارات العربية المتحدة أن الطاقات الشابة يمكن أن تكون الدافع والمحرك الرئيسي لعجلة التنمية والازدهار شريطة توفير البيئة المناسبة لها، ولهذا وضعت منذ السنوات الأولى للاتحاد كل التشريعات اللازمة للنهوض بالشباب، فحفزت المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص على الاستفادة من الطاقات الشابة والاستثمار فيها، ودفعها إلى المشاركة في عملية البناء، فاستطاعت بذلك تحويل الطموحات إلى حقائق وإنجازات، آخذة في الاعتبار مسألة الجذب والدعم والإرشاد والتطوير.⁽¹⁾

والجدول رقم (03-11) يوضح المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لدولة الإمارات 2008 و2013.

⁽¹⁾ صحيفة الاتحاد: الإمارات نموذج عالمي في الاستثمار في الموارد البشرية، 2017، شوهده بتاريخ 2019/05/03 على الساعة 20:31 على الموقع

التالي: <https://www.alittihad.ae/wejhatarticle/93830>

جدول رقم (03-11): المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة (2008 و2013)

تعداد السكان بالآلاف		معدل الناتج المحلي الإجمالي للفرد (معدل القوة الشرائية بالدولار بالقيمة الحالية)		متوسط النمو السنوي في الناتج القومي الإجمالي %		معدل التوظيف % من السكان البالغين		معدل البطالة % من قوة العمل	
2013	2008	2013	2008	-2011 2013	-2008 2010	2013	2008	2013	2008
9346	6799	58042	70785	2.7	0.0	76.9	74.0	3.8	4.0

المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة 2018، ص 420.

يتضح من خلال الجدول أن تعداد السكان ارتفع من 6799 الف سنة 2008 إلى 9346 الف سنة 2013، كما أن معدل الناتج المحلي الإجمالي للفرد انخفض من 70785 دولار عام 2008 إلى 58042 دولار عام 2013. أما بالنسبة لمتوسط النمو السنوي في الناتج القومي الإجمالي فقد كان خلال الفترة 2008-2010 كان بنسبة 0% أما في الفترة 2011-2013 فقد ارتفع إلى 2.7%، وبالنسبة لمعدل التوظيف فكان سنة 2008 يقدر ب 74% من السكان البالغين ثم ارتفع في سنة 2013 إلى 76.9% من السكان البالغين، أما معدل البطالة فقد ب 4% من قوة العمل عام 2008 ثم انخفض إلى 3.8% من قوة العمل، هذا يعني أن الإمارات اندمجت في الاقتصاد الجديد من خلال المؤشرات ايجابية التي حققتها .

أولاً: الاستثمار في التعليم

تعد الإمارات أهم دولة عربية تحقق نجاحاً كبيراً وطفرة ملحوظة في مجال التعليم، فقد حصلت على العديد من الشهادات التي تؤكد ارتفاع مؤشرات جودة التعليم بها في كل مراحلها. تأتي تلك الطفرة بفضل توجه الدولة للاهتمام بالتعليم ورصد أكبر الميزانيات للاستثمار فيه، وقد قامت حكومة دولة الإمارات بخطوات جادة تهدف إلى الارتقاء به، لهذا تم دمج التعليم العالي والتعليم العام تحت مظلة واحدة هي وزارة التربية والتعليم، وقدمت بذلك نموذجاً يؤكد وضوح أولويات في قطاع التعليم، ومنها تحقيق الجودة والتنافسية وتحسين الكفاءة من خلال إعادة تركيز المهام وحسن استثمار الموارد والمساءلة والارتقاء بالطالب والمعلم على حد سواء وتعزيز عمل منظومة التعليم بشقيه الحكومي والخاص.⁽¹⁾

(1) زينب هاشم: كيف تفوقت الإمارات في التعليم واحتلت المركز 45 عالمي بمؤشر الجودة؟، مجلة الأهرام العربي، 2017، شوهد يوم

2019/05/03 الساعة 20:36 على الموقع التالي: arabi.Ahram.org.eg/news/120003.aspx

وضعت وزارة التربية والتعليم خطة إستراتيجية بهدف بناء وإدارة نظام تعليمي ابتكاري لمجتمع معرفي ذي تنافسية علمية يشمل كافة المراحل العمرية، ويلبي احتياجات سوق العمل المستقبلية، وذلك من خلال ضمان جودة مخرجات وزارة التربية والتعليم، وتقديم خدمات متميزة للمتعلمين الداخليين والخارجيين.

جدول رقم (03-12): يوضح مؤشرات التعليم في الإمارات العربية المتحدة

جدول رقم (03-12): مؤشرات التعليم في الإمارات العربية المتحدة

السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر	ما قبل الابتدائي بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم ما قبل الابتدائي	الابتدائي بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم الابتدائي	الثانوي بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم الثانوي	العالي بالنسبة المئوية من السكان في سن التعليم العالي	معدل التسرب من التعليم الابتدائي بالنسبة المئوية من فوج الملتحقين	معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي العام الأدنى بالنسبة المئوية
-2017 2006	2012-2017	-2017 2012	-2017 2012	2012-2017	2007-2016	-2016 2006
69.0	82	111	96	37	8.0	97

المصدر: التحديث الإحصائي لعام 2018، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018، ص 52.

من خلال الجدول يتضح أن السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل بلغ 69% خلال الفترة 2006-2017 وهي نسبة أقل من النسبة في ماليزيا التي قدرت بـ 80%، أما النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم في الإمارات بلغت 326% خلال الفترة 2012-2017 وهي معادلة لنسبة ماليزيا، وبالنسبة لمعدل التسرب من التعليم الابتدائي في الإمارات فقد بلغ 8% خلال الفترة 2007-2016 وهي نفس النسبة في ماليزيا.

أما معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي في العام الأدنى في الإمارات بلغ 97% خلال الفترة 2006-2016 وهي أكبر من النسبة في ماليزيا التي تقدر بـ 93%.

وتقوم الخطة الاستراتيجية على عدد من القيم من ضمنها:

1. المواطنة والمسؤولية؛

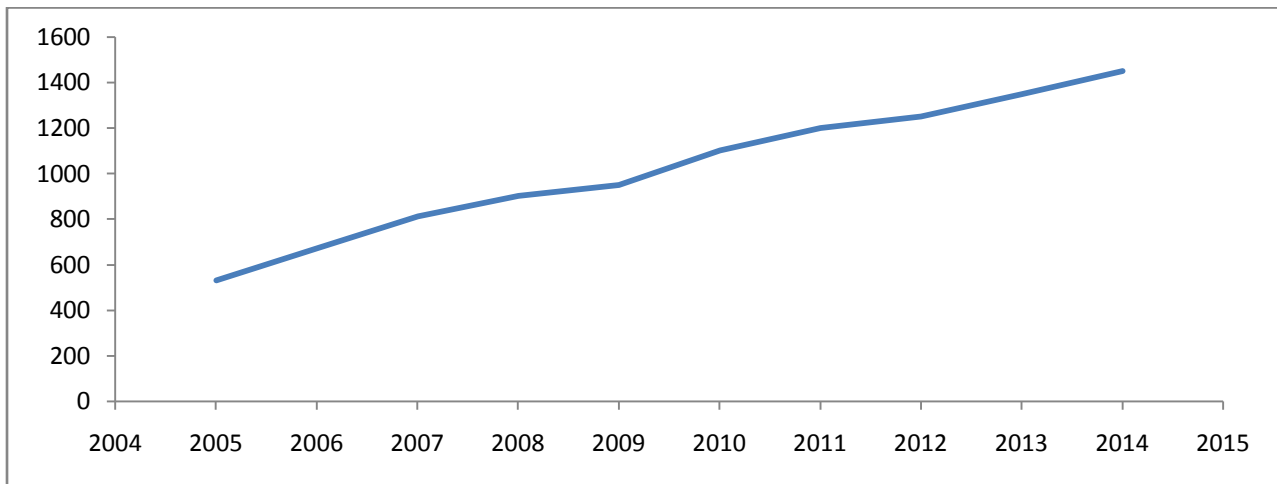
2. مبادئ وقيم الإسلام؛

3. الالتزام والشفافية؛
4. المشاركة والمساءلة؛
5. التكافؤ والعدالة؛
6. العلوم والتكنولوجيا والابتكار.

وقد وضعت الوزارة في خطتها عدد من الأهداف الاستراتيجية التي تسعى لتحقيقها جميعا بحلول عام 2021. وتشمل هذه الأهداف:

- 1-ضمان تعليم متكافئ بما في ذلك ما قبل المدرسة؛
- 2-تحقيق كفاءة متميزة للهيئات القيادية والتعليمية؛
- 3-ضمان جودة وكفاءة وحكومة الأداء التعليمي والمؤسسي؛
- 4-ضمان بيئات تعليمية آمنة وداعمة ومحفزة؛
- 5-استقطاب وتأهيل الطلبة للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي داخل الدولة وخارجها بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل؛
- 6-تعزيز قدرات البحث العلمي والابتكار وفق معايير تنافسية عالمية؛
- 7-ضمان تقديم كافة الخدمات الإدارية وفق معايير الجودة والكفاءة والشفافية؛
- 8-ترسيخ ثقافة الابتكار في بيئة العمل المؤسسي. (1)

الشكل رقم (03-04): توجهات المنشورات العلمية في دولة الإمارات العربية 2005-2014



المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018، ص 430.

(1) البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة: التعليم الجيد شوهد بتاريخ 2019/05/14 على الساعة 23:00 على الموقع التالي:

<https://www.government.ae/ar-ae/about-the-uae/leaving-no-one-behind-4-qualityeducation>

الشكل رقم (03-04): عبارة عن منحني بياني يوضح توجهات النشر العلمي في الإمارات العربية المتحدة خلال السنوات 2005-2014، حيث يتضح من المنحني أن المنشورات العلمية الإماراتية نمت بسرعة منذ عام 2005 إلى عام 2014، حيث كان هناك نمو مستمر فبعد أن كان يقدر بـ 530 منشور علمي في 2005 أصبح عدد المنشورات العلمية 1450 في عام 2014، وعليه فإن عدد المنشورات العلمية في ماليزيا مرتفع جدا عن عدد المنشورات العلمية في الإمارات العربية المتحدة حيث قدر في سنة 2005 بـ 1559 منشور علمي وفي سنة 2014 بـ 9998 منشور علمي.

ومن أهم الإنجازات لتحقيق جودة التعليم مايلي: ⁽¹⁾

- 1- تخصيص ما يقرب من 20 في المئة من حجم الإنفاق الرئيسي للحكومة لتطوير نظام التعليم؛
- 2- توفير تعليم مجاني لمواطني دولة الإمارات في المدارس العامة حتى مرحلة التعليم العالي؛
- 3- العمل بنظام تعليم المدارس العامة والخاصة، والذي يقدم أكثر من 16 منهج دراسي لخدمة أبناء الجنسيات المختلفة التي تقيم في الدولة؛
- 4- وجود مجموعة كبيرة من أفضل الجامعات المعتمدة العامة والخاصة؛
- 5- وجود منشأة خاصة لتعليم الكبار، والتعليم المستمر؛
- 6- تخفيض نسبة الأمية في دولة الإمارات إلى أقل من واحد في المئة؛
- 7- توقيع اتفاقية مع شركة مايكروسوفت لإتباع أفضل الممارسات في مجال برامج التعليم الذكي؛
- 8- توقيع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري.

ثانيا: الإمارات عنوان الابتكار

إن الابتكار هو تحول الفكرة من مشروع نظري إلى منتج أو خدمة تؤدي منفعة اجتماعية أو مادية، وتتضمن هذه العملية تحويل بذرة الفكرة إلى فكرة نافعة ومن ثم إلى مشروع، وقد لا يكون هذا المشروع تجاريا بالضرورة. وبناء على هذا المبدأ، دشّن صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم الإستراتيجية الوطنية للابتكار بمخطط زمني يمتد لسبعة أعوام والتي تهدف إلى جعل دولة الإمارات في مقدمة الدول الأكثر ابتكارا في العالم. ⁽²⁾

⁽¹⁾ البوابة الرسمية لحكومة الامارات العربية المتحدة: مرجع سبق ذكره.

⁽²⁾ التقرير الاقتصادي السنوي للعالم 2015، الإصدار الثالث والعشرين، 2015، ص 56.

جدول رقم (03-13): يوضح ترتيب الإمارات في مؤشر الابتكار الصادر عن تقرير التنافس العالمية لعام 2017/2016

جدول رقم (03-13): ترتيب الإمارات في مؤشر الابتكار الصادر عن تقرير التنافس العالمية لعام 2017/2016

التغيير في الترتيب	المؤشر 2011/2010		المؤشر 2017/2016	
	الترتيب	القيمة (0-7 درجة)	الترتيب	القيمة (0-7 درجة)
3	3.96	28	4.57	25

المصدر: الياس حناش: واقع وأفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر، 2018/2017، ص 184.

من خلال الجدول رقم (03-13) يلاحظ أن الإمارات تحتل المراتب الأولى عربيا في مؤشر الابتكار وقد تقدمت في المرتبة من 28 سنة 2011/2010 بقيمة 4.75 درجة إلى 25 سنة 2017/2016 بقيمة 3.96 درجة، ويقدر التغيير في الترتيب بـ 3.

