

مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية

دورية دولية علمية محكمة و مفهسة

ر.د.م.ك ISSN 0827-2253

رقم الإيداع القانوني: 2011-65

العدد 01 / 2010

المراسلات و الاستفسارات:

تبعث جميع المراسلات إلى الأستاذ الدكتور كمال رزيق

مدير مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية

مخبر التنمية الاقتصادية و البشرية في الجزائر

جامعة سعد دحلب البليدة الجزائر

dehalg.revue@yahoo.fr

تاريخ الطبع 2012

اللجنة العلمية :

- أ.د كمال رزيق جامعة البليدة الجزائر
أ.د سويبي عبد الوهاب جامعة البليدة الجزائر
أ.د خالص صافي صالح جامعة البليدة الجزائر
أ.د صخري عمر جامعة الجزائر 3 الجزائر
أ.د علي عبد الله جامعة الجزائر 3 الجزائر
أ.د الطيب ياسين جامعة الجزائر 3 الجزائر
أ.د قدي عبد المجيد جامعة الجزائر 3 الجزائر
أ.د بن حمودة محبوب جامعة الجزائر 3 الجزائر
أ.د فريد كورتل جامعة سكيكدة الجزائر
أ.د صالح صالحي جامعة سطيف الجزائر
أ.د بوجلال محمد جامعة المسيلة الجزائر
أ.د هواري معراج جامعة غارداية الجزائر
أ.د عبد القادر بن عزوز جامعة الجزائر 2 الجزائر
أ.د زكان احمد م.و.ع.للتخطيط و الإحصاء الجزائر
أ.د زايري بلقاسم جامعة وهران الجزائر
أ.د الطيب داودي جامعة بسكرة الجزائر
أ.د بلعزوز بن علي جامعة الشلف الجزائر
أ.د راتول محمد جامعة الشلف الجزائر
أ.د عبد الرزاق بن حبيب جامعة تلمسان الجزائر
أ.د عيبرات مقدم جامعة الاغواط الجزائر
أ.د رمضان الشراح جامعة الكويت الكويت
أ.د عبد الحفيظ بلعربي جامعة العين للعلوم و التكنولوجيا الامارات العربية
أ.د غالب عوض الرفاعي جامعة العين للعلوم و التكنولوجيا الامارات العربية
أ.د سامر مظهر قنطقجي سوريا
أ.د طارق الحاج جامعة النجاح فلسطين
د.زغدار احمد جامعة المدية الجزائر
د. منصورى الزين جامعة البليدة الجزائر
د.عمورة جمال جامعة البليدة الجزائر
د.علاش احمد جامعة البليدة الجزائر
د.غزازي عمر جامعة البليدة الجزائر
د.جليد نور الدين خميس مليانة الجزائر
د.مخلوفي عبد السلام جامعة بشار الجزائر
د.حاكمي بوحفص جامعة وهران الجزائر
د.عبد الكريم احمد قندوز جامعة الملك فيصل السعودية
د.علي الشايح جامعة القصيم السعودية
د.سميرة صندوقة معهد الموجز للتعليم و التدريب السعودية
د.حيدر احمد عباس جامعة دمشق سوريا
د.محمد القاضي جامعة الزيتونة الأردن
د.حسن توفيق جامعة الزرقاء الأردن

مدير المجلة :

أ.د كمال رزيق

رئيس التحرير :

أ.رحمون بوعلام

هيئة التحرير :

أ.د كمال رزيق

د.منصوري الزين

د.عمورة جمال

د. للوشي محمد

د. مراكشي محمد ملين

د. عامر بشير

أ. قاسي ياسين

قواعد النشر بالمجلة :

تنشر مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية ، الأبحاث و الدراسات العلمية غير المنشورة من قبل أو قدمت للنشر بمجلات أخرى أو مملتيقات ، في جميع تخصصات العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير (إدارة الأعمال) ، و باللغات الثلاث : العربية ، الفرنسية و الانجليزية ، و التي تهتم بالدراسات التطبيقية و الإحصائية ، و دراسة الحالة فقط، وفق الشروط التالية :

- يرسل المقال فقط الكترونيا إلى مدير المجلة، في حدود 15 صفحة من صفحات المجلة.
- يكتب المقال باستخدام Microsoft Word ، وبخط Simplified Arabic للعربية ، و Times New Roman للفرنسية و الانجليزية ، و بحجم خط 12 ، و بمسافة بين الأسطر 2.0 ، و العناوين و العناوين الفرعية تكتب بـ Gras .
- تتضمن الورقة الأولى ، العنوان الكامل للمقال، اسم الباحث و رتبته العلمية و المؤسسة الجامعية التابع لها ، العنوان الالكتروني ، و ملخصين للموضوع في حدود 80 كلمة أو 05 اسطر ، احدهما بلغة المقال و الثاني بإحدى اللغتين الاخرتين، على أن يكون إجباريا احد الملخصين باللغة العربية.
- يتم الإشارة إلى المصادر العلمية في متن المقال و في النهاية، وفق الأصول العلمية.
- ترقم الجداول و الأشكال حسب ورودها في متن المقال.
- تخضع كافة المقالات المرسلة إلى المجلة للتقييم العلمي الموضوعي، و يبلغ الباحث بنتيجة التقييم، أو التعديلات التي تطلب منه، و لا يمكن للباحث الطعن في نتائج التقييم.
- لا ترد المقالات المرسلة إلى المجلة سواء قبلت للنشر أو لم تقبل.
- تصبح المقالات المنشورة ملكا للمجلة ، فلا يجوز إعادة نشرها في مجلة أخرى أو استعمالها في أي ملتقي.
- المقالات المنشورة في هذه المجلة لا تعبر إلا عن آراء أصحابها.
- يحق لهيئة التحرير إجراء بعض التعديلات الشكلية على المقال المقدم متى لزم الأمر دون المساس بالموضوع.

حقوق النشر محفوظة للمجلة

فهرس العدد

- 7 احمد منير نجار
جامعة الكويت
تخطيط التعليم الإداري كرأسمال فكري لمواجهة حاجة
منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة دولة الكويت
- 35 الطيب ياسين
أ: مطاي عبد القادر
المعلومات
إستراتيجية تنمية الرأس المال الفكري في عصر تكنولوجيا
- 55 كمال رزيق
بن عمور سمير
بن عبد الرحمان نصيرة
رأس المال الفكري و إشكالية خلق القيمة (الميزة التنافسية)
في منظمات الأعمال.
- 73 موساوي زهية
محمد خضري
مراكز البحث العلمي ومنظمات الأعمال حلقة الوصل
المفقودة لتحقيق التنمية الاقتصادية
- 111 مليكة زغيب
نعيمة غلاب
إشكالية تقييم رأس المال الفكري
- 129 علي عبد الله
بوسهوة نذير
العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء
- 149 بن عبد العزيز فطيمة
بن حمودة
تثمين رأس المال الفكري من أجل التنمية
- 167 خضراوي ساسية
نصرالدين بن نذير
مصطفى بداوي
رأس المال الفكري كمدخل لتعزيز الإبداع وتحقيق ميزة
تنافسية مستدامة.
- 191 فردوس حسين جواد
دراسة تحليلية لمكانة الراس المال الفكري في جامعة
دهوك العراق
- 233 علاش أحمد
براق عيسى
دور رأس المال الفكري في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية
للمؤسسة

الكلمة الافتتاحية

يتشرف مخبر التنمية الاقتصادية و البشرية في الجزائر، أن يصدر مجلته العلمية الدولية المحكمة، في حقل مليء بالمجلات، محاولاً أن نجد لها مكانة علمية. فالمجلة تهتم بالدراسات التطبيقية و الإحصائية و دراسة الحالة في مختلف ميادين الاقتصاد و التجارة و الإدارة، و على أساس عديدين في السنة . و تكون للمقالات التي تتناول البعد الاقتصادي للتنمية و البعد البشري لها، الأولوية في النشر ، و هذا في سياق الأهداف المسطرة من طرف المخبر لتشجيع مثل هذه الدراسات التي تدخل ضمن طلب أهدافه.

obeyikan.com

تخطيط التعليم الإداري كرأس مال فكري لمواجهة حاجة منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة دولة الكويت

د.احمد منير نجار

جامعة الكويت

ملخص :

يعتبر مفهوم أو مصطلح « رأس المال الفكري » من المصطلحات التي بدأت تأخذ أبعادها في العديد من العلوم الإنسانية ، ويعتبر بحق مصطلحاً متعدد الجوانب العلمية . وإن كان المصطلح يعطي الانطباع الاقتصادي ، فإنه لم يكن شائع الاستعمال اصطلاحاً لدى الاقتصاديين التقليديين بل نجده بشكل غير مباشر في كتاباتهم النظرية ، وجاء الاقتصاديون المجددون ليعطوا الاصطلاح اهتماماً أكبر ، خاصة من أدخل البعد الاجتماعي في تحليله للمصطلح وتناوله الإنفاق على التعليم عموماً والتعليم الجامعي والتقني على أنه إنفاق استثماري أكثر منه إنفاقاً استهلاكياً .

ولقد حاولت ورقة العمل تناول تخطيط التعليم والتعليم العالي وبشكل أكثر تحديداً تخطيط التعليم الإداري والتجاري كأحد مكونات تراكم رأس المال الفكري بشكل يلبي احتياجات منظمات الأعمال ، ويدفع لإيجاد رأس مال فكري عصري متجدد يتمتع بمرونة كافية لملائمة التطورات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة . كما حاولت الورقة إسقاط بعد تخطيط التعليم الجامعي والإداري على التجربة الكويتية التي أوضحت تقدماً نسبياً في هذا الموضوع .

مقدمة :

أهمية التعليم عموماً والتعليم الإداري في تكوين رأس المال الفكري:

ليس من جديد في القول أن الإنسان ومنذ نشأته الأولى قد عرف حضارات عديدة سادت ثم بادت ، تجاوزت أحياناً وتتالت أحياناً أخرى . وما يلفت الانتباه أن تلك الحضارات عاش بعضها إلى جوار البعض الآخر في زمن واحد أحياناً ، أما حضارة عصرنا الراهن فهي حضارة واحدة تعم العالم بسبب سهولة الاتصال والانتقال ، ووحدة الغاية - ولو نظرياً على الأقل - ألا وهي رفاهية العنصر البشري . والسؤال الذي يطرح نفسه هنا : ما هو القاسم المشترك بين هذه الحضارات ، قديمها وحديثها ؟ هل هو الفن والأدب ؟ أم هو القدرة والقوة العسكرية ؟ أم النظم السياسية ؟ أم النظم الاقتصادية ؟ ... أم ماذا ؟

إن القاسم المشترك بينها هو العودة والاحتكام للعقل إن العقلانية هذه لا تنفي أهمية الجانب الوجداني في كل حضارة . أما الجانب العقلي في حضارة العصر الحالي فيتجلى في المستوى العلمي والتعليمي لرأس المال الفكري الذي تبلغه المجتمعات ، لذلك يمكن القول وبثقة أن من الخصائص المميزة لحضارة عصرنا هي ” العلم والتقنية ” .

المتتمثلة بتراكم رأس المال الفكري عبر العصور والأزمنة .

كما دلت العديد من الدراسات على أن مصطلح تكوين ” رأس المال الفكري ” كان له أصلاً - وإن لم يكن شائع الاستعمال - عند العديد من الاقتصاديين الكلاسيكيين (سميث - ريكاردو - ماركس) وذلك من حيث اهتمامهم بتطور عنصر العمل - وخاصة الفكري - كمصدر للثروة والأجر . ثم تطور التحليل ليأخذ بعداً أكثر دقة وتحديداً عند المجددين أمثال مارشال - غيري بيكر - ليسترثرو وغيرهم . (نجار ، 1995 ، 71-73)

كما نظر البعض إلى أن تخطيط التعليم عموماً وتخطيط التعليم الجامعي بكافة فروعها جاء ليوضع تحت عنوان ” صناعة رأس المال الفكري ” . فتنمية الموارد البشرية تعني عملية زيادة مستوى المعارف والقدرات لدى جميع أفراد المجتمع ، وتوجيهها بحيث تحقق الصالح العام للفرد والمجتمع ، وبذلك يمكن وصفها اقتصادياً بأنها تكريس لرأس المال الفكري واستثماره في صورة فعالة لتطوير أنظمة المجتمعات كالنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي بهدف التنمية على المدى الطويل . (Bowman, 1991, P134) .

وبالعودة إلى تحديد مجال تخطيط التعليم العالي فإنه ورغم الجهود الحثيثة المبذولة في تخطيط القوى العاملة لمواجهة طلب منظمات الأعمال وفي جميع دول الوطن العربي

ومنها دول مجلس التعاون الخليجي ، فإن التنسيق والترابط بين أعمال تخطيط القوى العاملة عموماً وتخطيط التعليم الإداري والتجاري على وجه الخصوص لازال يعاني من نقاط ضعف متعددة . كما أنه لا تزال هناك العديد من العقبات لمواءمة احتياجات منظمات الأعمال مع مخرجات التعليم الإداري والتجاري مما يؤدي لزيادة مستمرة - على الأقل في الوقت الراهن ولوقت ليس بالقصير مستقبلاً - في الخلل الذي تشهده الغالبية العظمى من الاقتصاديات العربية . (نجار ، 1980)

ويبقى السؤال المطروح ما هو دور تخطيط التعليم الإداري والتجاري في إنتاج رأسمال فكري عصري متجدد لديه كفاية من مرونة التلاؤم مع متطلبات منظمات الأعمال ، التي تتصف بمرونة عالية في الاستجابة لمتغيرات دنيا الأعمال و التي تتسارع بشكل غير مسبوق خاصة في قطاع الخدمات .

وقد تكون دولة الكويت ، كإحدى دول مجلس التعاون ، ذات الكثافة السكانية المحدودة ، وعدد سكان منخفض نسبياً وتعاني من خلل كمي ونوعي في قوة العمل المحلية ومنها مخرجات التعليم الإداري قد لجأت للتفكير الجدي بتطوير التعليم الإداري والتجاري فيها لينسجم قدر المستطاع مع متطلبات منظمات الأعمال .

استناداً للمقدمة الموجزة أعلاه فإن ورقة العمل ستحاول إيضاح النقاط والإجابة على التساؤلات التي تم إثارتها للتو من خلال فقرات ورقة العمل .

أولاً : التعليم الإداري والتجاري كنظام له أهدافه ومدخلاته ومخرجاته :

تعتبر العناصر الأساسية التي يتكون منها النظام التعليمي متداخلة مع بعضها البعض وأي تغيير في إحدى هذه العناصر سيؤدي بالضرورة لتغير العناصر الأخرى ، وبالتالي تغيير التركيب الهيكلي للنظام ككل . فمثلا في نظام كليات العلوم الإدارية عندما يحدث تغيير في نسبة المدخلات أو في مستوى كثافة استخدامها أو حدوث تغيير في تقنيات التعليم الإداري أو تنظيمه وإدارته فإن ذلك سيؤدي إلى إحداث آثار حتمية على أجزاء النظام الأخرى مما يعني تغيير التكاليف وتغيير كفاءة النظام . كما أنه إذا حدث سوء استخدام احد عناصر النظام فإن أثره سينساب على أداء النظام بصفة عامة .

ولكن ما هي العناصر الأساسية للنظام التعليمي في كليات العلوم الإدارية ؟ يمكن أن نعدد منها : أهداف ومدخلات ومخرجات النظام .

1/1 - أهداف النظام :

حيث أن للتعليم الإداري مجموعة من الأهداف يجب تحقيقها وتتراوح هذه الأهداف بين أهداف عامة جدا مثل تزويد المجتمع بنخبة من الجامعيين الإداريين الذين يتوقع أن يحتلوا مراكز قيادية أو أهداف محددة مثل التركيز على تخصصات معينة دون أخرى مثل إدارة الأعمال أو المحاسبة أو أكثر تحديدا التركيز على تخصص فرعى مثل التسويق في اقتصاد حر يمتلك قوة شرائية مرتفعة تدفع رجال الأعمال لخلق حاجات استهلاكية لدى الأفراد وتسويق السلع (كدول الخليج ومنها الكويت) .

2/1 - مدخلات النظام :

والمقصود بها خريجي الثانوية العامة الذين تؤهلهم درجاتهم العلمية الدخول بكليات العلوم الإدارية ، وكذلك أساتذة الجامعات والمعيدون ومساعدى الباحثين والجهاز التدريسي الفني والإداريين وكذلك المختبرات والمعامل الإدارية وما تحتويه من أجهزة ووسائل تعليمية مختلفة . كما يؤخذ بعين الاعتبار النواحي النوعية والكمية لهذه المدخلات حتى يمكن معرفة التكاليف الحقيقية والنقدية لهذه المدخلات .

3/1 - مخرجات النظام :

والمعنى بها هم خريجو الكليات الإدارية وما حصلوا عليه من معارف إدارية ومهارات وقدرة على التفكير وإمكانياتهم في مواجهة ما يعترضهم في حياتهم العملية أي ما هي القيمة المضافة الإدارية و الأكاديمية التي حصلوا عليها خلال انتسابهم لكلياتهم .

والقيمة المضافة هذه قد تأخذ أشكالا متعددة منها ما هو اقتصادي (الحصول على وظيفة جيدة في القطاع العام أو الخاص أو إدارة وامتلاك مشروع تجارى خاص وبالتالي الحصول على دخل اقتصادي مرتفع طيلة حياة الخريج الاقتصادية) ، ومنها ما هو غير اقتصادي على المستوى الفردي (مستوى تعليمي وثقافي وحضاري مرتفع والمشاركة باتخاذ القرار في المجتمع) ، وعلى مستوى المجتمع (توفر قيادات إدارية متعلمة وكفاء مما يعنى الاستفادة من طاقات إدارية كامنة لدى الخريجين كان نظام التعليم الإداري فتيل تفجيرها).

لكن ما سبق يتطلب كمدخل أن يكون لدى النظام منهج دراسي Curriculum يتوافق مع الأهداف المتنوعة للتعليم الإداري والتجاري ومع احتياجات الطلاب واحتياجات

السوق ضمن منظومة رأس المال الفكري الإداري وهو موضوع الفقرة التالية .

ثانيا : تنوع أهداف التعليم الإداري والتجاري ضمن منظومة تكوين رأس المال الفكري الإداري :

1/2 - الأهداف العامة للتعليم الإداري والتجاري :

يقر المهتمون بالتعليم الإداري والتجاري بشكل عام على أنه لهذا النوع من التعليم هدفان أساسيان هما : الإعداد المهني أو الوظيفي ، والاستخدام الشخصي لطالب العلوم الإدارية لما يتعلمه بحيث يحقق ما يلي :

- تنمية كفاءته الوظيفية سواء للحصول على وظيفة أو للتقدم في السلم الوظيفي .
- إمكانية التكيف مع التغيرات في مجاله المهني .
- الوصول لفهم وظيفي أفضل من خلال مراجعة الخبرات السابقة .
- فهم أعمق لمفاهيم نظام الاقتصاد الحر وأساسيات هذا النظام .
- تنمية المعارف والمهارات الشخصية المطلوبة لإدارة المشاريع الفردية الخاصة .
- رفع الكفاءات ذاته العلاقة بإدارة الأعمال والتي يمكن أن تدعم مهن أخرى وترفع أو تزيد من قيمتها .
- اكتساب معارف ومهارات ومفاهيم عامة ذات دور فعال في مجال إدارة الأعمال .

وهنا يعمل القائمين على تخطيط التعليم الإداري والتجاري على ترجمة هذه الأهداف العامة إلى كفاءات خاصة بحيث يمكن قياس مستوى تحصيل الطلبة لها .

فبرامج كليات العلوم الإدارية على هذا الأساس ستهتم بإعداد طلبتها لشغل الوظائف المهنية في المجال العام لإدارة الأعمال ، أو في التخصصات التي تخدمها مثل : المحاسبة ، الاقتصاد ، التأمين ، التمويل ، التسويق ، معالجة البيانات ، الإحصاء ... الخ . كما ستهتم بإعداد عضو هيئة التدريس المناسب لتلك الاختصاصات . حيث أن للتعليم الإداري والتجاري طبيعة خاصة تتطلب من عضو هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية مساهمة ومتابعة تطور الحاجات الاجتماعية المتغيرة ، ولعل أهمها التقدم التقني السريع وانعكاساته على الفعاليات الاقتصادية من صناعة وزراعة وخدمات وأثر ذلك على إدارة الأعمال . فالسرعة المتزايدة في التغيير التقني أدت بصورة ملحوظة لتغير مماثل إن لم يكن

أكبر في طبيعة الوظائف والمهام الملقاة على خريج كليات العلوم الإدارية . ولو ذهبنا لأبعد من ذلك لنجد أن التغير التقني لم يتسبب فقط في اختفاء بعض الوظائف ، بل رفع مستوى بعضها وظهور وظائف وأعمال جديدة لم تكن معروفة سابقا وتتميز بما يلي :

- تتطلب مفاهيم معرفية أكثر ومهارات يدوية أقل .
- تتطلب مفاهيم فنية ومعارف فنية أكثر .
- تتطلب إعداد وظيفي تعليمي أكثر .
- تتطلب مستوى أعلى من التطور المهني .

إن ما سبق يعنى أن مناهج كليات العلوم الإدارية يجب أن تكون في حالة مراجعة مستمرة بحيث يكون خريج العلوم الإدارية متعدد المواهب الإدارية كما أن على هذا الخريج ان يملك الاستعداد والرغبة والقدرة على متابعة التعلم وإعادة التعلم للمهارات الوظيفية المطلوبة .

ونشير إلى نقطة أخرى في مجال العلوم الإدارية وهي أن الاقتصاد العالمي اليوم بدأ يتحول من الإنتاج السلعي إلى إنتاج الخدمات الذي يهيمن عليه رجال مهنيون ومحترفون في تقديم الخدمات في مجال إدارة الأعمال ، وهؤلاء هم في الأصل خريجوا كليات العلوم الإدارية ، مما يعنى أن هناك حاجة ماسة إلى أساليب إعداد وتدريب ، ومناهج تواكب متطلبات التغير في كثير من النشاطات الاقتصادية التي بدأت في الظهور وخاصة في ساحة إدارة الأعمال الواسعة .

وإذا كان ما سبق قد أعطى لمحة عن الأهداف العامة للتعليم الإداري والتجاري فقد يكون هناك أهدافا أكثر تحديدا وهي الأهداف الاقتصادية

2/2 - الأهداف الاقتصادية للتعليم الإداري والتجاري :

وهي متعددة ومتنوعة ومنها ما يشترك مع أهداف التعليم الجامعي عموما ومنها ما يتعلق بالتعليم الإداري والتجاري وقد يصعب التفريق بينهما أحيانا ، حيث أن الكل يمثل الجزء كما أن الجزء لا بد أن يكون انعكاسا من الكل . ويمكن أن تتميز الأهداف الاقتصادية للتعليم التجاري والاقتصادي بما يلي وذلك على سبيل المثال وليس الحصر :

تلبية احتياجات المجتمع على المدى القصير والمتوسط والطويل من الكوادر الإدارية والتجارية ذات المستويات المهنية المختلفة .

رفع الكفاية الإنتاجية لخريج المعاهد والكليات الإدارية عن طريق إكسابه المهارة والخبرة والتدريب اللازم أثناء الدراسة .

وضع المناهج بشكل يرفع من قدرة الخريج على التحرك الوظيفي ، بحيث يمكنه تغيير عمله أو وظيفته بسهولة تبعا لتغير ظروف الإنتاج أو الظروف الاقتصادية للمؤسسات التي يعمل بها .

القضاء على مشكلة البطالة بجميع أشكالها بين صفوف خريجي المعاهد والكليات الإدارية بواسطة المواءمة بين احتياجات المجتمع من هؤلاء الخريجين بشكل نوعي ومخرجات النظام التعليمي الإداري والجامعي، يساعد في ذلك مرونة المناهج - كما اشرنا لذلك سابقا .

الإسهام في عملية التطور والتطوير الاقتصادي والتأكيد على إعداد الخريج القادر على محاكاة التقدم والتطور التقني المحلي والعالمي .

التنسيق على مستويات عليا من التعليم الجامعي في سياسة الإنفاق على التعليم التجاري والإداري ومكانته بين الأنواع الأخرى من التعليم الجامعي .

تطوير وسائل وسبل التدريس الإداري والتجاري والابتعاد عن التقليدية وصولا لاستخدام مخصصات التعليم الإداري أفضل استخدام مما يعنى تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية لرأس المال وللعنصر البشري المستخدم فى التعليم الإداري والتجاري .

من دراسة الفقرات السابقة يتبين العلاقة القوية بن مدخلات النظام التعليمي الإداري والتجاري ومخرجات هذا النظام ، تلك العلاقة التي سنلقي عليها الضوء في الفقرة التالية .

ثالثاً : العلاقة بين مدخلات ومخرجات نظام التعليم الإداري :

لابد هنا من أن نشير إلى العلاقة القوية بين مدخلات ومخرجات نظام التعليم الإداري وان هذه العلاقة يجب أن تفضي لرفع كفاءة النظام حتى دون زيادة في التكاليف وذلك بعدة طرق منها :

استخدام المدخلات المتوفرة بشكل يرفع الكفاءة مثل تغيير معدل الطالب / عضو هيئة التدريس ، أو توزيع الطلاب في كليات الإدارة على تخصصات حسب دراسات سوق العمل .

استعمال أمثل للتقنيات التعليمية الإدارية المتوفرة .

إدخال نظام تدريبي جيد .

إلا أن هناك خصوصية في التعليم الجامعي الإداري ، فقد يكون النظام ذو كفاءة داخلية في استخدام الموارد وتراكم معرفة الخريج وفق المناهج الإدارية الموضوعية ، إلا أن هذه المعرفة قد لا تكون مطلوبة في سوق العمل أو أن كليات العلوم الإدارية تبتعد عن الصواب في طرحها لمناهجها التي لا تتوافق مع احتياجات سوق العمل ، أو في توزيعها لطلابها حسب التخصصات المختلفة . إذ أنه في حال تخريج أعداد كبيرة من تخصصات غير مطلوبة فإن ذلك سيؤدي لبطالة ولسوء فئ توزيع الموارد الاستثمارية وارتفاع في تكلفة الفرصة البديلة فيما بين التخصصات الإدارية وبعضها البعض فالموارد كما هو معلوم محدودة وفي جميع الدول وحتى الدول الغنية (البتولية على وجه الخصوص) وبالتالي فإن استخدام هذه الموارد في تعليم خريجي الاقتصاد مثلا يعني التضحية باستخدام هذه الموارد في تخصصات أخرى كالإحصاء ، أو المحاسبة أو غيرها . وتعتبر دراسة فكرة تكلفة الفرصة البديلة هامة في التخطيط عموما وتوزيع الموارد وتخطيط التعليم الإداري على وجه الخصوص ، حيث أنها توضح التكاليف الاقتصادية الكبيرة لأنواع التعليم الإداري والتي لا تظهر في موازنات وحسابات كليات العلوم الإدارية . مما يعني أن التكلفة الحقيقية التي يتحملها المجتمع أعلى بكثير من الاعتمادات الموضوعية لإنشاء قسم أو التوسع في تخصص والتي تظهر في ميزانية إحدى كليات العلوم الإدارية .

رابعاً : الطلب على التعليم الإداري والتجاري في مواجهة حاجة منظمات الأعمال :

هناك عوامل جذب وعوامل طرد في الطلب على التعليم الجامعي والتعليم الإداري والتجاري بشكل خاص .

1/4 - العوامل الأولى : عوامل الجذب وضرورة تعميمها

لقد توسع الطلب على التعليم عموما والتعليم الإداري لأسباب كثيرة منها ما هو عام يتعلق بالتعليم الجامعي ككل ومنها ما يتعلق بالتعليم الجامعي الإداري و نذكر على سبيل المثال لا الحصر ما يلي :

• السياسات القومية التي جعلت التعليم الجامعي متاحا للجميع بغض النظر عن

- القـدرة المـاليـة (التـعـلـيم كـأحـد مـكوـنات حـد الكـفـاف) إضـافـة لمـجـانـيـته .
- الزيادة في عدد السكان وبالتالي زيادة أعداد الفئات العمرية 20 - 24 وهى الفئة العمرية لطلاب الجامعة .
- المكانة الاجتماعية (وليس المادية) لخريجي الجامعات .
- استقلالية الطلب على التعليم الجامعي عن حالة الاقتصاد القومي .
- السعي الحثيث لخريجي الثانوية العامة للالتحاق بالتعليم الجامعي بغض النظر عن حالة سوق العمل والطاقة الاستيعابية للجامعات .
- تزايد الموارد العامة المخصصة للتعليم العالي رغم انخفاض تلك المخصصة لخلق وظائف لتشغيل الخريجين .
- رغبة البعض العمل في الإدارات الحكومية ومؤسسات القطاع العام ضمانا لاستمرارية الوظيفة والترقية والشعور بالمركز الاجتماعي (وخاصة من خريجي كليات العلوم الإدارية
- الرغبة باحتلال مراكز إدارية مرتفعة وان كان ذلك قد تحقق مع بدايات إنشاء كليات العلوم الإدارية خاصة في دول مجلس التعاون فان الصورة أصبحت مقلوبة في الوقت الراهن حيث نجد أن خريجي بعض التخصصات الإدارية يحتلون مراكز في مستويات وظيفية منخفضة .
- تردد رجال الأعمال في توظيف من لا يحمل مؤهلا جامعيًا في العلوم الإدارية ، طالما أنهم لا يتحملون مباشرة نفقات تعليمهم وطالما أن العرض منهم كبير نسبياً.
- ازدياد الطاقة الاستيعابية لقطاع الأعمال وانتشار المؤسسات الاقتصادية الكبرى واحتياجاتها لتخصصات إدارية مختلفة كالمحاسبة وإدارة الأعمال والاقتصاد وعلوم الحاسب الآلي .. الخ.
- استمرار الطلبة في التعليم حتى نهاية السلم التعليمي الإداري (ماجستير - دكتوراه) للوصول لإيجاد عمل مناسب اجتماعيا واقتصاديا .

2/4 - العوامل الثانية : عوامل الطرد وضرورة تجنبها

يعتبر التوسع في التعليم العالي ومجانيته شبه المطلقة فضلا عن تمتع الخريج بوظيفة

ومرتب وفرصته للترقية لشغل وظائف قيادية في المجتمع وتعهده الدولة بتوظيف الخريج ، كل ذلك يؤدي لزيادة العوائد الخاصة المتوقعة - كما قد يؤدي - لسوء توزيع الموارد الاقتصادية المادية والبشرية ، وتخرج أعداد كبيرة من الجامعات يفوق احتياجات الاقتصاد القومي ، واضطرار الكثير من الخريجين للعمل بوظائف تقل كثيرا عن مستوى تحصيلهم التعليمي ، أو إنهم يصبحوا في وضع فائض تعليمي بالنسبة لطبيعة العمل الذي يقومون به . فمثلا نجد الكثير من خريجي كليات العلوم الإدارية (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه) يعملون في القطاع الحكومي وفي القطاع الخاص بأعمال قد تكون روتينية وبسيطة ولا تحتاج لمؤهلاتهم العالية ويمكن القيام بها بواسطة خريجي كليات المجتمع .

كما قد يلجأ الخريج ، بعد أن يقضى أوقاتا طويلة في البطالة الظاهرة أو المقنعة إلى القيام بعمل حر لحسابه وهذا العمل قد لا يحتاج بالضرورة لكل سنوات التعليم العالي التي قضاها في الجامعة . مما يعني أن التكلفة الحدية الاجتماعية تكون أكبر من العائد الحدي الاجتماعي .

إن ما سبق يشكل نواة لعوامل الطرد للتعليم الجامعي إضافة لعوامل أخرى نلخص منها على سبيل المثال :

- زيادة البطالة بين خريجي الجامعات عموما وبعض تخصصات التعليم الإداري على وجه الخصوص.
- زيادة عدد الخريجين الوطنيين في بعض الاختصاصات عن الوظائف المتاحة والمحتملة
- طول الفترة بين حصول الخريج على المؤهل العلمي وحصوله على الوظيفة أو العمل الملائم لمؤهله . وخاصة في الكليات والاختصاصات النظرية (البطالة الاحتكاكية) .
- عدم قدرة الاقتصاد الوطني على امتصاص حتى بعض الخريجين في الكليات العلمية متى كان التخطيط لهذه التخصصات لا يستند على دراسة واقعية لسوق العمل .
- بطء معدل نمو قطاع الإنتاج الحديث .
- عدم تنوع قطاعات الإنتاج خاصة في دول مجلس التعاون حيث التشوه في التركيب الهيكلي الاقتصادي (اقتصاد نفطي بشكل رئيسي وهو النشاط القطبي وتدور باقي النشاطات في فلكه أي أنها قطاعات تابعة دون أن تكون متكاملة)، وهذا ما يضع

عائقا أمام تخطيط تعليمي سليم ومتوازن . إن صفة أحادية الإنتاج الاقتصادي هذه أدت لسيطرة التعليم الجامعي الأكاديمي النظري (المليف ، 2001) وهامشية التعليم الفني والمهني مما أدى لبطء في تراكم تكوين رأس المال الفكري .

زيادة الطلب على تخصصات علمية وتقنية وتطبيقية :

زيادة الطلب على خريجي الكليات التقنية (كليات المجتمع) ومساواة بعض الدول (الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال) لرواتب خريجي هذه الكليات مع خريجي الجامعات إضافة للعلاوات والمزايا العينية والنقدية أثناء فترة الدراسة .

استخدام تقنيات متقدمة فى بعض التخصصات الإدارية للتعويض عن النقص الكمي (المحاسبة مثلا واستخدام برامج محاسبية متطورة ومتكاملة تغنى عن استخدام عدد كبير من المحاسبين).

عجز نظام التعليم عن اجتياز الفجوة التي أحدثتها التطورات الحديثة في وسائل الإنتاج ، حيث أن المستجدات تتسارع بمعدل يفوق بمرات قدرة النظم التعليمية العربية على اللحاق بها.

وقد تؤدي العوامل السابقة مجتمعة إلى مشاكل سياسية للحكومات وأحيانا إلى مظاهرات بين صفوف الشباب بالخريجين العاطلين عن العمل إضافة إلى ما يصيبهم من شعور بالإحباط الذي قد يصل لعدم الانتماء والتفكير والسعي بشكل جدي للهجرة الخارجية .

خامساً : منهج تخطيط العرض والطلب للتعليم الجامعي الإداري والتجاري :

من الصعوبة بمكان وضع منهج شامل وخاص بتخطيط التعليم الجامعي الإداري والتجاري ، فليس هناك منهج مثالي ووحيد لمعالجة هذا الموضوع . كما أنه لازالت هناك صعوبات كثيرة في تنفيذ هذا المنهج في حالة وجوده . فنقص البيانات الإحصائية أو عدم وجودها في أحيانا كثيرة تعتبر احد هذه الصعوبات الرئيسية . كما أن لطبيعة النظام الاقتصادي (موجه أو حر) والتركيب الهيكلي الاقتصادي (اقتصاد متقدم أم تقليدي) وطبيعة النظام التعليمي الجامعي عموما والإداري على وجه الخصوص (ذو طبيعة عامة أو تخصصية) كل ذلك له تأثير كبير في المنهج المستخدم لتخطيط التعليم العالي الإداري

لكن المنهج السليم يجب أن يعتمد على العلاقات المتبادلة بين النمو الاقتصادي النوعي في القطاعات المختلفة والطلب على القوى العاملة الإدارية لذلك يجب أن نأخذ بعين الاعتبار عند تقرير الاحتياجات من القوى العاملة الإدارية ثلاثة عوامل أساسية هي أنماط التنمية المستقبلية للقطاعات الاقتصادية وفق أهداف الخطة .

أساليب الإنتاج الفنية وتطور إنتاجية العمل في القطاعات الاقتصادية بما يعكس الحاجة ونوعية القوى العاملة الإدارية المطلوبة .

تطور الهيكل الوظيفي في القطاعات المختلفة وانعكاس ذلك على القوى العاملة الإدارية.

وهذا ما يتطلب إحصائيات نوعية خاصة بالقوة العاملة لتكون المواد الأولية اللازمة لتخطيط التعليم عموماً والإداري على وجه الخصوص .

سادساً : دور الإحصائيات المتنوعة في تخطيط التعلم الإداري :

يتطلب إعداد تقديرات للعرض والطلب من القوى العاملة وجود مادة إحصائية على درجة كبيرة من الشمول والدقة عن الوضع الراهن والسابق لتمكن من استنتاج اتجاهات يمكن على أساسها إجراء تقديرات مستقبلية . وهذه البيانات هي:

1 - إحصاءات سكانية وتشمل :

- نمو السكان في الماضي لمعرفة احتمال الزيادة المستقبلية .
- تطور تركيب السكان تبعاً للنوع وفئات السن وخاصة في دولة الكويت لمعرفة حجم قوة العمل الموجودة واحتمالات تغييرها مستقبلاً .
- تطور توزيع السكان تبعاً للريف والحضر وما يتبعها من دراسة لظاهرة الهجرة الداخلية وأثرها على قدرة العمل النوعية .
- التنبؤ بتغيرات السكان في المستقبل مع الأخذ بعين الاعتبار لفرضيات ثبات معدل النمو السكاني أو تغييره خلال الفترات المقبلة .

2 - إحصاءات خاصة بحجم قوة العمل عن طريق :

- المسح إحصائي لقوة العمل (التعداد العام السكاني).

- إحصاء القوة العاملة بالعينة .
- إحصاء القوة العاملة حسب النشاط الاقتصادي .
- إحصاء القوة العاملة حسب الحالة التعليمية .
- إحصاء القوة العاملة حسب النوع (ذكر/ أنثى).

3 - إحصاءات خاصة بالعمالة والبطالة والعمالة الجزئية لمعرفة :

- العمالة الجزئية الصريحة .
 - العمالة الجزئية المقنعة.
 - العمالة الجزئية الكامنة.
- 4 - إحصاءات خاصة بالتوزيع الوظيفي للقوة العاملة .
- 5 - إحصاءات خاصة بالتوزيع الجغرافي .
- 6 - إحصاءات خاصة بمستويات الأجور واثـر ذلك على اختيار قوة العمل الكامنة (طلاب الجامعة/ كليات الإدارة) لفرع التخصص المطلوب .
- 7 - إحصاءات خاصة بتطور الاقتصاد الوطني في قطاعاته المختلفة والقيمة المضافة في هذه القطاعات .
- 8 - إحصاءات خاصة بتطور بنود الإنفاق في الموازنة العامة للدولة .
- 9 - إحصاءات خاصة بتطور التعليم الجامعي بكافة فروعـه .

يتضح أن تخطيط التعليم الإداري واعتبار العرض والطلب من القوى العاملة ضرورة تقتضيها عملية التنمية وتكوين رأس المال الفكري الإداري . كما أن تخطيط التعليم الإداري على أساس من اعتبارات العرض والطلب من القوى العاملة يحتاج لكمية هائلة من البيانات والإحصائيات عن جميع أوجه النشاط الاقتصادي والاجتماعي عن الحاضر وعن الماضي والمستقبل ، حيث أن التعليم الإداري عملية متشابكة ومتشعبة في جميع النشاطات الاقتصادية والاجتماعية وليس من السهل إيجاد حالة من التوازن بين العرض والطلب من القوى العاملة الإدارية .

ومما سبق يمكن أن نوجز عمليات ربط العرض بالطلب على القوى العاملة الإدارية بالخطوات التالية :

- التنبؤ بالنمو الاقتصادي وتحديد حجم الإنتاج القطاعي خلال الخطة .
 - التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي وفئات المهن والتخصصات الإدارية المختلفة .
 - تقدير العرض من القوى العاملة الإدارية . تبعا للتخصصات المختلفة وفئات المهن الإدارية وما يقابلها من مستويات تعليمية (معاهد إدارية - إجازات جامعية - دبلومات إدارية - ماجستير - دكتوراه) .
 - الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة الإدارية ومعرفة النقص أو الفائض في مختلف التخصصات الإدارية وحسب مستويات المهن الإدارية .
 - تعديل خطط ومناهج التعليم الجامعي الإداري . ويتم على أساس عملية الموازنة بين العرض والطلب ، فقد يتطلب الأمر تغييرا شاملا في التركيب الهيكلي للتعليم الإداري والتجاري أن كان من حيث العدد أو من حيث النوع .
- إن ما سبق يشكل جزءا من البعد النظري لتخطيط التعليم الإداري والتجاري في إطار تكوين رأس المال الفكري الإداري الذي يعتبر أحد أركان تكوين رأس المال الفكري في المجتمع بكامله . وسنتناول في الفقرة القادمة التجربة الكويتية في تخطيط التعليم العالي الإداري .

سابعاً : التجربة الكويتية في تكوين رأس المال الفكري الإداري لمواجهة منظمات الأعمال من خلال التعليم العام والجامعي و الجامعي الإداري

1/7 - الأوضاع والمؤشرات التعليمية لدولة الكويت

1/1/7 - جهود وإنجازات للقضاء على الأمية :

قطعت دولة الكويت شوطاً كبيراً في تخطيط وتنفيذ برامج محو الأمية التي تحولت من مجرد نشاط هامشي تطوعي إلى أهداف وغايات يتم تفعيلها لوضع المناهج والمقررات .

وقد أثمرت تلك الجهود عن الانخفاض المستمر لمعدل الأمية بالدولة حتى وصل في 2006/6/30 إلى 5.5% للسكان فوق سن عشر سنوات ، وقد بلغت أمية الذكور بينهم 1.76% ، وأمىة الإناث 9.09% . ومن الجدير بالذكر أن غالبية هؤلاء الأميون يتمركزون في الفئات العمرية المتقدمة (أكثر من 60 عاماً) ، أما الفئات العمرية الأدنى فينخفض عدد الأميين إلى نسب تقترب من الصفر ، فعلى سبيل المثال تبلغ الأمية بين الفئة العمرية للشباب واحد في الألف .

2/1/7 - أهم مؤشرات التعليم ما قبل الجامعي بدولة الكويت :

هناك ارتفاع في معدلات القيد الظاهري في المراحل التعليمية المختلفة ، ولا يوجد تمييز على الإطلاق بين الذكور والإناث في هذه المعدلات ، وإن كانت بعض المعدلات تظهر زيادة نسب الاستيعاب للإناث عن الذكور في المرحلة الثانوية على وجه الخصوص . وقد بلغت نسب الاستيعاب الحقيقي في عام 2005/2004 (92.3%) في مرحلة التعليم الأساسي ولا تختلف نسبة النوع في هذه المرحلة عن نسبة النوع بين السكان ، مما يعني عدم وجود أي شكل من التمييز على أساس النوع في هذه المرحلة التعليمية والتي تمتد من سن 6 سنوات حتى 14 سنة .

تبلغ نسبة الاستيعاب الحقيقي في التعليم الثانوي لنفس العام (62.7%) تصل بين الإناث إلى (68%) وهي أعلى من النسبة العامة للمرحلة مما يعني أن عدد الإناث في المرحلة الثانوية أكثر من الذكور . وتجدر الإشارة أنه بعد تطبيق السلم التعليمي الجديد وصل معدل القيد الإجمالي إلى (100%) في مرحلة التعليم الأساسي (الابتدائي والمتوسط) و إلى (90%) في المرحلة الثانوية وفي رياض الأطفال .

تولي وزارة التربية اهتماماً كبيراً بالطلاب من ذوي الاحتياجات الخاصة . وقد وضعت سياسة لدمج هؤلاء الطلاب في النظام التعليمي ، لكي يسهل دمجهم اجتماعياً . كما وضعت نظاماً آخر لرعاية الطلاب المعاقين الذين تمنعهم ظروف إعاقته من الاندماج في النظام التعليمي العام ، فأنشأت لذلك خمسة أنواع من المدارس المتخصصة وهي مدارس للتربية الخاصة ، وقد بلغ عدد الطلاب الملتحقين بهذه المدارس 2900 طالب . وعلى الرغم من ثبات عدد الطلاب تقريباً في هذه المدارس خلال السنوات الأربع الماضية إلا أن أعداد هيئة التدريس قد زاد بنسبة 12% وذلك من أجل تحسين الخدمة التعليمية بها .

هناك اهتمام بإدخال تعديلات جديدة على المناهج الدراسية خلال العامين الماضيين ، فتم تعميم تعليم الحاسب الآلي في جميع مراحل التعليم ، وكانت المرحلة الابتدائية آخرها ، ولقد تم استكمال تعليم الحاسب الآلي لباقي المراحل في العام الدراسي 2005/2004 . كما أدخلت وزارة التربية أيضاً تدريس حقوق الإنسان ، والدستور الكويتي في إطار الإعداد العملي والتربوي للطلاب لفهم وممارسة الحياة الديمقراطية .

2/7 - نشأة جامعة الكويت وتطورها 1965 / 2007

بدأ التفكير بإنشاء جامعة الكويت مند نهاية الخمسينات وشكلت لجنة من خبراء تخطيط التعليم العالي وقوة العمل لدراسة مشروع إنشاء جامعة الكويت واجتمعت في فبراير 1960 لدراسة المشروع وقدمت تقريراً مفصلاً أرفقته بمذكرة تفسيرية وبعد أن قدمت اللجنة تقريرها ومذكرتها التفسيرية التي تصب تماماً في المساهمة برفع مستوى تكوين رأس المال الفكري الكويتي ، بقى هذا التقرير موضع نقاش طويل ودراسة مستفيضة من لجان متعددة إلى أن جاءت الإرادة السياسية بإنشاء الجامعة في عام 1965.

وفي إبريل/نيسان 1966 صدر المرسوم الأميري بالموافقة على القانون رقم (29) لعام 1966 لتنظيم التعليم العالي ، وفي 1966/11/27 تم الافتتاح الرسمي لجامعة الكويت التي نصت المادة الأولى من قانون إنشائها على بعض مهام الجامعة ومنها :

- تزويد البلاد بالمختصين والفنيين والخبراء في فروع العلوم المختلفة (رأسمال فكري
- العمل على رقى الآداب وتقديم العلوم والفنون (رأسمال فكري) .
- إجراء البحوث العلمية وتشجيعها لخدمة المجتمع (رأسمال فكري) .
- دراسة الحضارة العربية والإسلامية (رأسمال فكري) .
- توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات ومعاهد التعليم العالي والهيئات العلمية العربية والأجنبية .

والمتتبع لمسيرة جامعة الكويت منذ إنشائها وعبر السنوات الأربعين الماضية يجد بوضوح تنفيذ الغالبية العظمى من البنود الخمس السابقة الذكر مما يعني أن جامعة الكويت كباقي جامعات العالم ، ساهمت إلى حد كبير في المسيرة التراكمية لرأس المال الفكري من خلال تحقيق هذه المهام .

ومن الواضح أن تلك الأعوام الماضية قد اشتملت على تحولات اجتماعية واقتصادية وموضوعية غير تلك التي ولدت في ظلها جامعة الكويت ولذلك كان لابد من إعادة دراسة هذه التحولات على ضوء المستجدات بحيث تبقى الجامعة تسير التطور والتقدم العالمي على جميع المستويات والأصعدة العلمية والعالمية المرافقة .

كما أن النهضة العلمية المبكرة التي ساهمت بها جامعة الكويت قد أدت ثمارها بتزويد المجتمع الكويتي بباكورة الخريجين كمحرجات لتزيد رأس المال الفكري في مستويات علمية متعددة رغم كل السلبيات التي قد مرت بها الجامعة عبر هذه السنين وقد كان ولا يزال ينظر للتعليم العالي في دولة الكويت على أنه نوع من أنواع الاستثمار في تكوين رأس المال الفكري طويل الأجل بالنسبة للمجتمع الكويتي وعنصرًا أساسيًا من عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية . كما أن ديمقراطية التعليم عموماً والتعليم العالي على وجه الخصوص دعت لإعطاء الفرصة للشباب الكويتي لتطوير استعداداتهم وقدراتهم الفعلية وفقاً لحاجات المجتمع من بعض التخصصات بحيث لا يكون هناك بطالة مقنعة بين خريجي الجامعات ونقصاً في بعض التخصصات الأخرى التي يحتاج إليها المجتمع ، ولو أن هناك بعض القصور الذي تجلى في ظاهرة الإقبال على التعليم الجامعي من أجل الحصول على الشهادة الجامعية التي ترتبط بدرجة مالية معينة ووظيفة مضمونة في الجهاز الحكومي . وهذه ظاهرة تستحق الدراسة حيث قد آن الأوان في جامعة الكويت لفك الارتباط العضوي الراسخ في الأذهان بين الدرجة الجامعية ودرجة التوظيف في الدولة . وان تكون سياسة التعليم العالي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بخطة القوى البشرية في مجالات التنمية المتعددة لدولة الكويت .

وفي مسيرة الجامعة فقد تتابع تأسيس الكليات وفق ما يلي :

- (1966 أكتوبر/ تشرين أول) كلية العلوم والآداب والتربية وكلية البنات الجامعية .
- (1967/1968 أبريل/ نيسان) كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية وكلية الحقوق والشريعة الإسلامية.
- (1967 أكتوبر/ تشرين أول): فصل كلية العلوم عن كلية الآداب والتربية .
- (1974 ديسمبر/ كانون أول) إنشاء كلية الهندسة والبتترول وبدء الدراسة فيها عام

. 76/75

- (1973/ تموز/ يوليو) : إنشاء كلية الطب . وبداية الدراسة فيها في عام 77/76 .
- (1977) : إنشاء كلية الدراسات العليا .
- (1980 مايو/ أيار) : فصل كلية التربية عن كلية الآداب وإنشاء كلية التربية وبدأت الدراسة فيها عام 82/81 .
- (1981 أكتوبر/ تشرين أول) : فصل كلية الحقوق عن كلية الحقوق والشريعة الإسلامية والتي بدأت الدراسة فيها عام 83/82 .
- (1982 يناير/ كانون ثاني) : إنشاء مركز الهندسة المدنية .
- (1982 يونيو/ حزيران) : إنشاء كلية العلوم الطبية المساعدة والتمريض .
- (1995) إنشاء كلية العلوم الإدارية لتحل محل كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية.
- (1996) إنشاء كلية الصيدلة .
- (1996) إنشاء كلية طب الأسنان .
- (1998) إنشاء كلية العلوم الاجتماعية .
- (2003) إنشاء كلية البنات الجامعية

واستنادا إلى ما سبق نجد أن جامعة الكويت قد توسعت عبر الزمن وارتفع عدد طلبتها من (431) طالبا وطالبة عام 1967/1966 مسجلين في كليتين فقط إلى (19711) طالبا وطالبة عام 2007/2006 مسجلين في إحدى عشر كلية. كما ارتفع عدد أعضاء هيئة التدريس من (31) عضوا في عام 1967/1966 إلى (1197) عضوا عام 2007/2006 وتتابع أفواج الخريجين سنة بعد أخرى فبعد أن كان هناك (264) خريجا عام 70/69 وصلت أعداد الخريجين التراكمية عام 2007/2006 إلى (66907) خريجا .

تجب الإشارة أيضا إلى أن عدد الخريجين الإجمالي قد ازداد في الفترة من 2006/70 بمعدل ما يقارب %35 سنويا وهو معدل مرتفع جدا، إلا أنه أيضا غير كافي لمعرفة ما إذا كانت مخرجات التعليم الجامعي (العرض) تلائم متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الطلب) إذ يجب أن يكون هناك دراسة خاصة بمخرجات كل كلية على حدة والأقسام المختلفة وحاجة سوق العمل لهذه المخرجات ، ولفترات زمنية ليست بهذا الطول لمعرفة اتجاه تطور رأس المال الفكري .

3/7 - مؤشرات التعليم العالي (الجامعي والتطبيقي)

بلغت نسبة الطلاب الملتحقين بالتعليم الجامعي للأعوام الخمسة الأخيرة إلى إجمالي الفئة العمرية المقابلة (18-23 سنة) ما يقارب 15% - 16% وهي تعد من النسب المتميزة بمعايير البلدان النامية . ويبلغ النسب للإناث في التعليم الجامعي 21.89% ، في الفئة العمرية المقابلة . وللذكور 9.17% . ويلاحظ على هذه النسب إقبال الإناث على التعليم الجامعي بما يزيد عن ضعف الذكور . كما يوضح التقسيم الداخلي لتسجيل الطلاب بالتعليم الجامعي اهتمام الجامعة بتطوير الدراسات العلمية والعملية ، من ناحية ، واهتمام الطلاب أنفسهم أيضاً من ناحية أخرى . لذا بلغت نسبة المقيدون في هذا النوع من الدراسات 35% من جملة الطلاب في العام الدراسي 2005/2004 . أما بالنسبة لمعدل « طالب لكل عضو هيئة تدريس » في جامعة الكويت فيبلغ 16 طالب وهو معدل جيد بالمعايير العالمية ، ويصل إلى مستويات غير مسبوقه في كلية الصيدلة (8) وفي كلية طب الأسنان (6) وفي كلية الطب (4) .

بخصوص التعليم التطبيقي ، فتبلغ نسبة الطلبة الملتحقين بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي 13.51% من السكان في الفئة العمرية المقابلة (18-23 سنة) . تبلغ النسب لدى الإناث 17.43% من الفئة العمرية المقابلة ، وللذكور 9.61% . ويبلغ معدل « طالب لكل عضو هيئة تدريس » 14.42 طالباً في عام 2005/2004 ، وهي من النسب المناسبة في مجال التعليم التطبيقي وتعني توفير فرص جيدة للتدريب . أما عدد الطلاب الملتحقين بالنشاط التدريبي في معاهد الهيئة فتبلغ 15.58% من الفئة العمرية المقابلة ، كما تبلغ النسبة بين الإناث 11.98% ، وبين الذكور إلى 19.17% . ومن الجدير بالذكر على ضوء مؤشرات الالتحاق المختلفة ، أن هناك 44.62% من الشباب الكويتي في الفئة العمرية (18-23 سنة) ملتحقاً بإحدى مؤسسات التعليم أو التدريب وهذه تعد من النسب الجيدة على المستوى العالمي .

17	ع.هـ.ت		طرق كمية
	خريج	طلبة	
136			
3236	مسجل		
9	ع.هـ.ت		إدارة عامة
-			
1163	مسجل		
16	ع.هـ.ت		علوم سياسية
85			
1132	مسجل		
10	ع.هـ.ت		تحويل
68			
460	مسجل		
20	ع.هـ.ت		اقتصاد
66			
497	مسجل		
21	ع.هـ.ت		محاسبة
168			
1093	مسجل		
17	ع.هـ.ت		إدارة وتسويق
133			
756	مسجل		
97 - 96			القسم الدراسي
			السنة الدراسية

انتقل قسم العلوم السياسية إلى كلية العلوم الإجتماعية اعتباراً من عام 1998

15	ع.هـ.ت		إدارة وتنظيم
	خريج	طلبة	
52			
210	مسجل		
32	ع.هـ.ت		نظم
114			
350	مسجل		
11	ع.هـ.ت		تحليل كمي
-			
27	مسجل		
15	ع.هـ.ت		تحويل
127			
504	مسجل		
22	ع.هـ.ت		اقتصاد
13			
58	مسجل		
24	ع.هـ.ت		محاسبة
158			
639	مسجل		
21	ع.هـ.ت		تسويق
79			
347	مسجل		
129	ع.هـ.ت		علوم إدارية
1187			
4070	مسجل		
2005-2006			القسم العلمي
2001			السنة الدراسية

5/7 - توجهات مستقبلية لإصلاح وتطوير نُظم التعليم والتدريب بدولة الكويت

ضمن إطار

تكوين رأس المال الفكري :

لقد شارك في إعداد هذه التوجهات المستقبلية لسياسات التعليم والتدريب كل من وزارة التربية ووزارة التعليم العالي ، وجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ووزارة التخطيط ، وفيما يلي أهم التوجهات :

العمل على تحقيق التكامل بين السياسات التعليمية من حيث الأهداف والبرامج التنفيذية والإطار الزمني بين كل من وزارة التربية وجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتعليم الخاص .

تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في مشروعات التعليم والتدريب مع وضع الضوابط التي تكفل الحفاظ على المستوى العلمي ، والتعبير عن توجهات المجتمع القيمة والتنموية .

تصحيح النظرة السلبية للأدوار الاجتماعية للمرأة في المناهج والكتب الدراسية والتأكيد على دورها كشريك في التنمية ، ومبدأ التعاون الأسري .

توجيه أقصى درجات الاهتمام بمستوى تعليم العلوم الأساسية ، والرياضيات واللغات في المناهج التعليمية ، وإدخال موضوعات جديدة هامة مثل الصحة والسلامة ونُظم الحماية البيئية والإبداع والتميز .

إدخال التعليم الإلكتروني على نطاق واسع في مراحل التعليم ما قبل الجامعي ، مع الاهتمام بتعزيز الجوانب المعلوماتية في كافة التخصصات الجامعية ، وتخصصات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

تطوير النظام التعليمي بما يساير الاتجاهات التربوية الحديثة ويلبي احتياجات سوق العمل .

تطوير الأنشطة اللاصفية لتشجيع الإبداع والابتكار ، وتوسيع دائرة الاهتمام بالعلوم والمهارات اليدوية والحياتية لطلاب مراحل التعليم ما قبل الجامعي .

توجيه عناية خاصة نحو الطلاب المتميزين والموهوبين علمياً وتخصيص برامج تعليمية خاصة لهم .

تطوير برامج لاكتشاف ورعاية المواهب القيادية لتنمية قادة المستقبل داخل المنظومة التعليمية .

تنمية البيئة التكنولوجية للعملية التعليمية في كافة مراحل المنظومة التعليمية .

رفع قدرات الطلاب العلمية والبحثية وتدريبهم على الحوار العلمي من خلال تطوير المؤتمرات العلمية لطلاب التعليم الجامعي والتطبيقي .

الاهتمام بالجوانب العلمية والتطبيقية في الدراسة الجامعية والتطبيقية وتطوير نُظم تحفيز الطلاب على الالتحاق بالدراسة العلمية والتكنولوجية .

دعم عمليات الإبتعاث للخارج لدراسات التعليم العالي والتشجيع على الالتحاق بالتخصصات النادرة والتخصصات البيئية الحديثة .

تفعيل الدور المجتمعي للجامعة ، لتنمية المعرفة العلمية لدى الراغبين في ذلك ، وتوفير الدعم الاستشاري الفني للأجهزة الحكومية والقطاع الخاص .

بناء منظومة متكاملة للتعليم المستمر لتطوير الخبرات العلمية ومهارات الخريجين ، في إطار التطوير المستمر للقوى العاملة المتخصصة لإكسابها المقدرة على التعامل المرن مع التطور التكنولوجي والمعرفي .

التنفيذ المتوازن والمتكامل لسياسات التعليم والتدريب على كافة المستويات لتنمية رأس المال البشري بما يتناسب مع الاحتياجات التنموية ، ويعزز القدرات التنافسية لدولة الكويت .

الخلاصة

نخلص مما سبق للتأكيد على ما قاله المفكر المعروف إدوارد سعيد « بأن الزمن الراهن هو ساحة المعركة والمعرفة هي سلاحنا »

فرأس المال الفكري لا يتكون من فراغ ، بل يحتاج لمجتمع متطور له سياق ثقافي وتاريخي خاص يتميز بخاصية التنمية المتراكمة في هذه الأبعاد . إلا أن المشكلة تكمن في كيفية قياس أو إيجاد معايير لقياس رأس المال الفكري وتراكمه . فالأمر ليس من السهولة بمكان ، سواء بالمفهوم أو بالمنهج أو بالطرق العلمية . فرأس المال الفكري عبارة عن تراكمات مجردة أو رمزية في أدمغة وعقول البشر قد يستحيل وضع قياسات ومعايير كمية محددة لها وذلك لاتصاف رأس المال الفكري بصفات تحد من طبيعتها القياسية بالمقاييس الاقتصادية الكمية المعروفة . فرأس المال الفكري غير قابل للاهتلاك والاندثار بالمفهوم الاقتصادي ، وما أن يتحدد ويتراكم فلا يمكن إتلافه بل على العكس ينتقل من جيل لآخر حيث يقوم على مبدأ التعلم وتوليد المعرفة .

وقد تبين بوضوح أن تخطيط التعليم عموماً والتخطيط العالي على وجه الخصوص يشكل تبادل عضوي متين مع تكوين رأس المال الفكري ، إلا أنه قد يكون هناك توافق بين مخرجات التعليم العالي من الناحية الكمية . لكن ما هو مستوى التوافق من الناحية النوعية المطلوبة لتنمية المجتمعات في بعدها الاجتماعي والاقتصادي . كما أن رفع مستويات التعليم العالي العام والتعليم الإداري والتجاري من الناحية الكمية والنوعية بات يتطلب بالضرورة تنمية وتطوير سياسات وأهداف تستند على معرفة دقيقة لمكونات المجتمع وتوجهاته الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، أي معرفة رصيد رأس المال الفكري فيه ، ومعرفة توجهات التنمية لهذا المجتمع ، ومعرفة التراكم المطلوب في رأس المال الفكري في المستقبل ، تحقيقاً للتنمية المستدامة ليس فقط في الموارد الاقتصادية المادية النادرة بل وأيضاً في رأس المال الفكري الخاضع للنضوب أيضاً إذا لم يتم تجديده بالمعرفة بصورة مستمرة خاصة في ضوء التحديات العالمية المعاصرة .

فتخطيط التعليم والاستثمار فيه يمثل أحد أهم مظاهر تكوين وتراكم رأس المال الفكري الذي يعتبر ركيزة أساسية من ركائز الاستدامة في التنمية البشرية التي تتكون في جزء منها بتأمين التعليم والتربية التقنية والتربية الإبداعية ... الخ .

كما يتضح على الجانب التطبيقي أن دولة الكويت قطعت شوطاً لا بأس به في مجال تكوين رأس المال الفكري من جهة وتراكمه عبر الزمن من جهة أخرى وذلك بمحاولات التخطيط التعليمي بشكل عام والجامعي والتطبيقي على وجه الخصوص .

وإذا كان التعليم الإداري بشكل أكثر تحديداً هو الذي يواجه متطلبات منظمات الأعمال فإن استعراضنا للتطورات الحاصلة في كلية العلوم الإدارية وأقسامها عبر الزمن يبين بوضوح محاولات الإدارة الجامعية إتباع أساليب مرنة في تغيير هيكله كلية العلوم الإدارية لتناسب مع متطلبات منظمات الأعمال . إلا أنه ومن ناحية أخرى فإن هذا التغيير السريع يعني أيضاً عدم ثبات واستقرار الخطط والمناهج الدراسية بما يضعف الثقة إلى حد ما بمخرجات أقسام الكلية ، وقد تكون الدورات التدريبية العملية والتطبيقية التي تقيمها الكلية تشكل إحدى الأدوات الإيجابية لمد الجسور بين مخرجات الكلية وحاجة سوق العمل . وباعتقادنا أن التعليم الإداري في عصر التغيير السريع لمنظمات الأعمال سيبقى ولأمد ليس بالقصير يحتاج إلى مرونة عالية للتكيف المعاصر مع احتياجات سوق العمل ، ولابد والأمر كذلك من التركيز وبالتعاون بين كليات إدارة الأعمال من جهة ومنظمات الأعمال وغرفة التجارة والصناعة على وضع برامج تدريبية مستمرة سواء للخريجين الجدد ، أو حتى الخريجين القدامى وهم على رأس عملهم، لإخضاعهم لدورات تدريبية عملية بشكل مستمر لمواكبة التطورات السريعة الحاصلة في عالم أعمال اليوم ، حيث أصبح من بديهيات القول أن الأمي في عصرنا الراهن ليس من يجهل القراءة والكتابة والحساب ، لكن الأمي هو الذي لا يعرف أن يتعلم ، ولا يعرف نسيان ما تعلم ، ولا يعرف أيضاً أن يتعلم من جديد وباستمرار وهذا هو جوهر آلية تكوين رأس المال الفكري على مر الزمن .

المراجع

1 - المراجع العربية :

1. أساسيات مجتمع المعرفة
المؤتمر التاسع للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي
والبحث العلمي في الوطن العربي (2003)
2. إحصاءات جامعة الكويت لسنوات متعددة
3. المجموعة الإحصائية لسنوات متعددة ، وزارة التخطيط ، دولة الكويت
4. المليص سعيد محمد
« التعليم العالي في دول الخليج : واقعه ومشكلاته »
رسالة الخليج العربي ، العدد (81) السنة 22 (2001)
5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
« تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002 »
UNDP (2002) الملكتب الإقليمي ، عمان ، الأردن
6. تقارير التنمية البشرية 2002 - 2005
7. تقارير التنمية الإنسانية العربية للأعوام 2002 - 2003
8. حلمي شكري عباس
« اقتصاديات التعليم الجامعي » دار النهضة العربية
القاهرة ،
9. جيرزي فياتر
« التعليم في القرن 21 » مركز الإمارات للدراسات
والبحوث الإستراتيجية ، سلسلة رقم (13)
10. ديل روزيرو
« العولمة وتأثيرها على التعليم » جامعة كولومبيا ،
نيويورك ، ترجمة فضل جبران
11. سامي نصار
« قضايا تربوية في عصر العولمة وما بعد الحداثة »
الدار المصرية اللبنانية (2005)
12. فريدريك هارسون
« التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي » مكتبة
النهضة ، القاهرة (1991)
13. عبد المجيد محمد سعيد
« قانون تنظيم الجامعات وجودة التعليم » جامعة
المنيا ، مصر (2006)
14. مدني غازي بن عبيد
« تطوير التعليم العالي كأحد روافد التنمية البشرية
في المملكة العربية السعودية » ورقة عمل ، وزارة
التخطيط ، الرياض
15. مرسي محمد منير
« تخطيط التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن
العربي » دار النهضة ، القاهرة (1987)
16. نادر الفرجاني
« مساهمة التعليم العالي في التنمية في البلدان
العربية » مركز المشكاة للبحث العلمي ، القاهرة (1998)
17. نجار . أحمد منير
« تخطيط التعليم العالي لعام 2000 » وزارة التعليم
العالي ، دمشق (1980)

18. نجار . أحمد منير « الجدوى الاقتصادية والاجتماعية للإنفاق التعليمي »
(1995)
مجلة آفاق اقتصادية ، العدد (63)
19. يوسف علوان «الاستثمار في رأس المال البشري ركيزة مجتمع
(2000)
المعرفة» ورقة مقدمة لمؤتمر العولمة والتعليم العالي ،
تونس، نوفمبر

2 – المراجع الإنجليزية:

1. Ceredian “ Measuring and Reporting Human Capital “ 2nd
(2007) Annual Human Capital, CBA Conference Center,
London
2. Gillian. K. Had- “ Human Capital “ bepress
field
(2006)
3. Issan, Sallah “ Education In GCC “ Qaboos University.
(2006) Scientific Publication Board
4. Jerom Van- “ Human Capital “ Econpapers
denbussche and
Philppe Ajhion
(2006)
5. M. J. BOWMAN “ The Human Investment Revolution “ Choucer
(1971) Press, England

obeyikan.com

إستراتيجية تنمية الرأس المال الفكري في عصر تكنولوجيا المعلومات

أ.د : الطيب ياسين

جامعة الجزائر

أ: مطاي عبد القادر

جامعة الشلف

الملخص :

المجتمعات مقادة تكنولوجيا، والتكنولوجيا المسيطرة تحدد المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية في هذا البلد أو ذاك. إن التكنولوجيا المسيطرة منذ عقد من الزمان، والمتوقع أن تستمر إلى عقد آخر أو أكثر هي تكنولوجيا المعلومات.

