

تنمية الأصول الذكية والاندماج في اقتصاد المعرفة

أ.د. شليل عبد اللطيف
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان - الجزائر -
chelil.abdellatif@gmail.com

أ.بوران سمية
المركز الجامعي نور البشير البيض - الجزائر -
soumia_bourane@yahoo.fr

Received: Avril 2018

Accepted: Mai 2018

Published: Juin 2018

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مفهوم الأصول الذكية كمفهوم حديث لتسيير الموارد البشرية في منظمات الاعمال المعاصرة التي تسعى إلى الاندماج في الاقتصاد المبني على المعرفة والتي سمته الأساسية توفر المعلومات والمعرفة أو كما يسميه البعض الاقتصاد الرقمي أو الاقتصاد الجديد. من هنا أصبح لازما على منظمات الاعمال السعي وراء تنمية وتطوير رأس مالها البشري باعتباره اصولا ذكية لديها لما له من عوائد مستقبلية تضمن مركز تنافسي لها في ظل المتغيرات البيئية في المستقرة والقوية لما يقدمه رأس المال البشري من حلول ابتكارية إبداعية يدعمها تبنى استراتيجيات تعليمية وتدريبية مستمرة وتعزيز كل ما يسهم في الرفع من مستوى معرفة الافراد داخل المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الأصول الذكية، المعرفة ، اقتصاد المعرفة ، الابداع والابتكار.

Abstract:

The purpose of this study is to identify the concept of smart assets as a modern concept of human resource management in contemporary business organizations that seek to integrate into the knowledge-based economy and designating information and basic knowledge or as he calls loathing digital economy or new economy. Here it became necessary to business organizations seek to develop human capital as smart assets has because of its competitive status ensures future revenues under environmental variables in a strong and stable for its human capital creative innovative solutions supported by adopting strategies Continuing education and training and promote all contribute to raising the level of knowledge of individuals within the organization.

Keywords: smart assets, knowledge, knowledge economy, innovation and creativity.

مقدمة:

اننا نعيش اليوم في عالم يطلق عليه عالم انفجار المعرفة, وتوفر المعلومات, عالم ينفعل بالمعلومة, ويتفاعل معها, وإذا كنا نتحدث في السابق عن صناعة الطرق والسيارات, أصبحنا اليوم نتحدث عن صناعة المعرفة. فقد تحول الفرد إلى عامل معرفة "Knowledge Worker" ... فأكثر من (90%) من المعارف وليدة القرن العشرين, وأكثر من (70%) من هذه المعارف ظهرت في النصف الثاني من القرن العشرين ... وتطورت وسائل نقل وتحليل وحفظ واسترجاع المعرفة, وظهرت ثورة الاتصالات والمعلومات, وما هيئته من تقنيات أسهمت في هذا التطور ... وهذا ما جعل دور المعرفة يتنامى في نجاح المنظمات, وتطورت مساهمتها في تحوّل تلك المنظمات إلى اقتصاد المعرفة "Knowledge Economy", وبما يحدث تغييراً جذرياً في المنظمة, وجعلها تتكيف مع التغير السريع في بيئتها. في ظل هذه المعطيات كان ولا يزال وسيظل موضوع الموارد البشرية من أكثر الموضوعات أهمية وإلحاحاً بالنسبة للمخططين الاستراتيجيين والممارسين الإداريين على مستوى المنظمات الإدارية أو المجتمعات. بل يمكن القول بأن هذا الموضوع يعد اليوم من أكثر الموضوعات تحدياً بالنسبة للمجتمعات المتقدمة والنامية, فالمنظمات اليوم ادركت ان العامل الوحيد الذي يقيها في السباق نحو الريادة ويوفر لها الميزة التنافسية المتواصلة هو أفرادها ذوي المعرفة او أصولها الذكية في ظل ما يسمى بالاقتصاد الرقمي .

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة حول محاولة تسليط الضوء على مفهوم الأصول الذكية ودورها في ادماج المنظمة في

الاقتصاد الرقمي

أسئلة الدراسة:

بناء على ما تقدم يمكن للباحثين تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

السؤال الرئيسي:

- كيف يمكن لمنظمات الاعمال الحديثة الاندماج في اقتصاد المعرفة من خلال تنمية أصولها الذكية؟
الأسئلة الفرعية:

- ما المقصود بالأصول الذكية في منظمات الاعمال الحديثة؟

- ما هو اقتصاد المعرفة؟

- ما هو دور تنمية وتطوير الأصول الذكية للاندماج في اقتصاد المعرفة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة كونها تسعى لبلورة مفهوم كل من الأصول الذكية واقتصاد المعرفة بالاستفادة مما طرحته الأدبيات التي أتيج للباحثان مراجعتها، وتقديم اسهام متواضع فيما يخص هذه المفاهيم كما تهدف الدراسة الى تحليل سبل تنمية الأصول الذكية في منظمات الاعمال بهدف تسهيل اندماجها في اقتصاد المعرفة وكذا التنبيه لضرورة الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل ثروة اليوم ومنجم المستقبل وميزة تنافسية لا تنضب بل تتعاظم مع الوقت اذا ما تم تطويرها وتنشيطها والحفاظ عليها بالشكل الذي يضمن ولاءها ويرفع من مستوى أدائها وابداعها.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى تبيان الجوانب الايجابية للاستفادة منها وجوانب القصور لاجتنابها لتحقيق الاندماج في اقتصاد المعرفة بالاعتماد على الأصول الذكية من خلال الآتي:

- التعرف بالأصول الذكية كمفهوم حديث لإدارة الموارد البشرية .
- تقييم مناخ الاعمال الجديد للمنظمات في ظل المعطيات الحالية والتوجه نحو اقتصاد المعرفة
- تحول مفهوم إدارة الموارد البشرية القديم وادارتها في ظل اقتصاد المعرفة

مصطلحات الدراسة:

الأصول الذكية : يمكن تعريف الأصول الذكية او رأس المال البشري بأنها الإجمالي المجتمع من معارف و المهارات وقدرات الموارد البشرية التي يمكن ان تمتلكها المنظمة وتوجهها نحو الإنتاج البناء.¹

اقتصاد المعرفة : عرف اقتصاد المعرفة أنه هو الاقتصاد الذي يكون للتطور المعرفي والإبداع العلمي الوزن الأكبر في ويقوم على تنمية الموارد البشرية لعمال المعرفة علميا ومعرفيا كي تتمكن من التعامل مع التقنيات الحديثة والمتطورة معتمدا على المعرفة التي يمتلكها العنصر البشري كمورد استثماري وكسلعة استراتيجية وكخدمة وكمصدر للدخل القومي²

المحور الأول: الاطار المفاهيمي لرأس المال البشري

هناك من يرجع بدايات رأس المال الفكري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر³، أين صنف مهارات وقدرات العنصر البشري في فئة رأس المال البشري في فئة رأس المال الثابت، وقدم الطبيعة البشرية كرأس المال في كتابه ثورة الأمم (1776) وحلل طرق عمل الأفراد مع مستويات مختلفة من التعليم والتدريس التي تعكس اختلافات العوائد لتغطي كلف الحصول على هذه المهارة.⁴

وقد حافظ على هذه الفكرة علماء اقتصاد آخرون أمثال Alfred Marshall و (Irvin Ficher 1906) و Walsh. إلا أنها أهملت فيما بعد وأصبح يركزون على دور الأرض ورأس المال وساعات العمل كمكون حاسم للنمو الاقتصادي.

فيما بعد استوحى الباحثون مصطلح رأس المال البشري للتعبير عن مجموع المهارات والخبرات والمعارف المتراكمة لدى المورد البشري واعتباره كأصل من أصول المؤسسة بعدما كان ينظر إليه كتكلفة.

كما عرف Edvisson رأس المال البشري بأنه مجموع مهارات الخبرات ومعرفة العاملين بالمنظمة، ويتضمن قيم المنظمة وثقافتها وفلسفتها⁵

أما بيكر يرى (Becker) أن رأس المال البشري هو مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المؤسسة مثل: التعليم، التدريب في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية وغيرها.

وهي في مجموعها وتراكمها من مجموعة الأفراد العاملين في المؤسسة يطلق عليها رأس المال البشري، وهذه الأصول أو العناصر التي يجلبها كل فرد معه إلى المنظمة، يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم المهني، وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المؤسسة .

أما تعريف تقرير التنمية الإنسانية العربية سنة 2003 برأس المال البشري "هو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي".⁶

ويمكن ان نعرف رأس المال الفكري باختصار كمايلي :

يعرف رأس المال الفكري حسب عدة وجهات نظر حيث تناولها جون جيلبرت من وجهة نظر شمولية تخص المنظمة وهو أن أي نشاط فكري يهدف إلى تحسين نشاط المنظمة ويشكل الاستعمال الفعال للمعرفة كما عرفه على أنه "المعرفة والتجربة والقوة الذهنية للموظفين بالإضافة إلى مصادر المعرفة المخزنة من قواعد البيانات وعملياتها وثقافتها"⁷.