تهدف الإستراتيجية الوطنية للابتكار إلى تحفيز الإبداع والابتكار في القطاعات السبعة التي تعتمد اعتمادا أساسيا على الابتكار في تحقيق أهدافها الإستراتيجية وهي:

الطاقة المتجددة، النقل، التعليم، الصحة، التكنولوجيا، المياه، الفضاء.

وتشير هذه الإستراتيجية إلى أهمية قطاع الفضاء باعتبارها مسمار المحور في بناء مستقبل دولة الإمارات التي يعتمد على قطاع التكنولوجيا المتطورة.

ستركز الإستراتيجية الوطنية للابتكار في مجال الطاقة المتجددة على تشجيع الابتكار في الصناعات المرتبطة بالطاقة المتجددة والنظيفة بالإضافة لتعزيز الأبحاث التطبيقية في مجال التكنولوجيا النظيفة، وترسيخ منظومة جديدة تعتمد على اللامركزية في توليد الطاقة.

وفي مجال النقل، ستركز الإستراتيجية على تحفيز الابتكار في مجال النقل الجوي والبحري، والخدمات والمدن اللوجستية، بهدف تقديم منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة، وزيادة فاعلية الإجراءات، واختصار الأوقات في الربط بين شرق العالم وغربه وشماله وجنوبه، كما تركز الإستراتيجية أيضا على الابتكار في مجال المركبات والطائرات من دون طيار.

وفي مجال التعليم ستعمل الإستراتيجية على تشجيع الابتكار في التعليم من خلال تزويد الطلبة بمهارات القرن ال 21، كالتفكير النقدي، وحل المشكلات، والإبداع، والابتكار، والمباشرة، والقدرة على التكيف. وغيرها، بالإضافة إلى إنشاء مختبرات ابتكار في المدارس والجامعات لتشجيع الاختراعات.

أما في المجال الصحي، فستعمل الإستراتيجية على تشجيع الابتكار في مجالات تقديم خدمات صحية وعلاجية باستخدام التكنولوجيا المتقدمة وتشجيع وتطوير الصناعات الدوائية والتقنية الحيوية، بالإضافة إلى العمل مع الشركاء الاستراتيجيين على تنمية قطاع الأبحاث الطبية لعلاج الأمراض السائدة.

كما ستركز الإستراتيجية على تشجيع الابتكار في مجال معالجة تحدي ندرة المياه، بالإضافة إلى الابتكار في الأبحاث والتكنولوجيا في مجال استكشاف الفضاء وتطوير التكنولوجيا في مجال الاتصالات والأقمار الاصطناعية، إضافة إلى الأبحاث الخاصة بنقل تكنولوجيا الفضاء للاستخدامات الأرضية، وذلك من خلال المؤسسات المتخصصة في الدولة، بهدف تطوير قطاع الفضاء كأحد القطاعات الجديدة في الاقتصاد الوطني.⁽¹⁾

والجدول رقم (03-14) يوضح مؤشر تطور تكنولوجيا المعلومات في الإمارات 2015 مقارنة بـ 2010.

جدول رقم (03-14): مؤشر تطور تكنولوجيا المعلومات في الإمارات 2015 مقارنة بـ 2010

التغيير 2010-2015	2010		2015	
	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب
17	5.38	49	7.32	32

المصدر: الياس حناش: واقع وأفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر، 2017/2018، ص 173.

يلاحظ من خلال رقم (03-14) أن الإمارات العربية المتحدة تقدمت بـ 17 مرتبة في مؤشر تطور تكنولوجيا المعلومات بين سنتي 2010 و 2015 حيث كانت قيمتها في سنة 2010 تقدر بـ 5.38 وتحتل المرتبة 49 ثم تقدمت في سنة 2015 فأصبحت قيمتها 7.32 واحتلت المرتبة 32، وهذا يعني ان الامارات سعت جاهدة الى تطوير تكنولوجيا المعلومات من خلال الابتكار و الإبداع.

جدول رقم (03-15): يوضح إحصائيات استخدام الأنترنت في الإمارات لعام 2012.

⁽¹⁾ نيفين حسين محمد: دور الابتكار والابداع المستمر في ضمان المركز التنافسي للمؤسسات الاقتصادية والدول -دراسة حالة دولة الامارات ، إدارة، 2016، ص ص 11_14، شوهد بتاريخ 04\05\2019 على الساعة 22:23 على الموقع التالي

جدول رقم (03-15): إحصائيات استخدام الإنترنت في الإمارات لعام 2012

عدد السكان العام 2011	عدد مستخدمي الإنترنت 2000	عدد مستخدمي الإنترنت 2012	الدخول للإنترنت نسبة من السكان
5.148.664	735.000	3.555.100	30.5

المصدر: التقرير العربي الخامس للتنمية الثقافية، الاقتصاد العربي القائم على المعرفة، مؤسسة الفكر العربي، لبنان، 2012، ص 248.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03-15) أن عدد مستخدمي الإنترنت في الإمارات ارتفع من 735.000 مستخدم سنة 2000 إلى 3.555.100 مستخدم سنة 2012 وهو منخفض جدا مقارنة مع عدد مستخدمي الإنترنت في ماليزيا، وقد وصلت نسبة دخول الإنترنت إلى عدد السكان بالإمارات إلى 30.5%.

كما يوضح جدول رقم (03-16) خصائص بيئة الاتصال في دولة الإمارات لعامي 2014 و2015.

جدول رقم (03-16): خصائص بيئة الاتصال في دولة الإمارات لعامي 2014 و2015

نسبة انتشار مستخدمي الانترنت %		نسبة الأسرة التي لديها حواسيب %		عدد المشتركين في الخدمة العريضة للإنترنت		نسبة مشتركي الهاتف المحمول لكل 100 نسمة %		نسبة مشتركي الهاتف الثابت لكل 100 نسمة %	
2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
95.4	90.1	89.3	87.9	107904	79641	187.3	187.1	23.1	22.3

المصدر: الياس حناش: واقع وأفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر، 2017/2018، ص 171.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03-16) أن نسبة المشتركين في خدمة الهاتف الثابت في الإمارات بلغ 23.1% سنة 2015 مقارنة بـ 22.3% سنة 2014، أما بالنسبة لانتشار الهاتف المحمول فقد بلغت نسبة المشتركين في خدمة الهاتف المحمول في الإمارات 187.3% في سنة 2015 أي أنه ارتفع مقارنة بـ 178.1% سنة 2014، وقد قدر عدد المشتركين في الخدمة العريضة للإنترنت لدولة الإمارات في سنة 2015 بـ 107904 مشترك أي أن هناك ارتفاع مقارنة بنسبة 2014 التي قدر فيها بـ 79641 مشترك.

كما يوضح الجدول أن نسبة الأسر التي لديها حواسيب قدرت بـ 89.3% سنة 2015 حيث أنها ارتفعت مقارنة بسنة 2014 حيث قدرت بـ 87.3% فالإمارات أصبحت تناهز بمعدلاتها الدول المتقدمة.

أما نسبة انتشار مستخدمي الإنترنت فقد قدرت بـ 90.1% سنة 2014 ثم ارتفعت سنة 2015 فقدرت بـ 95.4%.

إن الاستراتيجية الوطنية للابتكار هي أولوية وطنية للتقدم وأداة رئيسية لتحقيق رؤية 2021، ومظلة جامعة للطاقت والكوادر المتميزة والفاعلة في الإمارات. حيث يجب علينا الإبداع في المجالات كافة، وتقديم منتجات وخدمات حقيقية تلتنقي بالحياة وتدفع بالاقتصاد لآفاق جديدة.

وتعمل الاستراتيجية من خلال أربع مسارات متوازية، حيث يركز المسار الأول على إرساء بيئة محفزة للابتكار من خلال توفير بيئة مؤسسية وتشريعات محفزة وداعمة للابتكار، والتوسع في دعم حاضنات الابتكار، والتركيز على البحث والتطوير في مجالات الابتكار، وتوفير بنية تحتية تكنولوجية تدعم وتحفز الابتكار في القطاعات كافة.

أما المسار الثاني يركز على تطوير الابتكار الحكومي من خلال تحويل الابتكار الحكومي لعمل مؤسسي وتطوير منظومة متكاملة من الأدوات الحديثة لمساعدة الجهات الحكومية على الابتكار وتوجيه جميع الجهات الحكومية بخفض مصروفاتها بنسبة 1% ل يتم تخصيصها لدعم مشروعات الابتكار وإطلاق برامج تدريبية وتعليمية في مجال الابتكار على مستوى الدولة.

ويركز المسار الثالث للاستراتيجية الوطنية للابتكار على دفع القطاع الخاص نحو مزيد من الابتكار، عبر تحفيز الشركات على إنشاء مراكز الابتكار والبحث العلمي، وتبني التكنولوجيات الجديدة، وتشجيع ودعم الشركات الوطنية لتنمية منتجات وخدمات مبتكرة واستقطاب الشركات العالمية الرائدة في مجال الابتكار في كل القطاعات ذات الأولوية الوطنية، بالإضافة إلى تعزيز مكانة الدولة مركزاً عالمياً لاختبار الابتكارات الجديدة وإنشاء مجتمعات ومناطق مخصصة للابتكار في بعض القطاعات وتشجيع المؤسسات البحثية للتركيز على البحوث التطبيقية في القطاعات ذات الأولوية الوطنية.

ويركز المسار الرابع على بناء أفراد يمتلكون مهارات عالية في الابتكار من خلال بناء المواهب والقدرات الوطنية في مجال الابتكار، واستحداث مواد تعليمية في المدارس والجامعات خاصة بالابتكار، وترسيخ ثقافة وطنية تشجع على الابتكار وزيادة الأعمال، وتحترم وتكافئ الأقدام على المخاطرة من خلال التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص والمؤسسات الإعلامية.⁽¹⁾

0.49% خلال الفترة 2012-2015، نقلا عن تقرير التنمية

- بلغ الانفاق على البحث والتطوير منسوبا لنتائج المحلي الإجمالي في الامارات

العربية: مرجع سبق ذكره ص 138

⁽¹⁾ التقرير الاقتصادي السنوي للعام 2015، مرجع سبق ذكره، ص 57.

ثالثاً: دعم اقتصاد المعرفة القائم على البحوث والابتكارات في دولة الإمارات العربية المتحدة

أظهرت تقارير المؤسسات الدولية عامة وتقرير اقتصاد المعرفة الصادر عن البنك الدولي بصفة خاصة إيجابية وتقدم في تقييم الدولة باقتصاد المعرفة القائم على البحث والابتكار على مستوى الترتيب العام أو المؤشرات الفرعية وخاصة البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بينما كانت هناك حاجة إلى تحسين المؤشرات بمجالات البحوث والابتكار والتعليم والإنفاق على التعليم والموارد البشرية ونسبتها إلى الناتج المحلي الإجمالي، ولهذا فإنه من أجل تحقيق المزيد من التحسن بترتيب الدولة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية والمنافسة عالمياً في التحول نحو اقتصاد المعرفة القائم على البحوث والابتكارات بتعيين التركيز على دعم المؤشرات الفرعية الداخلة ضمن هذه المجالات ومنحها المزيد من الاهتمام من خلال النظر في التوصيات التالية: (1)

- 1- دعم دور التعليم الفني والمهني والتقني وربط مخرجاته باحتياجات سوق العمل؛
- 2- إنشاء المراكز البحثية والحاضنات التكنولوجية لتوفير البيئة الملائمة لنجاح الأفكار والإبداعات، والتوسع بشهادتي الماجستير والدكتوراه وخاصة في النواحي العلمية والفنية، وتوسيع نطاق إصدار البحوث العلمية والصناعية والأكاديمية بما يعزز عنصر الابتكار ويساعد في تكوين القدرات التقنية والمؤهلات البشرية؛
- 3- إنشاء هيئة للبحث العلمي ورفع معدل الإنفاق على التعليم والبحث العلمي من قبل الحكومة والقطاع الخاص كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي لتصل إلى المعدل العالمي؛
- 4- توفير الإطار القانوني والمالي اللازم لدعم المبتكرين وتحويل أفكارهم إلى منتجات ورعاية الموهوبين والكفاءات وتشجيعها على الإبداع والتفوق في مجال الابتكار؛
- 5- ربط التعليم بالتنمية وتحويله إلى مصدر للبحث والابتكار من خلال نشر الجامعات والمعاهد التكنولوجية وتوسيع علاقات الشراكة مع الجامعات ومؤسسات البحوث العلمية العالمية، وحفز المواطنين على الدراسة بالتخصصات العلمية والتكنولوجية لدعم الإبداع والابتكار؛
- 6- رفع معدلات التمويل والدعم لمؤسسات البحث والتطوير والجامعات، وتقديم الحوافز لتطوير قدرات إنتاج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودعم التواصل بين مؤسسات البحث والإنتاج، وتركيز الاستثمارات على إنشاء حاضنات إنتاج بقطاعات صناعية وخدمية محددة مثل (المواد الجديدة والالكترونيات، الصناعات المزودة والمكملة للصناعات القائمة)؛

(1) التقرير الاقتصادي السنوي للعام 2015، مرجع، ص ص 55-56

7- دعم إنشاء مؤسسات للبحوث الخدمية تلعب دور الوسيط بين جهات توليد المعرفة والقطاع الخاص لتحويل البحث العلمي إلى سلع وخدمات تجارية، وتشجيع الصناعات والشركات على اللجوء إلى الجامعات والمؤسسات البحثية لتوفير احتياجاتها وتطوير وتوطين وتوليد التكنولوجيا؛

8- إنشاء مدن اقتصادية الجديدة وقرى الذكية لتصبح مدن معرفية تكون نواة لجذب الصناعات المعرفية ومراكز الابتكار.