تتميز تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيا التي سادت قبلها في القرن

العشرين بـ:

- سرعة التطور.
- سعة التأثير والانتشار.
- سهولة ممتنعة.
- مفيدة وخطرة.

ومعالجة أي جانب من جوانب الحياة الحالية لابد أن تأخذ المعالجة تكنولوجيا المعلومات أساساً لها، فكيف إذا كانت معالجتنا لجانب هام وله علاقة مباشرة بهذه التكنولوجيا ألا وهي الموارد البشرية.

سنحاول في هذه الدراسة إلقاء الضوء على بعض جوانب إشكالية تنمية الرأس المال الفكري في عصر المعلومات مؤكدين أنه لا معنى كبير لوجود استراتيجيات وخطط جزئية لهذا القطاع أو ذاك في غياب الاستراتيجية الوطنية العامة ومعنى آخر طرح التساؤل التالي: كيف يمكن خلق إستراتيجية محكمة لتنمية الرأس المال الفكري في عصر تكنولوجيا المعلومات؟

مقدمة:

نظرا للمتغيرات التكنولوجية الراهنة بمختلف أبعادها و أساليب تطورها، ظهرت تكنولوجيا جديدة تسمى بتكنولوجيا المعلومات التي أضحت تحدد المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية في هذا البلد أو ذاك. إن التكنولوجيا المسيطرة منذ عقد من الزمان، والمتوقع أن تستمر إلى عقد آخر أو أكثر هي تكنولوجيا المعلومات.

تتميز تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيا التي سادت قبلها في القرن العشرين ب:

- سرعة التطور.
- سعة التأثير والانتشار.
- سهولة ممتنعة.
- مفيدة وخطرة.

ومعالجة أي جانب من جوانب الحياة الحالية لا بد أن تأخذ المعالجة تكنولوجيا المعلومات أساساً لها، فكيف إذا كانت معالجتنا لجانب هام وله علاقة مباشرة بهذه التكنولوجيا ألا وهو الرأس المال الفكري إذ يعتبر من وجهة نظر المنظمة او المؤسسة هي مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المنظمات حيث تنقسم هذه الموارد إلى أربعة مجموعات هي:

. - الموارد الاحترافية - الموارد القيادية - الموارد الإشرافية - باقي الموارد المشاركة

يؤكد المختصون في مجال الإدارة على مسألة هامة ، وهي أن الإنفاق على النشاطات المتعلقة بالموارد البشرية لا ينظر إليه على انه تكلفة بدون عائد بل ينظر إليه على انه إنفاق استثماري له عائد طويل الأجل

إن اعتبار الإنسان داخل المنظمات على انه مورد، يعود إلى عاملين هما:

- أن العمل الذي يبذله الإنسان عامل أساسي ضمن العملية الإنتاجية
- أن التطور والمبادرة والجهود التي يبذلها الإنسان هي المحدد الأساسي للفعالية الكلية للمنظمة تشكل قوة ومهارة الموارد البشرية وفعالية أدائها قوة للمنظمة وأداة لتحقيق الكفاءة المطلوبة، وبلوغ الأهداف المرسومة والتي يأتي في مقدمتها رضا العملاء المستهدفين

أما من وجهة نظر المجتمع فإن الرأس المال الفكري هي القوى العاملة لبلد ما، والتي تتشكل من مجموع السكان في سن العمل سواء كانوا يعملون أو يبحثون عن العمل.

سنحاول في هذه الدراسة إلقاء الضوء على بعض جوانب إشكالية تنمية الرأس المال الفكري في عصر المعلومات مؤكداً أنه لا معنى كبير لوجود استراتيجيات وخطط جزئية لهذا القطاع أو ذاك في غياب الاستراتيجية الوطنية العامة وبمعنى آخر طرح التساؤل التالي: كيف يمكن خلق إستراتيجية محكمة لتنمية الرأس المال الفكري في عصر تكنولوجيا المعلومات؟ وللإجابة على هذا التساؤل نتناول المحاور التالية:

- المحور الأول: أثر المعلوماتية على الرأس المال الفكري.
- المحور الثاني: متطلبات الرأس المال الفكري في عصر المعلومات.
- المحور الثالث: تنظيم الرأس المال الفكري في عصر المعلومات.
- المحور الرابع: ملامح استراتيجية وطنية لتنمية الرأس المال الفكري في عصر المعلومات.

المحور الأول : أثر المعلوماتية على الرأس المال الفكري:

إن النظرة إلى الرأس المال الفكري وإمكانية إدارتها وتفعيلها وتأهيلها وتطويرها، تختلف اليوم عن ما كانت عليه قبل عقد أو عقدين من الزمن، وستكون أشد اختلافاً بعد عقد أو عقدين قادمين لسببين رئيسيين¹:

1 - الانتشار السريع لتقانة المعلومات:

2 - العولمة واتفاقية التجارة العالمية:

الأمر الذي جعل المتطلبات القطرية متشابهة إذا لم نقل متطابقة مع المتطلبات العالمية والتي يجب أن تلبى:

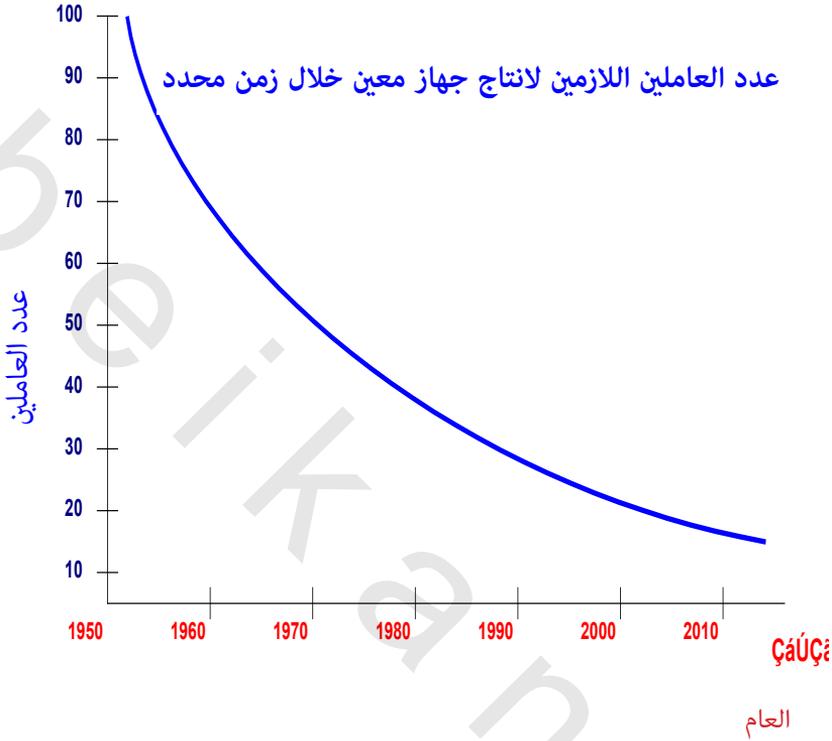
- التطور التقني المتسارع في جميع مناح الحياة.
- زيادة التنافس الصناعي والتقني.
- التسارع الكبير في مجال التقنيات الصناعية وانخفاض الطلب على اليد العاملة.
- انخفاض عمر المنتج من عدة سنوات إلى عدة شهور.
- الانتشار الواسع للشركات متعددة الجنسيات التي بدأت تنموه بشركات وطنية في الدول النامية.

الأمر الذي أدى إلى تغير ماهية الطلب على الرأس المال الفكري كماً ونوعاً.

1 - أثر عصر المعلومات الكمي على الرأس المال الفكري:

إن التطور السريع في التقنيات الصناعية والإدارية والخدمية ، وانخفاض عمر المنتج من عدة سنوات إلى عدة شهور بسبب دخول المعلوماتية في عملية ا لتقنية، والتوسع الكبير في اعتماد اتفاقية التجارة العالمية، أدى إلى خفض الطلب على اليد العاملة، وإن اسطورة رخص الإنتاج في بلدان العالم الثالث لم تعد مقبولة اليوم، فالصناعات الحديثة تحتاج إلى أعداد صغيرة جداً من العاملين².

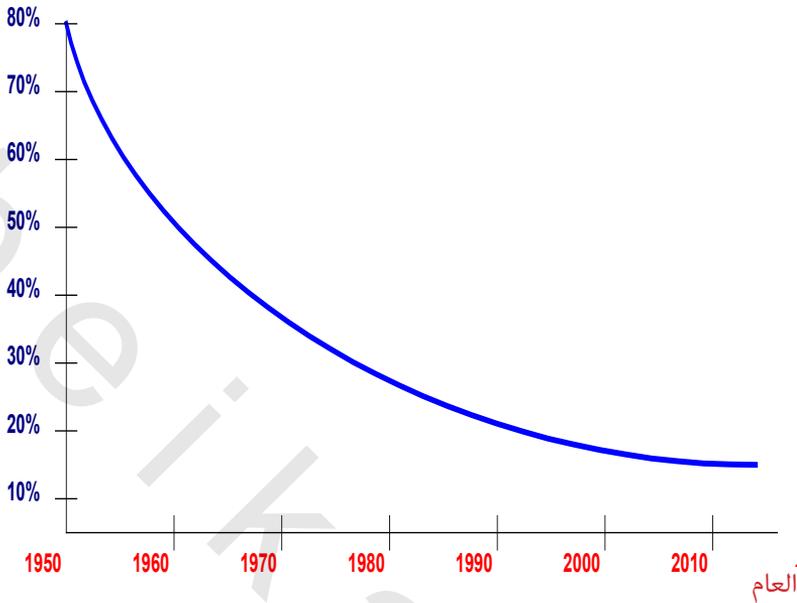
الشكل (1) :



الشكل (1)، بحيث أن أجورهم الإجمالية توازي أو تقل عن كتلة الأجور التي تدفع للجموع الكبيرة من العمال، التي تحتاج إليهم الصناعات غير المؤتمتة الشكل (2)، رغم الانخفاض الكبير لأجور هؤلاء العمال. ناهيك عن عزوف معظم الشركات عن استخدام عدد كبير من العمال، تفادياً لحساسية العلاقات العمالية وأثرها على إدارة الإنتاج³.

الشكل (2) :

اجور اليد العاملة/ الكلفة الكلية



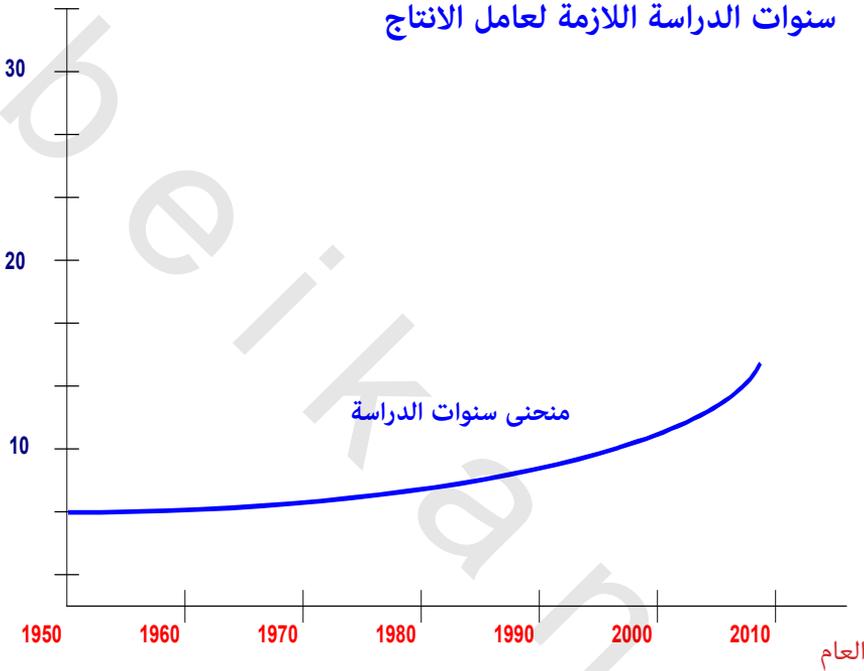
2 - أثر عصر المعلومات على نوعية الرأس المال الفكري المطلوب:

إن دخول المعلوماتية والتقنيات الصناعية في بداية الثمانينات، وتوسع ذلك في التسعينات، أدى إلى رفع الحد الأدنى لسوية العامل الذي يقف خلف الآلة، أو يراقب عدد من الآلات المبرمجة، بحيث يتطلب منه الإلمام بـ:

- لغة برمجة أو أكثر.
- الحاسبات ومواصفاتها الأساسية وطرق تشغيلها.
- التحليل العددي والإحصائي.
- التنظيم الصناعي.
- لغة أجنبية أو أكثر.
- متخصص في مجال محدد من الصناعة وقادر على التحول بسرعة إلى مجال آخر.
- قادر على التفاعل مع المصمم على شبكة حاسوبية.

وهذه المؤهلات لا تتوفر بمقاييسنا الحالية، إلا بخريجي المعاهد المتوسطة كحد أدنى وضمن برامج موجهه، ويبين الشكل (3) تطور التأهيل المطلوب من لعامل الإنتاج.

سنوات الدراسة



الشكل (3)

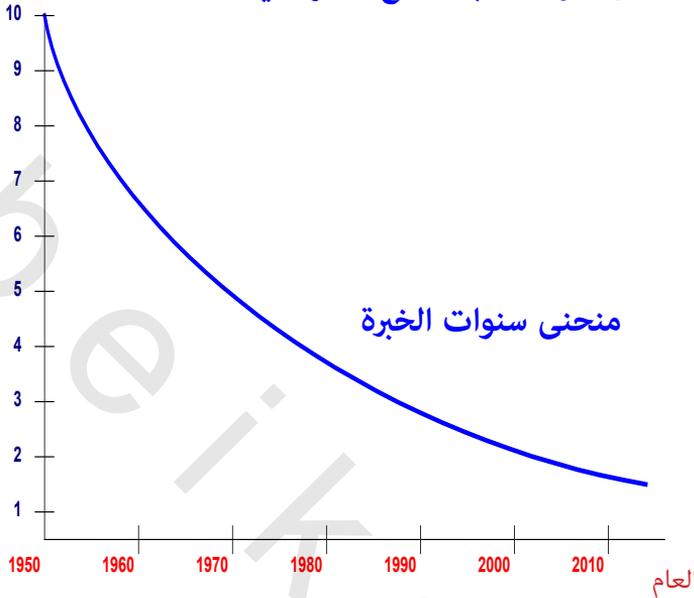
وفي الوقت نفسه الذي تتطلب التقنيات الحديثة زيادة في المؤهلات العلمية للعاملين خلف الآلات

(ذوي الياقات الزرقاء)، قلت إلى حد كبير سنوات الخبرة العملية المطلوبة 5 - الشكل (4) وباختصار قلت المهارات اليدوية والخبرة الشخصية المطلوبة على حساب زيادة سنوات الدراسة اللازمة للعمل.

ينسحب ذلك على جوانب الحياة الأخرى للعاملين في التصميم والإدارة والخدمات واللغات المتعددة وما شابه ذلك.

سنوات الخبرة

متطلبات عما من سنوات الخبرة لانتاج عنصر معين



الشكل (4)

المحور الثالث: متطلبات الرأس المال الفكري في عصر المعلومات:

أدت التطورات التقنية المتلاحقة في عالمي الصناعة والخدمات في جعل السياسات التربوية العربية التقليدية والمتمثلة في تخريج أفواج من المهنيين الفنيين والمهندسين الجامعيين الذين يلمون إلماماً عاماً بالمناهج الفنية والهندسية الأساسية، مع بعض المقاربة العملية الضعيفة للتجارب المخبرية، تضاف إليها في أفضل الأحوال زيارات اطلاعية إلى بعض المؤسسات الصناعية، غير قادرة على التصدي المباشر للتحديات التقنية التي تواجهها الصناعات الحديثة الصغيرة منها والكبيرة. الأمر الذي وضع المؤسسات الصناعية والخدمية الناشئة في بلدنا أمام تحديات إعادة التأهيل والتدريب، التي هي أصلاً من غير وظيفتها الأساسية، فأصبحت العملية التأهيلية، عملية مكلفة وبأداء غير مضمون أو متكامل.

وثمة مفاهيم خاطئة لا تزال سائده في عالمنا العربي اليوم، تتعلق بعدم حاجتنا أصلاً لطاقة بشرية عالية التأهيل والتدريب، لأن مثل تلك الطاقة، إنما يطلب في بيئة صناعية متطورة تطبق مفاهيم الأتمتة الصناعية حيث يتسم الواقع العربي (في الدول غير النفطية) بانخفاض كلفة اليد العاملة، وبالتالي فإن استخدام التقنيات بشكل أقل سيعني تشغيلاً لأعداد أكبر من العاملين وبكلفة أقل الشكل (2).

قد يبدو هذا الكلام صحيحاً بصورة سطحية، ولكنه ليس صحيحاً في إطار الواقع الفعلي للأمور، وللتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي شهدتها الساحة العالمية، وللسرعة الكبيرة في انتشار نظام العولمة وزيادة أعداد الدول المنضمة إلى اتفاقية التجارة العالمية، حيث لم يبق من الدول العربية غير المنضمة، والتي قدمت طلب للانضمام إلى هذه الاتفاقية سوى الجزائر وثلاث أو أربع دول أخرى، وهذا يعني أن صناعتنا المحلية ستتنافس صناعات الدول المتطورة نوعاً وكلفة، وأن مواردنا البشرية ستتنافس مع الخبرات البشرية العالمية. والخير بالصناعة الإنتاجية أو الخدمية يعرف تماماً أنه لم يعد بمقدور أي أحد أن ينتج بتقنيات تقليدية يدوية ينافس منتج ينتج بتقنيات متطورة تصميماً وتصنيعاً لا من حيث الجودة ولا من حيث الكلفة، وليس بمقدور خبير بالممارسة أن ينافس خبير ماسك بزمام التقنيات الحديثة من نظم معلوماتية وتنظيمية وإنتاجية وإدارية خبيرة وعالية الأداء.

أمام هذه التحديات لابد لنا من إعادة النظر، فيما نحن عليه ودراسة الواقع وتحليله وتحديد متطلبات المرحلة القادمة من الرأس المال الفكري ، وصياغة أهداف واضحة واستراتيجيات واقعية طموحة في هذا المجال.

3 - 1 - المتطلبات في مجال التعليم:

إن متطلبات الرأس المال الفكري من التعليم مرتبط مباشرة بالاستراتيجية العامة للدولة، ومن الناحية المنطقية لا معنى لاستراتيجيات جزئية وخطط فرعية من دون وجود استراتيجية عامة، وحتى توضع هذه الاستراتيجية، ونظراً لأن العولمة هي أمر واقع لابد من مواجهة تحدياتها سنأخذ الواقع في الدول الصناعية أساساً لدراستنا، وهذا ما فعلته دول شرق آسيا أيضاً عند صياغة استراتيجياتها.

تنقسم خطط التعليم ودور المؤسسات التعليمية في الدول المتقدمة والناهضة إلى ثلاثة أقسام 7:

1 - التعليم الأساسي.

2 - إعادة التأهيل.

3 - التأهيل المستمر.

3 - 1 - 1 - التعليم الأساسي:

ونقصد به مراحل التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي، والتعليم ما بعد الثانوي، حيث يتم التدريس اعتماداً على التقنيات الحديثة والمعلوماتية بشكل خاص، وليس تدريس المعلوماتية كمادة مستقلة⁸، فالمعلوماتية في هذه المرحلة (وباستثناء المرحلة الجامعية وللمختصين بالمعلوماتية) هي وسيلة وليس علم ولا مادة مستقلة، حيث فشلت تجارب كثيرة في تدريسها في هذه المرحلة كمادة مستقلة، مما اضطر جميع المؤسسات لإعادة تأهيل خريجي المعاهد والجامعات مرة أخرى. وهذا يتطلب إعادة صياغة المناهج وإعادة تأهيل الأطر التدريسية وهو أمر لا بد منه.

3 - 1 - 2 - إعادة التأهيل:

لقد تأخرت الدول العربية بشكل خاص الجزائر، بوضع استراتيجية واضحة لإعادة تأهيل مواردها البشرية بما تطلبه التطورات التقنية والاقتصادية في العالم، وأصبح الأمر اليوم أكثر إلحاحاً من ذي قبل، وإن البرنامج الوطني للمعلوماتية خطوة صحيحة على الطريق إلا أنه يحتاج إلى مكاملة مع برامج أخرى من خلال استراتيجية واضحة وإعادة صياغته بناءً على دراسات ميدانية للمتطلبات.

3 - 1 - 3 - التأهيل المستمر:

ما زالت مؤسساتنا التعليمية عاجزة عن تلبية حاجات الرأس المال الفكري إلى التأهيل المستمر، لتغطية التطورات التقنية، والعلمية، والبرامج الموجودة متواضعة جداً، ولا تغطي إلا نسبة ضئيلة مما هو مطلوب، وهي عمومية غير معتمدة على استراتيجية عامة ولا على دراسات ميدانية واقعية، وإنما مبنية على ردود فعل و دراسات نظرية بعيدة عن الواقع. لذا لا بد من وضع استراتيجية قطاعية للتأهيل المستمر معتمدة على استراتيجية عامة واضحة.

3 - 2 - المتطلبات في البحث والتطوير والصناعة:

إن هناك إشكالية وطنية قومية في مفهوم البحث العلمي وأهدافه، فحسب المفهوم السائد أن البحث العلمي هو بحد ذاته يؤدي إلى تطوير المجتمع بشكل عام والصناعة بشكل خاص، في حين أنني أرى أن البحث العلمي ريبب المجتمع والصناعة ينمو بنموها ويساعدها على التطور والمنافسة⁸، ويخبوا مع ضعفهما ويكون عالة عليهما. والبحث العلمي في وطننا العربي ومعظم الدول النامية يرضع من ضرع جاف، فالصناعة ضعيفة متخلفة والمجتمع أميل إلى الهزلة منه إلى القوة والمنعة. ولا سبيل إلى تطوير البحث العلمي إلا بتنمية الصناعة وإطلاقها من مرحلة الرعاية والحماية إلى مرحلة النضج والمنافسة، وأعتقد أن أحد أكبر ضحايا الحماية المطلقة للصناعة الوطنية هو البحث العلمي.

إن برنامج وطني لتطوير الصناعة الوطنية وإعادة تأهيلها تقنياً، ورفع الحماية عنها سيؤدي ذلك حتماً إلى تحريك البحث العلمي، الأمر الذي يتطلب إعادة تأهيل الباحثين على التقنيات الجديدة وخاصة تقنيات المعلومات ووضع وسائلها تحت تصرفهم من برامج متطورة وشبكات معلومات.

3 - 3 - متطلبات التطوير الإداري والتخطيط:

هناك إشكالية أخرى في مفهوم التطوير الإداري والتخطيط على حد سواء، على المستوى العربي بشكل عام، والجزائري بشكل خاص. حيث تسعى الدول العربية بما فيها الجزائر منذ عقد من الزمن إلى تطوير بنيتها الإدارية من خلال:

- إعادة تأهيل الأطر الإدارية.
 - افتتاح المعاهد والكليات الإدارية في الجامعات.
 - تأمين التجهيزات اللازمة لتقنيات الأعمال الإدارية.
- إلا أن النتائج متواضعة جداً، ولسبب وجيه نهله أو نتجاهله، وهو أن البنية الإدارية من بنى هيكلية وأنظمة وقوانين ضعيفة إن لم نقل هرمة ولم تعد ملائمة لعصر المعلومات والسرعة والعمولة وأي دعم لوجستي لها لن يؤدي إلى نتيجة تذكر وإنما إلى زيادة الهدر في الأموال والجهد. لذا لابد وقبل كل شيء من إعادة هيكلة البنى الإدارية، وتحديث القوانين والأنظمة منطلقين من المبادئ التالية:

- أهداف واضحة.
- لا مركزية في الإدارة.
- وضوح هيكلية الإدارة والاختصاصات.
- وضوح الصلاحيات والمسؤوليات.
- توصيف العمل والوظائف والالتزام به.
- استقلالية مالية للإدارة وصلاحيات مالية مطلقة ضمن الميزانية الموضوعة10.
- استقلالية في القرارات الإدارية ضمن الإدارات المستقلة مالياً.
- الرجل المناسب وذو التأهيل المناسب في المكان المناسب.
- بعد إعادة الهيكلة يمكن لبرامج إعادة التأهيل والتأهيل أن تكون ذات جدوى.

المحور الثالث: تنظيم الرأس المال الفكري في عصر المعلومات:

إن طرح موضوع تنظيم الرأس المال الفكري وضبطها، يكتسب أهمية خاصة في عصر المعلومات وللأسباب التالية:

1 - التغير السريع في التقنيات الصناعية والإدارية، الأمر الذي يتطلب تحديد آني لعمليات إعادة التأهيل والتأهيل كماً ونوعاً. الأمر الذي يتطلب برامج حاسوبية كفؤه لتحديد المطلوب11.

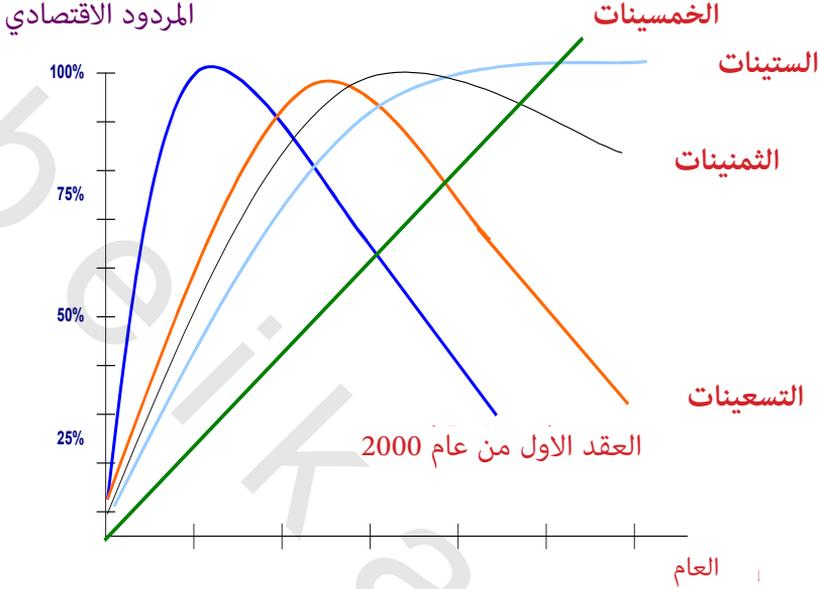
2 - إن عصر المعلومات ارتبط بعصر العولمة، الذي يعني حرية انتقال البضائع والأشخاص وأصبحت رؤوس أموالنا الفكرية، ضمن مجال الخطر، لذا لابد من تنظيمها، بهدف حمايتها وتأمين العمل اللازم لها.

الأمر الذي يتطلب إجراءات فورية مثل:

- إجراء حصر لرؤوس أموالنا الفكرية وتصنيفها حسب تأهيلها وانشغاليتها.
- افتتاح مكتب تشغيل وطني.
- افتتاح معاهد تأهيل وإعادة تأهيل وإشراك الجامعات بشكل فعال في هذه المهمة.
- إحداث هيئة عامة تعني بضبط التزايد السكاني نظراً لخطورة الوضع.

- إطلاق برامج وطنية (تثقيفية، تنظيمية، قانونية،) لمعالجة الموضوع

تأثير تزايد عدد السكان على المردود الاقتصادي العام



الشكل (5)

المحور الرابع: ملامح استراتيجية لتنمية رؤوس الأموال الفكرية العربية:

4 - 1 - الأهداف الإستراتيجية:

ترسم الاستراتيجيات والخطط الوطنية والقومية انطلاقاً من متطلبات الواقع والطموح القومي، وقد تكون أهداف التنمية في الجزائر والأقطار العربية في هذه المرحلة، حيث يزداد التنافس التقني والتجاري وتنتشر وتفرض مبادئ العولمة، هي:

- زيادة القدرة التنافسية للصناعات الوطنية.
- زيادة وتضخيم القيمة المضافة على المواد الأولية المحلية¹².
- زيادة دور الموارد البشرية المتوفرة في التنمية، وتصريف أكبر قدر من التزايد السكاني في الصناعة.

بناءً على ما تقدم ومساهمة متواضعة في هذا المجال نقترح بعض الأفكار حول استراتيجية الموارد البشرية.

4.2 - أفكار حول استراتيجية تنمية الراس المال الفكري:

تم بناء مقترح الاستراتيجية في هذه الدراسة على المبادئ التالية:

- 1 - التطوير المستمر للعاملين تطوير مستمر للأعمال.
- 2 - لا مركزية في القرار وتوزيع جيد للمسؤوليات والصلاحيات.
- 3 - المدير مؤهل ومسؤول وبقدر الصلاحيات تكون المسؤوليات والرجل المناسب في المكان المناسب¹³.

4 - مرونة في التغيير وإشراف غير مباشر على التنفيذ.

5 - بقدر العطاء يكون الراتب والربح.

6 - التأكيد على التطوير النوعي.

تتضمن الاستراتيجية المقترحة المواضيع التالية:

4 - 2 - 1 - إعادة هيكلة النظام التعليمي لتلبية حاجات الصناعات الحديثة والتطور التكنولوجي المتسارع في¹⁴:

- نوعية الراس المال الفكري المطلوب للصناعة المحلية.

- كمية الراس المال الفكري المطلوب للصناعة.

4 - 2 - 2 - إعادة النظر في القوانين والأنظمة المتعلقة بالتعليم والتدريب والبحث

والتطوير لـ:

- تحقيق لا مركزية في اتخاذ القرارات الخاصة في أنظمة القبول والمناهج لزيادة المرونة،

والتأقلم مع التطور الصناعي السريع، وتخفيف العطالة الكبيرة في اتخاذ القرارات¹⁵.

- ربط الجامعات والمعاهد ومؤسسات البحث والتطوير بالصناعة الوطنية.

5 - 2 - 3 - بناء منظومات تدريب وإعادة تأهيل وطنية قومية وفعالة في سبيل:

- إعادة تأهيل الأطر العلمية والفنية الحالية، لتكون قادرة على الانخراط في عملية التنمية القائمة.

- تدريب الأطر العلمية والفنية المشاركة في عملية التنمية لتلبية الحاجات المستجدة.

4 - 2 - 4 - إعادة هيكلة منظومة البحث والتطوير لتكون قادرة على 16:

- استيعاب وتوطين التقنيات القائمة والعمل على تطويرها وتسويقها.

- تطوير تقنيات وطنية تجعل الصناعات الوطنية منافسة في السوق العالمية.

4 - 2 - 5 - إعادة هيكلة صناعات القطاع العام والمشارك القائمة بهدف 17:

- تحسين إدارتها لتحسين أدائها.

- تأمين مرونة أكبر في التخطيط للإنتاج نوعاً وكماً.

- تأمين مرونة أكبر في الاستخدام والتسريح والأجور.

4 - 3 - وسائل تنظيمية وإجرائية:

- تشكيل لجان وطنية من الجامعات والمعاهد التعليمية والصناعة لإعادة هيكلة

الجامعات والمعاهد لتأمين الموارد البشرية اللازمة للصناعات القائمة نوعاً وكماً 18.

- إقامة الكليات الجديدة في مواقع الصناعة القائمة.

- إقامة حدائق علم وحواض تقنية بالقرب من مواقع الصناعة القائمة ودعمها مادياً

ومعنوياً.

- تخصيص ميزانية وطنية مناسبة للبحث والتطوير تخصص للشركات الصناعية التي¹⁹:

• تستخدم الموارد المحلية.

• تطور تقنيات محددة مناسبة.

• وتصرف المساعدات من خلال لجنة وطنية مشكلة من الوزارات المختصة ومن المؤسسات الصناعية الخاصة والمشاركة.

• تقديم دعم مالي ومعنوي (إجازات دراسية) للراغبين في إعادة التأهيل أو زيادة تحصيلهم العلمي.

- إحداث مراكز تدريب وطنية وخاصة لتأهيل أو إعادة تأهيل رؤوس الأموال الفكرية اللازمة للصناعات القائمة 20.
- تشجيع قيام جامعات ومعاهد خاصة تتحرر من شروط القبول في الجامعات والمعاهد الحكومية ودعمها مالياً ومعنوياً على أن تكون الامتحانات والمناهج بإشراف حكومي مثل النظام الجديد المعمول به في المدرسة الوطنية للإدارة في هذا الموسم 2007/2008 تحت إشراف وزارة الداخلية.
- تشجيع قيام المكاتب الاستشارية والحواضن التقنية الخاصة ودعمها مادياً ومعنوياً بقدر ما تقدمه من إنجازات علمية وتقنية تصب في تطوير الصناعة الوطنية.
- إحداث كليات ومعاهد إدارة مرموقة يتم الالتحاق بها ضمن شروط مشددة كما في الدول الصناعية.
- إحداث معاهد إعادة تأهيل المديرين.
- وضع خطة زمنية للشركات العامة والمشاركة لإعادة هيكليتها والحصول على شهادة المطابقة لأحد أنواع المواصفة القياسية إيزو 9000، وتأمين متطلبات هذه المواصفة.
- تشجيع ودعم الشركات الخاصة الراغبة في الحصول على شهادة المطابقة لأحد أنواع المواصفة القياسية إيزو 900021.
- وضع برنامج زمني لرفع الحماية المطلقة عن الصناعات الوطنية لتحفيزها على التطور والمنافسة.

4 - 3 - 2 - وسائل وإجراءات قانونية:

- تعديل قانون تنظيم الجامعات لتسمح بمشاركة الاتحادات النوعية الصناعية وغرف الصناعة والتجارة في مجالس الكليات والأقسام.
- تغيير نظام القبول في الجامعات والمعاهد وعدم الاقتصار على مبدأ علامات الثانوية وإتباع نظام مزدوج، مجاني أو شبه مجاني حسب علامات الثانوية، ومدفوع غير مرتبط بالعلامات والسن كما هو متبع في عدد من الدول الصناعية 22.
- إلغاء شرط السن وسنة الحصول على الشهادة عند القبول في الجامعات والمعاهد.
- إعطاء مجالس الكليات حرية أكبر في تحديد شروط مسابقات القبول وتعديل المناهج

مع إشراف مركزي على حسن التطبيق 23.

- حسم ميزانية التدريب والتأهيل في الشركات الخاصة والعامة من ضرائب الأرباح.
- سن قوانين وتشريعات صارمة تحفظ الحقوق الفكرية والصناعية 24.

الخاتمة

من خلال هذا البحث الوجيه توصلنا إلى النتائج التالية:

- إن تنمية الرأس المال الفكري في الدول العربية وترشيده أصبح ضرورة ملحة لا يمكن التغاضي عنها.
- إن الزيادة السكانية العشوائية في جميع الأقطار العربية أصبحت عبئاً شديداً على اقتصاد الأمة الشكل (5)، لابد من التصدي لها وإيجاد الحلول المناسبة للحد من هذه الزيادة.
- إن عملية تنمية الرأس المال الفكري لزيادة القدرة التنافسية للصناعات الوطنية عملية مركبة وتمس جميع جوانب العملية التنموية، والحلول الجزئية والمنتسرة، قد تزيد الطين بله.
- إن ربط تنمية الرأس المال الفكري بالاستراتيجية العاملة للتنمية العامة أمر لابد منه .
- الإقتراحات و التوصيات: وفي الأخير لا يسعنا إلا أن نقدم بعض التوصيات من أجل وضع إستراتيجية محكمة لتنمية الرأس المال الفكري تتمثل فيما يلي:
- لابد من تحسين أداء منظومة التربية والتعليم وربطها مباشرة بالصناعة المحلية، عن طريق إجراءات تنظيمية وقانونية.
- لابد من تحسين مرونة اتخاذ القرار في منظومة التربية والتعليم لتكون قادرة على مواكبة التغيرات المتسارعة في المجال الاقتصادي والتكنولوجي وتلبية حاجات المجتمع بشكل عام والصناعة بشكل خاص.
- لابد من إعطاء أهمية خاصة في برنامج تنمية الرأس المال الفكري إلى الجانب الإداري والقيادي.

- والأهم من ذلك كله لابد من وجود استراتيجية واضحة للتنمية الصناعية يمكن على أساسها وضع استراتيجية ناجعة لتنمية الرأس المال الفكري.

الهوامش:

1. عبيد نغم حسين نعمة، أثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء المنظمي: دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط ، كلية الإدارة والاقتصاد العراق 2000 ص 45 .
 2. ميرخان ، خالد حمد أمين ، العلاقة بين الأساليب المعرفية ورأس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي : دراسة تحليلية لآراء عينة من مدري مجالس إدارة شركات القطاع الخاص في مدينة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية العراق 2003 ص 145 .
 3. يوسف، بسام عبدالرحمن، العلاقة بين تقنية المعلومات والاتصالات ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الأداء المتميز : دراسة تطبيقية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل، العراق 2002 ص 248 .
 4. مؤتمر القمة العالمي لمجمع المعلومات- جنيف 2003 وتونس العاصمة 2005 - موقع إلكتروني: <http://www.un.org/arabic/conferences/wsis/fact6.ht>
 5. سلطان ، محمد سعيد ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت 2003 ص 45 .
 6. شريف درويش اللبان، تكنولوجيا الإتصال المخاطر والتحديات والتأثيرات الإجتماعية الدار المصرية البنانية، القاهرة، 2000 ، ص 90.
 7. ماهر ، أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الخامسة ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت 2001 ص 70 .
 8. حسين ليث سعدالله- راس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية- الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الإقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للدول العربية يومي 04/03 ديسمبر 2007 بجامعة شلف ص 07 .
 9. مؤتمر القمة العالمي لمجمع المعلومات
- <http://www.un.org/arabic/conferences/wsis/fact6.htm>

10. نصر الدين بوريش- « تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كدعامة للميزة التنافسية و كأداة في تأقلم المؤسسة الاقتصادية مع تحولات المحيط الجديد» مثال الجزائر» الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الإقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للدول العربية يومي 04/03 ديسمبر 2007 بجامعة شلف ص14 .
11. بومعيل سعاد، فارس بوباكور، «أثر تكنولوجيا الإعلام والإتصال في المؤسسة الاقتصادية»، مجلة الإقتصاد والمناجمت، جامعة تلمسان، عدد 03 مارس 2004 ، ص. 205
12. سامية محمد جابر، نعمات أحمد عثمان، الإتصال والإعلام (تكنولوجيا المعلومات)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000 ، ص130.
13. حسن صبحي حسن العباس- دور الفكر المعرفي المالي في بناء نماذج موجودات المعرفة المالية- « الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الإقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للدول العربية يومي 04/03 ديسمبر 2007 بجامعة شلف ص8.
14. علي السلمي « إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية » دار الغريب مصر 2001. ص55
15. سملاي يحضيه، «التسيير الإستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية»، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، عدد 06 ، جوان 2004 ص108 .
16. عبد الحكيم أحمد الخزامي «إدارة الموارد البشرية إلى أين؟ التحديات، التجارب والتطلعات» دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، مصر 2003 ص25 .
17. عدلي علي أبوظاحون « إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعة » المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية 2000 ص70 .
18. جمال الدين محمد المرسي «الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن 21 » الدار الجامعية مصر 2003 . ص102 .
19. البنك الأهلي المصري، تكنولوجيا المعلومات والإتصال، النشرة الإقتصادية، المجلد 58 العدد الأول، 2005 ، ص 41
20. سويسي هواري، دادن عبد الغني- دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية وتطوير المعرفة- الملتقى الدولي- جامعة ورقلة- ص 200 .
21. بابا عبد القادر -تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات و أثرها على النشاط الاقتصادي في العالم العربي- الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الإقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للدول العربية يومي 04/03 ديسمبر 2007 بجامعة شلف .
22. منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية، اللجنة المساعدة للتنمية، تكنولوجيا المعلومات والإتصالات والنمو الإقتصادي في البلدان، المتطورة، ديسمبر 2004 ، ص 15 ، 17.

23..راوية حسن «مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية» الدار الجامعية
2002 ص 321

24. Union International des Télécommunications, Rapport de Développement
des Télécommunications dans le monde 2003 p92

رأس المال الفكري و إشكالية خلق القيمة (الميزة التنافسية) في منظمات الأعمال.

د. كمال رزيق

جامعة البليدة

أ. بن عمور سمير

أ. بن عبد الرحمان نصيرة

جامعة المدية.

الملخص:

شهد العالم خلال العقدين الأخيرين تحولات و تغييرات مهمة تمثلت في الثورة المعلوماتية، و بروز تطورات هائلة لتقنيات المعلومات و الاتصالات و نظم المعلومات فضلا عن مفاهيم ذات بعد حديث في أدبيات الإدارة كجودة الخدمات التسويقية وأساليب تحسينها و مفهوم رأس المال الفكري.

في ظل هذه التحديات أصبح امتلاك و تطوير الميزة التنافسية يمثل هدفا استراتيجيا للمؤسسات الاقتصادية تسعى للوصول إليه باستخدام العديد من الأساليب، أبرزها رأس المال الفكري الذي يلعب دورا مهما في دعم الميزة التنافسية المستدامة و تحقيق الكفاءة و الفعالية التنظيمية و نجاح المنظمة (المؤسسة).

مقدمة:

نظرا للتطورات و التغيرات التكنولوجية ، أصبحت المنافسة العنصر الحاسم و الحاكم في حركة النظام العالمي الجديد و هذا ما دفع منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها و أحجامها و مجالات نشاطها إلى البحث عن مختلف السبل و الآليات لتنمية قدراتها التنافسية و العمل المستمر على تدعيم مركزها التنافسي لاحتلال مركز الريادة في السوق و أمام هذه الأوضاع الجديدة اتضحت حقيقة أساسية هي الأهمية القصوى للمورد البشري باعتباره الوسيلة الفعالة و المصدر الحقيقي و الوحيد لانجاز أي تطوير أو ابتكار في أساليب العمل ، و هذا ما دفع بتلك المنظمات إلى تنمية قدراتها التنافسية بالاعتماد على ما يسمى برأس المال الفكري الذي يعتبر أهم الموجودات غير الملموسة و مصدر الإبداع و التجديد و الميزة التنافسية و من ثم فهو السلاح الذي تعتمد منظمات الأعمال (المؤسسات الاقتصادية)، لمواجهة التحديات العالمية الراهنة .

و للإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة اشتمل البحث على ثلاثة محاور تضمن المحور الأول أساسيات حول الميزة التنافسية، فيما تضمن المحور الثاني دراسة و تحليل رأس المال الفكري و الكفاءات ، وخصص المحور الأخير لمساهمة رأس المال الفكري و الكفاءات في تعزيز تنافسية منظمات الأعمال .

أولا - أساسيات حول الميزة التنافسية:

يشغل مفهوم الميزة التنافسية حيزا و مكانة هامة في كل من مجالي الإدارة والإستراتيجية و اقتصاديات الأعمال و تحقيق هذه الميزة يعتمد على كل من الأصول و المهارات التي تحوزها المنظمة .

أ- مفهوم الميزة التنافسية:

تتحدد تنافسية المنظمة بمدى قدرتها على مواجهة التهديدات و التحديات البيئية ، فهي تجعل المنظمة في مركز تنافسي أفضل و تعطيها القدرة على البقاء الاستمرارية و النمو ، و تظهر تنافسية المنظمة من خلال الاستغلال الأمثل و المتميز لقدرات المنظمة و إمكانياتها في تدعيم مركزها التنافسي و مواجهة تحديات المنافسة و يظهر من خلال هذا أن التنافسية لها بعدين أساسيين : الأول يتحدد من خلال الكفاءات و الموارد التي تمتلكها المنظمة و الثاني يتعلق بوضعيتها في السوق.

و عليه فإن الميزة التنافسية تنشأ بمجرد توصل المنظمة إلى اكتشاف طرق أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين ، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا و بمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع مفهومة الواسع⁽⁰¹⁾.

كما أن الميزة التنافسية تعتمد على نتائج فحص و تحليل كل نقاط القوة و الضعف الداخلية إضافة للفرص و التهديدات المحيطة السائدة في بيئة المؤسسة مقارنة بمنافسيها في السوق⁽⁰²⁾.

وهي تعبير عن ما تختص به المؤسسة دون غيرها و لما يعطي قيمة (أو يختلف عما يقدمه) مضافة إلى العملاء بشكل يزيد أو يختلف عما يقدمه المنافسون في السوق⁽⁰³⁾.

إذن الميزة التنافسية هي ذلك المفهوم الإستراتيجي الذي يعكس الوضع التنافسي النسبي الجيد و المستمر لمؤسسة ما إزاء منافسيها، بحيث يتجلى في شكل تقديم منتجات ذات خصائص متفردة يكون معها العميل مستعدا لدفع أكثر أو تقديم منتجات لا تقل قيمة عن منتجات المنافسين و بأسعار أقل، و بهذا المعنى يعتبر تطوير الميزة التنافسية هدفا إستراتيجيا تسعى لتحقيقه المنظمة (المؤسسة الاقتصادية) من خلال الأداء المتميز للموارد الداخلية و الكفاءات الإستراتيجية ضمن أنظمة و استراتيجيات و أنشطة و عمليات المؤسسة بما يؤدي إلى تخفيض التكاليف و تحسين الجودة و بالتالي ضمان ولاء العاملين و زيادة السوق و تعظيم الربحية على المدى الطويل⁽⁰⁴⁾.

و إستراتيجية التنافس تتحدد بثلاث مكونات رئيسية :

- طريقة التنافس : و هي الإستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة للوصول إلى ميزة تنافسية في السوق و تتحدد وفق إستراتيجية السعر و المنتج و الترويج و التوزيع - حلبة التنافس : و بقصد بها السوق المستهدفة و المنافسين للمنظمة .
- أساس التنافس : يشمل جميع ممتلكات المنظمة و مقدرتها على تحقيق ميزة تنافسية مستمرة على المدى الطويل.

و حسب بورتر فإن أصناف استراتيجيات التنافس تنقسم الى ثلاثة و هي⁽⁰⁵⁾:

- إستراتيجية التميز: تتحقق الميزة التنافسية عن طريق تحقيق جودة عالية لمنتجات المنظمة (المؤسسة) تميزها عن منتجات المنافسين بحيث يقتنيها المستهلك بغض النظر عن تكلفتها، وذلك بأفضل الامتيازات الإضافية التي يقدمها المنتج للمستهلك.

• إستراتيجية التركيز: تتحقق الميزة التنافسية بتركيز جهود المنظمة (المؤسسة) نحو منتج موحد موجه إلى شريحة مستهدفة من العملاء أو إلى حيز جغرافي محدد.

• إستراتيجية التكلفة: حيث تسيطر المنظمة (المؤسسة) على الأسواق انطلاقاً من تحكمها في التكاليف مقارنة بالمنافسين، و تتطلب هذه الإستراتيجية فترة طويلة في مجال الإنتاج، تمكنها من تخفيض التكلفة إلى حدود قياسية.

ب- مصادر و مقومات الميزة التنافسية: إن سعي المنظمات دائماً إلى امتلاك مصادر و مقومات التنافسية ، و تكوين قدرات تنافسية لتكون لها سند تنافسي دائم و مستمر و يمكن تحديد هذه المصادر في:

1- التفكير الاستراتيجي : تستند المنظمات على إستراتيجية معينة للتنافس بهدف تحقيق أسبقية على منافسيها من خلال الحياة على ميزة أو مزايا تنافسية، و تعرف الإستراتيجية على أنها تلك القرارات الهيكلية التي تتخذها المنظمة لتحقيق أهداف دقيقة التي يتوقف على درجة تحقيقها نجاح أو فشل المنظمة . إن الصياغة الفعالة و التطبيق الناجح لإستراتيجية المنظمة، بحيث تكون ملائمة للوضع التنافسي و الحالة و الموقف الذي يواجه المنظمة، بالشكل الذي يحقق لها أكبر قدر من التميز و التفوق كله ينبع من الحنكة و القدرة العلمية و الفكرية الذي يتميز بها الإستراتيجيون أو القائمون على صياغة الإستراتيجية، فكل تلك القدرات و المهارات لها دور كبير في تدعيم الميزة التنافسية و زيادة فعاليتها ، لهذا يعد التفكير الإستراتيجي من المصادر الأساسية للميزة التنافسية.

2 - المواد الأولية و معدات الإنتاج : للمواد الأولية تأثير بالغ على جودة المنتجات ، لذا يجب على المنظمة أن تحسن اختيار مورديها و التفاوض على أسعارها و جودتها ، كما أن معدات الإنتاج من أهم أصول المنظمة ، لذا يجب عليها ضمان سلامتها ، تشغيلها و صيانتها بهدف تحقيق فعاليتها لأطول وقت ، فإذا تم اختيار هذه المعدات بالشكل المناسب و الذي يوفر للمنظمة القدرة العالية على الإنتاج بالجودة و السرعة المناسبة بما يوفر لها التفوق و التميز عن المنافسين فبذلك تتحقق لها الميزة التنافسية⁽⁶⁾.

3 - التكنولوجيا : إن العامل التكنولوجي من أهم الموارد الداخلية القادرة على إنشاء الميزة التنافسية بحيث يستمد أهميته من مدى تأثيره على الميزة التنافسية ، و على المنظمة اختيار التكنولوجيا المناسبة لها و التي تجعلها في موضع أسبقية على منافسيها ، إذ يمكن تحقيق تلك الأسبقية من خلال تدعيم جهود الإبداع و الابتكار التي يكون أساسها المورد البشري ذو القدرات و المهارات العلمية و الفكرية العالية .

4- المعلومات : في ظل بيئة تنافسية تتميز بالتغير و التطور المستمر ، يجب على المنظمة أن تراقب و تتابع هذه البيئة ، كون المعلومات تلعب دورا مهما إذ تساعد المنظمة على اكتشاف منتج جديد ، إمكانية الوصول إلى السوق قبل المنافسين ، وسيلة لتطوير وسائل الإنتاج بشكل أسرع ، الطريقة التي يعمل بها المستخدمين للوصول إلى الأهداف المشتركة .

5-الجودة: وهي تشير إلى قدرة المنتج أو الخدمة على تلبية حاجيات العميل، لهذا فإن ضمان بقاء المؤسسة في السوق مرتبط بتنوع منتجاتها و خدماتها بطرق تجعل العملاء أكثر تطلعا إليها، هذا ما يدعونا إلى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في نموذج التميز في الأداء المتمثلة في القيادة و الالتزام و تحقيق الرضا الكلي للعملاء و التطوير و التحسين المستمرين، و الاندماج الكامل في العمل و التدريب و التعليم و الحوافر وأشكال التقييم الفعال لما يؤديه من أعمال، و الإجراءات المتبعة لمنع الأخطاء و التعاون الكلي بين الأطراف المشاركة في التقييم من مواقعها المختلفة لتعزيز الأداء⁽⁰⁷⁾.

6- الموارد المالية: تعتبر الموارد المالية مهمة جدا بالنسبة للمنظمة (للمؤسسة الاقتصادية) حيث تمكنها من تعميق أنشطتها و توسيعها على نطاق أكبر وذلك من خلال الاعتماد على استثمارات فعالة تعمل على تحقيق الأهداف المالية و التنافسية للمنظمة (للمؤسسة الاقتصادية).

7-الموارد البشرية: إذ تعتبر المصدر الحقيقي لتكوين الميزة التنافسية للمنظمة (للمؤسسة الاقتصادية) و تعزيزها لأن تحقيق التميز في أداء المنظمة لا يستند على مجرد امتلاكها للموارد الطبيعية أو المالية أو التكنولوجية فحسب، بل يستند في المقام الأول إلى الموارد البشرية التي تمتلك القدرة على تعظيم الاستفادة من تلك الموارد، لهذا نجد أن الأفراد هم العنصر التنظيمي الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم و الأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات و مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف التنافسية⁽⁰⁸⁾ ، و ما يمكن اضافته هو أن المورد البشري يرتبط ارتباط وثيق بالمصطلحات التالية : المعرفة ، الكفاءة و رأس المال الفكري ، فالمعرفة هي مزيج من المفاهيم و الأفكار و القواعد و الإجراءات التي تعطي الأفعال و القرارات، و بالنسبة للكفاءة هي امتلاك المعارف و الخبرات اللازمة لأداء العمل و تطبيق ذلك بفعالية، و فيما يخص رأس المال الفكري فهو نخبة الكفاءات ذات المقدرة المعرفية و التنظيمية و التي تمكنهم من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير الأفكار القديمة .

ج- تنمية و تطوير الميزة التنافسية:

على المنظمة الراغبة في تحقيق ميزه تنافسية مستمرة أن تبحث عن أسباب تطوير هذه الميزة و المتمثلة في مايلي⁽⁹⁾:

- ظهور تكنولوجيا جديدة: يمكن للتغير التكنولوجي أن يخلق فرصا جديدة في مجالات تصميم المنتج، طرق التسويق، الإنتاج أو التسليم و الخدمات المقدمة للعميل
- 2 - ظهور حاجات جديدة للمشتري أو غيرها: عندما يقوم المشترون بتنمية حاجات جديدة لديهم أو تغيير أولويات الحاجات، ففي مثل هذه الحالات يحدث تعديل في الميزة التنافسية أو ربما تنمية ميزة تنافسية جديدة .
- تغيير تكاليف المدخلات: عادة ما تتأثر الميزة التنافسية في حالة حدوث تغيير جوهري في التكاليف المطلقة أو النسبية للمدخلات مثل العمالة ن المواد الخام، الطاقة وسائل النقل، الدعاية و الإعلان و الآلات .
- حدوث تغيرات في القيود الحكومية: هناك مجموعة أخرى من المؤثرات قد تؤثر في أو تغير من الميزة التنافسية مثل : طبيعة القيود الحكومية في مجالات مواصفات المنتج، حملة حماية البيئة من التلوث، قيود الدخول إلى الأسواق، حواجز التجارة .
- ظهور قطاع جديد في الصناعة : تبرز فرصة خلق ميزة جديدة عندما يظهر قطاع سوقي جديد في الصناعة أو ظهور طرق جديدة لإعادة تجميع القطاعات الحالية في السوق و الفكرة ليست فقط الوصول إلى قطاعات سوقية جديدة من المستهلكين ولكن أيضا إيجاد طرق جديدة لإنتاج عناصر خاصة في خط الإنتاج أو طرق جديدة للوصول إلى مجموعة خاصة من المستهلكين.

ثانيا: أساسيات حول رأس المال الفكري و الكفاءات البشرية:

إن رأس المال الفكري و الكفاءات البشرية من المفاهيم الحديثة التي بدأ الاهتمام بها منذ التسعينات من القرن العشرين والذي لا يزال في مرحلة التطور و البناء، و نظرا لحدائته لم يصل الباحثين في الأدب الإداري إلى تحديد واضح لمفهومهما و مرتكز اتها .

أ- مفهوم رأس المال الفكري : يعرف رأس المال الفكري بأنه المقدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة و تتمتع بمستوى عال من الجودة و تمتلك القدرة على تحقيق التكامل للوصول إلى الأهداف المنشودة للمعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها و استثمارها بشكل صحيح، لذلك فهو:⁽¹⁰⁾

يتميز بقدرات متفردة قادرة على إنتاج الأفكار الجديدة و الأساليب المتطورة التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات.

يصعب إلى حد كبير إيجاد بديل عنهم لأنهم نجوم المنظمة و العقول المدبرة لها.

إن مصطلح رأس المال الفكري هو المعرفة التي يمكن توظيفها، لذلك فإن المعرفة لا تصبح رأسمال إلا إذا تم العثور عليها و إستخدامها لصالح المنظمة⁽¹¹⁾، و على عكس الأصول المادية التي نعرفها جميعا و نسعى لتعظيمها فإن رأس المال الفكري غير ملموس و يصعب تقييمه كما هو الحال بالنسبة لبقية أصول المنظمات، و يرجع السبب في صعوبة التقييم المادي إلى الطبيعة المميزة لهذا النوع من رأس المال الذي يعكس كل القدرات العقلية لمنظمات الأعمال و التي يصعب في نفس الوقت التعرف عليها أو إستغلالها إلى أقصى درجة ممكنة، و مع ذلك فإن فرص نجاح منظمات الأعمال في مواجهة تحديات إقتصاد المعرفة تتوقف إلى حد كبير على قدرتها على البحث عن هذا النوع من رأس المال البشري و العمل على تعظيم الإستفادة من الطاقات الكامنة لديه.⁽¹²⁾

و مما تقدم نجد أن رأس المال الفكري يتمثل في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار بما يضمن للمنظمة تحقيق التميز من خلال الإستجابة لمتطلبات العملاء و الفرص التي تتيحها التكنولوجيا، و من ثم توسيع حصتها السوقية و تعظيم نقاط قوتها، و هذا ما يؤكد على أن التعامل مع متطلبات عصر المعرفة لا يتضمن مجرد سعي منظمات الأعمال إلى امتلاك رأس المال أو التكنولوجيا الحديثة فقط بقدر ما يتضمن ضرورة توافر نوعية منفردة من الموارد البشرية يعبر عنها برأس المال الفكري.

ب- مكونات رأس المال الفكري:

يعد رأس المال الفكري أكثر الموجودات قيمة في ظل إقتصاد يطلق عليه الإقتصاد المعرفي لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شئ في منظمات الأعمال.⁽¹³⁾

و الإهتمام بهذا الأصل يعد أمرا حتميا تفرضه طبيعة التحديات العلمية و التطورات التكنولوجية السريعة و الضغوط التنافسية الجديدة التي أصبحت فيها القدرات الفكرية العالية أهم عوامل التفوق و التميز في الإقتصاد العالمي

لقد قدم Stewart نموذجا لراس المال الفكري يحدد ثلاث مكونات رئيسية هي:⁽¹⁴⁾

رأس المال البشري :

يعد المورد البشري الذي يمتلك المعارف و المهارات و الخبرات المتفوقة على قمة الهرم الإستثماري ضمن الإستثمارات الفكرية لأي منظمة، إذ أن المعارف و الخبرات التي يتمتع بها المورد البشري هي الأساس في تحديد قيمة المكونات الأخرى فالإبداع و الإبتكار ما هو إلا نتيجة لقيمة رأس المال البشري.

و لقد أكد Howell على أن المعرفة التي يمتلكها العاملون هي الإستثمار الحقيقي وتتمثل هذه المعرفة بكمية المعلومات التي يمتلكها الفرد و درجة ترابط و تكامل هذه المعارف لجميع الأفراد لتحقيق التحسينات المتواصلة لذلك تسعى المنظمات الرائدة إلى بناء رأسمالها البشري وفق أسس علمية معتمدة على التحليل الموقفي للمنظمة و تحديد قيمة رأس المال البشري للمنظمات المنافسة.

رأس المال الهيكلي:

يمثل رأس المال الهيكلي في المنظمة الهيكل المعرفي الذي يتحدد بقدرة المنظمة على نقل المعارف و المهارات و الخبرات المملوكة من قبل العاملين إلى الواقع الفعلي.

و بإمكان المنظمة الناجحة نقل المعرفة عبر قنوات متعددة بهدف إستثمارها في عمليات متنوعة، هذه العملية تعتمد على مجموعة من العوامل التنظيمية أهمها وضوح الهيكل التنظيمي و هيكل الصلاحيات و المسؤوليات و وضوح نظام المعلومات، كما أن كفاءة تطبيق المعرفة و إنتاجها يرتبط بالفلسفة الإدارية و إتجاهاتها نحو اللامركزية ودعمها للتغيير و الإبداع.

رأس المال الزبائني (رضا الزبون الداخلي و الخارجي):

تحدد قيمة المنظمة وفقا لعلاقتها بزبائنها سواء الداخليين (الأفراد العاملين) أو الخارجيين (المستخدمين للسلعة أو المستفيدين من الخدمة)، لأن رضا الزبائن وولاءهم يعد مؤشرا إيجابيا على قدرة المنظمة في مد جسور التعاون و إشباع رغباتهم و حاجاتهم، كما أن المنظمة التي تحتفظ بزبائنها تحقق مزايا تنافسية تتمثل في تعزيز القدرات الفكرية المؤدية إلى خلق القيمة.

إن الحفاظ على رأس المال الزبائني الداخلي يتطلب جهودا حثيثة من قبل إدارة الموارد البشرية في إعداد برامج التحفيز و التطوير و الصيانة لهذه الموارد، كما أن العبء

الأكبر الذي يقع على عاتق المنظمة هو الكشف عن رغبات و حاجات الزبائن الخارجيين بهدف صياغة الإستراتيجية المناسبة لإشباعها.

بعد تعرفنا على رأس المال الفكري و أن أهم مكوناته هو رأس المال البشري، نتطرق الآن إلى الكفاءات البشرية ، فالكفاءة تعبر عن امتلاك المعارف و الخبرات اللازمة لأداء العمل و تطبيق ذلك بفعالية و تصنف الكفاءات إلى صنفين :

1. الكفاءات الفردية : تمثل حلقة وصل بين الخصائص الفردية و المهارات المتحصل عليها من أجل الأداء الحسن لمهام مهنية محددة ، حيث أن الكفاءة الفردية تتحدد من خلال المزج بين الخصائص و الطباع الفردية التي تميز شخصية الفرد و المهارات والقدرات التي يكتسبها عن طريق التعلم و الممارسة العملية، و بذلك تتحدد كفاءته في إنجاز أعماله و مهامه من خلال تفاعل خصائص شخصيته و مختلف القدرات و المعارف المكتسبة سواء كانت معارف و مهارات عامة أو معارف و قدرات خاصة بمجال عمله كله كلما تحدد مدى قوة كفاءته ، و يمكن للمنظمة الحصول على الكفاءات الفردية بالاستناد إلى معايير موضوعية و دقيقة في عملية التوظيف و كذا تكوين الأفراد بشكل يتماشى مع المناصب التي يشغلونها حيث ينتظر منهم مرد ودية أكبر.

2. الكفاءات الجماعية أو المحورية: تلك المهارات الناجمة عن تضافر و تداخل بين مجموعة من أنشطة المنظمة إذ تسمح هذه الكفاءات بإنشاء موارد جديدة للمنظمة ، كما تعبر عن طاقات و إمكانيات أساسها الفكر الإنساني و المعرفة المتميزة التي يتمتع بها أفراد المنظمة كلهم أو بعضهم ، يتم التوصل إلى الكفاءات المحورية عن طريق تنمية و توصيل و تبادل المعلومات و المعارف بين أعضاء المنظمة .

ج- أبعاد و خصائص رأس المال الفكري :

من خلال العرض المفاهيمي لرأس المال الفكري، يمكن عرض أهم أبعاده التي نالت اهتمام أغلب الباحثين في مجال الأدب الإداري، و المتمثلة في⁽¹⁵⁾

1-الاستقطاب : و هو النشاط الذي بموجبه يمكن تحديد مصادر لاستقطاب الأفراد المؤهلين بهدف جذبها و اختيار المرشحين الملائمين للوظائف الشاغرة في المنظمة .

2-الصناعة: إذ تحتاج المنظمات إلى الأفراد الذين يمتلكون المعرفة و المهارة، فهم بمثابة خزين واسع من المهارات و المعرفة، و بالتالي يتطلب بناء المنظمة بالموجودات الفكرية .

3- التنشيط: لابد من استخدام المعلومات و المعارف الموجودة في عقول الأفراد أولاً بأول و ذلك من خلال شحن القدرات الذهنية لهم من خلال توفير بيئة مناسبة للمشاركة في توليد الأفكار .

4- المحافظة: هناك أساليب تتمكن المنظمة من استخدامها بهدف المحافظة على رأس مالها الفكري منها تنشيط الحافز المادي و المعنوي و التصدي للتقادم التنظيمي، ومواجهة الإحباط التنظيمي، و تعزيز التميز التنظيمي .

5- الاهتمام بالمستفيدين: يمثل الزبائن محور اهتمام عمل المنظمات إنتاجية كانت أم خدمية، و على المنظمة تفهم احتياجاتهم و تلبية رغباتهم و توقعاتهم، و يعد رضا المستفيدين من المؤشرات المهمة التي تدخل في تقييم أداء المنظمات و اتجاهاتها المستقبلية. لاسيما في ظل ثورة المعلوماتية .

6- التدريب و التطوير : إن تطوير الأفراد العاملين وفق خطة موضوعية ذات أهداف ترغبها المنظمة له ثماره المستقبلية المشرفة، و التطوير يزود الأفراد العاملين بالمعرفة و لمهارة التي يستخدمها هؤلاء الأفراد العاملون في الوقت الحاضر و مستقبلاً، في حين يعمل التدريب على صقل مهارات العاملين التي يحتاجونها من أجل رفع كفاءتهم في أداء أعمالهم.

و بغية تحديد خصائص من يتصف برأس المال الفكري بشكل علمي، ينبغي الرجوع إلى قوائم الخصائص الشخصية (للمتميزين، الموهوبين، المبدعين، المبتكرين) و عليه يمكن التطرق إلى أهم خصائص رأس المال الفكري فيما يلي :⁽¹⁶⁾

1- الخصائص التنظيمية : و تتلخص في ثلاث صفات :

1-1 المستوى الاستراتيجي : إذ يتوزع رأس المال الفكري على مستويات الإستراتيجية كافة (الشاملة، الأعمال الوظيفية، التشغيلية) و بنسب متباينة

2-1 نوعية الهيكل: يميل رأس المال الفكري للعمل ضمن الهياكل المرنة

3-1 الرسمية : يركز رأس المال الفكري على استخدام الرسمية بشكل منخفض جدا.

4-1 المركزية : يبتعد رأس المال الفكري عن الميل صوب المركزية الإدارية بشكل كبير .

2- الخصائص المهنية : و تتلخص في ثلاث صفات :

1-2 التحصيل الأكاديمي : ليس بالضرورة أن يكون رأس المال الفكري حاصلًا على شهادة أكاديمية، بل الضرورة تكمن في مواصلة تعليمهم المنظمي و تدريبهم الاثرائي .

2-2 المهارة : يتميز رأس المال الفكري بمهارات عالية و متنوعة

3-2 الخبرة : يتصف رأس المال الفكري بخبرات متقدمة .

3- الخصائص السلوكية و الشخصية : و تلخص كذلك في ثلاث صفات :

1-3 المخاطرة : يميل رأس المال الفكري إلى تحمل المخاطرة في بدء العمل بدرجة كبيرة

2-3 اللاتأكد : يحبذ رأس المال الفكري التعامل مع الموضوعات التي تتسم باللاتأكد.

3-3 المبادرة : يبادر رأس المال الفكري بتقديم الأفكار والمقترحات البناءة

ثالثا - مساهمة رأس المال الفكري و الكفاءات البشرية في تعزيز تنافسية منظمات الأعمال (المؤسسات الاقتصادية) :

يعتبر رأس المال الفكري الثروة الحقيقية للأمم و أساس عملية التنافس الاقتصادية باعتبارها أساس الإبداع و الابتكار .

أ- الموارد البشرية و الميزة التنافسية :

رأينا في مصادر الميزة التنافسية أن العامل الحاسم فيها، و الذي يوجد في قلب و خلف و أمام العوامل الأخرى هو العامل البشري، فالمنظمة لا تهدف فقط إلى المحافظة على مواردها الحالية و لكنها تسعى دوما إلى تطويرها و تنميتها للإبقاء على الميزة التنافسية.