أما **Edvinsson** أكد أن رأس المال الفكري هو الموجودات الفكرية التي تتجاوز قيمتها الموجودة الأخرى والتي لا تظهر في الميزانية العمومية وتتكون من نوعين الأول بشري وهو مصدر الابتكار والتجديد والثاني هيكلية وهو المساند البشري مثل نظم المعلومات وقنوات السوق وعلاقات الزبائن⁸.

وحسب **Miller** فإن المعرفة والذكاء هم الموجودات الفكرية الأساسية لدى مؤسسة وهما اللذان يؤثران على الأداء الكلي للمؤسسة ويرى أيضا أن نجاح المؤسسة يعتمد على مدى استثمارها للقدرات العقلية فالذكاء هو المادة الخام الرئيسية لما يتم إنتاجه وبيعه حيث إن القيمة الحقيقية للمؤسسة تتوقف على قدرة التعلم ونقل المعرفة الجديدة ووضعها حيز التطبيق هذا ما يؤدي إلى تعزيز رأس المال الفكري وبالتالي ضمان الأداء المتفوق⁹.

تباينت توجهات الباحثين في تحديد مكونات رأس المال الفكري، غير أن أغلب الباحثين اتجهوا واتفقوا على ما جاء به **Stewart** من مكونات، حيث رأى سيتوارت أن رأس المال الفكري يتكون من ثلاثة عناصر هي المال البشري **Human capital** ورأس المال الهيكلي **structure capital** ورأس المال الزبوني **Customer capital** والجدول التالي يقدم تصنيفات عديدة قدمها باحثون ومختصون في مجال رأس المال الفكري.

-الجدول رقم (1): مكونات رأس المال الفكري لعدد من الباحثين

الباحث	مكونات رأس المال الفكري	الأمثلة
توماس سيتوارت Stewart (1997)	رأس المال البشري رأس المال الهيكلي رأس المال الزبوني	الأفراد، الفرق القيادة الهياكل، الأنظمة، البراءات قواعد البيانات، العقود الولاء، العلامات.
إدفينسون ومالون Edvinson et Malone(1997)	رأس المال البشري رأس المال الزبوني رأس المال التجديد والتطوير رأس المال العملية	مهارات، خبرات، معارف العاملين، العلاقات مع الزبائن، الموردون، العقود، مشروعات البحث والتطوير، المنتجات الجديدة، التكنولوجيا، الرؤية الفنية.
كارل إيرك سفيبي K.E.Svieby (1997)	الهيكل الداخلي الهيكل الخارجي البشري	الأنظمة والعمليات، نماذج الأعمال، قواعد البيانات، الوثائق، المعرفة الرمزية، التحالفات، العلاقات مع الزبائن، الشركاء، الموردون، السمعة والتميز، القدرات، المعارف، الخبرات الفردية والجماعية، قدرات حل المشكلات.
جوران روس Goran Ross (2003)	الموارد البشرية الموارد التنظيمية الموارد المرتبطة بالعلاقات	القدرات المعرفية، الوظيفية، السلوكية، قدرات إنشاء القيمة، الروتينيات التنظيمية، العمليات، المعلومات، البرمجيات، الهياكل، العلاقات مع الزبائن، الموردون، المجتمع المحلي الحكومة...إلخ.
مور وآخرون B.Morr et al(2004)	الموارد البشرية موارد العلاقات البنية التحتية الملكية الفكرية	الخبرات، الإبداع، المهارات الريادية والإدارية، العلامة التجارية، العقود، الزبائن، العقود، الزبائن، قنوات التوزيع، عقود الترخيص والامتياز. التكنولوجيا، الأساليب الفنية، العمليات، الأسرار التجارية، حقوق التصميم.

الاتحاد الأوروبي European union	أصول رأس المال البشري أصول رأس المال الهيكلي أصول رأس مال العلاقات	مستوى التعليم، الخبرات، القدرات المعرفية، الهياكل العمليات، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، العقود، مشروعات التعاون والتشبيك.
هاميرتين وفان ديرمير Merten et van der meer(2005)	المستوى الأول المستوى الثاني رأس المال بشري موارد غير ملموسة رأس المال هيكلي أنشطة غير ملموسة رأس مال علاقات	الموارد اللاملموسة، الأصول، العلامة، البراءة، الترخيص، مهارات التنظيم، الفرق بين الأنشطة الملموسة والبحث والتطوير، التدريب، التخطيط، التسويق.

المصدر: نجم عبود نجم، "إدارة اللاملموسات إدارة مالا يقاس"، عمان-الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2010، ص ص129

-131-

مكونات رأس المال البشري:

تعددت مكونات رأس المال البشري حسب التصنيفات التي وضعها مختلف الباحثين حسب مختلف وجهات النظر التي نستعرضها فيما يلي:¹⁰

-المعارف: وهناك من صنفها إلى نوعين المعرفة الظاهرة والمعرفة الضمنية وحسب **lundvall& jonhsn**

(1994) فقد صنف المعارف المرتبطة برأس المال البشري إلى أربعة أنواع كمايلي:

-معرفة ماذا **savoir quoi** وتعبر عن معرفة الأفعال.