المطلب الثالث: الدروس المستفادة من تجربة الإمارات العربية المتحدة

أهم الدروس المستفادة من نجاح تجربة دولة الإمارات يمكن إيجازها فيما يلي:

1- أهمية التراكم المعرفي وليس التراكم الكمي لعناصر الإنتاج أو الموارد العينية في دفع عجلة النمو وتنوع الهيكل الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة؛

2- ضرورة تكثيف الجهود التنموية على كافة الركائز والمحاور الأساسية للاقتصاد المعرفي لتسريع الانتقال المتوازن مع مراعاة الأبعاد الأربعة للاستمرار في رأس المال البشري وأولوياتها الزمنية، البعد الكمي (التوسع في الإنفاق على تكوين البنية الأساسية للموارد البشرية)، والبعد النوعي (مجالات الاستثمار البشري الأكثر أهمية مثل التعليم التقني والتدريب المهني)، البعد الكيفي (اعتبارات الجودة) والبعد المكاني (نشر الخدمة وتعميمها للكافة في مختلف المناطق)؛

3- التركيز على محور التعليم قبل كل شيء باعتباره المدخل الرئيسي لتنمية الموارد البشرية مع تأكيد التوجهات التالية:
 أ- إتاحة التعليم للجميع وإلزامية التعليم لمراحل متقدمة في التعليم العام وزيادة معدلات التوسع في تعليم الكبار ونظم التعلم المستمر؛

ب- الارتقاء بجودة التعليم في كافة مراحل تطوير المناهج وأساليب التدريب والاستفادة من تقنيات الاتصال والمعلومات في منظومة التعليم ومناهج المدارس الذكية والجامعات التكنولوجية؛

ج- التركيز على العلوم الحديثة في مجالات الهندسة والعلوم الطبيعية والاتصالات الداعمة للاقتصاد المعرفي.

4- تأكيد المسؤولية المشتركة لكافة أصحاب المصلحة في بناء الاقتصاد المعرفي مع مراعاة أن تكون الريادة للقطاع الحكومي من خلال دوره في توفير الأطر التنظيمية والإشرافية والاعتمادات المالية لإقامة البنية الأساسية والإنفاق على التعليم والمراكز البحثية مع إشراك قطاع الأعمال الخاص وتنظيمات المجتمع المعرفي بصورة فاعلة ومتزايدة في منظومة الاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الثالث: الإشارة إلى حالة الجزائر

مع انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق والاقتصاد الجديد القائم على المعرفة واشتداد المنافسة في السوق العالمية، وجدت نفسها مجبرة على بذل المزيد من الجهود للاندماج في هذا الاقتصاد والنهوض بقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتباره أهم معالم التنمية الاقتصادية الحديثة، وكل هذه التغيرات تقتضي ضرورة توفير بنية تحتية متطورة لاقتصاد المعرفة لتحقيق أهداف التنمية المنشودة، ومن خلال هذا المبحث سيتم التطرق إلى بروز اقتصاد المعرفة في الجزائر بالإضافة إلى فرص وأفاق اقتصاد المعرفة في الجزائر وفي الأخير مقترحات لاستغلال سبيل الاندماج في اقتصاد المعرفة.

المطلب الأول: بروز اقتصاد المعرفة في الجزائر

اتخذت الجزائر قرار التوجه نحو اقتصاد المعرفة منذ 2003 بعد انعقاد مؤتمر مرسيليا*، ومنذ ذلك الحين عملت الجزائر على توفير الإمكانيات اللازمة للدخول في هذا الاقتصاد الجديد والاستفادة من مميزات من خلال العمل على التحول من بلد مستهلك للتكنولوجيا إلى بلد منتج ومصدر لهذا المنتج الذي لا ينضب، والتميز بقيمة مضافة عالية.

أولاً: واقع اقتصاد المعرفة في الجزائر

لقد هيئة الجزائر حقا في كنف تنفيذ السياسة القطاعية للبريد والاتصالات منذ سنة 2000 محيطا قانونيا ومنظمتيا محفز الروح المنافسة ومساعدة على تحسين الاستفادة من خدمات الاتصالات، لا سيما في الهاتف النقال لكنها في المقابل لم تنتهج إستراتيجية واضحة ومنسجمة من شأنها تجسيد مجتمع معلومات حقيقي واقتصاد رقمي. يتم قياس التقدم المحرز في تشييد مجتمع المعلومات وتقييم وضعية قطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال عموما من خلال جملة من المؤشرات المقارنة تمكن من تحديد مكانة الجزائر على الساحة الدولية، ويتعلق الأمر بما يلي:

1. مؤشر الجدوى الرقمية؛
2. مؤشر النفاذ الرقمي؛
3. مؤشر التحضير الإلكتروني e-préparation؛
4. مؤشر نشر تكنولوجيا الإعلام والاتصال؛
5. مؤشر التحضير فيما يتعلق بالحكومة الإلكترونية.

يتضح من تحليل مكانة الجزائر ورغم المشاريع الهامة التي هي بصدد إنجازها حاليا، ولعل أبرزها مشروع الحظيرة الإلكترونية بسيدي عبد الله نحو 30 كلم غرب العاصمة، والذي خصص له مبلغ 22 مليار دينار من مخطط الإنعاش الاقتصادي، وهو مبلغ متواضع بالنظر إلى أهمية المشروع ومع ذلك فهي خطوة هامة جدًا في الطريق الصحيح، خاصة

* مؤتمر مرسيليا : يهدف هذا المؤتمر إلى الوصول إلى رؤية مستقبلية بخصوص المياه في المنطقة العربية بصفة عامة مشيرا إلى إن الدول العربية تحتل قمة الدول التي تعاني من ندرة المياه في العالم بطريقة مستمرة. حيث انه يؤكد على التعاون العربي لحل مشكلة نقص المياه.

وأنه من المقرر تشييد مدن أخرى مماثلة في مناطق أخرى من الوطن الهدف منها تطوير التكنولوجيا الجديدة في الإعلام والاتصال في الجزائر من خلال آليات متعددة نذكر منها: البحث والتطوير المتخصص، التكوين، إنشاء محاضن للمؤسسات... الخ.

ومن بعض إنجازات الجزائر الأخر في سبل توجيهها نحو اقتصاد المعرفة:

1. الوكالة الفضائية والقمر الصناعي الجزائري: 2002؛
 2. انخراط مؤسسات جزائرية في أوميدس: القاعدة الإعلامية أوميدس التي اعتمدها الاتحاد الأوروبي لفائدة الشركات الصغيرة والمتوسطة للبحر المتوسط في إطار خلق مؤسسة معلوماتية متوسطة من بينها المؤسسات الجزائرية؛
 3. تجربة الحظيرة السيرية بسيدي عبد الله : من بين ما تحتويه وكالة التسيير ومركز البحث لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وفيه معهد عالي للاتصالات، ووكالة الأنترنت، ووكالة اتصالات ومقهى بريدي ومركب تيليكوم، بالإضافة إلى مدرسة للنابعين، ومكاتب الحاضنات لمؤسسات التكنولوجيا المتقدمة وهو مشروع قطب تقني واقتصادي؛
 4. اتفاقيات أوراكل مع سوناتراك والبريد : هناك توقيع اتفاقيتين من طرف مجموعة ORACLE الأمريكية وهو أحد الرواد العالميين في البرمجيات الأولى مع المدرسة الوطنية للبريد والمواصلات بالجزائر والثانية مع مركز مؤسسة سوناتراك الذي اعتبر كشريك، وهذا الأول مرة في إفريقيا ولقد أتاحت له شهادة مطابقة، بحيث أصبح مؤهلا لتقديم خدمات تكوينية معتمدة من ORACLE في مجال المنتجات التكنولوجية المتعلقة بأنظمة المعلومات وغيرها.
- ومن خلال هذه المؤشرات يظهر أن الجزائر مازالت تعاني بعض التأخر، إذ تدرج ضمن البلدان ذات النتائج المتوسطة، ولتحسين هذا الوضع، فان الجزائر بحاجة إلى تنفيذ إستراتيجية تدرج ضمن هذه الرؤية الرامية إلى بروز مجتمع العلم والمعرفة الجزائري، مع الأخذ بعين الاعتبار التحولات العميقة والسريعة التي يعيشها العالم، وتهدف هذه الإستراتيجية التي تتضمن خطة عمل متماسكة وقوية إلى تعزيز أداء الاقتصاد كوكبات صناعية في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال ورفع جاذبية البلد وتحسين حياة المواطنين من خلال تشجيع نشر واستخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.⁽¹⁾

(1) عامر بشير: مرجع سبق ذكره، ص ص 89-90.

الجدول رقم (03-17): مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجزائر

التغيير 2010-2015	2010		2015	
	القيمة	الترتيب	القيمة	الترتيب
1	2.99	114	3.71	113

المصدر: الياس حناش: واقع وفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، الجزائر، 2017/2018، ص 173.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03-17) أن الجزائر تقدمت بمرتبة واحدة في مؤشر تطور تكنولوجيا المعلومات حيث كانت تحتل المرتبة 114 في سنة 2010 بقيمة 2.99 ثم أصبحت في سنة 2015 تحتل المرتبة 113 بقيمة 3.71 وهي منخفضة مقارنة بقيمة الإمارات التي قدرت ب 7.32 واحتلت المرتبة 32. كما يوضح جدول رقم (03-18) خصائص بيئة الاتصال في الجزائر

جدول رقم (03-18): خصائص بيئة الاتصال لدولة الجزائر 2014 و2015

نسبة انتشار مستخدمي الانترنت %		نسبة الأسر التي لديها حواسيب %		نسبة مشتركي في الخدمة العريضة للانترنت		نسبة مشتركي الهاتف المحمول لكل 100 نسمة %		نسبة مشتركي الهاتف الثابت لكل 100 نسمة %	
2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
31.9	19.3	37	32	30119	24669	113	108.4	8.0	7.8

المصدر: الياس حناش: واقع وفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر، 2017/2018، ص 171.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03-18) أن نسبة مشتركي الهاتف الثابت في سنة 2014 قدر ب 7.8% ثم ارتفعت قليلا في سنة 2015 فأصبحت تقدر ب 8% وهو ما يعني أن نسبة انتشار الهاتف الثابت في الجزائر ضعيفة جدًا مقارنة بنسبة انتشار الهاتف الثابت في الامارات والتي قدرت ب 23.1% في سنة 2015. أما بالنسبة لانتشار الهاتف المحمول فقد بلغت نسبة مشتركي الهاتف المحمول 108.4% في سنة 2014 ثم ارتفعت في سنة 2015 فبلغت 113% وهي أقل من نسبة انتشار الهاتف المحمول في الإمارات التي بلغت 187.3%. قدر عدد المشتركين في الخدمة العريضة للانترنت بالنسبة لدولة الجزائر في سنة 2014 ب 24669 مشترك ثم ارتفع في سنة

2015 ليصل إلى 30119 مشترك وبالتالي فهو ضعيف جداً مقارنة بعدد المشتركين في الإمارات الذي قدر ب 107904 مشترك.

كما يوضح الجدول أن نسبة الأسر التي لديها حواسيب قدرت ب 32% في سنة 2014 ثم ارتفعت في سنة 2015 فقدرت ب 37% وهي نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة انتشار الحاسب في الإمارات والتي قدرت ب 89.3%. وقدرت نسبة انتشار مستخدمي الانترنت ب 19.3% في سنة 2014 ثم ارتفعت إلى 31.9% سنة 2015 لكنها تبقى ضعيفة جداً مقارنة بنسبة انتشار مستخدمي الانترنت في الإمارات والتي قدرت ب 95.4%.

ثانياً: واقع النظام التعليمي في الجزائر ودوره في بناء اقتصاد المعرفة

لقد أولت الجزائر اهتماماً متزايداً بقطاع التربية والتعليم منذ الاستقلال مع بداية البرامج الإنمائية إلا أن الاهتمام بالنظام التعليمي في الجزائر قد انحصر على نسبة الإنفاق على التعليم إلى إجمالي الإنفاق بدلاً من الاهتمام بنوعية التعليم، مع استمرار النظرة للإنفاق شأنه شأن الإعانات في الموازنات الجارية والذي يتميز بالارتفاع النسبي، ورافق ذلك إهمالاً في تحسن نوعية المدرسين والكتب المدرسية والمختبرات، وبالتالي كان من نتيجة ذلك اختلال ما بين مخرجات مؤسسات رأس المال البشري (خاصة التعليم) وطلب سوق العمل وتفاقم مشكلة البطالة، بالإضافة إلى غياب النظرة التنموية طويلة الأجل لدور رأس المال البشري في تنظيم معدل النمو وفي ردم فجوة سوء توزيع الدخل.

