



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون-تيارت-

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية وعلوم التسيير



## مذكرة

تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية

تخصص: إدارة أعمال

# إدارة المعرفة وأهميتها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية

إشراف الدكتور:

- مداني بن شهرة

إعداد الطالبات :

• مستور عابدية

• زروقي بختة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر -أ-	د. سدي علي
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	أ.د مداني بن شهرة
مناقش أول	أستاذ محاضر -أ-	د.ساجي فاطمة
مناقش ثاني	أستاذ محاضر -أ-	د.حري مخطارية

السنة الجامعية : 2020/2019



# كلمة شكر

بدء نتوجه بالشكر إلى من لا تبلغه الأوهام، ولا يشبه الأنام الحي  
القيوم الذي لا ينام. فلك الحمد والشكر ربنا على كل ما أنعمت علينا.  
وعملا بقوله عليه الصلاة والسلام لا يشكر من لا يشكر الناس  
نتقدم إلى من يعجز اللسان عن شكره ويعجز الشعراء عن مدحهم وعد  
خصالهم إلى من منحنا وخصنا بكثير من نصحه إلى من اعتبرناه السند  
الدائم في عملنا إليك الأستاذ الدائم والمحترم مداني بن شهرة.  
كما نتقدم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة كما  
لا ننسى كل من ساعدنا في إعداد هذا البحث خاصة السادة الكرام:  
قلو عبد السلام خاصة وإلى كافة موظفي الكلية.  
تحية خاصة إلى السيدات و السادة طلبة دفعة إدارة الاعمال المتميزة  
فردا فردا.

## إهداء

إلى والدي الكريمين أطل الله عمرهما  
وحفظهما ورعاهما

إلى رفيق دربي وعوني وسندي زوجي العزيز

إلى أحبائي وقررة عيني هبة ومحمد

إلى إخوتي وأخواتي

إلى هؤلاء أهدي عملي هذا...

زهيرة

# اهداء

إلى الوالدين الكريمين شمسي و قمري عرفانا.

إلى زوجي من بعث في روح التحدي للسهر و العمل

إلى كواكب أسرتي إخوتي الأفاضل.

إلى براعم النجوم في سماء حياتي أولادي

إلى من جعلوا لحياتي هدفا أعيش لأجله

إلى كل من مد يد العون في إخراج هذا العمل.

إلى كل طلبة العلم و الباحثين عن المعرفة.

عابدية





# المقدمة



إن المعرفة ليست بالأمر الجديد، فالمعرفة رافقت الإنسان منذ أن تفتتح وعيه ، وارتقت معه من مستوياتها البدائية حتى وصلت إلى ذروتها الحالية إلا أن الجديد اليوم هو حجم تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعلى نمو حياة الإنسان عموما ، إذ تعد المعرفة أداة للسيادة الحضارية والتكنولوجية وأهم مقومات نجاح أي مؤسسة وقدرتها على اللحاق بأحدث المتغيرات التي يشهدها عصرنا حاليا و قد تعاضم دور أهمية المعرفة بعد الإدراك لأهمية الميزة التنافسية وأن بناءها و إدامتها يعتمدان أساسا على الموجودات الفكرية و تحديدا على الأصول المعرفية والاستثمار فيها بما يعزز الإبداع المستمر و انطلاقا من هذه الأهمية أضحت المؤسسات تقوم بتعزيز المعرفة نتيجة لما تشكله من قيمة إضافية لها . فلقد باتت المعلومات موردا أساسيا من الموارد الاقتصادية ، له خصوصيته بل أنها المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية المكمل للموارد الطبيعية حيث تعمل المؤسسات والشركات على استغلال المعرفة والانتفاع بها من أجل زيادة كفاءتها.

لكن هذه المعرفة بمفردها ليست ذات نفع و لا بد من تفعيلها ، وتنظيمها ومشاركتها للاستفادة القصوى منها في تحقيق أهداف و إستراتيجية المؤسسة و مساندة صناع القرار في اتخاذ قراراتهم ، ومن هنا برز مفهوم ادارة المعرفة الذي يعتبر من أهم الإستراتيجيات التي تتبناها مختلف المنظمات من أجل تحسين أعمالها من خلال مساعدتها في تنمية قدرتها على مواكبة التطورات والمستجدات والاكتشافات والابتكارات في عصر تشهد فيه البشرية ثورة معرفية مصحوبة بثورة في تقنية المعلومات والاتصالات والتي ساهمت جميعها في إحداث تغيرات جذرية في مختلف أوجه المنظمات والمجتمعات للمعرفة وأن من أهم ما تقع فيه المنظمات من أخطاء في ذلك هو خزن المعرفة وعدم ايصالها للمعنيين والمستفيدين منها على المستوى الداخلي للمنظمة والمستوى الخارجي، وعدم توظيف المعرفة لاشاعة الفهم المشترك الذي يسبب الاختلاف والتباين من قبل الموظفين في تفسيرهم لها، والتوهم بأن الحواسيب هي المكان الذي تحفظ فيه المعرفة وليس عقول البشر ، عكس ذلك تماما فالمعرفة يزداد حجمها باستمرار في ما لو اخضعت للتشارك والتخصص ومع ازدياد استخدام المعرفة والمعلومات والتكنولوجيا أصبح الاستثمار في المعرفة أحد عوامل الإنتاج فهو يزيد من الإنتاجية ، ومن ثم فرص العمل، فالدول التي تحقق أعلى معدلات النمو الاقتصادي هي التي تمتلك إمكانيات معرفية أكثر.

وتلعب ادارة المعرفة دورا فعالا في بناء المنظمات كونها تؤثر في الاداء في ابعاد مختلفة كالمنتجات والعمليات وكذلك الابداع والابتكار ولقد ارتبط ظهور مفهوم الأداء بتطور دراسات المؤسسة الاقتصادية بصفة عامة و دراسات الإدارة بصفة خاصة. ويعتبر الأداء من أهم المواضيع الذي تكتسي أهمية بالغة في

المؤسسات لما يحظى به من مكانة متميزة في بيئة الأعمال لكونه وسيلة لتحقيق الأهداف وبلوغ الغايات المرغوبة لهذا تسعى جميع المؤسسات إلى تحسين أدائها من خلال القيام بعملية تقييم له من أجل معرفة الانحرافات الموجودة ومعالجتها باتخاذ القرارات التصحيحية لذلك.

وتختلف مؤشرات قياس الأداء في المؤسسات الاقتصادية باختلاف توجه فكرها التسييري، إلا أنها في مجملها تهدف إلى تقييم أداء هذه المؤسسات و تحسينه من خلال الوقوف عند مستواه. من بين أهم هذه المؤشرات تلك المبنية على خلق القيمة، فباعتبار أن هدف أي مؤسسة اقتصادية هو ضمان إستمراريتها في محيط تغلب عليه التغيرات و الحدة التنافسية فإنها تسعى دائما للبحث عن المصادر الكفيلة بخلق القيمة و التي تمكنها من اتباع استراتيجية لقياس الأداء بشفافية. ولهذا اتجهت هذه الأخيرة إلى تطوير نظم و مؤشرات أداء استراتيجية تتوجه للمستقبل و تأخذ بعين الاعتبار العملاء، تحفيز الموظفين و ضمان التزامهم، و الحاجة للابتكار المستمر من أجل الوصول بالمؤسسة الاقتصادية إلى تحقيق الأداء الأمثل الذي يضمن لها البقاء في السوق وهذا طبعاً في ظل بيئة اقتصادية تمتاز بالمنافسة الشديدة والصراعات القوية ، هذا ما أفرز نمطا جديدا في مجال الأعمال هو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تمتاز بقدرة كبيرة على التأقلم السريع مع هذه التغيرات التي يشهدها النشاط الاقتصادي والتي أصبحت وسيلة مناسبة لتحقيق التنمية وهذا لما تمتلكه من محفزات استثمارية كبيرة وغير مكلفة وبسبب خصوصيتها من مرونة وقدرتها على التغيير السريع وكذلك قدرتها على الابتكار والتطوير، كما أنها قادرة على توسيع حركية النشاط الاقتصادي للدول خاصة تلك التي اعتمدتها لتحقيق قفزتها التنموية كما هو الحال في الجزائر اين حظي قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمكانة خاصة مؤخرا من تدعيم الدولة وتسهيلات وذلك لما يعول عليه مستقبلا.

وانطلاقا من الاعتراف بدور المعرفة كمورد اقتصادي يؤثر في التحول والتطور للمجتمعات، ظهرت العديد من المصطلحات التي تعكس التوجهات نحو المعرفة كمورد اقتصادي وحكم أساسي على التقدم للدول، ويأتي على رأس هذه المصطلحات مصطلح "اقتصاد المعرفة - knowledge-economy"، والذي يعتبر فرعا جديدا من فروع العلوم الاقتصادية حيث يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة في تطور الاقتصاد وتقدم المؤسسات بصفة خاصة والمجتمع ككل بصفة عامة والذي يقوم على عدد من المقومات منها ، التعليم، والبحث والتطوير إضافة الى البيئة الرقمية (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) و في ظل هذه الظروف فإن المؤسسات تلجأ حاليا في سعيها لتنمية اقتصادها إلى وضع إستراتيجية تعليمية ضمن اقتصاد المعرفة لنشر المعرفة داخليا على كل المستويات الفردية والمجموعاتية. وعلى مستوى المؤسسة الاقتصادية ككل وذلك بهدف توليد قدرات اضافية على صعيد تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وتحسين أدائها.



إن أهم ما يميز اقتصاد المعرفة اعتماده على مصادر أخرى غير الطاقة وهي مصادر غير حسية كالمعرفة والمعلومات وإدارة المعرفة، لدرجة غدت عندها تلك المصادر غير الملموسة مجالاً رحباً للتنافس العالمي وأصبحت موضوعاً لمهن مستقبلية في إطار المنظومة الاقتصادية العامة فضلاً عن كونها مولداً فعلياً للثروة وبرزت أهمية اقتصاد المعرفة وتأكدت من خلال الدور الواضح الذي تؤديه المعرفة في تحديد طبيعة الاقتصاد ونشاطاته وفي تحديد الوسائل والأساليب والتقنيات المستخدمة في هذه النشاطات وفي توسعها وفي ما تنتجه وفي ما تلبيه من احتياجات وما توفره من خدمات ومدى ما تحققه من منافع وفوائد للأفراد والمجتمعات، وبما يحقق للاقتصاد تطوره ونموه، ومما زاد من مبررات التحول إلى اقتصاد المعرفة هو النمو السريع للمعرفة وظهور فروع علمية جديدة فضلاً عن ظهور تكنولوجيات ومنتجات جديدة .

هذا ويمكن وصف الوضع الحالي في الاقتصاد بأنه يقع في منتصف الطريق بين الاقتصاد التقليدي المتوازن المغلق القائم على الطاقة وبين اقتصاد المعرفة، فالعالم الآن صار يتعامل فعلاً مع صناعات معرفية تكون الأفكار منتجاتها و البيانات موادها الأولية والعقل البشري أدائها، إلى حد باتت المعرفة المكون الرئيسي لنظام الاقتصادي المعاصر. ومن هنا ظهرت الحاجة إلى وجود معايير أو مؤشرات لقياس ذلك الاقتصاد، لذلك قامت مجموعة من الدول مؤشرات لقياس الاقتصاد القائم على المعرفة، وتأتي هذه الدراسة لاستعراض تلك المؤشرات ومدى نجاعتها من خلال تطرقنا إلى دراسة مقارنة بين الجزائر ودول المغرب العربي حول التوجه نحو تبني اقتصاد المعرفة .ومقارنة الجزائر ببعض الدول كالمجاورة مثلاً ، نجد أنها تخلفت عن مواكبة التطورات العلمية العالمية الهائلة التي قفزت بالبشرية في عصر وجيز إلى آفاق رحبة من التقدم المعرفي والرخاء، بفضل التركيز العالمي على تكنولوجيا الاعلام و الاتصال TIC والتحول الاستراتيجي المتدرج نحو اقتصاد المعرفة.

امام هذا الوضع لم يبق للسلطة الاقتصادية و العلمية الجزائرية اي مجال للتردد او المماطلة، ان هي قررت فعلاً الاندماج بسرعة و بشكل ايجابي في القاطرة الاقتصادية العالمية المتجهة في ظل العولمة الاقتصادية نحو هذا الاقتصاد الجديد.

فبرغم هذه الرهانات الكبرى لتسريع الاندماج الايجابي للجزائر في اقتصاد المعرفة وذلك بتجاوز مختلف الحواجز و المعوقات بدءاً بطبيعة التشريعات والسياسات المنتهجة في الجزائر، مروراً بحقيقة و بنية الاقتصاد الوطني وصولاً إلى الوضع الاجتماعي و الثقافة السائدة في المجتمع الجزائري، إلا أنها تسعى جاهدة لإستدراك الوضع و ردم الفجوة . ونظراً للأهمية الاقتصادية التي يكتسبها هذا الموضوع ومن خلال ما سبق تبرز معالم اشكالية البحث كالآتي:

## ماهي أهمية إدارة المعرفة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية؟ وما واقع تبني الجزائر لاقتصاد المعرفة؟

### فرضيات البحث:

1- لا إدارة المعرفة أهمية بالغة في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية خاصة في توليد و تطوير أفكار جديدة بتكلفة ارحص أو بدون تكلفة إضافية.

2- من خلال دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس فإن الوضع الحالي للجزائر يفرض عليها تبني استراتيجيات جديدة للتأقلم مع الوضع الراهن للاقتصاد العالمي الجديد

### أسباب اختيار الموضوع :

#### الدوافع التي أدت إلى اختيار الموضوع هي :

- يعتبر هذا البحث مساهمة علمية في بناء الإطار النظري لإشكالية أهمية إدارة المعرفة في المؤسسات الاقتصادية ، إضافة إلى تطوير قدرات و كفاءات مواردها البشرية من خلال الاستخدام الأمثل و الذكي لها - يمكن لهذا البحث أن يساهم في زيادة الاهتمام العلمي بإدارة المعرفة و المعرفة ككل باعتبارها المورد الأساسي في بناء الاقتصاد المعرفي ضمن تسيير الموارد البشرية ، علاوة على إمكانيات تدعيم الباحثين والمهتمين بمقاربة نظرية إدارة المعرفة و الدور الذي تلعبه في نمو وتطور المؤسسة الاقتصادية.

- بسبب ضعف اهتمام المؤسسات الاقتصادية خاصة في الدول النامية ومنها الجزائر بأهمية إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية ، كما يمكن لهذا البحث إن يساهم في زيادة تحسيس مسيري المؤسسات الاقتصادية و خاصة الجزائرية منها بأهمية المعرفة و الاهتمام بها من خلال إدماجها ضمن مستويات إدارتها.

### أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع إدارة المعرفة و الاستراتيجيات المتبعة لتطبيقها و تنفيذها في المؤسسات من خلال تقديم إطار مفاهيمي لإدارة المعرفة وأهميتها، ومجالات استخدام إدارة المعرفة في المؤسسة ، إضافة إلى المتطلبات التي تقوم عليها إدارة المعرفة.

- توعية المؤسسة الاقتصادية من اجل إحداث قسم لإدارة المعرفة في هيكلها التنظيمي يساهم في إنجاح مبادرة إدارة المعرفة.

- تنمية المهارات الشخصية في استخدام الأساليب العلمية لإدارة المعرفة .

- اقتراح مجموعة من التوصيات يمكن من خلالها مساعدة المؤسسة الجزائرية على تبني إدارة المعرفة وتحسين أدائها لمواجهة التحديات المعاصرة بكفاءة وفاعلية.

## أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من الدور الكبير الذي أصبح يؤديه اقتصاد المعرفة في تغيير نمط الانتاج وعوامل النمو وتقليص الفجوة الكبيرة بين دول العالم في هذا المجال، إذ تشير المؤشرات التي ترصد وضع المعرفة في العالم العربي إلى مضي عدد من الدول العربية قُدما في التحول نحو اقتصاد المعرفة، حيث تعد مؤهلة أكثر من غيرها ومحاوله دول شمال افريقيا العمل على تطوير مؤشرات اقتصاد المعرفة لتقليل الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة (مثال : دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس).

## أسباب اختيار الموضوع:

- يعود سبب اختياره بالدرجة الأولى إلى توجيه من طرف الأستاذ المشرف و إلى جانب ذلك فهو يخدم التخصص الذي نقوم بدراسته بالإضافة إلى الميول الشخصي.

- باعتبار الموضوع موضوع الساعة سواء في عالم الأعمال أو في القطاعات الحكومية، حيث يتضح ذلك في المؤتمرات و الندوات، و الكتب و الدوريات، منتجات تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى الأهمية الإستراتيجية له في مجال التسيير و إدارة الأعمال.

- سعي الدول النامية لتحقيق هذا الاقتصاد الجديد ومعرفة مدى جاهزية الجزائر لتبني اقتصاد المعرفة.

**المنهج المستخدم:** و قصد الإجابة على إشكالية البحث وأسئلتها الفرعية وإثبات صحة الفرضيات الموضوعية استخدمنا خلال البحث المناهج التالية:

المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في اغلب أجزاء القسم النظري، أما في القسم التطبيقي فقمنا باستخدام المنهج الإحصائي العلمي والمنهج المقارن بإسقاط المعلومات النظرية على مؤشرات اقتصاد المعرفة و مقارنتها في كل من الجزائر وتونس اضافة الى الاسلوب الاستنتاجي في الخروج بالنتائج.

## أدوات الدراسة :

- على مستوى الجانب النظري اعتمدنا على جمع المعلومات من الكتب و المذكرات والملفات والمؤتمرات العلمية والدوريات و شبكة الانترنت .

- على المستوى التطبيقي فقد اعتمدنا على المقارنة ، الملاحظة، و وكذلك بعض المعلومات الإحصائية التي يمكن من خلالها استكشاف وتحليل احد أهم مظاهر التحول في اقتصاد المعرفة.

## الدراسات السابقة:

من الجدير بالذكر أن موضوع إدارة المعرفة هو موضوع جديد حتى على مستوى الأدبيات، فأول الكتابات بخصوصه لا تتجاوز بداية التسعينات، أما بخصوص الجزائر فقد صادفنا بعض الأعمال و هي:

أ- مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير فرع تسيير المنظمات تخصص التسيير الاستراتيجي للمنظمات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة:

صاحبة الدراسة : قلبو حسينة ، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد خيضر - بسكرة.

نتيجة صاحبة الدراسة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تطبق ادارة المعرفة بنسبة متوسطة ويوجد ارتباط بين ادارة المعرفة والاداء المؤسسي .

ب- دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير مخرجات الابتكار (دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس)، أصحاب الدراسة .د. بوجحيش خالدية / أ. د.البشير عبد الكريم

نتيجة أصحاب الدراسة: تكنولوجيا المعلومات والاتصال عامل مهم يساهم في الرفع من الكفاءة والمهارة لدى الموارد البشرية في المؤسسة ومازالت الجزائر دون المستوى المطلوب في تطبيق هذه التكنولوجيا

ج- اقتصاد المعرفة ومبررات التحول إليه، مجلة البشائر الاقتصادية ،جامعة طاهري محمد، بشار 2018، صاحبة الدراسة: أ/ بن جيمة مريم

نتائج الدراسة: إن المعرفة في طريقها لأن تكون المحرك الاقتصادي الرئيسي، وأن كل الدول العربية رغم وعيها بضرورة الاهتمام بإرساء قواعد الاقتصاد الجديد والاندماج الفعال في ما يسمى "مجتمع المعلومات يبقى الكثير منها يعاني ضعفا ملحوظا في هذا المجال إلا أنها رغم ذلك تواصل وإن كان بدرجات متفاوتة جهودها المستمرة نحو إرساء أسس الاقتصاد الجديد من خلال تعزيز البنية التحتية الرقمية وهذا كله يدخل في إطار عصرنة الاقتصاد وتحسين البيئة التنموية فيها.

### حدود الدراسة :

- الحدود الزمانية : تمت جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة في الفصل الدراسي أي السنة الحالية 2020.

- الحدود المكانية : اقتصر على الدراسة والبحث عن بعد بسبب ظروف الحجر الصحي التي سببتها جائحة كورونا.

صعوبات البحث: يمكن حصر أهم المشاكل التي واجهتنا في إعداد هذا البحث فيما يلي :

1. نقص المراجع المتخصصة المتعلقة بالموضوع باللغة العربية وهي لغة البحث وهذا ما يدفع إلى وجود نقص في المعلومات
2. الحدثة النسبية للموضوع بحيث مازال هناك اجتهاد على مستوى ضبط المفاهيم مما صعب علينا تحديدها بدقة.
3. الدراسات السابقة التي صادفناها عبارة إحاطة نظرية بالموضوع ونقص المعلومات خاصة في الجانب التطبيقي.
4. مصطلحات البحث جد متخصصة، مما زاد صعوبة إيجاد الترجمة العربية الدقيقة لها.
5. مازالت ليومنا الحالي تدرج الملتقيات والمؤتمرات العلمية حول اقتصاد المعرفة.

محتويات البحث:

يحتوي بحثنا على ثلاث فصول منها فصلين نظريين وفصل تطبيقي و ينقسم كل منها إلى مبحثين:

فالفصل الأول منها متعلق بمفاهيم أساسية حول إدارة المعرفة مقسم بدوره إلى مبحثين

الأول :مدخل عام حول إدارة المعرفة .

الثاني : البنية التحتية لاقتصاد المعرفة .

أما الفصل الثاني فهو متعلق بمفاهيم اساسية حول أداء المؤسسة الاقتصادية مقسم إلى مبحثين

الأول : مدخل عام حول الاداء .

الثاني : أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

أما الفصل التطبيقي المتمثل في دراسة مقارنة بين الجزائر ودول المغرب العربي فيما يخص واقع التوجه

نحو اقتصاد المعرفة بحيث يتضمن مبحثين :

المبحث الأول : الاطار المفاهيمي لاقتصاد المعرفة في الجزائر

المبحث الثاني : دراسة مقارنة بين الجزائر و دول المغرب العربي حول واقع التوجه نحو اقتصاد المعرفة.



## الفصل الأول:

مفاهيم أساسية حول

إدارة المعرفة



تمهيد:

شهدت نهاية القرن العشرين مجموعة من المفاهيم والمداخل والنظم الجديدة في مجال الإدارة ومع بداية التسعينات من القرن الماضي بدأت الحكومات الغربية تعطي اهتماما كبيرا للشركات والمنظمات التي لديها مستوى أفضل من المعرفة بمعنى أنها ذات مستوى متميز ومتفوق في مجال كيفية الحصول على المعرفة وتطبيقها والاستفادة منها وفي هذا الإطار برز مفهوم إدارة المعرفة الذي يكمن في وضع المهارات والمهارات المكتسبة في أيدي العاملين في الوقت والشكل المناسب للاستفادة منها لمستويات أعلى، وبناء على ما سبق سوف يتم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين الأول: مدخل عام حول إدارة المعرفة و المبحث الثاني: البنية التحتية لإقتصاد المعرفة.

**المبحث الأول: ماهية إدارة المعرفة.**

إن المعرفة حقل قديم متجدد برز الاهتمام بها منذ آلاف السنين، واليوم تنظر المنظمة الحديثة إلى المعرفة على أنها تعد أساسا لضمان البقاء والنمو لأنها تساهم في الرفع من فاعليتها وأدائها. وسوف يتم التطرف في هذا المبحث إلى مفهوم المعرفة وخصائصها وأهمية المعرفة و أنواعها

**المطلب الأول: المعرفة وإدارة المعرفة**

**الفرع الأول: مفهوم المعرفة، خصائصها، أهميتها و أنواعها**

**1) مفهوم المعرفة و خصائصها.**

**أ) مفهوم المعرفة.**

قبل التطرق إلى مفهوم المعرفة يجب المرور بمراحل المعرفة وهي بيانات معلومات ثم معرفة.

**أولا: البيانات** " هي المادة الخام الأولية التي تستخلص منها المعلومات وقد تظهر في شكل أرقام أو حروف أو إشارات أو صورة دون سابق تنظيم لها وتصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها وتنقيحها وتحليلها ووضعها في إطار واضح و مفهوم.<sup>1</sup>

**ثانيا: المعلومات** " هي مجموعة من البيانات المعالجة والمؤطرة والمنظمة والمترابطة والمعدة للاستخدام واتخاذ القرارات.<sup>2</sup>

**ثالثا: المعرفة** " تعود بدايات الاهتمام بالمعرفة إلى بداية خلق الإنسان إذ خلقه الله سبحانه وتعالى على الفطرة، ثم علمه وهداه السبيل يتبين هذا من قوله تعالى: "وعلم آدم الأسماء كلها" البقرة 31 - وقد نمت - المعرفة و تطورت مع نمو المجتمعات الإنسانية وتقدمها وعلى الرغم من ذلك لم يكن هناك تصور واضح في آراء الفلاسفة والمفكرين وذلك لاختلاف خلفياتهم العلمية التي ينظر إليها كل مفكر

<sup>1</sup> ليث عبد الله القهيوي، إستراتيجية إدارة المعرفة، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص 20

<sup>2</sup> احمد همشري، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص 25 26.

ويرى (Peter Drucker) بيتر دراكر أن العالم أصبح يتعامل مع صناعات معرفية تكون الأفكار منتجاتها والبيانات موادها الأولية والعقل البشري أداؤها<sup>1</sup>.

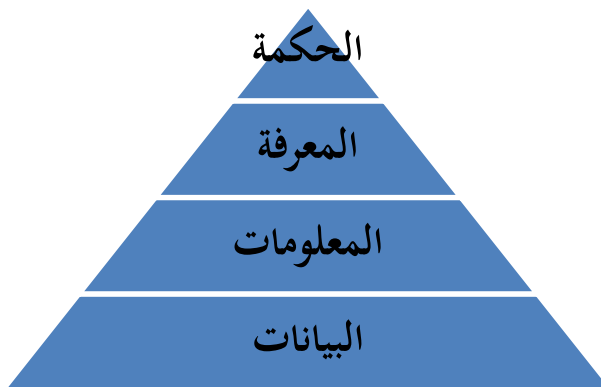
**المعرفة هي:** يري كل من Harris و Hendersen بان المعرفة احد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة، تبدأ بالإشارات، ثم إلى معلومات، ثم إلى معرفة، ثم إلى حكمة وهذه الأخيرة هي أساس الابتكار<sup>2</sup>.  
**تعرف المعرفة أيضا :** "معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة أو هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة<sup>3</sup>

**وتعرف أيضا:** بأنها اسم مشتق من الفعل ( عرف ) وتشير إلى القدرة على التمييز أو التلاؤم و هي إذن كل ما هو معرف أو ما هو مفهوم<sup>4</sup>

ومن خلال هذه التعريف يتضح أن المعرفة هي نتائج معالجة البيانات التي تخرج بمعلومات إذ تصبح معرفة بعد استيعابها وفهمها و تكرار تطبيقها في الممارسات ويؤدي ذلك في الأخير إلى خبرة والتي تؤدي بدورها إلى حكمة  
**رابعا: الحكمة** يعرفها Fireston بأنها تجسيد الذكاء وفهم ما هو صحيح وخطأ، وما هو حقيقي وزائف، وفهم القيمة الدائمة.

كما تشمل الحكمة القدرة على قبول التوجهات الجديدة التي يمكن أن يكون مرغوب فيها ويمكن إدراكها، وهي استخدام المعرفة المعبر عنها في مبادئ للوصول إلى قرارات حكيمة حول المواقف الأخلاقية<sup>5</sup>  
يمكن التمييز بين مصطلحات البيانات المعلومات والمعرفة والحكمة من خلال وضعها في هرم متدرج كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل رقم 1: هرم المعرفة



<sup>1</sup> ليث عبد الله القهوي، مرجع سابق، ص 13.

<sup>2</sup> هيثم علي حجازي، المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2014، ص 46

<sup>3</sup> محمد عواد الزيدات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 19.

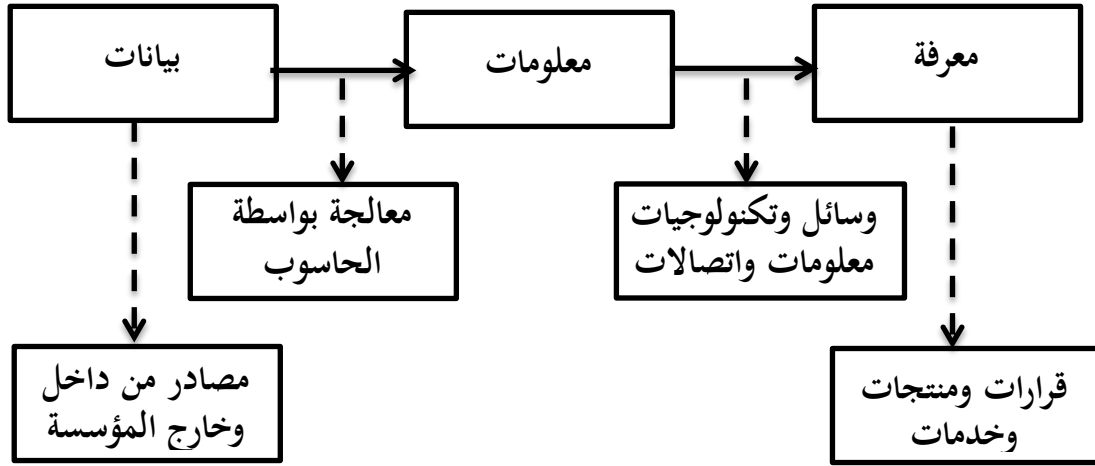
<sup>4</sup> محمد حشماوي، الإدارة الاستراتيجية في تنمية موارد بشرية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 2010، ص. 222

<sup>5</sup> هيثم علي حجازي، مرجع سابق، ص 47



فالمعرفة مزيج من المفاهيم والأفكار والقواعد والإجراءات التي تغذي الأفعال والقرارات. والشكل التالي يبين العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة:

الشكل رقم (1): العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة



المصدر: عامر إبراهيم، القنديلجي، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 37. ومن خلال هذا الشكل الذي يبين لنا العلاقة التكاملية بين البيانات والمعلومات والمعرفة، حيث أن البيانات ومصادرها تكون من داخل المؤسسة و خارجها فتعالج بواسطة الحاسوب فتصبح معلومة تنقل بواسطة وسائل وتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات فتتراكم هذه المعلومات لدى المؤسسات فتصبح معرفة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات وكذلك المنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة<sup>1</sup>.

### ب) خصائص المعرفة

للمعرفة مجموعة من الخصائص يمكن أن يجازها فيما يلي<sup>2</sup>:

- \* المعرفة يمكن أن تولد : بعض المنظمات لديها خصوبة ذهنية مما يجعلها قادرة على توليد المعرفة وهذا ما يمثله الأفراد المبتكرون الذين يبتكرون و يولدون المعرفة.
- \* المعرفة يمكن أن تموت: كما تولد المعرفة فإنها تموت بإحلال المعارف الجديدة بمحال القديمة لتتقاعد عن الاستعمال
- \* المعرفة يمكن أن تخزن : المعرفة يمكن أن تخزن بشتى الوسائل فقد كانت في العشرين سنة الماضية على الورق، و الأشرطة و على وسائل التخزين الالكترونية.

<sup>1</sup> بوركوة عبد المالك، إدارة المعرفة كمدخل لتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم

التسيير، جامعة منتوري، ص4

<sup>2</sup> أميرة هاتف حدادي الجنابي، اثر إدارة المعرفة الزبون في تحقيق التفوق التنافسي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم إدارة

الأعمال، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 2005/2006، ص. 25

\* **المعرفة يمكن أن تمتلك:** إن المنظمات تمارس دورا كبيرا في تحويل المعرفة التي تمتلكها إلى براءات اختراع وأسرار تجارية تتمتع بالحماية القانونية بشأن ملكية مادية. وهناك خصائص أخرى للمعرفة وهي<sup>1</sup>:

- **تجدد المعرفة:** المعرفة متطورة بشكل دائم بسبب تطور العقول و تحسينها مع مرور الزمن.
- **إنتاج المعرفة:** بواسطة الأفراد المبتكرون للأفكار الجديدة والذين يتم الاعتماد عليهم في عملية الإبداع
- **تصنيف المعرفة:** تصنف المعرفة بأشكال عديدة و أنماط مختلفة حسب طبيعتها أو استخدامها أو هدفها. و للمعرفة خصائص أخرى وهي<sup>2</sup>:
- **الذاتية:** المعرفة هي نتاج تفاعل الإنسان و المعلومات و بذلك فان تتأثر بعمق بخلفية الشخص الذي يتعامل معها و كذلك بالسياق الذي يتم فيه تناول هذه المعلومات و من هنا فان قراءة و فهم المعرفة سيخضع بالتأكيد للمؤثرات الشخصية و بالتالي يمكن توليد معرفة جديدة لدى قراءتها من قبل شخص آخر.
- **القابلية للانتقال:** تقوم المنظمات بتعميم تجارتها الناجحة و نقل المعرفة البناءة بين مواقعها أو فروعها أو أقسامها.
- **التعزيز الذات:** تتميز المعرفة عن غيرها من الثورات بان المشاركة فيها لا تنقصها، فالشخص الذي يمتلك المعرفة و يشارك بها غيره. و هناك خصائص أخرى للمعرفة<sup>3</sup>

1. **التنظيم:** المعرفة المتولدة تنتج للأفراد الوصول إليها و انتقاء الجزء المقصود.
2. **التراكمية:** فالمعرفة تظل صحيحة و تنافسية في المرحلة الراهنة هذا يعني أنها متغيرة أي أنها بصيغة أخرى إضافة المعرفة الجديدة للقديمة.

## 2) أهمية المعرفة و أنواعها

أ) **أهمية المعرفة:** تبرز أهمية المعرفة من خلال إضافة قيمة للمؤسسة، و كذا في الدور الذي تؤديه في تحويل مؤسسة إلى اقتصاد المعرفة، و يمكن أن نحدد هذه الأهمية في النقاط التالية:<sup>4</sup>

◀ المعرفة أصبحت أساس لخلق ميزة تنافسية و استخدامها؛

<sup>1</sup> محمد عشموي، مرجع سابق، ص. 233

<sup>2</sup> نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة و أثرها على تميز الأداء؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010/2011، ص 21 .

<sup>3</sup> محمد عواد الزيادات، مرجع سابق، ص 21

<sup>4</sup> إيمان فحموش، دور إدارة المعرفة في تحسين تسيير علاقات الزبائن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2011/2012، ص. 68

- ◀ توجه المعرفة الإدارية مدارة المنظمات إلى كيفية أداء مهامهم بكفاءة ؛
- ◀ المعرفة هي الأساس و اراء كيفية خلف المنظمة و تطورها و نضجها ؛
- ◀ تساهم المعرفة في مرونة المنظمة من خلال دفعها لاعتماد أشكال التنسيق و التصميم و الهيكلة تكون أكثر مرونة؛
- ◀ يمكن للمؤسسة أن تستفيد من المعرفة كسلعة نهائية عبر بيعها و المتاجرة بها و استخدامها لتعديل منتج معين أو لإيجاد منتجات جديدة؛
- ◀ المعرفة لا تخضع لقانون تناقص الغلة، و لا تعاني من مشكلة الندرة، وهي المورد الوحيد الذي يبنى بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام، و تستخدم المعرفة في توليد و تطوير أفكار جديدة بتكلفة اخص أو بدون تكلفة إضافية.

أ) أنواع المعرفة: قد قسمها بعض العلماء إلى ما يلي<sup>1</sup>:

- \* **المعرفة الضمنية** : والتي تسير إلى معرفة شخصية تحتوي على معان داخلية و نماذج ذهنية وخبرات وتبصر وبديهة و هي نوعان احدهما تقني يعود إلى العمق و الآخر إدراكي يحتوي على أفعال و سلوكيات يومية ؛
- \* **المعرفة المعلنة** : و هي المعرفة التي يعبر عنها من خلال الحقائق والتعبيرات و الرسومات والتصورات، ويمكن توثيقها في الورق أو في الشكل الإلكتروني ؛
- \* **المعرفة التكنولوجية** : و هي جزء من المعرفة الضمنية و تعبر عن البراعة و الخبرة و المهارة في العمل؛
- \* **المعرفة الضحلة** : و تعني الفهم القليل لمؤشرات مساحات المشكلة؛
- \* **المعرفة العميقة** : و هي التي تتطلب التحليل العميق للمواقف المختلفة؛
- \* **المعرفة السلبية** : و هي التي تتم بناء على ربط المفاهيم معاد باستخدام طرق الاستنتاج والاستقراء؛
- \* **المعرفة الموجهة** : فهي المعرفة التي تبني على أساس عدد سنوات الخبرة في العمل و تصبح دليلا ومرشدا للسلوك نتيجة التعلم.

و هناك تصنيف آخر للمعرفة حسب lundvalle و الذي قسمها إلى أربعة أنواع و هي<sup>2</sup>:

- ✓ **معرفة ماذا ( Know-What )** : تعبر عن المعرفة حول الحقائق التي يمكن ترميزها ؛
- ✓ **معرفة لماذا ( Know-Why )** : هي معرفة حول المبادئ و القوانين ؛

<sup>1</sup> نضال محمد الزطمة، مرجع سابق، ص22

<sup>2</sup> سمراء كحيلات، تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية ، رسالة الماجستير، تخصص علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية و العلوم التجارية ، جامعة منتوي، قسنطينة، الج 1 زئر، 2008/2009 ، ص. 33

✓ معرفة كيف : ( Know-how ) و تعني المهارة و القابلية لتنفيذ مهمة معينة بنجاح؛

✓ معرفة من : ( Know-who ) و هي معرفة حول من يعرف ماذا و كيف.