-معرفة لماذا **savoir pour quoi** وتعبر عن معرفة الأسس والقوانين التي تسيير الطبيعة والمجتمعات.

-معرفة كيف **savoir comment** وتعبر عن معرفة طريقة أداء الأعمال وعن كيفية استخدام المؤهلات .

-معرفة من **qui savoir** ويعبر عن القدرة على الاتصال والتعامل مع الآخرين.

-الكفاءات:

-كفاءات الاتصال من خلال الكلام والاستماع والكتابة.

-كفاءات الفرد والتي تبنى من التعلم والانضباط الذاتي.

-كفاءات العلاقات وتقوم على المشاركة في العمل والعمل الجماعي وفن الإدارة.

-كفاءات أساسية وتعتمد على سهولة استخدام التقنيات التكنولوجية والإعلام والاتصال.

- الخبرات: تعتبر الخبرة عنصراً أساسياً في تكوين رأس المال البشري، وذلك تعكس رصيذاً متزايداً من المعارف والمهارات المتراكمة لدى الفرد أو فريق عمل من خلال الممارسة العلمية لوظيفة أو أكثر، في نفس المجال العمل لفترة من الزمن.

يتشكل رصيذ الخبرة ويتعزز من خلال التجميع والنقل من مختلف موارد الخبرات العلمية والعملية، الناجمة عن التعلم من خلال التدريب، فالخبرة الفعلية ليست موهبة فطرية بل وهي قدرة مكتسبة.

يمثل التعليم والتدريب عملية تجديد بناء الخبرة، فالتعليم وفق لنظرية النمو الطبيعي والاجتماعي، عبارة عن سلسلة خبرات تؤدي كل خبرة إلى أخرى، فتتسع ارتباطات واتصالات الفرد بالمحيط وتمو ثروة المعاني لديه، معاني الأشياء

والظواهر الطبيعية التي يختبرها، وبذلك يكتسب الفرد سيطرة وقدرة في توجيه الأمور فكيف ما حوله وفقاً لاحتياجاته كما انه هو نفسه يتكيف وفق ما يحيط به.

وللخبرات لها تأثير بشكل كبير على أداء المورد البشري:

-تقلل من التكلفة والوقت

-تقلل هامش الخطأ في اتخاذ القرار.

-الحصول على ترقية فطول الفترة ليس مبرر بقدر نوع العمل المنجز.

-سلاح تنافسي وميزة خاصة يصاحبها.

كما يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية¹¹:

-يمكن للمور البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدر غير متجدد وقابل للنفاد.

-العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية.

-الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف إنتاجاته.

-أنه يعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على الأداء لأن ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات وخبرات وتعليم وقدرات وكفاءات غير ذلك تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات فالمنظمة التي تملك رأس مال بشري غني يمكنها أن تنافس وتبقى وتنمو وتتطور بفعل ما سيضيفه العاملون من إبداعات وابتكارات جديدة.

-أنه يساعد في خلق معارف جديدة فكلما كان رأس المال البشري أكثر غني كلما أسهم ذلك بشكل فاعل في خلق وابتكار وإنشاء معارف جديدة لاستخدامها وتوظيفها في تطوير عمل المنظمة.

-أنه يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة لأن التنافس الحالي بين المنظمات يقوم على أساس التسابق على تقديم الأفكار والمنتجات الجديدة وبالسرعة الممكنة.

-أنه يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول ويحقق إنتاجية أعلى وخدمة أفضل للزبائن لأن واحدة من مكونات رأس المال البشري هي التدريب فالشخص الذي يمتلك تدريباً وتأهيلاً سيكون أكثر قدرة على استخدام أصول المنظمة المختلفة بكفاءة عالية ما يحقق إنتاجاً أعلى يشبع رغبات ومتطلبات الزبائن.

المحور الثاني: اقتصاد المعرفة

تعريف اقتصاد المعرفة

اقتصاد المعرفة " هو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد ، تشكل مكوناً أساسياً في العملية الإنتاجية وعمليات التسويق وغيرها وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتبارها المنصة الأساسية التي يطلق منها¹² .