وبالتالي فإنّ الإنفاق على التعليم لا يعتبر مؤشراً ذو دلالة على تطوير التعليم، بل إن المؤشر الحقيقي لتطوير التعليم وبالتالي رأس المال البشري هو المحتوى العلمي للبرامج التعليمية، ويرجع سبب التراخي في بناء رأس المال البشري (خاصة في قطاع التعليم) إلى عوامل عديدة منها: البحث عن الربح الذي لا يقابله إنتاج حقيقي وغياب الرقابة الحازمة والحقيقية على المؤسسات التعليمية والصحية وعدم وجود أنظمة لرصد وتقييم المخرجات التعليمية، حتى أن أولياء الأمور لا يهتمون بذلك لأنهم يرغبون في حصول أبنائهم على شهادات فقط لتمكينهم من الحصول على راتب شهري مغري، بالإضافة إلى عدم وجود الحافز للتعليم الذي يعتبر في نظرية النمو الحديثة من أهم محركات النمو المستدام.

وبالتالي فإنّ توفر رأس المال البشري يهيئ الآلية الخصبية والملائمة لتطوير اقتصاد المعرفة وتحقيق النمو الاقتصادي من خلال توفر الباحثين واليد العاملة المؤهلة والتي تساهم في رفع الإنتاجية وبالتالي زيادة النمو المحقق.

والجدول رقم (03-19) يوضح نمو الناتج المحلي الإجمالي وحصة الفرد منه.

جدول رقم (03-19): نمو الناتج المحلي الإجمالي وحصّة الفرد منه في الجزائر

2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	
37.1	37.1	36.3	36.0	35.5	34.7	34.2	تعداد السكان (الملايين)
5.0	2.6	2.5	3.3	2.4	2.4	3.1	نمو الناتج المحلي الإجمالي (%)
9.239	8.635	8.444	8.133	7.937	7.803	7.564	حصّة الفرد من الناتج المحلي الاجمالي

المصدر: التقرير العربي الخامس للتنمية الثقافية، الاقتصاد العربي القائم على المعرفة، مؤسسة الفكر العربي، لبنان، 2012، ص 420.

من خلال الجدول يتضح أن نمو الناتج المحلي الإجمالي بلغ 3.1% سنة 2007 ثم انخفض سنة 2008 و 2009 إلى 2.4% ثم ارتفع سنة 2010 إلى 3.3% واستمر في التذبذب إلى أن وصل إلى 5.0% سنة 2013. أما بالنسبة لحصّة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي فبلغت 7.564 سنة 2007 ثم تزايدت إلى 7.803 سنة 2008 واستمرت في الزيادة إلى أن وصلت إلى 9.239 سنة 2013. كما يوضح الجدول رقم (03-20) الإنفاق على البحث والتطوير بالإضافة إلى عدد الباحثين والتقنيين المستغلين فيه.

جدول رقم (03-20): الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر (2005-2012)

نسبة الإنفاق على البحث العلمي والتطوير	عدد الباحثين المشتغلين في البحث والتطوير لكل مليون نسمة	عدد التقنيين المشتغلين في البحث والتطوير لكل مليون نسمة
0.07	165	33

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على إحصائيات المرجع التالي: نوزاد عبد الرحمن الهيتي، حسيب عبد الله الشمري: البحث العلمي والتطوير في العالم العربي الواقع الراهن والتحديات، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 04، جامعة سومر، العراق، 2017، ص 68.

من خلال الجدول يتضح أن نسبة الإنفاق على البحث والتطوير في الجزائر بلغ 0.07% في الفترة 2005-2012 وهو منخفض مقارنة بنسبة الإنفاق على البحث والتطوير في ماليزيا التي قدرت ب 1.13% وفي الإمارات قدرت ب 0.49%.

أما بالنسبة لعدد الباحثين المشتغلين في البحث والتطوير فبلغ 165 باحث لكل مليون نسمة خلال الفترة 2005-2012 وهي منخفضة مقارنة بعدد الباحثين المشتغلين في البحث والتطوير في ماليزيا الذي بلغ 1.794 باحث وعلاوة

على انخفاض عدد الباحثين المتفرغين بوقت كامل للبحث العلمي والتطوير في الجزائر ما يزال عدد التقنيين الذين يقدمون الدعم الفني للباحثين منخفضا جدًا في الجزائر حيث بلغ 33 تقني لكل مليون نسمة. ويوضح جدول رقم (03-21) عدد براءات الاختراع.

جدول رقم (03-21): طلبات براءات الاختراع في الجزائر

إجمالي عدد طلبات براءات الاختراع			
2013	2012	2011	2010
840	900	897	806

المصدر: من إعداد الطالبة لاعتماد على احصائيات المرجع التالي: ناصر الدين قريبي، صفيان الشارق بن عطية: منظومة التعليم في الجزائر ومساهمتها في بناء اقتصاد المعرفة، مجلة الباحث، العدد 15، جامعة وهران 2، الجزائر، 2015، ص 88.

يتضح من خلال الجدول أن عدد براءات الاختراع ارتفع من سنة 2010 إلى سنة 2012 حيث كان يقدر بـ 806 براءة اختراع وأصبح يقدر بـ 900 براءة اختراع ثم انخفض في سنة 2013 فقدر بـ 840 براءة اختراع وهو ضعيف جدًا مقارنة بعدد براءات الاختراع في ماليزيا ال تي قدرت بـ 2.691 في سنة 2013، وهو ما يعني ضعف الطاقات الإنتاجية الفكرية في الجزائر، وذلك بالرغم من الجهود المبذولة من طرف الحكومة من أجل تشجيع البحث العلمي من خلال زيادة عدد مخابر البحث.

وتشهد الجزائر مؤخرًا مؤشرات إيجابية ينتظر أن تساهم بإيجابية في بناء وتطوير اقتصاد المعرفة، حيث أصبحت الجزائر الآن تراهن على رأس المال البشري كمورد للتنمية عن طريق الاستثمار بكثافة في التعليم ومدارس التكوين المهني لتطوير إنتاجية العمال وتحسين مهاراتهم لمواكبة التطورات العالمية.⁽¹⁾

وعليه فإن الدولة الجزائرية أعطت اهتماما كبيرا للتعليم باعتبارها استثمارا إنتاجيا واستراتيجيا وهذا منذ الاستقلال وذلك باعتباره إجباريا عند الأطفال دون 16 سنة مع تحقيق مبدأ التساوي بين الجنسين في الالتحاق بالمقاعد الدراسية مع تعميم التعليم وتوسيعه على كل أرجاء البلاد دون أن ننسى مجانية التعليم في الجزائر.⁽²⁾

⁽¹⁾ ناصر الدين قريبي وسفيان الشارق بن عطية: منظومة التعليم في الجزائر ومساهمتها في بناء اقتصاد المعرفة، مجلة الباحث، العدد 15، الجزائر، جامعة وهران 2، الجزائر، 2015، ص 81.

⁽²⁾ نجاة قاضي: دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 02، العدد 11، 2014، ص 62.

جدول رقم (03-22): مؤشرات التعليم في الجزائر

معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي العام الأدنى (بالنسبة المئوية)	معدل التسرب من التعليم الابتدائي (بالنسبة المئوية من فوج الملتحقين)	النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم				السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 25 سنة وأكثر)	معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين (بالنسبة المئوية من الفئة العمرية 15 سنة وأكثر)
		العالى	الثانوي	الابتدائي	ما قبل الابتدائي		
-2016 2006	-2016 2007	-2017 2012	-2017 2012	-2017 2012	-2017 2012	2006-2017	-2016 2006
75	6.4	43	-	114	-	37.7	75.1

المصدر: التحديث الاحصائي لعام 2018، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018، ص 53.

من خلال الجدول يتضح أن معدل الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين بلغ 75.1% خلال الفترة 2016-2006 وهي أقل من نسبة ماليزيا التي قدرت بـ 93.1%. كما بلغ السكان الحاصلون على جزء من التعليم الثانوي على الأقل 37.7% خلال الفترة 2017-2006 وهي نسبة قليلة مقارنة بنسبة الإمارات التي بلغت 69% وماليزيا التي بلغت 80%. أما نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي فبلغت 114% خلال الفترة 2017-2012 وهي أكبر من نسبة الإمارات التي بلغت 111% ونسبة ماليزيا التي بلغت بـ 103%، كما بلغت نسبة الالتحاق بالتعليم العالى في الجزائر 43% خلال نفس الفترة السابقة وهي أقل قليلا من نسبة ماليزيا التي بلغت بـ 44% وأكبر من نسبة الإمارات التي بلغت 37%. بالنسبة لمعدل التسرب من التعليم الابتدائي فقد بلغ 6.4% خلال الفترة 2016-2007 وهي أقل من نسبة الإمارات وماليزيا التي بلغت 8%، أما معدل مواصلة التعليم حتى آخر صف من التعليم الثانوي العام الأدنى بلغ 75% خلال الفترة 2007-2006 وهي أقل من نسبة الإمارات التي بلغت 97% ونسبة ماليزيا التي بلغت 93%.

ثالثا: تطور التعليم في الجزائر

بغية الرفع من كفاءة الفئة الشابة في المجتمع الجزائري فقد عملت الدولة على تحسين أنظمة التعليم، وهذا ما يؤدي الى تحليل وضعية التعليم في الجزائر، فقد ورثت الجزائر حالة كارثية عن الاستعمار الفرنسي حيث فاقت نسبة الأمية بعد الاستقلال 95%، وهو ما حتم على الحكومات الجزائرية المتعاقبة محاربة هذه الظاهرة من خلال رفع نسبة التعليم عن طريق إنشاء المدارس والجامعات والمعاهد، وبتيح التعليم الابتدائي للأطفال أساسيات القراءة والكتابة والمهارات الحاسوبية. يوضح جدول رقم (03-23) المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر.

جدول رقم (03-23): المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية لدولة الجزائر (2008 و 2013)

معدل البطالة (%) (من قوة العمل)		معدل التوظيف (%) من السكان (البالغين)		متوسط النمو السنوي الناتج القومي الإجمالي %		معدل الناتج المحلي الإجمالي للفرد (معدل القوة الشرائية بالدولار بالقيمة الحالية)		تعداد السكان (بالآلاف)	
2013	2008	2013	2008	-2011 2013	-2008 2010	2013	2008	2013	2008
9.8	11.3	39.6	37.9	3.0	2.4	13304	11842	39208	35725

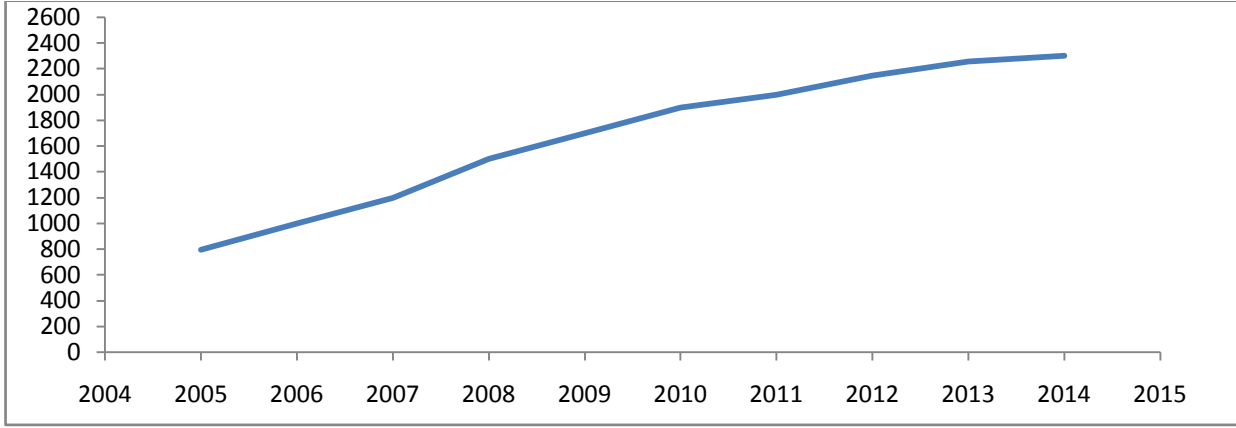
المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجي، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، 2018، ص 420. من خلال الجدول يتضح أن تعداد السكان ارتفع من 35725 الف سنة 2008 إلى 39208 الف سنة 2013، كما أن معدل الناتج المحلي الإجمالي للفرد ارتفع من 11842 دولار سنة 2008 إلى 13304 دولار سنة 2013، أما متوسط النمو السنوي في الناتج القومي الإجمالي فقد ارتفع من 2.4% في الفترة 2008-2010 إلى 3.0% في الفترة 2011-2013. وبالنسبة لمعدل التوظيف فقد ارتفع من 37.9% سنة 2008 إلى 39.6% سنة 2013 يرافقه انخفاض في معدل البطالة من 11.3% سنة 2008 إلى 9.8% سنة 2013.