هناك أنواع عديدة للمعرفة قد قسمها العلماء و لعل أشهرها هي التي قسمها نوناك و تاكوشي

هي معرفة ضمنية Tacit knowledge و معرفة صريحة Exiplici knoweledge

1. المعرفة الضمنية: Tacit knoweledge - و هي المعرفة الموجودة في عقول الأفراد غير

رسمية التي يعبر عنها بالطريقة الحدسية و النوعية و الغير قابلة للنقل و التعليم، وتوجد في عمل الأفراد

الفرق في المؤسسات و هذه المعرفة تعطي للمؤسسة، خصوصيتها وشخصيتها و قدرتها على إنشاء

توليد معارف جديدة، و وصفت بأنها الخيرات والتجارب لأعضاء مؤسسة زالتي لم توثق رسميا.

2. المعرفة الصريحة: Exiplici knoweledge - وهي معرفة رسمية نظامية معبر عنها كميًا،

قابلة للنقل والتعلم، ويمكن تسريها خارج المنظمة ونجدها في أشكال فكرية كما نجدها مجسدة في

منتجات المنظمة وخدماتها ومعايير تقييم العمل، ويمكن توضيح المقارنة بين معرفة ضمنية والصريحة من

خلال جدول التالي:

الجدول رقم (1) : يوضح مقارنة بين معرفة ضمنية و صريحة

المعرفة الضمنية	المعرفة الصريحة
- القدرة على التكيف والتعامل مع الجديد والحالات الاستثنائية	- القدرة على نشرها واعادة إنتاجها والحصول عليها
- الخبرة، معرفة كيف؟ ومعرفة لماذا؟	- وتقليدها عبر مراكز المؤسسة
- القدرة على التعاون	- القدرة على التعلم و التدريب
- الاشتراك في الرؤية	- القدرة على التنظيم
- نشر الثقافات	- رؤية بيانات مهمة
- التدريب والتعيين من اجل تحويل المعرفة	- تشغيل التعليمات
- التجريبية إلى قواعد ملموسة	- نقل المعرفة عن طريق خدمات منتجات وعمليات موثقة

المصدر: عامر إبراهيم، القنديلجي، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص37

ومن خلال هذا الشكل الذي يبين لنا العلاقة التكاملية بين البيانات و المعلومات والمعرفة،

حيث أن البيانات ومصادرها تكون من داخل المؤسسة و خارجها فتعالج بواسطة الحاسوب فتصبح

معلومة تنقل بواسطة وسائل وتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات فتتراكم هذه المعلومات لدى

المؤسسات فتصبح معروفة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات وكذلك المنتجات والخدمات التي

تقدمها المؤسسة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بركة عبد الملك، إدارة المعرفة كمدخل لتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، رسالة الماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة منتوري، ص4

الفرع الثاني: نشأة ومفهوم إدارة المعرفة

أولاً: مفهوم إدارة المعرفة

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الإدارية الحديثة و التي تلقي اهتماما متزايدا من قبل المهتمين بإدارة الأعمال، إذ تسعى العديد من الشركات إلى تحويل أعمالها إلى أعمال و نشاطات قائمة على المعرفة، فتعمل على توجيه استثماراتها اتجاه توليد المعرفة و الاهتمام بالنشاطات والأفراد والوسائل الأخرى التي تعمل على خلق المعرفة لتتحول إلى شركات تمتلك رأس مال فكري وتبتعد عن الأعمال التقليدية التي يقوم بها الأفراد العاديين قدر الإمكان، واتجهت صوب أفراد المعرفة الذين يعتبرون الأصل الأكثر أهمية ومساهمة في تحقيق المزايا التنافسية التي تسعى إليها العديد من الشركات فمن أتى بمصطلح أو مفهوم إدارة المعرفة؟

يمكن القول أن الجذور التاريخية بدأت منذ ظهور الإدارة العلمية والتي من أشهر رجالها فريدريك تايلور وهنري فايول وآخرون، ممن وضعوا المرتكزات الأساسية للإدارة العلمية ومن أبرزها<sup>1</sup>:

-وجوب تحقيق الكفاية الإنتاجية والبحث العلمي والقواعد والأصول.

-تقسيم العمل والتخصص وأن تكون جميع هذه المبادئ تحتوي على مضامين معرفية واضحة وتتطلب العمل على إنشاء وحدات إدارية قائمة على المعرفة، كما يمكن القول أن مصطلح أو تفسير إدارة المعرفة أتى من إدارة الاستثمارات التي تقدم معلومات بصفة استشارية حول موضوع معين فالشركات والأشخاص يستشيرون أصحاب المعرفة فهل تحتاج المعرفة إلى إدارة وهل يمكن إدارتها؟ لماذا؟

لكن هناك غموض حول مفهوم إدارة المعرفة، كما أنه لا يوجد إجماع حول ما يجب أن تكون عليه إدارة المعرفة وعلى أية حال فإن الابتكارات الحديثة المتصلة بثورة الاتصالات القائمة على الحاسب الآلي والبرمجيات الخاصة كان لها الأثر الأكبر في توفير وسرعة انتشار المعلومات والمعارف في أي زمان ومكان، إذ أسهمت بدرجة كبيرة في إبراز أهمية النشاطات المتعلقة بإدارة المعرفة لاختيار المعلومة التي تريد توظيفها بما تجدد الأهداف المنشودة وبالإضافة إلى ذلك فإن هناك عوامل كثيرة أدت إلى تعزيز أهمية دور إدارة المعرفة في تحقيق الكفاءة والفاعلية الإنتاجية في المنظمة ومن أهمها<sup>2</sup>:

أ -العولمة: ويقصد بها زيادة حجم التجارة العالمية بفضل انتشار التجارة الإلكترونية والتي كانت هي نتاج شبكة الاتصالات العالمية.

ب - شبكة الانترنت و زيادة حدة المنافسة و تشابك قنوات التوزيع و سرعة انتقال رؤوس الأموال والعمالة... الخ

<sup>1</sup> المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، <http://www.hrdiscussion.com> يوم الإطلاع 2011/01/12 الساعة 21:00.

<sup>2</sup> نجم عبود نجم إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مرجع سبق ذكره، ص95

ورغم التزايد والاهتمام الذي شهدته "إدارة المعرفة" خلال العقدین الأخيرین إلا أنه لا يزال هناك جدال حول المفهوم الحقيقي لإدارة المعرفة حيث يرى البعض أنه مفهوم يتمركز على الجهود الخاصة عبر الشبكة، و يرى فريق ثالث أن إدارة المعرفة هي آخر صراعات منتجي تقنية المعلومات والاستشاريين بهدف بيع حلولهم المبتكرة إلى رجال الأعمال المتلهفين لأية أداة يمكن أن تسهم في تحقيق الربحية والتقدم التنافسي.

وهذا على اختلاف ما كانت تعرف به إدارة المعرفة في كونها تمثل مجموع النشاطات والتطبيقات الحاسوبية ذات العلاقة بذلك وظهر ما يعرف بقواعد المعرفة في حقل الأنظمة الخبيرة، ويمكن القول أن هذا الغموض حول مفهوم إدارة المعرفة أدى إلى اللاستقرارية التعريف مما أفرز رؤى تتميز بالتنوع وفق ما يلي:

❖ إدارة المعرفة هي العملية المنهجية المنظمة للاستخدام الخلاق للمعرفة وإنشائها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية إلى معرفة تعاونية يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المنظمة.<sup>1</sup>

❖ إدارة المعرفة هي الجهود التي تبذل من أجل إتمام واستكمال الخطوات والوظائف التالية، تحصيل وتوزيع تفسير وتوظيف المعرفة.<sup>2</sup>

❖ إدارة المعرفة هي مدخل نظامي متكامل لإدارة المشاركة في كل أصول معلومات المشروع بما في ذلك قواعد البيانات، الوثائق، السياسات والإجراءات بالإضافة إلى تجارب وخبرات سابقة يحملها الأفراد العاملين<sup>3</sup>

❖ إدارة المعرفة هي تحويل الموجودات الفكرية إلى قيمة أعمال<sup>4</sup>

❖ إدارة المعرفة هي " التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المؤسسة وخارجها، وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المؤسسة وتحقيق تحسين في الأداء والارتفاع إلى مستويات أعلى من الإنجاز سواء بالنسبة لإنجازات المؤسسة ذاتها في فترات سابقة أو قياسا إلى إنجازات المنافسين<sup>5</sup>."

إن هذا الاختلاف الحاصل في تعريف إدارة المعرفة من حيث كونها منهجية معرفية للتسيير يدل دلالة قاطعة على أنها تتميز بالشمولية فهي تشمل كافة أجزاء المؤسسة وتقوم بتحويل موجودات المؤسسة الفكرية والمعلوماتية لتصبح خططا استراتيجية قابلة للتطبيق، فإذا كانت إدارة المعلومات تهدف

<sup>1</sup> صلاح الدين الكبيسي، حام خضير، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للإدارة، القاهرة، 2004، ص 48

<sup>2</sup> عبد الستار حسين يوسف " إدارة المعرفة كأداة من أجل البقاء والنمو " بحث مقدم في اطار الملتقى الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن 26-28 أبريل 2004 ص 8.

<sup>3</sup> Hackett, Brian, beyond Knowledge : how ways to work and learn, the conference, 2003, p 24

<sup>4</sup> Zerger, B. art of knowledge Management? Info cold, July 27, 1998, p 17.

<sup>5</sup> علي السلمي، إدارة المعرفة، دار غريب، القاهرة، 2004، ص 48

إلى تزويد المنظمة بالإمكانات التقنية والمعلوماتية فإن إدارة المعرفة تهتم بتشجيع التبادل المعلوماتي بل ويتعداه عندما تقوم إدارة المعرفة بتوليد المعرفة وتوظيفها وتبادلها في مختلف الأنشطة والعمليات فهي الأصل وجوهره القلب النابض للمؤسسة.

### ثانياً: أهمية إدارة المعرفة:

لقد أصبحت المؤسسات الاقتصادية أشد استيعاباً واستخداماً للمعرفة نتيجة سرعة التغيرات وتعاضم الفرص الناشئة عنها من ناحية، وتزايد المنافسة، وتعدد احتياجات العملاء من ناحية أخرى، كما أصبحت تلك المؤسسات أكثر اعتماداً على المعلومات، والمعرفة بغية تجديد منتوجاتها وخدماتها، والأساليب المستخدمة للوصول بكفاءة وسرعة إلى العملاء مقارنة بالمنافسين كما تزايدت استخدامات المعرفة في المؤسسات الاقتصادية ضمن عمليات البحوث والدراسات في المجالات التسويقية، والإنتاجية، والموارد البشرية، كما أصبحت الحاجة واضحة إليها في تصميم المنتجات، والخدمات وتطوير النظم والتقنيات، وأعمال التخطيط الإستراتيجي، واتخاذ القرارات ومتابعة الأداء وتقييم النتائج.

ضمن هذا السياق تتجلى أهمية إدارة المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية في جوانب رئيسية أهمها:

- ✓ بناء وتنمية قدرة المؤسسة على التعامل مع المتغيرات التنافسية مبكراً والاستعداد للتكيف معها
- ✓ توفر منظومة الكفاءات المحورية للمؤسسة مع إمكانية تفعيل قوتها التنافسية بسبب إحتياجها لرصيد معرفي يستخدم في استغلال الطاقات الإنتاجية وفي تقديم سلع وخدمات متميزة عالية الجودة تلبى رغبات العملاء
- ✓ إطلاق الطاقات الفكرية وقدرات الأفراد الفنية بالمؤسسة على كافة المستويات بما يساهم في رفع كفاءة العمليات وتحسين الإنتاجية وتوفير الحلول الأفضل للمشكلات
- ✓ تهيئة فرص تطور المؤسسة بمعدلات متناسبة مع قدراتها، والفرص المتاحة لديها من خلال الاستغلال المكثف لنتائج المعرفة ومنتجاته الثقافية المتجددة إلى جانب الخبرة المتراكمة للأفراد
- ✓ تحقق التكامل بين قدرات الموارد البشرية المبدعة من ذوي المعرفة ومتطلبات تقنيات الاتصالات والمعلومات حتى تصبح للمؤسسة القدرة على رصد المعرفة من مختلف المصادر، ومعالجتها بالتحليل والتحديث وإتاحتها للاستخدام الفعال في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات وتشغيل الأنظمة والوظائف والعمليات.
- ✓ تساعد إدارة المؤسسة على تغيير إطارها الفكري، وتحديث المفاهيم، والخبرات، والثقافات وتوظيفها
- ✓ توفر المعرفة اللازمة لاختبار نماذج التميز التنافسي المناسب للمؤسسة حسب مواردها الاستراتيجية
- ✓ توفر المناخ الإيجابي المحفز للعاملين ذوي المعرفة بما يؤدي الى إطلاق معرفتهم الكامنة ودفعهم لتنميتها

- ✓ اعتماد المستوى المعرفي كأساس لتقسيم الوظائف وتحديد الصلاحيات وتقديم المزايا والحوافز
  - ✓ تساعد المؤسسة في استعادتها توازنها وتقليل خسائرها أثناء تعرضها للأزمات خاصة التنافسية منها
- تعتبر المعرفة مورداً يجب استغلاله وإدارته بفاعلية، وهذا ما أدركته العديد من المؤسسات من خلال الدراسات والمساهمات النظرية والتطبيقية حول موضوع إدارة المعرفة، كما أصبحت مورداً استراتيجياً للمؤسسات التي طورت منذ مدة أساليب إدارة المعرفة من خلال تحديد التكوين، مكاتب المناهج ( *des* *les réseaux methoudes* ) أو مخابر البحث والتطوير التي تأخذ على عاتقها تطوير وإنتاج المعرفة.

### ثالثاً: نشأة إدارة المعرفة

مما لا شك فيه أن مختلف التحديات التي تواجه المؤسسات ساهمت في ظهور " إدارة المعرفة"، والتي تتمثل في الانتقال الواضح إلى اقتصاد المعرفة، وما رافقه من مظاهر وقوانين جديدة غيرت بصورة جذرية مفاهيم النظرية الاقتصادية التقليدية، فضلاً عن ظهور مجتمعات المعلومات والمعرفة وبالتالي تبدلت مكان وأليات بناء القوة الحضارية وتحولت القيمة من المادة إلى المعرفة، وانتقلت مزايا المنافسة إلى موارد المعرفة). ورأس المال الفكري<sup>1</sup>

إن إدارة المعرفة قديمة وجديدة، فقد درج الفلاسفة على الكتابة في هذا الموضوع منذ آلاف السنين، لكن الاهتمام بميكانيكية أماكن العمل هي جديدة نسبياً، ومن المؤكد أن الكثير قد كتب عن هذه العلاقة، ولكن معظمهم كان خلال السنوات القلائل الماضية، وفي المؤتمر الأمريكي الأول للذكاء الاصطناعي، أشار ادوارد فراينيوم إلى عبارته الشهيرة المعرفة قوة *knowledge is power* ومنذ ذلك الوقت ولد حقل معرفي جديد أطلق عليه هندسة المعرفة ومع ولادته استحدثت سيرة وظيفة جديدة هي مهندس المعرفة.

وفي النصف الأخير من التسعينات ظهر حقل جديد آخر، نتيجة لإدراك أهمية المعرفة في عصر المعلومات وهو " إدارة المعرفة " وقد تبع هذا التطور تغيير في عناوين الدوريات المتعلقة بالموضوع من بينها كمثال تغيير عنوان مجلة تغيير وإعادة هندسة إدارة الأعمال إلى إدارة ومعالجة المعرفة، حيث أصبح موضوع إدارة المعرفة من المواضيع الساخنة والأكثر ديناميكية في الإنتاج الفكري في الإدارة<sup>2</sup>.

و لقد أسهم عدد من منظري الإدارة في نشأة وتطوير إدارة المعرفة، ومن بينهم على وجه الخصوص بيتر دراكر، وبول استراسمان وبيتر سنج في الولايات المتحدة الأمريكية، فلقد أكد دراكر *DRUCKER*، وستراسمان *STRASSMAN* على الأهمية المتزايدة للمعلومة والمعرفة الصريحة كموارد تنظيمية<sup>3</sup>

<sup>1</sup> غنيم أحمد محمد، نظم دعم القرار، دار الوفاء، القاهرة، 2004، ص 04

<sup>2</sup> نعيمة حسن جبر زوقي، رؤية مستقبلية للور اختصاصي المعلومات في إدارة المعرفة، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية، مجلد (9)، العدد الثاني 2004، ص 166.

<sup>3</sup> الثبيتي، جويبر مطر، إدارة المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي والجامعات، بحث منشور في مجلة التربية والتنمية، العدد 26، القاهرة، 2002، ص 38



كما ركز سينج SENGÉ على المنظمة التعليمية learning organization كبعد ثقافي في إدارة المعرفة، وقد درس كل من كريس ارجيريس CHRIS ALGYRIS و كريستوفر فريباتليك و ليوناردو دوروسي، وغيرهم في مدرسة هارفارد للأعمال الأوجه المختلفة لإدارة المعرفة وتعود بداية ظهور إدارة المعرفة إلى دون مارشارند DON MARCHAND في بداية الثمانينات من القرن الماضي، باعتبارها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات.

كما تنبأ دكر DRUCKER بأن العمل النموذجي سيكون قائماً على المعرفة وبأن المؤسسات ستتكون من صناع معرفة knowledge workers يوجهون أدايتهم من خلال التغذية العكسية لزملائهم ومن الزبائن.

ويرجع البعض إدارة المعرفة إلى عام 1985 م، عندما قامت شركة بي كارد هولت الأمريكية بتطبيقها ولكن في هذه الفترة لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وتأثيرها على الأعمال، حيث أن وول ستريت أكبر سوق مالي في العالم تجاهل إدارة المعرفة في بادئ الأمر، خاصة محاولات تحديد قيمة نقدية للمعرفة، وإن كان قد اهتم بها بعد ذلك<sup>1</sup>.

كما شهدت فترة الثمانينات أيضاً تطوير نظم إدارة المعرفة التي تعتمد على العمل المؤدي في نظم الذكاء الصناعي والخبرة، مقدمة لنا مفاهيم مثل اكتساب أو استحواذ المعرفة، وهندسة المعرفة، والنظم القائمة على المعرفة.

ولتقديم أساس تكنولوجي لإدارة المعرفة، فقد بدأت مجموعة من الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية مبادرة لإدارة أصول المعرفة في عام 1989 م.

كما بدأت المقالات عن إدارة المعرفة في دوريات مثل ريفوسلون management review sloan وعلوم التنظيم organisation science ودورية هارفارد للأعمال Harvard business review وغيرها.

وفي منتصف التسعينات ازدهرت مبادرات إدارة المعرفة بفضل الانترنت حيث بدأت شبكة إدارة المعرفة في أوروبا والتي أنشأت في عام 1989 م وأكثر شرعت في نشر نتائج عن استفتاء حول إدارة المعرفة بين الشركات الأوروبية على شبكة الانترنت في عام 1994 م.

<sup>1</sup> نسيم حمودة، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية، مكتبة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، 2010، ص 44

ومما هو ملاحظ أن الاهتمام به أخذ يتزايد و خاصة بعد أن تبنت الكثير من المؤسسات مفهوم إدارة المعرفة، وعلى غرار ذلك فقد شهد عام 1999 م تخصيص البنك الدولي 4 % من الميزانية لتطوير أنظمة إدارة المعرفة.<sup>1</sup>

أما اليوم فيمكن ملاحظة أبعاد هذا التطور الذي لحقت إليه إدارة المعرفة من خلال ما يلي:<sup>2</sup>

- منتديات المعرفة التي تزايدت بشكل كبير من أجل تبادل مفاهيم وأساليب وممارسات إدارة المعرفة كما هو الحال في " ناديياهو! " " (yahoo club) " والمنتدى الدولي لإدارة المعرفة .  
(international.km form)

- مؤتمرات إدارة المعرفة والتي أصبحت تتكاثر في كل مكان.

- شهادات في إدارة المعرفة فقد تأسست مراكز لمنح شهادات في إدارة المعرفة مثل جامعات إدارة المعرفة المفتوحة (open university.of km) مركز تكنولوجيا المعرفة , cnet K ,

### Technology

ويبدو واضحاً وجلياً مما سبق أن الفترة الممتدة من بداية الثمانينات إلى منتصف التسعينات من القرن الماضي هي مرحلة النشأة و الاهتمام بموضوع إدارة المعرفة، إلا أن الانطلاقة الحقيقية لإدارة المعرفة بمفهومها الحديث هي منتصف التسعينات وبالضبط بعد تنفيذ البرامج الناجحة لمبادرة المعرفة في شركة سكانديا " skandia " للتأمين، وفي مختبرات بكمان " beckman " وغيرها.

### الفرع الثالث: مبررات التحول إلى إدارة المعرفة:

في الماضي كانت المؤسسات تركز على الموارد (الأرض، رأس المال والعمل) في العمليات الانتاجية، لكن في العصر الحالي يجب ان نضيف مورد آخر، ألا وهو المعرفة حيث تعتبر مورد استراتيجي هام يقودها للنمو والاستمرارية بالابداع والابتكار لذلك أصبحت أدارتها كمهمة اساسية لتحقيق ميزة تنافسية.

هناك العديد من العوامل التي ساهمت في تحول المؤسسات للاهتمام بإدارة المعرفة ، فهو استجابة لعدة متطلبات ومؤثرات بيئية داخلية وخارجية يمكن أن نلخصها في التقاط التالية<sup>3</sup> :

- تعاظم دور المعرفة في النجاح المؤسسي، لكونها فرصة كبيرة لتخفيض التكلفة ورفع موجودات المؤسسة التوليد الإيرادات الجديدة.

<sup>1</sup> برس يورك، إدارة المعرفة، سلسلة المميزون الإدارية، لوجمان للنشر، القاهرة، 2005، ص 07

<sup>2</sup> نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 94 .

<sup>3</sup> مبارك بوعيشة ، ليليا بن منصور ، مرجع سابق ، ص 10.

- العولمة التي جعلت المجتمعات العالمية الآن تماس مباشرة بوسائل سهلة قليلة التكلفة كالفصائيات والانترنت والتي أسهمت في تسهيل خلق وتبادل التقارير وتوفير نظم الاتصال عن بعد وتوفير بنية تحتية أخرى للاتصالات.
- إمكانية قياس المعرفة ذاتها، حيث أصبحت غالبية المؤسسات قادرة على التماس اثر المعرفة في عمليات الأعمال فيها وقادرة على قياس هذا الأثر بشفافية أكبر.
- إدراك أسواق المال العالمية أن المعلوماتية والمعرفة هي مصدر الميزة التنافسية وهي أهم من المصادر التقليدية مثل الأرض ورأس المال.
- تشعب إدارة المعرفة و تزايد احتمالات تطبيقاتها ، فضلا عن جو أنواع متعددة من المعرفة وأنواع متعددة من النظم والعمليات التي تدعم تطبيقها.
- تزايد الإدراك أن القيمة الحقيقية بعيدة المدى للمعرفة لا تعتمد بالضرورة على قيمتها في لحظة توليدها .
- الطبيعة الديناميكية للموجودات المعرفية وامكانية تعزيزها المستمر بتطوير معرفة جديدة يجعل من إدارتها عملية معقدة ، تحتم التوجه نحو تطوير برامج لإدارة المعرفة.
- اختلاف طبيعة المعرفة كثيرا عن البيانات والمعلومات ، فضلا عن اختلاف نظم تفسيرها ونقلها عن نظم المعلومات ، و بالتالي تختلف القيم المضافة لها عن القيمة المضافة للمعلومات.
- التغيير الواسع في أذواق واتجاهات العلماء مما جعل الأنماط الإدراكية غير ملائمة لمواكبة تلك التغيرات.
- اتساع المجالات التي نجحت إدارة المعرفة في معالجتها خاصة في مجال التنافس والإبداع والتجديد والتنوع
- كما تهدف إلى الإبداع الواعي والتصميم الهادف والتكيف للاضطرابات والتعميق البيئي والتنظيم الذاتي والذكاء و التعلم.
- خلق قيمة للأعمال من خلال التخطيط لها وجودة العمليات وإدارة و تطوير العاملين وادارة العملاء وتقييم الإنتاج.
- وهناك من يرى مبررات أخرى للتحويل نحو اتجاه إدارة المعرفة و هي كما يلي 1 تحسين عملية اتخاذ القرارات : إذ تتخذ القرارات بشكل أسرع خاصة في المستويات الإدارية الوسطى ويرى مبررات أخرى للتحويل نحو اتجاه إدارة المعرفة و هي كما يلي:
- تحسين عملية اتخاذ القرارات ، إذ تتخذ القرارات بشكل أسرع خاصة في المستويات الإدارية الوسطى و الدنيا و باستخدام موارد اقل وبشكل أفضل كما لو أنها اتخذت من قبل المستويات الإدارية العليا.

- تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها بطريقة أفضل ، لأنه ليس هناك حاجة ماسة لشرح وتوضيح تلك القرارات تكون اقصر.
- يصبح الموظفون أكثر وعيا لما يحدث في بيئة العمل، وبالتالي فإنهم يتفهمون ما يحدث بشكل أفضل ، كما وتنخفض نسب الغياب.
- يصبح الموظفون أكثر وعيا فيما يتعلق بعمليات التشغيل ، ومحتوى وطبيعة المنتجات والخدمات وحاجات العملاء والزبائن ، وسياسة الشركة واجراءاتها ، وبالتالي يصبحون قادرين على انجاز أعمالهم بجودة أفضل ويعملون على تصحيح الأخطاء دون الحاجة إلى تدخل المشرفين.
- و يصبح الموظفون أكثر قدرة على التعاون فيما بينهم بصورة أفضل ؛ إذ يصبح لديهم فهم أكبر حول كيفية اعتماد كل منهم على الآخر.
- قدرة المؤسسة على إرضاء الزبائن أفضل ؛ من خلال تقديم منتجات وخدمات واستجابات ذات نوعية أعلى.
- العمل على تحسين العمليات الداخلية الأمر الذي يؤدي إلى خفض التكاليف.
- العمل على تحسين الإبداع داخل المنظمة والذي يعتبر العنصر الأساسي للمنافسة الآخذة بالازدياد والإبداع لا يقتصر فقط على توليد منتجات وخدمات جديدة ، ولكنه يعني أيضا رؤية الأشياء القيمة بمنظور جديد

**المطلب الثاني: متطلبات إدارة المعرفة وخصائصها ومجالات استخدامها:**

**الفرع الأول: متطلبات إدارة المعرفة:**

هناك عناصر أساسية تقوم عليها إدارة المعرفة، لا بد من أخذها بعين الاعتبار عند تصميم برامج وأنظمة إدارة المعرفة وهذه العناصر هي الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، عمليات إدارة المعرفة، والهيكل التنظيمي. و سنحاول في هذا المطلب أن نشرح كل عنصر على حدة و بالتفصيل، لأن فهم إدارة المعرفة يعتمد أساسا على فهم العناصر التي تقوم عليها،

**أولا: الموارد البشرية :**

يلعب العنصر البشري دورا هاما وبارزا في إنجاح مبادرة تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة، ويعتمد نجاح المؤسسة في تطبيقها لبرامج إدارة المعرفة على مدى قدرتها على التعامل مع المعرفة الضمنية لدى المورد البشري والعمليات والتكنولوجيا بكفاءة وفاعلية، وإذا كان استنباط ونشر وتوزيع المعرفة الكامنة في العمليات والتكنولوجيا ليس صعبا، فإن التحدي الحقيقي يظهر لدى المورد البشري، خاصة أولئك الذين يحتفظون بعقلية مقاومة للتغيير ورفض المشاركة بالمعرفة. إن الثقافة السائدة في المؤسسة تلعب دورا أساسيا في نجاح مشروع إدارة المعرفة، وهناك بعض الأسباب التي تدفع الأفراد إلى مقاومة المشاركة بالمعرفة ومنها:

\* يتمتع الخبراء والمتخصصين بدرجة عالية من التقدير والاحترام من قبل الزملاء والمسؤولين نتيجة مهارتهم وهم غير مستعدين للتنازل عن هذا التقدير؛

\* قلة الوقت المتوفر يدفع العديد من الأفراد إلى مقاومة المشاركة في معرفتهم وخبراتهم؛

\* عدم توفر أنظمة مكافئة وتحفيز ملائم يدفع الأفراد للمشاركة بما لديهم من معرفة.

إن الاستفادة من المعرفة وحسن إدارتها يستوجب على إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة أن تسمح لكل فرد فيها أن يتحدث مباشرة و يستفيد من أكثر الأفراد وأحدثهم خبرة فيها، ويساهم ذلك في أن يشعر الأفراد الذين يقدمون مثل تلك المعلومات المفيدة بالأهمية والاحترام. كما أنه من الضروري أن توفر المؤسسة الحوافز المناسبة لذوي المعرفة والكفاءة المتميزة، التي تحفزهم على إشراك غيرهم بما لديهم من معارف وخبرات، وأقلها الحوافز التي تضمن استمرار و تمتعهم بالاحترام، بعد أن يقدموا ما لديهم من معرفة للغير. وتطوير نظم الإدارة بتوفير الدعم والشعور بالتمكن من الإدارة العليا وتلخص الأدوار التي يؤديها العنصر البشري في إدارة المعرفة في الآتي:

- تسهم بصيرة الإنسان في إغناء المعرفة المتوفرة في المعلومات من خلال تنظيم المعلومات ، وفي كيفية ربطها مع بعضها البعض، وكذلك عبر التقييم المستمر للمعلومات المحفوظة في الأنظمة التقنية؛

- تقييم وتعزيز وقبول أو رفض وحساب فوائد المدخلات من المعلومات، كي يجري تحويلها إلى معرفة ويكون من أبرز أدوارهم تحديد من سيجري توصيل هذه المعرفة إليه؛.
- تعد عقول الأفراد المبدعين أهم مصادر المعرفة، حيث تخلق الأفكار اللامعة؛
- تعد الخبرات المكتسبة من خلال التعليم الرسمي والمهارات المتميزة والمقصورة على جماعات قليلة نسبياً، سمات يختص بها المورد البشري دون الموارد الأخرى.<sup>1</sup>

### ثانياً: تكنولوجيا المعلومات:

توفر تكنولوجيا المعلومات الحديثة الكثير من الإمكانيات لإدارة المعرفة مثل: شبكة المعلومات، والشبكة الداخلية Internet، وبرنامج تصفح Browsers، ومخازن البيانات، ومصفاة البيانات Filer Data، وبرنامج Software مما يسهل ويسرع من إدارة المعرفة في المنظمات. ولكي تكون هناك عملية مستمرة لتبادل المعرفة، يجب أن تتوفر أربعة شروط في نظام التكنولوجيا هي:

القدرة على إدراك ومراقبة وإجراء مسح للنواحي المهمة في البيئة المحيطة، والقدرة على ربط هذه المعلومات بالقيم والقواعد الإرشادية لسلوك النظام، والتعرف على القيود ذات الدلالة عن هذه القيم والقواعد، والقدرة على البدء في القيام بأفعال إصلاحية مناسبة عن التأكد من وجود تناقضات. وقد أكدت الدراسات أن نظم إدارة المعرفة تفيده المنظمة في تحقيق اتصال أفضل، من حيث السرعة والجودة والشفافية والمشاركة من قبل العاملين. كما تساعد في تحقيق كفاءة أعلى من حيث تقليل وقت حل المشكلات وتخفيض العمالة.

ويؤدي استخدام نظم مساندة الأداء الاليكتروني إلى مزيد من التعلم، من خلال الأداء، والتعلم الفردي، وتوليد معرفة جديدة باستمرار، والقدرة على الحصول على المعرفة وتخزينها. ومع حتمية وجود كل هذه الوظائف والإمكانيات أصبح هناك وظيفة جديدة بتسميات مختلفة في المنظمات التي تهتم بإدارة المعرفة، وهي مديرية المعرفة Chief Knowledge Office Knowledge Department Manager . لقد تبين من خلال التحليل السابق أن إدارة المعرفة مفهوم جديد ولها أهمية بالنسبة للمنظمات كما تعرفنا على مراحل الحصول على المعرفة وأن هناك متطلبات لتطبيق إدارة المعرفة تتمثل في ضرورة أن يكون الهيكل التنظيمي مرناً وأفقياً، وليس رأسياً، وأن تكون هناك قيادة واعية ومهتمة بتطبيق إدارة المعرفة ومشجعة لتبادل المعلومات بين العاملين، مع إتاحتها للمواطنين. كما يجب أن تكون الثقافة التنظيمية مواتية لتطبيق إدارة المعرفة، فتنطوي على القيم التي تشجع التعلم الذاتي والحرص على الاستفادة من الآخرين والتعلم منهم، وإرضاء المواطنين و المتعاملين

<sup>1</sup> كمال العقاب - مرجع سبق ذكره - ص 05.

مع المجالس والإدارات الحكومية. وإلى جانب ما سبق، يتعين توافر تكنولوجيا المعلومات التي يمكن من خلالها تبادل المعلومات.<sup>1</sup>

### ثالثاً: الأنشطة الإدارية:

المؤسسة التي تسعى إلى تطبيق إدارة المعرفة عليها أن تكيف أنشطتها الإدارية من "تخطيط، تنظيم، توجيه، ورقابة" مع عمليات إدارة المعرفة، وسنقوم هنا بمحاولة شرح كيف أن المؤسسة ستستطيع تكيف أنشطتها الإدارية من خلال العناصر التالية:

### 1) الالتزام الاستراتيجي :

بشكل عام لا بد أن تكون هذه الجهود متغلغلة في جميع أركان المؤسسة، ولا بد أن يشجع المديرون جميع أنواع السلوك المؤدي إلى المعرفة، وهنا يستحسن إنشاء إدارة خاصة للمعرفة ويتولاها مدير المعرفة الرئيس، وعلى عاتقه تقع مسؤولية "تأسيس فريق إدارة المعرفة" لكي تكون المؤسسة قادرة على تبني وتطبيق برامج إدارة المعرفة، حيث تتمثل مسؤولياته في ما يلي:

- المسح الدقيق والمستمر للبيئة الداخلية والخارجية للكشف عن الفرص والتحديات المحتملة لتستعد المؤسسة لمواجهةها باستمرار دون أن تفاجأ بها؛

- إدارة وصيانة مداخل إدارة المعرفة ومحتوياتها لكي تتكيف تماماً لتلبية ومقابلة مطالب المستخدمين؛

- بناء فريق لتطبيق إدارة المعرفة والذي يتولى مهمة التطبيق المثالي للمعرفة الجديدة في الأقسام؛

- بناء الوعي حول برامج إدارة المعرفة باستمرار ونشر النجاحات التي تحققت نتيجة تطبيق هذه البرامج بين الأفراد من خلال ورش العمل ومناهج التدريب؛ التأكد من بقاء الشبكات عاملة وفعالة في تنفيذ مسؤولياتها ومتابعة ذلك باستمرار.

### 2) الهيكل التنظيمي:

إذ يعد من المتطلبات الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة بما يحتويه من مفردات قد تقيد الحرية في العمل وإطلاق الإبداعات الكامنة لدى الأفراد، لذا لا بد من هيكل تنظيمي يتصف بالمرونة ليستطيع الأفراد إطلاق إبداعاتهم والعمل بحرية لاكتشاف وتوليد المعرفة، و يعتبر الهيكل التنظيمي الشبكي أحسن حل لذلك بحيث يلغي العوائق التنظيمية، ويكسر الحواجز بين المستويات التنظيمية، ويسهل الاتصال بين

<sup>1</sup> عبد الوهاب، سمير محمد، دور القيادة المحلية في إدارة المعرفة مع الإشارة إلى رؤساء المدن المصرية. القاهرة، مركز دراسات واستشارات لإدارة العامة - بدون سنة النشر - بدون صفحة.

مختلف أقسام المؤسسة بما يخدم عمليات إدارة المعرفة. حيث يعتبر مهما جدا لإدارة المعرفة عن طريق خلق ثقافة إيجابية داعمة .

### 3) العامل الثقافي:

حيث يعتبر مهما جدا لإدارة المعرفة عن طريق خلق ثقافة إيجابية داعمة للمعرفة وإنتاجها وتقاسمها وإدارة المؤسسة على أساس المشاركة بالمعرفة والخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة في العلاقات بين الأفراد وتأسيس ثقافة مؤسسية داعمة للمعرفة، ولتوليد هذه الثقافة لا بد من وجود مناخ تنظيمي مناسب قائم على الثقة ويقدر جهود الأفراد ويشجع الثقافة التشاركية.