كما استخدمت العديد من التسميات لتدل على اقتصاد المعرفة مثل اقتصاد المعلومات ، اقتصاد الإنترنت ، الاقتصاد الرقمي، الافتراضي، الاقتصاد الإلكتروني، اقتصاد الويب، الاقتصاد الشبكي اللاملموسات وهذا ما يبرز لنا تعدد وجهات النظر في تحديد تعريف لهذا الاقتصاد ويمكن استعراض بعض الآراء لمختلف الباحثين الذين تناولوا هذا الموضوع.

إذ تعرفها "منى مؤتمن عماد الدين" اقتصاد المعرفة بأنه :

*الإقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، والمشاركة فيها، واستخدامها وتوظيفها وابتكارها وإنتاجها، بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من خلال الإفادة من خدمات معلوماتية ثرية وتطبيق تكنولوجيا متطورة واستخدام العقل البشري ك رأس مال معرفي ثمين، وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغيرات الإستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجام مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي التكاملي¹³.

* أما عن التقرير الاستراتيجي العربي : فيرى أنه إقتصاد حديثا فرض طائفة جديدة من ألوان النشاطات المرتبطة بالمعرفة والتكنولوجيات والمعلومات خلافا لأدبيات التنمية ومن أهم ملامحه التجارة الالكترونية التي تشير إلى التعاملات التجارية التي تتم عن طريق الإنترنت¹⁴.

ومن هنا يمكن القول أن إقتصاد المعرفة هو ذلك الإقتصاد الجديد الذي يعتمد على المعرفة والإبداع والتطور التكنولوجي لخلق الثروة من خلال استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

متطلبات إقتصاد المعرفة : يتطلب إقتصاد المعرفة مايلي¹⁵:

- 1 - الاعتراف بالمعرفة ورأس المال الفكري كموجودات جوهرية وأكثر أهمية من الموجودات المادية الملموسة.
 - 2 - وجود هياكل تنظيمية شبكية ومرنة ونماذج وأنماط إدارية جديدة.
 - 3 - الإنتاج المتعدد للسلع والخدمات .
 - 4 - اعتماد التغيير الجذري لمواجهة الأزمات الاقتصادية بدل الإصلاحات التدريجية الروتينية .
 - 5 - التركيز على مهارات وقدرات وخبرات الموارد البشرية .
 - 6 - توافر المواهب البشرية أو رأس المال الفكري المتنوع معرفيا .
 - 7 - بناء واعتماد نظم حوافز ومكافآت تركز على توليد المعرفة بدل نظام العمولة والأجر المقطوع التقليدي .
 - 8 - إقامة بيئة تنظيمية تعتمد على نشر المعرفة والمشاركة بها .
 - 9 - يتوقف استثمار المعرفة في المؤسسة على قدرتها على توجيه المعرفة المناسبة للأفراد المناسبين والوقت المناسب .
- 3 /أهمية إقتصاد المعرفة :¹⁶

تبرز أهمية إقتصاد المعرفة من خلال إسهامه في رفع وتحسين الأداء والإنتاجية وتخفيض كلفة الإنتاج وتحسين النوعية وذلك باستخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة وذلك يستدعي ضرورة اكتساب المؤسسة لتلك التقنيات والعمل على تطبيقها واستغلالها وتكييف مواردها البشرية معها من خلال تدريبها وتكوينها .

كما أصبحت المعرفة الأساس المهم في توليد الثروة في إقتصاد المعرفة مما أدى إلى رفع وتحسين الإنتاجية والذي بدوره يؤدي الى رفع الدخل القومي وحسن دخل الفرد .

ساهم إقتصاد المعرفة ومعطياته وتقنياته في إحداث التجديد والتحديث والتطور للنشاطات الاقتصادية وبشكل سريع .

والجدول الآتي يميز لنا في جملة خصائص معينة، مقارنة بين ما أُصطلح عليه بالاققتصاد القديم واقتصاد المعرفة.