ولتطوير التعليم هناك ثلاث توجهات إستراتيجية تتمثل بالآتي:

1. بناء رأس مال بشري راقى النوعية من خلال: النشر الكامل للتعليم الأساسي مع إطالة مدته الإلزامية، استحداث نسق مؤسسي لتعليم الكبار مستمر مدى الحياة فائق المرونة ومواكب للتطور، إيجاد وسائل داخل جميع مراحل التعليم تكفل ترقية نوعية التعليم بما يؤدي الى تبلور مسار للحدثة والتميز والإبداع؛
2. صياغة علاقة تضافر قوية بين التعليم والمنظومة الاجتماعية الاقتصادية وهذا يستلزم زيادة كافة التخطيط والجهود التعاونية بين قطاعات المجتمع كافة؛

3. إقامة برنامج لتطوير التعليم للموائمة بين التعليم والعمل.⁽¹⁾
والشكل رقم (03-05) يوضح توجهات المنشورات العلمية.

الشكل رقم (03-05): توجهات المنشورات العلمية في دولة الجزائر 2005-2014



المصدر: تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018، ص 430.
الشكل رقم (03-05) عبارة عن منحنى بياني يوضح توجهات النشر العلمي في الجزائر خلال السنوات 2005-2014 حيث يتضح من المنحنى أن المنشورات العلمية في الجزائر نمت بشكل مستمر حيث كانت تقدر في سنة 2005 بـ 795 منشور علمي وأصبحت في سنة 2014 تقدر بـ 2302 منشور علمي وعليه فعدد المنشورات العلمية في الجزائر أكبر من عدد المنشورات العلمية في الإمارات التي قدرت بـ 1450 منشور علمي وأقل من عدد المنشورات العلمية في ماليزيا هذه الأخيرة شهدت نمو قوي في عدد المنشورات العلمية قدر بـ 9998 منشور علمي.

⁽¹⁾ ناصر الدين قريبي وسفيان الشارق بن عطية: مرجع سبق ذكره، ص ص 82-84.

الجدول رقم (03-24): تزايد عدد الطلبة المسجلين من 2009-2015

السنة الجامعية	عدد الطلبة المسجلين	نسبة التطور %	عدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج	نسبة التطور %	الإجمالي
2010/2009	1.034.313	-1,39	58.975	7.38	1.093.288
2011/2010	1.077.945	4,22	60.617	2.78	1.138.562
2012/2011	1.090.592	1,17	64.212	5.93	1.154.804
2013/2012	1.124.434	3,10	67.671	5.39	1.192.105
2014/2013	1.119.515	0,44	70.734	4.53	1.190.249
2015/2014	1.165.040	4.06	76.510	8.16	2.241.550

المصدر: هندا مدفوني: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة

-دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المنظمات، كلية الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،

جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي، الجزائر، 2016-2017 ص244

من خلال الجدول يلاحظ ان عدد الطلبة يتزايد من سنة لأخرى، حيث انه بلغ 1.093.288 طالب في الفترة 2009-2010، ثم تزايد في الفترة 2010-2011 فاصبح عدد الطلبة 1.138.562 طالب واستمر بالزيادة الى ان وصل خلال هذه الفترة 2014-2015 الى 2.241.550 طالب، وهذا راجع الى سياسة الدولة التي تسعى الى تركيز اهتمامها بالتعليم لا سيما التعليم العالي وهذا لكونه يتمتع بأهمية قصوى في مساهمته في بناء المجتمع وانعاش الاقتصاد الوطني، وذلك لكون التعليم العالي اصبح ضروريا في العصر الحالي، وزيادة على ذلك انتشار الجامعات والمعاهد تقريبا في جل انحاء الوطن، حيث نلاحظ ارتفاع كبير في عدد الطلبة المسجلين في التدرج في الفترة 2009-2015، كما ارتفع عدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج خلال نفس الفترة السابقة.

الجدول رقم (03-25): عدد الجامعيين الخريجين من 2009 الى غاية 2015

النسبة %	عدد الخريجين	عدد الطلبة المسجلين في التدرج	السنة الجامعية
19.31	199.767	1.034.313	2010/2009
22.89	246.743	1.077.945	2011/2010
21.44	233.879	1.090.592	2012/2011
25.77	288.602	1.119.515	2013/2012
23.29	271.430	1.165.040	2015/2014

المصدر: هندا مدفوني: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة- دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المنظمات، كلية الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،

جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي، الجزائر، 2016-2017 ص 245-246

من خلال الجدول يلاحظ ان عدد الخريجين من جامعات التعليم العالي يبقى غير متكافئ مع الاعداد الهائلة الملتحقة بها حيث في الفترة 2009-2010 بلغ عدد الطلبة الخريجين 199.767 طالب في حين كان عدد الطلبة المسجلين في التدرج خلال هذه الفترة 1.034.313 طالب، ثم تزايد عدد الطلبة الخريجين الى ان وصل خلال الفترة 2014-2015 إلى 271.430 طالب في حين وصل عدد الطلبة المسجلين في التدرج الى 1.165.040 طالب، فرغم زيادة عدد الخارجيين خلال الفترة 2009-2015 إلا ان النسب مقارنة بعدد المسجلين تبقى ضعيفة فهي لم تتجاوز ربع المسجلين خلال الفترة التي وردت فيها الدراسة إلا في السنة الجامعية 2012-2013.

المطلب الثاني: فرص وآفاق اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة

للجزائر فرص وآفاق تساعدها على تحقيق أهدافها وتسهيل عملية اندماجها في اقتصاد المعرفة.

أولاً: فرص اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة

للجزائر إمكانية تتيح لها فرصاً هائلة من أجل تسهيل عملية اندماجها في اقتصاد المعرفة منها: ⁽¹⁾

1. الإمكانيات الضخمة التي وفرتها الحكومة من أجل تسهيل هذه الغاية إذا وفرت حوالي 2.5 مليار دولار من أجل تطوير قطاع الإعلام وتكنولوجيا الاتصال فقط؛
2. تشجيع وتسهيل التعليم والتكوين والتدريب بكل الأشكال أي تعليم مستمر أو عن بعد والتعليم المفتوح مع القيام بمحاولات إصلاحات دائمة؛
3. زيادة الإنفاق على التعليم العالي والبحث العلمي؛
4. وفرة الكفاءات البشرية والطاقات البشرية خاصة الشبابية التي تملك مستوى من التأهيل والإبداع قد يمكنها من تحقيق ميزة تنافسية؛
5. كما أن أيضاً من الفرص التي تساعد في عملية الاندماج تكافؤ الفرص عالمياً ومحلياً خصوصاً في جانب التجارة الالكترونية حيث تخففي بذلك عملية الوساطة والمحسوبية ولا يكون البقاء إلا للكفاء؛
6. التدريب أصبح له أهمية بالغة على المستوى الوطني والتنظيمي لأنه في عصر الفرص العالمية يقوم على التدريب ذو النوعية العالمية بتحفيز الكفاءات على البقاء؛
7. سهولة الوصول الى شبكات المعلوماتية العالمية؛
8. تسهيل إجراءات إقامة مؤسسات الأعمال الناشطة في قطاع التجارة الالكترونية؛
9. تقليل التكاليف في النشاط الذي يعتمد على التجارة الالكترونية كتكاليف النقل والشحن والإعلان والتصميم... الخ؛
10. شساعة السوق الجزائرية القادرة على استيعاب أي حجم من النشاطات؛
11. السوق الجزائري لا يزال بكراً، حيث أنه لم تستغل كل إمكانيته على أكمل وجه؛
12. محاولة القضاء على الفساد من خلال وضع إجراءات جادة لتطبيقها من أجل ردع هذه الظاهرة التي بدأت تتنامى وتزيد بشكل يندر بالخطر؛
13. تكوين فرص جديدة للعمل، لإضافة خدمات ومنتجات جديدة وخاصة خدمات صيانة الشبكات وتقديم خدمات لأطراف العملية التجارية؛

مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر،

⁽¹⁾ محمد بوطالب: التنمية البشرية كسبل الاندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة

2010/2011، ص ص 141.140.

14. تكوين المسؤولين والسياسيين وتوعيتهم بأهمية وضرة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
15. إعطاء أهمية أكبر لرأس المال الفكري من أجل بناء اقتصاد قائم على المعرفة فكلما زادت قدرات العاملين المعرفية زادت معهم القدرات الإبداعية وهو ما يمنح المؤسسات والحكومة ميزة تنافسية؛
16. الاهتمام بالمبتكرين والنوابغ ومختلف الباحثين والعاملين في مجالات المعرفة، لأن الوضعية الاجتماعية والمادية الصعبة تجعلهم يهاجرون إلى البلدان الغربية التي تستقطب العديد من الأدمغة والموارد البشرية.
- والجدول رقم (03-26) يوضح ترتيب الجزائر في مؤشر الابتكار.

جدول رقم (03-26): ترتيب الجزائر في مؤشر الابتكار الصادر عن تقرير التنافسية العالمية لعام 2016/2017

التغيير في الترتيب	المؤشر 2011/2010		المؤشر 2017/2016	
	القيمة (0-7 درجة)	الترتيب	القيمة (0-7 درجة)	الترتيب
20	2.37	132	2.93	112

المصدر: الياس حناش: واقع وافاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018/2017، ص 184.

- من خلال الجدول رقم (03-24) يلاحظ أن الجزائر تحتل المرتبة 132 في مؤشر الابتكار في الفترة 2011/2010 بقيمة 2.37 درجة ثم تقدمت ب 20 مرتبة فأصبحت تحتل المرتبة 112 في الفترة 2017/2016 بقيمة 2.93 درجة وهي منخفضة مقارنة بالإمارات التي تحتل المرتبة 25 بقيمة 4.57 درجة.
17. تفعيل الدفع الإلكتروني لبعض المنتجات (تفعيل التجارة الإلكترونية)؛
18. جذب وتشجيع الاستثمارات الأجنبية في التكنولوجيا الجديدة؛
19. إقامة الحاضنات الصناعية التي من شأنها دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخصوصا الناشطة في مجال التكنولوجيا الإعلام والاتصال، وهذا من شأنه أن يخلق فرص عمل جديدة.

ثانيا: آفاق اقتصاد المعرفة في الجزائر

مع بداية الألفية الجديدة ولمواكبة التطورات العالمية سعت الجزائر إلى تطوير اقتصادها من إنعاش الاقتصاد الوطني، وبعض الأمثلة في جانب الإصلاحات قامت بتخصيص مبالغ ضخمة وأجهزة لتطوير البنى التحتية لتكنولوجيا الإعلام والاتصال وقامت بوضع برامج طموحة لزيادة كثافة المعرفة في المجتمع وجعله مجتمع المعرفة، وذلك بزيادة الإنفاق على البحوث وزيادة الرفع من الكفاءات البشرية ورأس المال البشري ورأس المال المعرفي، فزادت من مراكز التعليم والبحث

والتدريب ولا سيما التعليم العالي، كما قامت برفع الدخل بشكل يستطيع أن يحسن مستوى المعيشة بصفة عامة لكن صاحبه زيادة في الأسعار بسبب المضاربين في السوق حافظت على نفس مستوى المعيشة. وجدول رقم (03-27) يوضح مؤشرات اقتصاد المعرفة في الجزائر.

جدول رقم (03-27): مؤشرات اقتصاد المعرفة في الجزائر

مؤشر اقتصاد المعرفة		مؤشر المعرفة		مؤشر الابتكار		مؤشر التعليم		مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال	
2012	2000	2012	2000	2012	2000	2012	2000	2012	2000
3.79	2.85	4.28	3.44	3.54	3.25	5.27	3.96	4.04	3.11

المصدر: تقرير التنمية العربية، الإدارة الاقتصادية والاجتماعية للنمو الشامل التشغيلي، المعهد العربي للتخطيط، الإصدار الثاني، 2015، ص 340. من خلال الجدول يلاحظ تقدم في مؤشر اقتصاد المعرفة حيث كان سنة 2000 يقدر بـ 2.85 وأصبح سنة 2012 يقدر بـ 3.79، صاحبه زيادة في مؤشر المعرفة فبعد أن كان سنة 2000 يقدر بـ 3.44 أصبح سنة 2012 يقدر بـ 4.28، كذلك مؤشر الابتكار ازداد من 3.25 سنة 2000 إلى 3.54 سنة 2012، كما عرف مؤشر التعليم أيضا زيادة حيث كان سنة 2000 يقدر بـ 3.96 وأصبح سنة 2012 يقدر بـ 5.27 وازداد أيضا مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من 3.11 سنة 2000 إلى 4.04 سنة 2012، رغم تقدم مؤشرات اقتصاد المعرفة في الجزائر إلا أنهم منخفضين مقارنة بمؤشرات اقتصاد المعرفة في الإمارات.

ورغم المشاريع الطموحة مثل الجزائر الالكترونية 2013، وتطوير قطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلا أن الجزائر تعاني مشاكل ونقائص مثلها أي دولة نامية أخرى، هذه النقائص التي تقف في الوقت الحالي في وجه أي محاولة لبناء قاعدة صلبة للتجارة الالكترونية أو اقتصاد المعرفة ورغم ذلك فإن الفرص المتاحة أمام اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة تبقى كثيرة خصوصا إذا أحسنت استغلالها بشكل يساعدها في الانتقال والتفتح على التبادل والتعاون في مجال المعرفة، وذلك إذا أولت اهتماما جادا بقطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومحاربة كل أنواع الفساد التي تستغل وتنهب المال العام وذلك بتطوير وزيادة سرعة الأنترنت وزيادة التعامل بالآليات البصرية وتدنية التكاليف، كذلك من خلال زيادة الرفع من الكفاءة البشرية خاصة في مجال التعليم، لكن لا بد من مصاحبة هذه العملية تحسين حقيقي في مناهج وطرق التعليم، ولا بد من إعداد تشريعات تسعى إلى المحافظة وحماية حقوق الملكية الفكرية والتشجيع على الاستثمار فيها.⁽¹⁾ والجدول رقم (3) يوضح إحصائيات استخدام الأنترنت في الجزائر.