### 4) السياسات التحفيزية :

تطبيق سياسات تحفيزية مناسبة يكون له الأثر الأكبر في تفجير الطاقات المعرفية الكامنة لدى الأفراد، وفي جميع عمليات إدارة المعرفة، وخاصة في مرحلتي توليد المعرفة والتشارك فيها فان توفير الحوافز المناسبة من شأنه أن يساعد بشكل كبير على تفجير الطاقات الإبداعية الكامنة لدى الأفراد مما يسهم وبشكل كبير في توليد المعرفة كما أنها تشجع الأفراد على تقاسم معارفهم والتشارك فيها. وقد تلجأ المؤسسة إلى ربط عملية التقييم والترقية فيها بمدى توليد المعرفة وتقاسمها وتطبيقها في العمل. ولا ننسى أن توفر المعرفة من غير تطبيقها لا يعني شيء، بالإضافة إلى أن التطبيق غير السليم للمعرفة في ميادين العمل لا جدوى منه إطلاقا، كما يتطلب وجود نظام حوافز يدفع الأفراد إلى تقاسم المعرفة، وقد يكون التحفيز سلبيا من خلال التخويف أو إيجابيا من خلال التحفيز المالي.



## الفرع الثاني: خصائص إدارة المعرفة

### أولاً: خصائص الوظائف في المؤسسة المسيرة معرفياً

تعكس خصائص وظائف المعرفة قدرة الكفاءات على التخطيط، والابتكار، واتخاذ القرارات المؤثرة على السلوك التنافسي للمؤسسة، بحيث يمكن التفريق بين خصائص الكفاءات في وظائف المعرفة، ذلك أن نجاحها في أداء الوظائف المعرفية يعتمد على قدرتهم على التأثير المتبادل والتعاون الفعال والمستمر بينها، وعلى قدرة التكيف مع غيرهم في التنظيم من خلال المعرفة والخبرة والسلوك الذي يضمن التهديد والنزاع (فرق العمل، حلقات الجودة... الخ)، ومن أهم الخصائص السلوكية للكفاءات في المؤسسة المسيرة بالمعرفة مايلي<sup>1</sup>:

- حيازة عمال المعرفة لسلطات كاملة تحقق التوازن في أداء الأعمال؛
- ارتباط إنتاجية الكفاءات في وظائف المعرفة على التفاعلات المركبة للذكاء والابتكار، والمؤثرات البيئية؛
- تعتبر الكفاءات العاملة في الوظائف المعرفية أكثر قدرة على التجديد، والابتكار بحكم خبرتها في حل المشكلات ومهارات اتخاذ القرار؛
- تمتع الكفاءات في الوظائف المعرفية بدوافع ذاتية ورغبة متميزة في الانجاز الذاتي، مما يساعد على ضرورة توفير مناخ جماعي يولي أهمية للقيم الجماعية والمعرفة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- يجب أن يتوفر للكفاءات في وظائف المعرفة حرية اختيار أساليب العمل، فالمناخ التنظيمي المعقد لا يناسب الوظائف المعرفية في المؤسسات
- لإدارة المعرفة جملة من الخصائص يمكن حصرها في الآتي<sup>2</sup>:

- ◀ تحتوي على أنشطة وممارسات وسياسات وبرامج ترتبط بالمعرفة.
- ◀ إنها إدارة نظامية صريحة وواضحة.
- ◀ إختيار المعرفة، تنقيحها، ترشيحها، تبويبها، تصنيعها وتنظيمها.
- ◀ إستخدام المعرفة وتوظيفها بما يخدم مصلحة العمل، مثل: إستخدامها في التخطيط واتخاذ القرارات وحل المشكلات.
- ◀ نشر المعرفة عبر الوسائل المتاحة.
- ◀ إستخدام مخرجات المعرفة برسم عمليات التعلم وبناء منظومة المعرفة والتخطيط الإستراتيجي.
- من خلال ما سبق يمكن القول أن المعرفة ضمنية وموجهة بالأفعال ومدعومة بالقواعد ومتغيرة باستمرار.

<sup>1</sup> فريد النجار، إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999، ص331

<sup>2</sup> إبراهيم خروف الملكاوي، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 5116، ص66:

الفرع الثالث: مجالات استخدام إدارة المعرفة

مجالات استخدام إدارة المعرفة<sup>1</sup>:

إن أي عمل يحتاج إلى معرفة للقيام به بأفضل وجه، وعليه فإن المعرفة تستخدم في كل شيء، وفي المجالات التنظيمية أي الشركات ومنظمات الأعمال فإن أبرز مجالات استخدام المعرفة بالإضافة إلى المجالات الأخرى ما يلي:

1. اتخاذ القرارات في جميع المجالات حيث تساعد إدارة المعرفة متخذي القرارات بالحصول على المعلومات المطلوبة كافة، لاتخاذ قرار معين والتي تمكن متخذ القرار من فهم جميع جوانب الموضوع وأبعاده وانعكاساته كافة.
2. التخطيط الاستراتيجي: حيث أن الشخص الذي يتمتع بمعرفة وخبرة أقدر على التخطيط من غيره. وبالتالي فإن المعرفة تفيد بشكل كبير في وضع وتطوير الخطط الاستراتيجية.
3. تخطيط العمليات وإعادة هندستها: أي إعادة تصميم العمليات وإجراءات العمل
4. الاتصالات حيث تسهل عملية الاتصال لنقل المعلومات من خلال تقنية المعلومات الاستراتيجية المستخدمة
5. إضافة قيمة للمنتج أو الخدمة.
6. مجالات البحث والتطوير.

وقد أشار (Wiig) 2 إلى أن الأفراد يستخدمون المعرفة ضمن أربعة مستويات مفاهيمية، على

النحو التالي:

**المستوى الأولي**، وهو مستوى وضع الأهداف او المعرفة المثالية Idealistic (معرفة الرؤية، والهدف، والأنموذج) إن جزءا من هذه المعرفة معروف وشائع بشكل جيد، بل هو ظاهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معه بشكل واع. ومع ذلك، فإن الجزء الأعم من هذا النوع ليس معروفاً إذ أنه معرفة ضمنية، ولا يمكن الوصول إليها إلا بشكل غير واع، وهي تستخدم لتحديد ما هو ممكن، ولتوليد الأهداف والقيم (معرفة لماذا Know - Why).

**المستوى الثاني**: وهو مستوى المعرفة النظامية Systematic (معرفة النظام، والخطة ومرجعية المنهجية).

إن المعرفة النظرية التي يمتلكها الأفراد حول إرساء النظم، والمبادئ العامة واستراتيجيات حل المشكلة، هي معرفة ظاهرة، ومعروفة لدى الأفراد إلى حد بعيد. ويستخدم الأفراد هذه المعرفة من أجل

<sup>1</sup> ربحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة ، عمان ، دار الصفاء للنشر والتوزيع الطبعة 2008 ص 185- 186  
<sup>2</sup> Wiig, karl. Knowledge Management, 1993. p.11.

تحليل مداخل وبدائل جديدة، وتركيبها، والتفكير فيها بعمق: أي أنها تستخدم من أجل تكوين فهم حول كيف تعمل الأشياء، وكيفية البدء (معرفة ذلك Know – That).

**المستوى الثالث:** وهو مستوى المعرفة البراغماتية Pragmatic (معرفة اتخاذ القرار والمعرفة الواقعية). إن معرفة اتخاذ القرار هي معرفة عملية Practical وغالبا تكون ظاهرة. ويستخدم الأفراد هذا المستوى من المعرفة من أجل القيام بالأعمال اليومية، واتخاذ القرارات (معرفة كيف know – How).

**المستوى الرابع:** وهو مستوى المعرفة الأوتوماتيكية Automatic (معرفة الأعمال الأوتوماتيكية). وفي هذا المستوى يكون الأفراد على معرفة والفئة بهذا النوع من المعرفة التي قاموا باتتمتها، وقد أصبحت في معظمها معرفة ضمنية، إذ يستخدمها الأفراد لتنفيذ المهام بشكل أوتوماتيكي، أي دون تفكير واع ويشير Warner و Witzel (2004,94) و Phatak و Bhagat و Kashlak (2005,342) إلى أن إدارة المعرفة يمكن استخدامها داخل المنظمات من أجل تنفيذ العديد من المهام والنشاطات، ومنها<sup>1</sup>:

- ✓ وضع خطة البحث والتطوير استنادا على قيم المعرفة لتوليد المعرفة المفقودة، واستغلال التجارب والخبرات الموجودة.
- ✓ دعم عملية إعادة هندسة عمليات الأعمال من خلال وضع توزيع أفضل لنشاطات المعرفة.
- ✓ تحليل وإعادة تصميم عملية نقل المعرفة وتبادلها بين وظائف التشغيل.
- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية لمجموعات المستخدمين من أجل تنفيذ أفضل للمهام الموكولة إلى العمال.
- ✓ إجراء المراجعة الدورية لدراسة بروفيلات الأفراد فيما يتعلق بمجالات المعرفة.
- ✓ إجراء مسح خاص بالمعرفة في بعض دوائر التشغيل من أجل تحديد وظائف المعرفة التي يحتاجه إلى اهتمام من قبل الإدارة.
- ✓ تحليل أزمات المعرفة و (فجوات الاتصال) والحد منها.
- ✓ تطوير نظم الخبرة مع التأكيد على ضرورة استنباط المعرفة وتدوينها.
- ✓ تقييم الأفراد وإجراء المراجعات الدورية الخاصة بهم
- ✓ رسم خريطة المعرفة
- ✓ تخطيط وتنظيم استراتيجية نظام الخبرة في المنظمة
- ✓ دعم أساليب إدارة الجودة الشاملة.

<sup>1</sup> حجازي، هشام، إدارة المعرفة: مدخل نظري - عمان: الدار الاهلية ، 2005 ص 29-130

- ✓ تحديد المنتجات والخدمات التي يمكن أن تقدمها المنظمة مستقبلا اعتمادا على الخبرة الموجودة في مختلف الدوائر.
  - ✓ التأكد من وجود المعرفة الصحيحة، والمستويات الاحترافية اللازمة بهدف تنفيذ مهام العمل في مختلف المجالات.
  - ✓ تحديد وظائف المعرفة الرئيسية من أجل تحسين عمليات التشغيل، وتحسين الطريقة التي يتم بها إنجاز العمل.
  - ✓ إجراء المسوحات الخاصة بالمعرفة في مختلف وظائف الأعمال ضمن كل دائرة وذلك بهدف تحديد مواطن القصور وتوجيه اهتمام الإدارة بها.
  - ✓ إرساء ثقافة إدارة المعرفة داخل المنظمة بهدف تسهيل عملية توليد المعرفة، وترميزها وتخزينها، ونقلها، واستخدامها.
  - ✓ تحديد وتقوية الكفايات الرئيسية.
  - ✓ تطوير نظم الخبرة مع التأكيد على ضرورة استنباط المعرفة وتدوينها.
  - ✓ انتزاع الخبرة من الأشخاص الذين يغادرون المنظمة وتدوين هذه المعرفة , (Wiig, 1993, 29)
- (Wiig, 1994, 186)

### المبحث الثاني: البنية التحتية لاقتصاد المعرفة

توجد مجموعة من الركائز يمكن من خلالها الحكم على مدى جاهزية كل دولة في العالم للاندماج في إقتصاد المعرفة، وفيما يلي عرض لأهم هذه الركائز والمتمثلة في البيئة الرقمية ومدى جاهزيتها من معلومات وإتصالات بالإضافة الى التعليم والبحث العلمي والتطور التكنولوجي المتوفر بها

#### المطلب الاول: البيئة الرقمية مفهومها وخصائصها ومهارات البحث عن المعلومات فيها

هناك حقيقة لا بد من التأكيد عليها وهي أن عصرنا الذي نعيشه هو عصر المعلومات أو كما يسميه البعض عصر الثورة الإعلامية والمعلوماتية وهذه الحقيقة هي انعكاس ما تتضمنه المعلومات وتكنولوجياها المختلفة من تحولات في مجمل الحياة البشرية وهي ما جاءت بها البيئة الرقمية.

#### الفرع الأول: مفهوم البيئة الرقمية

إن من أبرز معالم التحول من البيئة التقليدية إلى البيئة الرقمية إحلال مستودعات المعلومات الإلكترونية محل المطبوعات والأرصدة الورقية، وتغيير طبيعة الإجراءات والعمليات التي يتم فيها التعامل مع هذه الأرصدة ووسائل حفظها ونقلها، بالإضافة إلى تبدل في ملامح الخدمات التي يتم تقديمها للمستفيدين من خلال تطور طرق إتاحة المعلومات وتمكين طالبيها من الحصول عليها في أقل وقت وبأيسر الطرق والتكاليف من أجل التكيف مع البيئة الجديدة ذات الأبعاد المتعددة والتي تفرض بدورها ضرورة تغيير الذهنيات، السلوكيات، طرق التعامل مع مصادر المعلومات من جهة والمستفيدين من هذه المصادر من جهة ثانية، إضافة إلى الإهتمام بعنصر حيوي يتمثل في التكوين والتكوين المستمر في مجال التقنيات الحديثة، والذي يعد ضرورة حتمية في كل مجالات المعرفة في سبيل أداء الوظائف على أكمل وجه، في عالم متجدد يتسم بالتحول والتغير المستمرين.

ومنه يمكن أن نعرف البيئة الرقمية والتي يطلق عليها البعض بالبيئة التكنولوجية، بأنها مجموعة من العناصر متفاوتة المهام والإختصاصات والدرجات الوظيفية والقناعات والكفاءات العلمية المتفاعلة فيما بينها وفق منظومة لإنجاز مهام محددة، وبعبارات أخرى فإن البيئة الرقمية هي نتيجة لتطبيقات التكنولوجية المختلفة في المؤسسات، وتفاعل الإنسان ومدى تقبله للتغيرات التكنولوجية الجديدة<sup>1</sup> وقد حقق الإنسان على مدى العصور الماضية تطورا هائلا في مجال تقنية المعلومات والاتصالات خاصة في وجود شبكة الأنترنت التي زادت من حجم المعلومات المتاحة وتعدد أشكالها، أي أن شبكة الأنترنت تعد البيئة المثالية لاحتضان وإتاحة الدخول إلى المعلومات الرقمية والتي تقوم بتوفير أوعية ومصادر

<sup>1</sup> قنديلجي، عامر ابراهيم، السامرائي، إيمان فاضل، حوسبة (أتمتة) المكتبات، عمان: دار الميسرة، 2004، ص 114

المعلومات على وسائط رقمية مخزنة في قواعد معلومات، بحيث تتيح للمستفيدين الإطلاع والحصول على هذه الأوعية وبهذه الطريقة تمكن الباحثين من الحصول على أوعية ومصادر المعلومات في أي وقت ومن أي مكان.<sup>1</sup>

مما سبق يمكن اعتبار أن البيئة الرقمية عبارة عن مزيج من الأنشطة والخدمات، التي تكتسي طابعا رقميا تبعا للوسائل والإمكانات المتاحة، وتتفاعل فيها العديد من التقنيات التي تساهم في تغيير ملامح الخدمات المقدمة، وأنها تركز على شبكات المعلومات وعلى رأسها شبكة الأنترنت، وكذا مختلف مخرجات تكنولوجيا المعلومات من أدوات وتقنيات تجهيزية وبرمجية، والتي تظهر نتيجة للتطورات الحاصلة. اما عن المكونات الاساسية للبيئة الرقمية فحسب (تيلي) يجب ان تتوفر فيها ما يأتي :

- المعلومات على الشكل الرقمي
- التكنولوجيا الحديثة لنقل المعلومات والاتصال .
- الوسائل المستعملة تقنية للوصول الى المعلومات.

### الفرع الثاني: خصائص المعلومات في البيئة الرقمية

تعتبر البيئة الرقمية الجديدة متمثلة في شبكة الأنترنت وتكنولوجيات المعلومات الحديثة مصدرا فريدا من نوعه للمعلومات العلمية والتقنية، ولذلك تتسم هذه المعلومات بجملة من الخصائص تميزها عن غيرها من المعلومات في أوساط أخرى وأهم هذه الخصائص :

**خاصية الحداثة :** حيث أن ما يميز بيئة الأنترنت قدرتها العالية على تحديث معلوماتها، وتعتبر الحداثة صفة ملازمة لمعلومات هذه البيئة التي تتميز بالتجدد المتسارع لمعلوماتها، على عكس البيئة التقليدية التي تتصف ببطء شديد في عملية التحيين<sup>2</sup> وتحديث المعلومات والذي يستغرق وقتا طويلا، قد يكون كافيا لتقادم هذه المعلومات في ظل الانفجار المعرفي والتسارع الكبير في إنتاج المعلومات وبالإضافة إلى عنصر الحداثة فإن معلومات هذه البيئة الجديدة تتميز بسمات أخرى تتمثل فيما يلي: نمو هائل ومتصاعد باستمرار .

- عدم استقرار أماكن المعلومات .
- التعدد اللغوي للمحتوى المعلوماتي .

<sup>1</sup> جمعة نصر الدين حسن أحمد، تحديات المكتبات الرقمية العربية والأمال المعقودة عليها (دراسة استرجاع المعلومات بمركز التوثيق والمعلومات - المركز القومي للبحوث) فعاليات المؤتمر الدولي للتكنولوجيا المعلومات الرقمية: الاتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات، عمان، جامعة الزرقاء، 11-9 أكتوبر 2012.

<sup>2</sup> علوة، رأفت نبيل تكنولوجيا في علم المكتبات، عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2004 ص 52.

- تجدد سريع ومتواصل لهذا المحتوى

- لا هيكلية المعلومات في بعض المواقع<sup>1</sup>.

وبالرغم من أن بعض هذه الخصائص توفر ميزات كبيرة لعملية البحث وتمكن من الإسترجاع الفعال للمعلومات، إلا أن البعض الآخر يشكل العديد من الصعوبات في الوصول إلى هذه المعلومات من طرف الباحثين، والتي لم تكن مطروحة بنفس تلك الحدة في إطار نظم الإسترجاع في البيئة التقليدية.

### الفرع الثالث: مهارات البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية

مع تضخم الإنتاج الفكري في البيئة الرقمية، والتوسع في استخدام الأنترنت كمصدر للمعلومات من طرف المستفيدين صار الحصول على المعلومات أصعب، خاصة في ظل عشوائية الكثير من نظم المعلومات، والإنفجار المعلوماتي الهائل الذي تتجمع فيه المعلومات ذات القيمة العالية في سلة واحدة مع المعلومات التي لاتضر ولا تفيد. وقد ولد هذا النمو السريع مشكلات كبيرة ومختلفة تتمثل في صعوبة الحصول على المعلومات المطلوبة، والموثوقة بيسر وبشكل فعال. هذا الوضع جعل من اللازم تطوير المهارات الخاصة بالبحث عن المعلومات في البيئة الرقمية. ولعملية البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية إستراتيجيات وأساليب يتبعها الباحثون تساعد في عملية البحث على إختلاف أدوات البحث سواء كان على محركات البحث ومحركات البحث الذكية أو الأدلة الموضوعية. أو البوابات، أو غيرها ومن هذه المهارات أو الإستراتيجيات نذكر مايلي<sup>2</sup>:

1- البحث بالمنطق البولياني : Boolean Operators وهو عبارة عن عوامل منطقية تقوم

بالمقارنة بين مصطلحين أو أكثر وتعمل على إستخراج وإسترجاع المعلومات المطلوبة بشكل يضيق دائرة البحث أو يوسعها، بغرض الوصول إلى أدق التفاصيل عن الموضوع أو الموضوعات التي يفتش عنها الباحث، وسط هذا الكم الهائل من المعلومات المخزونة في قواعد البيانات بمختلف وسائطها وأنواعها . وباستخدام البحث بالمنطق البولياني يمكن تضيق البحث أو توسيعه حسب حاجة الباحث

2- البحث بالعبارة : Phrase Searching يعتبر البحث بالعبارة من الطرق المهمة التي تساعد

الباحث في الوصول إلى نتائج دقيقة وذات صلة بموضوع البحث. ويتم استخدام البحث بالعبارة في حال رغبة الباحث بأن تظهر مصطلحات البحث مرتبة ومتجاورة مع بعضها البعض. كما

<sup>1</sup> قدرة وحيد الاتصال العلمي والوصول الحر الى المعلومات العلمية: الباحثون والمكتبات العربية، تونس المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2006، ص 127.

<sup>2</sup> هتهام محمد، سلوكيات الاساتذة الباحثين للوصول إلى المعلومات في البيئة الرقمي، رسالة ماجستير، تخصص تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات، جامعة وهران، 2015/2014، ص 124

يمكن استخدام هذه التقنية في البحث عن الأشخاص أو الألقاب ، وذلك بكتابة العبارة المنوي البحث عنها في صيغة معادلة واستخدام علامات التنصيص " " وفي هذه الحالة سيحصل الباحث على عدد محدود من المقالات ولكن أكثر دقة، اما البحث عن أي كلمة في العبارة او البحث عن جميع الكلمات في العبارة فسيحصل الباحث عن عدد كبير جدا وغير دقيق من المقالات<sup>1</sup>

3- البحث المتقارب : Proximity Searching يعد البحث المتقارب متشابه إلى حد كبير مع البحث باستخدام الروابط البولينية كونها تفيد في البحث عن الكلمات المتقاربة الموجودة في الوثيقة ، كما يمكن تحديد عدد الكلمات الفاصلة بين كل مصطلح وآخر وذلك باستخدام كلمات رابطة ، مثل (قرب أو ضمن ) عند إجراء عملية البحث. ويتميز البحث المتقارب بدقة وكفاءة النتائج المسترجعة

4- البحث بالحقل : Field Search تساعد إستراتيجية البحث بالحقل على تحديد نطاق البحث ضمن حقل معين مما يساهم في زيادة إسترجاع نتائج ذات صلة بموضوع البحث<sup>2</sup>

5- استراتيجية وتقنية البتر : Truncation تقنية البتر هي استخدام جذر الكلمة أو جزء من الكلمة وبتر باقي أجزائها للحصول على جميع التسجيلات المرتبطة بالمصطلح في كل تصنيفاته وأزمته وأشكاله عند استخدام اللغة الطبيعية في البحث ، كما أن استخدام تقنية البتر يؤدي إلى توفير وقت الباحث، ويجعل نتائج البحث أكثر شمولاً عن طريق كتابة مصطلح البحث<sup>3</sup>، حيث يسمح للباحث باستخدام المصطلحات المترادفة وإسترجاع المواد المكشوفة تحتها

6- استراتيجية البنجو : Bingo يصف هذا الأسلوب وجها واحدا فقط من الأوجه الموضوعية ، ولكن التعبير عن هذا الوجه لا يتم بكلمة واحدة ولكن بعبارة (سلسلة من الكلمات اللازمة للتعبير عن الإستفسار وقد تصف تلك العبارة مفهوما أو مكانا أو منظمة أو معهدا أو شخصا، أو برنامجا أو جهازا، أو غير ذلك

7- استراتيجية افعل كل ما بوسعك : Everything But the Kitchen Sink يستخدم الباحث وفقا لهذه الاستراتيجية جميع العبارات الممكنة للتعبير عن الإستفسار الذي يمكن أن

<sup>1</sup> روبين رولاند . الدليل المبتكر للبحث عبر الأنترنت. تر بحاء شاهين القاهرة مجموعة النيل العربية، 2003، ص. 294

<sup>2</sup> محمد جعفر عارف؛ حسن عواد السريحي الانترنت والبحث العلمي، ط 2 ، جدة خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص.200.

<sup>3</sup> شروق عبد العزيز سالم بصفر. سلوكيات البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية لدى طالبات التعليم العام، رسالة ماجستير غدارة المعلومات جامعة الملك عد العزيز ، جدة المملكة العربية السعودية: قسم علم المعلومات 2013، ص.26-27 .



يتكون من وجهين أو ثلاثة أو أربعة، ويراعي الباحث عند صياغة إستراتيجيته بحثه تقديم كتابة المصطلحات الأكثر أهمية. الطاقة

8- استراتيجية القضم الكبيرة : Big Bite Strategy هذا الأسلوب لإجراء بحث حول موضوع يتضمن عدة أوجه، ويقوم الباحث في يستخدم هذه الحالة بالبحث عن وجه واحد من أوجه البحث عن طريق إستخدام إستراتيجية في الظلام أو البنجو، ثم يتم البحث في النتيجة عن الوجه الثاني من أوجه البحث، وذلك بغرض تحديد المطلوب بدرجة أكبر، وتتيح بعض محركات البحث في قوائمها أمرا يسمح للمستفيد بالبحث في النتيجة التي توصل إليها

9- زراعة اللؤلؤ من الاستشهاد المرجعي : Citation Pearl Growing يتم تطبيق هذه الإستراتيجية بطريقة آلية في بعض محركات البحث ، مثل قوقل Google ففي حالة معرفة الباحث لوثيقة معينة يستطيع الضغط على أمر find similar pages أبحث عن صفحات مماثلة، أو related pages صفحات ذات صلة، ليقوم محرك البحث بتزويده بالصفحات ذات الصلة بالصفحة التي قام بإدخالها في الأصل

10- الحصول على مساعدة من الاصدقاء Getting a little help from your friends

ويرمز في هذه الإستراتيجية بالصديق الذي يمكن الرجوع إليه لإستشارته والحصول على مساعدته لتحديد إستراتيجيات البحث، ففي بعض الأحيان لا يكون لدى الباحث معرفة بأي مصطلحات من المصطلحات التي يمكن إستخدامها لإجراء البحث، وبالتالي فإنه يكون في حاجة للإستعانة بصديق، حيث يكون الباحث في حاجة للحصول على معلومات محددة حول موضوع معين ولكن ليست لديه فكرة مسبقة حول الموضوع بشكل عام<sup>1</sup>.

يتضح مما سبق بأن هذه المهارات تساعد الباحث في إيجاد المعلومة المناسبة والملائمة وتقوم بتحديد نطاق نتائج البحث وتضييقها بما يحتاجه فقط، ويستطيع الباحث إستخدام هذه الإستراتيجيات أو التقنيات في جميع أدوات البحث التي تطرقنا إليها سابقا ، بالإضافة إلى إمكانية إستخدامها أثناء عملية البحث في قواعد المعلومات والمكتبات الرقمية، وكل هذا طبعا سوف يؤدي إلى تحسين سلوكيات الباحثين للوصول إلى المعلومات في بيئة المعلومات الرقمية.

<sup>1</sup> فاتن سعيد بامفلح أساسيات نظم استرجاع المعلومات الإلكترونية الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية، 2006 ص 210-215

## المطلب الثاني: التعليم، البحث العلمي والتطوير التكنولوجي واقتصاد المعرفة

### الفرع الأول: التعليم واقتصاد المعرفة

يحتل التعليم أهمية كبيرة في خدمة المجتمع والاقتصاد، وتطورهما، وذلك من خلال إسهام التعليم في كافة الجوانب الاقتصادية، والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها، وسيتم التركيز في هذا الجانب على أهمية التعليم وقيمه الاقتصادية وبالذات في ظل اقتصاد المعرفة والتقنيات المتقدمة التي يتضمنها<sup>1</sup> وتبرز أهمية التعليم ودوره في المجتمع، وتطوره، وبالذات أهميته ودوره في عمق الاقتصاد، وتنميته، وتطوره، وذلك من خلال إسهامه فيما يلي:

- 1- توفير القدرات الإدارية والتنظيمية والتي يتم من خلالها العمل على تحقق التخصيص الأمثل للمواد المتاحة في الاقتصاد و سواء كانت طبيعية أو مالية ، او مادية، وبالشكل الذي يحقق من استخدامها أقصى نفع اقتصادي ممكن.
- 2- الدور الأساسي الذي يؤديه التعليم في تطور قدرات العاملين من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف والمهارات، وبالذات عندما يتم إحكام الربط فيما بينها، وبين حاجة العاملين لها من أجل أداء أعمالهم، والقيام بالنشاطات، وبالشكل الذي يرفع كفاءة هذا الأداء وفاعليته بما يحقق إنتاجية أكبر كماً، واحسن نوعاً، وبالشكل الذي يزيد من الإنتاج، ويسهم في تحقيق التنمية والتطور
- 3- إن التعليم ومن خلال تطويره يمكن أن يسهم بشكل ملموس وواضح في إحداث التطور العلمي والتكنولوجي، وبالذات عندما يتم التوجه نحو العمل على تطوير التعليم المتصل بالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وزيادة إحكام ربط التعليم وتطويره بعملية التطوير العلمي والتكنولوجي، خاصة وأن التطور العلمي والتكنولوجي يتحقق بشكل متسارع، وبصورة متزايدة، وبقدر كبير من التعدد والتنوع، وبالذات في ظل اقتصاد المعرفة وما يتضمنه من تقنيات متقدمة،
- 4- ان التغييرات التكنولوجية، وما تتضمنه من تطورات تكنولوجية تقود وبالضرورة إن تغييرات في الوظائف والمهن، والنشاطات التي يؤديها الاقتصاد، وترتبط بالضرورة بتطوير التعليم حتى يواكب التطورات هذه، وبالشكل الذي يوفر للعاملين معلومات ومعارف ومهارات أكبر كما ونوعاً، وبما يتيح لهم التعامل مع ما يتم تحقيقه من منتجات تكنولوجية والمتمثلة بوسائل الإنتاج وطرق الإنتاج التي يتم استخدامها في العمليات الإنتاجية.

<sup>1</sup> فليح حسن خلف، اقتصاد المعرفة ، إريد: عالم الكتب الحديث، للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، 2007 ص 89

5- إن التعليم بتوفيره المعلومات والمعارف، وإسهامه في زيادة درجة وعي الفرد وثقافته يسهم في تحقيق الرشد والعقلانية في سلوكه، وفي تصرفاته، وعند اتخاذ قراراته الاقتصادية، والتي يفترض علم الاقتصاد أنها تحكم سلوكه وتصرفاته، وعند اتخاذ قراراته هذه، سواء المتصل منها بالاستهلاك، أو بالاستثمار، أو بالإنتاج، وبالشكل الذي يكون معه قادرا على قياس وحساب المنافع والعوائد التي تتحقق له ، أو التضحيات التي عليه تحملها، بحيث يحصل على أكبر منفعة أو عائد ممكن بأقل كلفة أو جهد أو تضحية ممكنة .

6- إن التعليم ومن خلال إسهامه في توفير الوعي والثقافة والمعلومات للفرد، فإنه يسهم في زيادة وعيه وثقافته الصحية، ويسهم في تحسين مستواه الصحي، وزيادة إنتاجيته ودخله، وكذلك يسهم التعليم بزيادة دوافع الأفراد وطموحاتهم بالشكل الذي يحفزهم على بذل نشاطات وجهد أكبر من أجل زيادة دخولهم، وتحسين مستوياتهم المعيشية، وزيادة درجة رفاهيتهم من خلال ذلك سواء في الجانب الاقتصادي او في الجوانب الحياتية الاخرى التي توافقه.

7- إن التعليم وما يوفره من وعي وثقافة للفرد ومن خلال المعلومات والمعارف التي يحصل عليها نتيجة تعليمه فإنه يوفر بذلك الدافع والحافز للفرد على المشاركة الفاعلة في الحياة السياسية، وفي الحياة الاجتماعية، وفي كافة جوانبهما، وبالشكل الذي يجعل منه إيجابيا، ويبعده عن السلبية في المشاركة هذه، بما يتيح إسهامه في التنمية السياسية، وفي التنمية الاجتماعية، والتطور الحضاري والثقافي، وفي إطار الحفاظ على البيئة، وتنميتها، وتطويرها.

#### ب/ القيمة الاقتصادية للتعليم:

إن القيمة الاقتصادية للتعليم ترتبط بإسهامه في الاقتصاد في جوانبه المختلفة وبالذات الإنتاجية منها، وبما أن نوعية العنصر البشري، ومعارفه ومهاراته تتأثر بعوامل عديدة، منها التعليم والتدريب، والتعليم الذاتي، وغيرها، وبما أن التعليم يعتبر القاعدة الأساسية والمهمة التي تبنى عليها المعارف والمهارات، فإن هذا كله دفع بعدد ليس بالقليل من تناولوا القيمة الاقتصادية للتعليم بالبحث في التعليم باعتباره استثمارا في الإنسان، وبأنه يمثل شكل من اشكال رأس المال، ومن ثم اعتباره تكوين لرأس المال البشري. واستثمارا في المعرفة من أجل تكوين رأس مال معرفي، مرتبط بالمعرفة في جانبها العلمي والعملي

وهو الأمر الذي يفرض الارتفاع بنوعية الموارد البشرية وبالذات الاختصاصيين والتقنيين، والمهنيين والمؤهلين من النوعيات الأكثر ذكاءً والأكثر خبرةً والأكثر قدرة على الإبداع والتجديد والتطوير، بالاستناد إلى التعليم الذي يمثل الأساس المهم والضروري لكل ذلك<sup>1</sup> إن التعليم يساهم بزيادة الانتاجية من خلال رفع نوعية العمل، وهو ما يوضح القيمة الاقتصادية للتعليم ويؤكددها عن طريق ما يلي<sup>2</sup>:

- إن الشخص الأكثر تعليماً يكون عمله في أداء مهنة معينة أفضل مقارنة بمن هو أقل تعليماً
- إن رفع درجة تعليم السكان يزيد من معدل تخزين المعرفة في المجتمع والتي هي نفسها تتطور وتسهم في زيادة الانتاجية
- إن التعليم الإضافي يجعل الأفراد أكثر استجابة للأفكار في اختيار المهن وتوفير البدائل لها.
- إن التحول في التركيب المهني لقوة العمل يبين التحول من المهن التي تتطلب تعليماً أقل إلى تلك التي تتطلب تعليماً أكبر

### ج/ اولويات التعليم في اقتصاد المعرفة

تتعدد وتنوع بدرجة كبيرة وتختلف في مدى أهميتها وأولوية تحقيقها من مجتمع لآخر، كما أن أولوية الأهداف والتي يسعى الاقتصاد إلى تحقيقها تتغير بتغيير ظروف المجتمعات واحتياجاتها ولذلك فإن مسألة تحديد الأولويات في اقتصاد المعرفة تعتبر من أكثر المسائل أهمية وصعوبة وتعقيداً، إلا أنها بشكل عام وخاصة في الدول النامية يمكن ان تتضمن ان الاولويات التالية<sup>3</sup>:

- 1- تحديد معدلات النمو والتطوير في انواع التعليم المختلفة ومستوياته في جوانبها الكمية والنوعية بهدف المراعاة مدى الحاجة الى التوسع في هذه الانواع والمستويات ومدى التطور الكمي والنوعي الذي يراد بلوغه من أجل تحقيق الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، والتي تمثل أهداف التنمية بمفهومها الشامل
- 2- إعطاء الأولوية في تطوير التعليم للمناطق الريفية وذلك لضمان وإتاحة تحقيق العدالة في توزيع الخدمات التعليمية على المناطق المختلفة وإتاحة الفرص المتكافئة بحيث يراعى تطوير الاقل تطورا لضمان تناسبه مع التطور المحقق في المناطق والأقاليم الأكثر تطورا

<sup>1</sup> فليح حسن خلف، المرجع السابق ص 100

<sup>2</sup> فليح حسن خلف، المرجع السابق ص 103

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق، ص 105-106

- 3- منح الأولوية لتعليم الاناث لتعويض النقص في الدول النامية لان بقاء نسبة مرتفعة من الإناث خارج نطاق الافادة من الخدمات التعليمية يعطل ويعيق المساهمة والمشاركة للمرأة في المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والثقافية بإعتبار دور المرأة في العائلة والمجتمع والذي يصبح إيجابيا ومؤثرا بزيادة تعليمها
- 4- إعطاء الاولوية لمحو أمية الكبار وتعليمهم خاصة في ظل إرتفاع نسبة الأمية في هذه الفئة العمرية من السكان في الدول النامية من خلال دورات تعليمية مركزة ومكثفة يراعى فيها طبيعة هذه الفئة العمرية والحاجة الى التعليم وأن تكون قصيرة الاجل ومرتبطة باحتياجات بيئتهم وعمل النشاطات التي يؤدونها مقابل الزيادة في مداخيلهم إعتمادا على زيادة انتاجيتهم نتيجة تعليمهم ومن ثم اسهام ذلك في رفع معدل النمو والنتاج والدخل القومي.
- 5- الاولوية في توفير إلزامية التعليم لسنوات معينة يراعى في تحديدها حاجة المجتمع وظروفه وامكانياته وموارده بالشكل الذي يوفر الاساس المقبول والضروري لممارسة النشاطات عموما حتى يحقق النتائج المتوخاة منها وما يلي متطلبات اقتصاد المعرفة
- 6- منح الاولوية للتطور النوعي في التعليم بحيث يكون الاهتمام والتركيز في الخطة التعليمية على تطوير مضامين التعليم ومحتوياته وأساليبه وطرق التعليم والتقييم بالشكل الذي يحقق استفادة الفرد وما يلي احتياجات المجتمع والاقتصاد دون التركيز على التطور الكمي كما هو عليه واقع الدول النامية دون الاهتمام بالتطوير النوعي وهو الامر الذي يؤدي الى تخرج أعداد كبيرة لا يتم الانتفاع منها
- 7- ضرورة اعطاء الاولوية الى الترابط بين مراحل التعليم المختلفة إبتداء من محو الأمية والتعليم الاساسي مرورا بالتعليم الثانوي والجامعي وانتهاء بالدراسات العليا وذلك بسبب الاهمية الواضحة لهذا الترابط، إذ أن الانخفاض الكمي أو النوعي في أي مرحلة من المراحل التعليمية ينعكس وبالضرورة على بقية المراحل.
- 8- منح الاولوية لتطوير التعليم بالشكل الذي يركز فيه على الجوانب ذات الطابع العلمي والتطبيقي والذي يخدم النشاطات عموما والنشاطات الاقتصادية خصوصا وبالذات الانتاجية منها.
- 9- الاولوية لتطوير المناهج والاساليب التدريس وطرق التعليم وتطوير مضامينها، وبالذات ما يرتبط بالنشاطات الاقتصادية وبالشكل الذي يحقق اهداف ومضامين اقتصاد المعرفة.
- 10- التدريب وامكانياته التي تحدد نوع التدريب ومكانته ومدته وطبيعته ومضامينه وبالتقنيات التي يتضمنها اقتصاد المعرفة.