الجدول رقم (2): خصائص الاقتصاد المعرفي مقارنة بالاقتصاد التقليدي

الاقتصاد المعرفي:	الاقتصاد التقليدي:
- الاستثمار في رأس المال المعرفي.	- الاستثمار في رأس المال المادي.
- الاعتماد على الجهد الفكري (اللاملموسات) بدرجة أساسية في الاقتصاد المعرفي.	- الاعتماد على الجهد العضلي (الملموسات) بدرجة أساسية في الاقتصاد التقليدي.
- ديناميكية الأسواق والتي تعمل في ظل تنافسية مفتوحة.	- استقرار الأسواق في ظل منافسة تتحكم فيها -غالباً - البيروقراطية السلطوية.
- الرقمية Digitization هي المحرك الأساسي للاقتصاد المعرفي.	- الميكنة Mechanisation هي المحرك الأساسي للاقتصاد الصناعي.
- يهدف الاقتصاد المعرفي إلى وضع قيمة حقيقية للأجور والتوسع في استخدام العاملة ذات المهارات العالية التي تتفاعل مع التعليم والتدريب المستمر.	- يهدف الاقتصاد التقليدي إلى التوظيف الكامل للقوى العاملة دون تحديد مهارات مميزة لأداء العمل.
- أنه اقتصاد وفرة، حيث تزداد موارده (المعرفة) بكثرة الاستخدام.	- أنه اقتصاد ندرة، حيث تنضب موارده بكثرة الاستخدام.
- خضوع الاقتصاد المعرفي لقانون تزايد العوائد (تناقص التكاليف) مع الاستمرار في الاستخدام.	- خضوع الاقتصاد الزراعي لقانون تناقص العوائد (تزايد التكاليف)، والاقتصاد الصناعي لقانون ثبات العوائد (ثبات التكاليف) مع الاستمرار في الاستخدام.
- العلاقات بين الإدارة والقوى العاملة في الاقتصاد المعرفي تتسم بعدم الاستقرار، إذ ينتهي مبدأ التوظيف مدى الحياة.	- العلاقات بين الإدارة والقوى العاملة في الاقتصاد التقليدي تتسم بالاستقرار.
- العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة في الاقتصاد المعرفي قائمة على التحالف والتعاون.	- العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة غير متكافئة، إذ تفرض الدولة سيطرتها وتصدر أوامرها طبقاً لمتطلبات الدولة وتوجهاتها الاقتصادية.
- ليس مقيداً بزمان أو مكان.	- مقيد بزمان ومكان.

المصدر: علي بن حسن يعن الله القرني، "متطلبات التحول التربوي في مدارس المستقبل الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تحديات اقتصاد المعرفة"، رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، قسم الإدارة والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2009 ص 49.

المحور الثالث : دور تنمية رأس المال البشري في ادماج المنظمات في الاقتصاد المبني على المعرفة
قبل التطرق الى تنمية الاصول الذكية ودورها في ادماج المنظمات في اقتصاد المعرفة لابد لنا من ان نوضح النموذج الانتقالي بين إدارة الموارد البشرية التقليدية و إدارة الموارد البشرية بالمعرفة والجدول التالي يوضح لك .

الجدول رقم (03) : النموذج الانتقالي بين إدارة الموارد البشرية التقليدية و إدارة الموارد البشرية بالمعرفة

إدارة الموارد البشرية بالمعرفة	إدارة الموارد البشرية التقليدية	
تهتم بعقل الانسان و المعرفة	تهتم بالبناء المادي للإنسان	1
تركز على الأداء الفكري و الذهني	تركز على الأداء الالي للمهام	2
تسعى لاستخلاص المعرفة الكامنة	لا تتطلب فكر الانسان ومعارفه	3

4	لا تطبق مفهوم التمكين	تطبق مبدأ وتقنيات التمكين
5	تركز على العناصر المادية في محيط الأداء	تهتم بالجوانب المعنوية و الفكرية في العمل ذاته
6	تركز على تنمية مهارات وقدرات الفرد الميكانيكية	تهتم بتنمية القدرات الفكرية و الطاقات الإبداعية للفرد
7	تركز على قدرات الفرد	تعمل على تنمية العمل الجماعي
8	تركز على استخدام الحوافز المالية و المادية	تركز على استخدام الحوافز المعنوية ومنح الصلاحية
9	تنتهي اهتماماتها بتوظيف الفرد ومتابعة شؤونه	تهتم بدارة الأداء وتحقيق النتائج

المصدر : فرعون امحمد، محمد اليفي، مرجع سبق ذكره، ص12.

النموذج الانتقالي لرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة: منذ العام 2000 يبذل الكثير من الباحثين جهودا مكثفة اجل بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري يكفل تحقيق النجاح لمنظمات الاعمال في ظل الاقتصاد المعرفي وعليه من أجل بناء هذا النموذج المتكامل ينبغي مراعاة عدة جوانب تتمثل في :¹⁷

- قضايا ومضامين العلاقات مع العاملين .

- الاعتبارات القانونية.

- التخصص ومستوى الحاجة اليه.

- مستوى توفر المهارات والقدرات المطلوبة .

- اختيار الأشخاص المناسبين

- اعتبارات وقضايا البيئة الداخلية والبيئة الخارجية .

- الحاجة الى خلق والابداع قياسا بالاحتياجات الوظيفية التقليدية .

- الخصائص والمواصفات الشخصية المطلوبة .