(1) عامر بشير: مرجع سبق ذكره، ص 142-143.

جدول رقم (03-28): إحصائيات استخدام الأنترنت في الجزائر لعام 2012

عدد السكان العام 2011	عدد مستخدمي الأنترنت سنة 2000	عدد مستخدمي الأنترنت سنة 2012	الدخول للأنترنت نسبة من السكان
34.994.937	50.000	4.700.000	13.4

المصدر: التقرير العربي الخامس للتنمية الثقافية، الاقتصاد العربي القائم على المعرفة، مؤسسة الفكر العربي، لبنان، 2012، ص 248.

من خلال الجدول رقم (03-26) يلاحظ أن عدد مستخدمي الأنترنت في الجزائر ارتفع من 50.000 مستخدم سنة 2000 إلى 4.700.000 مستخدم سنة 2012 وهو مرتفع عن مستخدمي الأنترنت في الإمارات الذي قدر بـ 3.555.100 مستخدم ومنخفض جداً عن عدد مستخدمي الأنترنت في ماليزيا الذي قدر بـ 41.324.700 مستخدم وفي المقابل نجد نسبة دخول الأنترنت إلى عدد السكان منخفض في الجزائر 13.4% مقارنة بنسبة دخول الأنترنت إلى عدد السكان في الإمارات الذي قدر بـ 30.5%.

المطلب الثالث: مقترحات لاستغلال سبل الاندماج في اقتصاد المعرفة

تحتاج الجزائر إلى تنوع خياراتها فيما يتعلق بسبل الاندماج في اقتصاد المعرفة فالانتقال السريع والتحول الإيجابي في الميادين ذات الصلة بهذا الاقتصاد الجديد لن يأخذ بعين الاعتبار إلا إذا ركز صناع القرار الاقتصادي في الجزائر على المحاور التالية: ⁽¹⁾

1. إعطاء أهمية أكبر لرأس المال البشري

لضمان إدخال الجزائر بسرعة في عصر المعلومات ومواكبة التطورات العلمية العالمية الهائلة في مجال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال للوصول في أقرب الآجال إلى بناء مجتمع قائم على المعرفة مما يسمح بالاندماج التدريجي المدروس في اقتصاد المعرفة. وتتجلى أهمية إعادة الاعتبار لرأس المال البشري في كونه أصبح دعامة تطور المؤسسة الاقتصادية ونمائها ونجاحها، فكلما زادت معدلات المعرفة لدى الموظفين زادت قدراتهم العقلية والإبداعية وهو ما يشكل ميزة تنافسية؛

2. تطوير قاعدة مهارات محلية في مجال إنتاج البرامج المعلوماتية

واستعمالها بخلق صناعة محلية لها مما يسمح بزيادة الصادرات وتعظيم منافع النفاذ إلى التكنولوجيا، إضافة إلى خلق وظائف عمل جديدة لآلاف البطالين الجزائريين خاصة حملة الشهادات الجامعية العالية؛

⁽¹⁾ سالمى جمال: سبل اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 08، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2005.

3. جذب وتشجيع الاستثمارات الأجنبية في التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال

بعد أن عانت الجزائر كثيرًا من عزلة دولية وحصار غير معلن في هذا المجال، مما حرمها من التفاعل الإيجابي مع هذه الاستثمارات النوعية، خاصة أن المواهب التكنولوجية أصبحت تلفت انتباه البلدان الصناعية وكبرى الشركات المتعددة الجنسيات فقد نجحت كوستاريكا مثلاً في جذب إحدى أكبر الشركات عالمياً في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك بهدف استخدام اليد العاملة المتعلمة نسبياً، في سياق الجهود التنموية التي شهدت خلق الوظائف وزيادة الصادرات وتؤدي الآن إلى خلق صناعة محلية للبرامج المعلوماتية لتسريع وتيرة التنمية من جهة، واستقدام الخبرات الأجنبية من جهة أخرى؛

4. تحسين فرص النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطويرها

مما سوف يفجر القدرة الإبداعية والمعرفية لدى العاملين في المؤسسات الجزائرية ويخلق تغييرات إيجابية في محيط العمل وأساليب الإنتاج، كما يسهل خلق المعرفة في المجتمعات الإبداعية، فالاقتصاديات الجديدة تعتمد على زيادة استثماراتها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نظراً لتأثيرها القوي والمضاعف على الاقتصاد ككل مقارنة مع التصنيع؛

5. تعميم استخدام الأنترنت بالجزائر

بتوسيع شبكاتها وإصلاح وتحديث الخطوط الهاتفية المتقدمة وتخفيض أسعارها لتكون في متناول الجميع، فلا يمكن الاندماج في اقتصاد المعرفة دون توسيع دائرة المتعاملين بالأنترنت في الجزائر على أوسع نطاق وبأقل التكاليف؛

6. زيادة الإنفاق الحكومي العام المخصص للمعرفة

عن طريق الاهتمام بكافة مستويات التعليم من الابتدائي إلى الجامعي، مع التركيز أكثر على مراكز البحث العلمي؛

7. تهمين دور التعليم النظامي

لتحقيق مستويات ملائمة من التعليم ومواجهة عدم القدرة على استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإفادة من نتائجها، كما أن تحسين التعليم النظامي وتطويره وعصرنته رهان مهم للحاق بالبلدان المتقدمة التي بدأت عائدات التعليم العالي فيها تنعكس إيجابياً حيثما وجدت التكنولوجيا الأكثر تطوراً.

كما أن الاستثمار في التعليم الأساسي والعالي يشكل أهم الوسائل على مستوى السياسات المتوفرة للحكومات بهدف جني ثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ولم ينجح أي بلد نام في تأمين موقع له في الأسواق العالمية للمنتجات غير الملموسة من دون تمتعه بيد عاملة متعلمة؛

8. التخفيف من الفقر والحرمان وتأمين الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية

كسبيل سوسيو- اقتصادي لربط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بغاية إنسانية نبيلة استيقظ على موقعها العالم منذ زمن قصير فأعلنها أول حرب عالمية للقضاء على الفقر والحرمان وتأمين الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية، إذ كيف يتسنى للجزائر كدولة نامية العبور إلى عصر المعلومات ومجتمع المعرفة والسعي للاندماج في اقتصاد المعرفة دون معالجة الجوانب الاجتماعية ذات الأثر المتعدي والخطير، كتزايد أعداد الفقراء الذي فاق نصف تعداد السكان؛ وفي هذا الإطار، ما تزال المقاربات التنموية تلح على الاهتمام بهذا المجال ليس بالصدفات وأعمال البر والإحسان فقط بل يوضح سياسات وطنية جادة يتم فيها إشراك العوامل والإمكانات المتوافرة والتي يأتي على رأسها رأس المال الفكري، وتكنولوجيا المعلومات لا يقتصر أثرها على النمو الاقتصادي فحسب بل أيضا عبر تحسين النفاذ إلى العناية الصحية، التعليم وغيرها من الخدمات الاجتماعية؛

9. ردم الهوة المعرفية بين الرجال والنساء

فرغم أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قادرة على تأمين الوظائف للنسوة بغية تحسين ظروف معيشتهم وحياتهم، إلا أن تقرير الاستخدام في العالم يشير إلى أن المرأة لا تزال عموما تتقاضى أجورا أدنى وتعاني بظلمة أكبر، وغالبا ما تعمل في مجالات تتطلب مهارات أقل، وتتعلق أكبر الهوات المعرفية التي تميز بين المرأة والرجل على مستوى استخدام الأنترنت، حيث تشكل المرأة أقلية المستخدمين في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء؛

10. القضاء على أمية الحرف والفكر مع الاهتمام بالتعلم مدى الحياة

لا يمكن لبلد يعاني فيه حوالي 8 ملايين نسمة من أمية الحرف والفكر أن يجد له مكانة في عصر المعلومات، ولهذا ينبغي العمل بجهد للقضاء على داء الأمية لتأهيل الجزائر بين التأقلم مع السيولة المعلوماتية الوافدة عبر كل قنوات الاتصال والإعلام المتوافرة؛

من جانب آخر، لم يعد الأمر في ظل الاقتصاد الجديد مقتصرًا على التعليم النظامي فقط، بل صارت قضية تعميم التعليم واستمراره أكثر من ضرورة لضمان حسن انتشار المهارات والعلوم والمعارف، فقد أصبح التعلم مدى الحياة أهم مصدر للأمان في الوظيفة أو لقابلية الاستخدام في عصر المعلومات إذ يؤمن ميزة للموظفين، الحكومات وأصحاب العمل، كما أنه صار يحتل الأولوية بالنسبة للكثير من النقابات العمالية.

خلاصة الفصل الثالث

يستخلص من هذا الفصل أن ماليزيا استطاعت بفضل رسمها لخطط طويلة المدى أن تتحول كدولة وكمجتمع من وضعية التخلف ومن اقتصاد تقليدي إلى اقتصاد جديد قائم على المعرفة بفعل الاستثمار في التكنولوجيا والإنسان من منظور استراتيجي مستقبلي، كما تخطط ماليزيا لجعل قطاع التعليم قطاعاً خلاقاً هدفه الأول والأخير هو النهوض بعجلة التنمية الاقتصادية وتدعيمها، واستكمال مخططها الاستراتيجي عام 2020، كما ركزت النهضة التعليمية في ماليزيا على بناء الإنسان والاستثمار فيه على أساس أنه الثروة الحقيقية والمحرك الأول لأي نهضة اقتصادية وعلمية. ويعتبر التعليم والبحث العلمي الأولوية الأولى على رأس أجندة الحكومة فتم تشييد المدارس والجامعات ومراكز التدريب والبحث العلمي. وعليه فإن التجربة الماليزية من أهم التجارب الناجحة عالمياً وقد حظيت باهتمام ودراسة الكثير من المختصين. كما أن دولة الإمارات وعت منذ وقت باكر لأهمية تحويل اقتصادها من اقتصاد ريعي إلى اقتصاد جديد قائم على المعرفة لما لذلك من أهمية بالغة في زيادة تنافسيتها وتعزيز موقعها كمركز إقليمي وعالمي رائد في الأعمال وبالتالي جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية إليها. وضعت دولة الإمارات ملامح اقتصاد المعرفة التي تطمح لتحقيقه في خطتها الإستراتيجية "رؤية الإمارات 2021" والتي ركزت على أهمية مواصلة تحسين رأس المال البشري والاستثمار في التعليم النوعي وكذلك مواصلة تطوير بيئة الأعمال لديها من خلال تحسين البيئة التنظيمية وتشجيع ريادة الأعمال وبيئة الابتكار عبر التركيز على دعم مؤسسات البحث العلمي إضافة إلى مواصلة تطوير البنية التحتية للاتصالات والتكنولوجيا. وبالنسبة لدولة الجزائر وهي مقبلة على عصر جديد في اقتصادها ستواجه مجموعة من التحديات تصعب من عملية اندماجها في الاقتصاد المعرفي بسبب ما تعاني منه من تخلف في برامج تعليم، قلة وعي... الخ، غير أن الجزائر لها من المقومات ما يساعدها على تحقيق أهدافها من قوة شبابية وموارد اقتصادية أي هناك فرص تسهل من عملية اندماجها في اقتصاد المعرفة كتطوير التعليم وزيادة الإنفاق عليه وغيرها.

الختامنة

وفي الختام يمكن القول أن اقتصاد المعرفة يعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية المدربة والمؤهلة أو ما يعرف برأس المال البشري الذي يمتلك المعارف و المهارات و الخبرات التي تمكنه من الإبداع و الابتكار، و التي يتم الاستثمار فيها عن طريق الاستقطاب و التدريب و التحفيز و الحفاظ على الصحة الجسمية و النفسية للعاملين داخل المنظمة و غيرها من المجالات الأخرى حتى يساهم في زيادة الإنتاجية و تحقيق أهداف المنظمة، وعليه فإن الدول التي تسعى لبناء نموذج اقتصادي جديد قائم على المعرفة فإن عليها التوجه إلى الاستثمار في رأس المال البشري، بالإضافة إلى التنويع الاقتصادي كخياراً ن استراتيجيان لضمان بقاءها و تطورها لأن الاعتماد على الاقتصاد الريعي فقط يشكل خطراً على وجودها.

وقد استعرضت الدراسة بعض التجارب الدولية الرائدة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري لبناء نموذج اقتصادي جديد قائم على المعرفة و العوامل التي يسرت السبيل للانتقال لاقتصاد المعرفي وعليه فإن تجربة كل من ماليزيا و الإمارات تعتبر من أهم التجارب الناجحة عالمياً و التي تتميز بالكثير من الدروس التي يمكن أن تستفيد منها الجزائر وباقي الدول النامية للانتقال إلى اقتصاد المعرفة، بالإضافة إلى أن الدراسة أشارت إلى حالة الجزائر والفرص والاقتراحات التي يجب أن تأخذها الجزائر بعين الاعتبار لتسهيل اندماجها في اقتصاد المعرفة .