فالمنافسة تفرض على المنظمات تحديث و تطوير جميع العمليات المتعلقة بالإنتاج و التسويق و الإدارة و أسلوب تقديم الخدمات، و هذا تحد كبير القوى البشرية يفرض عليها العمل على رفع مستوى أدائها و السعي للتميز بالجودة و الاستفادة القصوى من سهولة الاتصال لمتابعة ما يجري من حولها، و استيعابه أولا بأول مع اعتبار عملية التنمية و التطوير و التغيير منهج عمل مستمر و ليس مرحلة محددة بوقت أو تاريخ، و هذا يفرض أن تكون عملية التدريب و التنمية عملية مستمرة و نشاطا أساسيا متواصلا طوال حياة المنظمة⁽¹⁷⁾.

إذن تشكل قوة و مهارة الموارد البشرية و فعالية أداؤها قوة للمنظمة (المؤسسة الاقتصادية) و أداة لتحقيق الكفاءة المطلوبة، و بلوغ الأهداف المرسومة و التي يأتي في مقدمتها رضا العملاء المستهدفين⁽¹⁸⁾.

أثر رأس المال الفكري و الكفاءات على الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال :

تؤكد جميع الدراسات التي بحثت في دور رأس المال الفكري في الأداء المنظمي بأن رأس المال الفكري يلعب دورا جوهريا، فمن جانب اهتمام المنظمات برأس المال الفكري يحقق آثار ايجابية في الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة، و هذا الأمر دفع إدارات المنظمات الحديثة إلى تعزيز و ترسيخ جميع مكونات رأس المال الفكري سعيا إلى النجاح في طرح منتجاتها و أداء مهامها ووظائفها بكفاءة و فعالية⁽¹⁹⁾.

إن رأس المال الفكري يعتبر من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة إذ أن إستراتيجية التميز التي تتبناها المنظمة لا يمكن تحقيقها إلا من خلال النتائج الفكرية المتمثلة بالإبداع و الأفكار الخلاقة، و بالتالي تقديم منتجات جديدة تشكلت من خلال عمليات البحث و التطوير، و تأتي أهمية رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة لأنه عد من أكثر الموجودات قيمة، فهو يمثل قوة علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمة⁽²⁰⁾.

و يمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية :

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة و الخبيرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية
- و الاجتماعية .
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي و تقنياته، و توظيف نتاجاته .
- المورد البشري هو أساس الإبداع و الابتكار و التي تعتبر أساس التنافسية.
- العنصر البشري هو أساس التنظيم و التنسيق بين مختلف عناصر الانتاج المادية
- و البشرية.
- يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية .

ج- آليات الاهتمام برأس المال الفكري :

أصبح اهتمام المنظمات اليوم منصبا على التحكم في مصادر المعلومات و المعارف باعتبارها أساس التنافس، و لهذا تعمل على إدارة و تسيير رأس مالها الفكري بكفاءة من خلال الآليات التالية⁽²¹⁾:

1- تخطيط القوى العاملة : بتحديد النوعيات و المهارات و الأعداد و تجديد مصادر الحصول على النوعيات المطلوبة .

2- تعديل هيكل القوى العاملة : بالتخلص من النوعيات غير المطلوبة و جلب النوعيات المطلوبة .

3- تأكيد هيكل المهارات الجديدة : بتصميم برامج التدريب، تقديم و قياس كفاءة الأداء، إعادة توزيع الأفراد على الأعمال بحسب تناسب المهارات و متطلبات العمل .

4- تعديل نظم التعامل مع القوى العاملة : بتعديل نظم الرواتب و الحوافز و المكافآت، تعديل نظم الاستخدام و التعاقد و شروط العمل، تعديل نظم المزايا، تعديل نظم و شروط الترقية و التنمية الوظيفية .

كما تتطور المنظمات (المؤسسات) من خلال تأكيد القدرات الذاتية للتطوير و الابتكار و ذلك من خلال :⁽²²⁾.

- التنمية المستمرة لكفاءة و مهارة الموارد البشرية بالاختيار السليم، التدريب المستمر، التقييم الموضوعي، التعويض العادل عن الأداء .
- خلق الظروف المؤدية إلى الإقدام و المبادرة بين العاملين بالمشاركة في الإدارة،

خاتمة:

مما سبق نجد أن رأس المال الفكري يركز على الطاقات الابتكارية و الإبداعية الموجودة عند العاملين في المنظمة و كيفية اكتشافها و استثمارها و المحافظة عليها باعتبار أن منظمات الأعمال (المؤسسات الاقتصادية) المعاصرة تنظر إلى مواردها البشرية على أنها أغلى الموارد و أكثر الموجودات قيمة، خاصة و أن هناك تغيرات سريعة و تحديات كبيرة في عالم الأعمال بسبب العولمة و سريان حمى الاندماجات و التحالفات الإستراتيجية، وتلاحق الابتكارات و الإبداعات السريعة، أي هناك حاجة ماسة لظهور إدارة المعرفة و رأس المال الفكري كشرط أساسي للاستمرار و تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة (المؤسسة الاقتصادية).
و عليه فإن أهم النتائج المتوصل إليها هي :

- إن امتلاك و تطوير الميزة التنافسية يمثل هدفا استراتيجيا تسعى منظمات الأعمال (المؤسسات الاقتصادية) لتحقيقه في ظل التحديات التنافسية الشديدة للاقتصاد العالمي المبني على المعرفة و الكفاءات .
- رغم تباين التحليل النظري الخاص بمفهوم الميزة التنافسية إلا أن الأدب التسيري مازال يطرح جملة من المفاهيم و المصادر الجديدة و الاستراتيجيات التنافسية المتنوعة المؤدية إلى استدامتها .
- إن رأس المال الفكري من المفاهيم الجديدة و الذي لا يزال في مرحلة النمو و التطور و يعبر بصفة أساسية عن الأصول المعرفية و الأصول غير المادية للمنظمة (المؤسسة) .
- لرأس المال الفكري أبعاد عديدة أهمها الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، المحافظة الاهتمام بالمستفيدين، و التدريب و التطوير .
- لرأس المال الفكري مساهمة بارزة في تعزيز تنافسية منظمات الأعمال (المؤسسات الاقتصادية) ماله من خصائص تميزه عن الأساليب الأخرى المستعملة في هذا المجال المنظمة مطالبة بتحديد و تطوير كفاءاتها الفردية و المحورية من خلال القدرات الديناميكية التي تتمتع بها
- إن تهاون المنظمة في الاستثمار في الموارد و الكفاءات يؤدي بها إلى تقادم هذه الأخيرة و بالتالي تراجع موقعها التنافسي.

و على ضوء هذه النتائج فإننا نقدم التوصيات التالية :

- من الضروري وضع خطة إستراتيجية في المنظمة (المؤسسة الاقتصادية) تحدد استقطاب رأس المال الفكري المتمثل بالثروة الفكرية و الحفاظ عليها و تطويرها بهدف تحقيق و تعزيز الميزة التنافسية لهذه المنظمة .
- ضرورة تقديم الدعم و المساندة من قبل المديرين في أي مؤسسة اقتصادية(منظمة) لرأس المال الفكري. مع توفير كافة الوسائل المادية و المالية، و تهيئة الجو الملائم لعمل المبدعين و المتميزين من الأفراد العاملين للعمل على تعزيز تنافسية المنظمة التي ينتمون إليها.
- توفير تقنية المعلومات و الاتصالات و تطوير نظم المعلومات من خلال توفير الأجهزة و المعدات المتطورة و البرمجيات الحديثة و الشبكات الالكترونية لكي تساند رأس المال الفكري.
- لا بد من توجيه الجهود في التأهيل و التدريب، نحو خلق جيل من الموارد البشرية قادر على رفع كفاءاته الإدارية بشكل فعال في عملية تطوير المنظمات و تحسين قدراتها الإنتاجية و ذلك بالتركيز على المعرفة المعلوماتية، و تشجيع روح المبادرة والابتكار لديها .

قائمة الهوامش و المراجع :

- 1- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الإدارة الإستراتيجية ، مجموعة النيل العربية، جامعة المنصورة، 1999، ص 27.
- 2- طلعت أسعد عبد الحميد، التسويق الفعال، الدار المتحدة للإعلان مصر ، 1999، ص 106.
- 3- سملاي يحضية، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية و تنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دكتوراه دولة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2004، ص 08 .
- 4- العربي عطية، تدنية التكاليف كأداة إستراتيجية لمواجهة المنافسة المحتملة في ظل الاقتصاد الانتقالي، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 9/8 مارس 2005، ص 439 . علي الشراوي إدارة النشاط الإنتاجي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2000، ص 288.
- 5 - علي عبد الله، الأداء المتميز، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 9/8 مارس 2005، ص 233.
- 6- نصيرة بن عبد الرحمن، آليات تطوير الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية في ظل تحرير التجارة الخارجية، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البليدة، 2006، ص 58 .
- 7- نبيل مرسي خليل ، الميزة التنافسية في مجال الاعمال ، مركز الاسكندرية ، مصر ، 1998، ص 98.
- 8- عادل حرشوش المفرجي، رأس المال الفكري طرق قياسه و أساليب المحافظة عليه المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003، ص 17.
- 9- عادل محمد زايد، إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية، الدار الهندسية، القاهرة 2003، ص 67.
- 10- عادل حرشوش المفرجي، مرجع سابق، ص 20.
- 11- سهيلة محمد عباس، علاقة رأس المال الفكري بإدارة الجودة الشاملة، مجلة الإداري العدد 97، معهد الإدارة العامة، عمان، 2004، ص 129.
- 12- حسين ليث سعد الله ، رأس المال الفكري و تأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية ، الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزاي

التنافسية للبلدان العربية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، ديسمبر 2007، ص 10.

13- أنظر: عادل حرحوش المفرجي و أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 27-28

14- فيصل عبد الرؤوف الدحلة، تكنولوجيا الأداء البشري، المكتبة الوطنية، عمان، 2001، ص 61 .

15- عدلي أبو طاحون، إدارة و تنمية الموارد البشرية و الطبيعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000 ، ص 26 .

16- يوسف أحمد أبو فارة و جاسر عبد الرزاق النصور، مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات قياسه، الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، ديسمبر 2007، ص 17 .

17- حسين ليث سعد الله، مرجع سابق، ص 09.

18- آيت مختار عمر و آخرون، رأس المال الفكري العربي في عصر تكنولوجيا المعلومات و الاتصال، الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، ديسمبر 2007 ص 04 .

19- (22) مرجع سابق، ص 11.

20. Michel porter, Avantage concurrentiel des nations, inter édition, paris, 1993, p 48.

21 - Stewart, Thamas A, Intellectual capital, the new wealth of organization, Newyourk, 1997, p 201.

obeyikan.com

مراكز البحث العلمي ومنظمات الأعمال

حلقة الوصل المفقودة لتحقيق التنمية الاقتصادية

الأستاذة موساوي زهية

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان- الجزائر

الأستاذ محمد خضري

جامعة حلب- سورية

ملخص

إن التوجه المعاصر من قبل العلماء والباحثين نحو اعتبار المعرفة ذات قيمة وأنها أصبحت العنصر الرئيسي من بين عناصر الإنتاج يلقي الضوء على جانب آخر من المعرفة يتعلق بكيفية إدارتها Knowledge Management ، حيث تلجأ بعض الشركات إلى تقليص حجمها في سبيل مواجهة المنافسة، مما يمكنها من تخفيض تكاليفها. وما لم تكن الشركات قد احتفظت بالمعارف التي يمتلكها العاملون لديها فإنَّ تصغير حجمها يمكن أن يؤدي إلى خسارة جزء هام من المعلومات. وبسبب توسع الشركات وامتدادها على المستوى العالمي فإنَّ الحواجز الجغرافية يمكن أن تؤثر على تبادل المعرفة، وتحدُّ من سهولة الوصول إلى المعلومات. إنَّ هذه الأسباب وغيرها تدفع الشركات للبحث عن طرق أفضل لإدارة المعرفة.

و تعرضت الورقة بشيء من التفصيل إلى وضعية البحث والتطوير وكذا الإبداع التكنولوجي في الجزائر، وذلك بالتطرق إلى سياسة البحث العلمي والتطور التكنولوجي الوطنية والهيكل والمؤسسات البحثية في الجزائر وأخيراً تقييم أداء هذه الهياكل بالوقوف على المنجزات المتحققة والعوائق التي تحد من أدائها لمهامها.

مقدمة:

تعتبر المعرفة الصفة الأساسية للمجتمع الإنساني الراهن، ومن خلالها تحققت معظم التحولات العميقة والمهمة في كل مجالات الحياة، لما لها من علاقة عضوية بتنمية المجتمعات الإنسانية، إذ أنها أحد المكتسبات المهمة للاقتصاد والمجتمع. فبناء القدرات الإنسانية وتطويرها باعتبارها العنصر الإنتاجي الرئيسي والمحدد الأساسي للإنتاجية إنما ينطلق من تطوير كفاءة وقدرات الموارد البشرية .

إن امتلاك وسائل المعرفة بشكل موجه وصحيح واستثمارها بأبعادها العلمية الدقيقة من خلال الاستخدام الكثيف للمهارات وأدوات المعرفة الفنية والابتكارية والتقانية (التكنولوجيا) المتطورة لا بد وأن يشكل إضافة حقيقية للاقتصاد الوطني وقاعدة للانطلاق نحو التحول إلى الاقتصاد المبني على المعرفة Knowledge - Based Economy .

إن التوجه المعاصر من قبل العلماء والباحثين نحو اعتبار المعرفة ذات قيمة وأنها أصبحت العنصر الرئيسي من بين عناصر الإنتاج يلقي الضوء على جانب آخر من المعرفة يتعلق بكيفية إدارتها Knowledge Management ، حيث تلجأ بعض الشركات إلى تقليص حجمها في سبيل مواجهة المنافسة، مما يمكنها من تخفيض تكاليفها. وما لم تكن الشركات قد احتفظت بالمعارف التي يمتلكها العاملون لديها فإنَّ تصغير حجمها يمكن أن يؤدي إلى خسارة جزء هام من المعلومات. وبسبب توسع الشركات وامتدادها على المستوى العالمي فإنَّ الحواجز الجغرافية يمكن أن تؤثر على تبادل المعرفة، وتحدّ من سهولة الوصول إلى المعلومات. إنَّ هذه الأسباب وغيرها تدفع الشركات للبحث عن طرق أفضل لإدارة المعرفة.

وتجدر الإشارة إلى أن المعلومات وحدها ليست هي القوة، بل القوة تكمن في التمكن من الحصول على أجزائها ومعالجتها واسترجاعها، وذلك بإجادة استعمال أدوات تقنية المعلومات مثل الحاسوب والبرمجيات والانترنت وأجهزة الاتصالات الحديثة. و التقنيات وحدها لا تكفي، بل كذلك الاهتمام بالعلم والعنصر البشري متمثلاً في العلماء والمهندسين والتقنيين، ووعي المجتمع بأهمية التحول إلى مجتمع معلوماتي، ووعي صانعي القرار بوضع السياسات والتشريعات اللازمة وتبني عملية التحول.

1- مفهوم الاستثمار المعرفي:

أصبحت التنمية الاقتصادية والبشرية -مع قدوم القرن الحادي والعشرين- تعتمد أكثر من أي وقت مضى على المعرفة وكيفية استغلالها وفق سياسة إستراتيجية تستند إلى مبادرات ومشاريع حيث تمثل التكنولوجيا أهم عناصر هذه المعرفة، ما يوضع اقتصاد الوطن العربي في نمط تنموي يقوده إلى صناعة وزراعة ذات تنافسية مستدامة.

فاقتصاد المعرفة، هو الاقتصاد الذي يلعب فيه توليد المعرفة واستثمارها الدور الأكبر في إيجاد الثروة، إذ أن الاستثمار في هذا الاقتصاد أصبح مجزياً جداً على كافة الأصعدة، وقد دلت دراسة حديثة للاتحاد الأوروبي على أن الاستثمار بيورو واحد في البحث العلمي يعطي سبع وحدات إضافية على مدى السنوات الخمس التي تلي نهاية المشروع وتطبيق نتائجه.

في عصر الثورة الصناعية وجدت الثروة عبر استثمار الآلة، أما في الاقتصاد الجديد فمصدر الثروة هو الاستثمار في المعرفة، وباعتبار أن القاعدة الرئيسية لهذا النوع من الاستثمار، هي التكنولوجيا، فمن أبرز التحديات التي تواجه الدول العربية حالياً هو تخلف منظوماتها للعلوم والتكنولوجيا القائمة لديها والتي تحتاج إلى إعادة النظر في كيفية تطويرها والاستفادة منها بطريقة تسمح بالحقاق بركب الدول المتطورة، وتحقيق التنافسية الدائمة.

من خلال كل ما سبق يمكن تعريف الاستثمار المعرفي بأنه: «الاستغلال والاستثمار الأمثل والتوظيف الفعال لمخرجات البحث العلمي من اختراعات وإبداعات ضمن منظمات الأعمال قصد تحقيق التنمية الاقتصادية والتنافسية الدائمة».

ولا بد من الإشارة إلى مؤشر اقتصاد المعرفة الذي تبناه البنك الدولي knowledge Economy Index . يتكون المؤشر من أربعة مؤشرات جزئية تمثل دعائم اقتصاد المعرفة وهي⁽¹⁾:

1. الباعث الاقتصادي وطريقة الإدارة المؤسساتية Economic Incentive and Institutional Regime .
2. التعليم Education .
3. الابتكار Innovation .

4. البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات Information Communications & Technology . بالإضافة إلى متغيرين يصفان الأداء الاقتصادي والاجتماعي.

وفي حساب البنك الدولي لهذا المؤشر - إذ يبلغ القيمة الإجمالي (10) نقاط - على أغلب دول العالم يتبين لنا الجدول التالي:

مؤشر اقتصاد المعرفة	البلد
2.20	سورية
5.17	الأردن
4.84	المملكة العربية السعودية
3.84	مصر
4.88	لبنان
5.89	الإمارات العربية المتحدة
4.85	تركيا
5.52	ماليزيا
2.80	الجزائر
3.21	المغرب
4.11	تونس
7.77	اسبانيا
7.56	ايطاليا
9.24	السويد
8.61	كندا
8.69	الولايات المتحدة الأمريكية
8.47	ألمانيا
8.54	نيوزيلاندا

يتضح لنا العلاقة الوثيقة التي جسدها اقتصاد المعرفة ما بين العلم وتحقيق التنمية الاقتصادية.

علاقة العلم والتكنولوجيا بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية:

بينت الأبحاث الاقتصادية الأخيرة العلاقة الوطيدة بين التقدم العلمي والتكنولوجي

لدولة وبين معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها، حيث يقدر بعض الاقتصاديين أن أكثر من 50% من النمو التراكمي لدخل الفرد (Historical Growth per Capita Income) في الولايات المتحدة يعود إلى التقدم التكنولوجي الأمريكي، كما تبين أن «العائدات الاقتصادية الكلية (Total Economic Return) للاستثمار في البحث والتطوير أعلى بعدة مرات من كل أشكال الاستثمارات الأخرى»⁽²⁾.

كما يقدر الاقتصاديون حالياً أن أكثر من 50% من الناتج المحلي الإجمالي GDP في دول OCDE مبني على المعرفة، فقد ازدادت الصناعات المبنية على المعرفة في معظم الدول المتقدمة بالنسبة إلى مجمل الصناعة بين عام 1970 وعام 1994، ويتبين ذلك أيضاً من زيادتها في صادرات هذه الدول، حيث وصلت نسبة الصادرات المبنية على المعرفة في اليابان إلى 36% وفي الولايات المتحدة إلى 37%، و32% في المملكة المتحدة.

إذا كان الاقتصاديون في بحثهم عن أسباب مصادر النمو الاقتصادي ومحددات التنافسية، يعيدونها إلى عدد من العوامل منها: التزايد في مدخلات العمل وتحسين في نوعية هذا المدخل والزيادة في رأس المال المادي واقتصاد الحجم، فإنهم يعيرون أهمية خاصة إلى دور التحسن في التعليم والتقانة؛ إذ أن المعارف الجديدة ليست قادرة على تقليص كمية المدخلات اللازمة للإنتاج فحسب، بل تمكن من تقديم منتجات جديدة أيضاً، وتستعمل مواد لم تكن ذات قيمة اقتصادية أو لم تستعمل الاستعمال الاقتصادي كالمعرفة، وهذا ما انعكس على النظريات الاقتصادية للنمو، كنظرية النمو الجديدة New Growth Theory حيث جعلت من التقدم التكنولوجي متغيراً داخلياً endogenous في النموذج، ويمكن أن يُعبر عن دالة الإنتاج كما يلي:

$$Y=f(K, L, H, A$$

حيث أن:

Y: الدخل (الناتج المحلي الإجمالي). L: العمل.

K: رأس المال المادي. H: رأس المال الإنساني.

A: التغير التكنولوجي

هناك مظهر آخر لنظرية النمو الجديدة هو أنها تركز على رأس المال الإنساني. كما وضعها⁽³⁾ Lucas:

«المحرك الأساسي للنمو هو تراكم رأس المال الإنساني- أو المعرفة- والمصدر الرئيسي لاختلاف مستويات المعيشة بين الأمم هو الاختلاف في رأس المال الإنساني. يلعب رأس المال المادي دوراً جوهرياً ولكنه بدون شك هو دور ثانوي. يحدث رأس المال الإنساني في المدارس، في الأبحاث التي تقوم بها المنظمات، وفي أثناء سير إنتاج السلع والالتزامات المالية في التجارة».

حيث أن العامل الأولي للنمو الاقتصادي هو ابتكار واكتساب ونشر المعرفة الحالية وإنتاج ونشر المعارف الجديدة وهذا ما يؤكد عليه الاقتصادي Robert Solow الحائز على جائزة نوبل في قوله: "إن 34% من النمو في الاقتصاد هو بسبب نمو معارف جديدة. إضافة إلى أن 16% من النمو الاقتصادي هو ناتج عن الاستثمار في رأس المال الإنساني عن طريق التعليم. وبناء عليه فإن 50% من النمو الاقتصادي متعلق بالمعرفة (4)». ولاستدامة النمو الاقتصادي فإن الأفراد والمنظمات والدول تُطور برامج لإدارة المعرفة وذلك لتحسين الفاعلية والكفاءة في أنظمتهم المعرفية. إن تحسين المعرفة يتطلب اكتساب معارف من مصادر خارجية، وأخرى يتم إنتاجها من مصادر داخلية من خلال نشر وتخزين واستخدام المعرفة.

لقد تنبّهت الدول والمنظمات لهذه الظاهرة ولذلك نلمس خلال العقود الأربعة الأخيرة ازدياد متواصل لنسبة ما تصرفه الدول المتقدمة على البحث التطوير من القطاعين العام الخاص إلى الناتج المحلي الإجمالي، من جهة أخرى تنبّهت بعض الدول النامية لذلك وزادت ما تصرفه على منظومة العلم والتقنية لديها بشكل كبير مما أدى لمعدلات نمو مرتفعة عندها (دول شرق وجنوب شرق آسيا).

ويبدو الآن أن الميزات التفاضلية التقليدية Comparative advantage للدول النامية (رخص اليد العاملة، توفر المواد الأولية، توفر الأرض) تقل أهميتها تدريجياً بالمقارنة مع ازدياد أهمية الميزات التنافسية المبنية على المعرفة Competitive advantage والتي تؤدي إلى زيادة في الإنتاجية وفي القدرة التنافسية، علماً بأن القوة المحركة لهذه الميزات التنافسية هي النظام الوطني للإبداع NIS.

أثر التقانة في الفرد والمؤسسة:

يدفع التقدم العلمي والتقني باتجاه التغيير الاجتماعي - الاقتصادي على المستوى الفردي بمعدل متزايد. وكان للفرد حتى القرن السابع عشر الضمان المعقول للعيش فترة

عمرية كاملة لخمس وثلاثين سنة ضمن نظام تقائي واحد. إلا أنه منذ ذلك الحين أجبر التمديد المتزايد للفترة العمرية إلى خمس وسبعين سنة وسرعة التغيير التقائي الفرد على العيش في ظروف تقائية غير مستقرة. واليوم، يتوقع الموظف العادي في مجتمع صناعي أن يجدد التدريب مرات عديدة خلال فترة حياته العاملة البالغة حوالي خمسين سنة. وفي هذا الصدد يشير "مايكل براون" المدير المالي لشركة Microsoft إلى أن "الطريقة الوحيدة التي تستطيع أن تنافس بها اليوم هي أن تحيل رأسمالك المعرفي إلى التقاعد قبل أن يقوم بذلك شخص آخر". فالمهارات الجديدة التي يتقنها العامل تصبح غير ذات قيمة بعد 3-5 سنوات. ونتيجة ذلك كان على البلدان الصناعية أن تطور منظومات واسعة لإعادة التدريب والتعليم غير الرسمي لصيانة خبرة قوتها العاملة.

ولم يكن أثر التغيير التقائي أقل دراماتيكية على مستوى المؤسسة، فقد سجلت في عام 1993 شركة IBM أكبر خسارة في تاريخ الشركات الأمريكية (5 مليارات دولار). وكانت حصة IBM في صناعة الحواسيب العالمية في عام 1970 قد بلغت 80%، وقد انخفضت هذه النسبة إلى 60% في الثمانينيات. وعلى الرغم من أن IBM كانت في الطليعة في تقانة الحاسوب، فإن تأخيرات داخلية في تبني تقانات إنتاج متقدمة لخفض كلفة الإنتاج وكذلك تأخيرات في تطبيق الابتكارات التي ابتدعها الباحثون التابعون لها وضعت الشركة في حال بالغ الضرر⁽⁵⁾. وذلك يعود إلى وجود مفارقة إنتاجية تبين هذه المفارقة أن أرباب الأعمال ما زال أمامهم الكثير ليصلوا إلى السيطرة على تكنولوجيا المعلومات Information Technology (IT). ففي عام 1985، قُدر الإنفاق على معدات معالجة المعلومات بـ 16% من مجموع الأسهم الرئيسية في قطاع الخدمة (بمجموع 424 بليون دولار) وذلك بزيادة 6% عن ما كان عليه الحال قبل 50 عام. وفي عام 1996 أنفقت شركات الولايات المتحدة الأمريكية 43% من ميزانيتها الرئيسية على معدات وأجهزة الكمبيوترات مما يعادل مبلغاً ضخماً هو 213 بليون دولار، وهذا المبلغ أكبر بكثير مما تنفقه على المعامل وأدوات النقل أو أية معدات متينة أخرى⁽⁶⁾. فبالإضافة إلى تكاليف أجهزة الكمبيوترات كان هناك ما يتعلق بها من أجور الموظفين، وتكاليف برامج الكمبيوترات، وتكاليف الصيانة، وتكاليف بناء وتصلح الغرف المكيفة لهذه الكمبيوترات، وتكلفة التدريب المرافق لذلك. مجموع هذه التكاليف الإضافية قد أصبح أعلى بكثير من ثمن الأجهزة. فقد وصل مقدار كلفة إدخال الكمبيوترات عام 1996، إلى 500 بليون دولار في الولايات المتحدة الأمريكية وأكثر من ترليون دولار في العالم. أثناء هذه الزيادة الصاروخية للمبالغ

ازدادت سيطرة الكمبيوتر ويمكن القول إنها تتضاعف كل 18 شهراً.

ويتساءل Devlin (دفلين) كيف كان أثر نمو ظاهرة الإنفاق على الكمبيوترات في الإنتاج؟ يُرجع Devlin هذا الأثر إلى المفارقة الإنتاجية، فالتقدم الهائل في استعمال الكمبيوتر قاد إلى عدم زيادة فعلية للإنتاج، مستشهداً من الواقع حيث ازداد إنتاج الولايات المتحدة الأمريكية بين سنتي 1950-1965، وهي فترة البدء بإدخال الكمبيوتر بمعدل 2% في السنة. أما منتصف الستينيات ومع تسارع نمو الكمبيوتر فقد بقي ربح الإنتاج أقل من 2%⁽⁷⁾.

2- مفهوم الابتكار والإبداع:

يفرق أهل الاختصاص ما بين الابتكار والذي يتعلق باكتشاف فكرة جديدة مميزة، أما الإبداع فهو وضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية، سلعة أو خدمة⁽⁸⁾، كما يعرف الابتكار بأنه القدرة على إدارة المعرفة على نحو خلاق، استجابة لمتطلبات السوق وحاجات المجتمعات بمعنى أنه قدرة المجتمع على توظيف رأس المال المعرفي في إنتاج التقانة واستغلالها لعملية التنمية الاقتصادية.

أ- منظومة العلم والتكنولوجيا:

لكل دولة منظومة للعلم والتكنولوجيا S&T System تعكس الأهمية التي توليها هذه الدولة والتكنولوجيا، وتعكس الدور الذي يلعبه العلم والتكنولوجيا في عملية التنمية لدى تلك الدولة. تشتمل هذه المنظومة على مركبات تؤلف منظومة متكاملة. تتوزع على القطاعات المختلفة في المجتمع، فلكل قطاع منظومته الفرعية للعلم والتكنولوجيا. أما المركبات فيمكن النظر إليها وفق محورين:

الأول: يعكس مجال النشاط العلمي والتكنولوجي مثل تنمية القوى البشرية والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ونقل التكنولوجيا والإنتاج والتسويق والخدمات العلمية والتكنولوجية (التقييس، المعلومات، الشركات الاستشارية).

الثاني: يعكس المستوى أو العمق أو درجة التعقيد التي تعمل بها الدولة في كل مجال نشاط من المجالات المذكورة أعلاه.

تكلم أيضاً الدكتور محمد مرياتي⁽⁹⁾ عن النظام الوطني للإبداع والابتكار، حيث يعرفه بأنه «هو تحقيق تطوير أو تعديل جديد على مادة أو عملية إنتاجية أو خدمة لتحقيق عائد اقتصادي».

ب- تأثير غياب نظام وطني للابتكار على التنمية في العالم العربي:

تدل بعض الدراسات على وجود منظومة عربية غير مهمة للعلم والتكنولوجيا فهناك ما يزيد عن 175 جامعة في الوطن العربي، ويزيد عدد الأساتذة في مجالات العلم والتكنولوجيا عن 50 ألف أستاذ، أما عدد الخريجين الجامعيين فيقارب العشرة ملايين منهم ما يزيد عن 700 ألف مهندس، ويصرف العالم العربي سنوياً ما يزيد عن سبعة بلايين دولار على التعليم العالي. من جهة ثانية توجد أكثر من ألف وحدة بحث. كما تدل إحصائيات مؤشر النشر العلمي ISI على أنه عام 1996 كان عدد النشرات العلمية التي شارك فيها باحثون عرب من العالم العربي يزيد عن 6652 مقالة. من جهة ثالثة توجد العديد من الشركات الصناعية الكبرى في مجالات البترول والبتروكيماويات والصناعات الصيدلانية والكابلات الكهربائية والصناعات الغذائية وغيرها. وتدل الدراسات أيضاً على أن العالم العربي قد استثمر بين عامي 1980 و1997 ما يزيد عن 2500 بليون دولار في تشكيل رأس المال الثابت الإجمالي، غير أن هذه المنظومة العربية للعلم والتكنولوجيا وهذا الاستثمار الكبير في الأصول الثابتة لم يؤد في هذه الفترة إلى زيادة في دخل الفرد.

لكن هذه المنظومة الهامة للعلم والتكنولوجيا العربية لم توظف في إطار نظام للابتكار نتيجة:

- عدم الوعي العام بأهمية ودور العلم والتكنولوجيا في التنمية.
- عدم وجود سياسات رسمية للعلم والتكنولوجيا مع آليات ووسائل محددة لتنفيذها.
- عدم وجود مؤسسات وسيطة تربط مركبات منظومة العلم والتكنولوجيا، مما يعيق تحول هذه المنظومة إلى نظام فعال للابتكار.
- ضعف في عدد العلماء والباحثين وهجرة الكثير منهم إلى خارج الوطن العربي.
- ضعف الاستثمار العام والخاص في مجالات العلم والتكنولوجيا المختلفة مثل التعليم العلمي والتكنولوجي والبحث والتطوير والتقييم والمعايير ونشر المعلومات العلمية والتكنولوجية.
- عدم اهتمام القطاع الخاص بالاستثمار في البنية التحتية للعلم والتكنولوجيا وخاصة البحث والتطوير.

3- البحث العلمي القاعدة الرئيسية للابتكار:

البحث و التطوير R&D نشاطان حيويان لكل من التطبيق المعتمد على الذات للتقانة، وكذلك البقاء على المدى البعيد للمجتمع في العالم الحديث. وهكذا فإن للبحث والتطوير أهمية استراتيجية، فقد أصبح هذا النشاط ركناً حاسماً في المنظومات الوطنية للتجديد منذ بداية هذا القرن وهذا يعني أن النشاط المتعمد لإنتاج المعرفة أخذ على محمل الجد من قبل أصحاب المشاريع ومتخذي القرار، وأنه يشكل جزءاً هاماً من الجهود الكلية المكرسة للتجديد. وعلاوة على ذلك، فإن حصة الموارد المكرسة لهذا النشاط زادت باستمرار منذ نهاية الحرب العالمية الثانية⁽¹⁰⁾. وقد زادت بلدان عربية عديدة إنتاجها البحثي؛ إلا أنه لم يرقى إلى المستوى المطلوب منه؛ ومع ذلك فإن فوائد نشاطات البحث والتطوير لا يمكن تأمينها من دون نظام معقد لشبكات عمل وعلاقات.

أما الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالإنفاق على البحث والتطوير تكمن بإضافة إضافة إلى مخزون المعرفة العالمي world knowledge stock من أجل بلد ما بمفرده فالبحث والتطوير⁽¹¹⁾:

يُمكن من فهم واستيعاب المعارف الأخرى في المخزون العالمي؛

يكون مهارات للعمال يمكنها من الاستخدام الفعال effective use للمعرفة؛

يُمكن بلد ما لأن يكون السباق في اكتساب واستعمال الإضافات من مخزون المعرفة العالمي، ولذلك فهو يمنح المنافع والقوة للقائد الذي يسيطر على المعرفة، انطلاقاً من مقولة فرانسيس بيكون ” إن المعرفة هي القوة“.

من وجهة نظر كل من Cohen & Levinthal فإن ”البحث والتطوير يطور المعارف الجديدة ويمكن أيضاً الشركات من أن تستوعب منشأ المعرفة في أي مكان آخر“⁽¹²⁾.

إن استخدام أو نشر التكنولوجيا ربما يتأثر بواسطة البحث والتطوير ويندرج ضمن هذه المسألة عدة عوامل منها:

- مدى توفر التمويل طويل الأجل من أجل الاستثمارات التكنولوجية؛
- مدى توفر رأس المال لتشغيل شركات جديدة؛
- مدى توفر المهارات لدى العمال؛

- المواقف تجاه المخاطرة؛
- الشروط المتوفرة في الاقتصاد الكلي؛
- انتشار تكنولوجيا المعلومات؛
- البيئة السياسية و السياسة الضريبية .

وللبحث العلمي والتطوير أهمية في تحقيق غايات الأمة في التنمية والأمن والمشاركة الفعالة في التقدم الحضاري العالمي، كما أن الدعوة إلى الاستثمار في ميدان البحوث، الأساسية والتطبيقية سواء في الجامعات أو مراكز البحث المتخصصة أو المؤسسات الاقتصادية الإنتاجية، تجد ما يبررها في العائد الكبير لهذا الاستثمار على المستويين المؤسسي والوطني. ويقوم العنصر البشري المؤهل عالياً بالدور الأكبر في تنشيط البحوث العلمية من حيث توليد المعارف العلمية و نقلها و استغلالها.

كما تساهم البحوث بدورها في تطوير الكفاءات البشرية و توفير العوائد التي تكفل تنميتها .

و يجمع الاقتصاديون في دراستهم لبلدان مختلفة من حيث النمو الاقتصادي على أن الموارد الطبيعية ليست الوحيدة المسؤولة عن فروق النمو بين الدول، فاليابان لا تمتلك سوى موارد قليلة وتستورد أغلب الطاقة اللازمة لصناعتها، مع ذلك حققت نمواً اقتصادياً كبيراً على امتداد العقود، بالمقابل فإن دولاً غنية بمواردها، مثل غانا وكينيا وبوليفيا، لم تحقق سوى نمو بطيء وما زالت فقيرة. ويستنتج المحللون أن الموارد الطبيعية قد تكون غير مجدية من دون التنظيم والمهارة والتقنية ورأس المال، وهي عوامل الإنتاج اللازمة لتنمية الدول.

إذن للبحث العلمي الدور الأكبر في تحقيق التطور التكنولوجي، والذي يعرف بأنه إدخال منتجات جديدة أو أساليب جديدة في الإنتاج أو وسائل إنتاج جديدة بحيث تمكن العمال من إنتاج أكبر بتكلفة أقل، ويحدث التطور التقني من خلال التكوين الرأسمالي والاستثمار في مجالات البحث العلمي والتطوير، وهو كأي استثمار، يتطلب تضحية آنية مقابل منافع مستقبلية أكبر⁽¹³⁾.

ويجمع علماء تاريخ الاقتصاد على أن التطور التكنولوجي السريع كان السبب الأساسي للتقدم الاقتصادي خلال القرون الأخيرة، فقد أدت التكنولوجيا إلى تغيير أسلوب الحياة

وساهمت في تنمية مصادر الطاقة وبدائلها والتقدم في النقل والمواصلات، وهو ما أسس لمجتمعات ما بعد الصناعة.

ومع أن التقدم التقني قد أدى دورا مهما في تطوير التقدم المادي فإنه ليس شرطا كافيا لاستمرار النمو الاقتصادي، إذ إن التكنولوجيا الحديثة تكون متاحة للجميع بعد فترات الحماية، بما فيها للدول النامية، و لكن هذه الدول الأخيرة لم تحقق النمو السريع مما يشير إلى أنه شرط لازم ولكن غير كاف للتطور الاقتصادي.

فلكي تتمكن التقنية من دفع عملية النمو لا بد من توافر القوى العاملة ذات المعارف العلمية والتطبيقية الكافية لتشغيل الآلات المعقدة، كما لا بد من وجود المنظمين المجددين القادرين على تكييف التكنولوجيا مع حاجات المجتمع وتوفر الموارد وهيكل الأسعار في دولة ما، ولا بد من توافر الادخارات والاستثمارات اللازمة وخصوصا في مجال البنية التحتية المادية والتقنية.

وليس من المؤكد أن السوق يمكن أن تخصص الموارد المطلوبة، للتعليم والبحوث. فعندما يتخذ الناس قراراً حول كمية التعليم التي يريدون الحصول عليها أو كمية البحوث والتطوير التي يبغونها، فإنهم يوازنون بين التكاليف الحدية الخاصة مقابل المنافع الحدية الخاصة، وبذلك فإنهم لا يعون المنافع الخارجية، وكنتيجة لذلك إذا ترك التعليم والبحوث العلمية لقوى السوق فإننا سنحصل على نسبة ضعيفة لهذا المجال، الأمر الذي يتطلب تدخلاً واعياً خاصة من الحكومات باعتبارها السلطة السياسية.

يوضح الجدول التالي عدد مراكز البحث العلمي في الوطن العربي :

عدد مراكز البحث العلمي (خارج الجامعات) في الدول العربية :

الدولة	عدد المراكز	الدولة	عدد المراكز
الأردن	9	سلطنة عمان	2
الإمارات	3	فلسطين	13
البحرين	1	قطر	3
تونس	24	الكويت	5
الجزائر	30	لبنان	9
جيبوتي	1	ليبيا	18
السعودية	7	مصر	73

الدولة	عدد المراكز	الدولة	عدد المراكز
السودان	14	المغرب	16
سورية	15	موريتانيا	3
الصومال	3	اليمن	9
العراق	22		

المصدر: تقرير التنمية الإنسانية 2003 ص 73.

نلاحظ مما سبق أن أغلب مراكز البحث والتطوير في البلدان العربية غير مهيأة لتحويل ناتج بحث إلى منتج استثماري نتيجة غياب هذه التوجهات عن اهتماماتها أصلاً والنقص في الخبرات والإمكانات.

تجري البحوث في خمسة أنماط رئيسية من التنظيمات، وكل من هذه الفئات يتجاوب مع حاجة عريضة، ويبدو أن كل البلدان الصناعية ذات برامج بحث وتطوير ناضجة قد طورت بعض الاندماجات من المؤسسات التالية:

أنواع المؤسسات البحثية

الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الأخرى؛ معاهد البحث المرتبطة إدارياً بشكل وثيق مع الجامعات.	البحث الأكاديمي
مؤسسات مرتبطة بمنظمات بحث وطنية؛ مثل الأكاديميات العلمية في البلدان الاشتراكية؛ والمركز الوطني للبحث العلمي في فرنسا؛ ومؤسسة ماكس بلانك في ألمانيا؛ وهيئات الطاقة الذرية ووكالات الفضاء الوطنية؛...	الأكاديميات العلمية
مؤسسات بحث تخدم قطاعاً للإنتاج: الزراعة، الصناعة، الخدمات العامة،...	المختبرات الحكومية/ التعاونية
يمكن أن تكون هذه المؤسسات مرتبطة بالصناعات الإنتاجية أو مؤسسات بحث مستقلة.	مؤسسات في القطاع الخاص
منظمات توفر خدمات بحث تعاقدية: شركات استشارية، مختبرات بحث علوم تطبيقية، مختبرات تجارب وفحوص.	أنواع أخرى

المصدر: أنطوان زحلان (1999)، العرب وتحديات العلم والتقانة، ص 83

على الرغم من أن تجميعات المؤسسات والتركيز عليها يختلفان من قطر إلى قطر آخر فإنَّ البلدان الصناعية يبدو أن لها بعض النشاط في كل من المناطق الخمس المذكورة في الجدول أعلاه.

أ- معايير أداء البحث العلمي:

1- النشر العلمي: شهدت حركة النشر العلمي في الوطن العربي زيادة ملموسة خلال العقود الثلاثة الماضية، إذ ارتفع عدد منشورات العلماء العرب في دوريات محكمة من 465 عام 1967، إلى 7000 نشرة عام 1995. بزيادة سنوية قدرها 10%.

لكن ما يلاحظ رغم الزيادة في عدد المنشورات في الدوريات العالمية ، إلا أن النشاط البحثي مازال بعيداً عن عالم الابتكار، فجله تطبيقي، أما البحوث المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات فهي شبه منعدمة، كما تحدد مستوى جودة البحث انطلاقاً من عدد الاقتباسات المرجعية، إذ سجل في مقال واحد فقط من مصر، السعودية ، الكويت والجزائر تجاوز فيه عدد الاقتباسات 40 مرة عام 1987.

2- براءات الاختراع⁽¹⁴⁾: تعتبر براءات الاختراع مؤشرات مفيدة ومهمة عن نشاط البحث العلمي، والتطور التقني لكنها لا تعبر بحد ذاتها عن النشاط الإبتكاري الذي يعتبر أقرب صلة إلى الناتج الداعم للتنمية حيث يشمل الابتكار تطوير منتجات و عمليات إنتاج وخدمات جديدة.

تؤكد المعطيات المتعلقة بعدد براءات الاختراع ، ضعف نشاط البحث العلمي، في الدول العربية، بالمقارنة مع الدول العربية، ما يؤكد الجدول التالي :

عدد براءات الاختراع المسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية

عدد براءات الاختراع	بلدان غير عربية	عدد براءات الاختراع	بلدان عربية
16328	كوريا	6	البحرين
7652	إسرائيل	77	مصر
147	تشيلي	15	الأردن
		52	الكويت
		5	عمان
		171	السعودية

عدد براءات الاختراع	بلدان غير عربية	عدد براءات الاختراع	بلدان عربية
		10	سورية
		32	الإمارات
		2	اليمن

المصدر: تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003

ب- الموارد المخصصة للبحث والتطوير في الدول العربية:

إن تشجيع البحث العلمي يحتاج إلى سياسة جادة في توطين العلم و تأسيس البنية التحتية اللازمة له ، و هو أمر يحتاج إلى توفير ميزانية مالية، إذ يقدر ما تخصصه الدول العربية للبحث أقل من 0.2% من الناتج القومي، في حين تتراوح النسب في الدول المتقدمة ما بين 2.5% و 5% كما أن 89% من إنفاق البحث العلمي في الدول العربية مصادره حكومية بينما تزيد هذه النسبة في الدول المتقدمة عن 50%. كما تشير الإحصاءات الدولية المتوافرة عن الدول العربية، إلى ضعف أداء قطاع البحث والتطوير مقارنة ببعض الدول النامية الأخرى، فكما يشير الجدول التالي، بلغ متوسط الإنفاق على البحث والتطوير بالنسبة للناتج المحلي الإجمالي للفترة 1989-2000 في تونس، وهي تعتبر من أحسن الدول العربية أداء في هذا المجال، 0.45% ويعادل هذا الرقم فقط سدس ما تنفقه كوريا على البحث والتطوير.

تدل هذه المعطيات على غياب الوعي بالحاجة إلى دعم العلم والعلماء، حيث أن الفكرة السائدة، هو بالاستمرار في تمويل نشاطات البحث العلمي والتطوير، ستتحقق قيمة مضافة للمنتجات المتولدة عن هذه الأبحاث في حال تلتها نشاطات ابتكارية تتعلق بالتسويق لنتائج هذا البحث، وبالتالي يصبح ممكنا تمويل النشاطات الابتكارية اللاحقة من نسبة الأرباح المحققة من هذا الإنتاج الجديد، فتتولد ديناميكية تمويل مستدامة تغذي باستمرار حركة البحث والتطوير.

وكذلك الحال بالنسبة لأداء الدول العربية في مجال نشر المقالات العلمية، إذ بلغ عدد المقالات المنشورة في كوريا لسنة 1999، ستة أضعاف ما نشر في مصر التي تعتبر من أحسن الدول العربية أداء في هذا المجال، كما أن البحث والتطوير يعتبر إسهاما في تطوير التشغيل ورفع نوعيته، ويلاحظ، من متابعة إحصاءات الموارد المخصصة للبحث والتطوير

في العالم، بشرية كانت أو مادية، اهتمام عالمي بزيادة عدد العاملين والمهندسين العاملين في هذه الأنشطة.

وعليه يمكن أن نفسر تواضع الجهد التنموي التكنولوجي العربي إضافة إلى الانخفاض النسبي لمردوده، نتيجة غموض أو غياب لرؤية هيكلية لمنظومة البحث العلمي وتحديد أولوياتها

مؤشرات العلم و التكنولوجيا في البلدان العربية-

المقالات العلمية	الإنفاق على البحث و التطوير % من GDP	التقنيون و العاملون في البحث و التطوير لكل مليون	العلميون و المهندسون في البحث و التطوير لكل مليون ساكن	الدولة
1198	0.19	366	493	مصر
204	-	717	1948	الأردن
260	0.20	53	212	الكويت
19	-	493	361	ليبيا
73	-	0	4	عمان
55	0.18	24	29	سوريا
237	0.45	32	336	تونس
	-		591	قطر
6675	2.68	564	2319	كوريا
416	0.40	45	160	ماليزيا
2761	0.63	38	306	تركيا
112077	2.12	1028	2302	أوروبا
62409	-	245	778	الدول متوسطة الدخل

المصدر : تقرير التنافسية العربية 2003

عند مقارنة مؤشرات العلم والتكنولوجيا مع المؤشرات الاقتصادية، كما يوضح الجدول السابق هناك ترابط رياضي بين ما تصرفه الدولة على البحث والتطوير منسوبا لعدد سكانها ، وكذلك يوجد ترابط رياضي بين عدد العلماء والمهندسين العاملين في البحث العلمي منسوبا لعدد السكان وبين دخل الفرد.

4- آليات الربط ما بين مؤسسات البحث العلمي و القطاعات الإنتاجية:

الاستثمار المنتج للمعرفة

يبقى البحث العلمي مهم ولكن ما يفوقه في الأهمية هو عملية تطبيق نتائجها في الميدان وخاصة بالنسبة للدول النامية محدودة المال والقوى البشرية المدربة، إذ يتحتم على هذه الدول أن تكون أكثر دقة وحكمة في صرف الأموال. كما يلعب الربط الوثيق بين مؤسسات البحث العلمي والتطوير مع قطاعات الإنتاج المختلفة دوراً كبيراً في التنمية الشاملة وتطور كلا الجانبين، فبالنسبة للقطاعات الإنتاجية يؤدي إلى تطوير الإنتاج وتحسين نوعيته ما يدعم قدراتها التنافسية على المستوى المحلي والدولي، بالإضافة إلى رفع القدرات التقنية لإطاراتها البشرية وتوفير قواعد معلومات للمنتجين. أما بالنسبة لمؤسسات البحث العلمي والتطوير، فإن هذا الربط يؤدي إلى دعم البنى البحثية وزيادة الموارد التمويلية لهذه المؤسسات مما يمكنها من زيادة قدراتها التكنولوجية وتأهيل كوادرها لمواكبة التطورات التكنولوجية، بالإضافة لتوفير التغذية العكسية من القطاعات الإنتاجية التي تساعد في تحديد الأولويات البحثية التي تخدم تطور الإنتاج.

إن توظيف نتائج البحث العلمي في التنمية يعتبر من المعايير المعتمدة لقياس مدى نجاحها، إلا أن هذه العملية تواجه صعوبات في الدول العربية ، يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- محدودية خبرة مؤسسات البحث في المجال الصناعي.
- تدني مستوى المعرفة بالتقنيات الصناعية.
- الافتقار إلى الإمكانيات لتصميم و إنتاج النماذج.

إضافة إلى ذلك ميل مؤسسات البحث إلى مكافئة باحثيها انطلاقاً من ترفيتهم وسجل منشوراتهم العلمية، مما يجعل الباحث يبتعد عن الجانب التطبيقي الذي يهدف إلى حل المشكلات المطروحة عن طريق بحثه، لهذه الاعتبارات يبقى البحث العلمي غير مكتمل من حيث استثماره.

الآليات المعتمدة لتوظيف وترويج نتائج البحث العلمي:

1- المؤسسات الوسيطة والداعمة للإنتاج العلمي والتطوير التقني⁽¹⁵⁾:

لقد تزايدت أهمية أنشطة البحث العلمي والتطوير خلال القرن العشرين، وبخاصة في النصف الثاني منه نتيجة لما أحدثته هذه الأنشطة من تقدم اقتصادي وخدمي في الدول المتقدمة، حيث كانت مراكز البحث والتطوير ملحقمة بمواقع الإنتاج. ومع تصاعد حدة المنافسة الدولية على الأسواق أصبحت الحاجة للبحث والتطوير كأحد أهم مرتكزات البنية التحتية في هذه الدول أكبر من قدرة المراكز الملحقمة بمواقع الإنتاج، مما استوجب إنشاء مراكز مستقلة متنوعة الحجم والاختصاص وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية المناسبة. أما في الدول النامية، فإن البحث العلمي والتطوير لازال في خطواته الأولى، نتيجة لنقص البنية التحتية وعدم كفاية التمويل والخبرات البشرية المؤهلة، وضعف الارتباط بين مؤسسات البحث العلمي والتطوير مع القطاعات الإنتاجية.

2- المنظم الإبداعي وحاضنات الأعمال⁽¹⁶⁾:

تعتبر الحاضنات نمطاً جديداً من البنيات الداعمة للأنشطة الابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والذين لا يمتلكون الوسائل والإمكانات لتطوير أبحاثهم، نشأت فكرة الحاضنات في الولايات المتحدة الأمريكية، فهي عبارة عن إطار متكامل من المكان والتجهيزات والخدمات وآليات المساندة والاستشارة والتنظيم مخصصة لمساعدة رواد الأعمال في إدارة وتنمية المنشآت الجديدة (خدمائية، إنتاجية أو بحثية) لمدة محدودة لا تتجاوز السنتين غالباً وذلك قصد توفير فرص لنجاح المشروع.

بالنسبة لتجربة الدول العربية في هذا المجال، كانت أولى المحاولات في الأردن سنة 1989، ثم مصر 1994 ثم تونس فالإمارات المتحدة عام 2000.

3- الاستثمار الأجنبي المباشر⁽¹⁷⁾:

إن للاستثمارات الأجنبية الدور الأكبر في نقل التقنية إلى الدول العربية، استقطبت الدول المتقدمة القسط الأكبر من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر العالمية لكن تنامي معدلات الاستثمار الأجنبي المباشر الموجه نحو الدول النامية فاق مؤخراً مثيله في الدول المتقدمة فارتفع مقدار الاستثمار الأجنبي المباشر لدى الدول النامية ثمانية أضعاف بمقارنة الفترتين 1982-1987 و 1994-1999. نتيجة لذلك استقطبت الدول النامية في السنوات

الخمس الأخيرة من القرن الماضي قرابة ثلث الاستثمار الأجنبي المباشر العالمي.

- نقل التكنولوجيا وتوطينها في الوطن العربي:

تعرف نقل التكنولوجيا بالعملية الفكرية التي تتم ما بين مورد التكنولوجيا ومستوردها أو متلقيها، إذ على المورد أن يتيح فرصة للمستورد للوصول إلى معلوماته وخبراته كما أن عليه أن يقربها ويوفرها لهذا الأخير ولذلك تعد المفاوضات السابقة لهذا النقل من أصعب المهام وتتقضي خبرة خاصة. ونقل التكنولوجيا أضحت سمة بارزة من سمات التجارة الخارجية في السنوات الأخيرة وأصبحت التكنولوجيا سلعة تباع وتشترى وقابلة للتصدير استقلاً عن السلع المادية التقليدية. وهذا ما يزيد من نظرية التبعية الاقتصادية (18) لتلك الدول للدول المتقدمة.

ويمكن القيام بنقل التكنولوجيا بعدة وسائل ، ففي الإمكان أن تجري عملية النقل على أساس اتفاقيات تراخيص استغلال براءات ، أو نتيجة للاستثمارات المباشرة من جانب المورد في شكل مشروع مشترك، كما انه يمكن أن يتم نقل التكنولوجيا على أساس عقد إنشاء مصانع كاملة، وهو عقد ينشأ بموجبه مصنع جديد بالتكامل عن طريق عقود المساعدة الفنية أو عن طريق تدريب الأشخاص واستقدام الخبراء.

لكن الإشكال المطروح هو اقتصر سياسات التصنيع العربية على اقتناء وسائل الإنتاج وعدم الاهتمام بالسيطرة على التكنولوجيات المستخدمة وتوطينها، ما حولها إلى مؤسسات غير قادرة على المنافسة، فكان رد فعل الدول العربية بفرض قوانين وأنظمة حماية، مما أدى إلى إطالة عمر المنشآت لكن لفترة وجيزة إلى أن أصبحت تشكل عبئاً على الاقتصاد الوطني و سبباً لعرقلة التنمية.

وبالتالي عدم وجود نظم فعالة للابتكار يعني من الناحية العملية تبديد للموارد التي استثمرتها في البنى التحتية الصناعية ورأس المال الثابت والتي لم تحقق النهضة التقنية المرجوة ولا عائداً استثمارياً.

فالاستثمار في وسائل الإنتاج لا يعني نقلاً حقيقياً للتكنولوجيا، وامتلاكها لها بل هو زيادة في القدرات الإنتاجية، مرتبطة بفترة معينة سرعان ما تتلاشى نتيجة تقادم التقنية، في حين أنه في الدول المتقدمة تخضع نشاطات الإنتاج المماثلة إلى تطوير مستمر.

إذن لا وجود لتنمية اقتصادية دون بحث علمي منتج و مبدع ومتجدد و لا معنى لهذا الأخير دون ترجمة لمخرجاته وتوظيفها على أرض الواقع لتحقيق تنمية اقتصادية

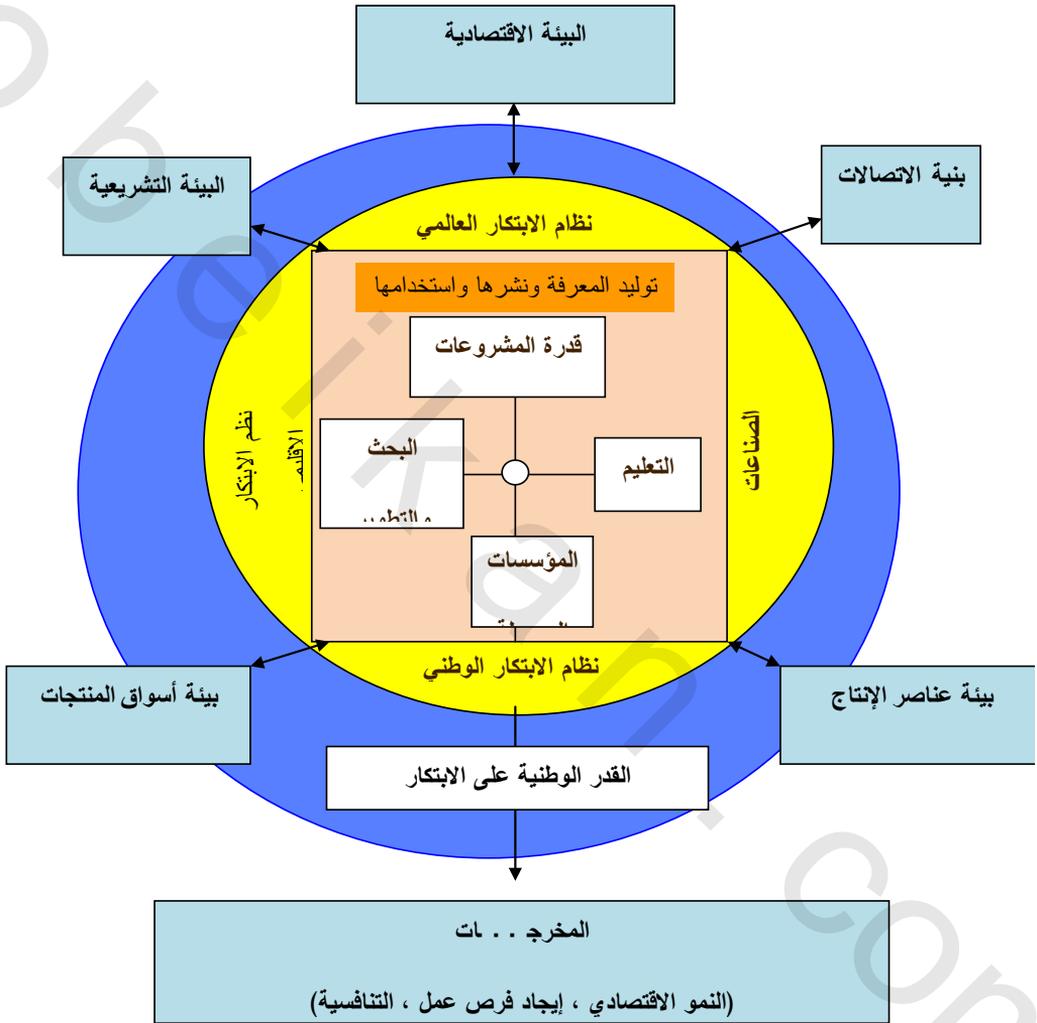
هذا الترابط والتلاحم المطلوب، لا يتحقق إلا بوجود منظومة تجمع ما بين العلم والابتكار ومنظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية.

5- المنظومة الوطنية للعلوم والتقنية والابتكار: السياق المنهجي لاستثمار المعرفة:

تعرف بأنها « مجموعة السياسات والأنظمة والترتيبات والأنشطة المؤسسية والهيكلية التي تؤثر في إنتاج المعرفة وفي القدرة على امتلاك التقنية وتطويرها ونشرها وتوظيفها في عمليات الإنتاج والخدمات»⁽¹⁹⁾

وقد أطلق عليها تقرير التنمية الإنسانية العربية الصادر عن الأمم المتحدة « نسق الابتكار»، حيث تتكون من جميع المؤسسات التي تؤثر في إنتاج المعرفة وفي القدرة على إنشاء التقنية وتطويرها ونشرها واستخدامها وتوظيفها من أجل التنمية الاقتصادية ودورها حيوي في اقتصاد المعرفة ، إذ أن المبدأ الرئيسي لفكرة «نسق الابتكار» هو أنه حتى يكون هناك تميز في إنتاج المعرفة ونشرها واستخدامها لتحقيق مستوى متقدم من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لا يكفي أن نولي اهتمامنا فقط إلى مؤسسات البحث العلمي ومخبره ، بل الأهم هو إيجاد التواصل ما بين هذه المؤسسات ومنظمات الأعمال من جهة ومن جهة أخرى تفاعلها مع مؤسسات الدولة، ومدى توفر نظم وبنى اقتصادية وقانونية وسياسية كفيلة لبث روح الابتكار وتشجيعها في المجتمع، وتدعيم المنتجات والأسواق حتى تستوعب المشروعات الاقتصادية الجديدة. كما يوضحها المخطط التالي:

المنظومة الوطنية للعلم والتقنية والابتكار



المصدر: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ، 1999م

6- واقع البحث والتطوير والإبداع التكنولوجي في الجزائر:

سنتعرض في هذه النقطة بشيء من التفصيل إلى وضعية البحث والتطوير وكذا الإبداع التكنولوجي في الجزائر، وذلك بالتطرق إلى سياسة البحث العلمي والتطور التكنولوجي الوطنية والهيكل والمؤسسات البحثية في الجزائر وأخيراً تقييم أداء هذه الهياكل بالوقوف على المنجزات المتحققة والعوائق التي تحد من أدائها لمهامها.

السياسة الوطنية للبحث العلمي و التطور التكنولوجي⁽²⁰⁾:

يرجع تاريخ سياسة البحث العلمي والتطور التكنولوجي في الجزائر إلى سنوات السبعينات وذلك بإنشاء أول وزارة جزائرية للتعليم العلمي والتطور التكنولوجي في الجزائر في الورقة التي قدمتها الحكومة الجزائرية في التنمية، وكانت هذه السياسة ممثلة في المحاور التالية:

ديمقراطية التعليم:

نجحت الجزائر في توسيع قاعدة التدريس في الجامعات، فبالرغم من عدم كفاية عدد الأساتذة وقلة عدد الجامعات والوسائل والإمكانيات الأخرى ذات العلاقة مع التعليم العالي والبحث العلمي مع بداية مرحلة الاستقلال، إلا أن وجه التعليم وحقيقته قد تغير بشكل جوهري دون أدنى مزيدة. ذلك أن عدد الأساتذة قد تضاعف عدة مرات وكذلك عدد الجامعات والمراكز الجامعية والمعاهد المتخصصة سواء في مجموعها أو بالنسبة لكل مائة ألف ساكن، ويعد هذا من الناحية الكمية إنجازاً ضخماً.

من دون أن ننكر الجهود التي بذلتها الجزائر من أجل رفع معدلات التسجيل الجامعي والتي كانت لها النتائج الإيجابية، والإحصاءات لخير دليل على ذلك إذ أنه مع بداية الاستقلال لم يكن عدد طلبة التعليم العالي يتعدى في العام الجامعي 1963/1962 حوالي 2700 طالبا ليصبح 575125 طالبا في العام الجامعي 2002/2001، و الجدول رقم 01 يبين معدلات القيد الجامعي في الجزائر خلال سنوات 1990/1989 و 2002/2001.

جدول رقم 01: تطور عدد الطلبة المسجلين بالتدرج خلال الفترة الممتدة من 2002/1990.

المتخرجين بمستوى التدرج	المسجلين بمستوى التدرج	السنوات
25.357	197.560	1991-1990
27.954	220.878	1992-1991
29.336	234.397	1993-1992
29.341	238.091	1994-1993
32.557	238.427	1995-1994
35.671	252.347	1996-1995
37.323	285.554	1997-1996
39.521	339.518	1998-1997
44.531	372.647	1999-1998
52.764	107.995	2000-1999
65.152	466.084	2002-2000
67.814	575.123	2002-2001

المصدر: الحولية الإحصائية للتعليم العالي، العدد 29، 2000.

يبدو جليا من خلال هذا الجدول أن الجهود التي بذلت فيما يخص تطوير التعليم العالي، قد أدت إلى نتائج ملموسة، خاصة من الناحية الكمية، حيث تقدر الزيادة الكلية بحوالي 9%. لكن الإشكال لا يكمن في تطور عدد الطلبة بقدر ما يكمن في توفر الإمكانيات المالية والمادية وخاصة البشرية التي تؤمن تكويناً علمياً يتماشى والمعايير العالمية، ذلك أن عدد الطلبة بالنسبة لكل مائة ألف ساكن في الجزائر ما يزال ضعيفا، مقارنة ببعض الدول النامية والمتقدمة، وفقا لما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم 02: عدد الطلبة الجامعيين لكل مائة ألف ساكن لسنة 1992

الجزائر	مصر	الأردن	المغرب	تونس	ألمانيا	فرنسا
1160	1560	2225	1044	1044	2319	3409

.Source : Annuaire statistique de l'UNESCO, 1996

رغم ما تخفيه هذه الأرقام من دلالات فيما يخص الاختلاف في مستوى التكوين والهيكل، وطبيعة الإشراف ومستواه العلمي والمعرفي ومستوى الشهادات المحصل عليها بشكل عام، إلا أنه يمكننا القول بأن الجزائر ما تزال بعيدة عن المستوى المطلوب في

التكوين، فمثلا نجد في الولايات المتحدة كل طالب يقابله 20 مواطناً، بينما في الهند كل طالب يقابله 50 مواطناً، وفي فرنسا كل طالب يقابله 30 مواطناً، بينما في الجزائر، كل طالب يقابله 86 مواطناً، و هو رقم مخيف، ويصح أكثر خطورة إذا أخذنا بعين الاعتبار عملية إعداد الطلبة بالشروط الضرورية سواء المادية منها أو البشرية للتكوين النوعي الصحيح الذي يخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويضاهي المستويات العالمية.

لقد نجحت الجزائر في توسيع قاعدة التعليم العالي هذا من دون شك، فقد زاد عدد الأساتذة على مستوى التعليم العالي لسنوات السبعينيات والثمانينيات ويعد هذا إنجازاً ضخماً. لكن بعد هذا و ابتداء من سنوات التسعينيات التي تزامنت وإجراءات الإصلاحات، حيث ترشيد النفقات العمومية والقضاء على العجز في الميزانية العامة الذي أضحى الأساس في أي سياسة اقتصادية، فإن الطلب على أساتذة جدد يكون قد قل بشكل كبير، ليس لأن الحاجة إليهم قلت، بل وعلى العكس لقد كانت الحاجة إليهم ما تزال قوية، إلا أن المال اللازم لدفع أجورهم لم يكن متاحاً، و الجدول رقم 03 يبين لنا تطور عدد الأساتذة حسب الرتب المختلفة.

جدول رقم 03: تطور أعداد هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية للفترة الممتدة بين

1991-2003.

السنة الجامعية	92-91	94-93	96-95	98-97	00-99	01-00	03-02
أستاذ ت ع	678	711	666	827	950	1107	1096
استاذ محاضر	867	865	959	1318	1612	1559	1808
أستاذ م د	3055	4959	5205	5932	6632	7070	8266
أستاذ مساعد	6072	4988	5040	5527	6275	6047	6337
معيد	3822	2957	2557	2197	1991	1921	1701
المجموع	14494	14180	14427	15801	17460	17704	19208

المصدر: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، الحوليات الإحصائية (بتصرف)، مراجع

سابق ذكرها.