وعليه فإن راس المال البشري يشمل مضامين واعتبارات الموارد البشرية بصورتها الواسعة والتي تتضمن سوق العمل و الموارد البشرية اللازمة لاداء الأنشطة المختلفة، كما يشمل المضامين والمتطلبات المحددة الخاصة بالقدرات الفردية في مجالات المعرفة وخصائص المديرين وخصائص العاملين وقد أكد العديد من الباحثين على ان هناك مجموعة من القدرات و المواصفات التي تؤهل العاملين للنجاح في ظل اقتصاد المعرفة واهم هذه القدرات و المواصفات : المعرفة ، المهارة، المرونة ، سرعة التكيف ، القدرة على التعلم ، وغيرها .

دور تنمية رأس المال البشري في ادماج المنظمات في الاقتصاد المبني عل المعرفة :

ان العمل على تنمية رأس المال البشري سيقود المنظمة لان تكون السبابة للاندماج بفعالية في اقتصاد المعرفة ووفق ذلك نرى بأن دور عمليات التنمية تلك تساهم في تحقيق ذلك نختصرها في :¹⁸

مجال البنية الأساسية التكنولوجية الحديثة : يسهم رأس المال البشري من حيث :

- يعتبر عمال المعرفة وخبرائها من مقومات رأس المال البشري ويتجلى اسهام هؤلاء في توليد ،اكتساب ،توطين ونقل التكنولوجيا في شقيها المعلوماتي و الاتصالي فلا يمكن لاي منظمة او دولة ان تحقق تلك البنية التكنولوجية الحديثة دون تعبئة لهياكلها وكداودرها البشرية فاذا ارادت على سبيل المثال نقل او توطين التكنولوجيا فإنها تحقق ذلك بواسطة عمال المعرفة اما ذا كانت تسعى الى توليدها فلا يتأتى لها ذلك الا من خلال خبراء المعرفة او العقول التي تمكنها من

توليد وابتكار التكنولوجيا الحديثة ولعل أنشطة التدريب ودعم عملية التعلم المستمر و الثقافة التنظيمية الداعمة تساهم بفعالية في تحقيق هذا البعد.

- ان الاعتماد على رأس المال البشري الخالق للقيمة من شأنه ان يساعد في اثناء منظومة التكنولوجيا بواسطة تحقيق ما يسمى بالانشطة الالكترونية ولذا فإن تأهيل العنصر البشري لاستيعاب التطبيقات الجديدة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال يمكن الى حد كبير من تحقيق اتمتة جل الأنشطة و التي تتجسد في الإدارة الالكترونية الحكومة الالكترونية مجال نظام الابداع : من المعلوم ان اعتماد الكثير من المنظمات في تنمية رأس مالها البشري على أنشطة التدريب في تنمية روح الابداع لدى الافراد و بالتالي وضع تلك المنظمات في وضع تنافسي استباقي متميز عن باقي المنظمات الأخرى ولذلك يمكن القول بأن مقومات نظام الابداع الوطني لا تستقيم الا في ظل توافر منظمات الاعمال تشجع وتضمن الابداع لدى الافراد مما سينعكس على براءات الاختراع حقوق التسجيل التراخيص التي تعود بالفائدة على المنظمات انفسها أولاً وعلى اقتصاد الوطني ثانياً .

مجال أنظمة التعليم و التدريب : لا يمكننا الكلام عن التعليم و التدريب ضمن نطاق منظمات الاعمال فقط بل يجب ان يمتد ذلك الى حياة ما قبل التوظيف لان التعليم هو بمثابة حلقة لا يمكن عزلها عن مرحلتها ما قبل وبعد التوظيف ولذلك فإن تنمية رأس المال البشري في هذا المجال بالذات ليست من مستويات منظمات الاعمال فقط بل هي مسؤولية المنظومة التربوية و الجامعية أيضاً ، ولو اخذنا على سبيل المثال مسؤوليات منظمات الاعمال حيال هذا المركز فإننا نؤكد على الدور الإيجابي الذي تؤديه التنمية بعملياتها السابقة في ادمج المنظمات في الاقتصاد المبني على المعرفة ويعتبر من خلال ذلك ان مقياس الحكم الرئيس على مدى تكيف المنظمات مع واقعها هو مدى ادراكها لأهمية التعليم و التدريب من جهة والى المحطات العملية التي تطبقها من جهة أخرى.

مجال الحوكمة الرشيدة : ان انفتاح المنظمات على واقعها ومتغيرات محيطها ومجاراته تؤكد ان تلك المنظمات بالفعل تسير بخطى ثابتة نحو ضمان حوكمة رشيدة في شتى المجالات سواء على مستورها او حتى على مستوى الحكومات و السياسات الكلية .