أولاً: النتائج

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مايلي:

- ان الاستثمار في رأس المال البشري أصبح ضرورة لأي منظمة طالما أنها تعمل في بيئة سريعة التغيير، ذلك من أجل مواكبة كافة التغيرات وضمان استمراريتها في المستقبل؛
- إن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو تزويد الموارد البشرية بالمعارف والمهارات والخبرة لتأدية الأعمال بصورة جيدة؛
- إن أساليب المحافظة على رأس المال البشري تجعل العاملين يحسون بالأمان وانتمائهم للمنظمة، الأمر الذي يجعلهم يستخدمون معارفهم والمشاركة بها مع بعضهم البعض، والتطلع نحو الإبداع وتحقيق النجاح؛
- تظهر أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة من خلال تدريب وتحفيز الأفراد على تطبيق المعرفة بشكل جيد ومفيد لتحقيق أهداف المنظمة؛

- إن اقتصاد المعرفة مفهوم يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد ومعالجة قضاياها ومشكلاته المختلفة، وفي القيام بالأنشطة الاقتصادية وتوسعها، تطورها في نموها وما يرتبط بها من صناعات وخدمات؛
- اقتصاد المعرفة اقتصاد جديد له أسس ومبادئه وقواعده الجديد التي تتمحور جميعا حول المعرفة وإنتاجها وتوليدها وتطبيقها في الاقتصاد وأنشطتها وخدماته، لزيادة الثروة لأغراض التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبذلك فإن العامل الرئيسي في الإنتاج هو المعرفة؛
- يساعد رأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات والتي يتطلبها الاقتصاد المعرفي، والارتباط مع تقنيات المعلومات والاتصال والحاسوب والانترنت؛
- حتمية انتقال الدول التي تعتمد على الاقتصاد الريجي إلى اقتصاد متنوع وذلك لتجنب تعرضها للمخاطر وبالتالي تضمن بقاءها وتطورها؛
- زيادة الإنفاق على الركائز الأساسية للاقتصاد الجديد والمتمثلة بالبحث والتطوير والتعليم المستمر وتنمية الموارد البشرية لما تلك الركائز من أهمية في عملية التنمية الشاملة.

ثانيا: اختبار الفرضيات

- بالنسبة للفرضية الأولى والتي مفادها "أن الاستثمار في رأس المال البشري يكون من خلال التعليم والتدريب الجيد" هذه الفرضية صحيحة، فقد تم إثبات صحتها من خلال نتائج الدراسة والفصل الأول، وعليه يكون الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية؛
- أما الفرضية الثانية القائلة بأن "الاستثمار في رأس المال يعتبر كخيار استراتيجي في بناء اقتصاد المعرفة" هذه الفرضية صحيحة، وقد تم إثبات صحتها من خلال نتائج الدراسة والفصل الثاني بالإضافة إلى الفصل الثالث، وعليه فإن رأس المال البشري يعد الركيزة الأساسية في بناء اقتصاد المعرفة كونه يمثل المحرك الديناميكي للأنشطة التنموية في جلّ المجالات فتأهيل عمال وقادة المعرفة أصبح يشكل تحديا كبيرا من أجل التنافسية فهم مصدر الإبداع والابتكار والاختراع؛

— بلنسبة للفرضية الثالثة القائلة بأن "تجارب بعض الدول محل الدراسة حققت نجاحا في بناء اقتصاد المعرفة من خلال الاستراتيجيات التي اتبعتها " هذه الفرضية صحيحة، وقد تم إثبات صحتها من خلال نتائج الدراسة والفصل الثالث، حيث عملت هذه الدول على تطوير رأس المال البشري من خلال الاستثمار فيه وذلك لبناء اقتصاد جديد قائم على المعرفة.

ثالثا: التوصيات:

انطلاقا من نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- على المنظمة توظيف الأفراد الذين يمتلكون المعارف والمهارات التي تتلاءم مع طبيعة نشاط المنظمة، أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛
- ينبغي أن يستمر أداء المنظمة في خيار التوسع في الاستثمار في رأس المال البشري من خلال استقطاب رأس المال البشري وتطويره والمحافظة عليه وغيرها من المجالات الأخرى للارتقاء بالمستوى الفكري لأفرادها؛
- على المنظمة تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات وتحفيز الأفراد على استخدامها، وهذا للمساهمة في عمليات اقتصاد المعرفة؛
- ضرورة وضع إستراتيجية واضحة ودقيقة للسياسات والبرامج التدريبية تمكن من المتابعة والاستمرار لتكون أكثر جدوى وفعالية في تنمية وتطوير قدرات الموظفين ومراعاة رغبة الموظف وتصورات واحتياجاته عند وضع البرامج التدريبية؛
- حتمية الاستثمار في الأصول البشرية التي تساهم في بناء اقتصادي جديد؛
- ضرورة الاهتمام بالتعليم من خلال زيادة الإنفاق عليه، باعتباره آلية تحقق ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي؛
- ضرورة تنويع الاقتصاد بالنسبة للدول التي تعتمد على الاقتصاد الريعي؛
- الاهتمام بإصلاح المنظومة التربوية والتعليمية بمختلف مراحلها وتطوير البحث العلمي والتطوير من أجل تحقيق الإبداع والابتكار؛
- الاستفادة من التجارب الرائدة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري للانتقال إلى اقتصاد المعرفة؛
- توفير البنية التحتية اللازمة لأدوات وتقنيات اقتصاد المعرفة والإفادة من تطبيقاتها في تطوير اقتصادياتها ومواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة على الصعيد العالمي.

رابعاً: آفاق الدراسة:

يبقى هذا البحث محاولة لفتح المجال لبحوث أخرى في هذا المجال الواسع، وفي هذا الإطار يتم اقتراح بعض المواضيع التي تمت استخلاصها من هذه الدراسة:

- أساليب المحافظة على رأس المال البشري ومساهمتها في اقتصاد المعرفة؛
- الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على التنمية المستدامة؛
- دور رأس المال البشري في زيادة فعالية المنظمة؛
- الاقتصاد المعرفي ودوره في التنمية الاقتصادية؛
- التنويع الاقتصادي كإستراتيجية لبناء اقتصاد جديد.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

❖ باللغة العربية

1. أحمد الخطيب: إدارة المعرفة ونظم المعلومات ، الطبعة الأولى، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
2. اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون (INTEC): عائد الاستثمار في رأس المال البشري - قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.
3. بسام عبد الهادي عفونة: التعليم المبني على اقتصاد المعرفة ، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، 2012.
4. تامر فكرى النجار: الاقتصاد المعرفي ودوره في تعزيز القدرات التنافسية للصادرات الصناعية، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2017.
5. رحي مصطفى عليان: اقتصاد المعرفة ، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012.
6. رحي مصطفى عليان: إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
7. عدنان داود محمد العذاري، هدى زوير مخلف الدعمي: الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
8. عمر أحمد همشري: إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة ، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
9. فتحى الويشي: الأساليب القيادية والأخلاق الإدارية للموارد البشرية (استراتيجيات التغيير) ، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2013..
10. مصطفى يوسف كافي: الاقتصاد المعرفي، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
11. ناصر محمد سعود جرادات وآخرون: إدارة المعرفة، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 246.

12. نجم عبود نجم: إدارة المعرفة (المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات) ، الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2008.

13. هاشم الشمري، ناديا الليثي: الاقتصاد المعرفي ، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

❖ باللغة الأجنبية

1. Michael Armstrong, A Handbook of Human Resource management practice, kogan page, 10th edition, London and Philadelphia, 2006, p69.

ثانيا: المجالات والمقالات

❖ باللغة العربية

1. أسماء بللعماء، بن عبد الفتاح دحمان: استراتيجية التنوع الاقتصادي في الجزائر على ضوء بعض التجارب الدولية، مجلة الاجتهادات للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 01، 2018.
2. الداوي الشيخ: تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، العدد 06، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، 2008.
3. الطاهر لطرش: حدود القدرة التنافسية لاقتصاد قائم على الربح محاولة تحليل اثار التنظيم الربعي للاقتصاد على التنافسية الخارجية للاقتصاد الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 10، 2013.
4. حسن الشيخ عمر: دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية - دراسة ميدانية-، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 21، العدد 2، جامعة دمشق، سوريا، 2013.
5. حسين عبد الكريم جعاز، محمد علي حميد العامري: الإيرادات النفطية وأثرها في اقتصادات بعض البلدان الربعية للمدة 2001-2013- (إيران، الامارات، العراق)، مجلة جامعة كربلاء العلمية، مجلد 14، العدد 4، جامعة كربلاء، العراق، 2016.
6. زينب هاشم: كيف تفوقت الإمارات في التعليم واحتلت المركز 45 عالمي بمؤشر الجودة؟، مجلة الأهرام العربي، 2017، شوهد يوم 2019/05/03 على الساعة 20:36 على الموقع التالي: arabi.Ahram.org/news/120003.aspx
7. سعاد جرمون وآخرون: المقاولاتية كإستراتيجية للتنوع الاقتصادي-دراسة حالة المملكة العربية السعودية، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 07، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2017.

8. سعيد حسن تغريد، أشرف هاني حرز: استثمار رأس المال البشري وأثره في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الايواء، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 114، 2018.
9. عاطف لافي مرزوك، عباس مكي حمزة: التنوع الاقتصادي مفهومه وأبعاده على البلدان الخليج وممكّنات تحقيقه في العراق، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 08، العدد 31، جامعة الكوفة، العراق، 2014.
10. عاطف لافي مرزوك: التنوع الاقتصادي في بلدان الخليج العربي مقارنة للقواعد والدلائل، مجلة الاقتصاد الخليجي، العدد 24، جامعة الكوفة، العراق، 2013.
11. عبد الله علي القرشي: الاستثمار في رأس المال البشري من منظور مالي ، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية، المجلد 5، العدد 10، جامعة الاندلس، العراق، نوفمبر 2013.
12. عبد المطلب بيبصار: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز للمؤسسات الاقتصادية بولاية مسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 17، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر، 2017.
13. عبد الناصر علك حافظ، حسين وليد حسين: أثر المعرفة في تحسين العمل الفرقي -دراسة استطلاعية على الشركة العامة لسكك الحديد، مجلة المنصور، العدد 18، 2012.
14. علي أحمد درج: التجربة التنموية الماليزية والدروس المستفادة منها عربيا، مجلة جامعة بابل في العلوم المصرفية والتطبيقية، المجلد 23، العدد 3، جامعة الانبار، العراق، 2015.
15. غني دحام تناي الزبيدي، آمنة عبد الكريم مهدي المشهداني: دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي -بحث ميداني في وزارة النفط العراقية، مجلة العزم للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 14، العدد 28، 2016، ص 273.
16. كريم سالم حسين الغالي، محمد نعمة الزبيدي: الاقتصاد المعرفي ودوره في التنمية الاقتصادية (جمهورية مصر العربية نموذجا)، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 06، العدد 24، جامعة القادسية، العراق، 2009.
17. كنعان حمه غريب عبد الله: أثر الاقتصاد الريعي على النظام السياسي، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 3، العدد 3، جامعة التنمية البشرية ، العراق، 2017.
18. ليث سعد الله حسين، ريم سعد الجميل: رأس المال الفكري وتأثيره على أنواع فرق العمل. دراسة لآراء عينة من أساتذة المراكز البحثية والمكاتب الاستشارية وعدد من كليات جامعة الموصل، مجلة تنمية الرافدين، مجلد 31، العدد 93، جامعة الموصل، العراق، 2009.

19. ليلي بعوني: الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، مجلة المؤسسة، العدد 4، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014.
20. ليلي بوحديدي، إلهام يحياوي: قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد 10، جامعة الحاج لخضر-باتنة، الجزائر، 2013.
21. محمد عبد الله يونس: النموذج الإماراتي: فلسفة وأبعاد ومؤشرات تجربة التنمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، اتجاهات للأحداث، المجلد الأول، العدد 5.
22. محمود حسين المرسومي، جاسم هادي فرج: واقع الاقتصاد المعرفي في العراق والاستفادة من تجارب بعض البلدان الآسيوية ، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 26، جامعة واسط، العراق، 2017.
23. موسى باهي، كمال رواينية: التنويع الاقتصادي كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة في البلدان النفطية-حالة البلدان العربية المصدرة للنفط، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد 05، جامعة باجي مختار-عنابة، الجزائر، 2016.
24. مايع الشبيب الشمري، أحمد عبد الرزاق عبد الرضا: ضرورات التنويع الاقتصادي العراقي، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 24، جامعة واسط، العراق، 2016.
25. ناجي بن حسين: التنمية المستدامة في الجزائر-حتمية الانتقال من الاقتصاد الريعي الى تنويع الاقتصاد، مجلة الاقتصاد والمجتمع، العدد 5، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر، 2008.
26. ناصر الدين قربي وسفيان الشارق بن عطية: منظومة التعليم في الجزائر ومساهماتها في بناء اقتصاد المعرفة، مجلة الباحث، العدد 15، جامعة وهران 2، الجزائر، 2015.
27. نجاة قاضي: دور التعليم في تنمية الرأس المال البشري من أجل الحد من البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد 02، العدد 11، 2014.
28. نعم حسين نعمة: إدارة المعرفة ودورها في بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة-تطبيقات مختارة لتجارب عينة من الدول العالمية والعربية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 4، جامعة النهريين، العراق، 2011.