- 11- المتابعة الذاتية والتعلم الذاتي حيث تعتبر التنمية الذاتية ركنا هاما وأساسيا في تنمية الموارد البشرية، ذلك لان التدريب والتعليم لا يحققان كامل اهدافهما الا بالاستمرارية التي تتحقق من خلال المتابعة الذاتية من قبل الافراد بما يضمن تطوير معارفه العلمية والعملية باستمرار وبالشكل الذي يجعله اكثر قدرة على توليد التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة.<sup>1</sup>
- 12- اقتصاد المعرفة يركز على استغلال التقنيات الحديثة في مجال التعليم، والاستثمار الأمثل لتكنولوجيا التعليم والمعلومات للارتقاء بنوعية التعليم، وتحقيق مبدأي تعميم المعرفة وديمقراطية التعليم، واستكشاف واستخدام طرق جديدة للتعليم مثل التعليم الالكتروني، التعليم عن بعد.<sup>2</sup>
- 13- تعاون الدولة والقطاعين العام والخاص والمجتمع المدني مع منظومة التعليم في تحديد أهدافها وسبل تحقيقها، و بالأخص في حل مشكلات التمويل، سواء بزيادة الموارد أو بتقليل الإنفاق.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني : البحث العلمي والتطوير التكنولوجي واقتصاد المعرفة

#### أ) ماهية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي واهميته في اقتصاد المعرفة

##### أولاً: ماهية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي

البحث العلمي هو عملية استقصاء وتنقيب وتحري من أجل إثراء المعرفة وتطويرها، بالإضافة إليها، وإغنائها، وزيادتها، من خلال التحليل والنقد، والاستنتاج بالشكل الذي يسهم بتحقيق إضافة جديدة إلى المعرفة. والدوافع التي تدفع الباحث نحو البحث العلمي تتضمن دوافع عديدة ومتنوعة، والتي من بين أهمها دوافع حب الاستطلاع، والرغبة في الوصول إلى الحقائق العلمية والاستزاد من المعلومات والعلوم، وبذلك فإن البحث العلمي يضمن الرغبة في الاستطلاع، والتقصي، والتحري والتنقيب من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية

ومن أجل تطبيق المعرفة العلمية ونتائج البحث العلمي على المجالات العملية، لتحقيق الانتفاع من نتائجه في عمل النشاطات المختلفة وبالذات الاقتصادية منها، ومن اجل معالجة المشكلات الواقعية التي تعترض عمل هذه النشاطات وبالشكل الذي يتم من خلال توفير الحلول والمعالجات التي يتم بواسطتها تجاوز الصعوبات التي تعيق عملها، وبذلك فإن البحوث العلمية هذه قد تكون مباشرة، وقد تكون غير مباشرة، كما أن آثاره قد تكون ظاهرة وبعضها قد تكون خفية وغير ظاهرة للعيان، وبعضها قد يكون

<sup>1</sup> فليح حسن خلف، المرجع السابق ص 107-113

<sup>2</sup> محمد السيد، تطوير التعليم ودوره في اقتصاد المعرفة، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول للتعليم الالكتروني والتعلم عن بعد، صناعة التعلم للمستقبل، الرياض، مارس، 2009

<sup>3</sup> نادر فرجاني - النهضة واكتساب المعرفة في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2001، ص. 79

مؤكد وبعضها غير مؤكده وبعض آثار البحث العلمي سواء المباشرة منها، أو غير المباشرة قد تكون قصيرة، أو متوسطة، أو طويلة الأجل وفي حالات ليست بالقليلة. كما أن هذه الآثار قد تكون أخلاقية، ونافعة في الحالات التي يتم فيها استخدام نتائج البحث العلمي بشكل سوي وسليم، وبما يحقق آثاره الإيجابية، وقد تكون لا أخلاقية، وضارة في الحالات التي يتم فيها استخدام نتائج البحث العلمي بصورة سيئة ويتحقق معها آثار سلبية، ومن ثم فإن البحث العلمي يرتبط بالتفكير والسلوك العقلاني الذي يفترض أن يركز عليه العمل والمشروع العلمي، وتطبيقاته. والبحث العلمي يرتبط بكافة جوانب العلوم الاجتماعية والإنسانية ذات الطابع النظري، وكذلك يتصل بكافة العلوم ذات الطابع التطبيقي وهو ما يعني أن البحث يخضع للتجريب، وقد يتم هذا التجريب والفشل فيه مرات عديدة، وصولاً إلى تحقيق النجاح في البحث، وقد يتطلب هذا وقتاً طويلاً، وجهداً كبيراً، ومستلزمات متنوعة، إذ أن البحث العلمي بدأ فردياً، وأصبح بتطوره مؤسسياً، في الغالب تتولاه مؤسسات تضم إمكانات ضخمة من أجل القيام به. ونتيجة لتطور البحث العلمي، وتطور الحاجة للموارد البشرية والفنية والإمكانات المادية والمالية التي ينبغي أن تتوفر للقيام به وبصورة مستمرة، ولمموسة وفعالة، فإنه يتطلب كلفة، وهذه الكلفة تكون مرتفعة عادة، لا بل أنها تكون مرتفعة جداً، ومن ثم يصبح البحث من أجل البحث أمر غير وارد في الغالب، لأن التكاليف الضخمة التي يتطلبها البحث العلمي تقتضي خضوع البحث العلمي إلى التنظيم والتوجيه، حتى يحقق عائداً مجزية بعد تغطية كلفته من وجهة نظر الفرد، أو المشروع، أو الحكومة التي تتولى مهمة القيام بالبحث.

أما التطوير فهو أي نشاط منهجي يعتمد على المعارف العلمية الموجودة والتي تم التوصل إليها عن طريق البحث أو الخبرة العلمية، والذي يكون الهدف منه إنتاج مواد جديدة أو منتجات و آلات تستعمل في عمليات جديدة، أو إدخال تحسينات على المنتجات والآلات والأنظمة المستعملة<sup>1</sup>

### 1) أهمية البحث العلمي والتطوير

تتأتى أهمية البحث العلمي من كونه يساهم في زيادة المعرفة العلمية وتطويرها وتطوير المعرفة التقنية المستندة إلى البحث العلمي والتي يتم استخدامها في مجالات الحياة المختلفة وبالذات الاقتصادية منها الإنتاجية، والخدمية وغيرها من مضامين اقتصاد المعرفة وبالشكل الذي يقود إلى زيادة ثروة المجتمع، وإنتاجية الاقتصاد، وتحسين نوعية الإنتاج، وزيادة القدرة على المنافسة سواء للمؤسسات أو الدولة.

<sup>1</sup> كمال منصور، عيسى خليفي، اندماج اقتصاديات البلدان العربية في اقتصاد المعرفة - المقومات و العوق ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا،

جامعة الشلف، الجزائر، العدد 4 2006، ص 56 .

وتطوير نوعية رأس المال البشري وقدرات العاملين وخاصة في المجالات غير المادية كالمعلومات والبرمجيات والاتصالات والمنتجات الأخرى لاقتصاد المعرفة التي تزداد و تتعدد و تتحقق بشكل متسارع، وبالشكل الذي يجعلها المحرك الأساسي للنمو في اقتصاد المعرفة<sup>1</sup>.

وإن أهمية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي تتصل بالدور الذي يسهم من خلاله بجوانب عديدة، من بينها ما يلي:

- اسهامه في توفير قدر أكبر من الخيارات المتاحة لممارسة حياته، والقيام بنشاطاته في مجالاتها المختلفة، وبالذات الاقتصادية، وخصوصا الإنتاجية منها
- زيادة قدرته على معرفة الكون وفهمه، وزيادة سيطرته على الية، وعلى الطبيعة وتسخيرها بدرجة أكبر لتلبية احتياجاته، وتأمين متطلباته.
- تطوير الوسائل والأساليب التي يؤدي بها نشاطاته ويرفع من إنتاجيته، ويقلل من الجهود والتكاليف التي يتم تحملها، وبما يحقق زيادة في الإنتاج، وتحسين نوعية هذا الانتاج
- استنباط منتجات جديدة سلعية كانت أو خدمية، وتحسين ما هو موجود منها، وبالشكل الذي يحقق له نوعية حياة افضل.
- المساعدة على تجاوز المشكلات والصعوبات التي تعترض قيام الإنسان بممارسة حياته، وما يقوم به من نشاطات، عن طريق وضع الحلول والمعالجات من اجل تجاوز هذه المشكلات.
- كما أن أهمية البحث العلمي والتطوير التكنولوجي يمكن أن تبرز من خلال ما سبق ويتأكد من الدور الذي يؤديه البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في تطوير نوعية رأس المال، وتطوير نوعية العمل ، وبالشكل الذي يحقق تطورا في معارف ومهارات العاملين، وبالشكل الذي يحقق زيادة في إنتاجيتهم، وزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، وكذلك ما تتضمنه التطورات التكنولوجية التي تتحقق.

ثانيا: أنواع البحث العلمي:

تعدد أنواع البحث العلمي بصفة كبيرة الا أنه يمكن تقسيمه إلى نوعين أساسيين، وارتباطا وهما:

### 1) البحوث الأساسية :

والتي تتصل بالبحوث العلمية التي تتجه نحو تحقيق إضافة للمعرفة ، أي الاضافة إلى العلم في جوانبه النظرية ، والذي يتحقق في مجالات المعرفة ذات الطبيعة النظرية البحتة، خاصة وأن المعرفة العلمية هذه ترتبط بالفهم والادراك سواء بالمنطق او العقل او الحواس ولان معظم المفاهيم غير ثابتة

<sup>1</sup> فليح حسن خلف، مرجع سابق، ص. ص. 120-122



وتتطور بتطور المعرفة، والتي تسهم البحوث العلمية الأساسية في إثرائها، والتي هي ذات صلة بالمبادئ والنظريات والقوانين التي تتم في إطار العلوم الأساسية التي يجري البحث فيها ورغم ان هذه البحوث لا تحقق عائد اقتصادي، إلا أنها تسهم في تطور العلوم، وفي تنمية المعرفة العلمية والتقنية، والوعي بها، وينبغي أن تتوفر في البحوث العلمية الأساسية المنهج العلمي، والموضوعية، والحيادية، وأن يتم تحديدها بشكل واضح، وأن تكون مترابطة ومتناسكة من الناحية العلمية، وأن تتضمن بالإضافة إلى المعرفة العلمية بما يحدث جديدا فيها، وبالشكل الذي يحقق إثرائها وتطورها.

## 2) البحوث التطبيقية :

وهي البحوث التي من خلالها يتم تطبيق نتائج البحوث العلمية الأساسية في المجالات العلمية بحيث تخدم ممارسة الانسان لجوانب حياته المختلفة اي أن البحوث التطبيقية هي التي تحقق الانتفاع من البحوث العلمية ونتائجها للفرد، والمشروع والدولة والاقتصاد ككل خاصة

وبالشكل الذي يبرر الإنفاق الضخم على البحث العلمي، وبما يتناسب مع درجة المخاطرة المرتفعة التي ترافق القيام بالبحث العلمي والتطبيقي، خاصة وأن الكلفة المطلوبة للقيام بالبحوث التطبيقية تفوق بعدة أضعاف الكلفة التي تتطلبها البحوث الأساسية وقد تتجاوز تكاليف البحوث التطبيقية عشرة أضعاف كلفة البحوث الأساسية نظرا لما تتطلبه من مستلزمات ومختبرات ومهندسين وفنيين إضافة إلى العلماء الذين يتضمنهم البحث الأساسي، وما يقتضيه من إعادة تجريب وتكرار للعمل ، واحتمال الفشل لمرات عديدة ولحين الوصول إلى النجاح واستخدام نتائجه في التطبيق استخدام اقتصادي يتحقق معه عائد يفوق التكاليف الضخمة التي أنفقت على القيام به.

وبصورة عامة فإن نتائج البحوث الأساسية تكون في الغالب مجانية، وعالمية، وإسهامات البحث العلمي الأساسية سواء التي تتم في الدول المتقدمة، أو في الدول النامية تمثل إضافة إلى تخزين المعرفة العلمية وتكون متاحة للجميع بدون مقابل عادة، إلا أن حقيقة الأمر المرتبطة بذلك هو أن المعرفة الجديدة التي تضيفها البحوث العلمية الأساسية تستغلها، وتتفع منها، وتحقق عائد للدول المتقدمة بسبب توفر القدرة لديها على تحقيق ذلك، وتوفر البنية من اجل استخدام نتائج البحوث العلمية الأساسية هذه، من خلال البحوث التطبيقية، وما توفره من نتائج نافعة تحقق عائد و مردود اقتصادي، والمعارف التقنية هذه التي تتولد نتيجة البحوث التطبيقية تتحقق عادة بشكل سلع ذات ثمن بحكم تحمل تكلفة مرتفعة لتوليدها، ولذلك فإنها تشتري في الأسواق، ومن ثم فإن المعرفة التقنية لا تتاح تلقائية تحت تصرف من يريد استخدامها.

**ب) معوقات البحث العلمي:**

توجد العديد من المعوقات التي تعترض البحث العلمي، وبالذات في الدول النامية خاصة عند مقارنتها مع الدول المتقدمة، سواء في البحوث الأساسية، أو في البحوث التطبيقية، نذكر ما يلي<sup>1</sup>:

1- ضعف الإنفاق على البحث العلمي، حيث أن ما يخصص للبحث العلمي كنسبة من إجمالي الإنفاق العام، وكنسبة من الناتج القومي الإجمالي تقل كثيرة عن ما يمثّلها في الدول المتقدمة.

2- قلة الاهتمام بالبحث العلمي الأساسي، وبدرجة أكبر التطبيقي منه والمرتبط بما يولده من نتاج تكنولوجي وقلة التأكيد عليه من قبل الجهات المختلفة، نتيجة انخفاض الوعي، وقلة المعرفة الكافية المتصلة بأهميته ودوره في تطوير حياة الأفراد، المجتمعات، والاقتصاد بصفة عامة.

3- انخفاض عدد المؤسسات التي تتولى مهمة البحث العلمي، وبالذات التطبيقي منه حيث تكاد تنعدم وجود مراكز البحث المتخصصة، وتكاد تنعدم مساهمة المشروعات والجهات الخاصة في جهود ونشاطات البحث العلمي الأساسي منه والتطبيقي، وبعكس ما هو عليه الحال في الدول المتقدمة حيث تساهم الجهات الخاصة وبالذات الشركات بجزء مهم من جهود البحث والتطوير العلمي الأساسي منه، وبدرجة أكبر التطبيقي لارتباطه بتوفير القدرة على الإنتاج، وضمان الكفاءة في نشاطها، والقدرة على المنافسة وتوفير إمكانية توسعها ونموها، واعتمادا على التجديد في نشاطاتها ووسائل وأساليب عملها، وإنتاجها.

4- محدودية نشاط الجهات التي تتولى مهمة البحث العلمي في الدول النامية، والتي هي في الغالب الجامعات الحكومية، وضعف فعالية هذه النشاطات، وتكاد تقتصر على البحوث الأساسية، ودون أن تسهم بقدر ملموس في القيام بالبحوث التطبيقية، والتواضع في النتائج التي تحققها هذه البحوث الأساسية منها، والتطبيقية، وضعف أهميتها، بحيث تكاد تقتصر البحوث والتي هي أساسية في معظمها على ما هو مطلوب لأغراض الحصول على الترقية العلمية بالنسبة للمدرسين، والحصول على الدرجات العلمية (الماجستير والدكتوراه)، وهو الأمر الذي يوضح ضعف القدرة من جانب العرض على إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية منها، خاصة في ظل ضعف قدرات وكفاءات ومعارف العديد من الذين يقومون بمثل هذه البحوث.

5- ضعف درجة توفر البنية التحتية التي تتطلبها نشاطات البحث العلمي، والتي تتصل بالضعف الكمي والنوعي المتصل بجوانب عديدة من أهمها وأبرزها ضعف التعليم وانخفاض مستوياته، وارتباطه بالجوانب النظرية بدرجة أكبر بكثير من ارتباطه بالجوانب التطبيقية، وخاصة ضعف ارتباطه بالجوانب

<sup>1</sup> فليح حسن خليف المرجع السابق، ص.ص. 130-134

الإنتاجية، إضافة إلى ضعف قدرات الباحثين وكفاءاتهم ذات الصلة بإجراء البحوث العلمية، وبالذات التطبيقية، إضافة إلى ضعف درجة توفر الإمكانيات الفعلية للقيام بإجراء البحوث التطبيقية، مع ضعف درجة توفر المعلومات والبيانات المتصلة بالجوانب التطبيقية

6- نتيجة لكل ما سبق تبرز حالة عدم توفر البيئة الملائمة للبحث والتطوير الاجتماعي نتيجة ضعف درجة توفر الطلب الاجتماعي على نتائج البحث العلمي المشار إليه في الفقرة السابقة، ونتيجة ضعف درجة الوعي بأهميته، وانخفاض الاهتمام بنشاطاته، وبالذات لدى الجهات العليا المسؤولة عن إدارة الاقتصاد، لتوجيهها سواء الحكومية منها، والخاصة، بسبب ضعف نتائجه، وضعف درجة الانتفاع منه، وبالشكل الذي يقود إلى عدم توفير حتى المكانة المناسبة للباحثين، والظروف التي تشجعهم على البحث والتطوير العلمي والتكنولوجي إضافة إلى ضعف الدخل، أي المردود الذي يحصل عليه من يرتبط عملهم بنشاطات البحث والتطوير العلمي والتكنولوجي، وقلة المتطلبات كما ونوعا اللازمة للقيام بهذه النشاطات، والمرتبطة بضعف توفر المستلزمات الفنية والمستلزمات المالية، إضافة إلى ضعف التمويل، وتقييد هذه المعاملات والتأثير عليها سلبا من الجهات العديدة ونتيجة لكل ما سبق، فإن هذه الجوانب العديدة تمثل عائق للقيام بنشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي.

### الفرع الثالث: متطلبات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي:

إن البحث العلمي والتطوير التكنولوجي يقتضي توفر العديد من المقومات والمتطلبات التي تتمثل فيما يلي<sup>1</sup>:

1- وجود استراتيجية واضحة ومدروسة ومحددة سابقا للبحث الاساسي والتطبيقي تحدد مجالاته، واهدافه، وبالشكل الذي يراعى فيها أولويات المجتمع وظروفه، وإمكاناته، واحتياجاته، قصد جعل نشاطات البحث العلمي أكثر نفعاً ومردوداً للفرد، والمشروع والدولة، والاقتصاد ككل، حتى يحقق أقصى إسهام ممكن في نموه، خاصة فيما يتعلق بالتكنولوجيات المقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة في المجالات كافة.

2- وجود المؤسسات الفاعلة التي تتولى مهمة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، الأساسي والتطبيقي، وبحيث تتوفر لها الإمكانيات التي تتطلبها من باحثين، ومهندسين وفنيين، ومختبرات، ومستلزمات واجهزة ومعدات، حتى تكون قادرة على القيام بمهام البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بشكل واسع، وفعال، وكفاءة.

<sup>1</sup> فليح حسن خلف ، المرجع السابق، ص.ص.134-135

- 3- توفر الاطر التي تنظم نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ، وتوفير الاستقلالية والحرية للقيام به بدون عوائق أو قيود
- 4- ربط البحث العلمي والتطوير التكنولوجي بحيث تتحقق نتائج نافعة وملموسة من نتائجه، بالشكل الذي يحفز على القيام به، وتوفير الدعم له من قبل الحكومات، والجهات الخاصة، خاصة المشروعات الاقتصادية التي تحقق بفضله تطور أدائها، ورفع إنتاجيتها، وخفض تكاليفها، وتحسين نوعية إنتاجها، وزيادته من ثم زيادة قدراتها التنافسية من خلال التجديد في نشاطاتها، وفي أساليب ووسائل أدائها لنشاطاتها، وخاصة المشروعات التي تعتمد على التقنيات العالية المستوى، حيث أن نجاحها في ذلك مرتبط بالأبحاث التي تقوم بها، إذ أن البحوث الأساسية ينجم عنه تحقق معارف جديدة، والبحوث التطبيقية يتحقق معها ربح<sup>1</sup>
- 5- تطوير التعليم كما ونوعا، وتطوير التدريب وتوسيعه نشاطاته، وإتاحة الإمكانيات التي تمكن تطوير التعليم الذاتي والمتابعة الذاتية، وكذلك إتاحة الإمكانية للتعلم من خلال العمل، وبالتالي تحقيق إمكانية لتطوير قدرات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي اعتمادا على ذلك، خاصة في الجوانب التطبيقية، والتي يتحقق بعضها من خلال الخبرات والممارسة الفعلية، واعتمادا على تطور المعارف والمهارات الذي يمكن أن يتحقق نتيجة لها
- 6- تطوير الحوافز المادية، والاعتبارية للعاملين في مجالات البحث العلمي والتطوير ، ، حيث ينبغي توفير المكانة والرعاية من قبل المجتمع ومؤسساته لعلمائه وباحثيه
- 7- اعتماد صيغ واتخاذ إجراءات يتم من خلالها ضمان الانتفاع من النتائج التي تحققها جهود البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، حتى يتوفر من خلال ذلك الطلب على هذه الجهود وهو ما يحفز ويدفع على بذل هذه الجهود بأقصى قدر وفاعلية خاصة وأن عدم الانتفاع من النتائج هذه بسبب ضعف الطلب على استخدامها، يولد إحباط، ولا يحفز على الاستمرار في نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي
- 8- تيسير سبل الاطلاع على المعلومات، وعلى نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي التي تتحقق في العالم وشكل واسع ومتسارع ومتزايد وخاصة في ظل ثورة المعلومات والاتصالات الي يتضمنها اقتصاد المعرفة حاليا، وخاصة في الدول المتقدمة، والتي ينبغي أن يتاح الانتفاع منها في نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي

<sup>1</sup> فليح حسن خلف ، المرجع السابق، ص.ص.134-138

9- التعاون بين الدول النامية سواء كانت مجموعات إقليمية، أو الدول النامية في إطار التكتلات الموجودة، أو التي توجد فيما بينها بالشكل الذي يساعد على إتاحة المعلومات وتطوير الاتصالات، والبنية التحتية، والتعاون من أجل توفير القدرات البشرية والفنية والمادية والمالية للقيام بنشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وذلك نتيجة الحاجة لتوفير قدرات أكبر لذلك في ظل اقتصاد المعرفة حتى تتحقق هذه النشاطات بمدى أوسع، وبكفاءة أعلى، وبفاعلية أكبر، وبما يحقق تطور اقتصادات الدول هذه، ونموها.

10 - ضرورة التركيز على كافة أنواع البحوث، وبالشكل الذي يتناسب مع أهميتها، و أولويتها، بحكم الترابط الوثيق فيما بين أنواع هذه البحوث، حيث أن الاهتمام بالبحوث الأساسية والتأكيد عليها يعتبر أمر ضروري للبحوث التطبيقية التي يتم من خلالها تحويل نتائج البحوث الأساسية إلى واقع فعلي عن طريق استخدامها في المجالات العملية، وبالذات الإنتاجية منها، كما أن البحوث التي تتصدى لمعالجة المشكلات والصعوبات التي تعترض ممارسة النشاطات الإنتاجية خصوصا، والنشاطات كافة عموما تعتبر ضرورية للانتفاع من نتائج البحوث الأساسية واستخدامها في المجالات العملية التي تتيحها البحوث التطبيقية<sup>1</sup> ومما سبق يتبين أن من الضروري العمل على تشجيع البحث العلمي الأساسي منه، والتطبيقي، وبما يضمن تحقق التطوير العلمي والتكنولوجي، وذلك بالعمل على توفير كافة متطلباته ومستلزماته البشرية والفنية، والمالية، والمادية، خاصة وأن المردودات التي يحققها المجتمع من البحث العلمي والتطوير التكنولوجي تبرر الجهود والإمكانات والإنفاق عليه والتي هي في الغالب تفوق وبدرجة كبيرة الجهود والإمكانات والنفقات مهما كانت مرتفعة، وبالذات في ظل معطيات الاقتصاد المعرفي ومضامينه ومثال ذلك أن توفير مجموعة من الباحثين الأكفاء والقادرين، وتوفير متطلبات ومستلزمات البحث هم في مجال تطوير البرمجيات، يمكن أن يقود إلى تحقيق برنامج جديد من البرمجيات المتطورة.

**خلاصة الفصل:** من خلال هذا الفصل تم التعرض الى أهم المفاهيم الأساسية حول إدارة المعرفة التي تعد الموجود الجوهرى غير الملموس الذي تنامى دوره في نجاح المؤسسة الاقتصادية، ويمكن أن نخلص إلى أن المعرفة هي المحرك الأساسي والرئيسي للاقتصاد المعرفي، بل وأساس خلق الثروة فيه وان أي مؤسسة هي كائن حي تعيش على المعرفة، تنشأ في إطارها وتزود من مصادرها المختلفة، وتنمو وتتطور بفضلها، وقد تصدأ وتهاوى كفاءتها وتنهار قدرتها التنافسية حين تتجمد وتتقدم أرسدها المعرفية وتتوقف عملية التجديد المعرفي له.

<sup>1</sup> فليح حسن خلف ، المرجع السابق، ص.ص.138-139



مفاهيم أساسية حول



تمهيد:

حظي موضوع الأداء باهتمام كبير ودراسة من قبل العديد من الباحثين في مجال الإدارة والاقتصاد ولقد تعددت المداخل التي تناولت موضوع الأداء وتقييمه وتحسينه، فهناك من تطرق إلى مفهوم الأداء من حيث الكفاءة والفعالية، كما ركز باحثون آخرون على الطرق الكمية في القياس (ما يمكن قياسه يمكن تحسينه) والاعتماد على المؤشرات المالية لتحديد مستوى الأداء، لذلك أصبح ينظر للأداء على أنه كل ما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مبحثين الأول مدخل عام حول الأداء والمبحث الثاني حول أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

**المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الأداء وتقييمه**

**المطلب الأول: مفهوم الاداء، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه.**

الأداء هو النشاط الذي تحقق به المؤسسة أهدافها وتميزها عن المؤسسات الأخرى، فالأداء له دور كبير في بقاء واستمرار المؤسسة. ومن أجل التعرف على الأداء نتطرق للعناصر التالية: مفهوم الاداء، خصائصه، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه.

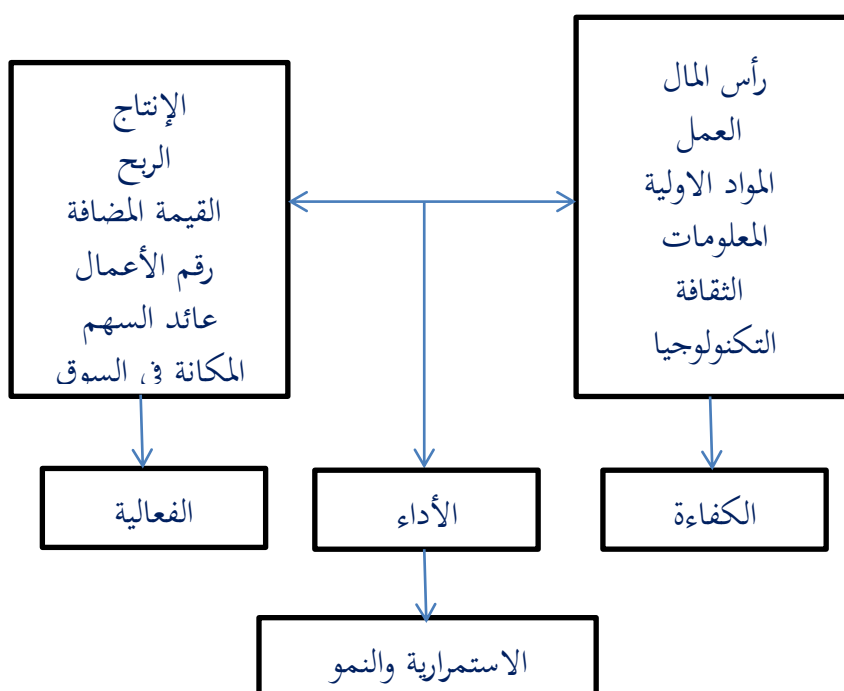
**الفرع الاول: مفاهيم أساسية حول الأداء وخصائصه**

1. مفهوم الأداء: إن أصل مصطلح الأداء لاتيني Performance ولكن اللغة الإنجليزية هي التي أعطت له معنى واضح ومحدد To Perform بمعنى تادية عمل أو انجاز نشاط. ويقصد بمفهوم الأداء المخرجات أو الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها<sup>1</sup>، وهناك من الباحثين من يرى في تعريف الأداء حصره في أحد بعديه بجعله مرادفا إما للكفاءة أو الفعالية. فمنهم من يرى أن: مفهوم الإنتاجية (الفعالية) يتساوى مع مفهوم الأداء الشامل، وعليه فقد عرف الأداء على أنه: علاقة بين الموارد المخصصة والنتائج المحققة. وهناك من ركزوا على الكفاءة لوحدها وعرفه بعضهم على أنه: النتائج المتحصل عليها والتي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها. وهناك من يضيف الطابع الإستراتيجي على مفهوم الأداء يبعديه (الكفاءة والفعالية) حيث يرى Angelier أن أداء المؤسسة يتجسد في قدرتها على تنفيذ إستراتيجيتها وتمكنها من مواجهة القوى التنافسية. وعليه فهو يعبر عن قدرة المؤسسة في الاستمرار بالشكل المرغوب فيه في سوق تنافسية متطورة وهذا ما يتطلب في آن واحد الكفاءة والفعالية ويمكن توضيح الأداء من منظور الكفاءة والفعالية في الشكل التالي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> اشيقارة هجيرة، الإستراتيجية التنافسية ودورها في أداء المؤسسة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمواد الدسمة ENCG، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004/2005، ص 103.

<sup>2</sup> عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم ونقيم، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الأول نوفمبر 2001، ص 87 ص 88.

شكل رقم (03) الأداء من منظور الكفاءة والفعالية



المصدر: عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية ماهو تقييم ، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الأول نوفمبر 2001، ص 88

ويعرف الأداء على أنه: نتيجة لمجموعة من التفاعلات المعقدة التي تتم بين الأفراد والأساليب، والمواد والمعدات التي يستخدمونها ومع البيئة والثقافة التي يعملون في سياقها. ويعرف أيضا على أنه<sup>1</sup>: المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية. ويعرف الأداء بأنه<sup>2</sup>: انجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفعالية، لذا فالأداء يقتضي التركيز على العناصر الفريدة التي تميز المؤسسة عن غيرها من المؤسسات الأخرى، والتي تكون محور للتقييم وبالتالي تشمل المؤشرات المالية وغير المالية وقياس الموجودات الملموسة وغير الملموسة وتشمل الجوانب العريضة للأداء المرتكزة على الاستراتيجيات والعمليات والموارد البشرية والنظم.

2. خصائص الأداء: يضم الاداء مجموعة من الخصائص التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> تغريد عيد أسعد الجمري، دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2009، ص 93 .

<sup>2</sup> نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير ، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، م 64.

<sup>3</sup> الصالح جليل، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين دراسة حالة: مجمع صيدال، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004/2006، ص 129، 128.



### 01) الأداء مفهوم واسع:

يختلف مدلول الأداء باختلاف الجماعات أو الأفراد الذين يستخدمونه، فبالنسبة للمالكي المؤسسة قد يعني الأرباح، أما بالنسبة للقائد الإداري فقد يعني المردودية والقدرة التنافسية، أما بالنسبة للفرد العامل فقد يعني الأجور الجيدة أو مناخ العمل الملائم، في حين قد يعني بالنسبة للزبون نوعية الخدمات والمنتجات التي توفرها له المؤسسة، لذا يبقى الأداء مسألة إدراك يختلف من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى، ومن مؤسسة لأخرى، وهذا ما يطرح إشكالية صعوبة ضبطه وقبوله وفقا لمعايير معتمدة من جميع الفاعلين داخل وخارج المؤسسة، كما قد يمنع ذلك المؤسسة من أن تكون في وضعية جيدة على كل المعايير.

### 02) الأداء مفهوم متطور:

إن مكونات الأداء تتطور عبر الزمن، إذ أن المعايير التي يتحدد الأداء على أساسها سواء كانت معايير داخلية للمؤسسة أو تلك التي تحدها البيئة الخارجية تكون متغيرة، فالعوامل التي تتحكم في نجاح المؤسسة في المرحلة الأولى لدخول السوق - الانطلاق - يمكن أن تكون غير ملائمة للحكم على أداء مؤسسة تمر بمرحلة النمو أو النضج، كما أنه قد توجد توليفة معينة من العوامل البشرية، التقنية، المالية والتنظيمية تجعل الأداء مرتفعا في موقف أو ظرف معين دون أن يكون ذلك في موقف أو ظروف أخرى، لأن هذه التوليفات متعددة ومتغيرة عبر الزمن.

### 03) الأداء مفهوم شامل:

يفضل بعض الباحثين استخدام مدخل شامل عند دراسة الأداء، لذلك يقترحون على المسيرين مجموعة واسعة من المؤشرات المتكاملة لقياسه، حيث يوضح بعضها البعض، وهي ذات علاقة بالأهداف العديدة للمؤسسة، إذ أن المعايير المالية وحدها غير كاملة و غير كافية للتعبير عن أداء المؤسسة، لذلك على المسيرين أن يستخدموا إلى جانبها معايير غير مالية وخاصة المعايير البشرية والاجتماعية لتكملها، وهي تشكل أساس النجاح في المستقبل لكونها توفر نظرة شاملة و ضرورية عن الأداء في مجالات متعددة.

### 04) الأداء مفهوم غني بالتناقضات:

إن الأداء تحدده مجموعة من العوامل منها ما يكمل بعضها البعض، ومنها ما يكون متناقضا، ويظهر هذا التناقض مثلا عندما يسعى المسيرين إلى تحقيق هدف خفض تكاليف الإنتاج، والسعي في نفس الوقت إلى تحقيق هدف تحسين النوعية في الخدمات والسلع، أو السعي لخفض تكاليف وأعباء العاملين والحفاظ في نفس الوقت على الروح المعنوية العالية لهم، لذلك فإن مكونات الأداء تتطلب تحكيما مستديما، وبما أن

مكونات الأداء ليس لديها كلها نفس الأهمية النسبية، لذا على المسير أخذ الأولويات بعين الاعتبار، إضافة إلى محاولة التوفيق بينها.

### 05) الأداء ذو أثر رجعي على المؤسسة:

يؤثر أداء المؤسسة على سلوكيات المسيرين ، فإذا كانت النتائج المحققة بعيدة عن الأهداف المسطرة، فإنه يتوجب عليهم إعادة النظر في البرامج والخطط وحتى في الخيارات الإستراتيجية، لذلك فمعرفة مستوى الأداء عن طريق قياسه وتقييمه يهدف إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية لبلوغ الأداء المستهدف.

### الفرع الثاني: أنواع الأداء.

هناك عدة أنواع للأداء والتي تقسم حسب عدة تصنيفات نذكر منها<sup>1</sup>:

### I. حسب طبيعة الأداء

حسب هذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية، اجتماعية، سياسية، وتكنولوجية فإنه يمكن تصنيف الأداء إلى أداء اقتصادي، اجتماعي، سياسي، تكنولوجي ... الخ.

#### 1. الأداء الاقتصادي يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية للمؤسسة التي تسعى لبلوغها، والذي

يتجسد بالفوائد التي تجنيها من وراء تعظيم نواتجها ( الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال، عائد السهم... ) و/أو تدني مستويات استخدام مواردها ( رأس المال، العمل، المواد الأولية، المعلومات، الثقافة، التكنولوجيا). وذلك بالاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية وقدرتها على اتخاذ قرارات رشيدة التي تساهم في تحريك كفاءة وفعالية استخدام الأموال وتخصيصها على نحو يكفل إشباع الحاجات المجتمعية والأهداف المرتبطة بها وتعزيز القدرات الإنتاجية للاقتصاد القومي بالإضافة إلى مدى مساهمتها في زيادة الدخل القومي والتراكم الرأسمالي وتعزيز قدرات الاقتصاد القومي في علاقاته الاقتصادية مع الدول الأخرى.

#### 2. الأداء الاجتماعي: يتجسد الأداء الاجتماعي في مدى بلوغ المؤسسة للأهداف الاجتماعية،

حيث هذه الأخيرة هي قيود يفرضها المجتمع الداخلي (أفراد العاملين في المؤسسة) أولاً، والمجتمع الخارجي ( أفراد المجتمع) ثانياً على المؤسسة، وبغض النظر عن كونها قيود أم أهداف، فإن تحقيقها يجب أن يتزامن مع تحقيق الأهداف الاقتصادية لأن "الاجتماع مشروط بالاقتصاد".