من الجدول تتضح الاختلالات التي تعاني منها الجامعة الجزائرية، و لعل أهمها افتقارها للكفاءات المطلوبة، فإذا ما تم قراءة التطور الكمي والنوعي لهيئة التدريس في الجامعات الجزائرية وفقا لرتبهم، يلاحظ استقطاب هذه الجامعات لـ /950/ أستاذ برتبة أستاذ التعليم العالي، و /1612/ برتبة أستاذ محاضر، و /6632/ برتبة أستاذ مكلف بالدروس و هذا بالنسبة للسنة الجامعية 2000/1999، وتمثل هذه الفئات 5.44 % و 9.23 % و 37.98 % من مجموع هيئة التدريس.

هياكل البحث العلمي في الجزائر:

أ- هياكل قطاع البحث الأكاديمي:

عند نهاية الثمانينات بلغ عدد مراكز البحث العلمي التابعة للديوان الوطني للبحث العلمي 12 مركزاً وطنياً، إضافة إلى 27 مركز للبحث والتطوير على المستوى الوطني، والملاحظ على هذه المراكز أن محاور البحث بها متنوعة ومتعددة، فهي تشمل العلوم الطبيعية والدقيقة والإنسانية، غير أنه يعاب عليها أنها هياكل للتدريس أكثر منها للبحث، فالبحث فيها يجري دون انتظام، وأحياناً دون توفر أدنى الشروط.

ب- هياكل القطاع الصناعي:

يوضح الملحق رقم (03) قائمة المؤسسات التي صرحت بمزاومتها لنشاطات البحث والتطوير، إذ بلغ عددها 11 مؤسسة، كلها كبيرة الحجم وقديمة المنشأ ولم يجر تجديدها واستحداثها، والملاحظ على نشاطات هذه الهياكل:

أن أغلبيتها يصب في مراقبة الجودة، و لا تعتبر على الإطلاق إبداعاً تكنولوجياً، أما نشاطات تحسين الجودة فلا تباشر عادة بصفة منتظمة.

أن معظم تلك النشاطات تهدف على التحكم في التكنولوجيا المستوردة، وتعتبر هذه النشاطات نقطة بداية الإبداع، إذ أن التحكم في تكنولوجيا مستوردة يؤدي إلى ابتكار نوع جديد من التكنولوجيا بحكم الخبرة والممارسة، أي خطوة ضرورية لتصحيح وضع قائم وذات أولوية للوصول للابتكار والإبداع، إلا أنه في الواقع لم يتم تجاوز هذه النقطة.

أغلبية العاملين في هذه المراكز مكونين من مهندسين تصوريين *ingénieur de conception* (مختصين في العلوم المجردة)، و مهندسين تطبيقيين *ingénieur d'application*، إضافة إلى الفنيين المساعدين، أما المواهب فلا وجود لها و لا تؤخذ بعين الاعتبار.

3- النظام الوطني للإبداع التكنولوجي في الجزائر (21) :

لقد أولت الجزائر اهتماماً كبيراً لمؤسسات البحث العلمي وهياكله وجهزت بأحسن التجهيزات من أهم هذه المؤسسات:

- المنظمة الوطنية للبحث العلمي ومهمتها مراقبة الجامعات ومراكز البحث.
- وكالات الطاقات المتجددة .
- وكالة البحث العلمي والتقني، المتعلقة بالصناعات ذات الأولوية كالمناجم، والصحة.
- المعهد الوطني للملكية الصناعية والمعهد الوطني للتقييس والتوحيد الصناعي.
- الوزارة المنتدبة للبحث العلمي وانبثق عنها، المجلس الوطني للبحث العلمي والتقني، ومفوضية ما بين القطاعات لبرمجة وتقييم البحث العلمي .
- الوكالة العليا للبحث، مهمتها تطوير الطاقات الجديدة ، وإنشاء ومتابعة البنك الوطني للمعلومات.

غير أن هذه البنية التحتية الهامة للبحث العلمي والإبداع التكنولوجي، لم تعطي النتائج المرجوة وتميزت بضعف فعاليتها، نتيجة انعزالها عن محيطها الخارجي، مما جعل جل بحوثها نظرية.

إضافة إلى وجود نظام للحوافز غير مشجع على الإبداع لا بالنسبة للأفراد ولا للمؤسسات إذن الهدف كان هو تقليد الدول المتطورة ، من حيث المنشآت البحث دون التفكير في سياسة وإستراتيجية لتشجيع الإبداع وكيفية ترجمته، واستثماره عملياً في المحيط الاقتصادي.(مجلة سطيف ص 64)

4- القطاع الخاص والمبدعون الأحرار:

إن الابتكار في الجزائر كما هو الأمر في الدول النامية لا يكون مكتملاً إلا إذا أخذ القطاع الخاص والمبدعون الأحرار دورهم في هذه المجالات. فعلى مستوى المؤسسات الصناعية الخاصة نجد أن معظمها متوسط وصغير الحجم، وبما أنها عانت طويلاً من صعوبات تجديد أجهزتها، ولد لديها حاجة ملحة لحل مشاكلها التقنية من أجل البقاء والاستمرار، حيث أثبتت الإحصاءات على مستوى المعهد الجزائري لتوحيد الملكية الصناعية أن الحصة الأكبر من طلبات براءات الاختراع المودعة لديه والمقدرة ب 90 % تعود للقطاع

الخاص. ويتركز معظمها في الميكانيك والبناء والكيمياء والنسيج والورق والكهرباء. كما أن المبدعون الأحرار عادة ما يعملون في الظاهر و الخفاء ويقدمون ابتكارات وإبداعات من شأنها أن تساعد ولو قليلا في تنمية الاقتصاد الوطني، رغم المشاكل التي تعترض نشاطهم ولعل أهمها قلة الموارد المالية.

رغم كل الإمكانيات المتوفرة لتحقيق نهضة علمية، إلا أنه نلمس ضعف النتائج والفسل في مسيرة التطور العلمي، والسبب على غرار ما هو سائد في معظم الدول العربية :

- غياب الحافز المادي لتشجيع الابتكار.
- ضعف أو غياب العلاقة ما بين مراكز البحث ومنظمات الأعمال.
- اعتماد السياسة التعليمية التي يعتبر ازدهارها ونجاحها نجاحاً للبحث العلمي على الإنتاج الكمي بدل النوعي.

من هذا المنطلق ولتغيير الوضع يفترض إعادة النظر في محتوى البرامج التعليمية، وضرورة دعم المخابر ومراكز البحث بالإمكانات والطاقات الفكرية والمادية اللازمة والتكفل بها، إضافة إلى ذلك توطيد العلاقة ما بين هذه المراكز والجامعات ومؤسسات الاقتصاد الوطني، كذلك منح هذه المراكز الاستقلالية في تسيير أمورها.

7- واقع البحث والتطوير في سورية:

يكاد يكون البحث والتطوير في الوطن العربي مقصوراً كلياً على الجامعات ومراكز بحوث القطاع العام (هما في ذلك المستشفيات)؛ ويغلب على مشاريع البحث والتطوير في سورية الصفة التطبيقية، إذ يبلغ معدل الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي في سورية بمقدار (0.2%) للفترة من (-1996 2000) (22) ، وتستقطب المواضيع المتعلقة بمشاريع أمتة الجهد الأكبر رغم أن معظمها يتطلب استخدام تقانات عادية، وهناك محور هام للبحث والتطوير والابتكار في المعلوماتية يشمل الأبحاث المتعلقة باللغة العربية، وتهتم جهات أكاديمية وعلمية عديدة بهذا النوع من المشاريع، خاصة وأن سورية تعتبر رائدة في مجال التعريب. وفي الآونة الأخيرة أخذت المواضيع التي تتعلق بتطبيقات الانترنت طريقها إلى الجامعات والمؤسسات العلمية، ويلاحظ ذلك من نسبة مشاريع التخرج والمنشورات بهذا الشأن، أما المؤسسات الحكومية الأخرى فلا يتوفر لديها الإمكانيات العلمية والمادية لإجراء البحوث(23).

وقد سعت سورية في بناء إمكانياتها في مجال المعلوماتية والاتصالات إلى عدد من برامج التوعية ونشر الثقافة المعلوماتية و التدريب التخصصي و التعليم العالي والتي يمكن إجمالها كما يلي(24):

التوعية ونشر الثقافة المعلوماتية:

1- البرنامج الوطني لنشر المعلوماتية:

حيث تقوم وزارة التربية بالتعاون مع الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية بتنفيذ البرنامج الوطني لنشر المعلوماتية الذي بدأ في عام 1997. ويوجد حالياً 218 مركز تدريب موزعة على مختلف المدارس في المحافظات. ويتضمن كل مركز تدريب ستة حواسيب تربطها شبكة محلية. وقد وصل عدد المتدربين في البرنامج حوالي 300 ألف متدرب.

2- الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب: International Computer Driving

License ISDL

جرى توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة التربية ومنظمة اليونسكو بخصوص برنامج الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب، وقد اتفق الطرفان على البدء بمشروع تمهيدي يعمم لاحقاً. سيضم المشروع التمهيدي إقامة خمسة عشر مركزاً موزعة في المحافظات السورية ليجري اعتمادها من قبل اليونسكو كمراكز للتدريب والاختبار، وستكون الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية الجهة المشرفة على تنفيذ برنامج الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب في سورية ، كما ستشرف على مراكز التدريب والاختبار. سيقوم بالتدريس حوالي أربعين مدرساً بعد خضوعهم لدورة تدريبية على برنامج الشهادة الدولية في قيادة الحاسوب. يُختار هؤلاء المدرسون من بين أفضل المدرسين ممن سبق واجتازوا دورة التأهيل في المعلوماتية التي تقيمها الوزارة لمدة تسعة أشهر وممن درسوا في البرنامج الوطني لنشر المعلوماتية، وستقع عليهم مسؤولية:

آ- تدريب مدرسين في برنامج الشهادة الدولية لقيادة الحاسوب.

ب- تدريب مواطنين منتسبين للبرنامج الوطني لنشر المعلوماتية.

ج- القيام بعمليات الاختبار بحسب معايير الحصول على شهادة قيادة الحاسوب.

3- برامج التدريب لدى الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية

4- المعاهد ومراكز التدريب الخاصة:

5- برنامج التنمية الريفية المتكاملة- التدريب الجوال (فردوس):

افتتح صندوق التنمية الريفية المتكاملة في سورية عام 2001 برنامج التدريب للمواطنين الريفيين في مجال تقانة المعلومات. ويغطي هذا البرنامج تسع مدن، وقد نجح هذا البرنامج حتى نهاية تموز 2002 بتنفيذ 34 دورة ضمت كل منها 20 متدرباً، وبالتالي يصل العدد الكلي للمتدربين إلى 680 متدرباً خلال فترة تنفيذ هذه الدورات. وتقسم الدورات التدريبية إلى مستويين، كل مستوى مدته 30 ساعة، ويغطي النظام windows و MS Office .

التدريب التخصصي:

هناك بعض الجهات التي تقدم تدريباً تخصصياً في المعلوماتية والاتصالات ومنها:

آ- برامج التدريب التخصصي في الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية.

ب- المركز الوطني لتكنولوجيا المعلومات.

ج- الشركات والمعاهد الخاصة .

د- الشركات المعلوماتية.

- التعليم العالي:

آ- إدخال الحاسوب إلى الجامعات.

ب- الشبكة السورية للبحث والتعليم العالي. Syrian Higher Education and

Research Network SHERN

ج- المعهد المتوسط لهندسة الكمبيوتر.

د- كلية الهندسة المعلوماتية.

هـ- المعهد العالي للعلوم التطبيقية والتكنولوجيا.

و- تدريس المعلوماتية في الكليات غير التخصصية.

وثمة توجه واضح لدى القطاعات الوطنية المختلفة في سورية للدخول إلى مجتمع المعلومات، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال عدد المشاريع المعلوماتية التي تسعى مؤسسات القطاع إلى تحقيقها سعياً لاستفادة من الوسائل المعلوماتية في أعمالها. إلا أن هذا التوجه

لم يأخذ شكل سياسات واستراتيجيات دقيقة المعالم تحدد الأهداف الاستراتيجية والخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. وتقوم وزارة المواصلات بوضع الاستراتيجية السورية الوطنية لاستخدام تقانات المعلومات والاتصالات في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بالتعاون مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة UNDP. وقد أنجزت المرحلة الأولى من المشروع التي تركزت على سبر الواقع والاحتياجات في عدة وزارات بغية تحديد الملامح الرئيسية للاستراتيجية الوطنية لتقانات المعلومات والاتصالات في سورية. وقد قام فريق العمل الوطني لمشروع الاستراتيجية الوطنية لتقانات المعلومات والاتصالات E-Strategy بدراسات شملت أربعة محاور هي:

- 1- التعليم والثقافة والتأهيل والتدريب.
 - 2- الأعمال والاقتصاد .
 - 3- الخدمات .
 - 4- البنية التحتية في الاتصالات وشبكات المعطيات.
- وبذلك جرى تجميع نتائج هذه الدراسات وصياغة مجموعة من الأهداف الإستراتيجية في تقانات المعلومات والاتصالات هي:
- آ- الانتقال نحو مجتمع المعلومات والاتصالات مع انتهاء الربع الأول من هذا القرن.
 - ب- استخدام تقانات المعلومات والاتصالات للارتقاء بالأداء في العمل، والخدمات والتعليم والتأهيل بغية تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة.
 - ج- استخدام تقانات المعلومات والاتصالات للمساهمة في نشر الثقافة والتمكن من التعلم الفاعل والتعلم المستمر والذاتي والتأهيل والتدريب لكافة أفراد المجتمع على اختلاف أعمارهم وأماكن إقامتهم بغية محو الأمية ورفع المستوى المعرفي للمواطنين والتواصل مع المغتربين باعتبار ذلك أداة أساسية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.
 - د- استخدام تقانات المعلومات والاتصالات لدخول اقتصاد المعرفة دخولاً فاعلاً.
 - هـ- استخدام تقانات المعلومات والاتصالات لارتقاء بمستوى الخدمات الإدارية.
 - و- إتاحة استخدام تقانات المعلومات والاتصالات لجميع الأفراد والمؤسسات في القطر

الخلاصة والتوصيات :

في ما يتعلق بالبحث والتطوير التقاني ، لا يزال معدل الإنفاق على البحث والتطوير في الدول العربية ضعيفاً جداً لا يرقى إلى المستوى المطلوب منه، إضافة إلى غياب دور القطاع الخاص في القيام بأعمال البحث و التطوير.

تواجه حكومات البلدان النامية في الغالب عقبات أمام التطوير التقاني تعود إلى ما يلي:

أ- مسؤولون حكوميون مضغوطون لمنح عقود على أساس ممارسات فاسدة وإتاوات.

ب- الكفاءة المحدودة للشركات والمنظمات الوطنية.

ج- القدرات المحدودة للبيروقراطية الحكومية في مساعدة شركاتها الوطنية على التغلب على نقصها التقاني.

د- ثقافتها السياسية المناوئة لبناء المؤسسات.

يجب العمل على تكثيف الجهود في كل من المؤشرات الجزئية المكونة لمؤشر اقتصاد المعرفة، وبالأخص التعليم لأنه مفتاح النمو في الاقتصاد الجديد.

اقتصرت سياسات التصنيع في الدول العربية على اقتناء وسائل الإنتاج وعدم الاهتمام بالسيطرة على تكنولوجيا إنتاج ووسائل الإنتاج وتوطينها، مما حولها إلى مؤسسات غير قادرة على المنافسة، فكان رد فعل الدول العربية بفرض قوانين وأنظمة حماية، مما أدى إلى إطالة عمر المنشآت لكن لفترة وجيزة إلى أن أصبحت تشكل عبئاً على الاقتصاد الوطني وسبباً لعرقلة التنمية.

عدم وجود نظم فعالة للابتكار يعني من الناحية العملية تبديد للموارد التي استثمرتها في البنى التحتية الصناعية ورأس المال الثابت والتي لم تحقق النهضة التقنية المرجوة ولا عائداً استثمارياً.

بناءً على تقدم من استنتاجات يمكن صياغة التوصيات التالية:

- ربط جهود البحث والتطوير باحتياجات التنمية.
- إيجاد مراكز للبحث والتطوير في مؤسسات القطاع الخاص العاملة في القطاعات ذات الأهمية للاقتصاد الوطني.

- تحفيز القطاع الخاص للاستثمار في أنشطة العلوم والتقنية (تعليم، بحث وتطوير، ابتكار، تقييس،...).
- تفعيل دور التعليم والتدريب ورفع كفاءتهما اتساعاً وتنوعاً بما يتفق واحتياجات، التقدم العلمي، والتقني المطلوب، والتأكيد على استمرار مواكبتها للتطورات العلمية والمستجدات التقنية العالمية وتحدياتها.
- إيجاد شركات رأس المال المخاطر.
- تشجيع تبني القطاع الخاص والمستثمرين لمخترعات المبدعين والمبتكرين الوطنيين.
- العناية بالنقل الداخلي للتقنية بين مؤسسات البحث والتطوير الوطنية ومؤسسات القطاعات الاقتصادية.
- نقل المعارف والمهارات والخبرات التقنية جنباً إلى جنب مع نقل التقنية المجسدة في الآلات والأجهزة والمعدات
- حماية الملكية الفكرية وبراءات الاختراع مما يحفز على المشاركة في أنشطة البحث والتطوير.
- تعزيز دور المكاتب الاستشارية في نقل وتوطين التقنية.
- تشجيع إقامة المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال تبنيها من قبل الحاضنات التقنية
- تواصل مؤسسات البحث والتطوير عربياً ودولياً.

الملحق رقم 1 قائمة الشركات الوطنية التي فتحت مجالاً لنشاطات الإبداع.

- الشركة الوطنية لتسيير دراسة و تطوير الصناعات الغذائية.
- الصيدلة المركزية الجزائرية.
- الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية.
- المؤسسة الوطنية لدراسة و تطوير الصناعات التحويلية.
- المؤسسة الوطنية للهندسة و تطوير الصناعات الخفيفة.

- المؤسسة الوطنية لتطوير و تنسيق الصناعات الغذائية.
- الشركة الوطنية للصلب.
- شركة سوناطراك.
- الشركة الوطنية لمواد البناء.
- الشركة الوطنية للدراسات و الانجازات الصناعية.
- الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية.

الهوامش:

- (1) Available at: <http://info.worldbank.org/etools/kam2005/weighted/map.asp>
- (2) مراياتي، محمد . التطور التكنولوجي لاستدامة الصناعة في ظل منافسة عالمية واقتصاد المعرفة، متوفر على الانترنت: www.mafhoum.com
- (3) Sinha, Dipendra. What is new in the new growth theory, Indian Economic Journal Vol. 47, No.4. 1999-2000
- (4) Solow, Robert (1988). Economic Growth Theory: An Exposition. Oxford University Press. p.18
- (5) زحلان، انطوان (1999). العرب وتحديات العلم والتقانة؛ تقدم من دون تغيير، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.ص.19.
- (6) دفلين، كيث (2001). الإنسان والمعرفة في عصر المعلومات؛ تحويل المعلومات إلى معرفة، ترجمة: شادن اليافي، مكتبة العبيكان، الرياض.ص.40.
- (7) المرجع نفسه، ص 41.
- (8) الشيخ ، فؤاد نجيب (2004) . ثقافة الابتكار في منشآت الأعمال الصغيرة في الأردن. المجلة العربية للإدارة. العدد 01. يونيو. ص.49
- (9) عماري، عمار و بوسعدة، سعيدة. الإبداع التكنولوجي في الجزائر واقع و آفاق. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير. سطيف. الجزائر. ص 49.
- (10) فوراي، دومينيك (2003). اقتصاد المعرفة، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، دار طلاس، دمشق.ص.50
- (11) Stoneman, Paul (1999). "Technological Change and R&D" . in conference of The Economics Of the Knowledge Driven Economy. London,27 January 1999. pp. 58-61
- (12) Cohen,W. and D. Levinthal (1989). "Innovation and Learning: The Two Faces of R&D." Economic Journal, Vol 99, 569-96.
- (13) المعهد العربي للتخطيط بالكويت . تقرير التنافسية العربية 2003.
- (14) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003.ص.70
- (15) المرجع نفسه.
- (16) بن بوزيان، محمد و زياني، بطاهر(2004). تكنولوجيا الحاضنات في العالم العربي. الفرص الجديدة لتطوير الكفاءات. مجلة الاقتصاد والمناجمت تسيير المعارف و الكفاءات. ص 184
- (17) المرجع نفسه.
- (18) توتليان، مرال (2005) ، المرأة والعلوم والتكنولوجيا:البعد الاقتصادي ،موقع المرأة من

تطور اقتصاد المعرفة، منتدى المرأة العربية والعلوم والتكنولوجيا، القاهرة.
(19) الرشيد، عبدالله بن أحمد. السياسة الوطنية للعلوم والتقنية ودورها في نمو الاقتصاد السعودي.

(20) عماري، عمار مرجع سبق ذكره.

(21) متوفر على موقع وزارة التعليم العالي و البحث العالي www.mesrs.org.dz
(22) UNDP, Human Development Report (2003). « Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty». United Nations. Oxford University Press. pp.276

(23) اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا 2003)، مجتمع المعلومات في الجمهورية العربية السورية ، الأمم المتحدة ، نيويورك.ص 16

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. البزري، عمر. نقل التكنولوجيا والتجديد التكنولوجي، في دول اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) ، ندوة مستقبل الاقتصاد السعودي، الرياض، 20-24 تشرين الأول 2001.
2. الرشيد، عبد الله بن أحمد. المنظومة الوطنية للعلوم والتقنية والابتكار، مطلب أساس لتوطين وتطوير التقنية، الندوة الثانية لتطوير ونقل التقنية، الرياض 1426/3/29هـ.
3. الرشيد، عبد الله بن أحمد. السياسة الوطنية للعلوم والتقنية ودورها في نمو الاقتصاد السعودي ، ندوة الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي، وزارة التخطيط ، الرياض 1423هـ.
4. الشيخ، فؤاد نجيب. ثقافة الابتكار في منشآت الأعمال الصغيرة في الأردن. المجلة العربية للإدارة. العدد 01. يونيو 2004. المنظمة العربية للتنمية التجارية. 5453-ISSN : 1110
5. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا). تقرير فريق الخبراء المعني بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وألويات التنمية: التنافس في اقتصاد عالمي قائم على المعرفة. بيروت . 15-16 أيار/مايو 2000
6. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الاسكوا 2003)، مجتمع المعلومات في الجمهورية العربية السورية ، الأمم المتحدة ، نيويورك.
7. المعهد العربي للتخطيط بالكويت . تقرير التنافسية العربية 2003.
8. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003.
9. بن بوزيان، محمد و زياني، بطاهر(2004). تكنولوجيا الحاضنات في العالم العربي. الفرص الجديدة لتطوير الكفاءات. مجلة الاقتصاد والمناجمت تسيير المعارف و الكفاءات.
10. توتليان، مرال (2005) ، المرأة والعلوم والتكنولوجيا: البعد الاقتصادي ،موقع المرأة من تطور اقتصاد المعرفة، منتدى المرأة العربية والعلوم والتكنولوجيا، القاهرة.
11. دفلين، كيث (2001). الإنسان والمعرفة في عصر المعلومات؛ تحويل المعلومات إلى معرفة، ترجمة: شادن اليافي، مكتبة العبيكان، الرياض.

12. زحلان، انطوان (1999). العرب وتحديات العلم والتقانة؛ تقدم من دون تغيير، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
13. عماري، عمار و بوسعدة، سعيدة. الإبداع التكنولوجي في الجزائر واقع و آفاق. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير. سطيف. الجزائر.
14. فوراي، دومينيك (2003). اقتصاد المعرفة، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، دار طلاس، دمشق.
15. مراياتي، محمد . التطور التكنولوجي لاستدامة الصناعة في ظل منافسة عالمية واقتصاد المعرفة، متوفر على الانترنت: www.mafhoum.com
16. مراياتي، محمد. ماهية الاقتصاد الجديد، المؤتمر الأول للجمعية الاقتصادية العمانية بالتعاون مع الإسكوا و جامعة السلطان قابوس وغرفة تجارة وصناعة عمان ،مسقط ، أكتوبر 2005
17. مركز الدراسات السياسية و الاستراتيجية ، تكنولوجيا المعلومات كمدخل للتنمية والتكامل العربي، على الموقع www.ahram.org.eg
18. محمد عبد العال صالح ،موجهات التنمية الصناعية في الاقتصاد الجديد ، المؤتمر السنوي الأول للجمعية الاقتصادية العمانية ،مسقط 2005 ،منظمة الخليج للاستشارات الصناعية

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Cohen,W. and D. Levinthal (1989). “Innovation and Learning: The Two Faces of R&D.” Economic Journal
2. Sinha, Dipendra. What is new in the new growth theory, Indian Economic Journal Vol. 47, No.4. 1999-2000
3. Stoneman, Paul (1999). “Technological Change and R&D” . in conference of The Economics Of the Knowledge Driven Economy. London,27 January 1999
4. Solow, Robert (1988). Economic Growth Theory: An Exposition. Oxford University Press.
5. UNDP, Human Development Report (2003). “ Millennium Development Goals: A compact among nations to end human poverty”. United Nations. Oxford University Press.

Obaikah.com

إشكالية تقييم رأس المال الفكري

د/ مليكة زغيب

جامعة سكيكدة

د/ نعيمة غلاب

المدرسة العليا للأساتذة قسنطينة

ملخص:

يشهد العالم اليوم منافسة شرسة تتجلى في الأسواق، أين تشكل المعرفة و المعلومة أدوات جديدة للسلطة.فالتكنولوجيات الجديدة ليست مفيدة إلا إذا كانت المؤسسة تعرف جيدا كيفية استغلالها.وعليه، فالمؤسسة لا بد أن تعرف كيف تقيم المعرفة،كيف تنتجها و وكيف تحولها إلى قيمة.

نظرة سريعة على الأسواق، تبين لنا أن بعض المؤسسات تقيّم بمستويات أكثر بكثير من قيمتها المحاسبية، ومنه نستنتج أن هذه الأخيرة تساهم أقل بكثير في قيمة المنتجات و الخدمات مؤسسة ما من أصولها المعنوية أي رأسمالها الفكري.فعلى المؤسسات أن تكون قادرة على تسيير رأسمالها الفكري و تقييم فعاليته.

مقدمة:

يلعب رأس المال الفكري دورا استراتيجيا مهما في تعظيم قيمة المؤسسة و يساهم في تحقيق الميزة التنافسية لها،ويعتبر من أهم القضايا التي تحاول منظمات القرن الحادي والعشرين مواجهتها ومعالجتها وتحديد الأساليب والعمليات التي تستخدم لقياسها وتقديرها.و تمثل رأس المال الفكري في السابق في الأصول غير الملموسة التي يصعب تحويلها إلى قياس كمي و تمثيلها بوحدات نقدية،ولكن هناك اهتمام متزايد اليوم بأن هذه الأصول تلعب دورا رئيسيا في تحديد مكاسب النمو و المرودودية المستقبلية،لذلك تستحق كل هذا الاهتمام.

مشكلة الدراسة:

تتطلب عملية قياس قيمة المؤسسة فهم كيفية خلق هذه المؤسسة للتدفقات النقدية المستقبلية من العمليات التي تقوم بها، حيث أن هذه العمليات تعتمد بصورة كبيرة على المعرفة. وتتجسد مشكلة الدراسة في إشكالية قياس رأس المال الفكري لأنه التحدي الأكبر للمؤسسات اليوم في ظل اقتصاد المعرفة. وتتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هو مفهوم رأس المال الفكري؟

- ما هي أهمية قياس رأس المال الفكري؟

- ما هي الحالات التي تستوجب قياس رأس المال الفكري؟

- ما هي أهم النماذج والأساليب المستخدمة في قياس رأس المال الفكري؟

أهمية و أهداف الدراسة:

تنبع أهمية هذه الورقة البحثية من حيوية الدور الذي يضطلع به رأس المال الفكري في المؤسسة من خلال تحقيق التنمية المستدامة و تعزيز الميزة التنافسية بها. و تهدف الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التي طرحناها سابقا.

1- مفهوم رأس المال الفكري:

لقد شاع استخدام مفهوم رأس المال الفكري في التسعينات من القرن الماضي وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المؤسسة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للمؤسسات. و يعرف رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لصنفين من الموجودات غير الملموسة هما : رأس المال الهيكلي « التنظيمي » ورأس المال البشري ، حيث يشير رأس المال الهيكلي إلى الأشياء مثل حقوق ملكية أنظمة البرامج الجاهزة ، شبكات التوزيع ، سلسلة التجهيز ، فيما يتضمن رأس المال البشري الموارد البشرية داخل المنظمة وكذلك زبائن المنظمة ومجهزها¹.

و يرى علي السلمي أن رأس المال الفكري هو نتاج نشاط العقل الإنساني و يشمل الحقائق والأوصاف، التقنيات، النظريات، المفاهيم، القوانين و النماذج².

ولقد تطور استخدام هذا المفهوم ليمثل القدرة العقلية التي تمتلكها المؤسسات والتي لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل المنافسين على اعتبار أنها نتاج نخبة متميزة من

العمال القادرين على التكيف مع نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب وتشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة.

ويخص رأس المال الفكري «أو المعرفي» رأس المال الموجود في مؤسسة ما، الذي يركز إلى العوامل البشرية وخاصة الكفاءات، ويقبل محاسبياً في هذا الإطار كل ما يقتصر على رأس المال غير المادي ولا يرتبط بالأصول المادية. وبذلك تنقسم القيمة السوقية في مؤسسة ما إلى:

- رأس المال المادي.
- رأس المال الفكري «مجموعة المعارف في المؤسسة».

ويقدم إدفنسون و مالون³ مثالا مجازيا توضيحيا لمفهوم وأهمية رأس المال الفكري، وهذا المثال هو تخيل المؤسسة على أنها كائن حي، وليكن على سبيل المثال شجرة، وهنا يمكن النظر إلى خطط المؤسسة وتقاريرها الفصلية والسنوية ونشراتها ووثائقها المختلفة على أنها جذع هذه الشجرة وأغصانها وأوراقها. وهنا فان المستثمر الحكيم ينظر إلى قدرة هذه الشجرة على تزويده بالثمار الناضجة. إن الحكم على قدرة وفاعلية هذه الشجرة من خلال ما يببدو ظاهرا فوق مستوى سطح الأرض من جذع وأغصان وأوراق هو حكم غير سليم وهو خطأ جوهري، إذ أن هناك جزءا مهما من هذه الشجرة تحت الأرض، وهي جذور هذه الشجرة، ومن ثم لا يمكن الحكم على صحة وحيوية هذه الشجرة مستقبلا إلا من خلال التأكد من الجذور والظروف المحيطة بها، فربما كان هناك تعفن أو مرض ما أصاب هذه الجذور، فهذا سيؤثر على عطاء هذه الشجرة مستقبلا وان كانت تبدو الآن شجرة ناضرة.

إن رأس المال الفكري هو بمثابة جذور هذه الشجرة، وللتحقق من الأداء المستقبلي للمنظمة فانه ينبغي التركيز على واقع ومستقبل رأس المال الفكري بعناصره المختلفة إذ إنه محدد أساسي لقيمة المنظمة الحالية والمستقبلية.

إن الحكم على رأس المال الفكري للمنظمة، وفهم الموارد الأساسية له يحتاج إلى التركيز بصورة أساسية على القوة الايرادية للمنظمة وأدائها حاليا ومستقبليا.

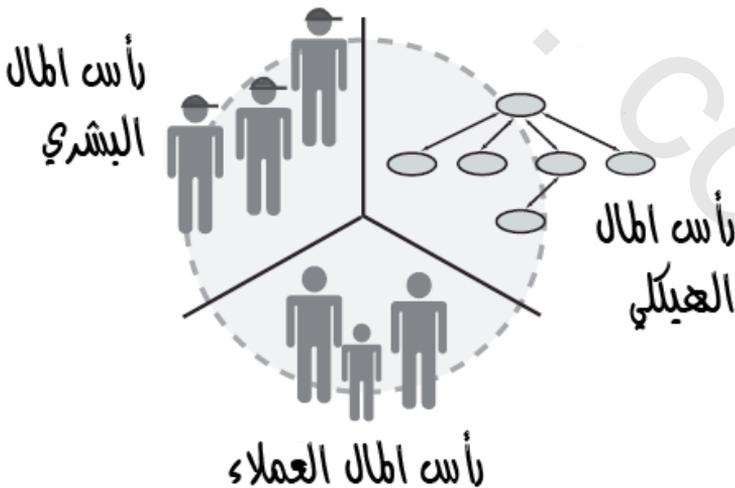
و قد وضع الكثير من الباحثين حدوداً فاصلة بين الموارد المادية والموارد المعرفية (الفكرية)، فقد أشار إلى أن الموارد المادية تشمل كل تلك الموارد التي تظهر في ميزانية المنشأة منها على سبيل المثال العقارات والتجهيزات والآلات والبرمجيات وغيرها، في

حين أن الموارد المعرفية تمثل في ثقافة المنظمة والمعرفة التكنولوجية والعلامات التجارية وبراءات الاختراع (للعمليات والتصاميم) والمعارف العملية التي يتقاسمها العاملون في المنظمة، وكذلك التعليم المتراكم والخبرة.

مما سبق، نستنتج أن رأس المال الفكري أصل غير ملموس يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعرفة التي تؤثر على زيادة قيمة الأصول الأخرى في المؤسسة، وهو من أهم مصادر الميزة التنافسية من خلال الإبداع وهو نتاج عمليات متتابعة ومعقدة تحتاج إلى استثمارات كبيرة وفترات زمنية طويلة لتكوينها، فإذا استطاعت المؤسسة استقطاب بعض المهارات المبدعة فإنها لا تكتفي بذلك بل لا بد من أن تعمل على تسخيرها في خلق التراكم المعرفي في المؤسسة ثم المحافظة عليها و تطويرها مستقبلاً.

2- أهمية قياس رأس المال الفكري:

يحتل قياس المعرفة ورأس المال الفكري أهمية متنامية في حقل إدارة المعرفة، لذلك فقد طوّرت وما زالت تطوّر معايير ومقاييس تطبق من قبل بعض المنظمات، إذ يرى أشخاص كثيرون بأنك إذا لم تستطع أن تقيس رأس المال الفكري، فإنك لن تستطيع أن تسير. و يتطلب أن يتّجه سعي المقاييس التي تطوّر في حقل إدارة المعرفة إلى التكميم . وقد لاحظ ستيوارت أنه في المؤسسة التي لا تقيّم و لا تسير رأسمالها الفكري، فإن اتخاذ القرارات الحيوية بها تكون دون جدوى. فرأس المال الفكري يتدخل في ثلاثة أبعاد لنشاط المؤسسة: الأجراء، الهياكل و الزبائن.



يضم رأس المال البشري مجموع المعارف الجماعية، القيادة، مهارات التسيير. ففي تسيير المعارف من الضروري التمييز بين رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي. فرأس المال الهيكلي يمكن أن يكون ملكا للمؤسسة، أما رأس المال البشري فهو مفهوم متغير. فالأفراد يمكن أن يتركوا المؤسسة، أن يصابوا بالمرض أو حتى يموتون، أو يتم استقطابهم من قبل المنافسين، و عليه لن يكونوا أبدا ملكا للمؤسسة.

و يتمثل رأس المال الزبوني في قيمة العلاقات التي تربطها المؤسسة مع شركائها في العمل.

حدد سكيرم⁴ ثلاثة دوافع رئيسة للمديرين لقياس الموجودات غير الملموسة وموجودات المعرفة في شركاتهم ، تتلخص في أن القياس :

أولا: يوفر أساس لتقييم الشركة من خلال التركيز على الموجودات.

ثانيا: يحفز ويحث الإدارة للتركيز على ما هو مهم عبر التركيز على النشاط أو الفعل. ثالثا: قد يستخدم كأساس لتبرير الاستثمار في أنشطة إدارة المعرفة بواسطة التركيز على المنفعة أو الفائدة.

وتبحث المؤسسات اليوم باستمرار عن أفضل الطرق القادرة على القياس الدقيق والصحيح لرأس المال الفكري. و في هذا الصدد أجريت عدة بحوث لتقييم رأس المال الفكري منها دراسة كونال⁵ التي أظهرت أنه في الوقت الحالي النظام المحاسبي التقليدي غير فعال لقياس التأثير الحقيقي لرأس المال المعرفي واستعرضت الدراسة الإرشادات الحالية المستخدمة بتوجيه الإفصاح عن رأس المال المعرفي والجهود المبذولة لتطوير وإيجاد معيار محاسبي دولي لرأس المال المعرفي .

و يؤكد شان⁶ أن هناك أهمية كبيرة لقياس رأس المال الفكري، وهذه الأهمية تتجسد فيما يأتي:

أولا: إمكانية قياس قيمة المنظمة وأدائها بصورة دقيقة وكاملة، ففي مجتمع المعرفة تشكل المعرفة جزءا كبيرا من قيمة المنتج ومن قيمة المنظمة.

ثانيا: عدم قدرة الأساليب المحاسبية التقليدية التي تعتمد على قياس الأصول الملموسة من واقع السجلات التاريخية على قياس وتقدير قيمة رأس المال الفكري الذي يشكل جزءا كبيرا من أصول منظمات كثيرة.

ثالثا: النماذج الحديثة لرأس المال الفكري قادرة على قياس مكونات كثيرة (لا تقيسها الأساليب المحاسبية التقليدية) مثل قياس رأس المال البشري وقياس رأس المال الابتكاري وقياس رأس مال رضا الزبون وغيرها. وهذه النماذج تزود المؤسسة بأدوات قياسية قادرة على القياس الدقيق لأداء المنظمة وقيمتها. من جانب آخر، فإن الأساليب الحديثة لقياس رأس المال الفكري تركز على قياس قيمة المنظمة اعتمادا على الحاضر والمستقبل، بينما تركز الأساليب المحاسبية التقليدية على الماضي فقط .

رابعا: إن الأساليب المحاسبية التقليدية تركز على الحقائق المادية فقط وتركز على الكميات ، بينما تركز مقاييس رأس المال الفكري على الحقائق غير المادية وتركز على النوعية والأساليب المحاسبية التقليدية تعكس نتائج التعاملات السابقة والتدفقات النقدية الحقيقية، بينما تركز مقاييس رأس المال الفكري على خلق القيمة . خامسا: إن الأساليب المحاسبية التقليدية غير كافية لبناء التوجهات الاستراتيجية للمنظمة.

و نظرا لاختلاف رأس المال الفكري عن الأصول المادية فإن محاسبة كليهما تختلف من حيث الطبيعة، الأسلوب و الأدوات. و من بين أهم الفروق الأساسية بين نظام المحاسبة المالية ونظام محاسبة رأس المال الفكري مايلي:⁷

- في نظام المحاسبة المالية يجري تصنيف التعاملات على أساس التكلفة والايادات والأصول

- والالتزامات، أما في نظام محاسبة رأس المال الفكري فإنه يجري تصنيف التعاملات على أساس العاملين والزبائن والعمليات والتكنولوجيات.

- في نظام المحاسبة المالية يجري التركيز على إجراء التحليل الذي يتعلق بالربحية والسيولة

- والمخاطرة والقدرة على الوفاء بسداد الديون، أما في نظام محاسبة رأس المال الفكري فإنه يجري التركيز على تحليل تصرفات الادارة المتعلقة بقرارات المحفظة وأنشطة التأهيل ومراقبة وتقويم التأثيرات المختلفة.

3-الحالات التي تستوجب قياس رأس المال الفكري:

لقد كان المسيريون السويديون الأوائل في ميدان الأصول غير المادية، حيث قررت مجموعة مكونة من سبعة أفراد العمل في هذا المجال (مجموعة كونراد) و نشرت أول

مقالة بعنوان التقرير السنوي الجديد الذي يحتوي على أول طريقة لحساب فروق التقدير، حيث تمثل هذه المقالة المؤشرات المفتاحية لمحاسبة و مراقبة و تقييم المعرفة في المؤسسة. و كان سفيايي من الأوائل أيضا في هذا المجال، و قدم بالتعاون مع مؤسسة كونراد نظرية حول رأس المال المعرفي . كما كانت مؤسسة سكانديا للخدمات المالية أول مؤسسة في العالم تطور مقاربة لرأس المال الفكري من طرف إدفنسون و تقدم نموذجا يسمح بتعريف و تحديد الأصول غير المادية، وهذا بالتركيز على أعمال مجموعة كونراد، و قد نتج عن هذا المشروع مستكشف رأس المال الفكري.

يشير هيفيز⁸ أن أهمية قياس و تقويم رأس المال الفكري بصورة دقيقة تبرز عند حدوث عمليات الاندماج أو عمليات الاكتساب إذ أن مسألة دقة تحديد قيمة رأس المال الفكري تحدد قيمة الحصص الجديدة لأصحاب المنظمات الجديدة، والخطأ في القياس و التقدير يؤدي إلى خلل في الحصص و القيم الجديدة.

* أثناء عملية شراء أو بيع المؤسسة، يسمح تقييم رأس المال الفكري بإعطاء معلومة على قيمة غير متوقعة في المستقبل

* عند مقارنة عدة وحدات تنتمي لنفس المؤسسة أو مقارنة عدة مؤسسات، فإن تقييم رأس المال الفكري يكون أداة معتدلة.

* فيما يخص تطوير المؤسسة، فإن تقييم رأس المال الفكري يبين بدقة المجالات التي يجب أن تطور و تحسن، و يسمح أيضا بقياس التحسينات خلال الزمن.

* فيما يخص تقارير النشاط الخارجية، فإن هناك طلب متزايد على الشفافية في تقارير المؤسسة، فتقييم رأس المال الفكري يكمل التقرير المالي التقليدي و يعطي نظرة إجمالية و موجهة لمستقبل المؤسسة.

4- نماذج قياس رأس المال الفكري:

يبذل الكثير من الباحثين جهودا مكثفة من أجل بناء نموذج متكامل لقياس رأي المال الفكري، و قد عكفت جميع الدراسات على أن توفر هذه النماذج البيانات الدقيقة و الكافية بالشكل الذي يضمن تسيير أمثل للأصول غير المادية. و يلاحظ أن الطرق و النظريات التي تخص قياس رأس المال الفكري تضاعفت من بداياتها، لكن يمكن تصنيف هذه الطرق إلى مدرستين فكريتين كبيرتين: طرق القياس الخارجية و طرق القياس الداخلية.

تقيس المدرسة الفكرية الأولى رأس المال الفكري باستخدام المعلومات المحاسبية الحالية، فهي تطور نماذج مالية و مؤشرات على أساس القوائم المالية الموجودة في التقارير السنوية، و قد كانت أول طريقة تستخدم هي طريقة القيمة السوقية-القيمة الدفترية، بعدها طور الحائز على جائزة نوبل جايمس توبن هذه النسبة بنسبة أخرى و هي Q لتوبن، كما قام العديد من الخبراء بتطوير تحاليل أخرى.

أما المدرسة الثانية، فتقترح أساليب مدمجة لقياس رأس المال الفكري. فبدلاً من التحليل الخارجي الموجود في القوائم المالية، فهي تميل إلى تطوير النماذج الداخلية التي تسمح للمؤسسات بتعريف، تقييم و تسيير أصولها غير الملموسة. و بصفة عامة، نستطيع أن نقول أن هناك مصدرين أساسيين في مجال رأس المال الفكري:

* المصدر الإسكندنافي: الذي تمثله مجموعة كونراد بالسويد، بعد ظهور نظريتها و انتشارها بالمنطقة، حيث نتج عنها عدة نظريات.

* المصدر الأمريكي: بشكل مستقل عن السويديين، طور كابلن و نورتن مقربة بطاقة النقاط المتوازنة، والتي لم تكن في البداية لقياس رأس المال الفكري و إنما لقياس النجاعة الداخلية.

و قد طورت نماذج أخرى، بعضها توليفة بين المقاربات الأمريكية و السويدية كما هو حال مستكشف سكانديا لصاحبه إدفنسون، و كذلك مرصد الأصول غير الملموسة الذي طوّر من قبل كارل إيريك سفايبي، و تلا هؤلاء مجموعة من الخبراء بالولايات المتحدة الأمريكية و أوروبا كتوماس ستوارت و بول ستراسمان و غيرهم.

و سوف نستعرض النماذج الأكثر تداولاً في الدراسات التي اطلعنا عليها كما يلي:

4--1 نموذج قياس سكونديا :

اقترح هذا النموذج من قبل إدفنسون و مالون⁹ ويشبه نموذج بطاقة النقاط المتوازنة، فهو نموذج تقرير شامل ، يقسم رأس المال الفكري للمنظمة إلى أربعة أشكال أساسية :

- رأس المال البشري ويتضمن المقدرات والكفاءات المميزة الجماعية، القدرات والإمكانات ، مهارات وخبرات العاملين والمدبرين وابتكاراتهم الخلاقة و إبداعاتهم .

- رأس المال الهيكلي : هو البناء التحتي المساند لرأس المال البشري ويتضمن الملكية الفكرية .
 - رأسمال الزبوني: يمثل القيمة المتجسدة في علاقات الشركة مع الزبائن ، المجهزون ، وهيئات الصناعة ، ومنافذ التسويق .
 - رأس المال التنظيمي ويتألف من رأسمال الإبداع ورأسمال الزبون .
- إذ يحلل النموذج كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري على حدة لضمان تركيز أكبر في التحليل والقياس وتغطي مؤشرات هذا المقياس خمس مناطق من النشاط والتركيز هي :
- التركيز المالي ويضم 17 مؤشر.
 - التركيز على الزبون: ويشتمل على 20 مؤشر.
 - التركيز على العملية ويتكون من 19 مؤشر.
 - التركيز على إعادة التجديد والتطوير : ويتألف من 35 مؤشر.
 - التركيز على المورد البشري : ويضم 26 مؤشر.

يعتمد نموذج سكانديا على أكثر من مائة مؤشر في قياس و تقييم رأس المال الفكري، غير أن الكثير من هذه المؤشرات تعرض للانتقاد،و ذلك لعدم قدرتها على القياس الدقيق لرأس المال الفكري.فمثلا اعتماد مؤشر عدد أجهزة الحاسوب كمؤشر لرأس المال الهيكلي لا يعكس بالضرورة مستوى المعرفة للمؤسسة و لا استخدام العاملين لها بالطريقة التي تعزز الميزة التنافسية.

نموذج بطاقة النقاط المتوازنة:

يركز النموذج على قياس المتغيرات و العناصر المالية و غير المالية، ويراعي تقدير العناصر غير ملموسة كالتكوين و المعرفة و رضا المستهلك و غيرها

و يدمج هذا النموذج أربعة أفاق:عملية النمو و التكوين، عمليات داخلية، العلاقة بين الزبائن و النتائج. هذه العوامل يجب أن تعطي صورة متوازنة للفعالية الحالية و المستقبلية للمؤسسة، وبناء القدرات والحصول على موجودات غير ملموسة للنمو المستقبلي. إن بطاقة النقاط المتوازنة تسعى للبحث عن التوازن بين المقاييس الخارجية

للمالكين والزبائن، والمقاييس الداخلية لعمليات الأنشطة الحاسمة، والإبداع، والتعلم والنمو. كما تسعى البطاقة إلى تحقيق التوازن بين مقاييس نتائج الأداء الموضوعية نسبياً والمقاييس الذاتية الاجتهادية للأداء.

إن بطاقات النقاط المتوازنة حسب هوسال¹⁰ و بال تقيس أداء الشركة بمؤشرات تغطي أربع وجهات نظر من منظورات هي:

منظور التعلم والنمو : يركز هذا المنظور الانتباه والاهتمام على أفراد المنظمة وبنائها التحتي.

• المنظور الداخلي: يركز الانتباه والاهتمام نحو أداء العمليات الداخلية الرئيسة والتي تنشق منها أنشطة المنظمة. إذ أن التحسين الذي يحصل حالياً في العمليات الداخلية يعد مؤشر رئيس على النجاح المالي في المستقبل.

• منظور الزبون : يركز النظر على نشاط المنظمة من خلال عيون الزبون . لذلك فإن المنظمة تستمر بالتركيز الفائق على حاجات الزبون وإرضائه.

• المنظور المالي : يقيس النتائج النهائية التي تحققها المنظمة إلى حملة أسهمها، تستند هذه المؤشرات على الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

مما تقدم يظهر أن بطاقة النقاط المتوازنة تركز على تطوير ومتابعة الإستراتيجية من خلال عائلة من المقاييس تساعد في ترجمة الإستراتيجية للشركة على مجموعة من الغايات والأهداف، وتتعبق نجاح تلك الأهداف باستخدام عدد من مقاييس الأداء.

إن الاستثمار الكافي في المناطق الأربعة أعلاه يفترض أن يكون مهماً وحاسماً لغرض بلوغ النجاح طويل الأمد. وبذلك تسعى وجهات النظر للمناطق الأربع مجتمعة للوصول إلى وجهة نظر متوازنة للأداء الحالي والمستقبلي للأعمال.

في الواقع العملي، هناك حوالي مقاييس فرعية لقياس كل منظور. إن هذه المقاييس تستخدم مدخل النسبة ، والمدخل العددي الترتيبي والمدخل الفئوي (للسيطرة والتحكم بالبيانات المتعلقة بأداء الشركة) ، يتم معالجة النقاط الناتجة عن هذه المقاييس لغرض ربطها مع بعضها وجمعها في نقطة قرار واحدة. و يفترض هذا المدخل بأن المقاييس المختلفة تكون مترابطة مع بعضها في سلسلة النتيجة التي تكون مرتبطة بدورها بالإستراتيجية الرئيسة للشركة وبخط النتائج النهائية للشركة. ولكن قد ثبت أن تطوير

خوارزمية رياضية للمقاييس المختلفة في إطار نظري متناسق يعد أمراً صعباً.

لذلك، في الوقت الذي قد ترك فيه مستخدمي هذه المقاييس من دون تفسير رياضي متناسق للعلاقات ما بين هذه المقاييس المختلفة، فقد ترك ذلك التفسير للمديرين ليقرروا الكيفية التي ينبغي أن تربط بها تلك المقاييس مع بعضها.

إن مثل هذا الاجتهاد الذاتي التي تركت للمديرين تعود إلى وضع نموذج بطاقة النقاط المتوازنة في مرتبة أدنى أي في فئة المدخل قبل العلمية وذلك بسبب عدم وجود إطار نظري متناسق ومتوافق، وبذلك يترك متابعي هذا القياس لاستنتاج الارتباط ما بين المؤشرات المالية للنتائج النهائية والمقاييس الأخرى إلا أن الاستخدام الواعد لمقاييس بطاقة النقاط المتوازنة ربما يتحقق عندما تستخدم كأداة إرشادية لربط الرؤية الإستراتيجية بالقدرات الرئيسية المميزة وعلى ربط عوامل النجاح بالنجاح التنظيمي.

4--3 نموذج مراقبة الموجودات غير الملموسة:

اقترح هذا النموذج من قبل سفايبي¹¹ ويتشابه مع النموذجين السابقين في أوجه عديدة، إلا أن تركيزه الأساسي ينصب على الأفراد الذين يعتبرهم المولدين الوحيدين لربح المنظمة. ووفقاً لذلك، فإن المقدرات المميزة لهؤلاء الأفراد تكون هي التركيز الرئيس للنموذج (يشبه رأس المال البشري النموذج الأول) وتحول هذه القدرات المميزة إلى هياكل خارجية (يتشابه مع رأس المال التنظيمي في النموذج الأول) و هياكل داخلية (يتشابه مع رأسمال المستهلك في النموذج الأول). وتختار الإدارة بالاعتماد على الأهداف الاستراتيجية للمنظمة المؤشرات التي تقيس خلق القيمة من الموجودات غير الملموسة بواسطة أربعة مظاهر أو جوانب هي: النمو، إعادة التجديد، الكفاءة، والاستقرار، وعليه فقد حدد النموذج الموجودات غير الملموسة بثلاثة أنواع هي: القدرات المميزة للأفراد، والهياكل الخارجية، الهياكل الداخلية. إلا أنه اعتبر الأفراد هم الممثلين الحقيقيين لنشاط الأعمال في المنظمة وأن جميع جوانب الهيكل الداخلي والهيكل الخارجي تتجسد في الأنشطة والأفعال الإنسانية للأفراد. إن قياس قيمة الأنواع الثلاثة للموجودات غير الملموسة يفسر الاختلاف بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية للشركة وبالتالي فإن الفرق بينهما ينسب ويعود لأداء القدرات المميزة للأفراد، والهيكل الخارجي، والهيكل الداخلي.

4-4 نموذج q لتوبن :

قدم نموذج q من قبل ستيوارت¹² وهو يشبه نموذج القيمة السوقية - الدفترية عدا أنه يستبدل القيمة الدفترية بالكلفة الاستبدالية للموجودات الملموسة ، إن الشركة التي تمتلك قيمة أكبر من (1) لهذا المعيار وأكبر من قيمة q للمنافسين ، فإن هذه الشركة يفترض أن تحقق أرباحاً أعلى من أرباح تلك الشركات ، ويكون هذا الربح ناجماً عن الميزة التنافسية لرأس المال الفكري في الشركة، يسمح النموذج بإجراء التسويات والتعديلات للتغلب على محددات القيمة السوقية - الدفترية الذي سيرد ذكره لاحقاً .

4-4-5 نموذج القيمة السوقية - الدفترية :

تم تقديم هذا النموذج من قبل ستيوارت،و يستند النموذج على الفرق بين القيمة السوقية لرأسمال الشركة وقيمتها الدفترية ، وعليه فإن الافتراض المنطقي الرئيس للنموذج يشير إلى أن القيمة السوقية تمثل القيمة الحقيقية للشركة،و تضم تلك القيمة قيمة الموجودات الملموسة ورأس المال الفكري، ويعتبر هذا النموذج طريقة مقبولة محاسبياً على العموم وسهلة التطبيق .

4-4-6 نموذج القيمة الاقتصادية المضافة :

قدم هذا النموذج من قبل ستيوارت أيضاً ، وتحسب القيمة من خلال تسوية الربح الصريح المعلن للشركة بالنفقات المرتبطة بالموجودات غير الملموسة ، إن التغيرات التي تحصل في هذه القيمة تعد مؤشراً عما إذا كان رأس المال الفكري للشركة مورداً منتجاً في حياة الشركة أم لا. يمثل هذا النموذج مقياساً بديلاً لرأس المال الفكري لأنه لا يوفر معلومات محددة عن مقدار مساهمة رأس المال الفكري في أداء الشركة.

5- الأساليب المحاسبية المستخدمة في قياس رأس المال الفكري:

يشير الواقع العملي إلى أن الأساليب المحاسبية التقليدية لا تستطيع قياس أو الإفصاح عن رأس المال المعرفي، ولم يظهر لغاية الآن أية منافع ناتجة عن الإفصاح عن بعض المعلومات الخاصة برأس المال المعرفي للدرجة التي تصبح فيها الشركات تفصح طواعية عن رأس المال المعرفي.

وتتمثل الأساليب المحاسبة المستخدمة بالآتي¹³:

1-5 أسلوب معدل العائد على الأصول: حيث يستخدم معدل العائد على الأصول متوسط العوائد قبل الضريبة الخاص بالشركة لثلاثة أو خمسة سنوات، ويتم تقسيم هذا المتوسط على متوسط الأصول الملموسة لنفس الفترة الزمنية، والنتيجة يقارن مع متوسط الصناعة لحساب الفرق.

وإذا كان الفرق (صفر) أو سالب لا يكون للمؤسسة رأس مال معرفي يزيد عن متوسط الصناعة، وتبعاً لذلك تكون قيمة رأس المال المعرفي مساوية للصفر.

أما إذا كان الفرق بين معدل العائد على الأصول وبين متوسط الصناعة موجب عندها يكون للمؤسسة رأس مال معرفي موجب ويزيد عن متوسط الصناعة.

ويتم بعد ذلك مضاعفة الزيادة في معدل العائد على الأصول، عن متوسط الصناعة، بمتوسط قيمة الأصول الملموسة لحساب متوسط العائد السنوي الزائد. ومن ثم تقسيم متوسط العائد السنوي الزائد على متوسط تكلفة رأس المال في الشركة وأخيراً نشتق قيمة رأس المال المعرفي للشركة.

2-5 أسلوب الرسملة السوقية: يركز هذا الأسلوب على علاوة أسواق رأس المال التي تحسب بالفرق بين القيمة السوقية للأسهم وبين القيمة الدفترية وتمثل رأس المال المعرفي، حيث إذا كانت القيمة السوقية للأسهم 100 مليون دولار والقيمة الدفترية 10 مليون دولار فإن رأس المال المعرفي يجب أن يكون 90 مليون دولار.

ولزيادة الدقة عند حساب الرسملة السوقية (القيمة السوقية للأسهم)، يجب أن يتم تعديل القوائم المالية على أساس التكلفة التاريخية لإظهار تأثيرات التضخم أو تكاليف الاستبدال. لأن استخدام التكاليف التاريخية قد يشوه عملية الحساب وبصورة خاصة في الصناعات التي تتميز بوجود الأصول الرأسمالية القديمة كصناعة الفولاذ.

3-5 الأسلوب المباشر لقياس رأس المال الفكري: يعتمد هذا الأسلوب على قياس قيمة رأس المال المعرفي من خلال أولاً: تحديد العناصر المتعددة، وعند تحديد هذه العناصر بدقة يمكن تقييمها بصورة مباشرة.

ويركز هذا الأسلوب على الأصول السوقية مثل الأصول غير الملموسة ورضا العملاء والأصول التكنولوجية مثل المعارف والأصول البشرية مثل التعليم والتدريب والأصول

الهيكلية مثل نظم المعلومات. وعندما يتم قياس هذه الأصول يمكن اشتقاق القيمة الإجمالية لرأس المال المعرفي في الشركات.

إن الإنفاق على البحث والتطوير يولد القيمة، ومن المفروض تسجيل هذا الإنفاق كاستثمار على الرغم من أن القيمة الاقتصادية غير مؤكدة، وعلى أية حال إن التدفقات النقدية الخارجة للحصول على المعارف لا تمثل دوماً أصولاً غير ملموسة. حيث تعتبر تكاليف التعليم والتدريب استثمارات ولكن يجب تحديد القيمة التي تخلقها هذه الاستثمارات لأنه عندما يدفع الأفراد للحصول على خدمة التعليم الخاصة بهم فهم بذلك يستثمرون في رأس المال البشري الخاص بهم. ولكن عندما تدفع الشركة هذه الأموال لتعليم الموظفين فإن الصلة أو الرابط بين الجهة التي تدفع الأموال والأصل غير موجودة لأن الشركة تدفع على أصل سوف لن تملكه لأن معارف الموظفين تخص الموظفين ولا تملكها الشركة. لذلك ومن وجهة نظر الشركة إن المبالغ المدفوعة على التعليم يجب أن تعامل كتكلفة وليس كاستثمار.

وتظهر القيمة التجارية لرأس المال المعرفي بصورة أوضح في المؤسسات التي لا تعتمد بصورة أساسية على القيم الملموسة التقليدية و لناخذ ميزانية لشركة مورغن أندبنكس الاستشارية المسجلة في البورصة، حيث بلغت قيمتها السوقية عام 1998 مبلغ 200 مليون دولار.

شركة مورقان اند بانكس 1997/03/30



المصدر: www.sveiby.com

ومن الشكل السابق نجد أن الحقوق غير المرئية: تحت الخط في الشكل، أقل من 185 مليون دولار حقوق غير مرئية وأصول غير ملموسة، وهي عبارة عن الفرق بين القيمة السوقية البالغة 200 مليون دولار وصافي القيمة الدفترية البالغة 15.4 مليون دولار.

و يعطي سترسمان مثالا لشركة كوكاكولا، حيث يقول أن هذه الشركة تبيع الماء مضافا إليه بعض السكر و الغازات، لكن معرفتها بالسوق و الاسم التجاري لها و نشاط الدعاية و الإعلان و ازدياد منافذ التوزيع أدى كل ذلك إلى تحقيق القيمة الكبيرة لها.

خاتمة:

من الصعب إعطاء تعريف محدد لرأس المال الفكري، لأن الأمر يتعلق بمفهوم جديد ما زال محل أبحاث، غير أن معظم هذه البحوث تتفق على أنه عبارة عن الأصول غير الملموسة بالمؤسسة. كما أن قياس هذا المتغير أصعب بكثير، فحتى الآن لا توجد طريقة مؤكدة و مراجعة بصفة نهائية لأن هذه الطرق تحتاج إلى كثير من الوقت لتصل إلى مرحلة النضج.

صيغت العديد من النماذج التي تهدف إلى قياس رأس المال الفكري، حيث أنه هناك الكثير من النقاط المشتركة بينها، خاصة و أن معظمها يجمع على أن مكونات رأس المال الفكري هي: رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي و رأس المال الزبوني رغم اختلاف الافتراضات التي تقوم عليها هذه النماذج.

ن خيار الاستثمار في المورد البشري ورأس المال الفكري يجب أن يكون خيارا استراتيجيا لا غنى عنه إذا ما أريد مواكبة المستجدات الاقتصادية العالمية وملاحقة الثورة التكنولوجية والاستفادة من معطيات البيئة المعلوماتية.

إن البيانات المحاسبية والمالية التقليدية لم تعد كافية لقياس أداء الشركات حيث أن الأداء يتأثر بصورة متزايدة بالأصول المعرفية.

عند قياس رأس المال الفكري، يجب على المؤسسة اختيار نموذج القياس الملائم لها، و ذلك بمراجعة الافتراضات التي يستند عليها كل نموذج من نماذج قياس المعرفة من أجل تحديد ما إذا كانت هذه الافتراضات تتوافق مع افتراضاتهم المتعلقة بطريقة تسيير موجودات المعرفة، حيث أن معظم هذه المقاييس اجتهادية و شخصية تعتمد على الخبرة و التجربة و نوع القطاع. و عليه، ينبغي على المقاييس الجديدة أن تتجاوز نقاط الضعف و الصعوبات التي تكتنف المقاييس الحالية بهدف الوصول إلى القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري، ومن ثم تحديد مقدار مساهمته في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.

الهوامش حسب تسلسلها:

1. علي السلمي، إدارة التميز، دار الغريب، مصر، 2002، ص، 209.
2. يوسف أبو فارة، جاسر عبد الرزاق النصور، مكونات رأس المال الفكري و مؤشرات قياسه، الملتقى العلمي الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة الشلف، 4 و5 ديسمبر، 2007، ص، 3.
3. يوسف أبو فارة، جاسر عبد الرزاق النصور، مرجع سابق، ص ص 5-6.
4. المرجع السابق، ص، 7.
5. Skyrme, D. "Measuring the Value of Knowledge: Metrics for the Knowledge Based Business", Business Intelligence, London, 1997.
6. Niamh Brennan and Brenda Connel., intellectual capital: current issues and policy implications, journal of intellectual capital, vol.1. No. 1, 2000, pp.206-240.
7. Malhotra, Yogesh, Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for Development, New York, Sep, 2003.
- 8, *The Futurist* v. 35 no. 3 (May/June ,[Making intangible assets more tangible](#)8- Wagner, C. G. 2001) p. 14-27
- 9- [PAGANO,U, Cultural globalization, institutional diversity and the unequal accumulation of intellectual capital. Cambridge Journal of Economics](#) v. 31 no. 5 (September 2007) p. 649-67
10. [ZUKER,L G et all, Human capital and the birth of USbiothechnology enterprises.](#)
11. *The American Economic Review*, V 88, n°1 (March 1998), pp290-306. ,(views of Karl Erik Sveiby), *The Futurist*, V32, [Knowledge as capital](#)- Epstein, J. H. no. 4 (May 1998) p. 6.
- 12- Megna, P., et. al., The impact of intangible capital on Tobin's q the semiconductor industry, *The American Economic Review* v. 83, n°2, (May 1993) pp. 265-309.
- 13.- Mohammad Abdol Mohamadi, accounting methods for measuring intellectual capital, pentley College, 2003, pp.1-10.

مواقع إلكترونية:

- 1- www.sveiby.com.
2. www.albayan.com.ae
3. www.skandia.se/group-

Obeyikan.com

العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء

الدكتور : علي عبد الله

جامعة الجزائر

أ. بوسهوة نذير

المركز الجامعي بالمدية

ملخص

تسعى المنظمة الحديثة بصورة مستمرة إلى بلوغ الكفاءة والفعالية وتحقيق الأداء المتميز والمحافظة عليه، وهذا يدفعها إلى العمل باستمرار على تطوير وتحديث أهدافها وإستراتيجيتها وتطوير منتجاتها واستخدام الأدوات والأساليب والطرائق الفعالة، وتحقيقا لذلك فإنها تسعى إلى كسب المعرفة المتجددة التي تعد الركيزة الأساسية للأداء المتميز، وأساسا فاعلا لعمليات الإبداع والابتكار.

ويعد تطبيق مدخل إدارة المعرفة في المنظمة الحديثة من أهم المداخر، حيث يوفر لها المعرفة وقدرات تنافسية متميزة تنعكس على الأفراد والأداء ، ويتيح لها نظاما دقيقا للإدارة وممارسة العمليات الوظيفية المختلفة.

إن طبيعة اختيار المنظمة الحديثة لمدخلاتها المعرفية، وطبيعة ونوعية المدخلات التي جرى التركيز عليها هي عوامل مهمة في بناء نموذج متكامل لإدارة المعرفة. ونجاح المنظمة الحديثة في اختيار المدخلات المعرفية وتنفيذ العمليات المعرفية بصورة فعالة وكفأه سيؤدي إلى أداء متميز في صورة مخرجات معرفية متميزة وتحقيق قيمة عالية.

مقدمة

لقد تزايد دور إدارة المعرفة وزاد الاهتمام الإداري بها يوما بعد يوم، ففي السابق كان يجري التركيز على العمل الملموس والملاحظ والمشاهد، ثم بدأت الإدارة تهتم بدور المعلومات في مستوى العمل ومستوى الأداء، ثم تطور الاهتمام ليكون التركيز على دور المعرفة في العمل والأداء، وصار هناك تركيز واضح على انعكاس المعرفة على الأفراد وأثر

ذلك في الأداء. وينصب جزء كبير من جهود العلماء والباحثين على تسخير إدارة المعرفة لزيادة فاعلية منظمات الأعمال والتأثير في السلوك الإنساني بما يقود إلى تحقيق التميز والتفرد وبناء أسس راسخة للميزة التنافسية.

إن تحقيق هذا الهدف العام يتطلب تحقيق التنسيق والتكامل بين مجموعة من العناصر الأساسية ذات العلاقة، وأهمها المعرفة والإدراك والرضا والشعور بالأمان والتحفيز وغيرها. وتؤكد الدراسات والبحوث على ضرورة أن تبذل المنظمة جهوداً دائمة ومستمرة في تطوير إدارة المعرفة بصورة لا تقل عما يفعله المنافسون، كما ينبغي أن تكون هناك جهود كافية لتطوير ممارسات وتطبيقات إدارة المعرفة داخل المنظمة. وهذه الجهود ينبغي أن تكون مستقاة ومشتقة من أسس المعرفة الراسخة والسليمة، ومن المجالات والميادين ذات العلاقة بالعلوم المعرفية (التي يكون الأفراد محوراً الأساسي) والعلوم ذات العلاقة بالتكنولوجيا وخصوصاً التكنولوجيات الحديثة.