29. نوزاد عبد الرحمن الهيتي، حسيب عبد الله الشمري: البحث العلمي والتطوير في العالم العربي الواقع الراهن والتحديات، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 04، جامعة سومر، العراق، 2017.
30. هاشم فوزي العبادي: دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 8، العدد 31، جامعة الكوفة، العراق، 2014.
31. هندة هدفوني: رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه واشكالية قياس أدائه، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد 6، جامعة ام البواقي، الجزائر، ديسمبر 2016.
32. وجيهة ثابت العاني: الخبرات العلمية المكتسبة من خلال إنجاز الأنشطة البحثية وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة كلية التربية بجامعة السلطان قابوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 2، جامعة السلطان قابوس، سوريا، 2012.
33. وداد غزلاني، حنان حكار: التجربة المالية في التنمية المستدامة-استثمار في الفرد وتوفير للقدرات، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد3، 2017.

❖ باللغة الأجنبية

1. Mc Gregor Judy and others waman Capital in the new economy : Devil s bargain Journal of Intellectual ; vol5, no 1, 2004
2. Maran Marimuthu and al, Human capital development and its impact on firm performance evidence from development economies, journal of international, social research, university turku Abdul rahman, 2009, p 267.
3. mohamed Nasser hamidato : Economic diversification in Algeria, Global journal of economic and Business, vol2 , no2, 2017.

ثالثا: الرسائل والأطروحات:

❖ باللغة العربية

1. أماني خضر شلتوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري-دراسة حالة على موظفي الوكالة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين، 2009.

2. الطاهر الوائلي: التحفيز وأداء الممرضين-دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية-عالية صالح-بمدينة تبسة، مذكرة ماجستير ، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة"02"، الجزائر، 2012-2013.
3. الياس حناش: واقع وأفاق التكامل الاقتصادي العربي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف-المسيلة، 2018/2017.
4. بشير عامر: دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك-دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2011-2012.
5. جلول مقاتل: انتقال راس المال البشري في تفعيل التنمية الاقتصادية في دول شمال افريقيا، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية واقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر، 2013-2014.
6. خالد جميل كامل: واقع التنوع الاقتصادي ومتطلباته في ظل سياسات التحول في العراق (1970-2008)، مذكرة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، 2009 .
7. خالد ياسين الشيخ: الاقتصاد المعرفي ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مذكرة ماجستير، جامعة دمشق، سوريا، 2015-2016.
8. خيرة قوبع: تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة-دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى "الظهرة"-مستغانم، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2010-2011.
9. دريس نوري: الممارسات الربعية، الزبونية السياسية واشكالية تشكل المجتمع المدني في الجزائر المعاصرة مقارنة سيولوجية للعلاقة الدولة-المجتمع، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وجامعة محمد لمين دباغين- سطيف، الجزائر، 2015-2016.
10. دينا باسم كمال الحسني: أثر ممارسات إدارة الاحتواء العالي في تنشيط رأس المال البشري -دراسة حالة مصر في الرافدين في العاصمة العراقية بغداد ، مذكرة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، العراق، 2016.

11. ربيحة قوادرية: مساهمة الاستثمار على رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، كل من العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2015-2016.
12. رياض بولصباغ: التنمية البشرية المستدامة واقتصاد المعرفة في الدول العربية الواقع والتحديات _ دراسة مقارنة الامارات العربية المتحدة- الجزائر- اليمن، مذكرة ماجستير، تخصص الإقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2012-2013، ص 92.
13. سبرينة مانع: أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات-دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
14. سمير مسعي: اقتصاد المعرفة في الجزائر الواقع ومتطلبات التحول-دراسة تحليلية مقارنة لواقع اقتصاد المعرفة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي- ام البواقي، الجزائر، 2014-2015.
15. طاهر خجيوة: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بالأغواط، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، 2013.
16. عبد الكريم بعداش: الاستثمار الأجنبي المباشر وآثاره على الاقتصاد الجزائري خلال الفترة 1996-2005، أطروحة دكتوراه، تخصص النقود والمالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007-2008.
17. عبد الكريم بوبرطخ: دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة الجرارات الفلاحية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، 2012.

18. عائشة بنت سالم بن صالح الرقيشية: أبعاد التعلم التنظيمي وعلاقتها بتنمية رأس المال البشري لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة تعليمية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى- عمان، الاردن، 2015.
19. عزيز دحماني: مساهمة الانفاق على رأس المال البشري في أداء المؤسسة الصناعية-حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2014-2015.
20. عماد مساعدية: دور استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة بعض المؤسسات، مذكرة ماجستير ، تخصص إدارة الأعمال للتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس- سطيف، الجزائر، 2014.
21. عمار إبراهيم: تنمية رأس المال البشري وأثره على كفاءة المنشأة-دراسة ميدانية في الساحل السوري، مذكرة ماجستير، اختصاص سكان وتنمية، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2014.
22. فريد بلقوم: انتاج ومشاركة المعرفة في المؤسسة: الرعان الجديدة لإدارة الموارد البشرية-دراسة حالة المؤسسات الحاصلة على شهادة الايزو 9001 لولاية وهران، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، الجزائر، 2012-2013.
23. لويزة فرحاتي: دور رأس المال الفكري على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة-دراسة حالة شركة الاسمنت عين التونة-باتنة، أطروحة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2016.
24. محمد حرز الله لخصر: دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية-دراسة حالة مؤسسة صناعية الكوابل، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
25. محمد دهان: الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، 2010.

26. محمد طلال محمد أبو الروس: دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة -دراسة حالة المنظمات الأهلية في محافظة الوسطى، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015.
27. محمد منير عودة شبير: دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني -دراسة حالة -بنك فلسطين، مذكرة ماجستير، ادارة الموارد البشرية، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2015.
28. محمد موساوي: الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي في حالة الجزائر (1970-2011)، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، 2014-2015.
29. مصطفى رجب شعبان: رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، مذكرة ماجستير في ادارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011.
30. محمد بوطالب: التنمية البشرية كسبل الاندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03، الجزائر، 2010/2011.
31. منير حسن أبو زعيتر: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات وسبل تطويرها، مذكرة ماجستير في أصول التربية / إدارة تربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية -غزة، فلسطين، 2009.
32. ميلود وعيل: المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها. حالة: الجزائر، مصر، السعودية - دراسة مقارنة خلال الفترة 1990-2010، أطروحة الدكتوراه، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2013-2014.
33. نادية إبراهيمي : دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة -دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير في العلوم لاقتصادية، تخصص الإدارة الاستراتيجية لتنمية المستدامة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس- سطيف، الجزائر، 2012-2013.

34. هاجرة غانم: مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة-دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2013.

35. هندا مدفوني : الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة بعض الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، تخصص إدارة المنظمات، جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، الجزائر، 2016-2017.

36. يفضية سملاي: أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004.

رابعا: المؤتمرات والملتقيات:

❖ باللغة العربية

1. رابح عرابة وحنان بن عوالي: ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي حول الرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاد الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 13/14 ديسمبر 2011.
2. عماد الدين أحمد المصباح: رأس المال البشري في سورية قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ندوة الاقتصاد السوري، رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق، سوريا.
3. عمر حوتية، ناصر الخضير: التوجه نحو تطوير الصناعات المعرفية كمدخل لتفعيل برامج التنويع الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، الملتقى العلمي الدولي حول استراتيجية تطوير القطاع الصناعي في إطار تفعيل برنامج التنويع الاقتصادي في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة لونيس علي البليدة 2، الجزائر، يومي 06 و07 نوفمبر 2018.
4. ممدوح عوض الخطيب: التنويع والنمو في الاقتصادي السعودي، المؤتمر الاول لكليات ادارة الاعمال في دول مجلس التعاون الخليجي، الرياض، 2014.
5. منى جاسم الزايد: الاستثمار في رأس المال البشري-نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة والتنمية الإدارية على دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، شوهده بتاريخ 2019/02/12 على الساعة

20:30 على الموقع التالي pdf منى زايد / wp-content/ dr.alameri.com / uploads/2015/03/5

6. وهيبية سراج، عبد الحميد ستي: أساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، يومي 13-14 ديسمبر 2010-2011.

خامسا: التقارير

❖ باللغة العربية

1. التحديث الإحصائي لعام 2018، أدلة التنمية البشرية ومؤشراتها، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2018
2. التقرير العربي الخامس للتنمية الثقافية، الاقتصاد العربي القائم على المعرفة، مؤسسة الفكر العربي، لبنان، 2012.
3. التقرير الاقتصادي السنوي للعالم 2015، الإصدار الثالث والعشرين، 2015.
4. تقرير التنمية العربية، التنوع الاقتصادي مدخل لتصويب المسار وإرساء الاستدامة في الاقتصادات العربية، المعهد العربي للتخطيط. الكويت، الإصدار الثالث، 2008-2013.
5. تقرير التنمية العربية، الإدارة الاقتصادية والاجتماعية للنمو الشامل التشغيلي، المعهد العربي للتخطيط، 2015.
6. تقرير اليونسكو نحو عام 2030، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، 2018.
7. سالمي جمال: سبل اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد الثامن، 2005.
8. سلطان أحمد الجابر: الكتاب السنوي لدولة الإمارات، 2016، شهد بتاريخ 2019/05/03 على الساعة 21:00 على الموقع التالي nm.gov.ae/ar-ae/E-./Lists/..E-printing%20Arabic%20inside.pdf
9. هدى سعيد: التحول الإماراتي نحو الاقتصاد المعرفي الواقع والمأمول، التقرير الاقتصادي في العدد رقم 6 من تقرير الخليج الاستراتيجي، 2015.

سادسا: المواقع الإلكترونية

❖ باللغة العربية

1. البوابة الرسمية لحكومة الامارات العربية المتحدة: التعليم الجيد شوهد بتاريخ 2019/05/14 على الساعة 23:00 على الموقع التالي <https://www.government.ae/ar-ae/about-the-uae/leaving-no-one-behind-4-quality-education>
2. حمزة الجبالي: تنمية وإدارة الموارد البشرية، 2016، شوهد بتاريخ 2019/02/28، على الساعة 21:00، على الموقع التالي: <https://books.google.dz/books>
3. صحيفة الاتحاد: الإمارات نموذج عالمي في الاستثمار في الموارد البشرية، 2017، شوهد بتاريخ 2019/05/03 على الساعة 20:31 على الموقع التالي: <https://www.alittihad.ae/wejhatarticle/93830>
4. صحيفة الاتحاد، الإمارات تتقدم 6 مراكز في مؤشر المعرفة وتتصدر الدول العربية، 2018، شوهد بتاريخ 2019/05/25 على الساعة 22:00 على الموقع التالي <https://www.alittihad.ae/article/78362>:
5. ضحى فاضل: التحول نحو اقتصاد المعرفة. الإمارات نموذجا، 2014، شوهد بتاريخ 2019/05/03 على الساعة 20:30 على الموقع التالي: التحول-نحو-اقتصاد-المعرفة-الإمارات-نم.hattpost.Com/news/
6. فرعون محمد، محمد اليفي: الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، شوهد بتاريخ 2019/03/18 على الساعة 21:30 على الموقع التالي: الاستثمار-في-رأس-المال-البشري-كمدخل-حديث-لا د/.../iefpedia.com/
7. منتدى الأمم المتحدة السياسي، دولة الإمارات العربية المتحدة وأجندة 2030 للتنمية المستدامة، 2018، شوهد بتاريخ 2019/05/05 على الساعة 14:00 على الموقع التالي <https://sustainabledevelopment.un.org/cotent/documents/19466MAE-VNR-Report-Exec-summary-Arabic-pdf>
8. ندى الهاشمي: الإمارات العربية المتحدة والاقتصادات الرائدة في العالم-إدارة التحديات والفرص في ظل التغيير العالمي، 2018، شوهد بتاريخ 2019/05/04 على الساعة 20:00 على الموقع التالي www.economy.gov.ae/.../allitems.aspx?

9. نيفين حسين محمد: دور الابتكار والابداع المستمر في ضمان المركز التنافسي للمؤسسات الاقتصادية والدول- دراسة حالة دولة الامارات، إدارة التخطيط ودعم القرار '2016'، شوهده بتاريخ 2019/04/05 على الساعة 23:22 على الموقع التالي:
www.economy.gov.ae/econoncalReports/pdf
10. يوسف أحمد أبو فارة، جاسر عبد الرزاق النسور: مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات قياسه، شوهده بتاريخ 2019/03/21 على الساعة 22:20 على الموقع التالي
[http:// vdocuments.mx>category Documents](http://vdocuments.mx>category Documents) :