<sup>1</sup> مومي نجاة، ثقافة المنظمة وأثرها على الأداء العام دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل كهربائية بسكرة ENICAB، مذكرة ماجستير، جامعة

محمد خيضر، بسكرة، 2008/2009، ص 9-13

فالأداء الاجتماعي يتجسد في مدى نجاح المؤسسة في تحقيق هدفها الأساسي والذي يتمثل في تلبية المتطلبات العامة لأفراد المجتمع من خلال تقديم سلع وخدمات تتميز بالاستمرار والانتظام وتحقيق المنافع العامة لهم. وكما يرى M. Marchlenay بخصوص الأداء الاجتماعي: " يجب على المؤسسة أن تطابق المنتوجات التقنية مع متطلبات واحتياجات المستهلكين والعملاء، وبسعر مناسب، ويجب عليها أن تطابق توقعات العمال لمناصب العمل، وتقديم مناصب عمل كافية، وإيجاد مناخ تنظيمي مناسب.

3. **الأداء الثقافي:** يكون للمؤسسة أداء ثقافي عندما تسطر لنفسها مثلاً هدف أو أهداف ترغب من خلالها إلى تكوين ثقافة مؤسسة خاصة بها أو تغيير ثقافة مؤسستها بالشكل الذي يلائم ويتوافق مع تحقيق هذا الهدف، أو التأثير على السلوك الثقافي لمحيطها كخلق أنماط استهلاكية جديدة تتناسب مع منتجاتها وخدماتها الجديدة.

4. **الأداء التكنولوجي** يتحدد الأداء التكنولوجي عندما تكون المؤسسة قد خططت أو حددت أهداف تكنولوجية تسعى للوصول والبلوغ إليها.

5. **الأداء السياسي** يتجسد الأداء السياسي في بلوغ المؤسسة لأهدافها السياسية مثلاً: تمويل الحملات الانتخابية من أجل إيصال أشخاص معينين إلى الحكم أو مناصب عالية الاستفادة منهم للأغراض الخاصة بالمؤسسة.

## II. حسب معيار المصدر

وفقاً لهذا المعيار يمكن تصنيف الأداء إلى نوعين داخلي وخارجي.

### أ/ الأداء الخارجي

هو الأداء الناتج عن التغيرات الحادثة في المحيط الخارجي للمؤسسة، أي المؤسسة لا تمتلك إمكانية إحداثه بل التغيرات الحادثة في المحيط الخارجي لها هي التي تولده ومن بين هذه التغيرات التي تنعكس على الأداء إيجابياً أو سلباً (ارتفاع سعر البيع أو خروج أحد المنافسين يؤدي إلى ارتفاع رقم أعمال المؤسسة.

### ب/ الأداء الداخلي

يطلق عليه أيضاً مصطلح أداء الوحدة وهو ناتج عن توليفة من أداءات الوظيفية. حسب

Martory Bernard فقد حصرها فيما يلي :

- الأداء المالي.
- الأداء البشري.
- الأداء التقني .

والأداء الداخلي يتمثل في قدرة واستعداد المؤسسة على الاستخدام والتطبيق الفعال لاستثمارها ويشمل كل من أداء وظيفة التسويق، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة البحث والتطوير.

### III. تصنيف الأداء حسب معيار الشمولية.

وفق هذا المعيار يصنف الأداء إلى<sup>1</sup>:

**أولاً: الأداء الكلي** وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة بالاستمرارية، الشمولية، الأرباح....

**ثانياً: الأداء الجزئي** فهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة المالية أداء وظيفة الموارد البشرية، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، وأداء وظيفة التسويق .

### الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في أداء المؤسسة

إن الأداء بمختلف أنواعه يعتبر دالة تابعة للعديد من المتغيرات والعوامل التي تؤثر فيها سلباً أو إيجاباً . ولما كان تحسين الأداء، سواء على مستوى الأنظمة الفرعية أو على مستوى المؤسسة ككل، هو الهدف من وراء أغلب البحوث التي تتناولها بشكل مباشر أو غير مباشر، فإن الباحثين سعوا إلى تحديد هذه العوامل أو على الأقل حصر أهمها على النحو الذي يسمح بالعمل على تعظيم آثارها الإيجابية وتقليل آثارها السلبية. ولقد صنفت هذه العوامل وفقاً لمعايير مختلفة إلى مجموعات متجانسة، ولقد اعتمد الكثير منهم على معيار مصدر العوامل فقسموها إلى عوامل غير خاضعة لتحكم المؤسسة و عوامل خاضعة لتحكم المؤسسة.<sup>2</sup>

### أولاً: العوامل غير الخاضعة لتحكم المؤسسة

بناءً على التحكم فإن هذا النوع من العوامل يشمل "مجموعة التغيرات والقيود والمواقف التي هي بمنأى من رقابة المؤسسة" وبالتالي فهي تمثل محيط المؤسسة بمختلف أبعاده والذي يعبر عنه H. Mintezberg بأنه : "كل ما هو خارج المؤسسة" . ومع كونها غير خاضعة لتحكم المؤسسة يمكن أن تقسم هذه العوامل حسب طبيعتها إلى عوامل اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو سياسية أو قانونية... الخ.

<sup>1</sup> مزهودة عبد المللك مرجع سابق ص 89

<sup>2</sup> مزهودة عبد المللك مرجع سابق ، ص 90-94.

وعلى غرار العوامل السابقة فإن العوامل التكنولوجية التي نذكر منها المعارف العلمية، البحث العلمي والإبداعات التكنولوجية، تداول براءات الاختراع.. الخ تمثل أيضا عنصرا بالغ الأهمية ضمن المتغيرات التي تريد المؤسسة بعوامل محيطها وتستخدم تحديد نوعية المنتج وتحديد معالجة المعلومات مما يساهم في تدني أو تعظيم مستويات الأداء ولا ينحصر دورها في المتابعة بل يتعدى إلى تشجيع بحوث التطوير.

### ثانيا: العوامل الخاضعة لتحكم المؤسسة.

على خلاف المجموعة السابقة من العوامل التي تتميز بصورها عن عناصر تقع في محيط المؤسسة فإن هذه العوامل تنتج عن تفاعل مختلف العناصر الداخلية لذلك فهي تخضع إلى حد ما التحكم المؤسسة أو بالأحرى لتحكم مسيرتها، وهي بصفة عامة تشمل مختلف المتغيرات أو القوى المؤهلة للتأثير على الأداء سلبا أو إيجابا ويمكن أن تصنف هذه العوامل حسب الجانب الذي تتعلق به في المؤسسة إلى مجموعتين رئيسيتين العوامل التقنية والعوامل البشرية .

#### 1) العوامل التقنية: تختلف القوى والمتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المؤسسة وتضم على الخصوص مايلي:

- نوع التكنولوجيا سواء المستخدمة في الوظائف الفعلية أو المستخدمة في معالجة المعلومات
- نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة مع عدد العمال.
- تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات، التجهيزات والآلات.
- نوعية المنتج شكله ومدى مناسبة التغليف له.
- التوافق بين منتجات المؤسسة غبات طبيها.
- التناسب بين طاقتي التخزين والإنتاج في المؤسسة.
- نوعية المواد المستخدمة في عملية الإنتاج.
- مستويات الأسعار.
- الموقع الجغرافي للمؤسسة.

#### 2) العوامل البشرية

وهي تختلف القوى والمتغيرات التي تؤثر على استخدام المورد البشرية في المؤسسة وتضم على الخصوص:

- ❖ التركيبة البشرية من حيث السن والجنس.
- ❖ مستوى تأهيل الافراد.
- ❖ التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها و التكنولوجيا المستخدمة.
- ❖ نظامي السماوات والحوافز.
- ❖ الجو السائد بين العمال والعلاقة السائدة بين المشرفين والمنفذين.

## المطلب الثاني: تقييم الاداء البشري

يعتبر الأداء البشري من أبرز وأهم أداءات المؤسسة لذا تعمل المؤسسة على تطويره وتحسينه من خلال عملية التقييم التي تهدف إلى تفادي الأخطاء واكتشاف طرق جديدة لتأدية المهام، وللتعرف على الأداء البشري و عملية تقييمه نتطرق للعناصر التالية: مفهوم الأداء البشري، أهميته، العوامل المؤثرة فيه، عناصره ومحدداته، مفهوم تقييم الأداء وأهميته، معايير وخطوات وطرق تقييمه وأخيرا النماذج الفكرية العامة في تحسين الأداء وطرق تحسينه.

### الفرع الاول: مفهوم تقييم الاداء ومحدداته

#### I. مفهوم وأهمية الأداء البشري والعوامل المؤثرة فيه:

يعد الأداء البشري المحرك الأساسي للأداء الكلي في المؤسسة، والذي يساهم في تحقيق أهدافها ولهذا سوف نتطرق لمفهوم الأداء البشري، وأهميته والعوامل المؤثرة فيه.

#### 1) مفهوم الأداء البشري:

يمكن أن نرى مفهوم الأداء البشري من خلال المفاهيم التالية:<sup>1</sup>

إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز وهذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفته، حيث يعبر الأداء عن السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة.

- الأداء هو سلوك يساهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المؤسسة.

- يشير الأداء:<sup>2</sup> إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة - .

- ومن أهم المفاهيم التي قدمها الباحثين حول الأداء، المفهوم الذي قدمه: <sup>3</sup> "F.W.Nickols" بأنه نتاج السلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمحضت عن ذلك السلوك .

<sup>1</sup> إلياس سالم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألبوم ALGAL وحدة EARA بالمسيلة، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006، ص 44 .

<sup>2</sup> راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 215.

<sup>3</sup> نعجي سعاد، تقييم فعالية أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة: مؤسسة توزيع وتسويق المواد البترولية المتعددة نفضال مسيلة CLP منطقة سطيف، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006/2007، ص 9

## (2) أهمية الأداء البشري:

بصفة عامة تولي المؤسسات الأداء أهمية كبيرة توازي الإدارة الإستراتيجية وأن أهميته في هذا المجال يمكن مناقشتها في ثلاث أبعاد رئيسية:<sup>1</sup>

### - نظريا: (Theoretical):

من الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة الإستراتيجية، حيث تحتوي جميع منطلقات الإدارة على مضامين ودلالات تختص بالأداء سواء بشكل ضمني أو بشكل مباشر، ويرجع السبب في ذلك إلى أن الأداء يمثل اختبارا زمنيا الإستراتيجية المتبعة من قبل الإدارة.

### تجريبيا: ( Empirical ) :

من الناحية التجريبية فإن أهمية الأداء تظهر من خلال استخدام أغلب دراسات وبحوث الإدارة الإستراتيجية. في الأداء لاختبار الإستراتيجيات المتبعة والعمليات الناتجة عنها.

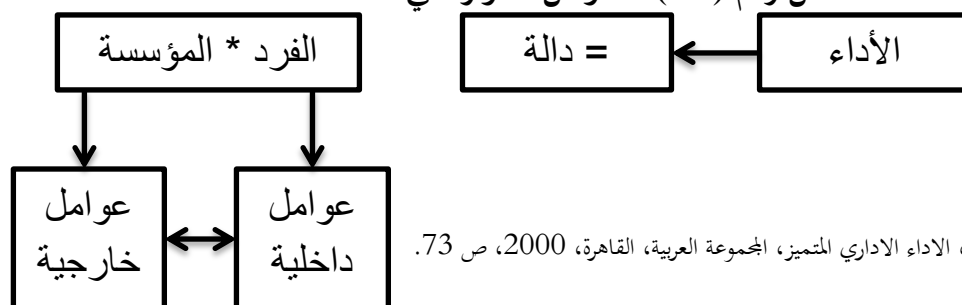
### إداريا: (Managerial) :

أما الأهمية الإدارية فإنها تظهر واضحة من خلال حجم الاهتمام الكبير والمميز من قبل إدارات المؤسسات بالأداء ونتائجه، والتحويلات التي تجري في هذه المؤسسات اعتمادا على نتائج الأداء.

## (3) العوامل المؤثرة في الأداء<sup>2</sup>.

هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند التعامل مع السلوك الإنساني أو الأداء. حيث يعتبر هذا الأخير دالة لمزيج من متغيرات الفرد من ناحية وخصائص المؤسسة التي يعمل بها من ناحية أخرى. فالأداء يتأثر بعوامل داخلية تتعلق بالفرد منها ( الحاجات، الخصائص الجسمية، الحالة المزاجية، الدوافع.. الخ) وعوامل خارجية تتعلق بالمؤسسة منها ( أهداف المؤسسة، ثقافة المؤسسة، نمط القيادة في المؤسسة، سياسات المؤسسة... الخ ) ، هذه العوامل يوضحها الشكل التالي :

### شكل رقم (04): العوامل المؤثرة في الأداء



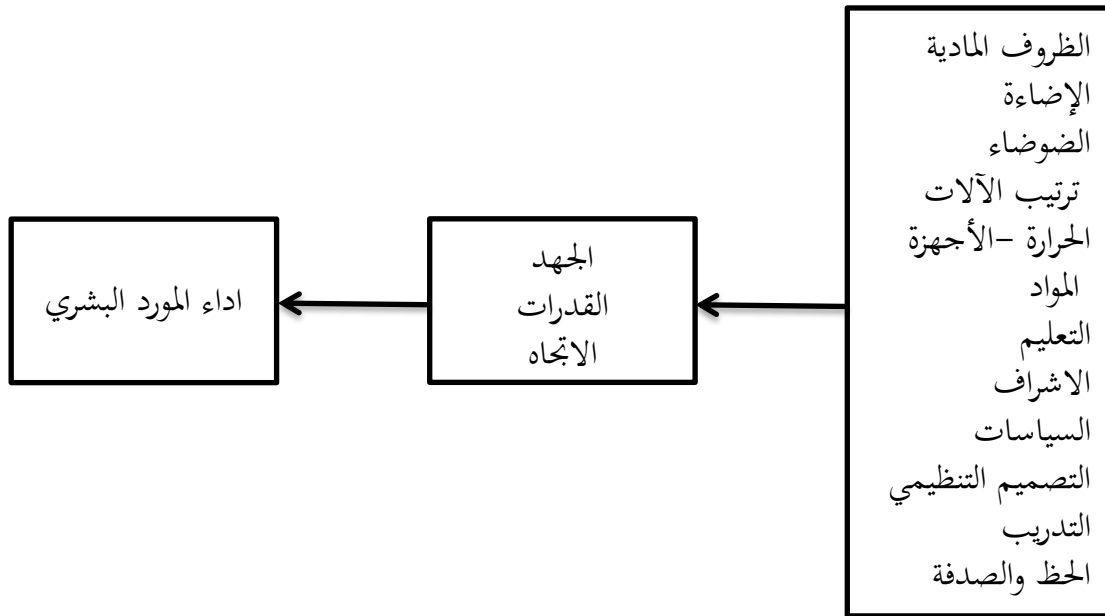
المصدر: مدحت أبو النصر، الاداء الاداري المتميز، المجموعة العربية، القاهرة، 2000، ص 73.

<sup>1</sup> وائل ادريس، جاسر النسور، الاتجاه الإستراتيجي والأداء التنظيمي دراسة تحليلية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس ( اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية ) جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، 27/28 أبريل 2005، ص ص 12، 13 ..

<sup>2</sup> مدحت أبو النصر ، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية، القاهرة، 2008، ص 73، 74

وهناك من ينظر إلى مختلف العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه ومن ثم على الأداء والشكل الموالي يوضح ذلك:

شكل رقم (05): العوامل البيئية المؤثرة على الأداء البشري.



المصدر: راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 218

## II. مفهوم تقييم الأداء وأهميته

نتطرق إلى كل من المفهوم والأهمية لعملية تقييم الأداء

### أولاً: مفهوم تقييم الأداء

تقييم الأداء هو الصفة النظامية أو الرسمية التي تعبر عن مكامن قوى ومكامن ضمن المساهمات، التي يعطيها الأفراد للوظائف التي كلفوا بإنجازها والقيام بها. عرفه فيشر ورفاقه على أنه العملية التي يتم بواسطتها تحديد المساهمات التي يعطيها الفرد لمؤسسته خلال فترة زمنية محددة.<sup>1</sup>

يعرف تقييم الأداء<sup>2</sup> بأنه عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه.

كما يعرف تقييم الأداء بأنه<sup>3</sup>: العملية التي تحصل بواسطتها المؤسسة على التغذية العكسية لفعالية موظفيها عن طريق قياس كفاءة العاملين وتحليل أنماط ومستويات أدائهم وتعاملهم وتحديد درجة كفايتهم

<sup>1</sup> سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، ط3، الأردن، 2007، ص 378.

<sup>2</sup> زاوي سوريا، تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة وطنية لصناعة الكوابل ENICAB بسكرة، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007/2008، ص 49

<sup>3</sup> حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص 360.



الحالية والمتوقعة كأساس للتقييم مما يساعدها على تحديد الاحتياجات التدريبية منها وعلى ضوءها يتم استعداد والتزام المدراء بتحسين الأداء سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى فرق ومجموعات العمل.

### ثانيا: أهمية تقييم الأداء

يمكن تلخيص أهمية تقييم الأداء في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- ◀ تحديد مدى كفاءة الفرد.
- ◀ المعاملة العادلة وحصول كل عامل على ما يستحقه ( ترقية، علاوة، مكافأة.. الخ).
- ◀ زيادة مستوى الرضا.
- ◀ خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس والمرؤوسين.
- ◀ يرتبط التقدير والاهتمام المستمر بما يبذله الفرد من جهد وطاقة في تأديته لعمله، بخلق المناخ التنظيمي والعلاقات الحسنة والروح المعنوية الدافعة للعمل.
- ◀ يؤدي شعور العاملين بأن جهة ما تقوم بتقييم نشاطهم، إلى الالتزام بتنفيذ المهام، فضلا عن شعورهم بالمسؤولية تجاه أنفسهم وعملهم معا.
- ◀ ترتبط هذه الوسيلة بتحديد مدى سلامة ونجاح الطرق المستخدمة في اختيار وتدريب العاملين. تساعد هذه الوسيلة على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ( الاختيار على اساس مواصفات الوظيفة ) وتنمية مهارات وقدرات الأفراد.
- ◀ الحكم على دقة السياسات والبرامج المتعلقة بالاستقطاب والاختيار والتعيين.. الخ.
- ◀ يمكن للتقييم الموضوعي أن يكون وسيلة جذب للموارد البشرية ذات المؤهلات النوعية ( الموارد البشرية الجيدة.
- ◀ التعرف على نقاط القوة والضعف ( تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف).
- ◀ توفير الأساس الموضوعي لأنشطة إدارة الموارد البشرية ( التوظيف، التدريب.. الخ).

### الفرع الثاني: عناصر الأداء ومحدداته

نستعرض كل من عناصر الأداء ومحدداته

أولا: عناصر الأداء يمكن تحديد أهم عناصر الأداء فيما يلي:<sup>2</sup>

✓ المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المهارة الفنية والمعرفة والخلفية حول الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

<sup>1</sup> علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، القاهرة 2007، ص 139، 140

<sup>2</sup> عبد المحسن بن ابراهيم العتيبي، المهارات القيادية لدى الضباط العاملين في وزارة الدفاع والطيران في مدينة الرياض وعلاقتها بكفاءة أدائهم دراسة مقارنة بين القوات البرية وضباط قوات الدفاع الجوي، مذكرة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2003 ص 57، 58 .

✓ **نوعية العمل:** تشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة، التمكن الفني والقدرة على تنظيم العمل وتنفيذه والتحرر من الأخطاء.

✓ **كمية العمل:** وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية و سرعة الإنجاز.

✓ **المثابرة والثوق:** ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية، و إنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.

### ثانيا: محددات الأداء البشري

ليس من السهل تحديد العناصر المحددة للأداء البشري وذلك لوجود عوامل مختلفة يصعب تحديدها وحسب نظرية التوقع فقد فسر الأداء بالعلاقة التالية:<sup>1</sup>

$$\text{الأداء} = \text{القدرة} * \text{الدافعية}$$

وهناك من يضيف بيئة العمل فتصبح العلاقة السابقة:<sup>2</sup>

$$\text{الأداء} = \text{القدرة} * \text{الدافعية} * \text{بيئة العمل}$$

01) **القدرة:** تعتبر القدرة عاملا أساسيا في تحديد الأداء وهي تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا في الأداء،

وهي محصلة كل من المعرفة والمهارة ومدى وضوح الدور والمعادلة التالية توضح هذه العوامل

$$\text{القدرة} = \text{المعرفة} * \text{المهارة} * \text{مدى وضوح الدور} .$$

1. المعرفة: هي حصيلة المعلومات التي توجد عند الفرد أو المعلومات اللازمة للعمل.

2. المهارة: التمكن من ترجمة المعرفة أو المعلومات في أداء عملي ( مهارة استخدام المعرفة)

3. مدى وضوح الدور: إدراك الفرد لمهامه فهو بذلك يعرف الطريقة ونوعية الأنشطة التي يلتزم بها لإنجاز عمله.

02) **الدافعية:** تعرف بأنها: القوى الداخلية لدى الفرد تعمل على توجيه السلوك في اتجاه معين ويقوة معينة.

كما تعرف بأنها حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد لإشباعها في محيط العمل. و الدافعية هي محصلة:

$$\text{الدافعية} = \text{الاتجاهات} * \text{الحاجات غير مشبعة} * \text{مواقف محيط العمل} .$$

1. الاتجاهات: تعرف اتجاهات الفرد بأنها: مجموعة من المعتقدات والمشاعر والميول السلوكية نحو الأشياء أو الأفراد أو الأحداث وذلك بصورة مناسبة أو غير مناسبة.

2. الحاجات: تثار دافعية الأفراد برغبتهم في إشباع الكثير من الحاجات وتعرف الحاجة بأنها: حالة من النقص أو الاضطراب البدني أو النفسي.

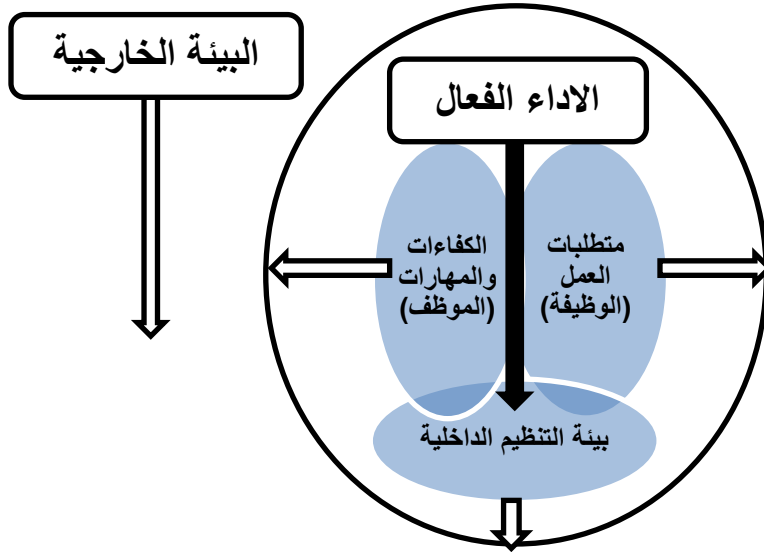
3. المواقف: هي التي يتعامل معها العامل في بيئة العمل.

<sup>1</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات الدار الجامعية، مصر، 2004، ص 145

<sup>2</sup> منصورى ظريفة، تسيير الموارد البشرية وأهميته في تحسين أداء الأفراد دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، مذكرة ماجستير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2009-2010، ص 41، 46 .

03) بيئة العمل: تتمثل بيئة العمل في ملامح مادية: التهوية، الإضاءة، ساعات العمل، التجهيزات والأدوات المستخدمة، وأخرى معنوية مثل: العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين. تحدث توماس جيلبرت في كتابه الكفاءة الإنسانية عن البيئة ودورها في الأداء البشري وهذا ما أكدته: غياب الدعم للأداء البشري في محيط العمل (بيئة العمل) هو العائق الرئيسي لأدائه المثالي، وليس النقص في المعرفة أو المهارة وقد أكد أنه يمكن تحسين الأداء والاستمرارية فيه إذا لقي الدعم من بيئة العمل، والشكل التالي يلخص العناصر السابقة

الشكل رقم (06): الاداء الفعال



المصدر: نجعي سعاد، تقييم فعالية أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة: مؤسسة توزيع وتسويق المواد البترولية المتعددة نفضال مسيلة CLP منطقة سطيف، مذكرة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006/2007، ص 12.

### الفرع الثالث: معايير وخطوات وطرق تقييم الأداء

نستعرض كل من المعايير المستخدمة في عملية التقييم والخطوات المتبعة في تلك الطرق المستعملة في عملية التقييم.

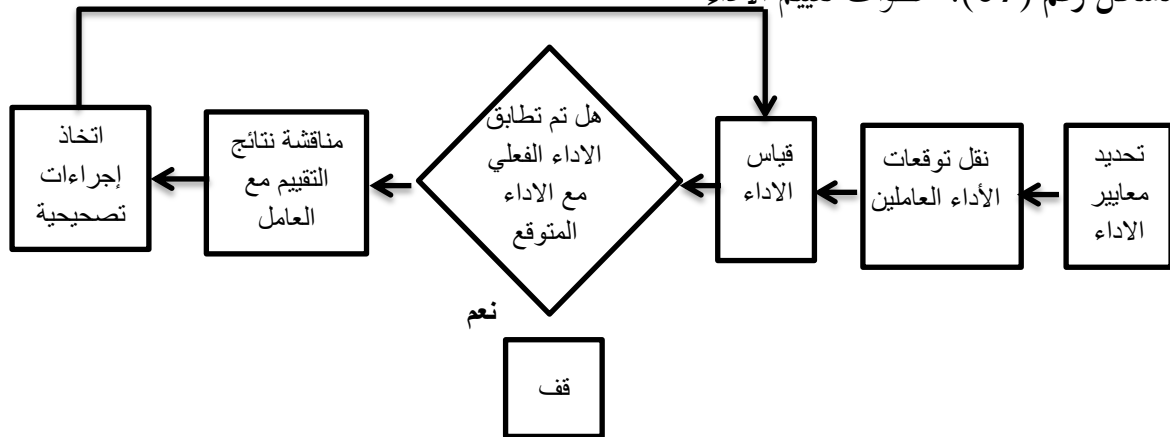
#### أولاً: معايير تقييم الأداء

- يقصد بمعايير الأداء الأسس التي ينسب إليها أداء الفرد و بالتالي يقارن بها للحكم عليه. رغم اختلاف الآراء في تحديد معايير تقييم الأداء إلا أنه يمكن تصنيفها إلى جانبين أساسيين:<sup>1</sup>
- **معايير موضوعية:** وهي المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل مثل كمية الإنتاج، النوعية، السرعة ( الزمن ). التكلفة تحقيق الأهداف، عدد حوادث العمل.
  - **معايير سلوكية:** تكشف المعايير السلوكية عن صفات الفرد الشخصية مثل: قابلية وسرعة التعلم، الاستفادة من التدريب، العلاقة مع الآخرين، المواظبة، المبادرة، الاتزان الانفعالي... الخ.

<sup>1</sup> الصالح جيلح، أثر القيادة الادارية على أداء العاملين دراسة حالة : مجمع صيدال، مذكر ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005/2004 ص 145

- ثانيا: خطوات تقييم الأداء: تتكون عملية تقييم الأداء البشري من ستة خطوات متصلة ببعضها وهي:<sup>1</sup>
- ✓ تحديد معايير الأداء: يتم الاتفاق بين الرئيس والمرؤوسين على العمل وكيفية إنجازها وطريقة تقييمه. وبالتالي فإن معيار الأداء هو بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يحققها المرؤوس وتمثل معايير الأداء في هذه الحالة القانون الداخلي المتفق عليه بين الرئيس والمرؤوس على الطريقة التي تمكنه من الوصول إلى أفضل أداء.
  - ✓ نقل توقعات الأداء للعاملين : والمقصود بهذه الخطوة الاتصال بالأفراد العاملين وتوضيح المسؤوليات والأهداف الرئيسية للأعمال التي يقومون بها مع شرح أهمية عناصر الأداء وهذا من أجل خلق تفاهم متبادل فيما يتعلق بكيفية تقييم الأداء.
  - ✓ قياس الأداء: إن قياس الأداء يتطلب جمع معلومات حول الأداء الفعلي للأفراد العاملين بعدة طرق: الملاحظة، التقارير الشفهية والمكتوبة، التقارير الإحصائية، والاستعانة بجميع المصادر يؤدي إلى زيادة الموضوعية في عملية القياس.
  - ✓ مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المتوقع: وهذا من أجل كشف الانحرافات بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي.
  - ✓ مناقشة نتائج التقييم مع الأفراد العاملين: يقوم الرئيس بمناقشة نتائج الأداء مع مرؤوسيه من أجل توضيح الجوانب المهمة التي قد لا يدركها الفرد العامل وخاصة الجوانب السلبية في أدائه. بالإضافة إلى أن المناقشة تخفف من حدة تأثير النتائج التي تعكس الأداء السلبي.
  - ✓ الإجراءات التصحيحية: وفيها يتم البحث عن الأسباب التي أدت إلى ظهور الانحرافات في الأداء ثم تحليل هذه الانحرافات بكافة أبعادها للوصول للأسباب الرئيسية وراء ذلك والقيام بتصحيحها او معالجتها والشكل الموالي يوضح الخطوات السابقة.

الشكل رقم (07): خطوات تقييم الأداء



المصدر: موسى عبد الناصر، تقييم أداء العاملين كأداة لرفع أداء المنظمات ، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، العدد السادس، جوان 2004، ص59.

<sup>1</sup> عبد الناصر موسى، تقييم أداء العاملين كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد السادس، جوان 2004، ص 58، 59 .

طرق تقييم الأداء:

- هناك عدة طرق والتي تستخدم في تقييم الأداء البشري وتنقسم إلى قسمين طرق تقليدية وطرق حديثة:<sup>1</sup>
- أولاً: الطرق التقليدية وتعتمد على الحكم الشخصي للرؤساء على المرؤوسين.
1. طريقة التدرج: تتم عملية تقييم الأداء وذلك بمقارنة الأداء البشري مع التصنيفات التي وضعتها إدارة الموارد البشرية حيث يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء.
  2. طريقة التدرج البياني: تعتمد على تحديد الصفات أو الخصائص التي تمكن الفرد من رفع مستوى الأداء، ويقوم كل فرد حسب التدرج البياني المحدد ووفقاً لدرجة امتلاكه لهذه الصفات.
  3. طريقة الاختيار الإجباري: تعتمد على اختيار الصفة أو العبارة التي تكون أكثر وصفاً للعامل، وتتكون كل صفة من زوج من الصفات، يصف في الغالب سلوك الفرد إما بالإيجاب أو بالسلب.
  4. طريقة المواقف الحرجة: تعتمد على تسجيل السلوك المساهم إيجاباً أو سلباً في أداء العمل. ويوضح تحديد السلوكيات المرغوب فيها وغير المرغوب فيها.
  5. طريقة مقالية: تتم عن طريق كتابة تقارير تفصيلية من قبل الرئيس المباشر تصف جوانب الضعف والقوة، مهارات الأفراد وتضع الاقتراحات التطويرية والتشجيعية.
  6. طريقة الترتيب البسيط:<sup>2</sup> يقوم كل رئيس مباشر بترتيب مرؤوسيه تنازلياً من الأحسن إلى الأسوأ، ولا يتم الاعتماد في ذلك على المعايير، ويتم الترتيب على أساس الأداء العام (ترتيب العاملين حسب أدائهم).
  7. طريقة المقارنة بين العاملين:<sup>3</sup> تتم عن طريق مقارنة كل فرد مع باقي الأفراد في نفس القسم ويتكون ثنائيات من المقارنات ويتحدد في كل منها أي فرد أفضل ويتجميع هذه المقارنات نستطيع التعرف على ترتيب العاملين تنازلياً وذلك وفق أدائهم العام والمقارنات التي تمت.
  8. قوائم المرجعية: ويتم وضع قوائم ويتعاون كل من إدارة الموارد البشرية والرؤساء المباشرين وهي تشرح جوانب كثيرة من سلوك المرؤوسين في العمل والصفات الواجب توفرها فيهم ويتم وضعها في قائمة و على إدارة الموارد البشرية تحديد أهمية كل عنصر في تأثيره على الأداء وتوضع قيمة لكل عنصر حسب أهميته التي يعلم بها فقط مدير إدارة الموارد البشرية.
- ثانياً: الطرق الحديثة<sup>4</sup> جاءت لتفادي عيوب وأخطاء الطرق التقليدية.

<sup>1</sup> حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2004، ص 130-132

<sup>2</sup> أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 58.

<sup>3</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 421-426

<sup>4</sup> حمداوي وسيلة، مرجع سابق، ص 132، 133.

1. مقياس التدرج على الأساس السلوكي: يربط بين طريقتي التدرج البياني والمواقف الحرجة ويتم فيها تحديد وتصميم أعمدة لكل سلوك مستقي من واقع العمل ثم تقييم الفرد بناءً على مدى امتلاكه للسلوك أو الصفة، وتوضيح كتلك المستويات المختلفة للسلوك ودرجة فاعليتها.
2. قياس الملاحظات السلوكية: تعتمد هذه الطريقة على مقارنة النتائج المحققة فعلاً مع الأهداف المسطرة ويحدد هذا المقياس الأبعاد السلوكية المتوقعة للأداء الفعال، ويقوم المقيم بملاحظة سلوك الأفراد موضع التقييم وترتيبهم حسب خمسة أوزان لكل بُعد ثم تجمع الدرجات من كل بُعد من أبعاد العمل.
3. طريقة مراكز التقييم<sup>1</sup> (Assessment centre): تعبر هذه العبارة عن اسم "مركز تقييم" في السابق، حيث كان المترشحون يخضعون لاختبارات وفروض للحكم على قدراتهم لشغل وظائف معينة، وبعدها اختفى المركز وبقيت العبارة "Assessment centre" تعبر عن المنهجية المستعملة في التقييم، حيث تعرف بأنها عملية التقييم التي من خلالها يقيم الفرد أو المجموعة من قبل العديد من المقيمين (Assesseeurs) الذين يستعملون مجموعة متكاملة من التقنيات: المحاكاة، أو ملاحظة السلوكيات، كقاعدة للتقييم، صياغة جزء مهم من التقنيات المستعملة.

## المبحث الثاني: أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

### المطلب الاول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي

#### الفرع الاول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر:

يمكن تعريف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب نص القانون رقم 01 - 18 المؤرخ في 27 رمضان 1422 الموافق ل 2001/12/12 المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نجد بأنه يعرف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في نص المادة 04 كمايلي:

تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بأنها مؤسسة إنتاج السلع والخدمات حيث تعتمد على

◀ تشغيل من 01 إلى 250 شخصا.

◀ تستوفي معايير الاستقلالية.

◀ لا تتجاوز رقم أعمالها السنوي 2 مليار دينار أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية 500 مليون

دينار ويمكن توضيح بعض المصطلحات في هذا التعريف:

<sup>1</sup> Lou Van Beirendonck Tous compétents ! Le management des compétences dans l'entreprise, ed de boeck, Belgique, 2006. Pp80-S1

• الأشخاص المستخدمون:

هم الاشخاص العاملون بصفة دائمة خلال سنة واحدة ( السنة التي يعتمد عليها هي تلك المتعلقة بآخر نشاط حسابي مقفل ) ، الحدود المعتبرة لتحديد رقم الأعمال أو مجموع الحصيلة هي تلك المتعلقة بآخر نشاط مقفل لمدة 12 شهرا.

• المؤسسة المستقلة:

هي كل مؤسسة تملك رأسمالها مقدر ب 25 % فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى وهذا لا ينطبق عليه تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة<sup>1</sup>.

كما يمكن تعريف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإعتماد على المنشور 0021 CIR/DI/SEP المؤرخ في 1975/11/25 وعلى قانون الحرفي وعلى التعريف المقدم من طرف الناطقين اسم مخطط تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هذه المصادر الثلاثة تسمح لنا بتحديد معايير كمية وأخرى نوعية لتحديد القطاع المعني.

◀ عدد العمال يتراوح بين 7 و500 عامل.

◀ رقم أعمال ضعيف.