إن أحد التطبيقات العملية لإدارة المعرفة في منظمات الأعمال الحديثة يكمن في بناء وصقل السلوك الإنساني الذي يحقق النجاح، وهذا الأمر يستند بصورة أساسية على تفويض السلطات إلى الأفراد ذوي المعرفة، والذين يمتلكون قدرات متميزة. وفي هذه الدراسة نحاول الإجابة على الإشكالية التالية :

«ما العلاقة بين تبني واستخدام المنظمة الحديثة لمدخل إدارة المعرفة والأداء؟».

وذلك من خلال التطرق للعناصر التالية :

- المدخلات الأساسية لبناء مدخل إدارة المعرفة.
- العمليات الأساسية لمدخل إدارة المعرفة.
- صياغة تأطير مفاهيمي أكثر وضوحاً لمفهوم الأداء.
- إبراز التأثيرات والعلاقات بين المدخلات المعرفية والعمليات المعرفية والمخرجات المعرفية (الأداء) .
- إبراز الدور المتزايد لإدارة المعرفة في تحقيق وتعظيم كفاءة وفعالية المنظمة الحديثة.

لقد مر التطور الاقتصادي للمجتمع بعدة مراحل، تمثلت المرحلة الأولى في الاقتصاد الزراعي الذي كانت ركيزته الأساسية الأرض، ثم تلتها المرحلة الثانية والتمثلة في الاقتصاد الصناعي والذي كان قوامه رأس المال المادي القائم على الآلة، واستمرت هذه المرحلة فترة طويلة امتدت من بداية الثورة الصناعية وحتى منتصف القرن الماضي تقريبا. ومع ثورة الحاسوب وتوسع أهمية المعلومات كوحدة فنية للثروة القائمة على تكنولوجيا المعلومات ظهرت المرحلة الثالثة والتمثلة في اقتصاد المعلومات.

وبتعاظم دور المعرفة كوحدة إنسانية للثروة القائمة على الأفراد وخبراتهم وقدراتهم على الابتكار وتوليد المعرفة الجديدة، فإن اكتشاف آخر أخذ طريقه إلى مركز الاهتمام والحديث عنه على نطاق متوسع هو اقتصاد المعرفة، والذي يمثل المرحلة الحالية للتطور الاقتصادي.

والواقع الذي يبدو جليا في الوقت الحاضر وخاصة في الدول المتقدمة هو أن الثروة والقيمة والتطور في المجتمعات والاقتصاديات المتقدمة أصبح يعتمد على رأس المال الفكري وجوهره الأساسي هو المعرفة، مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة والثروة انتقل من عمل الأشياء إلى العمل المعرفي، ومن استغلال الموارد الطبيعية إلى استغلال الأصول الفكرية، ومن قانون تناقص العوائد الذي ينطبق على السلع المادية إلى قانون تزايد العوائد بالنسبة للمعرفة والأفكار.

أولا: مفهوم المعرفة :

إن المعرفة حقل قديم متجدد، وبرز الاهتمام بها منذ آلاف السنين، واليوم تنظر المنظمة الحديثة إلى المعرفة على أنها تعدّ أساسا فاعلا للأداء المتميز ولعمليات الإبداع والابتكار.

حيث تعرف المعرفة على أنها تشكل أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات Signals وتترج إلى البيانات Data ثم إلى المعلومات Information ثم إلى المعرفة Knowledge ثم إلى الحكمة Wisdom (التي تعدّ أساسا فاعلا للابتكار Innovation). ويتضح أن المعرفة الفاعلة والسليمة والكافية هي جوهر الحكمة والإبداع والابتكار.¹

كما تعرف المعرفة أيضا بأنها معالجة معلومات وتصورات ذهنية من الأفراد، وتم التركيز في هذا التعريف على العلاقة المتبادلة بين المعلومات والمعرفة والفعل، فالمعرفة

هي معلومات مفهومة قادرة على دعم الفعل ، فيما يكون الفعل و العمل تطبيقا لها. وقصد (Drucker) بالمعرفة القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد و هذه القدرة لا تكون إلا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية.²

ولتحقيق صورة أكثر وضوحا وعمقا لمفهوم المعرفة فإنه لا بد من التمييز بين المعرفة وبين مفهوم ومصطلح المعلومات، حيث أن مصطلح المعلومات يتضمن ويعبر عن حقائق وبيانات منظمة تشخص موقف محدد او ظرف محدد أو تشخص تهديدا ما أو فرصة محددة، والمعلومات هي المخرجات الأساسية للبيانات وفقا للمدخل النظامي، أما المعرفة ما هي إلا تجميع للمعلومات ذات المعنى ووضعها في نص للوصول إلى فهم يمكن الفرد من الاستنتاج.³

وعند الحديث عن المعرفة فإن الحديث يتشعب ويتناول مجالات متعددة. وما يهم المنظمة الحديثة بصورة جوهرية وأساسية هي المعرفة بالعمل والمعرفة بالأعمال، وهذه المعرفة تعبر عن قدرة الأفراد والمنظمات على الفهم Understanding والتصرف Act بصورة فاعلة في بيئة العمل، وهذه المعرفة عادة ما يقوم بإدارتها المدبرون والأفراد ذو القدرات المتميزة وصناع المعرفة وزملاء العمل، وهؤلاء يكونون مسؤولين عن تحقيق بقاء المنظمة في بيئة العمل التنافسية، ويعمل كل من هؤلاء على بناء أفضل معرفة ممكنة في كل جانب من مجالات المنظمة.

ثانيا: أنواع المعرفة :

توجد عدة تصنيفات للمعرفة غير أنها كلها تصب في إطار نمطي واحد يصنف المعرفة إلى معرفة صريحة واضحة أو ظاهرة (Explicit Knowledge) ومعرفة ضمنية كامنة (Tacit Knowledge) ، وفيما يلي توضيح لهاذين الصنفين⁴ :

المعرفة الصريحة Explicit Knowledge: يقصد بها المعرفة الرسمية، المرزومة، المعبر عنها كمياً والقابلة للنقل والتعلم والتي يمكن تقاسمها مع الآخرين، وتتمثل هذه المعرفة في المعرفة التي يمكن الحصول عليها وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة والتي تتعلق بسياسات المنظمة وإجراءاتها وبرامجها وموازناتها ومستنداتها، وأسس ومعايير التقويم والتشغيل والاتصال ومختلف العمليات الوظيفية وغيرها.

المعرفة الضمنية Implicit Knowledge: هي التي تتعلق بما يكمن في نفس الفرد من معرفة فنية ومعرفة ادراكية ومعرفة سلوكية، والتي لا يسهل تقاسمها مع الآخرين أو نقلها إليهم بسهولة. ومن هنا يمكن القول أن هناك أفراداً متميزين يمتلكون معرفة ضمنية في عقولهم، وتستطيع المنظمة أن تزيد من فعاليتها وأن تحقق الأداء المتميز وتعزز ميزتها التنافسية إذا استطاعت أن تضم أياً من هؤلاء الأفراد إلى طاقمها عندما تكون المعرفة الضمنية لهؤلاء الأفراد تتعلق بطبيعة أعمال المنظمة.

ثالثاً: ماهية إدارة المعرفة What is Knowledge Management :

إن التأطير المفاهيمي لإدارة المعرفة لم يكتمل بعد، غير أن الباحثين والكتاب والمنظرين يجتهدون في تقديم هذا المصطلح الجديد إلى المهتمين.

حيث تعرف إدارة المعرفة على أنها تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليف Orchestration المعرفة والأصول المرتبطة برأس المال الفكري Intellectual Capital ، والعمليات والقدرات والامكانيات الشخصية والتنظيمية، بحيث يجري تحقيق أكبر ما يمكن من التأثير الإيجابي في نتائج الميزة التنافسية، وتتضمن إدارة المعرفة تحقيق عملية الإدامة للمعرفة ولرأس المال الفكري، واستغلالها واستثمارها ونشرها، كما أن إدارة المعرفة يجب أن تؤدي إلى توفير التسهيلات اللازمة لتحقيق مضامين هذه الإدارة.⁵

كما ترف أيضاً إدارة المعرفة على أنها تعتنى بالعمليات التي تساعد المنظمات على توليد المعرفة، واختيارها، وتنظيمها، واستخدامها، ونشرها، وأخيراً تحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة، كاتخاذ القرارات وحل المشكلات والتعلم والتخطيط الاستراتيجي.⁶

ولأجل توضيح أكثر لمفهوم إدارة المعرفة لا بد من التفريق بينها وبين إدارة المعلومات، فالبعض يتصور إدارة المعرفة على أساس كونها مصطلحاً مرادفاً أو بديلاً لمصطلح إدارة المعلومات، فقد أدى عدم التمييز بين المصطلحين إلى تداخل مفهوم إدارة المعرفة بمفهوم إدارة المعلومات، ولكن رغم التشابه الكبير بين المصطلحين، إلا أنهما ليسا وجهين لعملة واحدة.

فإدارة المعرفة تختلف عن إدارة المعلومات بقدر اختلاف المعلومات عن المعرفة، حيث أن إدارة المعلومات تتعلق بالتعامل مع البيانات والمعلومات، وتتعلق بالوثائق والتصميم باستخدام الكمبيوتر والجداول الالكترونية وتخزين ونقل البيانات والمعلومات

وتوفير امن البيانات والمعلومات Information Security وجميع الوظائف والعمليات التي تتعلق بالبيانات والمعلومات، في حين أن إدارة المعرفة أكثر تقدماً حيث تقوم بتحليل المعلومات والاهتمام بتحليل كافة الأصول المعرفية المتوفرة والمطلوبة وإدارة العمليات المتعلقة بهذه الأصول والمتمثلة بتطوير المعرفة والحفاظ عليها، استخدامها والمشاركة فيها، وتتضمن الأصول المعرفية التي تتعلق بالسوق والمنتجات والتقنيات والمنظمات التي تمتلك المعرفة والتي تحتاجها، وتستخدم إدارة المعرفة تقنية المعلومات والنظم الخبير للاستدلال المعرفي والذكاء الإنساني والاصطناعي لتوليد المعرفة.⁷

رابعاً : أهمية وأهداف إدارة المعرفة :

أهمية إدارة المعرفة : يمكن إجمال أهمية إدارة المعرفة في النقاط الآتية⁸ :

- تعد إدارة المعرفة فرصة كبرى للمنظمات لتخفيض التكاليف ورفع موجداتها الداخلية لتوليد الإيرادات الجديدة.
- تعد عملية نظامية تكاملية لتنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
- تعزز قدرة المنظمة للاحتفاظ بالأداء المؤسسي المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه .
- تتيح إدارة المعرفة للمنظمة تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة بها وتطبيقها وتقييمها.
- تعد إدارة المعرفة أداة المنظمات الفاعلة لاستثمار رأس مالها الفكري من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة.
- تعد أداة تحفيز للمنظمات لتشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم.
- توفر الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات، عبر مساهمتها في تمكين المنظمة من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة.
- أهداف إدارة المعرفة : إن ممارسات إدارة المعرفة تتضمن مجموعة من الفعاليات والجهود التي تهدف إلى تحقيق أهداف متعددة، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي⁹ :
- توليد المعرفة اللازمة والكافية والقيام بعمليات التحويل المعرفية وتحقيق عمليات التعليم Learning وعمليات نشر المعرفة إلى كل الأطراف ذات العلاقة.

- حفظ المعرفة و تخزينها بالأماكن المخصصة لها.
- نشر المعرفة وتوزيعها على الجهات ذات العلاقة حسب الحاجة إليها.
- تسهيل عملية تقاسم المعرفة.
- العمل على توفير تجديد وتطوير المعرفة بصورة مستمرة وترجمتها إلى سلوك عملي يخدم أهداف المؤسسة بتحقيق الكفاءة والفعالية من خلال تخطيط جهود المعرفة وتنظيمها بصورة تؤدي إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية للمنظمة.
- السعي إلى إيجاد القيادة القادرة على بناء وتطبيق مدخل إدارة المعرفة.
- تحديد طبيعة ونوع رأس المال الفكري الذي يلزم للمنظمة، وتحديد كيفية تطويره وإدامته.
- التحكم والسيطرة على العمليات ذات العلاقة بإدارة المعرفة.
- السعي إلى إيجاد قيادة فاعلة قادرة على بناء وتطبيق مدخل إدارة المعرفة.

خامسا: أبعاد إدارة المعرفة :

تتمثل أبعاد إدارة المعرفة في ثلاثة أبعاد أساسية للمعرفة وهي¹⁰:

1. البعد التكنولوجي (Technological Dimension): ومن أمثلة هذا البعد محركات البحث ومنتجات الكيان الجماعي البرمجي وقواعد بيانات إدارة رأس المال الفكري والتكنولوجيات المتميزة، والتي تعمل جميعها على معالجة مشكلات إدارة المعرفة بصورة تكنولوجية، ولذلك فإن المؤسسة تسعى إلى التميّز من خلال امتلاك البعد التكنولوجي للمعرفة.

2. البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة (Organizational & Logistical Dimension): هذا البعد يعبر عن كيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها ومضاعفتها وإعادة استخدامها. ويتعلق هذا البعد بتجديد الطرائق والإجراءات والتسهيلات والوسائل المساعدة والعمليات اللازمة لإدارة المعرفة بصورة فاعلة من أجل كسب قيمة اقتصادية مجدية.

3. البعد الاجتماعي (Social Dimension) : هذا البعد يركّز على تقاسم المعرفة بين الأفراد، وبناء جماعات من صناعات المعرفة، وتأسيس المجتمع على أساس ابتكارات صناعات

المعرفة، والتقاسم والمشاركة في الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد، وتأسيس ثقافة تنظيمية داعمة.

ويشير البعض إلى أن لإدارة المعرفة أربعة أبعاد أساسية يتعلق كل منها بالتركيز على محور محدد وهي¹¹:

البعد الأول التركيز على الأفراد : يجري التركيز على تحقيق المشاركة بين الأفراد بالمعرفة المتاحة، وتوسيع وبناء قدرات معرفية واسعة ومتميزة.

البعد الثاني التركيز على إدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات : يجري هنا التركيز على المعرفة المتعلقة بإدارة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات، ويجري التأكيد والتركيز على المعرفة المرتبطة بالتكنولوجيا واستخداماتها.

البعد الثالث التركيز على الأصول الفكرية ورأس المال الفكري : ضمن هذا المحور يجري التركيز على استخدام المعرفة بما يؤدي إلى دعم وتعزيز القيمة الاقتصادية للمؤسسة، وضمان توفير رأس المال الفكري الذي يحقق ميزة تنافسية دائمة تكفل نجاحا طويل الأمد.

البعد الرابع التركيز على فعالية المنظمة : يجري هنا التركيز على استخدام المعرفة بما يقود إلى تطوير وتحسين الفعالية التشغيلية والفعالية التنظيمية.

سادسا: عمليات إدارة المعرفة :

تناولت غالبية المداخل والمفاهيم إدارة المعرفة على أنها عملية، وقد أشار اغلب الباحثين في حقل إدارة المعرفة إلى ذلك، فالمعرفة المشتقة من المعلومات ومن مصادرها الداخلية والخارجية لا تعني شيئا بدون تلك العمليات التي تخنيها وتمكن من الوصول إليها والمشاركة فيها وخبزنها وتوزيعها والمحافظة عليها واسترجاعها بقصد التطبيق أو إعادة الاستخدام.

ولقد اختلف الباحثون والمنظرون في حقل إدارة المعرفة في عدد وترتيب ومسميات هذه العمليات وإن كان أغلبهم قد أشار إلى العمليات الجوهرية وهي تشخيص المعرفة، تحديد أهداف المعرفة، توليد المعرفة، خزن المعرفة، توزيع المعرفة ثم تطبيق المعرفة.

تشخيص المعرفة : يعد تشخيص المعرفة من الأمور المهمة في أي برنامج لإدارة المعرفة، وعلى ضوء هذا التشخيص يتم وضع سياسات وبرامج العمليات الأخرى، لأن من نتائج

عملية التشخيص تحديد نوع المعرفة المتوافرة ومقارنتها بما هو مطلوب معرفته لتحديد الفجوة المعرفية والجهد الذي تحتاجه المنظمة للاستمرار في عملية الاستثمار المعرفي الجديد، وكذلك من نتائج عملية التشخيص اكتشاف معرفة المنظمة وتحديد الأشخاص الحاملين لها ومواقعهم.¹²

وبهذا تعد عملية تشخيص المعرفة مفتاحاً لأي برنامج لإدارة المعرفة، وعملية جوهرية رئيسية تساهم مساهمة مباشرة في إطلاق وتحديد شكل العمليات الأخرى وعمقها.

تحديد أهداف المعرفة : تدرك المنظمات - لا سيما الصناعية منها - أن المعرفة وإدارتها ليست هي الهدف، بل هي وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة، وتدرك أيضاً أن لهذه الوسيلة أهدافاً معينة، وبدون تحديد تلك الأهداف تصبح مجرد تكلفة وعملية مربكة وفي ضوء أهداف المعرفة المحددة تعتمد الأساليب للعمليات المعرفية الأخرى مثل التوليد والخبز والتوزيع و التطبيق.¹³

توليد المعرفة : تشير عملية توليد المعرفة إلى تلك العمليات التي تعني شراء، امتصاص، اسر، ابتكار، اكتشاف، اكتساب، واستحواذ المعرفة، فالشراء يشير إلى الحصول على المعرفة عن طريق الشراء المباشر أو عن طريق عقود الاستخدام والتوظيف، والامتصاص يشير إلى القدرة على الفهم والاستيعاب للمعرفة الظاهرة، والأسر يشير إلى الحصول على المعرفة الكامنة في أذهان وعقول المبدعين، والابتكار يشير إلى توليد معرفة جديدة غير مكتشفة، والاكتشاف يشير إلى التعرف على المعارف والكفاءات المفيدة والتي تحتاج المنظمة لإدارتها، وخاصة الكشف عن المعرفة الضمنية الموجودة لدى الكفاءات العاملة بالمنظمة.¹⁴

خبز المعرفة : باتت عملية خبز المعرفة والاحتفاظ بها مهمة جداً لا سيما للمنظمات التي تعاني من معدلات عالية لدوران العمل والتي تعتمد على التوظيف والاستخدام بصيغة العقود المؤقتة والاستشارية لتوليد المعرفة فيها، لأن هؤلاء يأخذون معرفتهم الضمنية غير الموثقة معهم، أما الصريحة فتبقى مخزونة وموثقة في قواعدها، كالذاكرة التنظيمية التي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما فيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الالكترونية والمعرفة الإنسانية المخزنة في النظم الخبيرة والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموقعة، ويعتبر التوثيق في الذاكرة التنظيمية طريقة ملائمة للمحافظة على المعرفة الظاهرة، أما المعرفة الضمنية فيتم الاحتفاظ بها وخبزها عن طريق التدريب والحوار.¹⁵

توزيع المعرفة : المعرفة بوصفها موجودا تزداد بالاستخدام والمشاركة، وتبادل الأفكار والخبرات والمهارات بين الأشخاص تنمو وتتعاظم لدى كل منهم، لذا سعت المنظمات إلى تشجيع المشاركة، وتشمل عملية توزيع المعرفة على العمليات التالية: التوزيع، النشر المشاركة، التدفق، النقل والتحرك، ومن أساليب توزيع المعرفة ما يلي:¹⁶

- فرق المشروع المتنوعة معرفيا للتوزيع الداخلي.
- شبكة المعلومات الداخلية (الانترانت).
- التدريب من قبل الزملاء القدامى ذوي الخبرة.
- وكلاء المعرفة.
- مجتمعات داخلية عبر الوثائق.
- فرق الخبرة وحلقات المعرفة وحلقات التعلم.
- الندوات، الملتقيات، والمؤتمرات.

ومما سبق يتضح أن أساليب التدريب والحوار ثلاث توزيع المعرفة الضمنية، أما المعرفة الظاهرة فيمكن نشرها بالوثائق والنشرات الداخلية والتعلم، والمهم في التوزيع هو ضمان وصول المعرفة الملائمة إلى الشخص الباحث عنها في الوقت المناسب .

تطبيق المعرفة : إن الهدف والغاية من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة وهذا التطبيق هو ابرز عملياتها، وتشير هذه العملية إلى مصطلحات الاستعمال، إعادة الاستعمال، الاستفادة، والتطبيق. إن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعلم الفردي الجماعي الجديدة والتي تؤدي إلى ابتكار معرفة جديدة، ومن هنا جاءت تسمية عمليات إدارة المعرفة بالحلقة المغلقة (Closed cycle) ، وقد استخدمت عدة أساليب لتطبيق المعرفة منها:¹⁷

- الفرق متعددة الخبرات الداخلية.
- مبادرات العمل.
- مقترحات الخبير الداخلي.
- اعتماد مقاييس للسيطرة على المعرفة.
- التدريب الفرقي من قبل خبراء متمرسين.

سابعاً: العوامل المؤثرة في تطور إدارة المعرفة

تؤكد الدراسات والبحوث على أن هناك مجموعة من العوامل التي تقف وراء تطور إدارة المعرفة، وتنقسم هذه العوامل إلى¹⁸:

العوامل الخارجية: إن أية منظمة تمارس أعمالها وأنشطتها في إطار البيئة الخارجية المحيطة، وهي لا تملك السيطرة على عناصر هذه البيئة، ويرتبط نجاحها بقدرتها على التكيف مع هذه البيئة، والاستجابة لها وملتطلباتها. وأهم العوامل الخارجية التي تترك أثراً ملموساً في إدارة المعرفة:

- عولمة الأعمال والمنافسة الدولية والعالمية: وهذا الواقع الجديد حقق منافسة شديدة بين المنظمات بحيث لا يستطيع البقاء إلا المنظمات الأكثر فعالية، وهنا تبرز أهمية إدارة المعرفة.
- زيادة التطور والتعقيد في حاجات ورغبات المستهلك: مع التطورات الكبيرة التي يشهدها العالم تزداد حاجات ورغبات المستهلك وتزداد تعقيداً، وهذا يعزز من أهمية إدارة المعرفة لمواجهة هذه الحالة.
- زيادة حدة المنافسة: هناك سباق تنافسي شديد بين المنظمات في طرح المنتجات (سلع وخدمات) وتطويرها واستخدام أحدث التكنولوجيات، وهذا يحتاج إلى بناء عمليات تعلم مستمرة وسريعة لبناء خبرة تنافسية قادرة على مواجهة.
- زيادة مستوى التطور والتعقيد في عمليات التوريد: يسعى الموردون إلى مجازاة عمليات التطور في حاجات ورغبات المستهلك، والمنافسة المتزايدة بين المنظمات، وإلى مجازاة عولمة الأعمال، ولذلك فإنها تطور قدراتها وإمكاناتها باستمرار، وتساهم في عمليات الابتكار والإبداع لتقديم أفضل المنتجات، وهنا يأتي دور المنظمة في إشراك الموردين في عمليات تطوير أعمالها ومنتجاتها وتحقيق المشاركة في المعرفة.
- العوامل الداخلية: هناك عوامل متعددة داخل المنظمة تساهم في تطوير إدارة المعرفة، ومن هذه العوامل:
- حدوث اختناقات في فاعلية المنظمة: إن فاعلية المنظمة تتحدد بعوامل كثيرة منها تدفق العمل وتدفق وحجم المعلومات. وتتمكن المنظمة من التغلب على الاختناقات في فاعليتها عن طريق استخدام التكنولوجيات المتقدمة والنظم اللوجستية المتطورة

وظائف عمل أفضل وتنظيم المهام وتدقيق العمل وغيرها، وهذا يتطلب تبنيها واضحا وفعالا لإدارة المعرفة.

- تزايد القدرات التكنولوجية: ساهمت القدرات التكنولوجية المتطورة في توليد مداخل جديدة متعددة في إدارة المعرفة، وقد لعبت تكنولوجيا المعلومات IT وإدارة المعلومات IM دورا أساسيا.
- فهم الوظائف المعرفية: يلعب الأفراد ذوو المعرفة دورا مهما في تحقيق فاعلية المنظمة.

ثامنا : مفهوم الأداء

يشغل موضوع الأداء في المنظمات اهتمام الباحثين والممارسين، سواء على المستوى الكلي أو على المستوى الجزئي، وهذا الاهتمام يرجع إلى أن البحث عن الأداء المرتفع يعتبر مقياس النجاح، وقد تولد عن هذا الاهتمام الكثير من الدراسات لتحديد مفهوم الأداء، ورغم ذلك يبقى يعاني من صعوبة التحديد.

يقصد بمفهوم الأداء "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، وهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها"¹⁹.

يبين هذا التعريف أن الأداء هو المخرجات التي ينتجها نظام معين (فرد، آلة، منظمة...) وذلك باستعمال مدخلات معينة.

أما Drucker.P فيعرّف الأداء بأنه قدرة المنظمة على الاستمرارية و البقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين و العمال.²⁰

ويلخص Carla Mendoza, Pierre Bescos مفهوم الأداء في البعدين التاليين²¹:

- الأداء في المنظمة هو كل و فقط ما يساهم في تحسين الثنائية: قيمة- تكلفة.
- الأداء في المنظمة هو كل و فقط ما يساهم في تحقيق و بلوغ الأهداف الإستراتيجية.

إن هذا التعريف للأداء يستند على مفاهيم القيمة والتكلفة وإستراتيجية المنظمة، حيث تتمثل القيمة في الحكم الذي يتبناه السوق (الزبائن) على منفعة الخدمات والمنتجات التي تعرضها المنظمة، هذا الحكم الذي يتجسد من خلال : أسعار البيع، الكميات المباعة، حصة السوق، الأرباح، صورة العلامة والسمعة، أما التكلفة فهي الموارد

المستهلكة (مالية، بشرية ..) لإنتاج المنتجات والخدمات، في حين أن الأهداف الإستراتيجية هي الرهانات التي اختارت المنظمة العمل لبلوغها.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن أن نعطي مفهوما للأداء على أنه قدرة المنظمة على تجسيد أهدافها المسطرة في نتائج فعلية والتي تحققها المنظمة من خلال الاستغلال الأحسن لمواردها المتاحة في ظل ظروف بيئتها الخارجية.

تاسعا : أثر إدارة المعرفة على أداء المنظمة

تؤثر إدارة المعرفة على أداء المنظمة من خلال تأثيرها على الأبعاد المختلفة للأداء المنظمي كالأفراد و العمليات و المنتجات (المخرجات)، وفيما يلي تأثير إدارة المعرفة على كل بعد من هذه الأبعاد²²:

أثر إدارة المعرفة على أداء وتعلم العاملين :

تؤثر إدارة المعرفة على العاملين في المنظمة بطرق مختلفة، الأولى تستطيع إدارة المعرفة من توصيل عملية التعلم (Learning) لديهم و ذلك من خلال بعضهم لبعض وكذلك من خلال المصادر الخارجية للمعرفة وبالتأكيد إن هذا التعلم يفضي تأثيره على عملية نمو المنظمة باضطراد ويمدها بقدرة كبيرة على التغير استجابة لمتطلبات السوق والتطور التكنولوجي، والطريقة الثانية التي تمارس بها إدارة المعرفة تأثيرها على العاملين في المنظمة هو جعلهم أكثر مرونة إضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم، وهذا يعني مساعدة العاملين على بناء قدراتهم في التعلم وفي حل ومعالجة مختلف المشاكل التي تواجه نشاطات المنظمة، ذلك لأن إدارة المعرفة تساعد العاملين في المنظمة على التعلم والانطلاق نحو المعرفة المتجددة في مجال حقولهم وتخصصاتهم المختلفة ويتم هذا بطرق مختلفة بما في ذلك تجسيد المعرفة (Externalization) و دمج المعرفة (Internalization) و جعلهم متفاعلين اجتماعيا Socialization و متشاركين في التطبيقات .

وفي الوقت الذي تساعد فيه إدارة المعرفة على تشجيع العاملين في المنظمة على التعلم المستمر الواحد من الآخر، فإن كافة العاملين سوف يستخدمون المعلومات والمعرفة التي حصلوا عليها في حل المشكلات التي تواجهها المنظمة خلال عملها اليومي ومواجهة التغيرات الكبيرة التي قد تحدث مستقبلا، حيث أن مهاراتهم وقدراتهم المعرفية تجعلهم أكثر مرونة واستجابة للتغيرات المفاجئة وأكثر ميولا لها، وهنا تكون إدارة المعرفة قد

حققت الموائمة الكبيرة للعاملين داخل المنظمة، كما أن هنالك فوائد عديدة لإدارة المعرفة التي تؤثر مباشرة على الأفراد العاملين ومن أهمها :

- أنه يصبح بمقدور العاملين التعلم أفضل مقارنة بالمنظمات الأخرى التي تعاني من نقص في المعرفة .
- تهيئة الظروف الأفضل و المناسبة للتعامل مع المتغيرات المفاجئة .

هذه الفوائد في الحقيقة تمكن العاملين من الشعور بالرضا الوظيفي وزيادة الفوائد للمنظمة، وذلك بسبب تدعيم المعرفة لديهم وزيادة مهارتهم وخبراتهم المعرفية، إضافة إلى ذلك أن إدارة المعرفة تساعد أيضا العاملين في التصدي للمشاكل التي تواجههم حيث أن قسما من هذه المشاكل كانت قد واجهتهم سابق وتم معالجتها بصورة فعالة، وأن هذه الطريقة التي تعتمد على الحلول التي يتم الحصول عليها بأسلوب المحاولة والاختبار تجعل العاملين قادرين بفعالية أكثر من أداء أعمالهم مما يجعلهم متحفزين ومدفوعين دوما لأداء أفضل لأن نجاح العاملين في أداء أعمالهم يعتبر من أهم عوامل الدافعية و مواجهة المشاكل، وفي الحقيقة ذلك يرجع بسبب زيادة العاملين لمعارفهم وتعزيز وتطوير خبراتهم المعرفية كما أن مساهمة إدارة المعرفة في وضع العاملين في برامج التدريب و التطوير من شأنه أن يفضي إلى تحسين القيمة السوقية لهم Market Value و تعظيم أدائهم إضافة إلى المساهمة المباشرة في رفع دافعية العاملين و بالتالي زيادة الرضا لديهم في العمل.

أثر إدارة المعرفة على العمليات :

تمارس إدارة المعرفة تأثيرا واضحا و فعالا على تطوير وتحسين العمليات والفعاليات المختلفة داخل المنظمة خاصة أنشطتها الرئيسية مثل الإنتاج التسويقي، الأفراد، المالية إضافة إلى الأنشطة الثانوية (المساعدة) مثل العلاقات العامة، الصيانة و الخدمات، البحث و التطوير... الخ، لذلك تؤكد بعض البحوث و الدراسات، أن تطبيق إدارة المعرفة في منظمات الأعمال أصبح الآن واحد من أهم استراتيجيات الإدارة، إذ أن رأس مال المنظمة أصبح اليوم المعرفة Knowledge التي تلتقطها من بيئتها الخارجية والتي تقوم بعملية تحويلها من معرفة ضمنية يمتلكها الأفراد وتخترنها نظمها إلى معرفة واضحة موثقة قابلة للتشارك والتداول، حيث بعد الاستخدام تمارس هذه المعرفة تأثيرها الواضح على فاعلية Effectiveness و كفاءة Efficiency المنظمة ودرجة الإبداع والابتكار في العمليات

الإنتاجية (Degree of Innovation)، أي من خلال تطبيقات الإدارة المعرفية ممكن أن تنجز المنظمة عملياتها الإنتاجية بشكل ملائم ومناسب ووفقا لقراراتها المخططة مسبقا كما يمكنها التطبيق المعرفي من انجاز هذه العمليات بسرعة و بأقل تكلفة ممكنة، وبالتأكيد أن انجاز هذه العمليات يمكن أن يتم بصورة مبدعة و حديثة بما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية، أن هذه النتائج تتحقق في المنظمة، لأن إدارة المعرفة الفاعلة تساعد العاملين في المنظمة على اختيار المعلومات ذات القيمة العالية والضرورية في مراقبة الأحداث الخارجية، وهذا ينتج عن استخدام القاعدة المعرفية من قبل القادة الإداريين في المنظمة وبالتالي يؤدي إلى تقليل الحاجة إلى تحديث الخطط وجعل هذه الخطط أكثر استقرارا وبالمقابل فإن إدارة المعرفة الضعيفة تؤدي إلى حدوث الأخطاء في عمل المنظمة وإفشال خططها الإنتاجية و نستطيع أن نوجز أثر إدارة المعرفة على كفاءة العمليات من خلال الآتي :

- تحفيز العاملين على المشاركة في المعرفة و الانفتاح أكثر في الاستفادة من هذه المشاركة في مواجهة تحديات السوق .
- تجنب الدخلاء الذين يسعون للحصول على المعرفة من دون مساعدة الآخرين و تطويرهم .
- تقليل الكلف ذات العلاقة بالمنتجات و الوصول إلى الأنماط المختلفة من المعرفة القيمة.

أثر إدارة المعرفة على المنتج (output) :

تؤثر إدارة المعرفة على المنتجات والمخرجات النهائية المختلفة التي تقدمها المنظمة وخاصة في سوق المنافسة الحادة، ويمكن مشاهدة هذه الآثار في محورين هما : المنتجات ذات القيمة المضافة (Value- Added Products) والمنتجات المستندة على المعرفة (Knowledge-Based Products) هذا مع العلم أن الآثار على هذه الأبعاد تأتي أيضا من خلال المعرفة أو مباشرة من إدارة المعرفة .

حيث تساعد عمليات إدارة المعرفة منظمات الأعمال على تقديم المنتجات الجديدة وكذلك تحسين المنتجات القائمة في تحقيق قيمة مضافة عالية مقارنة مع المنتجات السابقة، والمثال على ذلك تطبيقات شركة فورد لإنتاج السيارات حيث تطلب الإدارة العليا لهذه الشركة العملاقة سنويا من المدبرين العاملين فيها إجراء التحسينات و التطويرات

على المنتج النهائي بنسبة تتراوح ما بين (5-7%) وتتمثل هذه التحسينات بالمتغيرات التي تطرأ على المعايير الفنية التي تطبق على المنتج أو مواصفاته الفنية والنوعية أو معدلات استهلاك الطاقة وغيرها من المؤشرات وفي ضوء هذه التوجيهات يلجأ المديرون إلى البحث عن أفضل التطبيقات، وذلك باستخدام قاعدة البيانات والموارد المعرفية المطلوبة (وفي بعض الأحيان اللجوء إلى عمليات ابتكار داخل المنظمة) بغية تحقيق هذه المؤشرات .

وتؤثر إدارة المعرفة من جانب آخر على المنتجات المستندة على المعرفة من خلال قواعد المعرفة التي تمتلكها الشركات الاستشارية والمتخصصة في تطوير صناعة البرمجيات و تكنولوجيا المعلومات و الوسائل التقنية الأخرى .

نستخلص مما تقدم أن إدارة المعرفة و تطبيقاتها المختلفة تنعكس على أداء المنظمة بآثار ايجابية مختلفة يمكن إيجازها على النحو الآتي :

- تحسين عملية اتخاذ القرار.
- تحسين مستوى الاستجابة للزبائن.
- تحسين مستوى كفاءة الأفراد والعمليات.
- تحسين الإبداع.
- تحسين المنتج.

ومن ذلك يمكننا القول أن منظمات الأعمال يجب عليها أن لا تختلف عن مواكبة ركب إدارة المعرفة والمبادرة السريعة للاستثمار في هذا المجال لأن ذلك سيحقق لها منافع واسعة جدا وأن المنظمات التي تهمل هذا الجانب سوف تتحمل خسائر في العائدات و الزبائن و الأسواق .

الخلاصة

لقد تبين مما سبق أن للمعرفة دورا كبيرا وأهمية واضحة على أداء و فاعلية أنشطة منظمات الأعمال، لذلك زاد الاهتمام بإدارة هذا المورد يوما بعد يوم، خاصة بعد أن ظهر تأثيره الواضح والكبير على الأداء المنظمي في الأبعاد المختلفة كالأفراد و العمليات و المنتجات (المخرجات) Output بالإضافة إلى الأداء العام للمنظمة ، وفي ضوء ما تقدم تم التوصل إلى النتائج التالية :

- المعرفة حقل قديم متجدد، وبرز الاهتمام بها منذ آلاف السنين، واليوم، تنظر المنظمة الحديثة إلى المعرفة على أنها الركيزة الأساسية للأداء المتميز وأساسا فاعلا لعمليات الإبداع والابتكار.
- تتباين وجهات نظر الباحثين والكتّاب في تصنيف المعرفة، وأهم أشكالها المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية.
- إن إدارة المعرفة هي أحد الميادين الحديثة نسبيا، وهي من الحقول التي لم تنضج بصورتها المتكاملة بعد، وهي لا تزال في مرحلة الاكتشاف الذاتي Self-Discovery. والغرض الأساسي لهذه الإدارة هو التخطيط الفاعل والكفؤ لأنشطة وجهود المعرفة وتنظيمها وتوجيهها والرقابة عليها وصولا إلى تحقيق الأهداف.
- تتضمن إدارة المعرفة أبعادا أساسية تستند إليها وهي البعد التكنولوجي والبعد التنظيمي/ اللوجستي والبعد الاجتماعي.
- تساهم إدارة المعرفة من خلال عملياتها (توليد وخرن وتوزيع وتطبيق المعرفة) في تحقيق أهداف المنظمة.
- إن نجاح المنظمة الحديثة في اختيار المدخلات المعرفية وتنفيذ العمليات المعرفية بصورة فاعلة وكفؤة سيؤدي إلى أداء متميز في صورة مخرجات معرفية متميزة وتحقيق قيمة عالية، وتلعب التغذية العكسية دورا أساسيا وجوهريا في تحقيق التحسين المستمر والتطوير الدائم للمدخلات المعرفية، وهذا ينعكس بصورة تلقائية على الأداء في أشكال مختلفة من المخرجات المعرفية المتميزة.

المراجع :

- 1- Harris, J., and A. Henderson, a Better Mythology for System Design,(New York: ACM Press, 1999) , pp 8895-.
- 2- نجم عبود نجم، إدارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، (ط 1 : الأردن : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2005 ، ص 26
- 3- صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، (مصر : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005 ، ص 26 .
- 4- .Allen,Verna,The Knowledge Evolution (MA,Boston: Butterworth-Heinemann, 1998)p37
- 5- Wiig,Karl, Knowledge Management Foundations (Arlington: Schema Press, 2003)p 11.
- 6- ياسر الصاوي، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات،(ط 1؛القاهرة :دار السحاب للنشر، 2007، ص 19.
- 7- إبراهيم الخولف الملكاوي، إدارة المعرفة : الممارسات والمفاهيم، (ط 1 : الأردن : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007 ص 79.
- 8- صلاح الدين الكبيسي، مرجع سابق، ص ص 42 - 43
- 9- Holsapple, C. and M. Singh, The Knowledge Value Chain Model: Activities for Competitiveness, (Arlington: Schema Press, 2001) , pp.77-98.
- 10- Dueck, G.,Views of Knowledge are Human Views, IBM Systems Journal, vol. 40, no. 4, 2001, pp. 885888-.
- 11- Grover, V., and Davenport, T., General Perspectives on Knowledge Management, Journal of Management Information System, vol. 18, no. 1, 2001, pp. 521-.
- 12- حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، (ط 1 : عمان : إثراء للنشر والتوزيع، 2008 (ص ص 26- 27 .
- 13- صلاح الدين الكبيسي، مرجع سابق، ص 68.
- 14- Claire Beyou, Manager Les Connaissances, (France: Laisons, 2003, p39

- 15- حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص 28 .
- 16- صلاح الدين الكبيسي، مرجع سابق، ص 76 .
- 17- صلاح الدين الكبيسي، مرجع سابق، ص ص 78 - 79 .
- 18- Wiig, Karl , op cit , p 07 .
- 19- عايذة خطاب، التخطيط الاستراتيجي، (القاهرة، دار الفكر العربي، 1989)، ص 35 .
- 20- Drucker Peter, L'avenir du management selon Drucker ,(Editions Village Mondial, Paris, 1999), p73.
- 21- P. BESCOS, C. MENDOZA, Le management de performance,(Ed Comptables Malesherbes, Paris, 1994), P219.
- 22- حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص ص 78 - 85 .

obeyikan.com

تثمين رأس المال الفكري من أجل التنمية

د. / بن عبد العزيز فطيمة / بن حمودة

د. / خضراوي ساسية

جامعة سعد دحلب - البليدة

مقدمة:

بدأ الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري منذ بداية التسعينات من القرن الماضي، بعد أن أصبح يحل محل المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة. وبهذا أصبح موضوع رأس المال الفكري اليوم من أبرز موضوعات إدارة الموارد البشرية.

التنمية الاقتصادية هي تقدم المجتمع عن طريق استنباط أساليب إنتاجية جديدة أفضل ورفع مستويات الإنتاج من خلال إيماء المهارات والطاقات البشرية وخلق تنظيمات أفضل، هذا فضلا عن زيادة رأس المال الفكري المتراكم في المجتمع على مر الزمن، ومن ثم فإن التنمية الاقتصادية لا تنطوي فقط على التغيرات في المجالات الاجتماعية والهيكلية والتنظيمية.

يقوم تطوير قدرات رأس المال البشري وبالتالي رأس المال الفكري على متغيرات عدة نحاول أن نناقش بعضها في جملة النقاط المتسلسلة:

التدريب والرسكلة نشاط لإعداد وتنمية وتطوير قدرات ومهارات ومعارف الأفراد قصد تنمية قدرات رأس المال الفكري؛

تكنولوجيا المعلوماتية التي تفرضها التطورات التقنية والعلمية الهائلة والمتسارعة وفي قمته ثورة المعلومات والاتصالات؛

الاهتمام باللغة نتيجة اشتداد الضغوط من أجل ظروف عمل أفضل ومشاركة أوسع في إدارة المنظمات بما يحقق مصالحهم؛

والالتزام بالأخلاقيات التي أصبحت موضوع متجدد يرتبط بكل مناحي الحياة، وقبلها يجب أن تبدأ من الفكر البشري.

1- تقديم رأس المال الفكري:

يرتبط رأس المال الفكري بالقدرات الإبداعية التي يمتلكها الفرد في المجتمع من خلال منظمة ما والتي يمكن وضعها موضع التطبيق. ففي الواقع، فإن معظم المنظمات مازالت ليس لها الوعي الكافي بمفاهيم رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة، فهذا الأخير يقترح أنه بالإضافة إلى اختلاف الأفراد في قيمتهم بالنسبة للمنظمة، فإنهم يحتاجون لطرق مختلفة لتوجيههم وإدارتهم، ولذلك ينبع مصدر الاهتمام بالأصول الفكرية التي أصبحت قابلة للقياس، لأن قياس القيمة الحقيقية للمعرفة أصبح ضروريا للمنظمات التي لديها براءات الاختراع والعلامات التجارية المميزة، خاصة في ظل تفوق قيمة الأفكار المبتكرة عن قيمة الثروات المادية، لذلك أصبح لزاما على المنظمات المعاصرة البحث عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية والغير مستغلة في مواردها البشرية، حتى يمكنها الاستثمار فيها وتحويلها إلى أرباح أو إلى مركز استراتيجي أفضل، أو لتحقيق ميزة تنافسية.

يعد العنصر البشري مصدر الأفكار والأداة الرئيسية في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية. وهو العنصر الحاسم في تحسين وتطوير الأداء. وهو استثمار وتنمية قدرات الأفراد وحفزهم للإجادة في الأداء حيث تبنى القدرات الإنتاجية للأفراد وتنمو بالتخطيط والإعداد والعمل المستمر للتحسين والتطوير في كل المجالات.

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

تشمل التنمية البشرية الصحة والتغذية، التعليم، التدريب، الحصول على المعرفة لتنمية قدرة الابتكار والإبداع، تحقيق مستوى أفضل للمعيشة، المشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمع، التوظيف، القضاء على الفقر.

تتمثل إدارة الموارد البشرية في أداء الفعاليات والأنشطة المختلفة كالتخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة، وهي الإدارة المعنية بتحفيز الموظفين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفعالية والجمع بين الشركة والموظف في نفس الاتجاه والمساهمة في تحقيق أهداف كل منهما وكذلك المساهمة في زيادة حصة الشركة في السوق والمحافظة عليها.

اقتصاد المعرفة فرع جديد من فروع العلوم الاقتصادية، يقوم على فهم جديد أكثر عمقاً لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع. فمفهوم المعرفة ليس بالأمر الجديد، فقد رافقت الإنسان منذ أن تفتّح وعيه باتساع مداركه وارتقت معه من مستوياتها البدائية حتى وصلت إلى ما عليه الآن. وعليه، يمكن تشبيه عناصر رأس المال الفكري بمجموعة متراكمة ومجمعة من المعارف، كل فرد ينظر إلى جانب المعرفة الذي يدخل في دائرة اهتماماته.

عملت تكنولوجيا المعلومات على نقل المجتمعات عبر الزمن إلى عصر انفجار معلوماتي وبرزت معرفة جديدة خاصة في مجال الخدمات الالكترونية، حيث استطاعت تكنولوجيا المعلومات أن تنشأ ما يطلق عليه حالياً اقتصاد المعلومات الذي أنهى الاقتصاد الذي يعتمد على الصناعة، لأن المعرفة وليست الصناعة هي مفتاح النمو الاقتصادي في العصر الحديث، وأصبحت المعرفة من أهم الموارد لأي نشاط اقتصادي وأن تدفق المعرفة هو العامل الأهم لنجاح هذا النشاط والاستمرار فيه.

الاقتصاد المبني على المعرفة هو الاقتصاد الذي يدرك أهمية المعرفة والتكنولوجيا، ويهتم بتطبيقهما في النشاطات الاقتصادية وحتى الاجتماعية والاستفادة من الترابط بين تكنولوجيا المعلومات ومختلف القطاعات ليصبح الاقتصاد مبنياً على المعرفة والتعليم.

يمكن تعريف رأس المال الفكري وفق صيغ مختلفة، نلخص منها:

- رأس المال الفكري هو مجموعة من المعارف والخبرات والمنجزات التي يمتلكها الأفراد قصد الإسهام في تطور مجتمعاتهم بل والعالم بأسره؛
- رأس المال الفكري هو المعرفة التي يمكن تحويلها إلى عوائد؛
- رأس المال الفكري هو القيمة الاقتصادية لفتتين من الأصول غير الملموسة هي رأس المال التنظيمي (الهيكلية) ورأس المال البشري؛
- رأس المال الفكري هو المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة؛
- رأس المال الفكري هو المعرفة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها بالاستخدام لتنشئ الثروة؛
- رأس المال الفكري هو الأصول غير الملموسة التي يملكها المجتمع من خلال استخدام موجودات فكرية.

وبذلك، يتمثل رأس المال الفكري في الأصول غير المادية (غير الملموسة) ليشمل عنصرين:

- رأس المال البشري وهي المعرفة المتخصصة المحفوظة في ذهن الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً؛
- والأصول الفكرية وهي المعرفة المستقلة عن الفرد وتمتلكها المنظمة.

يتكون رأس المال الفكري من عدد من المكونات غير المادية المتمثلة في المعرفة والمهارات والخبرة والمعلومات والمذكرات المكتوبة والمنشورات وبراءات الاختراع وحقوق الطبع والعلامات التجارية.

تمر عملية تنمية رأس المال الفكري بمراحل ثلاثة هي:

1. تحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من القدرات والخبرات؛
2. تحليل الطاقات المتاحة والمتوقعة؛
3. وتصميم السياسات والخطط الملائمة لسد الفجوة بين المستويات المطلوبة من الخبرات والقدرات وبين المستويات الفعلية المتاحة.

لكي تتم الاستفادة القصوى من رأس المال الفكري، فإنه لا بد من إدارة الأصول الفكرية بفعالية، ولا بد من إدراك اختلاف قيمة هذه الأصول، فبعض الأصول تحتاج إلى تنميتها والاستثمار فيها، وبعضها يحتاج لوقف الاستثمار فيها، أما البعض الآخر فقد لا يكون ذو قيمة على الإطلاق، وهذا يعني أن الإدارة الفعالة لرأس المال الفكري الوجه الجديد لاقتصاد المعرفة، حيث صار لرأس المال الفكري دور كبير في خلق قيمة للمنظمة.

ويعتمد النجاح في الاقتصاد المبني على المعرفة على القدرة على الابتكار والمعرفة. وتشير الدلائل التطبيقية إلى أن الشركات التي تنجح في الاقتصاد المبني على المعرفة هي الشركات ذات التوجه العالمي وتلك التي تتمتع بإنتاجية مرتفعة وتستثمر بكثافة في مجال تطوير المعرفة والخبرة. ذلك أن مفاتيح الأداء القوي في الاقتصاد المبني على المعرفة تتمثل في التوليد الناجح للمعرفة وامتلاك تلك المعرفة ونشرها واستخدامها.

وأول متغير يحتاج إليه لتنمية رأس المال الفكري هو الحاجة للمعلوماتية التكنولوجية، وهو ما تناوله في الفقرة اللاحقة.

2-تكنولوجيا المعلومات متغير أساسي لتنمية رأس المال الفكري:

إن التقدم الحاصل في التكنولوجيا والتغير السريع الذي تحدثه في الاقتصاد يؤثران ليس في درجة النمو وسرعته فحسب، وإنما أيضاً في نوعية حياة الإنسان. فثورة التكنولوجيا، وبالأخص ثورة الاتصالات والإنترنت، تؤثر في تعليم الإنسان وتربيته وتدريبه، فالمجتمع، وكذلك الإنسان، الذي لا يسعى إلى مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي سرعان ما يجد نفسه عاجزاً عن ولوج الاقتصاد الجديد والمساهمة فيه. والدولة التي لا تدرك أن المعرفة هي اليوم العامل الأكثر أهمية للانتقال من التخلف إلى التطور ومن الفقر إلى الغنى ستجد نفسها حتماً على هامش مسيرة التقدم، لتنضم في نهاية المطاف إلى مجموعة ما يسمى (الدول النامية).

أدى التطور المعرفي والتكنولوجي في مجالات الكمبيوتر والاتصالات إلى فيض من المعلومات والمعرفة وإلى إمكانية اختصار الزمن واختزال المسافات. مما شجع الشركات على تحسين أداءها وزيادة قدراتها التنافسية.

من خلال مؤتمرات إقليمية، برزت نظرات دولية مختلفة للبنية التحتية للمعلومات والاتصالات. ونلخص نظرة هذه الدول، وهي الدول المتقدمة، دول آسيا الواقعة على المحيط الهادئ، دول غربي آسيا، دول أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، والدول الإفريقية. نظرة الدول المتقدمة-باستثناء الولايات المتحدة وكندا وأستراليا وزيلندا الجديدة:- ليست تكنولوجيا المعلومات والاتصالات غاية في حد ذاتها ولكنها وسيلة لتزويد مجتمع المعلومات بمحتوى جيد، ومن المسلم به أن وسائل الإعلام الجماهيري بمختلف أشكالها تعتبر في هذا المجال أداة هامة لدعم الإعلام العام والتنمية المجتمعية والتماسك الاجتماعي، وعليه يقترح رؤية لمجتمع معلومات يتاح فيه للأشخاص جميعاً -بدون تمييز من أي نوع كان- ممارسة حقهم في حرية الرأي والتعبير بما في ذلك حرية اعتناق الآراء بدون تدخل وحرية التماس وتلقي وإصدار المعلومات والآراء من خلال أي وسيلة اتصال وعبر الحدود الجغرافية؛

نظرة دول آسيا الواقعة على المحيط الهادئ: ينبغي في سياق بناء مجتمع المعلومات أن نأخذ في الاعتبار السمات الفريدة لهذه المنطقة ومنها الأيدي العاملة المنتجة والسمات الفريدة لهذه المنطقة ومنها التنوع الثقافي واللغوي، فتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمكن أن تؤدي دوراً هاماً في إحراز الأهداف الإنمائية للأمم المتحدة في الألفية الجديدة التي

تصف مجموعة أساسية من المبادئ والخطوط التوجيهية لمكافحة الفقر والجوع والمرض والأمية والتدهور البيئي وعدم المساواة بين الجنسين. استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كقوة دافعة لتعزيز التنمية الاقتصادية والتكنولوجية المستدامة؛

نظرة دول غربي آسيا: تطوير الطاقة البشرية من خلال التعليم والتدريب ببناء واستغلال عمليات التعلم وإنشاء أشكال مؤسسية جديدة تشمل مخططات الحاضنات وبرامج دعم إنشاء الأعمال التجارية المستندة إلى التكنولوجيا وإنشاء مدارس افتراضية للدراسات العليا والأبحاث تستند إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على جميع المستويات؛

نظرة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي: إذ ترى أن النفاذ إلى تكنولوجيات المعلومات واستخدامها على النحو الصحيح ينبغي أن يمثل أحد الشواغل الأساسية لبلدان المنطقة وهو ما من شأنه أن يساعد على تعزيز روابط الصداقة القائمة على مبدأ المساواة في الحقوق و صوب القضاء على الفروق الاجتماعية والاقتصادية القائمة في مجتمعاتها، وبالتالي تحقيق الرفاه الاجتماعي بواسطة المساهمة في استئصال الفقر وخلق الثروة والنهوض بالتنمية الاجتماعية وتعزيزها والمشاركة الديمقراطية والتنوع اللغوي والهوية الثقافية، وفي نفس الوقت الذي يكفل فيه فرصاً متساوية في اكتساب وسائل الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بينما يساند في جميع الأوقات مبدأ الشرعية لكفالة استخدامها بكفاءة وبنظام؛

ونظرة الدول الإفريقية: وذلك بتطوير حلول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعزيز مبادراتها لدعم الابتكارات المحلية في إفريقيا وتقديم الدعم لأنشطة أكاديمية اللغات الإفريقية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإنشاء صندوق خاص لرقمنة الأرشيفات والمكتبات الإفريقية التي تشكل التراث الثقافي للقارة ويمكن أن تشكل جزءاً من مساهمة إفريقيا في مجتمع المعلومات بإعادة إنشاء "المركز الإفريقي لتبادل الأنباء" وإنشاء شبكة تلفزيونية إفريقية متعددة الأطراف والاستثمار في صياغة محتوى الوسائط الإفريقية وكذلك التكنولوجيات الجديدة.

يعتبر التطور في تكنولوجيا التعليم وكذلك في التعليم التكنولوجي هو المحور الأساسي لدفع التقدم التكنولوجي للدول. فالاستثمار في تنمية القدرات الإنسانية والموارد البشرية من خلال التعليم والتدريب والتوجيه لتنمية قدرات الابتكار والاختراع والتنظيم والمعرفة هي في الحقيقة بمثابة دفع لعجلة التنمية التكنولوجية.

إن استخدام تقنيات المعلومات في العملية التعليمية هي ليست رغبة أو تمني كما يحلو للبعض أن ينظر إليها، وإنما يرتبط واقعا بمجموعة ثوابت يجب توفرها من أجل الاستفادة في استخدام هذه التقنيات الرقمية.

يتلخص دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التنمية في محورين أساسيين: أولهما كأحد أهم مصادر التقدم وزيادة الدخل الوطني في معظم الدول، ثانيهما الآثار الإيجابية للتقدم في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات على جميع القطاعات الاقتصادية الأخرى:

صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتقدم وزيادة الدخل الوطني: بالنسبة للمحور الأول، يمثل قطاع الاتصالات والمعلومات قطاعا اقتصاديا حيويا، يشتمل على عمليات إنتاجية مركبة تتسم بقيمة اقتصادية مضافة مرتفعة وعمالة ذات قدرات فنية عالية، وتتصل بها عمليات تجارية وخدمائية واسعة النطاق تشمل شراء المعدات، والبرمجيات، وغيرها، مما يجعل من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قطاعا ذا أهمية حيوية في كافة الدول تقريبا، بل وأكثر أهمية في الدول التي تعتمد عملية التنمية فيها اعتماداً مباشراً على القدرة على التواصل. وقد اكتسب هذا القطاع أهمية مضاعفة نتيجة للنمو المطرد للإنترنت وشبكة الويب العالمية والتطبيقات الممكنة على الإنترنت، وتشمل أنشطته أيضاً تطبيقات كل من الحكومة الإلكترونية والتجارة الإلكترونية والتعليم الإلكتروني والخدمات الطبية الخ؛

صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومساهمتها على بقية القطاعات الاقتصادية: أما بالنسبة للمحور الثاني، فتساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في توفير وسائل دعم الأنشطة التي تنتفع من المعلومات الموجهة والموثوق بها بما في ذلك تحسين ظروف المجتمعات المحرومة وخفض من حدة الفقر؛ فعلى سبيل المثال، تجعل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرعاية الصحية أكثر شمولاً وتتيحها لقطاعات أوسع من خلال العلاج عن بعد، كما تزيد من فاعلية التعليم عن طريق التعلم عن بعد.

لكن الواقع التقني الجديد أصبح يستخدم في المجالات الإنتاجية والصناعية والتشييد والنقل والاتصالات، وهو ما أحدث ضرورة التعلم المستمر لتقنيات الحاسبات الآلية والاتصالات والإلكترونيات. وهو ما يجعل تكنولوجيا المعلومات تحتاج للتدريب والرسكلة، وهو ما تناوله في الفقرة اللاحقة.

3- التدريب والرسكلة لإعداد رأس المال الفكري:

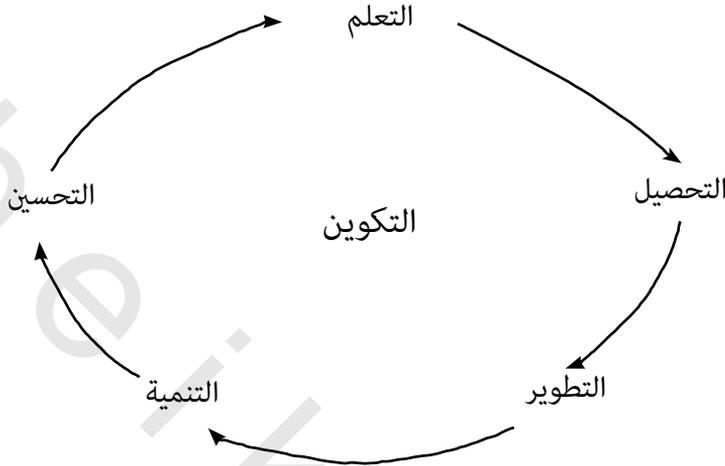
إن الإنفاق في التعليم والتكوين هو إنفاق استثماري في تطوير القوى البشرية العاملة ومن تم تأثيره على النمو والتنمية الاقتصادية للمجتمع لا يحتاج إلى نقاش. ويعتبر التكوين أحد الأدوات الهامة التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف المجتمع. فإذا كانت التنمية الاقتصادية تعتبر هدفا رئيسيا لكل مجتمع، فإن التكوين يبقى الوسيلة الفعالة لتحقيق هذا الهدف. ويعد التدريب والرسكلة نشاط مكمل للتعليم والتكوين ومتكامل لإعداد وتنمية وتطوير قدرات ومهارات ومعارف الأفراد في مستويات ومجالات مختلفة فمن المهم أن يبدأ التفكير في تنمية قدرات رأس المال البشري بالتدريب والتطوير. يتطلب نجاح أي برنامج في مجال إدارة رأس المال الفكري توظيف التدريب باعتباره منهجاً مفعلاً لنتائج البحوث وجهود الاستشارات في هذا الجانب.

كان التكوين في القديم محصورا في شكل تعلم بسيط يتلقاه العامل حول العمل المكلف به، وقد استمرت هذه الطريقة في تلقين المعارف. لكن أصبح بعد نهاية الحرب العالمية الثانية واقعا، خصوصا وأن المعارف أصبحت في تغير مستمر. ومع التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم، أصبح المستخدمون في عجز عن التأقلم مع الوضع، مما جعل التكوين والرسكلة (recyclage) ضرورة ملحة والشغل الشاغل لأرباب العمل من أجل مساندة التقدم التكنولوجي السريع.

التكوين هو الوسيلة الفعالة التي يستخدمها المجتمع لتحقيق الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية، بحيث تهدف بصورة أساسية إلى التطوير والتحسين المستمر في المهارات وقدرات الأفراد بالشكل الذي يضمن تضييق الفجوة بين قدرات ومهارات الأفراد وبين متطلبات الوظائف في المجتمع.

التكوين هو كل الأنشطة المقصودة والمنظمة من أجل تحسين المهارات اللازمة للتسيير، يسمح بالانتقال من مستوى إلى مستوى آخر في مجال معطى بهدف الحصول على المعلومة والكفاءة الجديدة والمعارف والقدرات والوضعيات الخاصة بتسهيل تأقلم الأفراد مع المحيط المهني وفي نفس الوقت تحقيق أهداف المؤسسة. فهو النشاط الذي يسمح بانتقال الأفكار والمبادئ والأحكام وأنظمة النشاطات الجديدة والذي ينتج عنه تحول أو تغيير جذري للهيكلية السيكولوجية والنفسية والثقافية للأفراد.

التكوين يتضمن مجموعة أنشطة هي التعلم، التحصيل، التطوير، التنمية، والتحسين. وذلك حسب الشكل الذي يبين علاقة أنشطة التكوين ببعضها:



أصبح التكوين ضرورة من أجل رفع معدلات الإنتاج وتحسين نوعية المنتجات والخدمات ورفع الأداء، فهو عنصر هام وفعال في تحسين أداء العنصر البشري.

تتمثل أهمية التكوين فيما يلي:

- رفع مستوى الأداء والكفاية الإنتاجية لدى العاملين، سواء من الناحية الفنية أو السلوكية أو الإدارية وغيرها من العوامل التي تقتضيها ظروف العمل؛
- توفير وتدريب اليد العاملة المختصة لإعداد المهام المطلوبة بالمستوى المطلوب، وفي التخصص الذي تشترط فيه المواصفات الدقيقة للوظيفة؛
- إعداد الأفراد للقيام بنشاطات في مناصب ذات طبيعة ومواصفات محددة.

يهدف الرسكلة إلى ضمان إتقان التكنولوجيات وتطويرها حيث يعتبر استراتيجية بعيدة المدى والمتمثلة في التحرر التدريجي من التبعية الخارجية والاعتماد على الطاقات والخبرات والإطارات الفنية المحلية. من هنا تنشأ الحاجة للرسكلة قصد امتلاك التكنولوجيا، بمعنى آخر لا تعتبر التكنولوجيا مجرد عملية تجارية أو نقل للملكية تتعلق بمنفعة ما، وإنما ينطوي الأمر على تزويد المشتري بمهارة معرفية بلغة المورد.

ومن الطبيعي أن يدلى التكوين مشاكل هامة، تجعل الرسكلة ضرورة من أجل تأقلم الأفراد مع الحالات الجديدة، ومن هذه المشاكل نذكر منها:

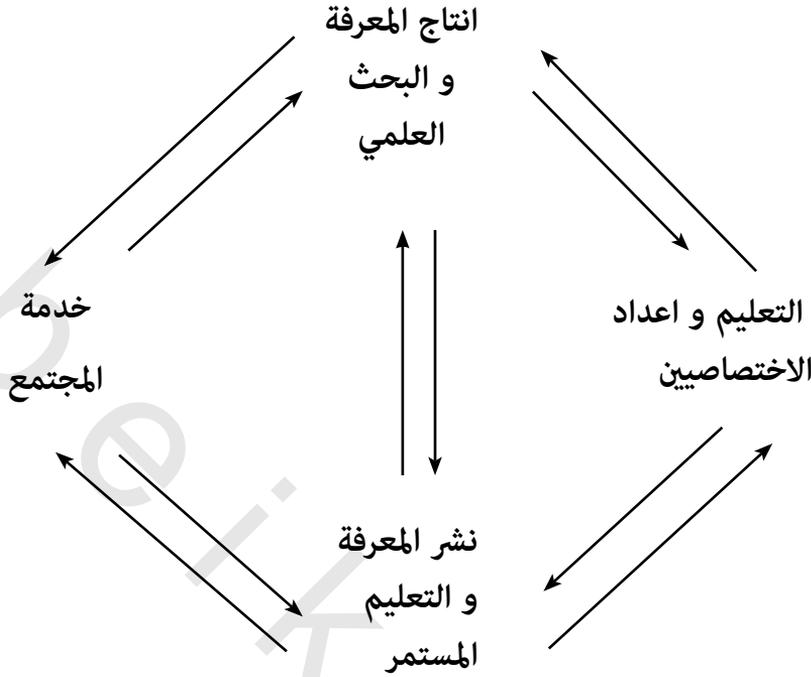
نقص المعرفة، مما يتطلب ضرورة أن تتطور التقنيات البيداغوجية الجديدة بغرض إيصال المعلومات بصفة مباشرة ودقيقة، وهذا بمساعدة التعليم المبرمج في إطار تحسين المستوى تنسيقاً مع التقنيات التقليدية؛

ونقص التأقلم مع الأوضاع الراهنة والتغيرات الحاصلة داخل المجتمع، مما يتطلب التركيز على إعادة التنظيم والتكوين بجعلهما مستمرا من خلال تربصات.

في هذا السياق يشير أدب الموضوع إلى أهمية تطوير مهارات الأفراد للقيام بمسؤولياتهم المهنية على أكمل وجه، وأن هناك حاجة ماسة لتنفيذ برامج تدريبية جديدة تعنى بتدريب العاملين في مراكز المعلومات على استخدام تقنيات المعلومات المتاحة.

إن التدريب في إدارة رأس المال الفكري ينبغي أن يكون مختلفاً جداً من حيث النوعية. ذلك أن هذه الفئة المستهدفة، تمتلك المعرفة والخبرة والمهارة التراكمية نتيجة لتجاربههم السابقة التي تجعل أساليب التدريب التقليدية القائمة على المحاضرات والجلوس لساعات طويلة في قاعات التدريب غير مجدية. ذلك أن تدريب هذه الفئة ينبغي أن يكون قائماً على أساس تبادل الخبرات فيما بينهم وإتاحة المجال لهم للتعرف على الثقافات الأخرى التي من المحتمل أن يعملوا بها. كذلك فإن أي برنامج تدريبي بالنسبة لهذه الفئة يجب ألا يغفل جوانب التقنية والجوانب السلوكية في التعامل مع الأدوار الجديدة بالنسبة لهم. إضافة إلى ذلك فإن برنامج إدارة رأس المال الفكري يركز على ضرورة استثمار خبرات ومهارات هذه الفئة في التدريب بما يمكنهم من نقل تجاربهم للآخرين ويجعل مورد رأس المال الفكري مورداً متواصلاً من حيث العطاء والفاعلية الإدارية.

ومن هنا، يمكن الحديث على دور الجامعة كقاطرة للتنمية وتطوير رأس المال البشري. وثمة رؤية أخرى لوظائف الجامعة بإدراج وظيفة أغفلت، وهي نشر المعرفة بمختلف وسائل النشر وتدريب مستمر لأعضاء المجتمع، بما يعني أن تكون للجامعة أربع وظائف على النحو الآتي:



يمكن النظر لوظائف الجامعة بعرض آخر لا يمكن أن يخرج على نشر المعرفة والعلم بشتى الطرق لجميع أفراد المجتمع ودفع البحث العلمي للأمام خدمة للإنسانية جمعاء. على الرغم من أن التقنية المعاصرة قدمت خدمات جليلة لمؤسسات المعلومات، وساعدتها على القيام بمهمتها؛ إلا أن التقنية في الوقت نفسه سلاح ذو حدين، حيث جرت معها العديد من الصعوبات والتحديات لبيئة العمل والعاملين، مما دفعهم إلى الالتحاق بالبرامج التدريبية بغرض تعويض النقص وتطوير مهاراتهم. وهذا الوضع لا يقتصر على بيئة معينة، بل إنه ينسحب على كل الدول الأخرى التي تعاني من المشكلة ذاتها، ولذا فقد وجدت في التطوير المهني بديلاً لحل هذه المشكلة.