خاتمة:

أدت التحولات في البيئة الاقتصادية الإقليمية و الدولية الى زيادة حدة المنافسة بين المنظمات على المستويين المحلي و الدولي، و أصبحت المنظمات اليوم في مواجهة مع الضغوطات و التحديات الداخلية والخارجية التي تؤثر على بقائها وقدرتها على الاستمرار ، واهم هذه التحولات هي الثورة الرقمية والتحول من اقتصاد ومجتمع صناعي تقليدي الى اقتصاد حديث معرفي حيث المعلومات أكثر اتساعاً وتنوعاً ، ويتسم اقتصاد المعرفة بالتعقيد و الديناميكية وأصبحت المعرفة مورداً استراتيجياً يتنامى بشكل تراكمي و يؤثر بشكل كبير على المركز التنافسي للمنظمة.

من هنا بدأت المؤسسات تعي أهمية و مكانة رأس المال الفكري والذي يعد رأس المال البشري او ما يطلق عليه الأصول الذكية كعنصر هام و المكون الرئيسي له ، و يترجم هذا الأخير في مجمل المهارات و الخبرات و المعارف المتراكمة التي تكتسبها الموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب و هي أساس الابداع والابتكار و التحسن المستمر .

وهنا أصبحت المؤسسات تركز وبشكل أكبر على تنمية رأس المال البشري وزيادة معارفها وتجديدها و المحافظة عليها كغيرها من الموارد الغير ملموسة التي تكتسبها المنظمة. حيث أن الأهمية لا تكمن في امتلاك رأس المال البشري بل في الكيفية التي يتم بها تطبيق تلك المعارف و الأفكار التي يمتلكها ووضعها موضع التنفيذ ، وهذا يتطلب وجود إدارة فعالة

قادرة على ترجمة كل تلك المعارف الى واقع عملي لتنمية الابداع والابتكار وتسهيل اندماج منظمات الاعمال في اقتصاد المعرفة .

الهوامش والمرجع:

¹ بوزيان عثمان ، اقتصاد المعرفو وإدارة الأصول الذكية والابداع ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير ، جامعة أبو بكر بالقائد تلمسان، 2010/2009 ، ص 88.

² عبد الرحمن الهاشمي، فائزة العزاوي، "المنهج واقتصاد المعرفة"، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007، ص 25.

³ فرعون أمحمد محمد أليفي، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة"، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 14-15 أفريل، 2009، ص5.

⁴ زكريا مطلق الدوري، يعرب عدنان السعيد، "نحو منظور شامل لإدارة رأس المال البشري الخيارات الاستراتيجية والعمليات والقياس"، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد 27، العراق، 2016، ص108.

⁵ Edvinsson, Malone, "intellectual capital", Harper coline, new york, 1997, pp 34-35.

⁶ 2 تقرير التنمية الإنسانية العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003، ص90.

⁷ Nermien Al-Ali, "comprehensive Intellectual capital Management Step-step",john & sons,inc,2003,p33

⁸ Edvinsson ,L& Malone ;M,"Intellectual Capital Realizing your company's True value bay finding its hidden brainpower",Harper Collins,New York,1991,p 82

⁹ Miller,William, "Building the ultimate Resource ", Management Geview, 88(1), jan ,1999,p42.

¹⁰ عابدي محمد السعيد، "رأس المال البشري والابتكار في المؤسسة الجزائرية"، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد4 العدد10 العراق، 2014

¹¹ فرعون أمحمد محمد أليفي، "الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة"، مرجع سبق ذكره، ص07. (بتصرف)

¹² أحمد الخطيب ، عادل سالم معايعه ، الإدارة الحديثة نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة ، عمان، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2009 ، ص 84.

¹³ منى مؤتمن عماد الدين، "نحو رؤية جديدة للبحث التربوي في مجتمع الاقتصاد المعرفي"، بحث مقدم إلى إدارة البحث والتطوير التربوي في المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة رسالة المعلم 43، العدد الأول، 2003، ص 03.

¹⁴ عن التقرير الإستراتيجي العربي ، تكنولوجيا المعلومات كمدخل للتنمية والتكامل العربي ، القاهرة ، مركز الأهرامات للدراسات السياسية والإستراتيجية ، 2001.

¹⁵ صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة ، مصر: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، صص:4-5.

¹⁶ فليح حسن خلف ، إقتصاد المعرفة ، عمان، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، طبعة الأولى ، 2007 ، ص 22 .

¹⁷ فرعون امحمد، محمد اليفي، مرجع سبق ذكره، ص 13.

¹⁸ الداودي الشيخ ، حمدي أبو القاسم ، دور تنمية رأس المال البشري في ادماج منظمات الاعمال في اقتصاد المبني على المعرفة ، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للاعمال حول رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ، افريل 2013، ص 452.