◀ الإستقلالية

ويمثل هذا الجدول تعيين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب عدد العاملين على التالي:

الجدول رقم (2): تصنيف المؤسسات حسب الفئات

السداسي الاول 2019		السداسي الاول 2018		الفئة
النسبة %	عدد المؤسسات	النسبة %	عدد المؤسسات	
97	1136787	97.7	1068027	المؤسسات المصغرة من 01 إلى 09 عامل TPE : Très Petite Entreprise
2.6	30471	2.00	21863	المؤسسات الصغيرة من 10 إلى 49 عامل PE : Petite Entreprise
0.4	4688	0.30	3280	المؤسسات الصغيرة من 50 إلى 249 عامل ME : Medium Enterprise
100	1171945	100	1093170	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على البيانات الاحصائية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فتحي قمانه ، التمويل البنكي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم

التجارية تخصص محاسبة بالمدينة: 2005/2004 ص 51

<sup>2</sup> Bulletin D'information Statistique De L'entreprise ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°33, novembre 2018, P 8  
Bulletin D'information Statistique De L'entreprise ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°35, novembre 2019, P 8

نلاحظ في الجدول أنه خلال نهاية السداسي الأول من عام 2019 ، بلغ إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 97٪ عدد الشركات المصغرة TPE (أقل من 10 موظفين) ، أي 1136787 و خلال نهاية السداسي الأول من عام 2018 بلغ العدد للمؤسسات TPE حتى 1068027 فهي في ارتفاع مستمر و تظل مهيمنة بقوة في القطاع الاقتصادي ، تليها الصغيرة PE بنسبة 2.60٪ في سنة 2019 و نسبة 2٪ في سنة 2018 وما يأتي في ذيل القائمة و ME بنسبة 0.40٪ و 0.30٪ خلال 2018، 2019 على التوالي.

ويكمن تلخيص تعريف المشرع الجزائري للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجدول التالي:

جدول رقم (3) تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

رقم المواد	الصنف	عدد الإجراء	رقم الأعمال	المجموع السنوي للميزانية
المادة 07	مؤسسة مصغرة	1-9	20 مليون دج	10 مليون دج
المادة 06	مؤسسة صغيرة	10-49	200 مليون دج	100 مليون دج
المادة 05	مؤسسة متوسطة	50-250	200 مليون-2 مليار دج	100 مليون-500 مليون دج

المصدر: بناء على المعطيات الواردة ضمن المواد 5، 6، 7، من المرسوم التشريعي رقم 18/01 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 و المتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ص 06

## الفرع الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي

### مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي:

لقد دعمت مكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الوطني بشكل واضح، من خلال الإصلاحات الاقتصادية التي شرعت فيها الجزائر في السنوات الأخيرة، حيث أعطت الدولة اهتماما كبيرا لترقية القطاع، وتشجيعه لأخذ مكانته في إنجاح عملية الانعاش الاقتصادي، وهذا نظرا للأهمية البالغة التي تحتلها هذه المؤسسات في اقتصاديات الدول فإن دورها يظهر جليا في خلق الاستثمارات، توفير مناصب شغل جديدة، بالإضافة إلى مساهمتها الفعالة في إعادة تنشيط المحيط الاقتصادي، وتحقيق التنمية. ويمكن تقييم مساهمة هذه المؤسسات في الاقتصاد الوطني من خلال النقاط التالية:

### 1- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التشغيل:

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم القطاعات الاقتصادية الخالقة والموفرة لمناصب الشغل، فهي تتميز بديناميكية متفوقة في مجال دوران مناصب الشغل وامتصاص البطالة، بالمقارنة مع المؤسسات الكبرى، من خلال خلق استثمارات ومشاريع جديدة ناجحة، تعتمد بالدرجة الأولى على الإمكانيات الذاتية في مجال التسيير والتنظيم.<sup>6</sup> والجدول التالي يبين تطور مناصب الشغل الخاصة في القطاع:



الجدول رقم 4: تطور تعداد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة السداسي الاول 2018 والسداسي الاول سنة 2019

نسبة الارتفاع	السداسي الاول 2019		السداسي الاول 2018		نوع الم.ص.م
	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
3,24	57,69	1626080	58,54	1575003	الاجراء
7,18	41,57	1171701	40,63	1093170	المستخدمين
4,86	99,26	2797781	99,18	2668173	المجموع الجزئي
-5,07	0,74	20 955	0,82	22 073	القطاع العام
<b>4,78</b>	<b>100</b>	<b>2818736</b>	<b>100</b>	<b>2690246</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على Bulletin d'information statistique n°35 ، وزارة الصناعة والمناجم نوفمبر 2019 ص 14

نلاحظ من خلال الجدول أن مساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التشغيل شهدت تزايدا ملحوظا من 2668173 موظف خلال السداسي الاول سنة 2018 إلى 2797781 موظف خلال السداسي الاول سنة 2019، بامتصاص ما يعادل 99.26% من العمالة بمعدل ارتفاع يقدر بـ 4.86% مقارنة بالسداسي الاول من سنة 2018، كما نلاحظ مدى ضعف القطاع العام وانخفاض عدد المشاريع ذات الملكية العامة والتي لم تشغل سوى ما نسبته 0.74% خلال السداسي الاول من سنة 2019، حيث شهد هذا القطاع انخفاض ملحوظ في هذا النوع من المؤسسات بمعدل 5.07، وهو ما جاء في الجدول الآتي:

الجدول رقم 5: تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل التي يوفرها في الجزائر خلال الفترة 2014 إلى غاية السداسي الاول سنة 2019

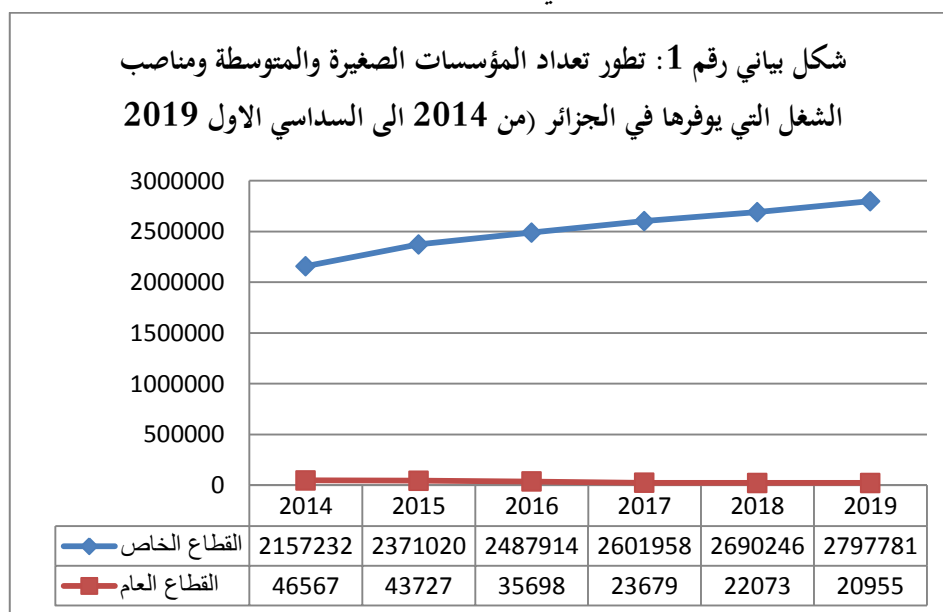
السنة	القطاع العام	مناصب الشغل	القطاع الخاص	مناصب الشغل
<b>2014</b>	542	46567	851511	2157232
<b>2015</b>	532	43727	934037	2371020
<b>2016</b>	438	35698	1013637	2487914
<b>2017</b>	264	23679	1060025	2601958
<b>2018</b>	262	22073	1092908	2690246
<b>2019</b>	244	20955	1171701	2797781

المصدر: سيد علي، حكيم خلفاوي و خالد خالفي ، دعم وتطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة لدى الشباب الجزائري، اعتمادا على النشريات الاحصائية لوزارة الصناعة والمناجم، مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية المجلد 04 العدد 01(2020) ص 102.

نلاحظ من خلال الجدول أن مساهمة المشاريع الصغيرة والمتوسطة الخاصة في التشغيل شهدت تزايدا ملحوظا من 2157232 موظف خلال سنة 2014 إلى 2797781 موظف خلال السداسي الاول من سنة 2019، كما نلاحظ مدى ضعف القطاع العام وانخفاض عدد المشاريع ذات الملكية العامة إلى 244 مشروع سنة 2019 بعدما كانت 264 سنة 2017، حيث أصبحت تساهم في تشغيل 20955، إن الرجوع الى احصائيات السنوات السابقة توضح جليا أن التشغيل في المؤسسات الخاصة في ارتفاع مستمر من سنة لآخرى، وذلك يتوازى مع التطور المستمر في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، بينما ينخفض التشغيل في القطاع العام من سنة لآخرى وذلك راجع لانخفاض المستمر لهذا النوع من المؤسسات، وهذا ما يقودنا الى استنتاج الاهمية المتزايدة التي يكتسبها القطاع الخاص في الاقتصاد الجزائري بنسبة تفوق 99% من مجموع المشاريع الصغيرة والمتوسطة وهذا نتيجة لخصوصية بعض المؤسسات الخاصة وإفلاس أخرى حسب ما هو موضح في الشكل البياني رقم 01.

الشكل البياني رقم 01: نسب تطور تعداد المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل التي يوفرها في

الجزائر خلال الفترة 2014 إلى غاية السداسي الاول سنة 2019



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على بيانات الجدول

## 2- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام:

بما أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو من القطاعات المسيطرة على النشاطات الاقتصادية الكبرى في الجزائر، فهو بطبيعة الحال يعتبر من القطاعات المساهمة في الناتج الداخلي الخام دون النظر إلى قطاع المحروقات الذي يعتبر القطاع الأول في الاقتصاد الوطني، فالجدول الموالي يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام

لقد أثبتت الحسابات الاقتصادية الوطنية أنه في الفصل الثاني من سنة 2017 حدث ارتفاع ملحوظ في الناتج المحلي الاجمالي بنسبة 1.5% مقارنة بالفصل الثاني من سنة 2016، أما عن تطور الناتج المحلي الاجمالي خارج المحروقات فكان بنسبة 2.1% في الفصل الثاني من سنة 2017، بينما كان يقدر ب 3.5% في الفصل الثاني من سنة 2016 مقارنة بنفس الفصل من سنة 2015.

إن الارتفاع الملحوظ للمؤسسات الصغيرة المتوسطة في الجزائر لا بد وان يكون له تأثير فعال على الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات، خاصة وأن الاقتصاد الجزائري أصبح يعتمد هذا النوع من المؤسسات كثيرا في القطاعات خارج المحروقات، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (6) يوضح مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام (2016-2017)

الفصل الثاني 2017	الفصل الثاني 2016	القطاعات الكبرى
1.5	3.1	الناتج الداخلي الخام PIB
2.1	3.5	الناتج الداخلي الخام خارج المحروقات
1.5	3.0	الناتج الداخلي الخام خارج الزراعة
1.8	2.6	الزراعة العابات والصيد البحري
2.2-	9.7	المحروقات
3.7	3.3	الصناعة
2.0	4.1	البناء
3.1	2.5	الخدمات التجارية
1.8	1.3-	الخدمات غير تجارية

SOURCE: Bulletin D'information Statistique De La PME ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°31, NOVEMBRE 2017, P 37

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أنه حدث انخفاض ملحوظ في الناتج الداخلي الخام ما بين الفصل ثاني من سنة 2016 و نفس الفصل من سنة 2017 ، فبعدها كانت نسبة ارتفاعه تقدر ب 3,1% انخفضت إلى 1,5 % ، وذلك راجع إلى التذبذبات التي حدثت في مختلف قطاعات النشاط، والتي شهدت انخفاضا ملحوظا في مشاركة كل من قطاع الزراعة، المحروقات والبناء، مع تسجيل ارتفاع طفيف في نسبة مشاركة كل من قطاع الصناعة والخدمات التجارية وغير التجارية يمكن تفسير الانخفاض في الناتج الداخلي الخام بانخفاض كل من سعر برميل النفط وقيمة الدينار الجزائري مقارنة باليورو والدولار ليسجل أدنى مستوياته مقابل ارتفاع نسبة التضخم وهو ما أثر سلبا على القطاع الخاص .نتيجة لما سبق

يمكن أن نستنتج أنه رغم الانخفاضات المحسوسة في نسبة مساهمة العديد من القطاعات في الناتج الداخلي الخام ما بين الفصل الأول من سنة 2016 ونفس الفصل من سنة 2017، إلا أن النسب تبقى موجبة ماعدا في قطاع المحروقات الذي شهد انخفاض بمعدل 2.2%

### 3- - مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة:

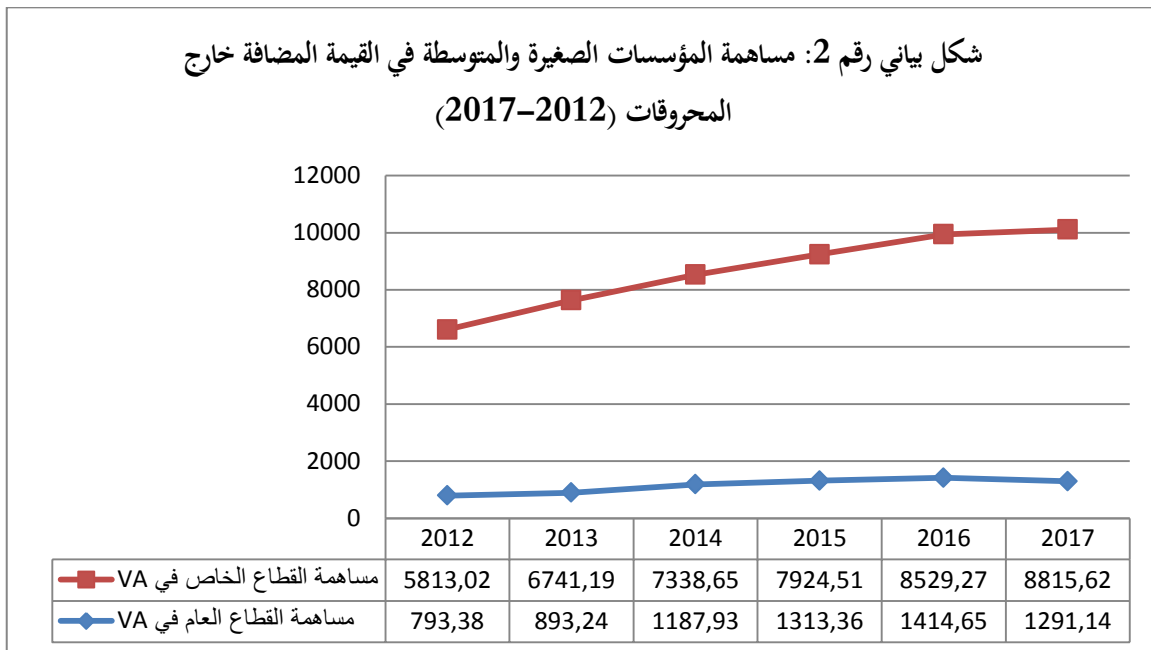
إن تحديد مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة يمكننا من معرفة الوزن الحقيقي لها في خلق الثروة على المستوى الوطني، لذلك فإن تحليل هذه المساهمة ستكون مفيدة إلى حد بعيد لتحديد مكانة هذه الأخيرة، وفي هذا السياق يوضح لنا الجدول التالي حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من القيمة المضافة، والجدول التالي يبين تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بالقيمة المضافة (مليار دينار) والجدول رقم (7) : تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خارج المحروقات في القيمة المضافة (مليار دينار) من سنة 2012 إلى سنة 2017

	2017		2016		2015		2014		2013		2012	
	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة	النسبة	القيمة
مساهمة القطاع العام	12,775	1291,14	14,23	1414,65	14,22	1313,36	13,9	1187,93	11,70	893,24	12,01	793,38
مساهمة القطاع الخاص	87,225	8815,62	85,77	8529,27	85,78	7924,51	86,1	7338,65	88,30	6741,19	87,99	5813,02
المجموع	100	10106,76	100	9943,92	100	9237,87	100	8526,58	100	7 634,43	100	6 606,40

المصدر: إعداد الطالبين اعتمادا على *Bulletin d'information statistique n°34* ، وزارة الصناعة والمناجم أفريل

2019 ص 34

من الملاحظ من خلال الجدول السابق أن مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خارج المحروقات تفوق بكثير مساهمة القطاع العام، حيث أنها تفوق نسبة 87%، أما القطاع العام فلا يساهم سوى بأقل من 13% في القيمة المضافة خلال سنة 2017، وهو ما يعني أن مساهمة القطاع الخاص تعتبر مؤشرا إيجابيا للاقتصاد، ويثبت مدى اهتمام الجزائر بالقطاع خارج المحروقات الذي طالما ارتكزت عليه في السنوات الماضية وذلك نظرا للفرق بين عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كلا القطاعين العام والخاص، والمدرج التكراري الموالي يوضح ذلك.



المصدر: إعداد الطالبتين اعتمادا على *Bulletin d'information statistique n°34* ، وزارة الصناعة والمناجم أبريل

2019 ص 34

من الملاحظ من خلال المدرج التكراري السابق مدى المساهمة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التابعة للقطاع الخاص في تطور القيمة المضافة منذ 2012 إلى غاية 2017، كما يتضح ان مساهمة القطاع العام تعتبر محتشمة مقارنة بتلك الخاصة بالقطاع الخاص.

أما فيما يتعلق بقطاعات النشاط فحسب نشریات المعلومات الخاصة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقم 34 فان مساهمة القطاع الخاص في القيمة المضافة مرتفعة، حيث بلغت في قطاع الزراعة نسبة 99.23% سنة 2017، أما قطاع الفنادق والمطاعم بلغ فيه القطاع الخاص 97.76% في نفس السنة وقطاع التجارة والتوزيع فقد بلغ فيه القطاع الخاص نسبة 93.96%، وتأتي صناعة الجلود والاحذية في المرتبة الرابعة من اهتمامات القطاع الخاص حيث بلغت 88.03% يليها قطاع الصناعات الشبه غذائية بنسبة 87.52%، ثم قطاع النقل والاتصال بنسبة 83.67%، ويليه قطاع العمران والاشغال العمومية بنسبة 83.34% ويحتل المرتبة الاخيرة قطاع خدمات المؤسسات 65.50% خلال سنة 2017.<sup>1</sup>

ان مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالقطاع العام في القيمة المضافة تعتبر ضئيلة مقارنة بالقطاع الخاص، حيث يحتل قطاع خدمات المؤسسات المرتبة الاولى في الرفع من القيمة المضافة للمؤسسات العامة بنسبة 34.50%، يليه قطاع العمران والاشغال العمومية بنسبة 16.66%، ثم قطاع النقل والاتصال بنسبة 16.33%، ثم قطاع الصناعات الشبه غذائية بنسبة 12.48%، وتأتي صناعة الجلود والاحذية في المرتبة

1 Bulletin D'information Statistique De L'entreprise ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°34, AVRIL 2019 P 35

الخامسة من اهتمامات القطاع العام حيث بلغت 11.97% ويليه قطاع التجارة والتوزيع فقد بلغ فيه القطاع العام نسبة 6.04% وتحتل المرتبتين الاخيرتين كل من قطاع الفنادق والمطاعم و قطاع الزراعة بنسبة 2.24% و 0.77% على التوالي خلال سنة 2017.

**الفرع الثالث: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:** تواجه المؤسسات عدة مشاكل ويمكن تصنيفها إلى مشاكل اقتصادية ومشاكل تسويقية وإدارية وتتفرع هذه المشاكل إلى مشكلات داخلية ومشكلات خارجية، المشاكل الداخلية تتعلق بالمنشأة أو المشاكل التي تحدث في هيكلها الداخلي أما المشاكل الخارجية هي المشكلات التي تتعلق بمناخ النشاط الاقتصادي والاستثماري بصفة عامة ويكون في هذه المشكلة تأثير على المنشأة ، كما يصعب على المؤسسات السيطرة عليها

### 1) المشاكل الاقتصادية:

- **المشكلات الخارجية:** انكماش النشاط الاقتصادي وركود حرية التبادل التجاري.
- زيادة عرض الإنتاج الوطني وصعوبة التصدير بالإضافة إلى منافسة المنتجات الأجنبية للإنتاج الوطني خاصة الاقتصاد الحر.
- مشكلة المنافسة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبعضها البعض ومنافستها كذلك مع المؤسسات الكبيرة والشركات الأجنبية.
- **المشكلات الداخلية:** مشكلات ناتجة عن ضعف دراسة جدوى للمشروع.
- مشكلة التوسعات غير المخططة، فإن أصحاب هذه المؤسسات يقومون بإجراء توسعات و استثمار في المباني وشراء مخزونات سلعية كبيرة، دون تخطيط، وينتج عن هذه المشكلات وجود طاقات إنتاجية عاطلة وفشل كثير من هذه المنشأة والخروج من السوق.
- ارتفاع النفقات الثابتة غير المباشرة التي تتحملها مؤسسات مثل رواتب موظفي الإدارة ، إيجازات المباني.

### 2) المشاكل التسويقية:

- **مشكلات خارجية:** مشكلة تفضيل المستهلك للمنتجات الأجنبية لدوافع عاطفية قائمة على ارتباطه بالسلع المستوردة الفترة زمنية طويلة.
- مشكلة المنافسة المستوردة ومثيلاتها من المنتجات الوطنية ، وذلك راجع إلى حرية الاستيراد من الأسواق الخارجية وعدم توفير الحماية الكافية للمبيعات الوطنية.
- مشكلة انخفاض من حجم الطلب لقطاع كبير من ظروف المستهلكين وهذا يؤدي إلى التأثير على حجم الطلب الكلي.

### أ) المشكلات الداخلية:

- مشكلة عدم اهتمام المؤسسات الصغيرة بدراسة السوق المتوقع لتصريف سلعهم والخدمات وعدم الاهتمام بإجراء دراسات التنبؤ لحجم الطلب على منتجات المؤسسة.
- مشكلة نقص الكفاءات التسويقية ونقص القوى البيعية.
- مشكلة عدم قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على إلزام التجار بأسعار معينة.

### 3) المشكلات الإدارية:

- مشكلات مركزية في اتخاذ القرارات حيث تكون مسؤولية جميع المهام من طرف مسؤول واحد.
- نقص المهارات والقدرات الإدارية.
- عدم الاهتمام بتحليل وتصنيف الوظائف، من أدى إلى عشوائية اختبار العمال.
- عدم وجود تنظيم واضح في المؤسسة.
- ضعف الثقة بالرئيس والعاملين.

### 4) المشكلات التمويلية: تعتبر من أهم الصعوبات للمؤسسة نظرا لنقص التمويل البنكي لهذه المؤسسات،

- إضافة لغياب المؤسسات المالية في الدول النامية، ونجد هذه المؤسسات تعتمد على التمويل الذاتي، هذا التمويل يؤثر على توسيع المشروع ، وفي البلدان النامية بينت بعض الدراسات عدم قبول أو قدرة البنوك على تمويل هذه المؤسسات سواء عند إنشائها أو توسيعها مبررا ذلك:
- افتقاد الثقة في القائمين على المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- ضعف الضمانات المتوفرة اللازمة لتقديمها إلى البنوك للحصول على التمويل.
- إن معظم المشاريع الصغيرة تعمل في القطاع الرسمي وليس لها سجلات ضريبية مما يزيد خطر التعامل معها.

- نقص الخبرة التنظيمية والإدارية في المعاملات البنكية<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : تقييم أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

#### الفرع الاول: واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر

سنتطرق خلال هذا العنصر إلى دراسة تعداد وتوزيع المؤسسات بالإضافة إلى مختلف النشاطات بصفة عامة سنقدم مختلف الإحصائيات المؤسسات في الجزائر

<sup>1</sup> فريدة لقرط ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها، بحوث أوراق محل الدورة الدولية، 25-28 ماي 2005 حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الاقتصاديات العامة، ومنشورات مخبر الشراكة والاستثمار، سطيف، الجزائر 2004، ص 123.

## الفصل الثاني:

## مدخل عام حول الأداء

تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر: مع فتح المجال أمام القطاع الخاص للاستثمار الذي تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيه القاعدة الأساسية باعتبارها سهلة التأسيس ، وقلة احتياجها لرأس المال ، وازدياد اهتمام الدولة بهذا النوع من المؤسسات من خلال تخصيص وزارة للصناعات الصغيرة ، والمتوسطة سنة 1994 إضافة إلى إعطائها حيزا في السياسة الاقتصادية بإنشاء عدد من المؤسسات الرسمية التي تهتم ببرامج أعدت خصيصا لترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاعات اقتصادية متعددة ، مما أدى إلى حدوث زيادة ملحوظة في عدد هذه المؤسسات وسنحاول من خلال هذا العنصر مع التطور الحاصل في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على مستوى الجزائر حسب الإحصائيات التالية:

الجدول رقم (8): تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة الممتدة من سنة 2004 إلى السداسي الاول 2013:

السنوات		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
المؤسسات		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
المؤسسات الخاصة أشخاص طبيعية + معنوية		225449	8.42	245842	9.05	269806	9.75	293946	8.95	392013	33.36	455398	16.17	482892	6.04	511856	6.00	550511	7.55	578586	
نشاطات الصناعة التقليدية		86732	8.62	9.6072	10.77	106222	10.56	116347	9.53	126887	9.06	169080	33.25	135623	19.79-	146881	8.30	160764	9.45	168801	
المؤسسات العمومية		778	1.27	874	12.34	739	15.45-	666	9.88-	626	6.01-	591	5.59-	557	5.75-	572	2.69	557	2.62-	547	
المجموع		312959	8.45	342788	9.53	376767	9.91	410959	9.08	519526	26.42	625069	20.32	619072	0.96-	659309	6.50	711832	7.97	747934	

المصدر : بسطي فاطمة الزهراء، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي ، تخصص إدارة وحكامة محلية جامعة محمد بوضياف -المسيلة ص 43.



الفرع الثاني: تحديات المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

1. ترقية الإنتاج الوطني<sup>1</sup>:

إن ترقية المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة يرتبط بمدى تطور حجم و نوعية الإنتاج الوطني من مختلف السلع والخدمات وهذا من خلال خلق الثروات وزيادتها ومساهمتها الإيجابية في الإنتاج الداخلي الخام و وخلق مناصب العمل الجديدة التي تضمن الاستقرار السياسي و الاقتصادي و التحضير للانضمام إلى منظمة التجارة العالمية والامضاء بالأحرف الأولى على إتفاق الشراكة الأوروبية.

إن التحديات تفرض على المؤسسة الجزائرية ومع البرامج التأهيلية من أجل تطوير تنافسية المؤسسات وترقية المنتج الوطني حتى يصبح منتج مطابق للمواصفات التقنية العالمية وبسعر مقبول وتنافسي في السوق الوطني الدولي.

إن إشكالية الانتاج الوطني في الوقت الراهن تمكن في النقاط التالية:

- 1) ارتفاع تكاليف الإنتاج و عدم قدرة المستثمر الجزائري على المنافسة الدولية.
- 2) عدم الاستفادة من برامج التأهيل التي تسمح بتنافسية المؤسسات الجزائرية.
- 3) دور السياسة التسويقية و اقناع المواطن بضرورة استهلاك المنتج الجزائري وتشجيعه.
- 4) المنافسة غير الشرعية والغش.

تطوير نظام الإعلام الاقتصادي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

محتويات مشروع SIES و إثراء موقع الواب (WEB) مظهر جديد للمواجهة (واب WEB) (المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : لقد تم مؤخرا إثراء موقع (واب WEB) المتخصص لقطاع المؤسسات الصغيرة بمواء جديدة يظهر من خلالها بوجه أكثر جاذبية وحيوية و عنوان الموقع داخل القطاع الرقمي هو [www.PMEART.dz](http://www.PMEART.dz)

إن هذا الفضاء الإعلامي الذي تم إنشاؤه من طرف الوزارة بالتعاون مع مؤسسة متخصصة يستقطب في شبكة أنترنت مجموعة واسعة من الوزراء أغلبهم مستثمرين و متعاملين و اقتصاديين و مهنيين كما يشجع فضول كل من يبحث من معلومات و توجيهات في هذا القطاع.

إن هذا الوسيط " المجدي و البراقماتي" يعمل على تكتيف الاتصالات بين المؤسسات في حيز (م.ص.م) الذي طالما كان مهمشا و مجهولا غير أنه أصبح في يومنا هذا موضوع اهتمام في واجهة الحياة الاقتصادية في الموقع.

<sup>1</sup> فضاءات، مجلة دورية تصدر بها وزارة (م.ص.م) العدد 5، جانفي/ فبراير 2002، ص 9، 10، 11.

تحتوي الواجهة على عدة مواد منها تحيلك على ملفات ذات محتوى هام كبورصات المناولة و الإحصائيات و التعاون الدولي و مواضيع أخرى و منها من تحيلك إلى أخبار يومية NEWS و معلومات تطبيقية قيمة الأهداف الأساسية:

الأهداف السياسية التي تسعى إليها المحاور الكبرى لمشروع SIES تتركز على إنشاء بنك المعلومات الاقتصادية خاص بالمؤسسات و مسك جدول استدلالي يترجم تطور المؤشرات المميزة للقطاع في إطار الاقتصادي الكلي سينجز بنك المعلومات هذا على أرضية شبكة واسعة و سيكون مفتوح على خط يمكن للمستعملين من استغلاله بشكل واسع، محتواه يهم كل من المحليين الاقتصاديين ، ورجال الأعمال حاملي المشاريع و الباحثين عن فرص الاستثمار.

هيكليا مشروع SIES سيشغل على مستوى شبكة الاتصال واسع النطاق متضمنة لنواة مركزية في مقر وزارة أين ربط مختلف جسور إرسال المعطيات.

هذا الجسور تنقل المعلومات الصادرة عن أهم الأقطاب المختصة في معالجة المعطيات كالديوان الوطني للسجل (CNRC) الديوان الوطني للإحصاء (ONS) و المركز الوطني للمعلومات الإحصائية للجمارك (CNIS) و المركز الوطني للضمان الاجتماعي (CNZS) .

التشاور من اجل التنمية الاقتصادية:

في ظل التحولات الاقتصادية التي تعيشها الجزائر على غرار باقي دول العالم وما أفرزته من أشكال وصيغ و أساليب في تنظيم المجتمع للتكفل بانشغالاته و تبعاً للبرنامج المعبر الذي شرع فيه من طرف الدولة ، فإن قطاع المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة ، و كذا مستقبل المؤسسات الاقتصادية للبلاد من خلال التشاور مع الهيئات المحلية و إن الإدارة السياسية و الاهتمام الخاص الذي أبدته السلطات العمومية بهذا القطاع ، بدأت تبرز من خلال إعادة تنظيم القطاع عن طريق اتخاذ إجراءات و تدابير ملائمة.

### الفرع الثالث : التوصيات المقترحة لتطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

- محاولة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والارتقاء بطرق التسيير حسب التقنيات الحديثة مما سيدفع البنوك بنوعها العمومية والخاصة لتطوير خدماتها مما يتماشى مع مستوى المؤسسات.

- خلق مناخ نظيف ( سياسيا واقتصاديا ، اجتماعيا ، قانونيا) لتطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتسهيل الاستثمار فيها.

- محاولة تطوير وتنويع المنتجات البنكية الخاصة بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال استحداث طرق تمويل عصرية.

- مضاعفة الجهود للتقليل من البيروقراطية والفساد البنكي والباب أمام صغار المستثمرين.
- تسهيل حصول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الأدوات والخدمات المالية الملائمة لاحتياجاتها وتحسين الأدوات البنكية في معالجة ملفاتها.
- ترقية تصدير السلع والخدمات التي تنتجها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- بناء الربط والتكامل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة.
- تخفيض الضرائب لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتي تعمل في قطاعات تكنولوجية متقدمة خصوصا.
- تحقيق العبء الجمركي لحماية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ورفع من قدرتها التنافسية وتشجيع الاستثمار.
- تحفيز البنوك الخاصة ومساعدتها لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع بروز محيط اقتصادي وتقني وعلمي وقانوني يضمن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للدعم والدفع ضروري لترقيتها وتطويرها في إطار منسجم.
- ترقية إطار تشريعي وتنظيمي ملائم لتكوين روح التفاؤل وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- تشجيع تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحسين أدائها.

### خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم تسليط الضوء على الأداء الذي حظي باهتمام كبير من طرف العديد من المفكرين نظرا لأهميته البالغة ، فبتطور الفكر التسييري عرف موضوع الأداء تحول كبير في المفاهيم المتعلقة به وكذا من حيث الأدوات المستخدمة في القياس والتقييم، فعملية تقييم الأداء الكلي للمؤسسة تسمح بمعرفة مواطن الخلل والانحرافات والقيام بالإجراءات التصحيحية قصد تحسين أدائها بالشكل الذي يخدم أهدافها، ويعرف أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر العديد من المشاكل الإدارية، التسويقية والاقتصادية والتحديات التي تفرض على المؤسسة الجزائرية المضي قدما لتحقيق التنمية الاقتصادية



## الفصل الثالث:

دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس

حول واقع تبني إقتصاد المعرفة



# تونس

0.735  
136/78

النتائج المحلى الإجمالي 39.861

عدد السكان 11,694,721

حليل التلمية البشرية 0.735

(مقارنت الدولتان الأصغر)

136/78

## المرتبة

80		تيمور-لستة
79		أرمينيا
78		تونس
77		بنما
76		مونتيفلوا

## مؤشر المعرفة العالمي



## المؤشرات القطاعية



# الجزائر

0.794  
136/104

عدد السكان 43,083,064

حليل التلمية البشرية 0.794

النتائج المحلى الإجمالي 180.699

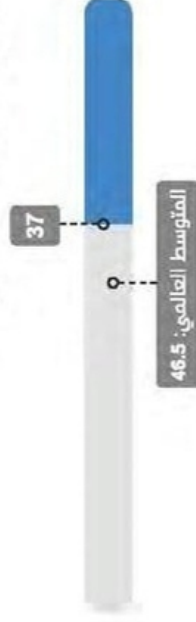
(مقارنت الدولتان الأصغر)

136/104

## المرتبة

106		كمبوديا
105		جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
104		الجزائر
103		جمهورية تنزانيا المتحدة
102		سنگافور

## مؤشر المعرفة العالمي



## المؤشرات القطاعية

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

تمهيد :

زاد الحديث في السنوات الماضية عن مجتمع المعرفة وغيرها من المصطلحات الحديثة، حيث شهد العالم تغيرا واضحا للتقدم التقني والاستخدام المكثف لتكنولوجيا الاعلام والاتصال، فأضحت المعرفة ثروة دائمة الأثر والتطوير مادام العقل البشري قادرا على الابتكار والتطوير، فبينما كان يعتمد الاقتصاد القديم على الأركان الثلاث الأساسية للإنتاج (العمالة، الأرض ورأس المال)، فقد غدت الأصول المهمة في الاقتصاد الجديد هي المعرفة الفنية والإبداع والذكاء والمعلومات، فأصبح الاقتصاد المعرفي اقتصاد جديد يمتلك القدرة على الابتكار وإيجاد منتجات فكرية معرفية لم تكن تعرفها الأسواق من قبل فهو اقتصاد مفتوح لا يوجد فيه عقبات أو فواصل، فمن خلاله أصبحت المعرفة أكثر أمور أهمية وحيوية للمشروعات والشركات وكذا المجتمع ولقد أدى تحول النظام الاقتصادي فبينما كان يعتمد الاقتصاد على الإنتاج الكمي أصبح يعتمد على المعلومات والمعرفة أحدث تغيير في بنية الأعمال، اذا دخلت معايير جديدة غير ملموسة تسهم في تحقيق الأرباح والحصول على قيمة مضافة، وباتت الميزة التنافسية في نشاطات الاقتصادية تكمن في رأس المال الفكري لا المادي.

سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على اقتصاد المعرفة من حيث نشأته وخصائصه ومؤشراته التي يقوم عليها في المبحث الاول ثم دراسة: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني إقتصاد المعرفة من خلال مؤشراته لسنة 2019.

### المبحث الاول: الاطار المفاهيمي لاقتصاد المعرفة

يشهد العالم ازديادا مطردا لدور المعرفة والمعلومات في الاقتصاد، فالمعرفة اليوم أصبحت محركا للإنتاج والنمو الاقتصادي، كما أصبح مبدأ التركيز على المعلومات والتكنولوجيا من العوامل الأساسية في الاقتصاد المعاصر، وبدأنا نسمع مصطلحات تعكس هذه التوجهات مثل مجتمع المعلومات وثورة المعلومات و اقتصاد المعرفة، ومع ازدياد و نشر و استخدام المعرفة و المعلومات و التكنولوجيا، أصبح الاستثمار في المعرفة أحد عوامل الإنتاج، فهو يزيد من الإنتاجية، ومن ثم فرص العمل، والدول التي تحقق أعلى معدلات النمو الاقتصادي هي التي تمتلك إمكانيات معرفة أكثر تقدما

### المطلب الاول : نشأة اقتصاد المعرفة وبعض المفاهيم المرتبطة به

رافق انتشار فكر العولمة وانفتاح الأسواق على بعضها عالميا، تطور هائل وسريع في تقنيات المعلومات، الذي يقصد بها ذلك المزيج من تقنيات الإلكترونيات الدقيقة وتقنيات الحاسبات وتقنيات الاتصالات وتقنيات حفظ المعلومات ومعالجتها ونقلها وتوزيعها، وذلك في السنوات الثلاثين الأخيرة من

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

القرن العشرين. ونتيجة لذلك تحولت المجتمعات إلى مجتمعات معلوماتية يعتمد فيها اقتصادها ورفاهية شعوبها اعتمادا كبيرا على تقنيات المعلومات، وتجلّى ذلك في اعتماد مختلف القطاعات الاقتصادية على تقنيات المعلومات التي توفر سرعة الحصول على المعلومات ودقتها

وقد حولت ثورة المعلومات المعرفة إلى مورد أساسي من الموارد الاقتصادية، وأصبح الاستثمار في مجال المعلومات أحد عوامل الإنتاج، فهو يزيد في الإنتاجية ويزيد من فرص العمل، حتى أصبحت المعلوماتية والمعرفة قاطرة التنمية للتطور الاقتصادي في مختلف دول العالم .