إن مفهوم تنمية الموارد البشرية يشمل التطوير والتعليم والتدريب، ويشترك في إنجاز هذه المهام كل من الحكومة وكافة القطاع الخاص والمجتمع المدني والجامعات وهيئات البحث من خلال:

- تحسين نوعية وجودة التعليم المدرسي باستخدام تكنولوجيا المعلومات؛
- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في تدريب المدربين؛

- تحسين مهارات المعلمين والبرامج التعليمية حتى يكونوا قادرين على تزويد الطلاب بمفاهيم تكنولوجيا المعلومات؛
 - ينبغي إدماج تكنولوجيا المعلومات على نطاق واسع في التعليم الابتدائي وفي سن مبكر من أجل إطلاق عملية حيوية وفعالة لمحو الأمية الإلكترونية؛
 - اعتماد التعليم عن بعد وسيلة غير تقليدية للتعليم والتعلم في المدارس والجامعات كلما كان ذلك ممكناً، للاستفادة من مزاياه المتعددة وأهمها إمكانية إشراك جميع الفئات في التعليم وتخفيض التكلفة؛
 - توفير برامج محو الأمية الإلكترونية خارج نظام التعليم، لكي يتدرب الأفراد على استعمال تكنولوجيا المعلومات في مختلف شؤون حياتهم؛
 - وإنشاء حاضنات لمؤسسات الاتصالات وتقنية المعلومات؛
- ومن هنا ضرورة العمل على ملاءمة التدريب لاحتياجات سوق العمل على أفضل نحو، مع إيلاء اهتمام خاص إلى التدريب المستمر، وتحديد الحوافز الرامية إلى تشجيع عمالة الشباب واستهدافها على نحو أفضل.
- والتدريب والرسكلة لا يكون أبداً بلغة واحدة، فرأس المال الفكري يحتاج لتطوير اللغة والاحتكاك بين الشعوب عن طريق الترجمة، وهو ما تم تناوله في الفقرة اللاحقة.

4- اللغة لتنمية رأس المال الفكري:

اللغة إحدى وسائل التعبير عما يدور في خَطرات النفس لنقل هذه المشاعر والأحاسيس للآخرين لتحقيق التواصل الإنساني والتفاهم المنشود. وهي نَسَق من الرموز ذات دلالة ومعنى، وهي ظاهرة اجتماعية من صنع الاجتماع الإنساني، فالإنسان هو الكائن الوحيد الذي حُضِي هذه النعمة.

إن اللغة الوطنية هي الأقدر أساساً على القيام بهذا الدور الإنمائي، مع الاستعانة باللغات الأجنبية للأخذ عن المجتمعات الأخرى والاستفادة من تقدمها ومعارفها في إطار رؤية واضحة. ولن يكون في وسع المجتمع أن ينمو تربوياً وثقافياً فهو شاملاً إلا بتلك اللغة التي هي بمثابة المحرك الإنمائي الحقيقي.

إن اللغة هي وسيلة الاتصال الوحيدة بين الثقافات. فاصبح تعلم اللغات الأجنبية ضرورة حتمية سواء للبلدان المتقدمة أو النامية، فهي بالنسبة للبلدان النامية نوافذ

حضرية تطل منها على الثقافات الأخرى، وهي وسيلتها للحاق بركب العصر واقتحام عالم الثورة التكنولوجية العلمية.

تعتبر عملية اكتساب المهارات والملكات في فنون الترجمة وتنميتها وتطويرها عملية أساسية في زيادة الرخاء الاقتصادي للمجتمع، كما أن عالم اليوم يؤكد أن درجة تنافسية المؤسسات تتحدد بمستوى مهارات وملكات العناصر البشرية، أكثر مما ترجع للعوامل الإنتاجية الأخرى.

يلعب التكوين في اللغات الأجنبية دور حيوي، إذ لا بد من تكوين وإعداد أفراد في المؤسسات والمصانع وخاصة فئة المسيرين في اللغات الأجنبية لأنهم بمثابة «العربة الرئيسية التي تقود القطار»، ويخص هذا التكوين الطرق العصرية التي تتماشى مع حداثة المرحلة.

المترجم لا يترجم للفهم بل للإفهام، فالمسألة بالنسبة إليه ليست اكتشاف معنى يجهله بل اكتشاف وسيلة التعبير عن هذا المعنى في لغته الأم. فالأديب يعبر عن فكره، والعالم عن علمه، أما المترجم فيعبر عن فكر سواه وعلم سواه. وبهذا تكون غاية المترجم هو بقاء النص بمعناه بعد ترجمته، فيجب أن تنقل الترجمة المعنى كل المعنى ولا شيء سوى معنى النص الأصلي. ومن صعوبات الترجمة، أنه من الصعب إيجاد المقابل المناسب للمصطلحات، لكن بإمكان تصور تدويل نسبي لاصطلاحات لان معظمها ذو أصل علمي. فقد أدى الإقبال الشديد على ترجمة المؤلفات في هذا العصر إلى بعض التساهل فالمفردات المستحدثة كثيرا ما تتميز بعدم الدقة فتعددت المفاهيم لنفس المصطلح.

وبالتطرق للمتغيرات السابقة أو غيرها، لا يكون لتنمية رأس المال الفكري معنى دون اتصاف العنصر البشري بالأخلاق، وهو ما تناوله في الفقرة اللاحقة.

5- أخلاقيات وأدبيات المهنة شرط لتكوين رأس المال الفكري:

لكل عمل أخلاقيات (Ethics) تحكمه، سواء كان هذا العمل مكتيبيا أم طبيا أم صحافيا أم تطوعيا. فكيف لنا أن ننمي احترام أخلاقيات العمل الضرورية لمزاولة المهنة. وللوصول إلى الهدف نحتاج إلى تعريف شامل لأخلاق المهنة وتتناول أخلاق المهنة شتى أطرافها ووضع العقوبات الرادعة لمن يخل بها وإنذاره خطيا كوننا بحاجة إلى محاكم من نوع خاص.

تعرف أخلاقيات المهنة بأنها نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم، فلكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجياً مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة أدياً وقانونياً. من هنا كانت الحاجة إلى وضع أنظمة لممارسة المهن المختلفة وخاصة العلمية. وتتضمن هذه الأنظمة الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني محدد. هذه المسألة ليست قضية أفراد بل هي قضية دول ومؤسسات لأن حلها يبدأ من وضع استراتيجيات شاملة للتعامل مع المستجدات. وسواء أكانت هذه الاستراتيجيات معلنة أم غير معلنة، مكتوبة أم متفق عليها ضمناً إلا أنها أساس أية معالجة للموضوع وبدونها ستبقى المهنة في مهب الريح تتقاذفها الأهواء.

يَظن البعض أن الفكر البشري لا علاقة له بالأخلاق. بل إن إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه البشر، ولن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل. إن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المنظمة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المنظمة لكي يلتزم به الجميع.

إن الحرص على أخلاقيات العمل هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. لا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومديرينا.

الأخلاق ليست تعبيراً خيالياً وإنما هي منهج واقعي يستمد قيمه من صميم واقع الإنسان في المجتمع، وهي تؤكد حرية الإنسان وإرادته في الاختيار وتحمل المسؤولية، فالفرد مسؤول عن عمله واع لشخصيته محقق للنفع العام لمجتمعه بأسره.

أخلاقيات المهنة هي بيان شامل للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الفرد. ومن أجل ذلك فإن وضع قواعد وخطوط عامة تتخذ كمرجع للتحكيم المهني أو كإجراءات وقائية يستفاد منها في خلق الحس الأخلاقي لتحقيق تطوير المهنة أصبح من المتطلبات الضرورية، بل وأيضا يتعدى الأمر ذلك بتعريفها للمبتدئين في مزاوله المهنة. وهي منطلق لا مناص منه في تكوين رأس مال فكري منضبط في المجتمع.

بعث نبينا محمد صلى الله عليه وسلم ليتمم مكارم الأخلاق، وأثنى كثيراً على حسن الخلق وكان يستعيز من سوء الخلق. ووردت أحاديث كثيرة منها الحديث الذي رواه جابر رضي الله عنه «إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلساً يوم القيامة أحسنكم خلقاً».

لأخلاقيات وآداب المهنة دور كبير في المجتمع الذي يحترم مبادئ منها الحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية، تقديم أفضل خدمة ممكنة في ضوء الإمكانيات المتاحة، النزاهة والابتعاد عن الانحياز عند الحصول على المعلومات وتقييمها وتقديمها، الحرص على تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المهنية والمحافظة عليها...الخ.

الخلاصة:

إن للجزء المهم من رأس المال البشري هو رأس المال الفكري الذي يبرز بشكل واضح في المعرفة التي يجب تحيينها من حين لآخر. فتطوير قدرات رأس المال الفكري يقوم على متغيرات عدة، حاولنا مناقشة بعضها بأسلوب تسلسلي.

التدريب والرسكلة نشاط لإعداد وتنمية وتطوير قدرات ومهارات ومعارف الأفراد قصد تنمية قدرات رأس المال الفكري. وهو مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة لأن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية. فالهدف من التدريب ليس فقط توفير الخبرات والمهارات للأفراد ولكن أيضاً تنمية الرغبة لاستخدام قدراتهم بدرجة أفضل لتحقيق أهداف معينة.

تكنولوجيا المعلوماتية التي تفرضها التطورات التقنية والعلمية الهائلة والمتسارعة وفي قمتها ثورة المعلومات والاتصالات. لكن هناك عقبات تعوق نشر التكنولوجيا وتوظيفها والاستفادة منها، خاصة إذا كانت البنية التحتية لأنظمة الاتصالات متدنية وتكلفة استخدام الانترنت عالية وأسعار الحاسبات عالية مقارنة بدخل الفرد، فلا يمكن الاستفادة من نقل التكنولوجيا والمعرفة وتوطينها إذا ليرتبط ذلك بمتغيرات أخرى تحكمها. ولتطوير رأس المال الفكري، يجب الاهتمام بوسائط الحصول على المعلومات سواء تلك الوسائل التقليدية كالصحف والكتب وأجهزة الراديو والتلفزيون والهواتف أم الوسائل الأحدث كالانترنت والتقنيات متعددة الوسائط.

الاهتمام باللغة نتيجة اشتداد الضغوط من أجل ظروف عمل أفضل ومشاركة أوسع في إدارة المنظمات بما يحقق مصالحهم. فاللغة هي إحدى وسائل التعبير لتحقيق التواصل

الإنساني والتفاهم المنشود لبناء فكر مستنير في المجتمع. وهي ظاهرة اجتماعية من صنع الاجتماع الإنساني، فالإنسان هو الكائن الوحيد الذي حُبِي هذه النعمة لتستخدم للتفكير بلغات مختلفة.

والالتزام بالأخلاقيات التي أصبحت موضوع متجدد يرتبط بكل مناحي الحياة، وقبلها يجب أن تبدأ من الفكر البشري. فأخلاقيات المهنة هي بيان شامل للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي للفرد قصد وضع قواعد وخطوط عامة تتخذ كمرجع للتحكيم المهني أو كإجراءات وقائية في خلق الحس الأخلاقي لتحقيق تطوير المهنة. وكما يقول شاعرنا إنما الأمم الأخلاق ما بقيت فإن هم ذهبوا أخلاقهم ذهبوا..

المراجع:

4. إيان دودج، «الإدارة الالكترونية: تأثير الأعمال التجارية الالكترونية على مدير تكنولوجيا المعلومات المعاصر»، << لأصل كتاب من قبل عبد الحكيم أحمد الخزامي >>، ط. دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
5. الأمم المتحدة، مجلس إدارة برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، «إشراك المجتمع المدني في تحسين أسلوب الإدارة المحلية»، الدورة العشرون، نيروبي، 04-08 أبريل 2005.
6. بن زاهي منصور & الشايب محمد الساسي، التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية القدرات البشرية: نظرة سيكولوجية، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، 09-10 مارس 2004.
7. سعد طه علام، «دراسات في الاقتصاد والتنمية»، ط. دار طيبة للنشر والتجهيزات العلمية، القاهرة، 2003.
8. رأفت عبد العزيز غنيم، «بلورة الاستراتيجية العربية لمجتمع الاتصالات والتقنية المعلوماتية إلى مشاريع وبرامج قابلة للتنفيذ»، ط. جامعة الدول العربية، القاهرة، أكتوبر 2003.
9. عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، مداخلة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، -جامعة الزيتونية الأردنية، عمان، 25-2005/04/27.
10. عماد عبد الوهاب الصباغ، «علم المعلومات»، ط. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
11. علاء عبد الرزاق محمد السالمي & حسين عبد الرزاق السالمي، «شبكات الإدارة الالكترونية: أساسيات وأنواع الشبكات الالكترونية وأمن ورقابة الشبكات والتجارة الالكترونية والعمل عن بعد»، ط. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
12. محمد شوكت عليان، الاقتصاد المعرفي، مداخلة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس حول اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، -جامعة الزيتونية الأردنية، عمان، 25-2005/04/27.

13. منظمة العمل العربية، مكتب العمل الدولي، المتغيرات الدولية وتأثيرها على قضايا التشغيل في البلدان العربية، دورة تدريبية خاصة بـ "تطوير مكاتب التشغيل في الجمهورية اليمنية"، صنعاء، اليمن، 27-29/11/2006.
14. منير محمد الجنيهي & ممدوح محمد الجنيهي، «البنوك الالكترونية»، ط. دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
15. نجم عبود نجم، «أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال»، ط. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
16. هوشيار معروف، «تحليل الاقتصاد التكنولوجي»، ط. دار جرير للنشر والتوزيع (الطبعة الثانية)، عمان، 2006.
17. وثائق القمة العالمية لمجتمع المعلومات - جنيف 2003 وتونس 2005: المرحلة الأولى في جنيف بين 10 و12 ديسمبر 2003، والمرحلة الثانية في تونس بين 16 و18 نوفمبر 2005.

رأس المال الفكري كمدخل لتعزيز الإبداع وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

الأستاذ/نصرالدين بن نذير

الأستاذ/ مصطفى بداوي

جامعة سعد دحلب-البليدة

ملخص

يعرف العالم اليوم تحولات نحو ظاهرة العولمة الاقتصادية و التي من بين ما تعنيه، شمولية السوق التي تعتمد على أنظمة الإمداد التي تسمح بتوزيع المنتجات في كل أنحاء العالم في وقت معين، و ذلك من خلال الاستفادة من اقتصاديات المسافة والكميات التي تتيحها نظم النقل، الاتجاه نحو توحيد البرامج التعليمية، يؤدي بالمستهلكين إلى طلب احتياجاتهم بشكل مماثل، تحرير المبادلات الدولية يؤدي إلى وجود عرض عالمي كاف للمنتجات، تقليص الحواجز التجارية و إنشاء معايير دولية تشجع على الاندماج الاقتصادي أكثر فأكثر. من ثمة تصبح المؤسسات مضطرة لمراجعة طرائق تسييرها؛ قصد التكيف مع البيئة التنافسية التي تتميز بالاعتماد على التكنولوجيات الجديدة، وجود المؤسسات الساعية نحو التعلم و المنتجة للمعرفة، ظهور كم هائل من المنتجات الجديدة، إدارة الجودة الشاملة، تزايد معدلات الابتكار و التغيير التكنولوجي و المنافسة الحادة.

أصبح تحديد أصول المنظمة، وخاصة أصولها الفكرية: مثل المعرفة المعبر عنها في صورة، معادلة أو سر تجاري، أو اختراع، أو برنامج، أو عملية، من الأمور الهامة للمنظمة ولخطتها الإستراتيجية، و سعيها لتحقيق ميزة تنافسية. لذلك أصبحت المنظمات المعتمدة على المعرفة، حيث يتحدد مستقبلها بما لديها من أفكار، تهتم اهتماما كبيرا بهذه الأصول الفكرية، و التي أصبحت قابلة للقياس، كما أصبحت هذه الأصول شرطا أساسيا لاستثمارات المنظمة. و مثل هذه الأصول أصبحت الركيزة الأساسية لبقاء و تنافسية المنظمة في مجال الأعمال في ظل عصر المعلومات، حيث قد تفوق قيمة الأفكار المبتكرة، قيمة الثروات

المادية. لذلك أصبح لزاما على المنظمات أن تنمي رأسمالها الفكري، وتتعلم كيفية تحويله إلى أرباح، وتعزز به مكانتها التنافسية.

مقدمة :

أن التحول الذي يشهده العالم الآن من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة يعني الكثير للمؤسسة الراغبة في التميز من خلال الموارد البشرية، فلاشك أن المعرفة هي المتغير الأساسي الذي سوف يؤثر على التقدم العلمي، وسوف تحتل المعرفة موقع الصدارة مقارنة بالموارد الاقتصادية الأخرى. والمعنى الواضح من هذا الاتجاه هو التحول نحو الاستثمار في مصادر المعرفة (الأصول البشرية).

في ضوء التحول إلى عصر المعرفة زادت أهمية العنصر البشري كميزة تنافسية للمؤسسات، فلقد أصبحت الموارد البشرية و طرق إدارتها من الميزات التنافسية الهامة و اعتبارها أهم أصول المؤسسة. ونشأ اهتمام إدارة الموارد البشرية الحديثة بقضايا المعرفة ومصادرها و تجلياتها _ في شكل رأس المال الفكري _ من طبيعة التحول الذي حدث في مفهوم إدارة الموارد البشرية ذاتها، إذ لم تعد تقتصر في اهتماماتها على مجرد البحث عن العاملين و تنفيذ إجراءات التوظيف و صرف المستحقات المالية، بل أصبحت أكثر اندماجا في تصميم استراتيجيات الأعمال و وضع السياسات و خطط المنظمات بما يحقق توظيف العنصر البشري وطاقاته في تفعيل تلك الاستراتيجيات و الخطط. و من تم فقد أضحت القضية الأساسية التي تهتم بها الموارد البشرية الحديثة هي إدارة الأداء البشري. وقد تبين إن العوامل الفكرية و الذهنية أو ما يمكن التعبير عنه بالقدرات المعرفية للمورد البشري هي أهم محددات أدائه.

والواقع الذي يبدو جليا في الوقت الحاضر وخاصة في الدول المتقدمة هو إن الثروة والقيمة والتطور في المجتمعات والاقتصاديات المتقدمة أصبح يعتمد على رأس المال الفكري وجوهره الأساسي هو المعرفة . مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة والثروة انتقل من عمل الأشياء إلى العمل المعرفي ، من استغلال الموارد الطبيعية إلى استغلال الأصول الفكرية ، ومن قانون تناقص العوائد (الذي ينطبق على السلع المادية) إلى قانون تزايد العوائد (بالنسبة للمعرفة والأفكار) . وكل هذا يعني أن الاقتصاديات والمجتمعات أخذت تنتقل وتتحول من اقتصاديات ومجتمعات قائمة على الصناعة ورأس المال المادي إلى أخرى قائمة على المعرفة ورأس المال الفكري .

وعلى ضوء ما سبق، جاءت هذه المداخلة كمحاولة لتوضيح العلاقة التي تربط رأس المال الفكري بتنمية الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية في ظل بيئة تتصف بالتعقد والاضطراب، وكيف انه يجب أن يكون رأس المال الفكري و الإبداع في صميم التفكير الاستراتيجي للمؤسسة بشكل دائم.

مفهوم رأس المال الفكري :

في اقتصاد المعرفة حيث المعرفة هي المورد الأساسي والمؤسسات القائمة على المعرفة تنشئ القيمة عن طريق المعرفة وتحويلها إلى أشكال أكثر فائدة ، فإن رأس المال الفكري يصبح هو الثروة الحقيقية للمؤسسات والمصدر الأساسي للميزة التنافسية .

لقد تعددت التعاريف التي أوردتها الباحثون لتحديد معنى فإن رأس المال الفكري ويمكن عرض أهمها فيما يلي :

- عرفه (HANSEN) وآخرون بأنه الأصول غير الملموسة التي يمكن استخدامها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الإبداعي و الاستراتيجي التي تعتمد الابتكار و الإبداع الذي يعد الوسيلة لبقاء و استمرار المنظمة في بيئة العمل ذات التغير المتسارع.⁽¹⁾
- وعرفه (SPENDER) على انه نخبة متميزة من العاملين لهم القدرة على تفكيك هيكلية الصندوق الأسود للعمل الإنتاجي إلى مكوناته الأولية وإعادة تركيبها بشكل متميز.⁽²⁾
- كما عرفته منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) بأنه القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة هي : رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال البشري.
- ويعرف كذلك على انه جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل في نخبة من العاملين يملكون مجموعة من القدرات المعرفية و التنظيمية دون غيرهم ، تمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية و تعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادر على اقتناص الفرص المناسبة ، ولا يرتكز رأس المال الفكري في مستوى إداري معين دون غيره ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به.⁽³⁾

• ويعرف أيضا بأنه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة ، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد ، لا يمكن لمسه ، ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن.⁽⁴⁾ وانه عبر عن تطبيقات الخبرة، تكنولوجيا المنظمة، العلاقات مع الزبائن و المهارات الاحترافية و التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية.⁽⁵⁾ وكذلك مجموع كل ما يعرفه كل فرد في المنظمة و يحقق ميزة تنافسية في السوق.

بناء على ماتقدم من تعاريف يمكن اعتبار رأس المال الفكري انه ناتج التفاعلات بين خبرات و معارف كل الموارد البشرية بمنظمات الأعمال و الذي يساعد على تحسين كفاءة تلك المنظمة وانه المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة تبدو في شكل سلع وخدمات ومنتجات مادية و فكرية مختلفة، أو انه مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها؛ وبالتالي الإسهام في تطور مجتمعاتهم بل والعالم بأسره، وتبعاً لذلك يمكن القول بأن رأس المال الفكري هو :

- جزء من رأس المال البشري للمنظمة.
- يتكون من مجموعة من العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم.
- يرمي إلى إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة.
- يسعى إلى توسيع الحصة السوقية للمنظمة.
- لا يتركز في مستوى إداري معين دون غيره.
- يمثل قدرة عقلية قادرة على توليد الأفكار و أصول غير ملموسة لها اثر كبير في زيادة الأصول الملموسة (المادية) وتعظيمها.
- يمثل إستراتيجية تهدف إلى تعزيز الابتكار و الإبداع في المؤسسة و تعمل على ضمان البقاء و تحقيق التميز في بيئة العمل ذات التغيير المستمر و المتسارع.

مكونات رأس المال الفكري:

يعتبر رأس المال الفكري من الموارد الأساسية لمنظمة الأعمال الحديثة في ظل اقتصاد المعرفة، وهو شكل آخر من أشكال رأس المال المعترف به في الاقتصاد الجديد. ويتكون من المكونات الأساسية التالية:

1.2 رأس المال البشري:

ويتمثل في المعرفة التي يمتلكها ويولدها الأفراد العاملون بالمنظمة بضمنها المهارات ، والخبرات ، والابتكارات ، ويعد المورد البشري الذي يمتلك المعارف والخبرات المتفوقة على قمة الهرم الاستثماري ضمن هرم الاستثمارات الفكرية لأية منظمة.

ويعبر كذلك عن رأس المال البشري عن المعرفة غير المعلنة و المتخصصة المحفوظة في ذهن العامل الفرد التي لا تملكها المنظمة ، بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً.⁽⁷⁾

2.2 رأس المال الهيكلي :

ويتمثل بالمعرفة التي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة وفي أصولها المادية الملموسة ، والمعارف الموجودة في السلع والخدمات .وتتحدد قدرة المنظمة في نقل المعارف والخبرات إلى الواقع الفعلي من خلال نتائج الإبداع والابتكار المتمثلة بما يسمى بالملكية الفكرية التي تنعكس في براءة اختراع ، حق النشر والتأليف ،علامة تجارية ، أسلوب القيادة والتنظيم ... الخ.⁽⁸⁾

3.2 رأس المال الزبوني :

ويتمثل بالمعرفة التي تشتق قيمة أكبر من الزبائن الراضين ذوي الولاء، وكذلك الموردین المعول عليهم وفي المصادر الخارجية الأخرى للمنظمة .

وتتمثل قدرة المنظمة في تحويل المعرفة والأصول المعرفية لمكونات رأس المال المعرفي والموزعة ومن المنظمة وأقسامها إلى أشكال الملكية الفكرية أكثر تحديداً وأسهل استخداماً في تكوين وخلق قيمة مضافة من خلال تدفقات المعرفة الحادثة فيما بينها ، والذي تؤدي في النهاية إلى نواتج مالية إذا ما تمت إدارة رأس المال المعرفي بفاعلية.

3- الميزة التنافسية:

تجتهد المؤسسات في بيئة تنافسية ؛ قصد التفوق على منافسيها ولن يتسنى لها ذلك إلا إذا حازت على عنصر أو عناصر تميزها عنهم.

1-3 تعريفها :

يقول (M.Porter) أن الميزة التنافسية تنشأ «بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرائق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين .حيث يكون بمقدورها

تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا، بمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع ... «(9). أما) نبيل مرسي خليل (فيعرف الميزة التنافسية على «أنها ميزة أو عنصر تفوق للمؤسسة يتم تحقيقه في حال إتباعها لإستراتيجية معينة للتنافس»¹⁰.

يبدو تعريف (M.Porter) أكثر دلالة وإقناعا؛ لأنه يركز على جوهر الميزة التنافسية ألا وهو الإبداع، أما تعريف) نبيل مرسي خليل (فهو يعتمد على مصدر من مصادر الميزة التنافسية والمتمثلة في إستراتيجية التنافس.

وتتمتع الميزة التنافسية بالخصائص (الآتية)¹¹ :

- تبنى على اختلاف وليس على تشابه؛
- يتم تأسيسها على المدى الطويل، باعتبارها تختص بالفرص المستقبلية؛
- عادة ما تكون مركزة جغرافيا.

وحتى تكون الميزة التنافسية فعالة، يتم الاستناد إلى الشروط الآتية:

1. حاسمة، أي تعطي الأسبقية والتفوق على المنافس؛
2. الاستمرارية، بمعنى يمكن أن تدوم خلال الزمن؛
3. إمكانية الدفاع عنها، أي يصعب على المنافس محاكاتها أو إلغائها»¹².

تضمن هذه الشروط مجتمعة فعالية الميزة التنافسية، حيث شرط الحسم مقرون بشرط الاستمرارية وهذا الأخير مقرون بشرط إمكانية الدفاع. فكيف لها أن تستمر وهي هشّة يمكن إلغائها، وكيف لها أن تكون حاسمة ولم تستمر طويلا.

2-3. أنواعها:

نميز بين نوعين من الميزة التنافسية، وهما: ميزة التكلفة الأقل و ميزة التميز.

ميزة التكلفة الأقل:

نقول عن مؤسسة ما أنها تحوز على «ميزة التكلفة الأقل، إذا كانت تكاليفها المتراكمة المتعلقة بالأنشطة المنتجة للقيمة أقل من نظيراتها لدى المنافس»¹³. و حتى يمكن الحيابة على ميزة التكلفة الأقل، يتم الاستناد إلى مراقبة عوامل تطور التكاليف والمتمثلة في: «مراقبة الحجم، مراقبة التعلم، مراقبة الروابط، مراقبة الإلحاق، مراقبة الرزنامة، مراقبة الإجراءات، مراقبة التموضع»¹⁴.

- ميزة التميز¹⁵:

تتميز المؤسسة عن منافسيها، عندما يكون بمقدورها امتلاك خصائص فريدة تجعل الزبون يتعلق بها. وتتطلب ميزة التميز من المؤسسة تجنيد مواردها؛ حتى تتمكن من ممارسة أنشطتها المربحة بشكل أفضل مقارنة بالمنافسين، فمثلا يستوجب تقديم مساعدة تقنية للزبون توظيف مستخدمين تخصصين، ولإنتاج منتجات أكثر صلابة وقوة يتطلب ذلك مواد أولية ذات جودة عالية وسعر مرتفع. وتختلف تكلفة التميز من مؤسسة لأخرى؛ ويعزى ذلك إلى أن موقع المؤسسات تجاه عوامل تطور التكاليف مختلف، وعليه ضرورة الرفع من درجة التميز بالاعتماد على تنسيق أحسن بين الأنشطة. فمثلا، التنسيق الأحسن بين مراقبة الأسعار، التمويل وبرنامج الإنتاج يؤدي إلى تخفيض تكلفة التخزين وتقليص آجال التسليم. وتفسر الفرص الضائعة بالقول الذي مفاده أن الجودة مجانية، هي كذلك ليس؛ لأن التميز غير مكلف، بل لكون المؤسسات لا تستغل كل الروابط الموجودة بين الأنشطة، وهي مطالبة بمقارنة تميز نشاط معين بالتكلفة الضرورية لبقائها في المستوى نفسه مع منافسيها.

3-3 معايير الحكم على جودتها:¹⁶

تحدد جودة الميزة التنافسية بثلاثة ظروف وهي:

1- مصدر الميزة: يمكن ترتيب الميزة التنافسية وفق درجتين:

- أ- مزايا من مرتبة منخفضة، مثل التكلفة الأقل لكل من قوة العمل والمواد الخام، وبحيث سهل -نسبيا- تقليدها ومحاكاتها من قبل المؤسسات المنافسة؛
- ب- مزايا من مرتبة مرتفعة مثل، تميز المنتج، السمعة الطيبة بشأن العلامة استنادا إلى مجهودات تسويقية متراكمة، أو علاقات وطيدة مع الزبائن محكومة بتكاليف تبديل مرتفعة.

ويتطلب تحقيق المزايا من الرتبة المرتفعة ضرورة توافر مهارات وقدرات من مستوى مرتفع، وكذا على تاريخ طويل من الاستثمارات المستمرة و المتراكمة في التسهيلات المادية، والتعلم المتخصص، والبحوث والتطوير، والتسويق. ويترتب على أداء هذه الأنشطة خلق مجموعة من الأصول الملموسة وغير الملموسة وفي شكل سمعة طيبة، علاقات وثيقة مع الزبائن، وحصيلة من المعرفة المتخصصة.

2- عدد مصادر الميزة التي تمتلكها المؤسسة: في حال اعتماد المؤسسة على ميزة واحدة مثل تصميم المنتج بأقل تكلفة أو القدرة على شراء مواد أولية رخيصة الثمن، فإنه يمكن للمنافسين التغلب على آثار تلك الميزة. أما في حال تعدد مصادر الميزة، فإنه يصعب على المنافس تقليدها جميعاً.

3- درجة التحسين والتطوير والتجديد المستمر في الميزة: تتحرك المؤسسات نحو خلق مزايا جديدة وبشكل أسرع قبل قيام المؤسسات المنافسة بتقليد الميزة القائمة حالياً. لذا يتطلب الأمر قيام المؤسسات بتغيير الميزة القديمة وخلق مزايا تنافسية جديدة ومن مرتبة مرتفعة.

لا يكفي أن تحوز المؤسسة على ميزة تنافسية فحسب، بل يجب أن يكون بمقدورها معرفة أداء هذه الميزة والحكم على سدادها، ويتم ذلك بالاستناد إلى معايير معبرة تختار وفقاً للقواعد المعمول بها في قطاع النشاط.

تمارس البيئة التنافسية ضغوطاً مستمرة على المؤسسة، فتدفعها للبحث عن اكتساب ميزة أو مزايا تنافسية، تؤهلها إلى ضمان استمرارية نشاطها أولاً والأُسبقيّة على منافسيها ثانياً. وينجم كل ذلك عن عمليتي الجذب والدفع بين الثنائية بيئة/ميزة، باعتبار أن البيئة تدفع إلى إنشاء الميزة، و تضيف هذه الأخيرة بدورها عناصر جديدة للبيئة تزيد من تعقيدها وترفع من شدة قواها التنافسية.

4. الإبداع و الميزة التنافسية المستدامة :

إن الميزة التنافسية هي أن تكون الأفضل من المنافسين في واحد أو أكثر من إبعاد الأداء الاستراتيجي (التكلفة، المرونة، الإبداع ...) مع تصاعد المنافسة وتزايد الداخلين الجدد بأساليبهم و منتجاتهم الجديدة في ظل العولمة ن فلا ضماناً لأية ميزة تنافسية أن تستمر طويلاً ما لم يتم تطويرها باستمرار. أي ما لم تكن المؤسسة قادرة على الإبداعات المستمرة التي تحقق الاستدامة في الميزة التنافسية .

ولقد انقسم الباحثون إلى فئتين. الأولى تبنت مدخل الاستدامة أو الميزة التنافسية المستدامة على أساس أن من الممكن أن تكون الميزة التنافسية مستدامة. وان عمل الاستراتيجي إن يحقق استدامة الميزة التنافسية. وهذا ما أكدته دراسة (P.Ghemawat,1986) التي حملت عنواناً الميزة التنافسية ودراسة (M.Porter 1996) ماهي الإستراتيجية.

أما الفئة الثانية فقد تبنت مدخلا جديدا يقوم على إن الميزة التنافسية المستدامة كانت ممكنة في الماضي عندما كانت المؤسسات الأمريكية الكبيرة تنافس ضد المؤسسات الصغيرة و المحلية على أساس اقتصاديات الحجم وتراكم إمكانيات مالية و إنتاجية ضخمة . أما الآن وفي ظل الأسواق سريعة التغير والمنافسة الفائقة على الصعيد العالمي فلا ضمانة للميزة التنافسية المستدامة ويمثل هذه الفئة (Hamel et Prahalad, 1994) في دراستهما المنافسة من اجل المستقبل ودراسة (R.Daveni,1995) الصراع مع المنافسة الفائقة.

ومع ذلك فان الإبداع بوصفه البعد الجديد من الأبعاد الأداء الاستراتيجي ،يمكن أن يقدم وسيلة فعالة طويلة الأمد في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة .وهذا يتطلب ليس فقط تبني الإستراتيجية الاستباقية في أن تكون المؤسسة هي القائم للحركة الأولى في إدخال المنتجات في الدورات الإبداعية، وان أيضا في أن تكون الأكثر قدرة و سرعة في إدخال التحسينات على تلك المنتجات أثناء كل دورة. فيكون العمل الاستراتيجي وكيفية إدامة الإبداع من اجل إدامة الميزة التنافسية طويلة الأمد.¹⁷

1.4 مفهوم الإبداع :

لإزالة الغموض الناجم عن كثرة المصطلحات و الخلط بينهما ،لابد من توضيح الفرق بين الإبداع و الابتكار .

• الابتكار و الإبداع :

يستخدم بعض الكتاب لفظ الابتكار (créativité) و الإبداع (innovation) كمترادفين للدلالة على معنى واحد،ولكن هناك اختلاف بين المفهومين ، فالابتكار يعرف بأنه أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة و متصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماط المعرفية من المعرفة في أشكال فريدة.¹⁸ أو يتمثل في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو فكرة جديدة.¹⁹ أما الإبداع فيتعلق بوضع هذه الفكرة الجديدة موضع التنفيذ على شكل عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة لزملائها أو المتعاملين معها.²⁰

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن الابتكار هو عملية خلق أو تقديم فكرة جديدة لغرض تطوير سلعة أو خدمة أو طريقة عمل معينة بغض النظر عن تطبيق هذه الفكرة. أما الإبداع فيشير إلى العملية التي يتم فيها نقل الفكرة الجديدة إلى الواقع العملي بحيث يؤدي ذلك إلى إنتاج سلعة أو تقديم خدمة أو أي نشاط وبشكل فعلي، أي الإبداع هو المرحلة اللاحقة للابتكار.

تعريف الإبداع:

لقد تعددت التعاريف التي أوردها الباحثون لتحديد معنى الإبداع ويمكن عرض أهمها فيما يلي :

عرفه (Myers et Marquis) بأنه ليس حدثا فرديا مستقلا أو مفهوما أو فكرة جديدة أو حدوث ابتكار بشيء جديد و إنما هو عملية شاملة و متكاملة تتضمن مجموعة مرتبطة من الأنظمة و العمليات الفرعية داخل المنظمة.²¹

و عرفه (Schumpeter) بأنه النتيجة الناجمة عن إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، و كذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه ولقد حدد خمسة أشكال للإبداع وهي :

- إنتاج منتج جديد ؛
- إدماج طريقة جديدة في الإنتاج أو التسويق؛
- استعمال مصدر جديد للمواد الأولية ؛
- فتح وغزو سوق جديدة ؛
- تحقيق تنظيم جديد للصناعة.²²

و عرفه (Druker) بأنه تغيير في ناتج الموارد، بلغة الاقتصاد تغيير في القيمة و الرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك.²³

وعرفه (Zaltmanet) على انه أي فكرة، تطبيق أو منتج لدى المنظمة ينظر إليه على انه جديد من قبل الوحدة أو الهيكل الذي يتبناه.²⁴

ويعرف أيضا بأنه التطبيق الناجح لتصور، اكتشاف و اختراع مع اعتباره نتيجة مفسرة بإرادة التغيير وليس للمصادفة.²⁵

وعرفته منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي على انه مجموع الخطوات العلمية و الفنية و التجارية و المالية اللازمة لنجاح تطوير و تسويق منتجات صناعية جديدة أو محسنة، و الاستخدام لأساليب وعمليات أو معدات جديدة أو محسنة أو إدخال طريقة جديدة في الخدمة الاجتماعية، و ليس البحث و التطوير إلا خطوة واحدة من هذه الخطوات.²⁶

من خلال ما تقدم من تعاريف يمكن اعتبار الإبداع بأنه تطبيق أفكار جديدة التي تؤدي إلى تحسين ملحوظ على المنتجات، طرائق الإنتاج، التنظيم و التسويق داخل المنظمة بكيفية تهدف إلى إحداث اثر ايجابي و ناجح على أداء و نتائج المنظمة.

3.1.4 خصائص الإبداع :

- يمكن حصر أهم خصائص الإبداع في النقاط الآتية :
- الإبداع هو عبارة عن منتج ملموس أو عملية أو إجراء داخل المنظمة.
- لا بد أن يمثل الإبداع شيئاً جديداً بالنسبة للمجتمع محل تطبيقه (جماعة عمل ، إدارة المنظمة ككل) حتى ولم يكن جديداً بالنسبة للأفراد الذين يقومون بإنجازه.
- يجب أن يكون الإبداع شيئاً مقصوداً و ليس عارضاً.
- يجب أن يهدف الإبداع إلى تحقيق فائدة للمنظمة.
- يجب أن يتسم الإبداع بعمومية أثره و فوائده.²⁷
- إن نجاح الإبداع يتطلب توفير ثلاثة عناصر وهي:²⁸
- قدرات علمية وتكنولوجية (معارف ونظريات علمية وتكنولوجية).
- طلب السوق .
- عون اقتصادي الذي يقوم بتحويل القدرات العلمية والتكنولوجية إلى منتجات وخدمات تلبي طلب السوق.

2.4 أنواع الإبداع :

للتعمق في فهم الإبداع وجب تحديد أنواعه، فهناك عاملان أساسيان لتحديد أنواعه:
العامل الأول هو طبيعة الإبداع في حد ذاته، فنجد الإبداع في المنتج والإبداع في طرائق الفن الإنتاجي - أو الإبداع في الأسلوب الفني للإنتاج و الإبداع التنظيمي و الإبداع التسويقي .
والعامل الثاني هو درجة الإبداع، إذ نجد الإبداع الجزئي أو الطفيف والإبداع النافذ أو الجذري .

1.2.4 طبيعة الإبداع :

يقود تحديد أنواع الإبداعات على هذا الأساس إلى التمييز بين أربعة أنواع أساسية :

- الإبداع في المنتج، ويخص محددات أو مكونات المنتج نفسه .
- إبداع طرائق الفن الإنتاجي ، ويخص أساليب وجهاز الإنتاج .
- الإبداع التنظيمي، ويخص إدماج وتغيير إجراءات وطرائق التسيير.
- الإبداع التسويقي، ويتعلق بتطوير طرق جديدة في تسويق المنتجات.

1.1.2.4 الإبداع في المنتج:

ويقصد به « إحداث التغيير في مواصفاته أو خصائصه لكي تلبى بعض الرغبات أو تشبع بعض الحاجيات بكيفية أحسن.»²⁹ و يهدف إلى «عرض المنتجات في السوق تتصف بالتجديد بالنسبة للمعروضات من المنتجات المتواجدة في نفس السوق... ويمكن أن يحدث التغيير (الإبداع) في الوظائف التي يؤديها المنتج أو شروط استعماله أو توزيعه»³⁰

إذن تهتم الإبداعات المتعلقة بالمنتجات جميع مركبات أو مكونات وخصائص المنتجات وتهدف إلى تحسين المنتجات المقدمة للزبون، وعند التدقيق في الإبداعات المنتجات نجدها تخص ثلاثة جوانب وهي:³¹

- إبداعات لها علاقة بالتركيب الوظيفية للمنتج ؛
- إبداعات تغير التركيب التكنولوجية للمنتج ؛
- إبداعات تغير العناصر أو الخصائص المقدم فيها المنتج.

مع إمكانية تداخل هذه الإبداعات فيما بينها، أي يمكن للإبداعات الخاصة بالتركيب الوظيفية للمنتج أن تستوجب إبداعات تغير التركيب التكنولوجية له .

وعليه فكل المجهودات المبذولة من قبل المؤسسة، والرامية لإحداث تغيرات في مواصفات أو مكونات وخصائص المنتجات، تصنف ضمن النشاطات الهادفة لإحداث إبداع في المنتج بغية إشباع وتلبية حاجيات أفضل للمستهلكين، وتحقيق تفوق تنافسي على المنافسين .

2.1.2.4 الإبداع في طرائق الفن الإنتاجي :

الإبداع في الطريقة الفنية للإنتاج هو: « كل جديد أو تغيير في جهاز أو أساليب الإنتاج يعمل على تحسينه ويهدف إلى تبسيطه، وتخفيض تكاليف الإنتاج.»³² وكما يهدف كذلك : «إلى تحسين أداء الأسلوب الفني للإنتاج من الناحيتين الفنية و الاقتصادية في آن واحد، مما يترتب عنه نتائج إيجابية في المردودية أو كمية المخرجات وانخفاض التكلفة بالنسبة للوحدة الواحدة المنتجة.»³³

إن إحداث التغيرات في أساليب الإنتاج لتحسين أداءها وتبسيطها ينجر عنها نتائج إيجابية، تتمثل في السرعة في معالجة المدخلات وتدفق المخرجات وتخفيض من تكاليف الإنتاج وترشيد للعملية الإنتاجية، أي الرفع من فعالية جهاز الإنتاج، هذا ما يسمح للمؤسسة من تحقيق هوامش أكبر وضمان لاستمراريتها التنافسية. وعليه فالبحث عن إبداعات الأسلوب الفن الإنتاجي و استغلالها يمكن المؤسسة من تحسين أداء أسلوبها الإنتاجي فنيا و اقتصاديا، حيث يكمن الجانب الفني في تحسين جودة المنتجات وسرعة في معالجة المدخلات والجانب الاقتصادي في تخفيض تكاليف الإنتاج .

الإبداع التنظيمي :

ويخص «إدماج وتغيير إجراءات وطرائق التسيير، ويعتبر هذا النوع من الإبداع غير مادي ، يهدف إلى تحويل وإعادة تنظيم طرائق وأساليب التسيير، والمعارف المكتسبة من أجل جعل سلوك المنظمة والأفراد أكثر إيجابية وفعالية.»³⁴ ويهتم بتطوير نظم إدارية حديثة و إجراء تحويلات في توزيع النشاطات بين الأفراد وفي تركيب الوظائف داخل المنظمة.

الإبداع التسويقي :

يقصد به وضع الأفكار الجديدة أو غير التقليدية موضع التطبيق الفعلي في الممارسات التسويقية، وقد ينصب على عنصر المنتج سواء كان سلعة أو خدمة ، أو على عنصر السعر أو على عنصر الترويج أو على عنصر التوزيع، أو على كل هذه العناصر في آن واحد، وبمعنى آخر فإن الإبداع التسويقي يوجه إلى عناصر المزيج التسويقي مجتمعة معا.(35)

درجة الإبداع:

إن الإبداع هو استحداث تغيير، قد يكون صغيرا أو كبيرا، ففي حالة التغيير الصغير نكون بصدد الإبداع الجزئي أو الطفيف أو الفتى، والذي يحدث تغيرات بسيطة وطفيفة

على المنتجات أو أساليب الإنتاج، أما في حالة التغيير الجذري، فنكون عند الإبداع النافذ أو الجذري و الذي يغير جذرياً أو جوهرياً المنتجات أو أساليب الإنتاج، ويحدث « انقلاباً في الأسواق أو يغير جذريا شروط المنافسة بين المؤسسات» (36) ، ومنه فإن درجة الإبداع تقودنا إلى التمييز بين :

1.2.2.4 الإبداع الجزئي أو الطفيف :

يدخل الإبداع الجزئي « تغيرات أو تحسينات تدرجية للعناصر أو المراجع المكونة للمنتج وتكلفته، ولا يتطلب هذا النوع من الإبداع معارف علمية جديدة ومعقدة»³⁷ فالتحسين الذي يحدثه الإبداع الجزئي على المنتجات وأساليب الإنتاج مهم و ذو أثر وفائدة كبيرة على المؤسسة، خاصة أنه يعتمد على متطلبات ومجهودات بسيطة وغير مكلفة كثيرا، ويمكن للقاءم به مثلا أن يكون عاملا أو مهندسا أو مجموعة منهم، ويبدأ بمجرد فكرة لتتحول بعد دراسة أو تجربة إلى منبع للربحية بعد استغلالها وتجسيدها على المنتجات أو أساليب الإنتاج. ويتميز هذا النوع من الإبداع بالاستمرارية كون التحسين تدريجي ومستمر، ويكمن لتراكم الإبداعات الجزئية أن تحدث تغييرا جذريا في المنتج أو أساليب الإنتاج - منتج جديد أو أسلوب إنتاج جديد - خاصة أن المؤسسات تتسابق في إحداث التغيرات البسيطة على منتجاتها أو أساليب إنتاجها لتحقيق تفوق تنافسي .

الإبداع النافذ :

يحدث الإبداع التكنولوجي النافذ « تغييرا جذريا أو جوهريا على العناصر أو المراجع الروتينية المكونة للمنتجات وتكاليفها، ويتطلب قدرات ومعارف علمية جديدة ومركزة ومعقدة.»³⁸ وهو بذلك : «تصور مختلف وجديد جذريا عن الأشياء الموجودة في الأسواق، أو التي يعرفها الناس، ومن خصائصه الكبرى أنه يحدث على فترات متباعدة نسبيا.»³⁹ وعليه فالإبداع التكنولوجي النافذ يحدث تغييرا جوهريا على المنتجات أو أساليب الإنتاج، ويتطلب وسائل ومجهودات كبيرة ومكلفة ومعلومات و معارف علمية مركزة ومعقدة وحديثة، و المؤسسة التي تصل إلى تحقيق هذا النوع من الإبداع تكسب سلطة قوية في السوق تصل إلى احتكار مؤقت له، وبالتالي تكون الرائدة في صناعتها وتحقق ميزة تنافسية قوية وبذلك بانفرادها في عرض المنتج .

3.4 آثار الإبداع:

- لا يمكن اعتبار الإبداع إبداعا حقيقيا مالم يفض إلى نتائج إيجابية، حيث تعود هذه الأخيرة على جهتين:
- على المؤسسة بالربح حتى تؤمن استمراريتها؛
- على الزبائن حيث يكون بمقدورهم اقتناء منتجات تتوفر على شروط السلامة.
- و يمكن تصنيف آثار الإبداع إلى: الآثار على النشاط و الآثار على الإستراتيجيات العامة.

1.3.4 الآثار على النشاط :

تتلخص هذه الآثار في الآثار على التجزئة الإستراتيجية، الآثار على القيمة المحتملة للنشاط، الآثار على القوى التنافسية الخمس و الآثار على بنية التكاليف.

1.1.3.4 الآثار على التجزئة الإستراتيجية⁴⁰ :

وتتمثل في:

اختفاء جزء أو عدة أجزاء إستراتيجية: و يتعلق الأمر إما باختفاء نشاط بكامله، وبالتالي كل الأجزاء المشكلة له، و إما اختفاء بعض الأجزاء فقط. و يرجع ذلك إلى الإبداع الجذري.

ظهور أجزاء إستراتيجية جديدة: قد يؤدي الإبداع إلى ظهور أجزاء جديدة، و التي لم يسبق أن وجدت من قبل، و كذا بإمكانه أن يؤدي إلى إنشاء نشاط جديد تماما، و المتضمن لعدة أجزاء إستراتيجية.

تشثيت جزء إستراتيجي إلى عدة أجزاء مختلفة: هذه الظاهرة صحيحة بالنسبة للإبداعات في طرائق الإنتاج، و هي كذلك بالنسبة للإبداعات في المنتج. فمثلا، آلة التصوير، و بعد جملة من الإبداعات تم تجزئتها إلى عدة أجزاء فرعية، و هذه الأخيرة انقسمت بدورها إلى أجزاء أخرى، مثل آلة التصوير القابلة للاستهلاك بمجرد الاستعمال (appareills jetables).

إدماج عدة أجزاء في جزء واحد: و يتعلق الأمر بإدماج عدة أجزاء في جزء واحد، حيث يمكن ذكر حال ضم بعض أجزاء الإعلام، الاتصالات و معدات المكتب.

2.1.3.4 الآثار على القيمة المحتملة للنشاط⁴¹ :

أثر الإبداعات الطفيفة: تسمح الإبداعات الطفيفة -عادة- بالحفاظ على معدل نمو، أو على مردودية النشاط بإجراء التحسينات على المنتج، مما يدعم المبيعات، أو بإجراء التحسينات على طرائق الإنتاج، مما يسمح بتخفيض تكاليف الإنتاج، و بالتالي مضاعفة الربح.

أثر الإبداعات الجذرية: يمكن أن تؤدي الإبداعات الجذرية إلى آثار إيجابية على القيمة المحتملة للنشاط، فبعض الإبداعات بإمكانها بعث نشاط كان مستقرا أو آيلاً إلى الزوال بشكل مفاجئ، من خلال تجديده تكنولوجيا.

أما بالنسبة للأثر السلبي للإبداعات الجذرية، فيتمثل في تقديم منتج بديل، أو طرائق إنتاج بديلة، حيث يؤدي ذلك إلى إفراغ النشاط القديم من كل أهمية أو قيمة وقد يؤدي حتى إلى اختفاء نشاط مزدهر، أو على الأقل التقليل من جاذبيته.

فالإبداع التكنولوجي يغير و بشكل مفاجئ بنى النشاط، و في وقت قصير يتم تبديل المنافسين القدامى، المورددين القدامى، و حتى الموزعين القدامى بقادمين جدد.

3.1.3.4 الآثار على قوى التنافس⁽⁴²⁾ :

أثر الإبداع على الزبائن و المورددين: يمكن أن يؤدي الإبداع في المنتجات أو طرائق الإنتاج إلى تعديل عميق في العملية الإنتاجية، أو في منتج تام الصنع، إلى درجة أن جزء من التموين التقليدي لا يدخل في عملية تصميم أو تشكيل المنتج، مما يعني بالنسبة للمورد خسارة منفذ من منافذه التجارية. و بالمقابل، فإن الإبداع يمكن أن يؤدي إلى ظهور موردين جدد، أو على الأقل يطور قدرات المورددين الحاليين. حيث يمكن ذكر حال موردي القطع الإلكترونية الذين لا يستغني عنهم في أنشطة عديدة مثل: صناعة السيارات، أو صناعة آلة التصوير.

أما بالنسبة للزبائن فإن التأثير يكون من خلال قدرة الإبداع على تعديل تكاليف التبديل، حيث قد يؤدي التطور التكنولوجي إلى تنميط المنتجات الموجودة في السوق.

أثر الإبداع على المنتجات البديلة: المنتجات البديلة هي عموماً نتاج لإبداع جذري في المنتج. و نادراً ما يحدث ألا يؤدي الإبداع الجذري إلى إحلال المنتج الجديد محل

المنتج القديم، و يكون ذلك في حال ما إذا تدخل كل المتعاملين، بمعنى الذين يشكلون القوى التنافسية الأربعة الأخرى، بالإضافة إلى الدولة، حيث يقف هؤلاء كلهم أمام هذا الإحلال. و تجدر الإشارة إلى أنه في بعض الحالات، يؤدي الإبداع إلى احلالات داخلية بمعنى إحلال جزء إستراتيجي بآخر ينتميان إلى نفس النشاط.

الأثر على الداخلين المحتملين: يكون الأثر أساسا على حواجز الدخول، التي تحمي المؤسسات المتواجدة سلفا من الداخلين المحتملين. فبإمكان الإبداع أن يساهم في تخطي حاجز من حواجز الدخول كالتكنولوجيا، معرفة كيفية العمل، أو الحيازة على براءة اختراع ففي هذه حال تحمي المؤسسات نفسها من المنافسين المحتملين، من خلال انفرادها في التحكم في طرائق الإنتاج أو أنها قادرة على تصميم المنتج. فهي تحتمي وراء تحكمها في التكنولوجيا، فالقدرة المستمرة على الإبداع هي التي تشكل حواجز الدخول، و تميز بين المؤسسات التي بإمكانها احتلال مكان في السوق.

الأثر على حدة المنافسة: يمكن للإبداع أن يعدل من حدة المنافسة، من خلال التقليل أو الرفع من قدرات النشاط، و بخاصة التأثير على نوه. و من ثمة فإنه كلما كان النشاط مزدهرا- خاصة إذا كان الإبداع جذريا- فإن عدد المؤسسات الراغبة في التقدم إلى هذا النشاط يكون كبيرا. و على خلاف ذلك، فإذا أدى الإبداع إلى تقادم مفاجئ للصناعة بكاملها، فيتضاءل بذلك عدد المنافسين، مما يؤدي بدوره إلى تناقص حدة المنافسة.

و من جهة أخرى، فإن الإبداع قد يؤثر على حدة المنافسة، من خلال تعديل حواجز الدخول أو الخروج، و من ثمة التأثير على عدد المؤسسات الموجودة في السوق. و يدفع تعميم تكنولوجيا معينة بعض المؤسسات إلى الدخول و أخرى إلى الخروج من السوق.

4.1.3.4 الآثار على بنية التكاليف⁴³ :

الأثر على توزيع التكاليف حسب طبيعتها: يؤثر الإبداع بقوة على تكاليف اليد العاملة المشكّلة لمنتج معين من خلال، مثلا التسيير الآلي لسلاسل الإنتاج. و أيضا بمقدور الإبداع أن يعدل من حصة المشتريات و استهلاك الطاقة من خلال تحسين مرد ودية طرائق الصنع. فالإبداع أي كانت درجته -جذريا أو طفيفا- يؤدي عموما إلى تقليص تكلفة الوحدة الواحدة بشكل واضح، مما يعني التأثير على المرد ودية إيجابيا.

الأثر على توزيع التكاليف الثابتة و التكاليف المتغيرة: يعدل الإبداع في المنتج من طبيعة المكونات الداخلة في صنع المنتج، و من ثمة التعديل في تكلفته المتغيرة. و يؤدي

الإبداع في الطرائق إلى التقليل، أو الرفع من التكلفة الثابتة للأصول الضرورية للإنتاج. وفي بعض الحالات يؤدي الإبداع إلى تحويل التكلفة الثابتة إلى متغيرة والعكس. و قد يؤدي أيضا إلى التأثير في التكلفة الثابتة (الثابتة و المتغيرة) في ذات الوقت، و لكن بنسب متفاوتة، فيؤدي ذلك كله إلى تعديل بنية التكاليف.

2.3.4 الآثار على الإستراتيجيات العامة⁴⁴ :

الأثر على إستراتيجية التكلفة : يؤثر الإبداع على المؤسسة التي تعتمد إستراتيجية التكلفة سلبا، لأنه قد يلغي منحنى التجربة لديها، حيث يعتبر هذا الأخير مصدرا لتخفيض التكاليف. و يتمثل الأثر الإيجابي في كون الإبداع يساعد المؤسسة على تدعيم عملية التعلم لديها، و اكتساب الخبرة في أقصر مدة، و كذا يوفر الأدوات التي تسمح بتخفيض التكاليف.

الأثر على إستراتيجية التميز : يؤثر الإبداع على إستراتيجية التميز من خلال عرض المؤسسة لمنتجات جديدة، أو إضافة بعض الخصائص، أو استعمالات جديدة لمنتجات قديمة. و الغرض من ذلك كله هو إشباع رغبات الزبائن بشكل مختلف و متميز عما تقدمه المؤسسة المنافسة. و من ثمة إفناع الزبائن بضرورة دفع ثمننا مرتفعا، مقابل القيمة التي يتلقوها و هم متأكدون بأنهم لم يُخدعوا.

يمثل الإبداع الضمان الرئيس لاستمرارية المزايا التنافسية ، حيث يساهم في تقوية الموقع التنافسي للمؤسسة بشكل مستمر، و بالتالي يجب أن يكون الإبداع في صميم التفكير، وأن يصبح قاعدة و ليس استثناءً، فهو المنشئ و المطور للميزة التنافسية في ذات الوقت.

5. دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية :

يلعب رأس المال الفكري دورا إستراتيجيا مهما، فهو يساهم في تعظيم قيمة المنظمة و يساهم في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة . هو ذلك المحور الذي يتعلق بعملية التفكير، فالتفكير محصور على العنصر البشري، فالنقود تحقق أمورا متعددة، لكنها لا يمكن أن تفكر، والآلات تؤدي العمل بصورة كفؤة وفاعلة وأفضل إنتاجية من العاملين لكنها لا يمكن أن تتوصل إلى الاختراعات، أما المورد البشري فهو المصدر الأساسي لعمليات الإبداع والابتكار و عنصرا أساسيا في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة في ظل اقتصاد المعرفة.⁴⁵ ورغم أن الاقتصاد المعرفي يتطلب الكثير من التغييرات الجوهرية التي تمكن المنظمات من تحقيق النجاح في ظل هذا الاقتصاد الجديد، غير أن هناك بعض القضايا

التي لا تتغير مع تغير أنماط الاقتصاديات، وهذا ما يؤكد عليه (Porter) إذ يشير إلى انه في ظل فترات تقلب الأعمال، فإنه في الأغلب يبدو ان هناك قواعد جديدة للمنافسة، ولكن ومع ذلك، فإن عملية تحقيق القيمة الاقتصادية المناسبة للمنظمة أصبحت مرة جديدة هي الحكم النهائي لنجاح الأعمال. والقيمة الاقتصادية هي لاشيء إذا انعدمت الفجوة بين السعر والكلفة، ويمكن الاعتماد بصورة أساسية على الربحية المستدامة في قياس تحقق القيمة الاقتصادية المناسبة للمنظمة، ولذلك فإن الربحية تظل قيمة جوهرية للحكم على نجاح المنظمات سواء في الاقتصاد المعرفي أو الاقتصاد التقليدي.

أن إدارة رأس المال الفكري تدعم الجهود للاستفادة من الأصول الملموسة للمنظمة والتي تشجع الإبداع وتروج للمعرفة القائمة كأساس للأفكار الجديدة وأن توزيع المعرفة يحسن الأداء ويساعد المنظمة على التأكد من أن المعرفة قد تم استخدامه في إنتاج الإبداعات ومنه إكساب المنظمة ميزة تنافسية .

الخلاصة :

- خلاصة لهذه المدخلات يظهر أن رأس المال الفكري موردا أساسيا في إستراتيجية المؤسسة لتعزيز الإبداع و تحقيق التميز ،ويمكن إيجاز أهم النتائج في النقاط الآتية :
- يعد رأس المال الفكري مصدر لتوليد و تنمية القدرات التنافسية للمنظمة. و قوة محرّكة لمختلف الموارد و مصدرا للابتكار و الإبداع.
 - أن رأس المال الفكري للمنظمة يتمثل في كل ما يمتلكه المورد البشري من مهارات وخبرات أو ماتملكه المنظمة من علاقات مع الزبائن والموردين ، وسمعة ، وشهرة أو خطط وبرامج وإجراءات عمل، وبراءات اختراع ، وكذلك ما تمتلكه المنظمة من أصول مادية ملموسة ، كل ذلك يقود إلى توفير الأسس اللازمة لتعزيز الإبداع في منظمات الأعمال .
 - أن سعي منظمات الأعمال نحو تعزيز الإبداع بكافة أنواعه لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة يمثل مطلباً مهماً وضرورة تفرضها بيئة أعمال المنظمة ، وسبيل الوصول إلى ذلك هو تسيير رأس المال الفكري في هذه المنظمات ، وتنميته وتطويره وصيانتته لزيادة القدرات والمزايا التنافسية.

الهوامش :

(1) قاسم نايف علوان المحياوي وابراهيم محمد الزعلوك، دور رأس المال المعرفي في تعزيز ثقافة الابداع في منظمات الاعمال، المؤتمر العلمي الخامس لكلية الاقتصاد و العلوم الادارية،الاتجاهات الدولية الحديثة في منظمات الاعمال :التحديات و الطرق و الافاق،27 الى 29 تشرين الثاني،2006،جامعة الزرقاء الاهلية،الاردن،ص13.

(2) نفس المرجع ،ص13.

(3) عادل حرحوش، وأحمد علي، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة ، 2003، ص18.

(4) سعد على حمود، رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد، المجلد. الثامن، العدد1،2001، ص25، ص117.

(5) Abdul latif, SALAH and Fauziah, SELAMAT, « Intellectual Capital Management in Malaysian Public Listed Companies », INTERNATIONAL REVIEW OF BUSINESS RESEARCH PAPERS, Vol 3, N° 2, March 2007, p 263.

(6) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، ص182.

(7) علي السلمي، إعادة صياغة نظرية إدارة الموارد البشرية، مجلة التدريب و التقنية، السعودية ، العدد89، مارس 2007، ص16-26 .

(8) سهيلة محمد عباس، علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة:دراسة تحليلية ونموذج مقترح، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان، العدد 97، 2004 ، ص 130

(9) M. PORTER. l'Avantage concurrentiel des nations. inter-éditions, 1993, p. 48

(10) مرسي نبيل خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال.- الإسكندرية : مركز الإسكندرية للكتاب، 1998، ص37

(11) M. PORTER. l'Avantage concurrentiel des nations. inter-éditions, 1993, p. 48

(12) G.GARIBALDI. Stratégie concurrentielle: choisir et gagner. ed. d'organisation. 1994. pp. 95-96.

(13) PORTER Michael l'Avantage concurrentiel: Comment devancer ses concurrents et maintenir son avancé /. Paris: Inter-edition, 1986, p85, pp129-136

(14) Idem,pp129-136 (15) Idem,pp152- 162

(16) نبيل مرسي خليل، مرجع سابق، ص100-90

- (17) نجم عبود نجم ، ادارة الابتكار :المفاهيم والخصائص و التجارب الحديثة ،الأردن : دار وائل للنشر ،2003، ص:302-303.
- (18) رعد حسن الصحن ، إدارة الإبداع و الابتكار ، سوريا : دار الرضا للنشر ،2000 ، ص28 .
- (19) سليم بطرس جلدة و زيد منير عبوي ، إدارة الإبداع و الابتكار ، الاردن : دار كنوز المعرفة ،2006، ص22.
- (20) فؤاد نجيب الشيخ ، ثقافة الابتكار في منشآت الاعمال الصغيرة في الاردن ، المجلة العربية للإدارة ،المجلد 24 ،العدد1 ،يونيه 2004، ص-47ص73 ،مصر : المنظمة العربية للتنمية الادارية ،ص49.
- (21) مامون نديم عكروش و سهير نديم عكروش ، تطوير المنتجات الجديدة ، الاردن: دار وائل للنشر،2004، ص10 .
- (22)JEAN LACHMANN , le financement des stratégies de l'innovation ,(Paris : Economica , 1993), p :22.
- (23) بيتر دروكر ، التجديد و المقابلة :ممارسات و مبادئ ،ترجمة حسين عبد الفتاح ، الاردن : مركز الكتب الاردني ، 1988 ،ص18.
- (24)CAMILLE CAVIORET DENIS J.GARAND ,le concept d'innovation : débats et ambiguïtés, 5eme conférence internationale de Management stratégique,France : LILLE, Mai 1996, P : 3.
- OLIVIER BADOT et autres , dictionnaire du Marketing , Paris: Economica , 1999,(25)
- (26) P: 131 اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي اسيا (اسكو) ، قدرة المشروعات الصناعية الصغيرة و المتوسطة على الابتكار في بلدان مختارة من منطقة الاسكوا، الامم المتحدة ، نيويورك ،2002ن ص10 .
- (27) نيجل كنج ونيل اندرسون ، ادارة انشطة الابتكار و التغيير :دليل انتقادي للمنظمات ، ترجمة محمود حسن حسني ، السعودية: دار المريخ لنشر ، 2004ن ص-22ص23.
- (28) OCDE, conditions du succès de l'innovation technologique, (Paris : OCDE, 1960) , P : 60.
- (29) م . س. أوكيل ، إقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي ،الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1994 ، ص34
- (30) JEAN CLAUDE TARONDEAU, recherche et développement, Paris : vuibert, 1994 ,P 37.
- (31) JOEL BROUSTAIL et FREDERIC FRERY ,le Management stratégique de l'innovation , Paris : Dalloz , 1993, P : 07.
- (32) Ibid , P :08.

- (33) م. س. أوكيل ، مرجع سبق ذكره، ص 34 .
- (34) OUKIL M.S , recherche et développement ,aspects théoriques et pratiques , (Alger : CERIST, 1999), p :5.
- (35) عطا الله فهد سرحان ، دور الابتكار و الإبداع التسويقي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية الأردنية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة عمان ،2005،ص11 .
- (36) J C. TARONDEAU, OP. Cit ,P : 37.
- (37) BROUSTAL JOEL et FRERY FREDERIC , OP . Cit, P : 12 .
- (38) Ibid , P: 12 .
- (39) م . س . أوكيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 114.
- (40) BROUSTAIL J. et FRERY F ,1993, Op .cit P:78-80..
- (41) Ibid, PP 81-82.
- (42) Ibid, PP: 89-86.
- (43) Ibid, P: 90.
- (44)Idem.,: P90.
- (45) أحمد أبوفارة و جاسر عبد الرزاق النصور ، مكونات رأس المال الفكري و مؤشرات قياسه ،الملتقى الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي و مساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية ،جامعة شلف ،4-5 ديسمبر2007.

دراسة تحليلية لمكانة الراس المال الفكري في جامعة دهوك العراق

د.فردوس حسين جواد

جامعة دهوك العراق

المحور الأول : منهجية البحث

أولاً: المقدمة:

اقتنعت الإدارة المتميزة في الجامعات المتقدمة في العالم بضرورة التعامل مع المورد البشري من منظور جديد. وتمثل المنهجية الجديدة في إدارة الموارد البشرية في نظم متطورة تتجه إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تحابي الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري. تركز الإدارة المعاصرة في الجامعات اليوم على حفز الأفراد وجماعات العمل لبيان ما لديهم من خبرات ومعارف و إشراك الجامعة معهم فيما تراكم لديهم من أفكار ومهارات وقدرات فكرية وذهنية، وعدم اكتنازها وحجبها عن التطبيق الفعال لتحقيق أهداف الجامعة.