إن أول إشارة للمعرفة كمصطلح في تعابير علم الاقتصاد جاءت في بحث مكتوب من قبل

فريدريك هايك "Friedrick Hayek" في عام 1945، بعنوان "استخدام المعرفة في المجتمع" "The Society of Use in Knowledge" وفي كتاب بعنوان "أسس نظرية المعرفة" « the Fundamental The thony of knowlwdeg » للكاتب فيكوزلو خومالو "Bhekuzulu Khumalo" وفيه بين أن المعرفة هي في الأصل وعلى الغالب سلعة، حيث أدرك أنه لتحليل المعرفة كسلعة يجب أن تحدد، ولذلك فقد حدد وحدة للمعرفة وأسماها نول "Knowl"، ومع تحديدها حاول قياس المعرفة

وعليه يمكننا القول: إن الاقتصاد العالمي بدأ يتحول تحولا كبيرا إلى نظام جديد يعتمد أساسا على المعرفة البشرية، فبعد أن كان يركز على القوة البدنية والآلات الصناعية والمواد الخام أصبح اليوم مسيرة بواسطة الماكينة المعرفية، حيث تزداد القيمة فيه بالمعرفة لا بالجهد، وإذا كانت النظرية الاقتصادية في السابق تؤمن بأن العمل هو أساس القيمة فقد أصبح من الضروري صياغة نظرية جديدة تعد المعرفة هي أساس للقيمة.

1. مفاهيم مرتبطة باقتصاد المعرفة غالبا ما نجد في المراجع المختلفة مصطلحات مثل: اقتصاد المعرفة، الاقتصاد المبني على المعرفة، الاقتصاد الرقمي، اقتصاد المعلومات، الاقتصاد الشبكي....، فقد تعددت المصطلحات التي تعرف اقتصاد المعرفة، رغم أن معظمها يشير إلى نفس المقصد إلا أنه في الحقيقة توجد فوارق ولو طفيفة في المعنى، لذلك يجب توضيح أوجه الاختلاف تلك.

2. التمييز بين الاقتصاد المعرفي والاقتصاد المبني على المعرفة إن اقتصاد المعرفة يهتم بإنتاج وصناعة المعرفة والبحث والتطوير وعدد براءات الاختراع، في حين الاقتصاد المبني على المعرفة ينبع من إدراك مكانة المعرفة والتكنولوجيا والعمل على تطبيقها في الأنشطة الإنتاجية، فهو يعتبر مرحلة متقدمة من الاقتصاد المعرفي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> محمد عواد أحمد اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص. 238 -

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

3. التمييز بين اقتصاد المعرفة واقتصاد المعلومات من خلال التعاريف السابقة، نجد أن المعرفة تشمل قطاعات التعليم والإعلام والابتكار وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وغيرها من القطاعات التي يدخل في تكوينها خلق وإنتاج وتوزيع المعرفة. بينما اقتصاديات المعلومات اقتصر في محتواها عند الكثير والاقتصاديين والكثير من الدراسات العالمية على ما يعرف بقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وذلك من حيث إنتاج وتوزيع أو استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية الإنتاجية، ومدى إسهامها في النمو الاقتصادي<sup>1</sup>

4. التمييز بين الاقتصاد المعرفي والاقتصاد الرقمي والاقتصاد الرقمي يشير إلى أن تكوين الثروة قد انتقل من المواد والأبنية والآلات، إلى المعلومات والبرمجيات الرقمية<sup>2</sup>. أي أن منتجات هذا النوع من الاقتصاد في جوهرها منتجات معرفية، ولكنها مصاغة بلغة رقمية، كما أن الأدوات والوسائل المستخدمة انتقلت إلى الحالة الإلكترونية و الرقمية (التشفير و الترميز). و عليه فإن الاقتصاد الرقمي هو جزء من اقتصاد المعرفة يختص بكل ما يتعلق بتقنيات نشر و تخزين المعلومات<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: أهمية وخصائص اقتصاد المعرفة

1- الفرع الاول: أهمية اقتصاد المعرفة يتجه الاقتصاد العالمي أكثر من أي وقت مضى إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، فالاقتصاديون الكلاسيكيون عرفوا عوامل الإنتاج بأنها الأرض والعمالة ورأس المال، والآن بدأت المعرفة وتقنية المعلومات تحل محل رأس المال و الطاقة كموارد قادرة على زيادة الثروة، لتصبح أحد أهم عوامل الانتقال الحالة النامية إلى الحديثة والمتطورة، كما أن القدرة التنافسية في مجال التجارة الدولية تعتمد بشكل متزايد على المهارات و المعرفة والابتكار، من جهة أخرى تؤكد نظرية النمو الحديثة ( new growth theory) أن النمو الاقتصادي ناشئ عن العوائد المتزايدة المرتبطة بالمعرفة الحديثة، وأن الاستثمار في مجال البحث والتطوير والإبداع التكنولوجي يشكل القانون الدافع للنمو الاقتصادي على خلاف النظريات الكلاسيكية<sup>4</sup>.

ويرى (فليح حسن خلف) أن أهمية اقتصاد المعرفة تبرز من خلال النقاط التالية<sup>5</sup>:

- أن المعرفة العلمية، والمعرفة العملية بالذات والتي يتضمنها اقتصاد المعرفة تعتبر هي الأساس المهم حاليا لتوليد الثروة وزيادها وتراكمها.

<sup>1</sup> بكر ياسين محمد اشنتية، واقع اقتصاديات المعلومات في فلسطين وآفاقها، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2004، ص. 25

<sup>2</sup> هدى زوبر ، عدنان داود الغداري، مرجع سابق ناصر. 68

<sup>3</sup> باسم غدير غدير ، اقتصاد المعرفة، شعاع للنشر والعلوم، حلب، 2010 ، ص، 77. 2006. 39

<sup>4</sup> إبراهيم رسول هاني، كريم سان حسين الغالي، الاستثمار في بنية المعلومات و المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،

<sup>5</sup> فليح حسن خلف، اقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2007، ص 22-23



## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

- ✓ الإسهام في تحسين الأداء، ورفع الإنتاجية، وتخفيض تكاليف الإنتاج وتحسين نوعيته، من خلال استخدام الوسائل والأساليب التقنية المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة.
- ✓ الإسهام في زيادة الإنتاج والدخل القومي، وإنتاج المشروعات والعوائد التي تحققها، والإسهام في توليد دخول للأفراد التي ترتبط نشاطاتهم بالمعرفة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.
- ✓ الإسهام في توفير فرص عمل، خصوصا في المجالات التي يتم فيها استخدام التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، وهي فرص عمل واسعة ومتنوعة ومتزايدة، رغم أن هذا يثير وجهات نظر متعددة، بسبب أنه يرتبط في الغالب من تتوفر لديهم المهارات والقدرات العلمية والعملية المتخصصة عالية المستوى.
- ✓ الإسهام في إحداث التجديد والتحديث والتطور للنشاطات الاقتصادية، وبما يسهم في توسعها ونموها بدرجة كبيرة، وبذلك يتم تحقيق الاستمرارية في تطور الاقتصاد ونموه و بسرعة واضحة.
- ✓ الإسهام في توفير الأساس المهم والضروري للتحفيز على التوسع في الاستثمار، وبالذات الاستثمار في المعرفة العلمية والعملية، من أجل تكوين رأس مال معرفي يسهم بشكل مباشر في توليد إنتاج معرفي.
- ✓ التخفيف من قيد الموارد التقليدية وبالذات الطبيعية منها، وإضافة استخدامات جديدة للموارد المعروفة، وتحسين الموجود منها، وبذلك يتم ضمان استمرار التوسع في النشاطات الاقتصادية وتطورها ونموها بدون محددات تحد ذلك، وبالذات ما يتصل منها بالمحددات الطبيعية وخصوصا الموارد الطبيعية التي تتسم بالندرة إزاء الطلب عليها.
- ✓ إسهام اقتصاد المعرفة في إيجاد نمط جديد للتخصص و تقسيم العمل الدولي، وبالذات بالتقنيات التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، والتي أدت و تؤدي مستقبلا إلى قيام الدول المتقدمة والتي تتحقق فيها مضامين اقتصاد المعرفة و معطياته في التقنيات المتقدمة عالية التطور، و بالشكل الذي يتم في ظروف احتكارية مرتبطة بالشركات متعددة الجنسيات، والتي تتوفر على الإمكانيات البشرية والمادية والمالية والفنية. وكذلك في إطار عولمة النشاطات الاقتصادية والإنتاجية والاستثمارية والتسويقية، إضافة إلى الحماية القانونية التي تمثلها براءات الاختراع، وحقوق الملكية الفكرية، هذا ما يضمن للدول المتقدمة وشركاتها احتكار توليد واستخدام التقنيات المتقدمة، مما يؤدي إلى اتساع الفجوة التكنولوجية بين دول العالم.
- ✓ الإسهام في تحقيق تغيرات هيكلية واضحة وملموسة في الاقتصاد، وتتضمن التغيرات الهيكلية هذه ما يلي:
  - زيادة الأهمية النسبية للإنتاج المعرفي المباشر وغير المباشر.
  - زيادة الأهمية النسبية لاستثمار وتكوين رأس المال المعرفي.
  - زيادة الأهمية النسبية للعاملين المعرفيين.
  - زيادة الأهمية النسبية للصادرات من المنتجات المعرفية.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

### الفرع الثاني: خصائص اقتصاد المعرفة:

- يتميز اقتصاد المعرفة بمجموعة من السمات والخصائص التي تميزه عن الاقتصاد التقليدي، وقد نظر لها المهتمون بمجال اقتصاد المعرفة من منظورات مختلفة، حيث يلخصها (باسم غدير غدير) في النقاط التالية<sup>1</sup>:
- يعد العقل البشري ممثلاً بال رأسمال البشري أهم مجالات الاستثمار وأكثرها إنتاجية، وتحقيقاً للتنمية الاقتصادية.
  - اقتصاد المعرفة اقتصاد وفرة وليس اقتصاد ندرة، ففي حين تعد الندرة من خصائص المشكلة الاقتصادية فإن الوفرة في مدخلات وحتى مخرجات العملية الإنتاجية أحد أهم خصائص اقتصاد المعرفة.
  - يعد اقتصاد المعرفة أقل استهلاكاً للطاقة من الاقتصاد التقليدي، ويعود ذلك إلى طبيعة منتجاته ذاتها، ومن الممكن أن يكون منتج للطاقة.
  - يعد اقتصاد المعرفة أكثر ملاءمة لشروط البيئة السليمة، وذلك بسبب القدرة على إيجاد البدائل باستمرار، مع استخدام مواد إنتاجية غير مادية، وبالتالي التقليل من التلوث.
  - يتميز اقتصاد المعرفة بانخفاض شديد في التكاليف الحدية، وارتفاع كبير في الأرباح.
  - يتميز اقتصاد المعرفة بأنه اقتصاد إبداعي، ابتكاري، افتراضي، شبكي، الكتروني، رقمي.... الخ.
- يرى (جمال داود سلمان) أن الاقتصاد المعرفي مبني على أساس التطور التكنولوجي والمعلوماتي، ويزيد من فرص مخاطر النمو، وفرص التجدد والابتكار أصبحت أكبر بكثير ومن أبرز خصائصه أنه<sup>2</sup>:
- المخاطر الاقتصادية والمالية، فقطاعات التكنولوجيا شهدت ازدهاراً كبيراً في التسعينات من القرن الماضي وبداية الألفية الجديدة، وكان نتيجة ذلك ارتفاع معدلات البطالة إلى أكثر من 15%.
- السلبات الإنسانية من قلق على الحاضر والمستقبل الناتجة عن سرعة انتقال الأفكار الجيدة والسيئة بواسطة الانترنت.
- يضيف (فليح حسن) خلف أن اقتصاد المعرفة . مضامينه و معطياته وتقنياته يتسم بالعديد من الأساسية والتي منها ما يأتي<sup>3</sup>:
- الاستخدام الكثيف للمعرفة العلمية، والمعرفة العملية وبالذات المتطورة منها عالية المستوى في عمل الاقتصاد.
  - الحاجة إلى موارد وإمكانات ضخمة وخاصة في مجال البحث والتطوير لتكوين رأس المال المعرفي وتحقيق الإنتاج المعرفي
  - التسارع في حصول التغيرات في مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته وتقنياته.
- وفيما يلي جدول يلخص أهم الفوارق بين الاقتصاد المعرفي والاقتصاد التقليدي :

<sup>1</sup> باسم غدير غدير المرجع السابق، ص 88-89.

<sup>2</sup> جمال داود سلمان، اقتصاد المعرفة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، 2009، ص.22.

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق، ص.17-21.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

الجدول رقم (9) : يوضح الفرق بين الاقتصاد التقليدي والمعرفي .

الاقتصاد التقليدي	الاقتصاد المعرفي
الاستثمار في رأس المال المادي.	الاستثمار في رأس المال الفكري .
الاعتماد على الجهد العضلي (الملموسات) بدرجة أساسية.	الاعتماد على الجهد الفكري (اللاملموسات) بدرجة أساسية.
استقرار الأسواق في ظل منافسة تتحكم فيها - غالبا - البيروقراطية السلطوية	ديناميكية الأسواق والتي تعمل في ظل منافسة مفتوحة .
Mechanisation المكننة هي المحرك الأساسي للاقتصاد الصناعي	Digitization الرقمنة هي المحرك الأساسي للاقتصاد المعرفي.
يهدف الى التوظيف الكامل للقوى العاملة دون تحديد مهارات مميزة لأداء الأعمال .	يهدف الى وضع قيمة حقيقية للأجور والتوسع في استخدام العاملة ذات المهارات العالية التي تتفاعل مع التعليم والتدريب المستمر.
انه اقتصاد ندرة ، حيث تنقص موارده بكثرة الاستخدام .	انه اقتصاد وفرة ، حيث تزداد موارده (المعرفة) بكثرة الاستخدام.
خضوع الاقتصاد الزراعي لقانون تناقص العوائد (تزايد التكاليف) والاقتصاد الصناعي لقانون ثبات العوائد (ثبات التكاليف) مع الاستمرار في الاستخدام .	خضوع الاقتصاد المعرفي لقانون تزايد العوائد (تناقص التكاليف) مع الاستمرار في الاستخدام .
العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة غير متكافئة اذ تفرض الدولة سيطرتها وتصدر أوامرها طبقا لمتطلبات الدولة وتوجهاتها.	العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة في الاقتصاد المعرفي قائمة على التحالف والتعاون .
مقيد بزمان ومكان .	ليس مقيدا بزمان أو مكان .

- المصدر : سلام سليمة، بوريش وفواز، واقع التوجه نحو اقتصاد المعرفة ومؤشراته، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي ، المسيلة العدد الرابع، ص 86  
العلاقة بين قطاعات الأعمال والدولة غير متكافئة اذ تفرض الدولة سيطرتها وتصدر أوامرها طبقا لمتطلبات الدولة وتوجهاتها.

### المطلب الثالث: المحركات الدافعة لاقتصاد المعرفة

هناك العديد من المحركات التي دفعت ومازالت تدفع باقتصاد المعرفة إلى مزيد من الأهمية والتطور، رغم أنه من الصعب جدا الفصل بينها، كونها مفاهيم متشابكة ومرتبطة مع بعضها، ويصعب عد أحدها سببا والآخر نتيجة؛ ويرى (باسم غدير) أن أهم هذه المحركات الدافعة هي<sup>1</sup>:

- العولمة.
- الشركات متعددة الجنسيات.
- الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة.

<sup>1</sup> باسم غدير غدير، مرجع سابق، ص.138

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

فقد تسببت ثورة المعلومات في تضاعف المعرفة الإنسانية وتراكمها بسرعة كبيرة، وخصوصا المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأدت العولمة إلى إسقاط حواجز المسافات و الزمان، وساهمت الشركات متعددة الجنسيات بشكل كبير في نقل المعرفة وتطويرها وزيادة حدة المنافسة العالمية، فقد أصبح التقدم التكنولوجي الحلقة الحاسمة لتحقيق التقدم الاقتصادي، وكان نتيجة ذلك أن تحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد يعتمد أساسا على المعرفة العلمية أو الاقتصاد المبني على المعرفة\*

### 1- العولمة

**1-1- العولمة واقتصاد المعرفة:** إن فكرة اقتصاد المعرفة ترتبط ارتباطا وثيقا بمؤشرات التقدم التقني على النمو الاقتصادي، وفي ظروف تكامل الاقتصاد وانفتاحه متأثرا تأثرا كبيرا بالعولمة التي أخذت باجتياح دول العالم ورمت بظلها على الجميع، فلم تعد هناك حدود جغرافية، وأصبح العالم قرية صغيرة<sup>1</sup> وهناك اعتماد و تأثير متبادل بين العولمة و اقتصاد المعرفة، هذا الأخير وما يتضمنه من ثورة في المعلومات المستندة إلى الاستخدام المكثف للعلم في النشاطات كافة، وبالذات الاقتصادية منها، والتي تتنوع و تزداد بدرجة كبيرة ويجري انتشارها عبر العالم، ومع إلغاء المكان والزمان، بحكم التطورات التي تتضمنها ثورة المعلومات، وبالذات التطور السريع والواسع في الاتصالات، وباستخدام التقنيات التي يتيحها اقتصاد المعرفة كالحاسوب والانترنت، ووسائل الاتصال الأخرى، والتي جعلت التطور المعرفي يتخطى و يتجاوز حدود الدول، بحيث يكون ظاهرة عالمية، وبهذا تتم عولمة المعرفة، ومن ثم يصبح من الصعب الفصل بين اقتصاد المعرفة والعولمة<sup>2</sup>.

يؤكد كثير من المراقبين أن العالم اليوم يتحول نحو اقتصاد المعرفة، إذ ينظر إلى المعرفة على أنها أمر حيوي لتوسيع نطاق هذا الاقتصاد العالمي، فقد أشار ( Martin Carnoy and Diana Rhoten) إلى أنه إذا كانت المعرفة أمرا أساسيا للعولمة، فإنه ينبغي أن يكون للعولمة أيضا تأثير عميق على نقل المعرفة، وبالمثل، لاحظ (Giddens) أن تكثيف العولمة يتأثر بشدة بثورة تقنيات المعلومات، في حين يصبح اقتصاد المعرفة نفسه عالميا، ويشير (Hough and Sheehan) إلى أن كلا من كثافة المعرفة في الأنشطة الاقتصادية، و ازدياد العولمة في الشؤون الاقتصادية هما بمثابة القوى الرئيسة في إنتاج الاقتصاد المعرفي<sup>3</sup>.

\* نظرا لكثرة الكتب و البحوث التي تناولت العولمة والشركات متعددة الجنسيات بالدراسة، و تحنبا للخروج عن موضوع البحث، تعمدنا عدم الخوض في المفاهيم والنقاشات والجدل العالمي حولها

<sup>1</sup> باسم غدير غدير، مرجع سابق، ص 70

<sup>2</sup> فليح حسن خلف، مرجع سابق، ص 211-212

<sup>3</sup> العولمة والاقتصاد المعرفي أنجاهان دافعان في التعليم العالي، مقال الكتروني على موقع مرصد التعليم العالي السعودي، متاح على الرابط:

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

يرى (نبيل على أن العولمة تمارس دورا أساسيا في توجيه عملية إنتاج المعرفة عموما و المعرفة التكنولوجية على وجه الخصوص، وهناك شواهد عديدة تؤكد ذلك منها<sup>1</sup>:

- تركز صناعة الدواء على إنتاج الأدوية الأكثر ربحية، كعقاقير ومساحيق التجميل عوض الأدوية الأكثر ضرورة مثل مقاومة الأوبئة والأمراض المتفشية.

- استخدام تكنولوجيا المعلومات - في البداية - في المجال العسكري ثم المجال التجاري، ولم يتم استخدامها في المجال التعليمي والثقافي إلا في مرحلة متأخرة، أي بعد أن أصبحت عولمة التعليم رافدا مهما من روافد العولمة، وبعد أن اتضحت أهمية البعد الثقافي في تسويق منتجات اقتصاد المعرفة، وأن البرمجيات التعليمية في طريقها لكي تصبح سوقا هائلة، في ضوء تنامي توجه التعلم الذاتي، والتعلم المستمر مدى الحياة.

- إعطاء الأولوية في الموجة الأولى من تطبيقات التكنولوجيا النانوية لإنتاج سلع استهلاكية، بدلا من إعطاء الأولوية لمجالات حماية البيئة، والتغلب على مشكلة تلوث الهواء التي يمكن أن تساهم فيها هذه التكنولوجيا بدرجة كبيرة.

**1-2- المضامين الأساسية للعولمة في اقتصاد المعرفة:** تتضمن العولمة في ظل اقتصاد المعرفة استخدام العديد

من الأدوات والوسائل والصيغ التي تستخدم في التوجه نحو العولمة، والتي يتمثل أهمها في الجانب الاقتصادي<sup>2</sup>:

- حرية حركة رؤوس الأموال و انتقالها عن طريق عمليات التعامل في الأسواق المالية والنقدية، وعمليات الإقراض و الاقتراض من خلال المؤسسات المالية والمصرفية، والتي ازدادت و اتسعت نتيجة التطور التقني المتسارع وتوفر وسائل الاتصال السريعة وانخفاض التكلفة، على غرار التعامل الإلكتروني، التمويل الإلكتروني وغيره.

- حرية حركة وانتقال السلع والخدمات عن طريق تحرير التجارة بشقيها (التصدير والاستيراد)، وباستخدام الوسائل التقنية المتقدمة التي يتيحها اقتصاد المعرفة، و بالشكل الذي يجعل السوق عالميا، وهذا من خلال التجارة الإلكترونية.

- تحويل النشاط الاقتصادي من القطاع العام إلى القطاع الخاص، من خلال عمليات الخصخصة والتي يعم الأخذ بها في معظم دول العالم تماشيا مع اتجاهات العولمة في ظل اقتصاد المعرفة الذي يتم في إطار رأسمالي.

- تحديد درجة تدخل الدول بأدنى وأضيق نطاق ممكن، من خلال العمل على توفير حرية أكبر للقيام بالنشاطات الاقتصادية وممارستها، وعن طريق إتاحة حرية العمل للقطاع الخاص للقيام بها بدون إعاقة وتدخل من الدولة.

تم تصفح الموقع يوم: <http://ohe.gov.sa/14/10/2011>

<sup>1</sup> نبيل على، العقل العربي ومجتمع المعرفة مظاهر الأزمة واقتراحات للحلول الجزء الأول، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2009، ص. 22-23

<sup>2</sup> فليح حسن خلف، مرجع سابق ص: 225

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

لذلك و نتيجة لما سبق تم التوجه في ظل اقتصاد المعرفة، و ارتباطا بما تقتضيه مضامينه نحو العمل على العولمة في المجالات الأساسية التالية<sup>1</sup>:

- عولمة المنتجات المتصلة بالتقنيات المتقدمة والتي يتضمنها اقتصاد المعرفة، والمرتبطة بثورة المعلومات والبرمجيات، والاتصالات و التقنيات المتطورة الأخرى ذات الصلة بذلك، واستنادا إلى ما توفره حقوق الملكية وبالذات الفكرية منها، وبراءات الاختراع و العلامات التجارية وغيرها.
  - عولمة التمويل من خلال حرية انتقال رؤوس الأموال عن طريق المالية والنقدية الدولية، نتيجة استخدام التقنيات الجديدة في حركتها وانتقالها من مكان لآخر.
  - عولمة التجارة من خلال حرية انتقال السلع والخدمات، و بالشكل الذي أصبحت معه سوق السلع والخدمات عالمية، وهو الأمر الذي يحفز على التوسع في الإنتاج وزيادته.
- وقد تم الاستناد في عولمة اقتصاد المعرفة إلى مؤسسات دولية قوية، سواء تلك التي تعمل في مجال التمويل الدولي وهي صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومؤسساته، أو الشركات متعددة الجنسيات في إطار الإنتاج والاستثمار والأعمال والتجارة وبدعم من المنظمة العالمية للتجارة، وحقوق الملكية الفكرية، وهو الأمر الذي تؤدي فيه الدول المتقدمة دورا هاما ورئيسيا، وخاصة الولايات المتحدة الأمريكية، وبالشكل الذي يتم من خلاله فرض عولمة اقتصاد المعرفة<sup>2</sup>.

### 2- الشركات متعددة الجنسيات:

تعتبر الشركات متعددة الجنسيات الأداة الرئيسية للعولمة، وهذه الشركات تتكون من عدة فروع تتوزع في أنحاء العالم، وتتسم بعدم تركز الإنتاج والتسويق في مكان واحد، وتمتلك رؤوس الأموال ضخمة تحركها بكل حرية في أنحاء العالم، مستفيدة من قوانين حرية التجارة العالمية<sup>3</sup>، بحيث أصبحت هذه الشركات تسيطر على العديد من النشاطات عبر العالم، والتي منها<sup>4</sup>:

- سيطرتها على النشاطات الاستثمارية والإنتاجية وبالذات الصناعية منها، وكذلك النشاطات التسويقية.
- سيطرتها على النشاطات الاستثمارية، والتي توفر القدرة الإنتاجية.
- تحكمها بالقدرة التكنولوجية، وذلك من خلال امتلاكها القدرات المرتبطة بتوليد المعرفة التكنولوجية ونقلها، ولا شك أن هذه السيطرة تعطيها القدرة على الابتكار والإبداع، والتوجه نحو مجالات إنتاج تقل

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق، ص 228-226

<sup>2</sup> فليح حسن خلف، المرجع سابق ص: 228

<sup>3</sup> جمال داود سلمان، مرجع سابق ص. 200

<sup>4</sup> فليح حسن خلف، مرجع سابق، ص. 191-194

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

فيها المدخلات المادية وبدرجة كبيرة، كما هو الحال في العديد من المجالات الهامة والحيوية للتقنيات المتقدمة حاليا، ومثال ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وخاصة المرتبطة منها بالبرمجيات والمجالات الأخرى التي يتضمنها اقتصاد المعرفة.

- سيطرتها على النشاطات التمويلية، والتي من خلالها تتاح لها السيطرة على النشاطات الأخرى الاستثمارية والإنتاجية والتسويقية و التكنولوجية وغيرها.

- سيطرتها على المعرفة العلمية المرتبطة بالتطور العلمي، والمعرفة العملية المرتبطة باستخدام التطور العلمي في المجالات العملية، من خلال سيطرتها على البحث العلمي، والتطوير التكنولوجي.

تستفيد الشركات متعددة الجنسيات من مضايمين اقتصاد المعرفة، حيث أنه في سعيها الدائم للربح، تعتمد على تجزئة عمليات الإنتاج وتوطين حلقات الإنتاج في بلدان مختلفة من العالم - بحثا عن تخفيض التكاليف، مستفيدة من التطور التكنولوجي الكبير في مجال الاتصالات والمعلومات. ومن ثم، فإن ما يميز نسق عمل الشركات متعددة الجنسيات في عصر العولمة، هو تنظيم أنشطتها في شكل شبكة مترابطة فيما بينها<sup>1</sup>، وتساهم هذه الشركات في دفع اقتصاد المعرفة من خلال إنفاقها الكبير على البحث والتطوير، حيث تعتبر المحرك الرئيسي له إلى جانب الدول المتقدمة، ففي أواخر الثمانينات من القرن العشرين، كانت الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وألمانيا وفرنسا تنفق ما إجماله 630 مليون دولار يوميا على البحث والتطوير، وقفز هذا الرقم ليصل إلى مليار دولار سنة 1993<sup>2</sup>، واستمر الإنفاق في الارتفاع، وهو ما يشير إليه الجدولين التاليين:

الجدول رقم (10): إجمالي الإنفاق المحلي على البحث والتطوير، في العالم خلال الفترة 1991-2002 (مليار دولار و بالنسبة المئوية)

2002		2001		1996		1991		السنوات
الحصة إلى القيمة	إجمالي الإنفاق العالمي	الحصة إلى القيمة	إجمالي الإنفاق العالمي	الحصة إلى القيمة	إجمالي الإنفاق العالمي	الحصة إلى القيمة	إجمالي الإنفاق العالمي	
100	676.5	100	661.4	100	575.6	100	438	العالم
91.5	619	91.47	605	92.25	531	97.48	427	دول المتقدمة
7.63	51.6	7.85	51.9	6.86	39.5	2.49	10.9	الدول النامية

Source: UNCTAD, world investment report 2005:transnational corporations and the internationalization of R&D, 2005, p. 287

<sup>1</sup> كلثوم كباي، التنافسية وإشكالية الاندماج في الاقتصاد العالمي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة،

2008، ص.103

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 114

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

من خلال الجدول (05)، نلاحظ أن مساهمة الدول النامية في الإنفاق على البحث والتطوير تكاد تكون معدومة مقارنة مع نسبة مساهمة الدول المتقدمة. أما فيما يخص الشركات متعددة الجنسيات فإن نصيبها من الإنفاق على البحث والتطوير، يبلغ قرابة نصف الإنفاق العالمي، كما يبلغ على الأقل ثلثي إنفاق مؤسسات الأعمال على البحث والتطوير والذي يقدر بحوالي 450 مليار دولار<sup>1</sup>

جدول رقم (11): أكبر عشرون شركة منفقة على البحث و التطوير في العالم سنة 2003 (مليون دولار)

World			Developing economies, South-East Europe and CIS				
R&D	World	R&D	World	R&D	World		
6 841	United States	Ford Motor	1	2 740	Republic of Korea	Samsung Electronic	33
6 504	United States	Pfizer	2	734	Republic of Korea	Hyundai Motor	95
6 409	Germany	DaimlerChrysler	3	612	Republic of Korea	LG Electronics	110
6 340	Germany	Siemens	4	342	Taiwan Province of China	Taiwan Semiconductor	178
5 688	Japan	Toyota Motor	5	265	China	PetroChina	219
5 199	United States	General Motors	6	228	Bermuda	Accenture	255
4 929	Japan	Matsushita Electric	7	227	Republic of Korea	Korea Electric Power	258
4 763	Germany	Volkswagen	8	219	Republic of Korea	KT	267
4 614	United States	IBM	9	197	Bermuda	Marvell Technology	298
4 577	Finland	Nokia	10	196	Republic of Korea	POSCO	300
4 557	United Kingdom	GlaxoSmithKline	11	183	Brazil	Petroleo Brasileiro	317
4 272	Johnson & Johnson	United States	12	172	Republic of Korea	SK Telecom	328

Source: UNCTAD, world investment report 2005: transnational corporations and the internationalization of R&D, p. 120

من الجدول (03) نلاحظ أن الشركات متعددة الجنسيات تستأثر بنصيب الأسد من الإنفاق على البحث والتطوير، وأن أغلب هذه الشركات تعمل في مجال تقنيات الاتصالات والبرمجيات، وصناعة الأدوية والتكنولوجيا كثيفة المعرفة.

3- الثورة العلمية التكنولوجية المعاصرة يشهد العالم اليوم ثورة علمية تكنولوجية كبيرة تسمى أحيانا بالثورة الثالثة، والتي تشكل انعطافا تاريخيا كبيرا في حياة البشرية، وتجلى في أعلى قممها بثورة المعلومات

<sup>1</sup> مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، تقرير الاستثمار العالمي 2005: الشركات غير الوطنية و تدويل البحث والتطوير، استعراض عام، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف، 2005. ص 30



## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

والاتصالات. ويمكن تعريف الثورة العلمية التكنولوجية بأنها " تجديد جذري للقوى المنتجة على أساس استخدام المبادئ العلمية الجديدة في الإنتاج وتحويل العلم إلى قوة منتجة مباشرة للمجتمع، وهذا بدوره يؤدي إلى الانتقال إلى مرحلة جديدة نوعيا في تطور الإنتاج الآلي الكبير"<sup>1</sup>.

ترتبط التكنولوجيا باقتصاد المعرفة ارتباطا وثيقا، فهي من مخرجات اقتصاد المعرفة، وتشكل أحد أهم محركاته الدافعة، إذ أن التكنولوجيا كإحدى صور تجليات المعرفة تعد وقودا محفزا للتطور الدائم ويعطي اقتصاد المعرفة أبعاده العصرية و المستقبلية<sup>2</sup>.

فقد أصبحت المعرفة التكنولوجية في اليوم أساس النشاطات الاقتصادية، فقد أكد شومبيتر العلاقة بين المعرفة التكنولوجية والنمو الاقتصادي، حيث اعتبر النمو الاقتصادي الذي يتحقق في الاقتصاد هو نتيجة للتطورات التكنولوجية الناجمة عن المعرفة التكنولوجية. حيث اعتبر أن عملية التجديد في النشاطات الاقتصادية مرتبطة باستخدام الابتكار والاختراعات في القيام بهذه النشاطات وتوسيعها<sup>3</sup>، فقد ازدادت أهمية التكنولوجيا بسبب ثورة المعرفة التي تضمنت تطورا واسعا في المعارف العلمية، وخاصة في مجالات التقنية عالية المستوى، والتي ترتبط بثورة الحاسوب، وثورة المعلومات والاتصالات، وكذلك بالتطورات في ميادين أخرى ذات صلة بثورة المعرفة، مثل التكنولوجيا الحيوية، تكنولوجيا الفضاء، تكنولوجيا الطاقة، التكنولوجيا الصيدلانية والطبية والتعليمية، وغيرها من الجوانب المرتبطة باقتصاد المعرفة.

فعلى سبيل المثال أصبحت الشبكة العالمية تلعب دور المنصة الرئيسية لعصر المعلومات و البنية الأساسية في مجال الأعمال، فأضحت وسيلة هامة لإنجاز المعاملات مختلف أنواعها، من بينها الترويج و الإعلان والتسويق وصولا إلى بيع وشراء الخدمات، كما ظهر نوع جديد من الأعمال المحلية والدولية تمثل في إنجاز مختلف المعاملات والصفقات التجارية والمالية الكترونيا، حيث بلغ حجم التجارة الالكترونية 135 مليار دولار سنة 2003<sup>4</sup>، هذا بالإضافة إلى كون الانترنت سلعة اقتصادية في حد ذاتها، فقد بلغ عدد مستخدمي الانترنت عبر العالم أكثر من ملياري مستخدم سنة 2010<sup>5</sup>، وبالإضافة إلى الثورة التكنولوجية التي عرفها مجال المعلومات والاتصالات والحواسيب، فقد مس هذا التطور ميادين أخرى منها، الهندسة الوراثية، صناعة الأدوية، الزراعة.. الخ.