وبدأت الجامعات المعاصرة في رسم الإستراتيجيات ووضع الخطط والبرامج لتنمية واستثمار رأس المال الفكري في إبداع حلول مبتكرة وخدمات تعليم متميزة لتحقيق قدرات تنافسية أعلى مقارنة مع بقية الجامعات في العالم .

فرأس المال الفكري هنا يشمل المعرفة المفيدة والمهارة التي يمكن توظيفها واستخدامها لصالح الجامعة، فلا تصح أي فكرة أو معرفة ذات قيمة وفائدة مرجوة ما لم يتم تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ مباشرة، ومع ذلك فنجد أن بعض المديرين أو رؤساء الجامعات أو العمداء وحتى رؤساء الأقسام يتجاهلون أهم ممتلكاتهم الثمينة عنوة، فهم يعرفون تماماً كل الأصول المالية والمادية التي لديهم، أما رأس المال الفكري للجامعة الذي له قيمته التي لا تقل عن سابقيتها فغالباً ما ينال النصيب الأدنى من الاهتمام والرعاية منهم، فكان على رأس المال الفكري في جامعتهم أن يثبت وجوده بأي شكل دون أي دعم يذكر، والحقيقة

التي لا تقبل الشك أن قيمة رأس المال الفكري استثمار له عائد مجز على المدى الطويل، ولكي يتحقق هذا العائد يجب أن تكون هناك تكاليف مالية تتحملها الجامعات نظير حصولها على هذا العائد لاحقاً، فيفترض منها أن تضع في اعتبارها بأن رأس المال الفكري إنما هو استثمار تبذل من أجله كل الطاقات في سبيل الحصول عليه ولكن يبدو أن واقع الأعمال مختلف تماماً لمثالية التطبيق، فبعض الجامعات أو الكليات ما تزال تعتقد بأن تنمية مواردها البشرية وتدريبها إنما هو عبء ومضيعة للمال والجهد، الأمر الذي جعل الكثير منها لا تنظر إلى التدريب نظرة ايجابية استثمارية، وهذا بدوره انعكس سلباً عليها حيث أن عدم توفر التدريب لكافة موظفيها يؤدي تلقائياً في صورته النهائية إلى عدم رفع كفاءتهم أو تطوير مهاراتهم والشكل الذي يتماشى مع عوامة القرن الحادي والعشرين، ويمكن علاج هذا القصور بأن ينمي رؤساء الجامعات وعمداء الكليات رأس المال الفكري باستغلال المعلومات المتوفرة لدى الأساتذة والعاملين في المجال العلمي والموظفين أنفسهم وبالعمل على منحهم موقعا آمناً يمكنهم خلاله من المشاركة بأفكارهم وتصوراتهم في تقديم الأفكار المبدعة والتي يمكن في يوم ما أن تتحول إلى قيمة فكرية باسم الجامعة أو الكلية. كما تأتي أهمية تنميتهم من حيث إنها ذات تأثير مباشر في زيادة إنتاجهم المعرفي بالبحوث وتطوير المناهج وتقديم الأفكار وغيرها من الأمور الأخرى التي تعزز مكانة الجامعة العلمية والمعرفية. فهناك علاقة طردية بين مستوى أداء وكفاءة المورد البشري وبين إنتاجيته، فكلما كانت هناك موارد بشرية متعلمة ماهرة قادرة على استخدام وتشغيل التقنية المتطورة ودمجها مع الأفكار العلمية المتطورة والمبدعة كلما كانت أفضل في أدائها

ثانياً: مشكلة البحث:

أن الإدارة الجامعية في مختلف مستوياتها لا تزال تعتبر البشر من المعطيات Givens ينحصر دورهم في تنفيذ ما يكلفون به من أعمال ومهام حسب الطرق والأساليب التي ترضيها الإدارة الجامعية ذاتها، وليس من شأنهم إبداء الرأي أو المشاركة في تحليل المشكلات وعملية الإدارة. وإن الموارد البشرية في الجامعات معطلة عن الإبداع وتحتصر مساهماتها في استنفاد طاقاتها المادية Physiological من دون الطاقات الذهنية والفكرية. والسؤال كيف تستطيع الإدارة الجامعية تحويل نظرتها إلى الموارد البشرية وتمكينها كي يتعاضد دورهم في الإبداع والابتكار وتحسين الأداء على كافة المستويات وفي جميع المجالات التي تخدم الجامعة حاضراً ومستقبلاً.

وبناء على ذلك قامت الباحثة بدراسة موضوع راس المال الفكري في جامعة دهوك لبيان الآتي والتي من خلالها يمكن تجسيد مشكلة البحث وعلى شكل الأسئلة الآتية:

س1: ما هي المكانة التي تحتلها عناصر راس المال الفكري في هذه الجامعة (جامعة دهوك).

س2: كيف ينظر رؤساء الوحدات الإدارية (رئيس الجامعة ومساعديه والعمداء) إلى راس المال الفكري بعناصره. وينبثق عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية أخرى منها:

- ما هي نظرتهم بخصوص استقطاب راس المال الفكري.
- ما هي نظرتهم بخصوص صناعة راس المال الفكري.
- ما هي نظرتهم بخصوص تنشيط راس المال الفكري.
- ما هي نظرتهم بخصوص المحافظة على راس المال الفكري.
- ما هي نظرتهم بخصوص اهتمام الجامعة بالزبائن والبيئة المحيطة.

ثالثاً: أهمية البحث:

يمكن بيان أهمية البحث من خلال الآتي:

تظهر الأهمية الأكاديمية للبحث من خلال ما تقدمه الباحثة من تاطير نظري لموضوع راس المال الفكري وما تناولته الأدبيات الفكرية بصده من وجهات نظر متعددة وخاصة إسهاماته في نطاق المؤسسات التعليمية كالجامعات مثلا، حيث تعد الجامعات مأوى ساخن للأفكار المبدعة والمبتكرة والعمل على استثمارها بأفضل ما يمكن من خلال توفير المناخ الملائم لها وتحفيزها ماديا ومعنويا.

تظهر أهمية البحث الميدانية والتطبيقية من خلال الميدان الذي يطبق فيه هذا المفهوم، إذ نعد الجامعات من أفضل ما يمكن أن يدرس فيه راس المال الفكري والعمل على تنميته واستثاره كون الجامعة تتعامل مع:

- العقل البشري الذي يمثل الركيزة الأساسية في إنتاج المعرفة.
- تقنية المعلومات التي تلعب دورا أساسيا محوريا في برامج إدارة المعرفة من خلال قدرتها على تسريع عملية إنتاج ونقل المعرفة وتساعد أيضا في جمع وتنظيم معرفة

الجماعات لجعل المعرفة متوفرة على أساس المشاركة.

- تظهر الأهمية الاجتماعية للبحث من خلال ما يشعر به المتميزين بان الجامعة ترعاهم وترعى أفكارهم وتعطي لهم مكانة متميزة في المجتمع الجامعي أو البيئة المحيطة بذلك المجتمع وما سيحتلونه من مكانة اجتماعية متميزة في ذلك المجتمع. ومن خلال الأفكار التي يطرحونها والتي من الممكن أن تساهم في بناء ذلك المجتمع.
- ويمكن بيان الأهمية الاقتصادية للبحث من خلال ما يقدمه هؤلاء المفكرين من أفكار يمكن أن تتحول إلى منتجات ، لان كل المنتجات الحالية والمبتكرة والمتطورة هي عبارة عن أفكار في الأول وتحولت إلى منتجات، خدمت العملية الاقتصادية بشكل أو بآخر.

رابعاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى بيان الآتي:

تقديم إطار نظري عن راس المال الفكري في المؤسسات التعليمية وبالذات الجامعات، وبيان الدور الذي يلعبه راس المال الفكري في عملية التعليم العالي، فضلا عن إظهار احتساب تكلفة راس المال الفكري في تلك الجامعات وغيرها من الاعتبارات الأخرى الواردة في الجانب النظري من هذا البحث.

يهدف البحث إلى بيان مكانة راس المال الفكري في الجامعة المبحوثة من خلال استطلاع آراء رئيس الجامعة ومساعديه والعمداء ورؤساء الأقسام.

يهدف البحث أيضا إلى بناء تصور أولي حول إمكانية تبني راس المال الفكري في الجامعة المبحوثة مستقبلا.

كما يهدف البحث في ذات الوقت إلى الكشف عن الآراء بخصوص عناصر راس المال الفكري وهل الجامعة تعمل فعلا على استطاب وصناعة وتنشيط والمحافظة على كوادر راس المال الفكري.

خامساً: فرضية البحث:

تفترض الباحثة بان جامعة دهوك بكلياتها وأقسامها المتعددة لا تولي اهتماما كافيا لعناصر راس المال الفكري، وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسة عدة فرضيات فرعية أخرى

وهي كالآتي:

- لا تولي الجامعة المبحوثة بكلياتها وأقسامها اهتماما كافيا باستقطاب راس المال الفكري.
- لا تولي الجامعة المبحوثة بكلياتها وأقسامها اهتماما كافيا بصناعة راس المال الفكري.
- لا تولي الجامعة المبحوثة بكلياتها وأقسامها اهتماما كافيا بتنشيط راس المال الفكري.
- لا تولي الجامعة المبحوثة بكلياتها وأقسامها اهتماما كافيا بالمحافظة على راس المال الفكري.
- لا تولي الجامعة المبحوثة بكلياتها وأقسامها اهتماما كافيا بالزبائن والبيئة المحيطة.

سادسا:أداة البحث والأساليب الإحصائية:

قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان مكونة من (35) عبارة تمثل دراسة راس المال الفكري في الجامعة، وقد تم توزيعها رؤساء الوحدات الإدارية في جامعة دهوك ممثلة برئيس الجامعة والمساعدين والعمداء ورؤساء الأقسام في الكليات، إذ تم توزيع (50) استمارة استبيان وكان عدد الاستمارات المرجعة (42) استمارة ، وكانت الاستمارات التي تحتوي معلومات ناقصة غير صالحة للتحليل الإحصائي ، وبقي من الاستمارات التي اعتمدها الباحثة في التحليل (39) استمارة أي معدل الاستمارات المرجعة كان (78%) وهي نسبة مقبولة في التحليلات الإحصائية.وكانت الفترة الزمنية التي وزعت فيها الاستمارات ممتدة ما بين 2007/6/1 إلى 2007/6/25.

وقد توزعت عبارات الاستبيان كالآتي:الجدول (1)

جدول (1): توزيع عبارات الاستبيان لراس المال الفكري على عناصره :

المتغيرات	عدد العبارات	البعد
X1-x7	(7) عبارات	استطاب راس المال الفكري
X7-X14	(7) عبارات	صناعة راس المال الفكري
X15-X21	(7) عبارات	تنشيط راس المال الفكري
X22-X28	(7) عبارات	المحافظة على راس المال الفكري
X29-X35	(7) عبارات	الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة

قد اعتمدت الباحثة في تحليل نتائج الاستبيان بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية فضلا عن استخدام أسلوب نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس، وقد كانت الباحثة متعمدة في استخدام هذه الأساليب الإحصائية دون غيرها بسبب رغبتها في إظهار النتائج الإحصائية كما هي عليه ووفق إجابات عينة البحث.

الإطار النظري للبحث :

أولا . مفهوم راس المال الفكري :

لقد وردت تعاريف كثيرة وعديدة لراس المال الفكري ، حيث يرى (Stewart. 1999:55) ”إن مهارات العاملين ومعلوماتهم ومعرفتهم تعد راس مال فكري فقط إذا ما انطبقت عليها شرطين أساسيين هما أن تكون متميزة بحيث لا يوجد من يملك المهارات أو المعلومات نفسها في المنظمة ، وان تكون استراتيجية بحيث أن هذه المهارات والمعلومات لها قيمة يمكن أن يدفع الزبون ثمنا للحصول عليها عبر شرائهم السلعة أو الخدمة المتميزة“.

بينما يشير (Roos , J.. 1997:2) إلى أن راس المال الفكري هو ”قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي تعد الموارد الرئيسة لاقتصاد اليوم“.

ويؤكد (Hansen . et al ,1999: 106) أن راس المال الفكري ”هو تلك الموجودات غير الملموسة التي يمكن استخدامها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الإبداعي والاستراتيجي التي تعتمد الابتكار والتجديد الذي يعد الوسيلة الأساس لبقاء واستمرار المنظمة ففي بيئة العمل ذات التغيير المتسارع ”.

ويضيف (Stewart 2001 : 57) إلى أن راس المال الفكري ”هو المعرفة التي يمكن توظيفها فالمعرفة لا تصبح راس مالا إلا إذا تم العثور عليها واستثمارها بحيث يمكن استخدامها لصالح المنظمة .

بينما يرى (Daft . 2001:257) أن راس المال الفكري ”عبارة عن مجموعة من الموارد المعلوماتية المتكونة على هيئة نوعين من المعارف ، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها وبالتالي نقلها إلى الآخرين وثائق ، ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة ”. أما الباحثة فتري بان راس المال الفكري يمكن أن يعبر عنه بأنه ”جزء من راس المال البشري للمنظمة والذي يتمثل بنخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو التطوير أفكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وجعلها في موقع تكون قادرة فيه على اقتناص الفرصة المناسبة ولا يتركز المال الفكري في مستوى إداري معين دون غيره ولا يشترط توافر شهادات أكاديمية لمن يتصف به“.

ثانيا : تطور ومكانة راس المال الفكري في (الجامعات)العالمية والعربية

الجامعة بالمفهوم الحديث تعد مجتمع إنتاج للمعرفة واستثمار فيها، كما أنها المكان الذي تصقل فيه المواهب وتنمو فيه القدرات وتكتسب في أحضانها المهارات وتبرز الابتكارات وتشجع الأفكار الجديدة وتعد القيادات، وبالرغم من ضخامة التقدم الذي حققته كثير من الجامعات العالمية، إلا أنها لا زالت تحافظ على تقاليدھا الإدارية وأعرافھا الأكاديمية في الوقت الذي يتغير فيه ويتبدل كل شيء بصفة متسارعة.

والجامعات بوصفھا مؤسسات علمية لها نظمها فلم تنشأ إلا في النصف الثاني من القرن الأول من الألفية الثانية في أوروبا حيث كانت الأساس في نشأة جامعات أخرى وھوھا في العالم، فكانت نشأة جامعة بولونا في إيطاليا سنة 1088م، وجامعة باريس في فرنسا سنة 1130م، وجامعتي أكسفورد سنة 1180م، وكيمبردج سنة 1209م في إنجلترا،

وجامعة بادو في إيطاليا سنة 1220م، وجامعة أورلينز في فرنسا سنة 1229م، وجامعة براغ في تشيكوسلوفاكيا سنة 1348م، وجامعة فيينا في النمسا سنة 1365م، وجامعة هايدلبرج سنة 1386م في ألمانيا، وجامعة بيكس في هنغاريا سنة 1367م، وجامعة كولون سنة 1388م في ألمانيا، وجامعة بودابست في المجر سنة 1389م.

وهكذا تطور نشأة الجامعات الأوروبية حتى بلغ عددها في بداية القرن الخامس عشر الميلادي 79 جامعة. أما مهامها في القرون الوسطى فكانت تنصب على حماية قيم المجتمع الغربي، ونقل المعرفة للأجيال واكتشافها، وفي بداية القرن العشرين أخذت الجامعات تنمو بشكل سريع في الدول الغربية حتى بلغت في بريطانيا، على سبيل المثال، 10 جامعات في سنة 1900م يدرس بها 20000 طالب وطالبة، ثم ارتفع عددها ليصل سنة 1950م إلى 21 جامعة يدرس بها 100000 طالب وطالبة، صاحب ذلك تطور نوعي في البرامج الدراسية وفي الدراسات الجامعية العليا (الثبتي، 2000، ص221).

أما التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية فبدأ على شكل كليات في عهد الاستعمار الأوروبي، إذ أنشئت كلية هارفرد سنة 1636م، وكلية واليام وميري سنة 1693م، وكلية ييل سنة 1701م، وكلية فلادلفيا سنة 1740م، وكلية نيو جرسى سنة 1746م، وكلية كنج سنة 1754م، وكلية رود أيلاند سنة 1764م، وكلية كوين سنة 1766م، وكلية دارتماوث سنة 1769م، وركزت تلك الكليات على نشر الدين المسيحي، ثم أخذت تتلمس حاجات المجتمع المحلي في عدد من الأنشطة المتنوعة، تزامن ذلك مع نمو مؤسسي لتلك الكليات حيث تبلورت واجبات أعضاء هيئة التدريس، وتطورت المقررات الدراسية، وتحددت مسؤوليات الطلبة، فبلغ عدد الكليات سنة 1861م، 250 كلية، وبلغ عدد الطلبة في سنة 1870م، 62000 طالب وطالبة. تلا ذلك تطور تلك الكليات إلى جامعات، بالإضافة إلى تأسيس جامعات جديدة للدراسات العليا والبحث العلمي في النصف الثاني من القرن التاسع عشر كان على رأسها جامعة جونز هوبكن في سنة 1876م، وجامعة كلارك 1889م، وتم إعادة فتح جامعة شيكاغو سنة 1892م، وقد أسهم في تطوير تلك الجامعات منحة "موريل" (Land Grand Colleges) الصادر عام 1862م، وهي هبة عقارية قدمت من قبل الحكومة الفدرالية للدراسات العلمية الجامعية ذات العلاقة باحتياجات الزراعة والصناعة والبحث العلمي، بالإضافة إلى أن مؤسسات الاعتماد الأكاديمي كانت أساسا قويا في نمو الجامعات وتحديد مستوى مكانتها العلمية وتعزيز شهرتها ونشر سمعتها الأكاديمية (الثبتي، 2000، ص220).

وفي بداية القرن العشرين بدأت مرحلة ما يسمى بكليات الجنيور، فكان أولها كلية جوليت سنة 1901م، وتطورت حتى وصل عددها سنة 1940م 275 كلية، كما تم إنشاء كليات المجتمع حيث بلغ عددها في منتصف القرن العشرين 1200 كلية، بينما كان العصر الذهبي لتطور الجامعات الأمريكية في العقد الأول والثاني من النصف الثاني من القرن العشرين، وبالتحديد في الفترة الممتدة من 1958م إلى 1965م حيث تميزت تلك الفترة بتشبيد الفصول الدراسية، وبناء المكتبات، وإنشاء مجتمعات سكن الطلبة، وأنشئت مختبرات البحوث، وفتحت الأبواب للدراسات العليا، زامن ذلك استحداث قانون حماية حرية أعضاء هيئة التدريس في إجراء البحوث وفي الحصول على الأمن الوظيفي، وبلغ عدد الجامعات في العقد الأخير من القرن العشرين 3600 جامعة (Goodchild, 1997, p. xxv-xxxiii).

والحقيقة أيضا أن التعليم العالي الأمريكي تميز بالمرونة وبشدة المنافسة التي تعد عاملا مهما في ضبط نمو التعليم العالي وتطويره، مما أدى إلى تباين واسع في السمعة الأكاديمية والمكانة المرموقة للجامعات، كما تميز بانفتاحه على قوى السوق، إذ إنه نظام دائم التطور "فمعدل ولادة وزوال المؤسسات مرتفع جدا بفعل قوى السوق وسنة العرض والطلب في آن. فبين عامي 1974م، 1986م تأسس نحو 500 معهد جامعي جديد، بينما أقفل ما يزيد على مئة معهد" (كيفينن، 1991، ص510).

ويعد التعليم العالي في البلاد العربية بخاصة، والبلاد الإسلامية بعامة، قديما وحديثا في تاريخه ومفهومه - كما ذكر أنفا- إذ طورت مراكزه القديمة مواضيع دينية ولغوية وآداب وعلوم طبيعية وطبية رفيع مستواها العلمي في حقبتها التاريخية تلك، بينما قامت مؤسساته الجديدة بتحديث القديم وتأصيله والإضافة إليه من ناحية، ومواكبة المستجدات العلمية والفكرية بمفهومها الحديث من ناحية ثانية، فكانت جامعة القرويين بمدينة فاس بالمغرب التي كانت بدايتها من جامع أنشئ عام 245هـ/859م، وكان الجامع الأزهر الذي أسس عام 369هـ/970م وأصبح جامعة حديثة عام 1961م، وكانت المدرسة النظامية في بغداد التي أسست عام 1067م، وكان معهد الزيتونة الذي أنشئ عام 682هـ/1283م وأصبح جامعة تونس حاليا، كما أنشئت جامعات حديثة في البلاد العربية حيث أنشئت الجامعة الأهلية في مصر سنة 1908م، وتم تحويلها إلى جامعة حكومية سنة 1925م، وكانت تعرف بالجامعة المصرية وهي جامعة القاهرة حاليا، وجامعة فاروق الأول التي افتتحت عام 1942، وهي جامعة الإسكندرية حاليا، وافتتحت الجامعة

السورية عام 1923م وهي جامعة دمشق حاليا، تلا ذلك افتتاح جامعة الخرطوم في السودان عام 1955م، وجامعة بغداد عام 1957م، وجامعة الملك سعود بالرياض عام 1957م. وتجدر الإشارة إلى أنه كان يوجد 13 كلية ومدرسة عليا في مصر ولبنان والسودان والعراق ولحظ تزايد عدد الجامعات في البلاد العربية منذ 1960م حيث بلغ عددها عام 1996م 175 جامعة حكومية، و 28 جامعة أهلية عام 1999م، بالإضافة إلى 177 كلية ومعهد دراسات عليا حكومية و 49 أهلية، مدة الدراسة فيها أربع سنوات، كما تبين وجود 611 كلية ومعهد فني حكومي، و 23 كلية أهلية مدة الدراسة فيها سنتان أو ثلاث (الثبتي، 2000م، ص 216-222، فرجاني، 1998م ص19، القاسم، 1999م، ص2).

وهكذا تباين تاريخ تطور الجامعات وتعددت مفاهيمها في القرون الوسطى عنه حاليا، إذ كانت الجامعات الأوروبية تنظم من قبل الطلبة والأساتذة تنظيما جماعيا حيث كان الطلبة الراغبون في تحصيل المعرفة ذات المستوى العالي يأتون للتعليم لدى رجال مشهود لهم بالعلم والمعرفة، ومن ذلك برز مصطلح «كرسي» بمعنى كرسي تعليم وقد استخدم للدلالة على مادة يدرسها أستاذ أصيل في علمه، وكانت المعرفة تقدم للطلبة بأسلوب التلقين عن طريق المحاضرة، وتلا ذلك ارتباط الجامعات بإعداد موظفين مؤهلين مهنيا للعمل في الدول، وبقيت الجامعات مؤسسات تعليم وإعداد موظفين حتى قيام «ويلهلم فون هومبولد» بإنشاء جامعة برلين في ألمانيا في مطلع القرن التاسع عشر الميلادي 1810م بغية العناية بالبحث العلمي، وبذلك تحول مفهوم الجامعة من كونها ناقلة للمعرفة إلى أن أصبحت صانعة لها، وبدأت تمنح شهادة دكتوراه الفلسفة لأول مرة في تاريخ الجامعات بدلا من شهادة الدكتوراه «التقليدية التي كانت تمنحها جامعات أوروبا منذ القرن الثالث عشر الميلادي، وكانت المثال الذي حفز الجامعات على اكتساب تلك الخبرة، إذ قدم عدد وافر من الطلبة الأمريكيين للدراسة الجامعية العليا في ألمانيا في العلوم التي لا توجد في الجامعات الأمريكية في ذلك الوقت، كما دفعت التجربة الألمانية الجامعات الأخرى إلى التنافس في ميدان البحث العلمي في العالم أجمع، وفي الولايات المتحدة على وجه الخصوص، لا سيما من قبل جامعة جونز هوبكنس التي أنشئت عام 1876م، وكانت أنشطتها تقتصر على الدراسات الجامعية العليا والبحث العلمي، بالإضافة إلى جامعة هارفرد وجامعتي شيكاغو واستانفورد في أواخر القرن التاسع عشر (هوسين، 1991م، ص 199-201).

وظلت الجامعة في أوروبا مؤسسة خاصة بالنبهة حتى منتصف القرن التاسع عشر

حيث كان عدد الطلبة المسجلين فيها يمثل 2% إلى 4% من الفئة العمرية المقابلة، بينما كانت القوى البشرية التي تحتاجها الصناعة والتجارة تتلقى إعداها العالي خارج الجامعة في معاهد للتكنولوجيا، وكان هذا النظام أوسع انتشارا في بريطانيا منه في ألمانيا وقامت الجامعة الأمريكية بإصلاحات مهمة أدت إلى توثيق الصلة بين الجامعة والمجتمع من خلال ارتباطها بالزراعة والصناعة، مما أدى إلى نمو الجامعات وتطور مفهومها، إلا أن أسس تنظيمها وآليات اتخاذ القرار فيها بقيت قريبة من النموذج الأصلي للجامعات الغربية، وخاصة النموذج الباريسي الذي وضع الأستاذ في قلب المؤسسة كونه المحرك الأساسي للعملية التعليمية، كما يمثل النموذج العالمي للجامعات، لأنه أعطى أهمية كبرى لاستقلال الجامعة ومنحها حرية التعليم، وهذا على عكس سياسة جامعة بالونا في إيطاليا التي وضعت الطلبة في مركز اهتمامها والأساتذة في الدرجة الثانية، وكان تأثيرها في الجامعات الأخرى قليلا جدا، عدا بعض جامعات إسبانيا وجامعات أمريكا اللاتينية لاحقا. (التباك، فيليب ج، 1991م).

وبعد الحرب العالمية الثانية تم الانتقال في أوروبا، والولايات المتحدة الأمريكية، وكندا من مجتمع صناعي إلى مجتمع خدمات أفسح المجال أمام ولادة قطاع عام سريع النمو مما ولد طلبا كبيرا من اليد العاملة رفيعة التأهيل في مختلف المهن الاجتماعية والعلمية ولذلك فتحت الجامعة لعدد كبير من الطلاب حيث ميز مؤرخو التعليم العالي بين ثلاث مراحل تبعا لقبول الجمهور المستهدف، فقد فتحت الجامعات أولا للنخبة، ثم للعدد الكبير، وأخيرا للجميع، ونظرا لنمو الأعداد الطلابية صاحب ذلك انفجار معرفي كبير أدى إلى تنوع مناهج الإعداد، وإلى استحداث تخصصات دقيقة، فبرزت الجامعات متعددة الأغراض، بالإضافة إلى بروز الدراسة العلمية التطبيقية ذات العلاقة المباشرة بحاجات التنمية المجتمعية الشاملة. (هوسين، 1991م، ص 201).

كما تبين من دراسة التطور التاريخي والنوعي أن الجامعات عاصرت في تطورها ثلاث فلسفات رئيسة:

الأولى رأى أصحابها أن وظيفة الجامعة تختص بدراسة المعرفة المجردة ونقلها للأجيال. بينما رأى فريق ثان أن وظيفة الجامعة لا تقتصر على دراسة المعرفة ونقلها، بل يجب أيضا أن ترتبط بحياة الناس وحاجاتهم.

أما الاتجاه الأخير، فيرى أن وظيفة الجامعة الحالية تنصب على صناعة المعرفة وتنمية

الإنسان بغية إحداث تنمية شاملة تحقق رفاهية الأفراد واستقرار المجتمعات والدفاع عن قيم الحريات العامة والمحافظة عليها وترسيخ قيم العدل وتنمية مهارات الحوار البناء.

كما لُحظ أن سلطة الدول الممولة للجامعات وقوة السوق تحكمت إلى حد كبير في اتجاه كثير من الجامعات، أدى ذلك إلى الحد من استقلاليتها وقلل من فرص نمو منسوبيها من الأساتذة وأضعف تميز إعداد مخرجاتها، ولحظ أيضا أن التعليم العالي أصبح مجالا مهما من مجالات البحوث التطبيقية والأساسية المتنامية منذ الستينيات من القرن العشرين، وبناء على ذلك تم إنشاء شبكة اتصالات تسمح بتبادل البيانات والخبرات ونتائج البحوث بين الجامعات (هوسين، 1991م، ص199)، ونتيجة لحاجات التنمية ومتطلبات المجتمع برزت ثلاث وظائف رئيسة للجامعات هي، وظيفة التدريس، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، تتكامل هذه الوظائف في عملها من خلال شبكة تنظيمية غاية في التعقيد والتداخل.

ثالثا: خصائص الجامعات واستقطاب راس المال المعرفي

تري الباحثة انه من المفيد أيضا إيراد عرض موجز يبيّن خصائص الجامعات الرائدة في صناعة المعرفة وتنمية الإنسان ، لأن تلك الخصائص تشكل في مجملها نهجا واضحا يحدد سمعة الجامعات العلمية، ويرسخ مكانتها التطبيقية بين الجامعات الأخرى، ولعل من أهمها الاستقلالية المالية والإدارية، يليها الحرية الفكرية لأعضاء الهيئة التدريسية، وحرية الطلبة في اختيار نوع الدراسة واستمرارية التعلم، ولعل مجرد الإشارة إلى استقلال الجامعات ماليا وإداريا دون إيراد مبررات الحاجة إليها يجردها من أغراضها بالنسبة لمن لا يدرك الأعراف الأكاديمية ولا يعرف التقاليد الإدارية في الجامعات. إذ تعزز الجامعات العريقة في العالم بتقاليد الخاصة بها وتعمل جاهدة على حمايتها بقوة النظام كونها تحقق لها استقلالية فكرها وتسهل لها اتخاذ قرارات مناسبة لمواجهة كل حالة ذات سمات خاصة على حدها في الوقت المناسب، ولذلك فإن اتجاه التطور في مؤسسات التعليم العالي كان بطيئا إلى حد ما، إلا أن الجامعات في القرن العشرين دُفعت بقوة السوق وحاجات المجتمع ومتطلبات التنمية إلى خوض تطورات أساسية أسهمت، وبشكل مباشر، في إحداث تنمية شاملة لمجتمعاتها تمكنت من خلالها من الانتقال من وظيفة نقل المعرفة المجردة بواسطة التدريس إلى إنتاج المعرفة باستخدام طرق البحث والاستقصاء والتجريب، وبهذا فإن مبررات الاستقلال المالي والإداري للجامعات تكمن في القدرة على التعامل مع نوعية متميزة من القوى البشرية، إذ تتميز الجامعات باستقطاب

أعداد من المفكرين والمبدعين والعلماء في مختلف حقول المعرفة، ولا شك في أن سمعتها العلمية ومكانتها الأكاديمية تحددها جودة أداء أعضاء هيئة التدريس وفاعليتهم فيها، ولعل موازين القوى المادية التي تعتمد عليها المجتمعات في نهضتها اليوم ترجح وبشدة صالح القوى البشرية المعدة بقوة سلاح المعرفة التطبيقية والتكنولوجية على أية قوى أخرى. إذ إن تطبيق المعرفة في الحياة العملية تعد وسيلة مهمة للغاية في رفع مستوى رفاهية الشعوب وسعادتها وقوتها، وهي أيضا أداة فاعلة للرقى الحضاري والتعامل المدني بالإضافة إلى أنها تؤدي إلى زيادة ثروات المجتمعات وترفع درجة وعيها نحو واجباتها العامة والخاصة، والمعرفة «أداة بالغة الأثر في إيقاظ الضمير الاجتماعي وتنمية وعي المجتمع وإدراكه لحقوقه وواجباته ومسئولياته في الحياة، بينما يعد الجهل أهم أدوات الاستعباد والظلم والاضطهاد» (الثبتي، 2000، ص ص 211-212).

ولا شك في أن للقوى البشرية المعدة في الجامعات المرموقة دورا أساسيا في حل مشكلات الحياة اليومية وتهيئة الظروف المناسبة لمواجهة المستجدات والمتغيرات المتسارعة، وهذا دفع الجامعات الجادة إلى إعداد الكفاءات العلمية واستقطابها والمحافظة عليها، ولعل هذا «ما تفتقده الجامعات في كثير من دول العالم بعامة، والعربي بخاصة، حيث الفكر النير محاصر والإبداع مهمل والنقد مرفوض، وقد أدى ذلك إلى عدم قدرة الجامعات على تأدية رسالتها العلمية والمعرفية والفكرية بالشكل المطلوب، وبالتالي إلى تخلف مجتمعاتها عن مواكبة التقدم العلمي والثقافي والحضاري». (الثبتي، 2000، ص 212).

وهكذا تؤكد دراسة أجريت على 192 بلدا في العالم أن ما نسبته 16% من النمو تعود إلى رأس المال المادي (البيئة الأساسية المادية)، وتأتي ما نسبته 20% من رأس المال الطبيعي، ويعزى ما نسبته 64% إلى رأس المال البشري، وذلك يعود إلى أن التعليم يزداد القوى البشرية «بالقدرة والمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات، مما يؤدي إلى تقليص الفقر والجهل والتخلف، لأن التعليم يحسن مستوى إنتاجية الأفراد ويزيد دخلهم، ويرفع مستواهم الصحي ويمكنهم من المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويقلل الفروق الفئوية بينهم، ويؤدي إلى التماسك الاجتماعي ويفسح المجال للكشف عن القدرات المبدعة» (حمود، 1998م، ص 3).

وتود الباحثة أن تذكر هنا أيضا بان رأس المال المعرفي هو حصاد العقل البشري، أي بمعنى أكبر، هو الحصيلة والقدرة العلمية والتي يستفاد بها من البشر. وهي ليست رأس المال البشري، ولذا فإننا نجد أن الدول التي تقدمت علينا تمكنت من ذلك عن

طريق أخذها بزمام الأمر في القيام بجهد كبير من أجل تنمية رأس المال المعرفي لدى مواطنيها واعتبرت أن الموارد البشرية هي المورد الرئيسي للاقتصاد الوطني وتم ذلك من خلال عدة عوامل سميت بعوامل تشكيل رأس المال المعرفي. فإدارة المعرفة والتي هي قياس جديد وعلم جديد ساهم بشكل كبير في إظهار مبدأ التنافسية العالمية الاقتصادية وأدى إلى تقسيم العالم إلى من يملكون المعرفة ومن لا يملكونها و هذا بدوره جعل المعرفة سلعة عالمية مهمة تباع وتشترى وأصبحت حكرًا على القادرين على ابتكارها وإدارتها، والاعتماد على تعليم عال وتدريب مهني متميز لأكبر عدد وتحصيل علمي ومهني أكثر كفاءة من أجل زيادة مبدأ التمايز العلمي الذي يؤدي إلى زيادة عدد المبدعين والمبشرين وقدراتهم على الابتكار والتطوير والنظر إلى كل الطلاب والفنيين بالجامعات ومراكز التدريب والمعاهد العليا ومراكز الأبحاث، على أنهم شركاء بالإبداع وخلق روح العمل الجماعي فيما بينهم، ذكاء الفرد لا يكفي بل مطلوب ذكاء المجتمع والتكامل والتداخل بين التخصصات والعلوم أصبح عنصرا رئيسيا ومهما في اكتساب وتطوير المعرفة مما أدى إلى ظهور مجالات جديدة مثل التقنيات الحيوية وأنظمة التخيل والمحاكاة - الهندسة الوراثية - إدارة المعرفة - إدارة التقنية - الإدارة الالكترونية - الهندسة الطبية - التخطيط العقلي وتنمية القدرات الذاتية، وبالتالي لم تعد العلوم الأساسية والتطبيقية مفصولة عن بعضها البعض والزيادة التنافسية الاقتصادية العلمية المبنية على المعرفة والمبادرة والسبق الزمني وإتباع أساليب المقارنة المرجعية محلياً ودولياً عنصر أساسي في ذلك. وتتضح ذلك بظهور أنظمة عالمية قياسية مُمطية تتمثل في شهادات علمية جامعية موحدة مثل MBA وأنظمة إدارة الجودة QMS ISO 9000 وأنظمة الإدارة البيئية EMS ISO 14000 وأنظمة منح شهادات المطابقة للمنتجات والخدمات والأفراد. ISO Guide 65 وأنظمة منح شهادات الاعتماد ISO 17000 وأنظمة منح شهادات مطابقة الصحة والسلامة المهنية ISO 18000 والتوسع في نشر التعليم والتدريب الخاص واستخدام المعلوماتية في ذلك من خلال التعليم والتدريب عن بعد و الجامعات المفتوحة حيث وصلت عدد الجامعات ومراكز التدريب إلى أكثر من 56000 مؤسسة، وزيادة دور المؤسسات الاقتصادية الكبيرة في إنشاء مؤسسات المعرفة من خلال برامج تنمية متكاملة مثل نوكيا، هولندا، ميكروسوفت، تاليس.. وخلفت مدن وقرى وحدائق تقنية كبرى 4000 مؤسسة، وكذلك زيادة الاعتماد على الموارد البشرية باعتبارها أهم عناصر تنمية الاقتصاد الوطني واستدامته باعتبار أن العقل البشري مدته أطول وله القدرة بشكل أكبر على زيادة الإنتاج كلما زادت إبداعاته وتوفرت له السبل.

رابعاً: راس المال الفكري واستقلالية الجامعات

وتأسيساً على ما ذكر في سابقاً فإن استقلالية الجامعة تنطلق من فكرة مؤداها أن الحرية الفكرية تعد أساساً صلباً من أسس الإبداع ومستلزماته في العمل الأكاديمي، وهذا دفع الجامعات العالمية المرموقة إلى الالتزام بتوفير قوانين وأنظمة تكفل حرية النقد والاستقصاء في سبيل البحث عن الحقيقة ونشرها في جو خال من الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والحرية الأكاديمية في سياق هذا المفهوم تتيح لصاحب الفكر التعبير عن آرائه نحو أية مشكلة يراها أو أية قضية يجدها تحيد في معالجتها عن الموضوعية والعدل والأمانة، ومن مستلزماتها الخلقية والإدارية أن لا ينتفع من متاح له الحرية من أصحاب الفكر من امتيازات الجامعة في إثارة قضايا قد تؤدي إلى عنف اجتماعي، أو سياسي، أو إشاعة فساد أخلاقي، أو تشجيع انحراف سلوكي. (الصاوي، 1419هـ/1999م، ص ص 279-290) وفي ضوء هذا السياق أكدت منظمة اليونسكو في مشروع إعلانها العالمي في المادة الثانية، بعنوان «الدور الأخلاقي والاستقلال والمسؤولية ووظيفة الاستباق» الأمور التالية: (اليونسكو، 1998م، ص ص 4-5). يجب على مؤسسات التعليم العالي والجامعيين العاملين فيها والطلبة تأمين ما يلي:

1. صون وتطوير وظائفهم الأساسية مخصصين كل أنشطتهم للدقة الأخلاقية والعلمية الفكرية.
2. القدرة على إبداء الرأي بشأن المشكلات الأخلاقية والثقافية والاجتماعية بكل الاستقلال والمسؤولية، وممارسة السلطة الفكرية التي يحتاج إليها المجتمع لترشيده إلى التفكير والفهم والعمل.
3. تعزيز وظائفهم النقدية والاستشراعية، عن طريق التحليل المستمر لما يستجد من الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية، ومن ثم أداء دور المرصد القادر على التنبؤ والإنذار المبكر والوقاية.
4. تسخير قدراتهم الفكرية ومكانتهم الأدبية للدفاع عن القيم المقبولة عالمياً والسعي الحثيث لنشرها، بما في ذلك قيم السلام والعدل والحرية والمساواة والتضامن.
5. التمتع بكامل حريتهم الأكاديمية واستقلاليتهم على أنهما تمثلان جملة من الحقوق والواجبات، مع الشعور بالمسؤولية التامة تجاه المجتمع وقبول الخضوع لمساءلته.
6. الاضطلاع بدور في المساعدة على تحديد ومعالجة القضايا التي تؤثر في رفاهية المجتمعات المحلية والأمم والمجتمع العالمي .

خامساً: العلاقة بين تنمية رأس المال الفكري والتعليم العالي في الجامعات

نجد ان دور التعليم العالي في رقد العملية التنموية للمجتمعات بجميع قطاعاتها، وارتباط ذلك بشكل أساسي مع تنمية رأس المال البشري باعتباره احد مكونات راس المال الفكري، والذي يقصد به زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن، لانغالي إذا ما قلنا أن رأس المال البشري هو عماد التقدم الإنساني على مر الحقب والعصور، فالمتتبع لتاريخ البشرية يجد أن هناك حضارات عاشت وانتهت وأنت حضارات أخرى والرابط الوحيد بينها هو الإنسان، ونستنتج من ذلك أن ثورتنا القائمة سوف تنتهي ولن يبقى منها سوى الإنسان وما يخلده الفكر الإنساني من علم ومعرفة وما ينتج عنه من حضارة. وتمثل تنمية رأس المال البشري عنصراً جوهرياً وأساسياً وفعالاً في تحقيق التنمية المستدامة. ومن هنا ينبغ الاهتمام الفائق بالتعليم، حيث يصنع رأس المال البشري ويشكل، ولتنميته، -مختلف أنواعه-، دور كبير في تنمية المجتمعات حيث يرى في أدبيات التنمية خصوصاً في ظل نظام السوق الحر الذي تتحول إليه البلدان العربية، أن الوسيلة الناجحة لمكافحة الفقر هي في تمكين الفقراء أنفسهم من كسر حلقة الفقر من خلال المشاركة الفاعلة في النشاط الاقتصادي والمجتمعي، وليس لدى الفقراء من رأس مال إلا قوة علمهم، ويتطلب ذلك تبني الدول لسياسات تزود الأفراد بأنواع رأس المال البشري بمختلف أنواعه، وتشير الإحصاءات إن نسبة ممن يعيشون تحت خط الفقر في الدول العربية 02%، وفي اليمن تحديداً 04% ومرد ذلك إلى قلة الاهتمام بالتعليم ومخرجاته (ضعف الوعي المجتمعي في أهمية التعليم)، وربطه بمتطلبات المجتمع وحاجاته. ولا أحد يمكنه أن ينكر أن للتعليم بشكل عام والتعليم العالي -على وجه الخصوص- دوراً هاماً وبارزاً في العملية التنموية للمجتمعات، باعتباره المصنع الذي يعد رأس المال البشري الذي تقع على عاتقه العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها، وهو بذلك يمتلك الدور المحوري في تشكيل الصنوف الأكثر رقياً من رأس المال البشري بل إن مساهمة التعليم العالي في بناء رأس المال البشري تتعاظم مع ارتقاء صنف رأس المال، وتكاد مؤسسات التعليم العالي خاصة الجامعات تتحمل العبء الأساسي في حيوية الفكر، أي تطوير رأس المال الفكري، والحفاظ على ثقافة الأمة وتجديدها، أي بناء رأس المال الثقافي للإنسان من خلال الإنتاج البحثي وإعمال الفكر.. وغيرها. من هنا يمكننا القول: إنه لا بد أن يؤكد التعليم العالي في أهدافه العامة تنمية رأس

المال البشري بجميع جوانبه التي تشمل في جملتها تنمية الإنسان الذي يمتلك مفاتيح التقدم والتنمية لمجتمعه، ويؤكد ذلك تقرير اليونسكو «التعليم ذلك الكنز المكنون» حيث أورد مجموعة من الأهداف الهامة للتعليم العالي منها، بالإضافة إلى تطوير المعرفة والبحث والتجديد والتدريس والتدريب والتربية المستمرة، تربية قادة الفكر والسياسة ورؤساء الشركات القادرين على إثراء الثقافة وتطوير رؤية المجتمع للإنسان والكون والحياة، وان يصبح التعليم العالي مكاناً للتعلم ومصدراً للتربية والتعلم المستمر، وفهم التكنولوجيات الجديدة ومتطلباتها ومتغيرات سوق العمل، وان يمثل التعليم العالي المستودع الحي للتراث والثقافة، وأن يعمل على سد الفجوة بين الشعوب والثقافات والحد من الهجرة من البلاد الفقيرة إلى البلاد الغنية، وان تعتبر الجامعات مكاناً لتحسين التعاون الدولي وتنمية العلاقات والارتباطات بين الدول المتقدمة والدول النامية. وإذا ما نظرنا بعين فاحصة لواقع التعليم العالي في بلادنا خصوصاً وبعمامة وطننا العربي نجد انه يواجه بعض المشكلات التي من شأنها أن تعيق دوره في المسيرة التنموية للمجتمع وخاصة حيث تقل الموارد المالية للإنفاق عليه، لذا على القائمين على العملية التربوية والعملية التنموية من تربيين وقادة ورجال فكر وسياسة أن يحددوا تلك المشكلات ويعملوا على حلها في حينها، فعلى سبيل المثال من المشكلات التي يعاني منها التعليم العالي في البلدان العربية استنساخ النمط الغربي مما أدى إلى تدني مستوى الكفاءة والأداء نتيجة لتقليد النمط الغربي دون الاعتماد على أسس واضحة خاصة، ذلك الأمر دفع الشرائح المختلفة في المجتمع نحو ذلك النوع من الجامعات ذات الدراسة طويلة الأجل وإهمال الدراسة في المعاهد الفنية ذات السنتين أو الثلاث سنوات بعد الدراسة الثانوية. كما أدى الاعتماد على نظريات ومنهجيات غربية جاهزة إلى عدم بذل الجهد في عمل تكوين فكري فلسفي تنظيري يستوعب الواقع العربي وخصائصه وآماله المستقبلية، ذلك الأمر جعل السياسة التعليمية في الوطن العربي عموماً تعاني من الضبابية وعدم الوضوح وغياب المنطق العلمي السليم في كثير من عناصرها ومكوناتها والسبب في ذلك غياب فلسفة تربوية واضحة يتم وضعها على أسس صحيحة وبالاستناد إلى الفلسفة القائمة في الدول التي تنتمي إليها مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي يضطر واضعو الاستراتيجية العربية في التربية إلى الاعتماد على الخبرة الشخصية. ولتفادي ذلك يتطلب الأمر أن تعتمد السياسة التعليمية، سواء في التعليم العام أو التعليم العالي، على رؤية تربوية واجتماعية واضحة، كما ينبغي أن تستند إلى قاعدة من المعلومات والمعارف المرتبطة بالواقع الاجتماعي حتى تنطلق تلك المجتمعات في برامجها التنموية من أسس ثابتة

ونابعة من الواقع الاجتماعي لها. واشد ما يعوز السياسة التعليمية في الوطن العربي هو تكامل عناصرها انطلاقاً من فلسفة تربوية واضحة تعتمد على فلسفة اجتماعية شاملة، واضحة الأهداف ومنتسقة مع جملة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي القائم، وقدراتها على استشراق آفاق المستقبل، ووضع البدائل المناسبة للتغيرات المحتملة فيه. وبما أننا في عصر العولمة وتدفق المعلومات وتسارعها فإننا نحتاج إلى تعليم عال من نوع خاص يمكن حامله من تجاوز كل ما قد يعترضه في الحياة بثقة إن ثورة التقانة والمعلوماتية يجب أن نسيّرنا نحن لا أن تسيرنا هي دون هدف ولا بد أن تقوم التنمية على الديمقراطية والتعليم ، وبأي حال من الأحوال لا يمكن تصوير المستقبل أو فهم الحاضر إذا لم توجد قاعدة بيانات صحيحة ودقيقة، بموجبها يتم رسم المستقبل ووضع الحلول الجذرية والناجحة لتنمية بشرية مسلحة بالبدائل وفق ما يطرأ في تغيير المستقبل لا أن تكون قاعدة بيانات مؤقتة الهدف منها الإرضاء الواسع ولا بد من التوعية الصادقة بأهمية تلك القاعدة وعدم اختراقها إننا بحاجة إلى تعليم عال يؤدي إلى تنوع البشر وتمايزهم وقدرتهم على تلقي المعلومات وحسن استخدامها في التفكير والتعبير والاتصال والإنتاج وبناء العلاقات كما نريد تعليماً ينتقل بالأمة من الصناعات التقليدية إلى صناعات جديدة، نريد تعليماً ينتقل بالأمة من العمالة العضلية إلى العمالة العقلية، ومن التخصص الضيق إلى المرونة والمعرفة الشاملة، ومن المركزية إلى اللامركزية ومن التنظيم الهرمي إلى التنظيم الشبكي، ومن الاقتصاد المتأثر بعوامل داخلية فقط إلى الاقتصاد المتأثر بعوامل داخلية وخارجية، ومن الخيار الواحد إلى الخيارات المتعددة. (محمد ناجي الدعيس، 2007ص18).

سادساً: احتساب كلفة راس المال البشري خلال فترة تعلمه في الجامعات

العراقية

يشكل راس المال البشري احد المكونات الرئيسية لراس المال الفكري وان احتسابه يشكل جزءاً من عملية احتساب راس المال الفكري، إذ يبلغ متوسط تكاليف الإنفاق الرسمي في بلدان العالم الثالث على تلميذ الدراسة الابتدائية سنوياً 750 دولار أمريكي وفقاً للأرقام القياسية الصادره عن اليونسكو للعوام 1970-1975. واستناداً لذات المصدر إن تكلفه الإنفاق الرسمي للطلبة الدارسين في أمله ألتاليه للتعليم الابتدائي لغاية حصول الطالب على شهادة التعليم الثانوي 3500 دولار أمريكي للطالب. أما تكلفه الدراسة أجامعيه فهي تختلف من تخصص إلى آخر بمعدل من 3500 إلى 4000 دولار سنوياً وقد

اعتمدنا مقياس الوسيط المتحرك لاحتساب معدل الإنفاق الرسمي السنوي على طلبه الدراسات الجامعية الأولية لعينه شملت عشره تخصصات فكان الوسيط المتحرك للتكلفة 3500 دولار أمريكي. أما طلبه الدراسات العليا الماجستير والدكتوراه فهي تختلف ليس فقط من حيث التخصص وإنما حسب الجامعة والدولة. ومن عينه بلغت 75 جامعه في العالم لتخصصات مختلفة وباعتماد طريقه المتوسط الحسابي المتحرك أنضح متوسط الحسابي لكلفه الدراسات العليا السنوية 5500 دولار أمريكي والدكتوراه 7500 دولار. وعليه فان تكلفه الحصول على الماجستير تبلغ وفق المعادلات أسابيه ألتاليه ما يلي :

تكلفه الدراسة الابتدائية / شخص = تكلفه السنوية * عدد سنوات الدراسة الابتدائية

$$= 750 * 6 = 4500 \text{ دولار أمريكي}$$

تكلفه العقول / 25 ألف للدراسة الابتدائية 4500 * 25 ألف = 112.5 مليون دولار

تكلفه الدراسة المتوسطة والثانوية/ للشخص = تكلفه الفرد * عدد سنوات الدراسة

$$= 3500 * 6 = 21000 \text{ دولار أمريكي}$$

تكلفه العقول / 25 ألف للدراسة المتوسطة والثانوية = كلفه الفرد * العدد الكلي

$$= 21000 * 25000 = 525000000 = 525 \text{ مليون دولار أمريكي}$$

تكلفه الدراسة الجامعية الأولية = عدد أطلبه * متوسط ألتكلفه السنوية *

متوسط عدد سنوات الدراسة = 25 ألف * 3700 * 5 = 462.5 مليون دولار أمريكي

تكلفه 17500 الف حامل ماجستير من العقول العراقية والبالغة 25 ألف =

$$= 17500 * 17500 = 306250000 = 306.25 \text{ مليون دولار}$$

تكلفه 7500 دكتوراه = متوسط سنوات الدراسة * 7500 * كلفه الفرد

$$= 7 * 7500 * 7500 = 393.75 \text{ مليون دولار}$$

تكلفه الإجمالية = تكلفه الدراسة الابتدائية + تكلفه الدراسة المتوسطة والثانوية +

تكلفه الدراسة الجامعية + تكلفه دراسة الماجستير + تكلفه دراسة الدكتوراه

$$= 112.5 \text{ مليون} + 525 \text{ مليون} + 462.5 \text{ مليون} + 288.75 \text{ مليون}$$

112.5 مليون + 525 مليون + 462.5 مليون + 288.75 مليون = 1388.75 مليون دولار أمريكي

وهنا لابد من الإشارة إلى أن تكلفه الدراسة متضمنة ما ينفق للعلاج والمعيشة. باستثناء المصاريف غير ألتصوره التي تنفق في التنشئة والتربية فهي مصاريف

من الصعب قياسها باعتبارها من النفقات الاجتماعية التي لا تقدر بثمن لكونها تتعلق بإنتاج العنصر البشري النوعي القادر على الإنتاج المادي والمعنوي الخلاق. يرى الباحث بأن أسلوب الحوافز أمثاليه احد عناصر جذب العقول البشرية وعليه أن عناصر الجذب المالي والمادي الذي أراه مناسب بهذا الصدد. (وليد الحياي، 2003، ص1-3)

سابعاً: عناصر راس المال الفكري في الجامعات

بالرغم من أن الكتاب والباحثون اختلفوا حول عدد عناصر المال الفكري فهناك من حددها بأربعة في حين اخرن حددها بأكثر من ذلك ، فبالنسبة (miller , 1998) فإن عناصر راس المال الفكري هي (صناعة راس المال الفكري والمحافظة على راس المال الفكري وتنشيط راس المال الفكري والاهتمام بالزبائن) ووفقاً لرأي (Nonaka, I. 1994 37-14). هي (صناعة راس المال الفكري وبراءات الاختراع وتقليد الشركات والاهتمام بالزبائن) . أما بالنسبة ل (عبيد 2000) فإن عناصر راس المال الفكري تتمثل بـ(استقطاب راس المال الفكري وصناعة راس المال الفكري وبراءات الاختراع والمحافظة على راس المال الفكري ، وتنشيط راس المال الفكري والاهتمام بالزبائن) .وقد اتفق كل من (العنزي 2001 وبنو حمدان 2002) على تحديد عناصر راس الفكري بـ(استقطاب راس المال الفكري وصناعة راس المال الفكري وتنشيط راس المال الفكري على راس المال الفكري والاهتمام بالزبائن).

وبالتالي هناك من حدد عناصر راس المال الفكري بالاتي:

(أ) نشر المعرفة : عبر التعليم ووسائل الأعلام (الصحافة، والإذاعة المسموعة والمرئية) (الترجمة ودور السينما والمسرح).

(ب) إنتاج المعرفة:

مدخلاته: العاملون بالمعرفة، والإنفاق على البحث والتطوير (الكم، والهيكل) ومؤسسات البحث والتطوير.

النتائج (أو مخرجاته): وتضم عناصر النشر العلمي (كم/نوع)، وبراءات الاختراع، وإصدار الكتب، وصنوف التعبير الأدبي والفن.

(ج) البنية الأساسية لرأس المال المعرفي : شاملة البنية الأساسية لتقانات المعلومات والاتصال ومؤسسات دعم البحث والتطوير، والمؤسسات المهنية للعاملين بالمعرفة.

وفي البحث الحالي سوف يعتمد على العناصر الأساسية لراس المال الفكري والمتمثلة بـ (الاستقطاب والصناعة والتنشيط ، والمحافظة والاهتمام بالزبائن والبيئة).

الجانب الميداني :

قامت الباحثة بإجراء تحليل نتائج الاستبيان الذي وزع على رؤساء الوحدات الإدارية في جامعة دهوك ، وكانت النتائج حول مكانة عناصر راس المال الفكري في جامعة دهوك كالآتي:

أولاً: تحليل نتائج الاستبيان حول استقطاب راس المال الفكري

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (2) الآتي:

بلغ المعدل العام لإجابات عينة البحث والخاصة بالمحور الأول استقطاب رأس المال الفكري

في كليات وأقسام جامعة دهوك وبالاتجاه الايجابي أي بدرجة اتفق بشدة واتفق قد بلغ (64.34%) وبالمقابل كان معدل الإجابات بالاتجاه السلبي وبدرجة لا اتفق ولا اتفق بشدة قد بلغ (20.9%) وكانت الإجابات الحيادية قد بلغت معدلا مقداره (14.3%) وقد عزز من قيمة المعطيات الإحصائية أعلاه قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.51) وبانحراف معياري (1.15) وكانت نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس الكلية قد بلغت (70.1%).

وتدل الأرقام الواردة بان قيمة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث قد زادت على الوسط الفرضي والبالغ (3) وبزيادة قدرها (0.51%)، كما تدل قيمة الانحراف المعياري على التجانس والتقارب في إجابات عينة البحث وأيضاً أثبتت القيمة الموزونة أن هناك اتفاق وبمعدل جيد بان الكليات والأقسام المبحوثة في جامعة دهوك تعمل على استقطاب راس المال الفكري أو المعرفي وذلك من خلال العناصر المكونة لهذا المحور والتي جاءت معطياتها الإحصائية وحسب أهميتها والتي دعمت وأسندت المعدل العام كالآتي:

من ابرز العناصر التي أغنت المحور الأول وهو استقطاب راس المال الفكري هو العنصر أو المتغير (X1) (تبحر إدارة الكلية عن أصحاب الشهادات والخبرات وجذبهم للعمل في الكلية) وجاء ذلك بمعدل استجابة (80%) وقد عزز هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير إذ بلغا (4)(1.05) على التوالي وتدلل الأرقام هذه إن الوسط الحسابي فاق عن الوسط الفرضي بمقدار (1) وقيمة الانحراف المعياري تدل

على التجانس في الإجابة حول هذا المتغير.

جاء بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية في أغناء المحور الأول (X5) (تعين إدارة الكلية الطلبة المتميزين بعد تخرجهم) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (78%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.92) وقيمة الانحراف المعياري (0.92) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن فيم الوسط الفرضي.

3. جاء بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية في أغناء المحور الأول (X3) (تقدم إدارة الكلية التسهيلات المطلوبة لتعيين المبدعين فيها.) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (75.2%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.76) وقيمة الانحراف المعياري (1.26) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن فيم الوسط الفرضي.

4. جاء بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية في أغناء المحور الأول (X7) (تعتمد إدارة الكلية على العاملين من ذوي الخبرة وأصحاب الخدمة الطويلة لشغل الوظائف المهمة) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (72.2%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.61) وقيمة الانحراف المعياري (1.22) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن فيم الوسط الفرضي.

5. جاء في المرتبة الخامسة من حيث الأهمية المتغير (X2) (تعتمد إدارة الكلية سياسية واضحة في استقطاب المتميزين من الكوادر العلمية) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (68.4%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي (3.46) (1.23)، وتدلل القيم هذه على الاتفاق النسبي بين إجابات أفراد عينة البحث.

6. احتل المرتبة السادسة والأخيرة بالتساوي في الأوساط الحسابية المتغيرين (X4). يسهل نظام المعلومات المعتمد الموجود في الكلية عملية جذب واستقطاب المتميزين من المتقدمين للعمل فيها.) والمتغير (X6) تقدم إدارة الكلية رواتب ومحفزات جيدة لأصحاب الشهادات والخبرات مقارنة بالمنظمات الأخرى في المدينة) وقد بلغت اوساطهما الحسابية (2.92) لكل منهما، كما بلغت قيم الانحراف المعياري لهما (1.08) و(1.34) على التوالي كما نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس لكل منها بلغت (58.4) وتدلل قيمة الوسط الحسابي لهما بعدم تجاوزه للوسط الفرضي (3) مما يظهر بان هذين المتغيرين لم ينالا أهمية كبيرة حسب إجابات عينة البحث في كليات وأقسام جامعة دهوك.

ومن خلال النتائج أعلاه تتوصل الباحثة إلى رفض الفرضية العدمية والقبول بالفرضية البديلة والتي تدل على أن جامعة دهوك لديها توجهات جيدة بخصوص استقطاب راس المال الفكري.

الجدول (2): استقطاب رأس المال الفكري :

نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
			لا أتفق	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
80%	1.05	4.0	-	-	15.4	6	7.7	3	38.5	15	38.5	15	X ₁
68.4%	1.23	3.46	7.7	3	15.4	6	23.1	9	30.8	12	23.1	9	X ₂
75.2%	1.26	3.76	-	-	23.1	9	23.1	9	7.7	3	46.2	18	X ₃
58.4%	1.08	2.92	-	-	15.4	6	15.4	6	30.8	12	38.5	15	X ₄
78.4%	0.92	3.92	-	-	-	-	7.7	3	76.9	30	15.4	6	X ₅
58.4%	1.34	2.92	15.4	6	30.8	12	15.4	6	23.1	9	15.4	6	X ₆
72.2%	1.22	3.61	7.7	3	15.4	6	7.7	3	46.2	18	23.1	9	X ₇
70.1	1.15	3.51	4.4		16.5		14.3		36.28		28.6		المعدل العام

-المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

ثانياً: تحليل نتائج الاستبيان حول صناعة راس المال الفكري

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (3) الآتي:

بلغ المعدل العام لإجابات عينة البحث والخاصة بالمحور الثاني صناعة رأس المال الفكري في كليات وأقسام جامعة دهوك وبالأتجاه الايجابي أي بدرجة اتفق بشدة واتفق قد بلغ (49.5%) وبالمقابل كان معدل الإجابات بالاتجاه السلبي وبدرجة لا اتفق ولا اتفق بشدة قد بلغ (27.59%) وكانت الإجابات الحيادية قد بلغت معدلا مقداره (23.1%) وقد عزز من قيمة المعطيات الإحصائية أعلاه قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.22) وبانحراف معياري (1.19) وكانت نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس الكلية قد بلغت (64.57%).

وتدل الأرقام الواردة بأن قيمة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث قد زادت على الوسط الفرضي والبالغ (3) وبزيادة قدرها (0.22%)، كما تدل قيمة الانحراف المعياري على التجانس والتقارب في إجابات عينة البحث وأيضاً أثبتت القيمة الموزونة أن هناك اتفاقاً وبمعدل وسط بان الكليات والأقسام المبحوثة في جامعة دهوك تعمل على صناعة راس المال الفكري أو المعرفي وذلك من خلال العناصر المكونة لهذا المحور والتي جاءت معطياتها الإحصائية وحسب أهميتها والتي دعمت وأسندت المعدل العام كالتالي:

1. من أبرز العناصر التي أغنت المحور الثاني وهو صناعة راس المال الفكري هو العنصر أو المتغير (X12) (تناقش إدارة الكلية آراء ومقترحات العاملين الخاصة بتطوير العمل) وجاء ذلك بمعدل استجابة (72.2%) وقد عزز هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير إذ بلغا (3.61) (0.93) على التوالي وتدلل الأرقام هذه إن الوسط الحسابي فاق عن الوسط الفرضي بمقدار (0.61) وقيمة الانحراف المعياري تدل على التجانس في الإجابة حول هذا المتغير.

2. جاء بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية في أغناء هذا المحور (X14) (تشجع إدارة الكلية الحوار المباشر مع العاملين بغية إنضاج الأفكار الإبداعية) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (69.2%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.46) وقيمة الانحراف المعياري (1.23) وتدلل أيضاً الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي.

3. جاء بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية في أغناء المحور هذا (X8) (تسعى إدارة الكلية إلى تعزيز القدرات الذهنية للعاملين فيها من تدريسين وكوادر علمية أخرى) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (67.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.38) وقيمة الانحراف المعياري (1.22) وتدلل أيضاً الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي.

4. جاء بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية المتغيرين (X9) توفر إدارة الكلية فرص كافية للعاملين لمناقشة

المشكلات الخاصة بأمور العمل والتدريس) و (X11) تسعى إدارة الكلية إلى تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين كافة) وقد بلغت اوساطهما الحسابية (3.23) كما كانت قيم الانحراف المعياري لكل منهما (0.98) و (1.26) على التوالي. وكانت نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس لكل منهما (64.6%)، وتدلل القيم الإحصائية أعلاه على أهمية ودور هذين المتغيرين في صناعة راس المال الفكري.

5. جاء في المرتبة الخامسة من حيث الأهمية المتغير (X13) تشجع إدارة الكلية باسمرار المنافسة بين العاملين من ذوي القدرات الإبداعية) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (60%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي (3)(1.12)، وتدلل القيم هذه على الاتفاق النسبي والحيادي بين إجابات أفراد عينة البحث.

6. احتل المرتبة السادسة والأخيرة المتغير (X10) تسعى إدارة الكلية إلى إيفاد منتسبيها خارج القطر للإطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (53.8%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي (2.69)(1.60)، وتدلل القيم هذه على ضعف الاتفاق بين إجابات أفراد عينة البحث تجاه هذا المتغير. وتتوصل الباحثة من خلال النتائج أعلاه إلى رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة للفرضية الفرعية الثانية بان جامعة دهوك لديها توجهات متوسطة والى حد ما في صناعة رأس المال الفكري.

الجدول (3) صناعة رأس المال الفكري :

نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		X ₈
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
67.6%	1.22	3.38	7.7	3	23.1	9	7.7	3	46.2	18	15.4	6	X ₈
64.6%	0.98	3.23	-	-	30.8	12	23.1	9	38.5	15	7.7	3	X ₉
53.8%	1.60	2.69	-	-	30.8	12	30.8	12	15.4	6	23.1	9	X ₁₀
64.6%	1.26	3.23	15.4	6	7.7	3	30.8	12	30.8	12	15.4	6	X ₁₁
72.2%	0.93	3.61	-	-	15.4	6	23.1	9	46.2	18	15.4	6	X ₁₂
60%	1.12	3.00	7.7	3	30.8	12	23.1	9	30.8	12	7.7	3	X ₁₃
69.2%	1.23	3.46	7.7	3	15.4	6	23.1	9	30.8	12	23.1	9	X ₁₄
64.57	1.19	3.22	5.5		22		23.1		34.1		15.4		المعدل العام

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

ثالثا: تحليل نتائج الاستبيان حول تنشيط رأس المال الفكري

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (4) الآتي:

بلغ المعدل العام لإجابات عينة البحث والخاصة بالمحور الثالث تنشيط رأس المال الفكري

في كليات وأقسام جامعة دھوك وبالاتجاه الإيجابي أي بدرجة اتفق بشدة واتفق قد بلغ (54.96%) وبالمقابل كان معدل الإجابات بالاتجاه السلبي وبدرجة لا اتفق ولا اتفق بشدة قد بلغ (22.11%) وكانت الإجابات الحيادية قد بلغت معدلا مقداره (21.98%) وقد عزز من قيمة المعطيات الإحصائية أعلاه قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.02) وبانحراف معياري (1.15) وكانت نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس الكلية قد بلغت (60.57%).

وتدل الأرقام الواردة بان قيمة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث قد زادت على الوسط الفرضي والبالغ (3) وبزيادة قدرها (0.02%)، كما تدل قيمة الانحراف المعياري على التجانس والتقارب في إجابات عينة البحث وأيضا أثبتت القيمة الموزونة أن هناك اتفاق ومعدل وسط بان الكليات والأقسام المبحوثة في جامعة دھوك تعمل على تنشيط رأس المال الفكري أو المعرفي وذلك من خلال العناصر المكونة لهذا المحور والتي جاءت معطياتها الإحصائية وحسب أهميتها والتي دعمت وأسندت المعدل العام كآآتي:

1. من ابرز العناصر التي أغنت المحور الثالث وهو تنشيط رأس المال الفكري هو العنصر أو المتغير (X21) (توفر إدارة الكلية التقنيات الحديثة كالحاسوب والانترنت وغير ذلك لكل للعاملين) وجاء ذلك بمعدل استجابة (73.8%) وقد عزز هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير إذ بلغا (3.69) (0.83) على التوالي وتدلل الأرقام هذه إن الوسط الحسابي فاق عن الوسط الفرضي بمقدار (0.69) وقيمة الانحراف المعياري تدل على التجانس الشديد في الإجابة حول هذا المتغير.

2. جاء بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية في أغناء هذا المحور (X17) (تشجع إدارة الكلية مشاركة العاملين في المؤتمرات داخل وخارج القطر ومتابعة الدورات المتخصصة .) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (66%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.30) وقيمة الانحراف المعياري (1.5) وتدلل أيضا الأرقام على ضعف تجانس الإجابات .

3. جاء بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية في أغناء المحور هذا (X19) تحت إدارة الكلية على العمل والبحث الدءوب عن كل ما هو جديد في حقل اختصاص التدريسيين) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (64.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.23) وقيمة الانحراف المعياري (0.98) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي.

4. جاء بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية المتغير (X16) تحاول إدارة الكلية إشراك جميع العاملين في دورات تخصيصه تتلاءم وطبيعة الأعمال التي يقومون بها المشكلات الخاصة بأمور العمل والتدريس) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (61.4) وبلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (3.07) وبلغت قيمة الانحراف المعياري (1.40) وتدلل هذه الأرقام على عدم وجود أو اتفاق بين المستجوبين تجاه هذا المتغير المهم.

5. جاء في المرتبة الخامسة من حيث الأهمية المتغير (X15) (تستخدم إدارة الكلية طريقة عصف الأفكار: *لإثارة القدرات الإبداعية* توليد أكبر عدد من الأفكار لحل المشكلات) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (60%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي (3)(1.43)، وتدلل القيم هذه على الاتفاق النسبي والحيادي بين إجابات أفراد عينة البحث.

6. احتل المرتبة السادسة والأخيرة المتغير (X18) تتبنى إدارة الكلية مبدأ تكوين الجماعات الحماسية التي تتسم بالتحدي والإنجازات العالية في العمل.) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (50.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي (2.53)(1.09)، وتدلل القيم هذه على ضعف الاتفاق بين إجابات أفراد عينة البحث تجاه هذا المتغير الأخير. وتتوصل الباحثة من خلال النتائج أعلاه إلى رفض الفرضية العدمية والقبول بالفرضية البديلة للفرضية الفرعية الثالثة بان جامعة دهوك لديها توجه بأدنى درجة من المتوسط تجاه تنشيط راس المال الفكري.

رابعاً: تحليل نتائج الاستبيان حول المحافظة على راس المال الفكري

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (5) الآتي:

بلغ المعدل العام لإجابات عينة البحث والخاصة بالمحور الرابع والخص بالمحافظة على رأس المال الفكري في كليات وأقسام جامعة دهوك وبالأتجاه الايجابي أي بدرجة اتفق بشدة واتفق قد بلغ (52.42%) وبالمقابل كان معدل الإجابات بالاتجاه السلبي وبدرجة لا اتفق ولا اتفق بشدة قد بلغ (24.2%) وكانت الإجابات الحيادية قد بلغت معدلا مقداره (23.1%) وقد عزز من قيمة المعطيات الإحصائية أعلاه قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.17) وبانحراف معياري (1.16) وكانت نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس الكلية قد بلغت (63.4%).

وتدل الأرقام الواردة بان قيمة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث قد زادت على الوسط الفرضي والبالغ (3) وبزيادة قدرها (0.17%). كما تدل قيمة الانحراف المعياري على التجانس والتقارب إلى حد ما في إجابات عينة البحث وأيضا أثبتت القيمة الموزونة أن هناك اتفاق ومعدل وسط بان الكليات والأقسام المبحوثة في جامعة دهوك تعمل على المحافظة على راس المال الفكري أو المعرفي وذلك من خلال العناصر المكونة لهذا المحور والتي جاءت معطياتها الإحصائية وحسب أهميتها والتي دعمت وأسندت المعدل العام كالتالي:

1. من أبرز العناصر التي أغنت المحور الرابع هو المحافظة على راس المال الفكري هو العنصر أو المتغير (X22) (تسعى إدارة الكلية إلى تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين) وجاء ذلك بمعدل استجابة (76.8%) وقد عزز هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير إذ بلغا (3.84) (0.53) على التوالي وتدلل الأرقام هذه إن الوسط الحسابي فاق عن الوسط الفرضي بمقدار (0.84) وقيمة الانحراف المعياري تدلل على التجانس الكبير والقوي والاتفاق في الإجابة حول هذا المتغير.

2. جاء بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية في أغناء المحور الرابع (X27) (تحافظ إدارة الكلية على المكانة الاجتماعية والوظيفية للعاملين أصحاب القدرات الإبداعية) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (67.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.38) وقيمة الانحراف المعياري (1.16) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي.

3. جاء بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية في أغناء المحور الرابع المتغيرين (25x تهتم إدارة الكلية العاملين بالعلمين ذوي القدرات المتميزة على أساس الثقة) و(26x تبذل إدارة الكلية قصارى جهدها من اجل المحافظة على العاملين ذوي الخبرة والاختصاص) وبلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس لهما(66%) وقيمة الوسط الحسابي لهما(3.30) وقيمة الانحراف المعياري لكل منهما على التوالي(1.39) و(1.28). وتبين المعطيات أعلاه بان آراء المستجوبين تجاه هذين المتغيرين متوسطة إلى حد ما وكان شبه اتفاق نسبي وإجماع حولهما.

4. جاء بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية في أغناء المحور الرابع (28X) (يتم تقييم العاملين في الكلية على أساس ما يبذلونه من جهد علمي وعملي وأنشطة علمية أخرى كالبحوث والمشاركات) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة(61.4%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت(3.07) وقيمة الانحراف المعياري(1.40) وتدلل أيضا الأرقام على شبه تجانس الإجابات.

5. جاء في المرتبة الخامسة من حيث الأهمية المتغير (2X4) (تهتم إدارة الكلية بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة(58.4%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي(2.92)(1.45)، وتدلل القيم هذه على ضعف الاتفاق النسبي بين إجابات أفراد عينة البحث.

6. جاء في المرتبة السادسة والأخيرة من حيث الأهمية المتغير (2X3) (تمنح إدارة الكلية محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الابتكارات والإبداعات والموجودين في الكلية) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة(47.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي(2.38)(0.93)، وتدلل القيم هذه على ضعف الاتفاق النسبي بين إجابات أفراد عينة البحث.

وتوصلت الباحثة من خلال النتائج أعلاه إلى قبول الفرضية البديلة للفرضية الفرعية الرابعة ورفض فرضية العدم حيث أن جامعة دهوك تسعى للمحافظة على راس مالها الفكري وبأساليبها الخاصة.

خامسا: تحليل نتائج الاستبيان حول الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة

تبين المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول (6) الآتي:

بلغ المعدل العام لإجابات عينة البحث والخاصة بالمحور الخامس الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة في كليات وأقسام جامعة دهوك وبالاتجاه الايجابي أي بدرجة اتفق بشدة واتفق قد بلغ (43.10%) وبالمقابل كان معدل الإجابات بالاتجاه السلبي وبدرجة لا اتفق ولا اتفق بشدة قد بلغ (23.12%) وكانت الإجابات الحيادية قد بلغت معدلا مقداره (31.88%) وقد عزز من قيمة المعطيات الإحصائية أعلاه قيمة الوسط الحسابي البالغة (3.10) وبانحراف معياري (0.96) وكانت نسبة الإجابة إلى مساحة المقياس الكلية قد بلغت (52.89%).

وتدل الأرقام الواردة بان قيمة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث قد زادت على الوسط الفرضي والبالغ (3) وبزيادة قدرها (0.10%)، كما تدل قيمة الانحراف المعياري على التجانس والتقارب في إجابات عينة البحث وأيضا أثبتت القيمة الموزونة أن هناك اتفاق وبمعدل جيد بان الكليات والأقسام المبحوثة في جامعة دهوك تعمل على الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة

وذلك من خلال العناصر المكونة لهذا المحور والتي جاءت معطياتها الإحصائية وحسب أهميتها والتي دعمت وأسندت المعدل العام كالآتي:

1. من ابرز العناصر التي أغنت المحور الخامس هو العنصر أو المتغير (X35) (تحرص إدارة الكلية على تهيئة مستلزمات العملية العلمية للعاملين فيها) وجاء ذلك بمعدل استجابة (69.2%) وقد عزز هذه النتيجة قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير إذ بلغا (3.46) (1.02) على التوالي وتدلل الأرقام هذه إن الوسط الحسابي فاق عن الوسط الفرضي بمقدار (0.46) وقيمة الانحراف المعياري تدلل على التجانس إلى حد ما في الإجابة حول هذا المتغير.

2. جاء بالمرتبة الثانية من حيث الأهمية في أغناء المحور الخامس المتغيرين (x29) تهتم إدارة الكلية بتعزيز وتطوير العلاقات والتعامل مع المنظمات المختلفة في مدينة دهوك (البيئة المحيطة بالجامعة.) و (x31) تتوفر لدى إدارة الكلية رؤية واضحة عن البيئة التي تعمل فيها المنظمة التعليمية) وبلغت نسبة الاستجابة إلى مساحة المقياس لهما (67.6%) وقيمة الوسط الحسابي لهما (3.38) وقيمة الانحراف المعياري لكل منهما

على التوالي (0.84) و (1.01). وتبين المعطيات أعلاه بان آراء المستجوبين تجاه هذين المتغيرين متوسطة إلى حد ما وكان شبه اتفاق نسبي وإجماع حولهما.

3. جاء بالمرتبة الثالثة من حيث الأهمية في أغناء المحور الخامس (X30) (تجهز إدارة الكلية المختبرات بالأجهزة الحديثة والمتطورة وبما يتلاءم والتطور التقني العلمي) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (64.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.24) وقيمة الانحراف المعياري (0.90) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي.

4. جاء بالمرتبة الرابعة من حيث الأهمية في أغناء المحور الخامس (4X3) (تحرص إدارة الكلية على استحداث تخصصات علمية جديدة تنسجم مع متطلبات المجتمع) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (63%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (3.15) وقيمة الانحراف المعياري (1.03) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي بقليل.

5. جاء بالمرتبة الخامسة من حيث الأهمية في أغناء المحور الأول (X32) (يوجد في الكلية مكتب استشاري يساهم في تقديم خدمات متعددة ومتنوعة للمجتمع) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (52.2%) وكانت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير قد بلغت (2.61) وقيمة الانحراف المعياري (1.16) وتدلل أيضا الأرقام على تجانس الإجابات وزيادتها عن قيم الوسط الفرضي.

6. جاء في المرتبة السادسة والأخيرة من حيث الأهمية المتغير (33X) (تتكيف الكلية بسرعة مع التغيرات البيئية) وقد جاء ذلك بمعدل استجابة (50.6%) وكانت قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير قد بلغت على التوالي (2.53) (0.64)، وتدلل القيم هذه على الاتفاق النسبي بين إجابات أفراد عينة البحث بضعف الاهتمام بهذا الجانب أي أن الكليات لا تتكيف بسرعة مع التغيرات التي تحصل في البيئة المحيطة بها في مدينة دهوك. وتتوصل الباحثة ومن خلال النتائج أعلاه إلى القبول بالفرضية البديلة إلى حد ما ورفض الفرضية العدمية بان جامعة دهوك لديها توجهات بسيطة حول الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة.

الجدول (6): الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة :

نسبة الاستجابة الى مساحة المقياس	67.6%	64.6%	67.6%	52.2%	50.6%	63%	69.2%	52.89	نسبة الاستجابة الى مساحة المقياس		
										الاتحاف المعياري	الوسط الحسابي
0.96	0.84	0.90	1.01	1.16	0.64	1.03	1.02	0.96	الاتحاف المعياري		
3.10	3.38	3.23	3.38	2.61	2.53	3.15	3.46	3.10	الوسط الحسابي		
3.3	-	-	7.7	15.4	-	-	-	3.3	لا أتفق بشدة %		
	-	-	3	6	-	-	-		ت		
20.9	15.4	23.1	7.7	38.5	-	38.5	23.1	20.9	لا أتفق %		
	6	9	3	15	-	15	9		ت		
31.88	38.5	38.5	30.8	23.1	53.8	15.4	23.1	31.88	محايد %		
	15	15	12	9	21	6	9		ت		
35.2	38.5	30.8	46.2	15.4	38.5	38.5	38.5	35.2	أتفق %		
	15	12	18	6	15	15	15		ت		
8.8	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	15.4	8.8	أتفق بشدة %		
	3	3	3	3	3	3	6		ت		
المعدل العام	X ₂₉	X ₃₀	X ₃₁	X ₃₂	X ₃₃	X ₃₄	X ₃₅	المعدل العام			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية.

واستنادا إلى كل النتائج التي توصلت إليها الباحثة بصدد مكانة عناصر راس المال الفكري في جامعة دهوك تبين بان الجامعة لديها تصورات واضحة عن عناصر راس المال الفكري في الجامعة ولكن ذلك لن ينال الاهتمام الكافي وبدرجات عالية بل إن اغلب النتائج التي توصلت إليها الباحثة نبين هناك اهتمامات مقبولة ومتوسطة إلى حد ما بتلك العناصر وهذا يعني أن الجامعة بإدارتها بحاجة إلى المزيد من الاهتمام والاتجاهات المعاصرة في إدارة عناصر راس المال الفكري لديها من حيث الاستقطاب والجذب والصناعة والتنشيط والمحافظة، عليهم فضلا عن المزيد من التفاعل والانسجام مع الزبائن والبيئة المحيطة بالجامعة. وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية الرئيسة للبحث الحالي بكل عناصره أي إجمالاً.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

أظهرت نتائج البحث وبخصوص المحور الأول بان الكليات والأقسام في جامعة دهوك تبحث دائماً عم أصحاب الشهادات والخبرات واستقطابهم للعمل في جامعة دهوك وذلك بتقديم خدمات وامتيازات لهؤلاء قد لا تقدمها جامعات أخرى وبذلك تستنج الباحثة بان الكليات والجامعات المبحوثة في الجامعة المذكورة تبذل مساعي كبيرة في البحث عن الكوادر العلمية الجيدة للعمل أقسامها وكلياتها أي بمعنى آخر أن جامعة دهوك تبحث عن استقطاب الكوادر العلمية من أساتذة وعلماء للعمل فيها وبدرجة استجابة 70.1%.

أظهرت النتائج الأخرى بصناعة راس المال الفكري بان الجامعة المبحوثة بكلياتها وأقسامها لديها اهتمام متوسط بهذا المحور وبمعدل 64.57% وكان من ابرز العناصر التي تهتم بها الكليات والأقسام ضمن هذا المحور هو تناقش إدارة الكلية آراء ومقترحات العاملين الخاصة بتطوير العمل أي بمعنى آخر أن عمادات الكليات بأقسامها تميل إلى اعتماد أسلوب الرؤية المشتركة في بما يخص تطوير أعمالها كان يتم تحديث المناهج بالإضافة والحذف والتعديل وتطوير تلك المناهج في الأقسام والكليات وغيرها من الأمور الأخرى التي تتعلق بتطوير القسم أو الكلية ومن الناحية العلمية كاختيار تدريسي للعمل في القسم قد يجتمع مجلس القسم للموافقة عليه من عدمه وغيرها من الاعتبارات الأخرى، وبهذا تصل الباحثة إلى استنتاج بان الجامعة المبحوثة تعمل وبشكل متواضع على صناعة راس المال الفكري وقد تبذل جهود في هذا المجال ولكن ليست بالمستوى المطلوب.

بينت المعطيات الإحصائية بخصوص المحور الثالث والذي يتضمن تنشيط راس المال الفكري في كليات وأقسام جامعة دهوك بان الاهتمام بهذا المحور هو متوسط إلى أدنى درجة ممكنة بحيث بلغت نسبة الاستجابة للمستجوبين حياله بمعدل (60.57%) وكان من ابرز الجوانب التي نالت اهتمام المستجوبين بهذا المحور هو أن توفر إدارة الكلية التقنيات الحديثة كالحاسوب والانترنت وغير ذلك لكل للعاملين وتستنج الباحثة بان عملية التنشيط الحقيقية لراس المال الفكري لا تتم بتوفير الأجهزة والمعدات ومهما كانت متطورة إذا ما يقترن ذلك بتطوير العنصر البشري وخلق الكفاءات العلمية وتطويرها من خلال دورات وبرامج تطويرية تتعلق في هذا الجانب فكم من الأساتذة يجيدون الانترنت والتعامل معه بطريقة متطورة فكم من الكوادر العلمية تستفيد من الانترنت والحاسبات المتوفرة لديهم للأغراض العلمية وإنجاز البحوث ، فراس المال المعرفي لا ينشط إلا من خلال تعامل الإنسان مع التكنولوجيات المتطورة.

تشير المفردات الإحصائية المتعلقة بالمحافظة على راس المال الفكري لم تكن بالمستوى الجيد إذ بلغت مستوى إجابة العينة تجاه هذا المحور بمعدل 63.4% وكانت الكليات والأقسام المبحوثة تعمل على تحقيق هذا الجانب ومن خلال تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين وقد لا يكفي هذا المؤشر لوحده بل أن الكليات والأقسام بحاجة كبيرة وحسب ما تستنتجه الباحثة إلى عناصر أخرى تسعى من خلالها المحافظة على كوادرها العلمية مثل الاهتمام بالقدرات المتميزة للعاملين وتحفيزهم ماديا ومعنويا والعمل على تطوير قدراتهم وغيرها من الاعتبارات الأخرى التي يمكن من خلالها المحافظة على عناصر وكوادر راس المال الفكري.

تشير كل الأرقام الإحصائية بان الكليات المبحوثة في جامعة دهوك لم تعطي أهمية كبيرة إلى الاهتمام بالزبائن والبيئة المحيطة أي بمعنى آخر وحسب ما تستنتجه الباحثة بان درجة تأثير وتأثر الجامعة بالبيئة المحيطة بها ضعيف والدليل بان معدل الاستجابة للكوادر العلمية للذين تم استجابتهم لن تتجاوز 52.89% وهذه نسبة متدنية وتعتقد الباحثة بان ما يدور في سوق العمل في دهوك قد تكون الجامعة بعيدة بشكل نسبي عنه.

كإطار عام تستنتج الباحثة بان هناك توجه إيجابي إلى حد ما بتوجه الكليات والأقسام وجامعة دهوك نحو تبني عناصر راس المال الفكري في عملها وخططها وتستنج الباحثة أيضا بان لعناصر راس المال الفكري مكانة في جامعة دهوك وبدرجة متوسطة أن لم نقل اقل من ذلك فهي تسعى مجاهدة إلى استقطاب راس المال الفكري وصناعته وتنشيطه

والمحافظة عليه وتحاول أن تؤثر في البيئة المحيطة ولكن كل ذلك يتفاوت وبنسب معينة وحسب المؤشرات التي أفرزتها النتائج الإحصائية وكما وردت في الجانب الميداني من هذا البحث.

التوصيات :

في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من استنتاجات تسعى الباحثة إلى وضع جملة من التوصيات لعل تفيد الجامعة بكلياتها وأقسامها وإداراتها بشي من الفائدة العلمية المرجوة وكالاتي:

ضرورة أن تعمل الكلية مجاهدة وبكل ما تمتلكه من أدوات ووسائل اتصال على جذب الكوادر العلمية المتميزة (باستثناء الظرف الحالي) وأصحاب الأفكار المبدعة والخلاقة وان يكون لديها رؤية واضحة في هذا المجال وان لا تعتمد فقط على تطبيق قاعدة (80%/20) بل تطور هذه القاعدة باستمرار وان يكون لها مدى استراتيجي معين في كيفية الحصول على الكوادر العلمية أي لا تبحث فقط عن راس المال البشري بقدر ما تبحث عن راس المال الفكري وتحويل تلك الأفكار إلى قيمة سوقية وقيمة فكرية تسجل باسم الجامعة لكي تحتل مكانة متميزة في سوق العمل العلمي.

لا بد وان تبذل الجامعة بكلياته وأقسامها جهودا اكبر في مجال صناعة راس المال الفكري وباعتماد وسائل تنشيط متعددة كاستخدام أسلوب العصف الذهني في حل المشكلات وتكوين اكبر قدر من الأفكار بشأنها والعمل على تنمية القدرات الذهنية للباحثين وتشجيعهم على عمل البحوث العلمية والحصول على الألقاب العلمية ضمن المدة المحددة لها فضلا عن تشجيع المنافسة بين الأقسام العلمية وكوادرها وغيرها من الاعتبارات الأخرى التي تنشط وتخلق راس مال فكري متميز تستفيد منه الكلية أو الجامعة وبشتى الطرق.

ضرورة أن تتبنى الجامعة بكلياتها وأقسامها على أساليب متعددة لتنشيط راس المال الفكري لديها كاستخدام أسلوب العصف الذهني مثلا كما ورد في ما سبق، وتكوين الجماعات الحماسية للعمل على شكل لجان في الأقسام والكليات وتشجيعه روح المشاركة الجماعية في العمل العلمي الجامعي والبحث عن كل ما هو جديد وغير ذلك من المفردات التي تنشط راس المال الفكري في الكلية والتي تنعكس بشكل أو بآخر على الجامعة ككل.

من المهم جدا الإشارة إلى توصية أو اقتراح مهم جدا وهو ليس من المهم الحصول على راس المال الفكري بقدر ما تبرز الأهمية بالمحافظة عليّة باعتماد طرق وأساليب متنوعة في هذا المجال مثلا كان تقوم الجامعة وكلياتها بمشاركة العاملين في دورات داخل وخارج القطر والاهتمام بالقدرات المتميزة لهم والعمل على تقييمها ماديا ومعنويا وعلميا بعيدا عن الأهواء الشخصية التي تجعل كوادر راس المال الفكري تبحث عن مجالات وأماكن أخرى للعمل ، والعمل على تشجيع روح المبادرة لدى هؤلاء الكوادر وإعطائهم الثقة للعمل ضمن اختصاصهم والتفوق بالقدرات الابتكارية ضمن هذا المجال.

لابد وان يظهر دور الجامعة بشكل أو بآخر غير الدور التي هي فيه الآن من حيث الأثر والتأثير بالمجتمع وبالبيئة المحيطة بها ليس فقط وحسب اعتقاد الباحثة بإلقاء المحاضرات عليهم وفي مجالات معينة ولكن بطرق وأساليب أخرى كقيلة بتحقيق حالة التفاعل والانسجام بينهما كان يتم تكوين مكاتب استشارية فعالة وحماسية أسوة بالدول المتقدمة وليس المقصود المكاتب الاستشارية الصورية فقط كما هي عليه الآن، في كافة المجالات تقدم تلك المكاتب خدماتها للمجتمع وللدوائر المختلفة فضلا عن إمكانية إنشاء الجامعة لحاضنات أعمال تتبنى من خلالها المشاريع الصغيرة التي يتبناها أهالي دهبك سواء من الطلاب أو من غير ذلك، إضافة إلى دعوة أصحاب المصالح والدوائر المدنية الأخرى للمشاركة في أعمال الجامعة ونشاطاتها وضرورة أن يتفرغ الأستاذ أو الكادر العلمي بالمشاركة الفعلية الميدانية مع دوائر الدولة خلال فترة العطلة الصيفية وان يتم إنجاز بحوث وأعمال علمية تفيد الدائرة التي يعمل معها الكادر العلمي وحضور الجامعة المؤتمرات والندوات والمشاركة بالأعمال الخيرية التي تقيمها تلك الدوائر وغيرها الكثير من الأعمال الأخرى لا مجال لذكرها في هذا البحث العلمي المصغر.

تجد الباحثة ومن الأهمية هنا بان يكون لدى جامعة دهبك توجهات أكثر فاعلية تجاه عناصر راس المال الفكري نظرا لمكانتها وأهميتها في تطوير الجامعة والعمل فيها حيث أن عناصر راس المال الفكري تعطي مكانة متميزة للجامعة ضمن المؤسسات العلمية الأخرى وقد يعطي ذلك لها موقعا متقدما ضمن التصنيفات للجامعات على المستوى الآسيوي والعالمي من حيث عدد الكوادر والأنشطة العلمية وغيرها من المعايير التي يعتمد عليها في التصنيف. وهذا يتطلب من الجامعة القيام بالآتي:

إصلاح شامل و هيكلية للجامعة، لتواكب التحولات و المتطلبات الراهنة، يشمل المناهج و التقييم والتدريس و الإدارة و بعث مؤسسات جامعية جديدة.

*توفير الظروف الملائمة للبحث العلمي من مختبرات و وحدات بحث ومعطيات
و المكافأة على أساس الكفاءة و الجهد العلمي المبذول.
*العناية بالباحثين و خلق بيئة مساعدة على الخلق و الإبداع
و التحصيل المعرفي البناء و ربط الصلة بالباحثين المقيمين بالخارج.
* إحداث مراكز أو معاهد أو وكالات متخصصة تعنى بالدراسات الإستشرافية
والتحليلية و النهوض بالاقتصاد و التعريف و الترويج بأفاهه الواعده .
* إحداث شعب و تخصصات جديدة تتلاءم مع حاجيات البيئة المحيطة والمجتمع.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. ألتبائك، فيليب. (1991). "أساليب تطوير التعليم العالي: أفق العام 2000م. مستقبلات، المجلد 21، العدد 2، اليونسكو، عمان الأردن.
2. الثبيتي، مليحان(2000).« الجامعات: نشأتها، مفهومها، وظائفها. المجلة التربوية»،العدد 54، المجلد 14، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
3. الصاوي، محمد وجيه، والبستان أحمد.(1999).« دراسات في التعليم العالي المعاصر: أهدافه، إدارته، نظمه». مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، الطبعة الأولى..
4. العنزي، سعد علي محمود(2001) «راس المال الفكري- الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين»، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد(25) بغداد.
- 5.القاسم، صبحي.(1999) نظم البحث والتطوير في البلدان العربية واقعها والالتزامات الجديدة لتقويتها. مؤتمر وزراء التعليم العالي والبحث العلمي، الرباط، نيسان (إبريل).
6. اليونسكو. (1998).« التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين: الرؤية والعمل». المؤتمر العالمي للتعليم العالي، باريس، 5-9 أكتوبر .

7. بني حمدان، خالد محمد طلال، (2002) «تحليل علاقة نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية»، دراسة ميدانية في شركات صناعة التامين الوطنية الأردنية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.

8 حمود، رفيقه. (1998). «مساهمة التعليم العالي في تطوير الأنظمة التعليمية». المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، بيروت، 2-5، مارس.

9 «2000» اثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء المنظمي- دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع المختلط»، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

10. فرجاني، نادر. (1998). «مساهمة التعليم العالي في التنمية في البلدان العربية». المؤتمر الإقليمي العربي حول التعليم العالي، بيروت، 5 مارس

11. كيفين، أوسمو، وريستورين. (1991). «تطور سياسات التعليم العالي: ثلاثة أمثلة غربية». مستقبلات، المجلد 21، العدد 3، اليونسكو، عمان، الأردن.

12. محمد ناجي الدعيس، (2007). «التعليم العالي ودوره في تنمية رأس المال البشري»، مجلة سبتمبر، العدد 1247، ص 18.

13. هوسين، تورستن. (1991). «فكرة الجامعة: أدوارها الجديدة، أزمتهما الحاضرة وتحديات المستقبل». مستقبلات، المجلد 21، العدد 2، اليونسكو، عمان، الأردن.

14. وليد الحياي، (2003). «إعادة الثروة البشرية المهاجرة ومستقبل العراق - كفاءات وطاقات كبيرة يحتاجها الوطن لإعادة أعمارها»، موقع الحوار المتمدن، العدد، 627.

ثانيا: المصادر الأجنبية

1. Daft, R. L. (2000). Organization Theory and Design. Minneapolis, West Publishing Company.
2. Hansen, M.T., Nohria, N., Tierney, T. (1999), "What's your strategy for managing knowledge?", Harvard Business Review, Vol. 77 No.2, pp.106.
3. Goodchild. L. Wechsler (1997) ., "The History of Higher Education". ASHE Reader Series,.
4. Miller, W.C (1998), "Fostering intellectual capital", HR Focus, Vol. 75

No.1, pp.9-10.

5.Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37.

6. Roos , J. Roos G. Dragonetti , N.& Edvinsson , L (1997) *Intellectual Capital : Navigating the New Business Landscape* , Macmillan Press L td . London.

7.Stewart, T. A. (1999), *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*, Currency/Doubleday, New York, NY.

8.Stewart, T. A. (2001), *The Wealth of Knowledge Intellectual Capital and the Twenty-First Century Organization*, Nicholas Brealey, London.

obeyikan.com

دور رأس المال الفكري في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة

د. علاش أحمد

أ.براق عيسى

جامعة البليدة

مقدمة :

لقد اعتمدت المؤسسات الاقتصادية طيلة عقود من الزمن على القدرات المادية والمالية لتحقيق الميزة التنافسية ، فكانت استراتيجية دخول الأسواق تبنى على أساس ما تملكه المؤسسة من قدرة على الإنتاج الموسع المتميز بالتكنولوجيا العالية والأسعار المنخفضة ، وكان الاعتماد في كسب ولاء الزبائن على أساس التسويق المعتمد على إيضاح المميزات الإيجابية للسلعة .

أما بالنسبة للعنصر البشري في المؤسسة فقد كان يمثل عنصرا كباقي عوامل الإنتاج الأخرى ، يؤجر ويحصل مقابل ذلك على أجره ، تحدد له مدة العمل الواجب بقاءها في المؤسسة ، المهام الروتينية المنوطة به ، يستنتج من ذلك أن العامل له دور آلي في المؤسسة التي ينتمي إليها ، وربما ليس له حق إبداء الرأي ، أو محاولة تعديل أسلوب العمل ، أو الاجتهاد في إيجاد وسائل أخرى أكثر كفاءة في الأداء .

وفي عصر المعلوماتية والمعرفة ، أصبحت القدرة التنافسية تبنى على الأساس البشري لا المادي والمالي ، وأصبحت الأفكار المبدعة والخلاقة هي أساس تطور المؤسسات واستمرارها في النشاط .

لقد بدأ الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري منذ بداية التسعينات الميلادية عندما أطلق رالف ستير Ralph Stayer مدير شركة جونسون فيلي للأطعمة عبارة «رأس المال الفكري» حيث قال «في السابق كانت المصادر الطبيعية أهم مكونات الثروة الوطنية وأهم موجودات الشركات ، بعد ذلك أصبح رأس المال متمثلاً في النقد والموجودات الثابتة هما أهم مكونات الشركات والمجتمع ، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة رأس المال الفكري الذي يعد أهم مكونات الثروة الوطنية وأعلى موجودات الشركات»

سوف نحاول في هذه الورقة تسليط الضوء على أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة في وقت أصبح الإبداع أساسا لتغيير الخارطة والسوقية في زمن قياسي وأصبحت المعلومة تتغير في الزمن القصير بعدما كانت تتغير في الأمد المتوسط والطويل ، وأصبحت المعلوماتية مصدرا رئيسيا لتحقيق ثروة المجتمعات المنتجة لها ، فالشبكة العنكبوتية على سبيل المثال استطاعت أن تحقق موارد مالية معتبرة للولايات المتحدة الأمريكية بالدرجة الأولى .

أولا : من زمن المال إلى زمن الأفكار :

لقد كان المال وقود المجتمع الصناعي يسمح بإقامة مختلف الاستثمارات ، واقتحام الأسواق ، وأصبح عنصرا فاعلا حتى في المجال السياسي بتأثيره على مجريات الانتخابات في كبريات الدول الرأسمالية ، أما اليوم فالحديث ينصب عن مجتمع المعلومات، الذي يعتمد في الأساس على الأفكار الخلاقة المبدعة ، فالمعرفة هي الوقود وهي السلطة في عالم الأعمال اليوم ، وأصبحت تساهم بشكل ملحوظ في تكوين الناتج الوطني ، فلقد ظهر هيكل طبقي جديد يميز بين من يملكون المعرفة ومن يجهلون وتستمد هذه الطبقة قوتها ليس من المال والموارد الطبيعية فقط بل من المعرفة بالدرجة الأولى .

على هذا الأساس ينبغي على مسيري المؤسسات اليوم التأكيد على الدور المحوري للأفكار المبدعة ، وأن تكون لديهم القدرة الكافية لتجميع وتمحيص وغرلة كل الأفكار المتاحة داخل المؤسسة وخارجها وانتقاء ما يحقق الميزة التنافسية للمؤسسة ، فالقائد الجديد يجب أن يتفهم مساهمات الآخرين ويعبر فعلا عن تقديره لها حفاظا على الثروة الفكرية التي تمتلكها المؤسسة ، وعلى القادة الجدد أن يتقنوا اكتشاف المواهب واستثمارها ، ومن النادر أن يكون القائد أفضل فرد في مؤسسات الحقبة الجديدة نظرا لكون الفكرة المبدعة قد تنبع من أدنى عامل في المؤسسة ، فقادة هذه المؤسسات يبرعون في التقاط المواهب وانتقاء ذوي الخيال الخصب والقدرات الفذة، دون أن يخشوا أن يوظفوا أفرادا يفوقونهم في قدراتهم ، فالقائد الجديد هو من يتنازل عن حبه لذاته لكي يفسح المجال أمام مواهب الآخرين .

ثانيا : من القوة إلى الفكرة : مع ظهور الثورة الصناعية ، وبداية الاستثمارات الرأسمالية كانت الأعمال تحتاج إلى اليد العاملة بكثرة ، وكانت قوة العضلات هي الشرط الأساسي للتوظيف ، وبمرور الوقت أصبح العامل يفقد شيئا فشيئا إنسانيته ، لأن أعماله كانت

تتصف بالآلية ، ولم توجد الحاجة إلى أفكاره وآرائه ، لكن التذمر الذي أصاب العمال من قسوة شروط العمل ، وكثرة الاحتجاجات أدت بأصحاب المؤسسات بالتحول إلى مخاطبة عاطفة العمال بهدف إعادة الاعتبار إلى كرامتهم التي ذهبت مع الأعمال الشاقة وديمومة العمل من شروق الشمس إلى غروبها .

وفي العصر الحديث وبعد التطور العلمي الذي أدى إلى ظهور الاستثمارات في عالم المعرفة واستند الاستثمار في المجال المالي والمادي على الأفكار الخلاقة المحددة للمنتج والمؤدية إلى اكتساب رضا وولاء الزبائن ، أصبح الحديث عن الإنسان المتكون والمتعلم والمبدع ، وأصبحت المؤسسات تستثمر أموالا كبيرة على التدريب والتكوين وإقامة الدورات التعليمية ، والاعتماد على الرسكلة المستمرة ، وأصبح العنصر البشري في المؤسسة حجر الزاوية في الإنتاج والتوزيع والتسويق وكل العمليات المتعلقة بنشاط المؤسسة .

إن التركيبة البشرية تختلف في المؤسسة الواحدة، ف نجد المدير، المخطط، المحاسب القائم على المبيعات ، وغيرهم . وكل النشطين في المجال الخلاق يشكلون رأس مال فكري للمؤسسة له قيمته كباقي الاستثمارات الأخرى ينبغي تثمينه والمحافظة عليه بكل الوسائل المتاحة للمؤسسة . فالمؤسسة تستطيع استئجار السواعد التي تعمل ، ويمكن مراقبتها ومعاقبتها إن هي أخلت بالشروط المتفق عليها ، لكنها لا ولن تستطيع اكتشاف القدرات الفكرية لموظفيها إن هم أخفوها ، ولن يستطيع القائمون على المؤسسة امتلاك قلوبهم وأفكارهم ، ولن يستطيعوا منعهم من تقديم تجاربهم لمؤسسات منافسة إن وجدوا لديها الرعاية والتقدير الكافي .

ويمكن إيضاح ذلك من خلال المخطط التالي :



ثالثا : مميزات العنصر البشري في المؤسسة :

ربما تستطيع المؤسسة الوصول إلى أحدث التكنولوجيات ، وتبني أحسن الأساليب الإدارية المتاحة ، لكنها لن تتطور ما لم تستغل ذلك أحسن استغلال ، ولن يتحقق ذلك إذا لم تجعل العنصر البشري هو الأساس في كل عملية تحديث أو تغيير، ذلك لأن الأشياء تتميز بالجمود كما وصفها مالك بن نبي بعالم الأشياء ، هذا العالم الذي لا يملك قدرة ذاتية على التطور والنمو ويبقى جامدا ما لم يدخل عليه عنصر العمل ، فشاء التكنولوجيا لا يعني الاستفادة منها ما لم يحسن استغلالها ولن يحدث ذلك ما لم توجد الكفاءات البشرية القادرة على استغلالها والتحكم فيها ، فالعنصر البشري هو المحرك الأساسي في المؤسسة ، وإذا كانت الكفاءة متوفرة فإن ذلك يعني وجود رأس المال الفكري إلى باقي رؤوس الأموال الأخرى .

إن العنصر البشري هو المخلوق الوحيد الذي بإمكانه التأثير في الأشياء وتطويرها بطرق علمية واعية ، ولا يمكن أن يقارن الإنسان بالآلة ولو كانت متطورة جدا ، نظرا لكون الأفكار المبدعة هي وليدة العنصر البشري الذي يجب أن يثمن في المؤسسة التي تحاول التطور والنمو .

إن رأس المال الفكري في المؤسسة الذي لم يتم استثماره عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج ، هذا المثل ينطبق على المؤسسات التي تملك كفاءات بشرية غير مستغلة ، كما كان عليه الحال في المؤسسات الجزائرية العمومية ، العملية التي أدت إلى هجرة واسعة للموارد البشرية الكفؤة .

رابعا : رأس المال الفكري والإبداع :

نعالج في هذه النقطة عنصرين : رأس المال الفكري والإبداع .

1/ رأس المال الفكري : هو المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة [IC Intellectual Capital]

is defined as KNOWLEDGE that can be converted into VALUE

يتكون رأس المال الفكري من عنصرين :

- العنصر الأول : رأس المال البشري Human Capital وهي المعرفة المتخصصة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً

Tacit knowledge, know-how and relationship not owned by the organization, it leaves the company at the end of each workday

- العنصر الثاني : الأصول الفكرية Intellectual Assets وهي المعرفة المكودة وهي مستقلة عن شخص العامل وتملكها المنظمة

Codified knowledge, know-how and relationship that belongs to the .com pany and -not to its creators

رأس المال الفكري هو الأساس الآن يتمثل رأس المال الفكري في أصول غير مادية أو غير ملموسة Intangible assets والتي زادت نسبتها في العصر الحالي بشكل غير مسبوق في مختلف المؤسسات .

2/ الإبداع : الإبداع في اللغة إحداث شيء جديد على غير مثال سابق.

إن الإنتاج الذي يتصف بالإبداع تتوفر في صياغته النهائية كما تبدو للناس، صفات الجدة والطرافة، وإن كانت عناصره الأولية موجودة من قبل. وبالتطبيق على عملية الإدارة، يكون عملها محصلة عملية إبداع توجد شيئاً جديداً من معلومات وحقائق موجودة فعلاً.

والإبداع هو التفوق في فهم الأمور والقدرة على تقديم حلول غير مسبوق لمشكلات قائمة، أو ابتكار وإنجاز أساليب وطرق توصل إلى نتائج متفوقة ومتميزة.

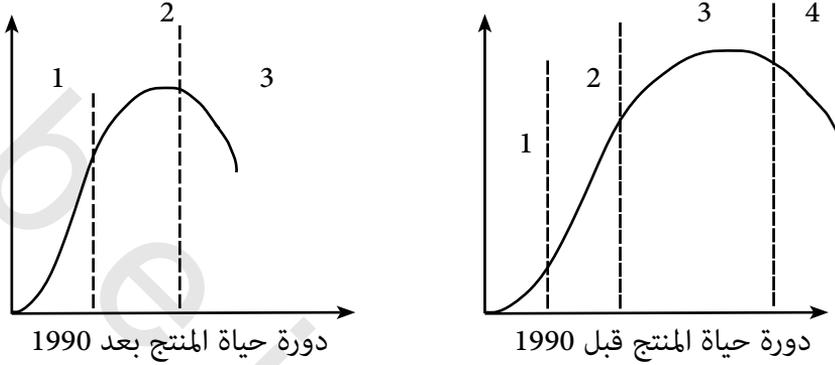
كما أن الإبداع تعبير عن الابتكار والتجديد، ويقف على العكس من الإبداع والتقليد. فهو نتاج العقل البشري المتفوق، وسمة أصحاب العقول المستنيرة والنفوس المطمئنة. فالإبداع عملية تفكير تنشأ عن نشاط عقلي تغييري يتميز بالبحث والانطلاق بحرية في اتجاهات متعددة.

يشكل الإبداع أهم وسيلة لتحقيق الميزة التنافسية في زمن يزداد فيه التقليد بسرعة كبيرة، ولن يتحقق ذلك إلا إذا كانت المؤسسة تثمن رأسمالها الفكري، فاستثمار العنصر البشري يعني تثمين نشاطه واستغلال أفكاره التي قد تأتي بالجديد المبتكر للمؤسسة، وإن إتاحة الفرصة أمام رأس المال الفكري لحل المشاكل التي تواجهها المؤسسة، أو لتحديث وتطوير أساليب العمل والإنتاج والإدارة بها، هذا ما يحقق للمؤسسة الميزة التنافسية باستمرار، ويؤدي ذلك إلى ما يلي :

أ/ زيادة القدرة الإبداعية : يشكل التفكير الإبداعي أسلوباً حديثاً لحل المشكلات وتوليد الأفكار التي تسمح بالتجديد المؤدي إلى بقاء المؤسسة في السوق التي تتصف بشدة المنافسة وكثرة الخارجين منها ممن لم يستطيعوا مقاومة تلك المنافسة. ويجب أن يعرف القائمون على المؤسسات أن تنمية التفكير الإبداعي لا يقتصر على تنمية مهارات العمال والموظفين وزيادة إنتاجهم فقط، ولكن تشمل تنمية درجة الوعي عندهم وتنمية إدراكهم وتوسيع مداركهم وتصوراتهم وتنمية خيالهم وشعورهم بقدراتهم واعتدادهم بأنفسهم في جو تسوده حرية المبادرة التي تسمح بتحقيق الهدف .

ب/ تنوع المنتجات : ليس بإمكان المؤسسة في محيطها التنافسي الاعتماد على إنتاج نوع واحد من السلع ولمدة طويلة، خاصة في زمن يتميز بقصر دورة حياة المنتج فالتطور

الحاصل في المجال التقني وأساليب الإنتاج والإدارة ، وتطور طرق التسويق والوصول إلى رضا وولاء الزبائن كل ذلك أدى إلى اختزال زمن التعريف بالمنتج واختفت الفترة الفاصلة بين ظهور وروج المنتج كما يبينه الشكل البياني التالي :



الملاحظ من خلال الشكلين هو اختلاف دورة حياة المنتج بين الفترتين المختارتين ، ويمكن إيضاح الفرق بينهما من خلال المقارنة التالية :

دورة حياة المنتج قبل 1990:

- وجود فترة الظهور التي تسبق فترة النضج والممتلئة بالمنطقة رقم 1 ، مما يدل على أن المنتج الجديد يحتاج إلى فترة زمنية ليصبح مألوفاً لدى المستهلك
- بعد ذلك نجد فترة الرواج التي تدل على استحسان المنتج من قبل المستهلك وتأخذ وقتاً أطول لنصل إلى قمة الرواج ، وهي المنطقة رقم 2
- يلي ذلك فترة النضج التي تستقطب المقلدين مما يؤدي إلى قتل المنتج ، وهي المنطقة رقم 3
- أخيراً نجد مرحلة اختفاء المنتج تدريجياً ليتم تعويضه بمنتج آخر ، أو تحسين المنتج القديم .

دورة حياة المنتج بعد 1990:

- عدم وجود فترة الظهور .
- فترة الرواج تظهر مع ظهور المنتج بسبب تطور وسائل الدعاية والإعلان ووسائل تقديم المنتج للمستهلك ، المنطقة رقم 1 تمثل ذلك وهي أقصر منها في الشكل السابق

- بعدها نجد فترة الرواج التي تجلب المقلدين وتقتصر من حياة المنتج ، والممثلة بالمنطقة رقم 2
 - أخيرا نجد مرحلة اختفاء المنتج تدريجيا ليتم تعويضه بمنتهج آخر ، أو تحسين المنتج القديم .
- من خلال هذا العرض تظهر لنا أهمية الإبداع التي ترتكز في الأساس على رأس المال البشري .

ج/ جذب العملاء وتعزيز ولائهم : تحتاج المؤسسة خلال نشاطها إلى ضمان تسويق منتجاتها ، ومع اشتداد المنافسة يمكن أن تفقد المؤسسة زبائنها في أي لحظة ، يمنعها ذلك من الاستمرار في النشاط ، بناء على ذلك تحتاج المؤسسة إلى زبائن جدد في كل فترة ، وأن تسعى إلى كسب وتعزيز ولائهم ، ضمانا لاستمرار إمكانية تسويق المنتجات ، ولن يتحقق ذلك للمؤسسة إلا إذا كانت تتوفر على موارد بشرية قادرة على تلميع صورتها أمام الزبائن ، فرأس المال الفكري يتعدى حقل الإنتاج إلى السوق الواسعة التي يوجد بها أكثر من منتج .

إن التسويق هو مهمة العنصر البشري الذي يشكل جزءا من رأس المال الفكري للمؤسسة وما لم يتوفر هذا العنصر على الكفاءة ولم يحض بالثمين ، فقدت المؤسسة عنصرا أساسيا للميزة التنافسية ، وقد أثبتت التجارب الحديثة أن الإبداع التسويقي من شأنه مضاعفة الحصة السوقية للمؤسسة ، وما إن يستطيع القائمون على التسويق إقناع الزبون بالولاء للمؤسسة حتى تضمن تلك الحصة السوقية المكتسبة لفترة أطول .

د/ استمرار الابتكار : بعد جذب العملاء وتعزيز ولائهم للمؤسسة ينبغي أن لا تفقدتهم مستقبلا ، خاصة في سوق تتميز بشدة المنافسة التي تزداد كلما زاد الانفتاح الاقتصادي والتحرير المالي ، لذا ليس من صالح المؤسسة الاعتماد على أنواع محددة من المنتجات لفترة أطول ، ذلك لأن المنافسين قد يوفرون الأفضل للزبائن فيؤثرون فيهم ، فيؤدي ذلك إلى خسارة ولائهم من قبل المؤسسة الأولى ، خاصة وأن دورة حياة المنتج أصبحت قصيرة جدا في ظل العولمة وإزالة الحواجز أمام السلع والخدمات ، التي أصبحت تتدفق على مختلف الأسواق في العالم خاصة في ظل المنظمة العالمية للتجارة .

إن استمرار الابتكار المؤدي إلى إنتاج سلع جديدة ، أو تغيير في شكل السلع الموجودة ، من شأنه ضمان استمرار ولاء الزبائن ، وضمان الحصة السوقية للمؤسسة ،

فمن هم الذين يقومون بالابتكار ؟

إن التكنولوجيات المتطورة ، والطرق العلمية في التسيير الإداري العالية الدقة ، والعمليات التسويقية القائمة على الأسس العلمية ، كلها نتاج الفكر البشري ، وما إن حازت المؤسسة العنصر البشري القادر على تحقيق ذلك ، تمكنت من الحصول على رأس المال الفكري المبدع ، الذي يسمح بتحقيق الابتكار المستمر للمؤسسة .

خامسا : قيمة رأس المال الفكري :

بناء على ما أوردناه سابقا تبين لنا أن أهم عنصر في المؤسسة هو العنصر البشري الذي بإمكانه أن يعزز من مكانة المؤسسة التنافسية ، كما بإمكانه أن يضر بتلك المكانة ، ذلك لأن رأس المال الفكري يعتبر من أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين ، لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال مؤسساتهم ، فضلا عن ابتكاراتهم المتتالية . على هذا الأساس ينبغي أن توجد طرق لقياس رأس المال الفكري في المؤسسة يسمح بإدراك وزنها الحقيقي في السوق خاصة المالي ، ويستدعي ذلك توظيف نظم قياسه التي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري ، فهو يعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية ، يسمح ذلك بتحقيق تنمية رأس المال الفكري في المؤسسة عن طريق التدريب والتكوين والتعليم ، ويكون هذا كله في إطار استراتيجية شاملة تضعها المؤسسة لتثمين رأسمالها الفكري وزيادة قيمته بما يحقق لها دوما الميزة التنافسية .

1/ اقتراح طريقة تقييم :

يمكن اعتماد جدولا يضم خانات متعددة يصنف فيها رأس المال الفكري داخل المؤسسة ويتم الانتقال من خانة لأخرى بمرور الوقت وزيادة الخبرات والتجارب ، ويمكن توضيح هذا الجدول المقترح فيما يلي :

المستوى الخامس المنفذون	المستوى الرابع المصممون	المستوى الثالث أصحاب الدقة في الصياغة	المستوى الثاني أصحاب الأفكار	المستوى الأول المبدعون
يجب أن يخضع المنفذون لما تم في الأقسام السابقة حتى يكون المنتج مطابقا تماما لما تم اعتماده سابقا ، لأن أي خلل في التنفيذ يعني فشل العملية كليا أو جزئيا.	تصمم الأفكار المصاغة صياغة صحيحة ودقيقة لتسهيل عملية تنفيذها	تحتاج الأفكار المختارة إن صياغة دقيقة من أجل أن تكون صالحة للتنفيذ بعد أن تمر بعملية التصميم	يمكن أن يكون عددهم في المؤسسة كبيرا لكن ليس بالضرورة أن تكون كل الأفكار مقبولة لذا تحتاج إلى غربلة من أجل اختيار الصالح منها	يوجدون في بعض المؤسسات وهم قلة حيث يملكون قدرات إبداعية تسمح للمؤسسة بتحقيق الجديد باستمرار يرفع من مكانتها التنافسية ونشاطهم معتمد في كل مستويات المؤسسة.

يوجدون في بعض المؤسسات وهم قلة حيث يملكون قدرات إبداعية تسمح للمؤسسة بتحقيق الجديد باستمرار يرفع من مكانتها التنافسية

ونشاطهم معتمد في كل مستويات المؤسسة يمكن أن يكون عددهم في المؤسسة كبيرا لكن ليس بالضرورة أن تكون كل الأفكار مقبولة لذا تحتاج إلى غربلة من أجل اختيار الصالح منها. تحتاج الأفكار المختارة إن صياغة دقيقة من أجل أن تكون صالحة للتنفيذ بعد أن تمر بعملية التصميم تصمم الأفكار المصاغة صياغة صحيحة ودقيقة لتسهيل عملية تنفيذها يجب أن يخضع المنفذون لما تم في الأقسام السابقة حتى يكون المنتج مطابقا تماما لما تم اعتماده سابقا ، لأن أي خلل في التنفيذ يعني فشل العملية كليا أو جزئيا

بناء على ما تم إيراده في الجدول السابق يمكن اعتماد أوزان مرجحة لكل مستوى من المستويات الخمسة ، والمجموع يعطينا قيمة رأس المال الفكري في المؤسسة .

ملاحظة : إن طريقة قياس رأس المال الفكري المقترحة في الجدول السابق تخص كل أنواع المؤسسات الإنتاجية والخدماتية ، كما تمس الإبداع في المجال الإداري والمجال الإنتاجي على حد سواء ، فيمكن أن يتم الإبداع والتجديد في مجال التسيير والإدارة بما يحقق الأفضل للمؤسسة ، كما يمكن أن يكون ذلك في مجال الإنتاج والتسويق وخدمات ما بعد البيع ، على أن تتم المقارنة على أساس المقابلة بين الأنشطة المتماثلة في مختلف المؤسسات المنافسة ، لتحديد المؤسسة وزن رأس مالها الفكري وإلى أي مدى يمكن أن يحقق لها الميزة التنافسية بين مختلف المؤسسات المنافسة ، ذلك لأن التقليد لا يحقق دوما الميزة التنافسية للمؤسسة ، إذ قد يؤدي التقليد أحيانا إلى فقدان زبائنها ، فالسلع المقلدة لا ترقى دوما إلى مستوى السلع الأصلية .

2/ تقييم رأس المال الفكري حسب مكوناته :

حسب معايير الاتحاد الدولي للمحاسبين /1997/ يضم رأس المال الفكري ثلاثة ملامح

هي :

- رأس المال البشري .
- رأس مال العلاقات «الزبائن، التسويق»..
- رأس المال التنظيمي .

ويمكن أن يتجزأ كل من الملامح الثلاثة إلى أجزاء أصغر لتشكيل هيكل من ثلاثة مستويات بل أكثر . وهكذا يضم رأس المال البشري : المهارات والحكم/ الإدارة الرشيدة والتوظيف والاستخدام والإعداد والتدريب وغير ذلك.

كما يتم استخدام مصطلح رأس المال بكثرة لتأليف مجموعة جديدة مثل (رأس مال الوفاء للزبائن) أو (رأس مال الشهرة) وغيرها.

لقد اقترح ل.ادفينسون التقييم اللاحق لرأس المال الفكري :

- رأس المال البشري ويضم : الكفاءات والمعارف والمهارات والخبرات لدى الموظفين وأصحاب القرار في المؤسسة.
- رأس المال البنيوي ويضم : قدرة البنية على تحريك تطوير المبادرات من خلال الأخذ بالاعتبار التوقعات الجديدة والاعتراف بالأفكار الجديدة والمفاهيم والأدوات المتكيفة مع التغيير.

- رأس مال الزبائن ويضم : مجموع المعلومات حول الزبائن وعلاقتهم مع المؤسسة: أصحاب القرار والعناوين والهياكل التنظيمية والشبكات.
- برأس المال التنظيمي ويضم:مجموع الأدوات وتقنيات مجموعات العمل المعروفة والمستخدمة للإسهام في تقاسم المعلومات والمعارف في المؤسسة والموجهة قياسا الى رأس المال البنوي
- رأس مال التجديد ويضم : مجموع العناصر التي تسمح للمؤسسة بالتجديد مثل براءات الاختراع والعلامات التجارية وحقوق الاستثمار والمواهب الخاصة بالنشر والمؤتمرات.
- رأس مال إجراءات العمل ويضم : مجموع الإجراءات المطبقة وسط المؤسسة التي تزيد جودة عملها وإنتاجيتها والمرتبطة بالمعلومات البنيوية أو غير البنيوية مثل شهادة المطابقة الأيزو وملاءمة المعايير التطبيقية التي تزيد رأس مال إجراءات العمل التطبيقية في المؤسسة.

خامسا : ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري :

بناء على ما سبق ذكره يتأكد لدينا أن رأس المال الفكري في المؤسسة هو أثن ما تملكه المؤسسات ، لأنه يتعلق بالعنصر البشري الذي يتصف بالمزاج المتقلب ، على خلاف الآلة التي تعطي بقدر استغلالها ، وحتى تتجنب المؤسسة الاستفادة الضعيفة من رأس مالها الفكري يجب أن تولي الإدارة أهمية بالغة لهذا العنصر ، وان يوجه الاهتمام في جله نحو إيجاد معايير واضحة للتعامل مع رأس المال البشري وقياسه بما يضمن التفاعل معه بكفاءة باعتباره من الموجودات غير المنظورة بالنسبة للشركة ، وأن يوضع النظام المناسب للمكافآت والترقيات والتكوين والتدريب بما يضمن استمرار العطاء الإيجابي لهذا العنصر ، وتجنبنا لاستقطابه من قبل المؤسسات المنافسة .

وتتأكد ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري وضمان تنميته إذا أخذنا بعين الاعتبار نظرة المساهمين ، والتي تشكل سندا حقيقيا للمؤسسة ، وقد تكون أسعار الأوراق المالية التي تصدرها هاته المؤسسة مرهونة بما تملكه من رأس مال فكري ، وأن نتائجها الإيجابية تكون بقدر اهتمامها بهذا العنصر ، فالقيمة السوقية الحقيقية للمنظمات ترتكز على ما تملكه من رأس المال الفكري.

كما أن نظرة المستهلك للمؤسسات اليوم تركز على ما تتضمنه من كفاءات موثوق بقدرتها على تقديم السلع الأكثر تطوراً وإتقاناً، ولقد أصبحت المؤسسات الرائدة في هذا المجال تتميز بكفاءاتها البشرية التي تبتكر وتبدع وتنتج السلع الأكثر طلباً في السوق .

خلاصة البحث :

تأكد لنا من خلال هذه الدراسة أن رأس المال الفكري أصبح يشكل القيمة الحقيقية للمؤسسة في السوق ، وأحد الأسباب الأساسية لقيمة أسهمها في المؤسسات المالية ، نظراً لكونه هو المحرك الأساسي لكل نشاط تقوم به ، سواء على مستوى التخطيط أو الإنتاج والتوزيع أم التسويق ، لذا تحاول المؤسسات المعاصرة رسم الإستراتيجيات ووضع الخطط والبرامج لتنمية واستثمار رأس المال الفكري عن طريق إبداع حلول مبتكرة ومنتجات جديدة وخدمات متميزة تحقق قدرات تنافسية أعلى ووصولاً أسرع إلى المستهلكين في أي سوق كانوا .

لقد أصبحت المنهجية الجديدة في إدارة الموارد البشرية في النظم المتطورة تتجه إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تثمن الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري ، وهذا ما يساعد على استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها ، بخلاف المؤسسات التي ما زالت ترى في المال العنصر الجوهرى في أي نشاط اقتصادي ، وهمشت رأس المال الفكري ، فكانت النتيجة هي هجرة الكفاءات إلى مؤسسات أخرى منافسة .

كما ينبغي للمؤسسة أن تحول الأصول الفكرية إلى ملكية فكرية بتطبيق القانون المنظم لبراءات الاختراع والملكية الفكرية وحفظ حقوق المؤسسات ، وتسعى لتحويل رأس مالها الفكري إلى قيمة سوقية Marketable values من خلال الاختراع والابتكار والتجديد ، واستثمار الاختراعات والابتكارات في دعم القدرات التنافسية للمؤسسة .

إن تطور رأس المال الفكري كان نتيجة لتغيير النظرة للقطاعات المنتجة في الاقتصاد ، فعلى سبيل المثال وإلى زمن قريب كان قطاع التعليم يعتبر قطاعاً عقيماً ، لكن الثورة المعلوماتية التي جعلت الاقتصاد الحالي يوصف بأنه اقتصاد المعرفة ، هو الذي أدى إلى مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي بنسب معتبرة خاصة في الدول الرأسمالية الكبرى ، وأصبح اقتصاد القرن الحادي والعشرين يوصف بأنه اقتصاد معلوماتي ، وهذا ما يثمن بصورة أكبر رأس المال الفكري في كل منظمات الأعمال دون استثناء ، ويبقى العنصر البشري صاحب الإبداع والابتكار والتجديد هو المحدد الأساسي للقيمة السوقية للمؤسسة .

المراجع :

1. نجم عبود نجم ، إدارة الابتكار ، المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى 2003 .
2. صالح مهدي محسن العامري ، طاهر محسن منصور الغالبي ، الإدارة والأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى 2007
3. جاري هامل ، سي كيه براهالاد ، التنافس على المستقبل ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 1994 .
4. رون ولينجهام ، الناس هم الأساس ، نظرة جديدة للقيادة ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 1998 .
5. جيرالد زالتمان ، كيف يفكر العملاء ، محاولة لسبر أغوار السوق ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 2003 .
6. ويليام باوندستون ، أسرار اختبار واختيار الموظفين في ميكروسوفت ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 2003 .
7. تشارلز جار فيلد ، الإنسان أولاً ، كيف تضع الشركات الواعية الموظف في المقام الأول ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 1993 .
8. جاي كاواساكي ، قواعد الابتكار والتجديد وتحطيم حواجز التقليد ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 1999
9. بيج نويهاورد ، راي بندر ، كيرك ستروميرج ، ثقافة الشركات في عصر الأنترنت ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 2001
10. أد مايكلز وهلين هاند فيلد جونز وبث اكسلورد ، حرب المواهب ، كيف تجتذب الموظفين المتميزين وتحفظ بهم ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 2002
11. أوبري دانيلز ، تغيير عادات الموظفين ، كيف تستخدم التعزيز الإيجابي لتخرج أفضل ما في الآخرين ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 2001 .
12. فريدريك رايلشتد ، تأثير الولاء ، القوة الكامنة وراء النمو والأرباح والقيمة المستدامة ، إصدار وترجمة الشركة العربية للإعلام العلمي (الشعاع) ، القاهرة 1996 .
13. نوزاد عبد الرحمن الهيتي ، هجرة الكفاءات بين مكاسب الدول المتقدمة ومفارقة

- الدول النامية ، رؤية اقتصادية ، <http://www.ulum.nl/Nowzad.pdf> ،
14. هاشم فوزي دباس العبادي ، عبد الكريم هادي شعبان ، التحديات الاستراتيجية وممارسات إدارة الموارد البشرية <http://www.ulum.nl/Hasim.pdf>
15. رياض بن صوشة ، دور رأس المال الفكري في تحقيق قيمة تنافسية للمنظمة ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، <http://www.hrdiscussion.com/hr2652.htm>
16. رياض بن صوشة ، الاستثمار في رأس المال البشري ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، <http://www.hrdiscussion.com/hr2576.html> ،
17. قلش عبد ، الله إتجاهات حديثة في الفكر الإداري ، مجلة علوم إنسانية ، العدد 35: خريف 2007 ، WWW.ULUM.NL
18. محمد مرعي مرعي ، إدارة رأس المال الفكري في المؤسسات وكيفية تقييمه ، تشرين 30- 05 2007 <http://www.aljaml.com/node/18641>

obeyikan.com

Règles de Publication dans la revue

La revue d'économie et de développement humain publie les travaux de recherches, les études scientifiques non publiées auparavant, et n'étant pas en cours de publication dans d'autres revues ou d'autres colloques scientifiques, et ce, dans toutes les spécialités des sciences économiques, commerciales et de sciences de gestion (Management), et dans les langues suivantes : Arabe, Français et Anglais , et s'intéressant aux études pratiques et statistiques, et les études de cas, sous réserves de réunir les conditions ci après :

- L'article doit être transmis par internet au directeur de la revue, dans la limite des quinze pages suivant la pagination de la revue.
- L'article doit être écrit en utilisant le langage de Microsoft Word, et avec une police de Simplified Arabic pour la langue arabe, et Times New Roman pour la langue française et Anglaises, taille 12 et interligne 2.0. Les titres et les sous titres doivent être écrits en gras.
- La première page doit contenir le titre de l'article, le nom du chercheur, son rang scientifique et son organisme universitaire de rattachement, son site électronique, et deux résumé dans la limite de 80 mots ou 05 lignes, le premier résumé doit être écrit dans la même langue de l'article et le deuxième dans l'une des deux autres langues restantes, avec obligation que l'un des deux résumés soit en langue arabe.
- Les références bibliographiques doivent être mentionnées dans le texte et à la fin de l'article, conformément aux normes scientifiques.
- Les tableaux et les figures doivent être numérotées dans l'ordre de leur apparition dans l'article.
- Tout article transmis à la revue est soumis à une évaluation scientifique objective, et son auteur sera avisé du résultat de cette évaluation et des corrections éventuelles y afférentes qu'il est tenu d'apporter. Aucun recours n'est tolérer.
- Les articles transmis à la revue ne sont pas retournés à leur titulaire, même en cas de refus de publication.
- Les articles publiés deviennent la propriété de la revue, et ne doivent en aucune manière être republiés dans une autre revue ou d'autres colloques.
- Les opinions émises dans les articles publiés dans la revue n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.
- Le comité de rédaction peut apporter certaines modifications formelles dans l'article présenté chaque fois que la nécessité l'oblige, sans toucher au fond de l'article.

Directeur de publication

Professeur Kamel Rezig

Rédacteur en chef

M. Rahmoun Boualem

Comité de rédaction

Pr Kamel rezig
Dr. Mansouri Zine
Dr. Ammoura Djamel
Dr. Lellouchi Mohamed
Dr. Mérakchi Med Amine
Dr. Ameer Bachir
M. Kaci Yassine

Comité Scientifique :

Pr Kamel Rezig Université de Blida- Algérie
Pr Souici Abdelouaheb Université de Blida- Algérie
Pr Khaled Safi Saleh Université de Blida- Algérie
Pr Sakhri Omar Université Alger 3- Algérie
Pr Ali Abdellah Université Alger 3 -Algérie
Pr Taib yassine Université Alger 3- Algérie
Pr Keddi Abdelmadjid Université Alger 3- Algérie
Pr Benhamouda Mahboub Université Alger 3- Algérie
Pr Farid Kourtel Université de Skikda- Algérie
Pr Saleh Salhi Université de Sétif- Algérie
Pr Boudjellal Mohamed Université de Msila- Algérie
Pr Haouari Maaradj Université de Ghardaia- Algérie
Pr Abdelkader Benazouz Université Alger 2- Algérie
Pr Zekan Ahmed INPS- Algérie
Pr Zairi Belkacem Université d'Oran- Algérie
Pr Taib Daoudi Université de Biskra- Algérie
Pr Benazouz Benali Université de Chleff- Algérie
Pr Ratoul Mohamed Université de Chleff- Algérie
Pr Abderrezak Benhabib Université de Tlemcen- Algérie
Pr Abirat Mokadem Université de Laghouat- Algérie
Pr Ramdan Echerrah Université de Koweït- Koweït
Pr Abdelhafid Belarbi Université El Ain-Les Emirats A.U
Pr Ghaleb haouadh elrifai Université El Ain-Les Emirats A.U
Pr Samer Madhar Kentakdji- Syrie
Pr Tarek El Hadj Université Ennadjah- Palestine
Dr. Zaghdar Ahmed Université de Médéa- Algérie
Dr. Mansouri Zine Université de Blida- Algérie
Dr. Ammoura Djamel Université de Blida- Algérie
Dr. Allache Ahmed Université de Blida- Algérie
Dr. Ghezazi Omar Université de Blida- Algérie
Dr. Djelid Nouredine Université Khemis miliana- Algérie
Dr. Makhloufi Abdesselem Université de Bechar- Algérie
Dr. Hakmi Bouhafis Université d'Oran- Algérie
Dr. Abdelkarim Ahmed Guendouz Université du roi
Faïçal- Arabie Saoudite
Dr. Ali Echaia Université de Kassim- Arabie Saoudite
Dr. Samira Sandouga Institut Moudjez d'Apprentissage et
de formation- Arabie Saoudite
Dr. Haider Ahmed Abbas Université de Damas- Syrie
Dr. Mohamed El kadhi Université Zaitouna- Jordanie
Dr. Hassan Taoufik Université Ezzerkaa- Jordanie

REVUE D'ECONOMIE ET DE DEVELOPPEMENT HUMAIN

Périodique International Scientifique indexé

Correspondances et informations

Toutes les correspondances doivent être transmises au

Professeur Kamel Rezig

Directeur de la Revue d'Economie et de Développement Humain

Laboratoire de Développement Economique et Humain en

Algérie

Université Saad Dahlab Blida – Algérie

dehalg.revue@yahoo.fr

Université Saad Dahlab Blida
Laboratoire Développement Economique et Humain en Algérie



REVUE D'ECONOMIE ET DE DEVELOPPEMENT HUMAIN

Périodique International Scientifique indexé

Dépôt légal : 65-2011
ISSN : 0827-2253

N° 01 / 2010



Université Saad Dahlab Blida



Laboratoire Développement Economique et Humain en Algérie

REVUE D'ECONOMIE ET DE DEVELOPPEMENT HUMAIN

Périodique International Scientifique indexé

N° 01 / 2010

ر.د.م.ك 2253-0827 ISSN

رقم الإيداع القانوني: 65-2011



دائر التل للطباعة