<sup>1</sup> باسم غدير غدير، مرجع سابق، ص 171

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 163

<sup>3</sup> فليح حسن حلف، مرجع سابق ص. 143-144

<sup>4</sup> كلثوم كباي، مرجع سابق، ص. 110-111

<sup>5</sup> موقع إحصائيات الانترنت في العالم (IWS) تم تصفح الموقع يوم: 05/09/2011 : <http://www.internetworldstats.com>

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

نستخلص من هذا المبحث أضحت المعرفة تشكل موجودا أساسيا وموردا هاما من الموارد الاقتصادية، وأصبحت المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية، وتبرز معالم الأهمية القصوى لهذا الموجود من حقيقتين رئيسيتين مفادها: أن التراكم المعرفي الإنساني والمهارات والإمكانات التي نتجت عن هذا التراكم، أسفر عنها تحسن مستويات المعيشة، وتحقيق الرفاهية للعديد من الدول التي أفلحت في تطوير تلك المعارف والمهارات بغرض زيادة مستويات إنتاجها، فبتفعيل المعارف المتراكمة، وتحديثها وتحديثها باستمرار ووضع النظم الفعالة للاستفادة منها، استطاعت بعض الدول أن تتفوق على دول أخرى تقدا وتنمية، وبناء إمكانات متجددة، أما الحقيقة الثانية: فترتبط بالتطور الهائل والسريع في تقنيات المعلومات ونظم الاتصالات وتطبيقاتها، وانتشارها بتكاليف معقولة على نطاق واسع، وتفعيلها للتعامل مع المعرفة بيسر وسهولة وسرعة، فقد فتحت هذه التقنيات أبوابا جديدة لانتشار المعرفة، وفوائد مكنت كثيرا من الدول الطامحة إلى التقدم من العمل على تقليص الفجوة التي تفصلها عن الدول المتقدمة الأخرى، ومن تطوير إمكاناتها ومكانتها على حد سواء. وفي نفس السياق، فإن الاهتمام بالتقدم والتنمية في عصرنا هذا يحتم ضرورة تفعيل المعارف لبناء إمكانات متجددة على الدوام، وتعميق الاستفادة من تقانات المعلومات والاتصالات على أكمل وجه ممكن، وصولا إلى بناء يحقق التنمية الاقتصادية المنشودة.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

المبحث الثاني: دراسة مقارنة بين الجزائر و تونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة من خلال

### مؤشرات اقتصاد المعرفة 2019

المطلب الاول :مؤشرات اقتصاد المعرفة والعلاقة بينها

سيتم التركيز على بعض مؤشرات اقتصاد المعرفة، وبالذات التي تخص القرن الماضي وبداية هذا القرن، لأنها تمثل الفترة التي برز فيها التطور الواضح والواسع في مضامين اقتصاد المعرفة وتقنياته المتقدمة مؤشرات تكنولوجيا الإعلام والاتصال: وهي البيانات المتعلقة بالأبحاث والتنمية، وإحصائيات براءة الاختراع، والمنشورات العلمية، وميزان المدفوعات التكنولوجية، ومؤشرات التخصصات العلمية والتكنولوجية المؤشرات المأخوذة من البحوث حول تنظيم نشاطات الابتكار وتضم :

البحوث حول التملك التكنولوجي

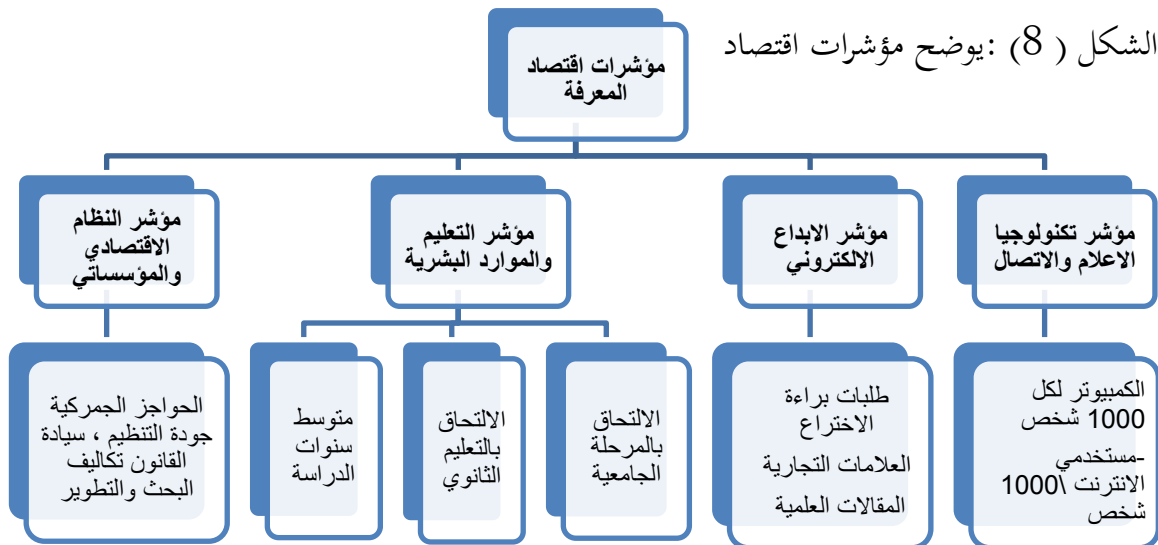
البحث الجماعي حول الابتكار .

بحث المهارات للابتكار

المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية : وتعني كافة القدرات والإمكانات المرتبطة بالسكان، والتي يمكن أن تساهم في إنتاج السلع والخدمات أو تسهم في تحفيز الإنتاج من أجل توفير الإشباع للرغبات والاحتياجات المختلفة الفردية والجماعية ، ويضم هذا المؤشر التعليم والتدريب، الكفاءات والمهمن.

مؤشرات نشر تكنولوجيا الإعلام والاتصال: تحتل تكنولوجيا الإعلام والاتصال مكانا جوهريا في اقتصاد المعرفة فهي تنتج في قطاع يكون فيه نشاط الابتكار مكثف، ومن جهة أخرى هي أساس ابتكارات الخدمات والمنتجات في كل الاقتصاد

الشكل ( 8 ) :يوضح مؤشرات اقتصاد



Source :Djilali .B & Leila.B The impact of knowledge economy of the economic rowth:case of Algeria from 1995 to 2007 In ISKO Maghreb :Concept and Tools for Knowledge management,2014, 4th International Symposium Nov 2014(pp1-5).IEEF

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

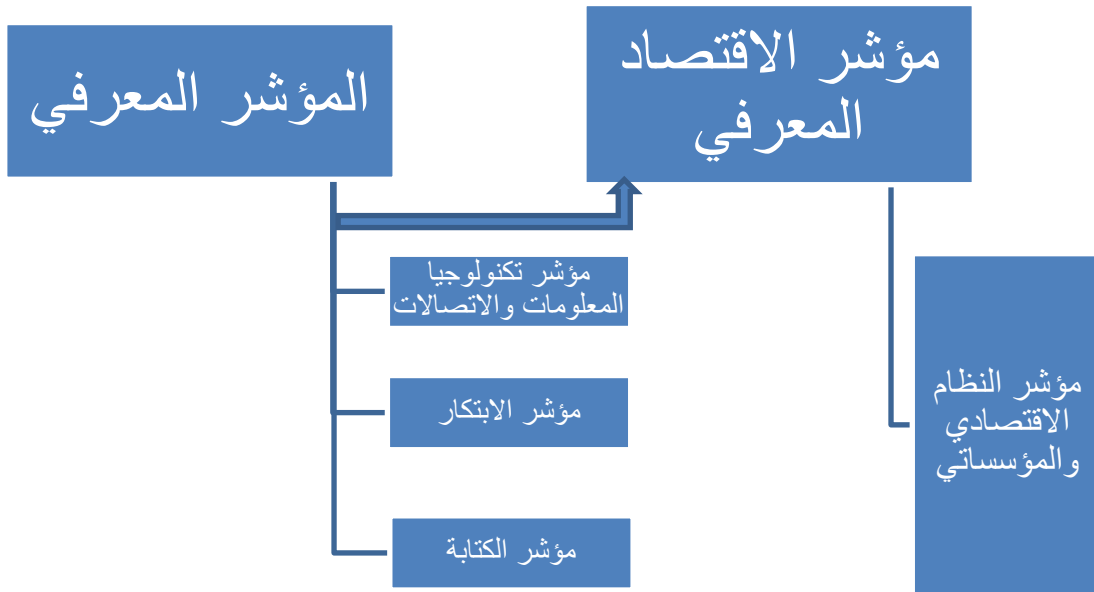
### العلاقة بين المؤشرات :

**مؤشر الاقتصاد المعرفي:** يعد أكثر مؤشرات المعرفة شيوعاً، إذ يعتبر المؤشر الإجمالي المعبر عن المستوى الكلي للتنمية بالدولة أو الإقليم، ويوجز مؤشر الاقتصاد المعرفي الأداء في الأركان الأربعة للاقتصاد المعرفي، وهو مكون في شكل متوسط قيم مؤشرات أركان الاقتصاد المعرفي الأربعة .

**مؤشر المعرفة:** يقيس قدرة الدولة على توليد وتبني المعرفة ونشرها، وهذا يشير الى الإمكانية الكلية الكامنة للتنمية المعرفية في دولة ما، حيث منهج القياس، بعد المؤشر المعرفي هو المتوسط البسيط للأركان الثلاثة من الاقتصاد المعرفي وهي: التعليم والموارد البشرية، نظام الابتكار وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

**مؤشر الأركان الفردية:** يقدم منهجية قياس المعرفة كذلك المؤشرات لكل من أركان الاقتصاد المعرفي الأربعة، وتكون القيمة المعبرة عن كل مؤشر في شكل متوسط بسيط للقيم المعيارية للمؤشرات المعرفية الثلاثة المعبرة عن كل ركن منها في بطاقة نقاط الأساسية . وشكل رقم ( 9 ) يوضح عرض تخطيطي للعلاقات بين المؤشرات المختلفة Indexs والمؤشرات Indicators المستخدمة في بطاقة النقاط الأساسية لمنهجية قياس المعرفة

الشكل رقم ( 9 ) العلاقة بين المؤشرات



## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

**المطلب الثاني: دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب حول واقع تبني اقتصاد المعرفة**  
**تعريف بالمؤشر المعرفة العالمي:** هو نتاج مبادرة مشتركة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة أعلن عنها في قمة المعرفة للعام 2016 تأكيداً للدور الاستراتيجي للمعرفة وأهمية توفير أدوات منهجية لقياسها وحسن إدارتها.

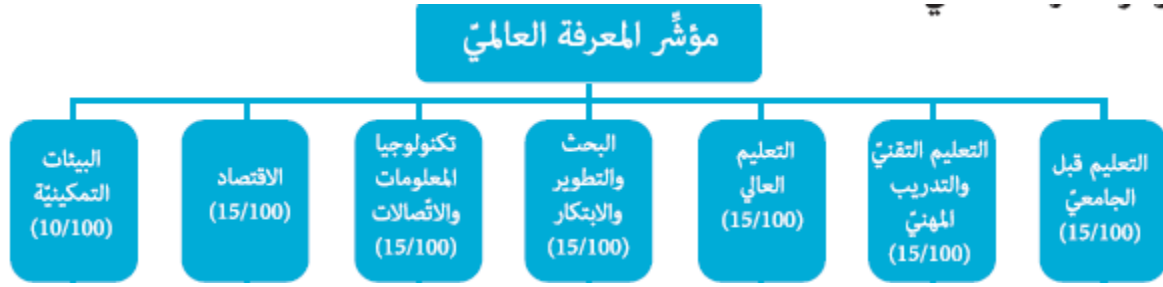
- ويعنى مؤشر المعرفة العالمي بقياس المعرفة كمفهوم شامل وثيق الصلة بمختلف أبعاد الحياة الانسانية المعاصرة، وتكريس ذلك في سياق مقارنة مفاهيمية ومنهجية متناسقة تتميز بما يلي :
- الاستناد الى رؤية فكرية مبنية على أدبيات وتقارير أممية تؤكد تلازمية المعرفة والتنمية لتتحول بمقتضاها المعادلة من منظور التنمية القائمة على الموارد المادية والطبيعية إلى تنمية ذكية قائمة على الموارد المعرفية، وتصبح المعرفة في اطار ذلك أساس تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.
  - اعتماد المفهوم الواسع للمعرفة كمضمون مركب متعدد الابعاد، يمكن أن يتجلى بأشكال مختلفة عبر عدد من القطاعات المتكاملة وهذا من شأنه أن يؤدي الى مقارنة أكثر عمقا في معالجة الفجوات المعرفية بين القطاعات وبداخلها
  - تكريس التواصل المعرفي مع التجارب السابقة والمنهج التشاركي الذي تجسد في تنظيم اجتماعات منتظمة بين اعضاء الفريق المركزي المشرف على بناء المؤشرات القطاعية اى جانب عقد لقاءات تشاورية مع خبراء خارجيين من منظمات اقليمية ودولية في اختصاصات متصلة مباشرة بالقطاعات.
- ويتكون مؤشر المعرفة العالمي من سبعة مؤشرات فرعية مركبة تعبر عن سبعة قطاعات تنموية متكاملة أساسية هي: التعليم ما قبل الجامعي والتعليم التقني والتدريب المهني، والتعليم العالي، والبحث والتطوير والابتكار وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاقتصاد بالإضافة الى البيئات التكميلية ،. سنحاول في دراستنا أن نركز على هذه المؤشرات من خلال احصائيات سنة 2019



المصدر: مؤشر المعرفة العالمي 2019، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي  
مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2019 ص 2

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

الشكل رقم 11: الركائز الرئيسية لمؤشر المعرفة العالمي<sup>1</sup>



الجدول رقم 12: يوضح قيم المؤشرات القطاعية حسب مؤشر المعرفة العالمي لبعض الدول العربية المختارة

الدول	الترتيب العالمي	مؤشر المعرفة العالمي	التعليم قبل الجامعي	التعليم المهني والتقني والتدريب	التعليم العالي	البحث والتطوير والابتكار والاتصالات	تكنولوجيا المعلومات	الاقتصاد	البيئات التمكينية
الامارات العربية المتحدة	18	63.7	7.06	64.0	54.8	34.1	77.0	74.8	71.0
تونس	78	43.1	44.8	44.8	43.4	20.9	44.5	40.8	52.4
مصر	82	42.5	44.8	44.8	44.3	17.7	47.3	42.7	51.5
المغرب	92	41.2	40.4	40.4	33.7	17.9	47.4	48.2	48.7
الجزائر	104	37.1	30.6	30.6	47.4	14.2	33.6	37.1	45.2
موريطانيا	132	26.3	38.1	38.1	23.9	11.2	22.1	27.9	34.0

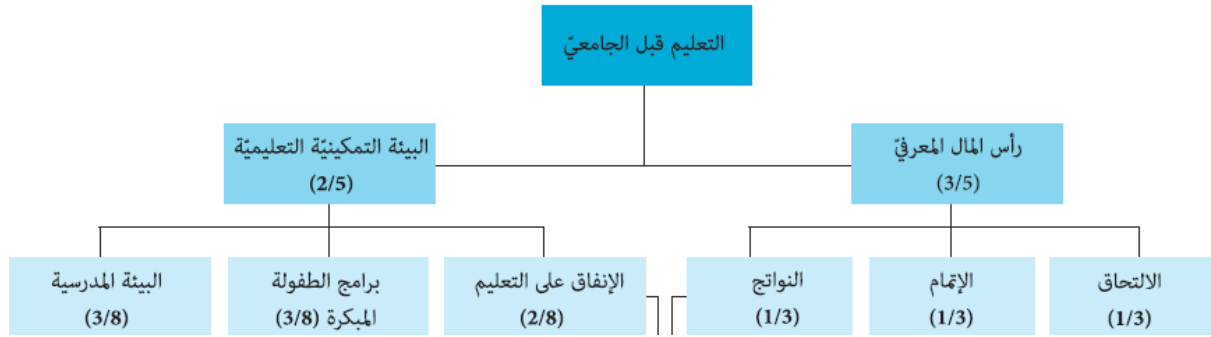
بعد أن استعرضنا مؤشر المعرفة العالمي في بعض الدول العربية حيث نلاحظ أن الامارات العربية المتحدة تصدر الترتيب العربي بالرتبة 18 عالميا بقيمة 63.7 فاننا نلاحظ أيضا ان تونس تصدر قائمة دول المغرب العربي بالرتبة 78 عالميا بقيمة 43.1 من مؤشر المعرفة العالمي، وعليه سنقوم بدراسة مقارنة بين دولتي الجزائر وتونس من خلال مختلف المؤشرات القطاعية لنرى ما مدى جاهزية كل من الدولتين للتوجه نحو تبني اقتصاد المعرفة

<sup>1</sup> تقرير ملخص مؤشر المعرفة العالمي 2017، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 10.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

### 1- مؤشر التعليم قبل الجامعي:

توجه الاهتمام العالمي إلى مرحلة ما بعد العام 2015، وقد بدأت قضايا نوعية التعليم تحتل مساحة أكبر في الأنظمة التربوية، إذ لم يعد إيصال التعليم وتعميمه الشغل الشاغل وحسب، بل صار لزاما صرف الجهود لضمان جودة التعليم وملاءمة عملية التعلم برمتها. ويتطلب هذا تخطيطا جيدا وإدارة حكيمة للسياسات التعليمية، بما يعزز الحاجة إلى عمليات الرصد والتقييم لدعم اتخاذ قرارات صائبة تعالج مواطن الخلل وتساعد على الارتقاء بجودة العملية التعليمية ونوعية مخرجاتها، وقد رافق هذا التوجه اهتمام متزايد بالمؤشرات التعليمية كأدوات أساسية تسهم في توجيه عمليات إصلاح المنظومات التربوية وتطويرها<sup>1</sup>. الشكل رقم 12: الركائز الرئيسية لمؤشر التعليم قبل الجامعي<sup>2</sup>



الجدول رقم (13): مؤشر التعليم قبل الجامعي لسنة 2019

التعليم قبل الجامعي	البيئة المدرسية	برامج الطفولة المبكرة	الانفاق على التعليم	البيئة التمكينية التعليمية	الناتج	الاطماف	الالتحاق	رأس المال المعرفي	القيمة	المرتبة عالميا
51.8	84.4	53.8	/	69.1	21.8	57.8	39.2	40.3	القيمة	الجزائر
88	55	53	/	25	76	77	117	110	المرتبة عالميا	
55	90.7	54.6	78.4	74.1	28.9	49.7	47.4	42.3	القيمة	تونس
79	36	50	3	12	66	98	101	105	المرتبة عالميا	

المصدر: من اعداد الطالبين اعتمادا على البيانات الاحصائية لمؤشر المعرفة العالمي، 2019

المقارنة: تحتل الجزائر المرتبة 88 عالميا بمؤشر 51.8% في حين تحتل تونس المرتبة 79 عالميا بمؤشر

55% ويتضمن مؤشر التعليم قبل الجامعي محورين رئيسيين هما:

<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ص 13

<sup>2</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 16.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

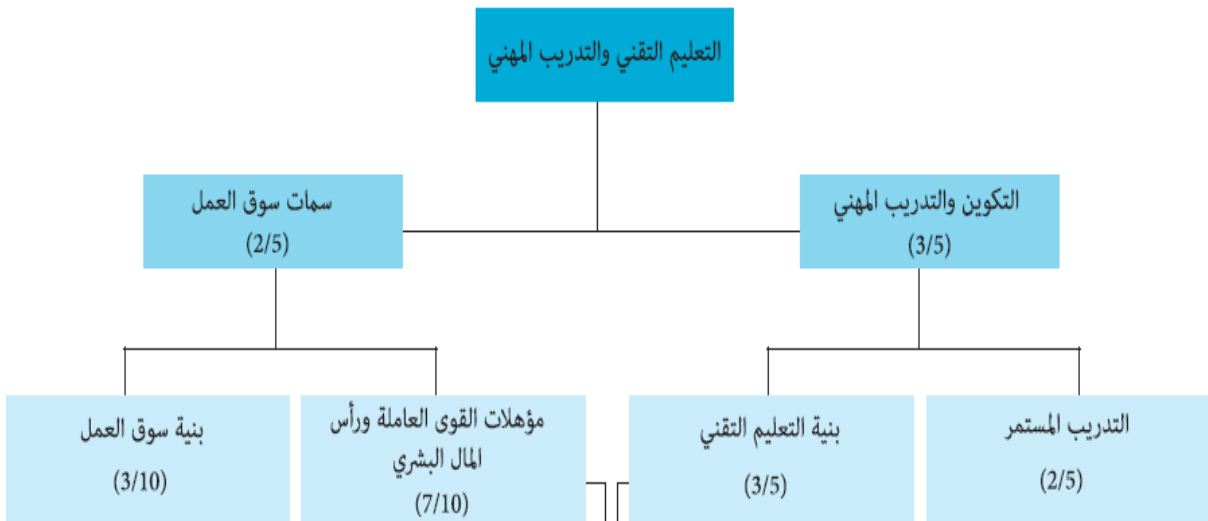
● **رأس المال المعرفي:** ذلك أن البشر هم الثروة الحقيقية للامم فقوة أي بلد وقدرته على تحقيق نمطه ترتبطان بما يحتزنه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقيمه 40.3% بالنسبة للجزائر و42.3% بالنسبة لتونس وينقسم بدوره الى ثلاث فروع أساسية وهي الالتحاق و يقصد به اتاحة الفرص للناشئة والاطفال لارتياح المدارس (الجزائر) بنسبة 39.2% وتونس بنسبة 47.4% والاطماف الذي يعنى اتمام سنوات الدراسة المطلوبة في مختلف الاطوار وتراجع بارتفاع نسب التسرب المدرسي وتتفوق الجزائر على تونس في هذا المحور الفرعي بنسبة 8.1% أما الفرع الثالث فهي النواتج وتعني المكتسبات العملية والعلمية المحصلة فيما يمتلكه الطلبة من مهارات مختلفة وقد أحصيت بنسب متفاوتة الجزائر 21.8% وتونس 28.9%

● **البيئة التمكينية التعليمية:** ويقصد به انه من أجل الاعداد الكامل والجيد للفرد ليكون قادرا على استيعاب المعرفة لا بد من إيجاد بيئات تمكينية حاضنة محفزة للتعلم وتصدرت تونس من خلال ترتيبها العالمي 12 وقيمتها 74.1% مقارنة بالجزائر ذات الترتيب 25 والقيمة 69.1%

وتنقسم بدورها الى ثلاث محاور فرعية هي : الانفاق على التعليم ، برامج الطفولة المبكرة والبيئة المدرسية وجاء مؤشر قطاع التعليم قبل الجامعي بمتوسط عالمي قدره 54.8% وقد تفوقت تونس عليه بقيمة طفيفة 55% وهو ما يضع الجزائر في رتبة دون المتوسط العالمي ( 51.8% ) أي نقص في التعلم مما يشكل تحديات ضخمة أمام مسيرة التنمية فعندما نفشل في توصيل المهارات المطلوبة فإننا نخذل جيلا من الأطفال الذين تعتمد فرصهم في الحياة على التعليم قبل الجامعي .

### 2- مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني:

الشكل رقم 13: الركائز الأساسية لمؤشر التعليم التقني والتدريب المهني<sup>1</sup>



<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 20.



## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

### الجدول رقم (14): مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني 2019

التعليم التقني والتدريب المهني	بنية سوق العمل	مؤهلات القوى العاملة رأس المال البشري	سمات سوق العمل	بنية التعليم التقني	التدريب المستمر	التكوين والتدريب المهني		
131	91	90	96	129	110	133	المرتبة عالميا	الجزائر
30.6	58.8	37	43	12.7	35.9	22	القيمة	
102	104	92	109	62	97	79	المرتبة عالميا	تونس
44.8	54.3	36.7	41.9	51.9	38.8	46.7	القيمة	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2019

**المقارنة:** يعتبر مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني هو القطاع الأفقي الذي تتقاطع عنده مختلف القطاعات وتصب فيه كل السياسات العامة في مجال التعليم بمختلف مستوياته وخلق فرص العمل والاقتصاد والمعرفة والابتكار ما جعله ينال نصيبا وافرا حول من الدراسات الدولية حول الشباب كمحرك للمجتمعات وتطورها ولا تقتصر فوائد منظومة التعليم التقني والتدريب المهني على تحسين حياة الفرد فحسب وإنما يظال تأثيرها على المجتمع وكتلة الاقتصاد الوطني وان كان حجم منافعها متفاوتا بين دولة وأخرى كما هو الحال بين الجزائر التي احتلت المرتبة 131 عالميا بنسبة 30.6% مقارنة بتونس التي في المرتبة 102 بنسبة 44.8%

فقد بني مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني على محورين أساسيين هما :

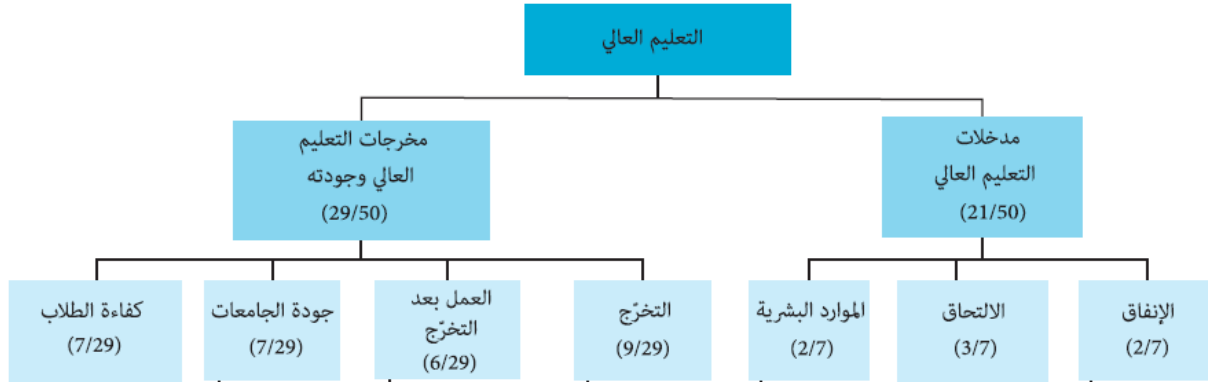
- التكوين والتدريب المهني يهدف الى اعطاء صورة واضحة عن قدرة سوق العمل على توفير خدمات التدريب ،واستجابة الشركات على الطلب الملح على التكوين المستمر ووقيمته 22% بالنسبة للجزائر. 46.7% بالنسبة لتونس وينقسم بدوره الى محورين فرعيين وهما : التدريب المستمر (الجزائر 35.9% وتونس 38.8%) و بنية التعليم التقني وقد أحصيت بنسب متفاوتة 12.7% وتونس 51.9%
- سمات سوق العمل :يستهدف هذا المحور الامام بالحال العامة لسوق العمل خاصة على مستوى تكوين القوى العاملة وتدريبها وتصدرت الجزائر هذا المحور من خلال ترتيبها العالمي 96 وقيمته 43.43% مقارنة بتونس ذات الترتيب 109 والقيمة 41.9%

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

وينقسم بدوره الى محورين فرعيين هما: مؤهلات القوى العاملة ورأس المال البشري وجاء مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني بمتوسط عالمي قدره 50.8% وقد أحصت كل من تونس والجزائر معدل دون هذا المتوسط العالمي (تونس 44.8% والجزائر 30.6%)

مؤشر التعليم العالي: -3

الشكل رقم ( 14 ) : يوضح الركائز الاساسية لمؤشر التعليم العالي<sup>1</sup>



الجدول رقم ( 15 ) : مؤشر التعليم العالي مقارنة بين الجزائر وتونس خلال احصائيات 2019

مؤشر التعليم العالي	كفاءة الطلاب	جودة الجامعات	العمل بعد التخرج	التخرج	مخرجات التعليم العالي وجودته	الموارد البشرية	الالتحاق	الإنفاق	مدخلات التعليم العالي	المرتبة عالميا	الجزائر
37	88	68	111	35	84	41	11	/	3	المرتبة عالميا	
47.4	9.1	33.8	33.8	52.4	33.5	75	61.1	/	66.7	القيمة	
53	57	72	127	66	97	15	10	31	10	المرتبة عالميا	تونس
43.4	21	27.4	14.4	44.2	28.4	33.6	62.7	46.6	64.1	القيمة	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2019

**المقارنة:** يعرف البنك الدولي التعليم العالي بأنه التعليم الذي يستكمل بعد الدراسة الثانوية والذي لا يقتصر على التعليم الجامعي فحسب بل يشتمل على ما تقدمه مؤسسات التعليم الاخرى كالكليات ومعاهد التدريب ولتشكيل المؤشر الحالي سيقصر النظر الى التعليم العالي على ما تقدمه مؤسسات التعليم الجامعي العامة والخاصة في مرحلة الليسانس /البكالوريوس وما بعدها من المستوى 6 للدرجة الجامعية الاولى و7 للماجستير و8 للدكتوراه بحسب تصنيف اليونيسكو الدولي للتعليم وبناءا على ما سبق وضع المؤشر الفرعي لقطاع التعليم العالي على محورين هما: مدخلات التعليم العالي ومخرجات التعليم العالي وجودته حيث

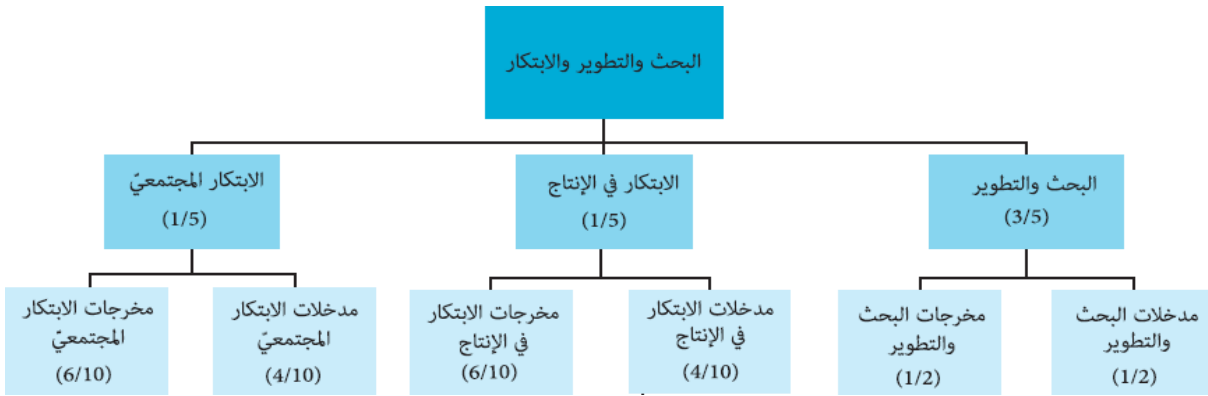
<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 23.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

بلغ هذا المؤشر في الجزائر 47.4 % أما في تونس 43.4 % حيث توفر الجزائر نسبة 75% من الموارد البشرية لسير الحسن لظروف التعليم العالي مقارنة بنظيرتها التي بلغت 33.6 %، وبلغت نسبة المدخلات لهذا المؤشر بالنسبة للجزائر 66.7% يقابلها 33.5% مخرجات أما تونس 64.1% كمدخلات 28.4% كمخرجات وهذا ما يحوي بان نسبة متفاوتة من خلال المدخلات ، وبالتالي نلاحظ تفوق الجزائر على تونس في هذا المؤشر من خلال الترتيب العالمي 37 للجزائر مقابل 53 الترتيب العالمي لتونس. وجاء متوسط مؤشر التعليم العالي العالمي بمعدل 41.0% بحيث نلاحظ حصد كل من الجزائر وتونس لنتائج حسنة تتعدى هذا المتوسط بقليل.

### 4- مؤشر البحث والتطوير والابتكار:

الشكل رقم ( 15) : يوضح مؤشر البحث والتطوير والابتكار<sup>1</sup>



الجدول رقم ( 16) : مؤشر البحث والتطوير والابتكار في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019

البحر	مخرجات البحث والتطوير والابتكار	مدخلات الابتكار المجتمعي	الابتكار المجتمعي	مخرجات الابتكار في الإنتاج	مدخلات الابتكار في الإنتاج	الابتكار في الإنتاج	مخرجات البحث والتطوير	مدخلات البحث والتطوير	البحر والتطوير	الجزائر	
										المرتبة عالميا	القيمة
	106	123	131	133	117	130	129	106	49	68	المرتبة عالميا
	14.2	4.2	8.2	5.6	9.3	7.2	8.5	11.3	26.4	18.8	القيمة
	69	62	86	73	62	110	100	95	40	57	المرتبة عالميا
	20.9	21.7	21.7	21.7	18.3	15.6	17.2	12.7	30.8	21.8	القيمة
											تونس

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2019

المقارنة: تعد المؤشرات التحليلية للبحث والتطوير وقياسات العلوم والتكنولوجيا التي تصدر عن منظمة الأمم المتحدة للتربية، والعلوم والثقافة وأدلة البحث والابتكار ومؤشراتها التي تعدها منظمة التعاون

<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 25.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

الاقتصادي والتنمية والبنك الدولي من أهم المصادر على المستويين الدولي والإقليمي لتقييم تقدم الدول نحو مجتمع واقتصاد المعرفة وهنا نجد الجزائر 14.2% المرتبة 106 عالميا وتونس 20.5% المرتبة 86 عالميا.

ويتكون مؤشر البحث والتطوير والابتكار من ثلاث محاور هي:

البحث والتطوير: حيث سجلت الجزائر قيمة 18.8% وتونس 21.8%

والابتكار في الانتاج: حيث سجلت الجزائر 8.5% وتونس 17.2%

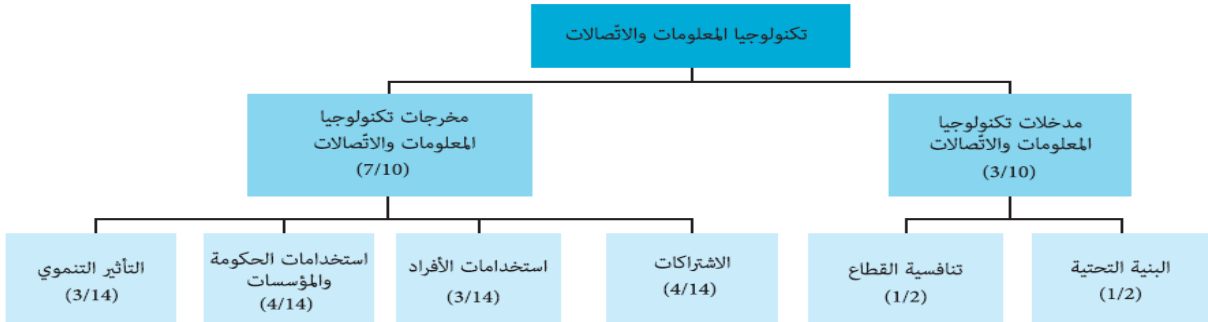
والابتكار المجتمعي: حيث سجلت الجزائر 5.6% وتونس 21.7%

وبمقارنة البلدين بمتوسط مؤشر البحث والتطوير والابتكار العالمي المقدر ب 25.5% نجد تدني في هذا القطاع في كلتا البلدين. إلا ان تونس عرفت قفزة نسبية في مجال البحث والتطوير والابتكار وهو ما يعكسه ترتيبها العالمي المقدر بالمرتبة 86 عالميا مقارنة بترتيب الجزائر 106 عالميا.

### 5- مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

يتكون مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال من عدة فروع مقسمة حسب الشكل التالي:

الشكل رقم ( 16 ) : الركائز الأساسية لمؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال<sup>1</sup>



الجدول رقم ( 17 ) : مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019.

مؤشر	مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال:	التأثير التنموي	استخدامات الحكومات والمؤسسات	استخدامات الافراد	الاشتراكات	مخرجات تكنولوجيا المعلومات والاتصال	تنافسية القطاع	البنية التحتية	مدخلات تكنولوجيا المعلومات والاتصال	المرتبة عالميا	الجزائر
107	120	126	95	76	108	103	96	108	108	المرتبة عالميا	
33.6	17.3	20.9	52	27.1	28.8	58.9	31.8	45.3	45.3	القيمة	
83	77	82	82	77	78	93	80	86	86	المرتبة عالميا	تونس
84.5	35.4	45.7	59.4	27	41.1	88.2	36.8	52.5	52.5	القيمة	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2019

<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 31.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

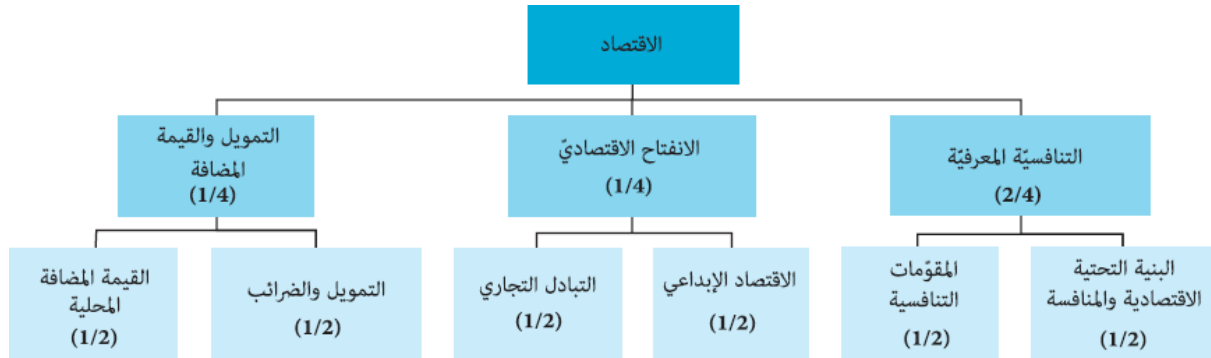
المقارنة: تبذل كل من الجزائر وتونس مجهودات كبيرة لتطوير البنية التحتية لاقتصادها خاصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات نظرا للدور الذي يلعبه هذا القطاع في التنمية الاقتصادية وفي تطوير المخرجات من سلع وخدمات تتماشى وتطلعات المستهلكين، وبالمقارنة بين البلدين نجد مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال 84.5% بترتيب 83 عالميا أما الجزائر نجد مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال 33.6% بترتيب 107 عالميا ويتكون مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال من:

● مدخلات تكنولوجيا الاعلام والاتصال: وبلغت نسبة 45.3% بالجزائر 52.5% بتونس

● مخرجات تكنولوجيا المعلومات والاتصال: وبلغت 28.8% بالجزائر و 41.1% تونس

وتجدر الاشارة الى ان متوسط مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال العالمي بلغ 49.5% ومعناه ان تونس عرفت قفزة نوعية وتطور واضح في هذا المؤشر الذي فاق المتوسط العالمي عكس الجزائر التي لم ترقى بعد لهذا المستوى رغم الجهود المبذولة في الاونة الاخيرة.

مؤشر الاقتصاد: الشكل رقم 17 : الركائز الاساسية لمؤشر قطاع الاقتصاد<sup>1</sup>



الجدول رقم (18): يوضح مؤشر الاقتصاد في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019

مؤشر الاقتصاد	القيمة المضافة المحلية	التمويل والضرائب	التمويل والقيمة المضافة	التبادل التجاري	الاقتصاد الإبداعي	الانفتاح الاقتصادي	المقومات التنافسية	البنية التحتية الاقتصادية والمنافسة	التنافسية المعرفية	المرتبة عالميا	الجزائر
100	13	127	61	127	83	109	121	98	112	عالميا	
37.1	60.1	24.9	42.5	19.1	44	31.6	28.5	45.9	37.2	القيمة	
82	67	112	92	71	79	76	67	82	77	عالميا	
40.8	34.9	31.3	33.1	34	46.3	40.1	40.5	49.7	45.1	القيمة	تونس

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2019

<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 35.

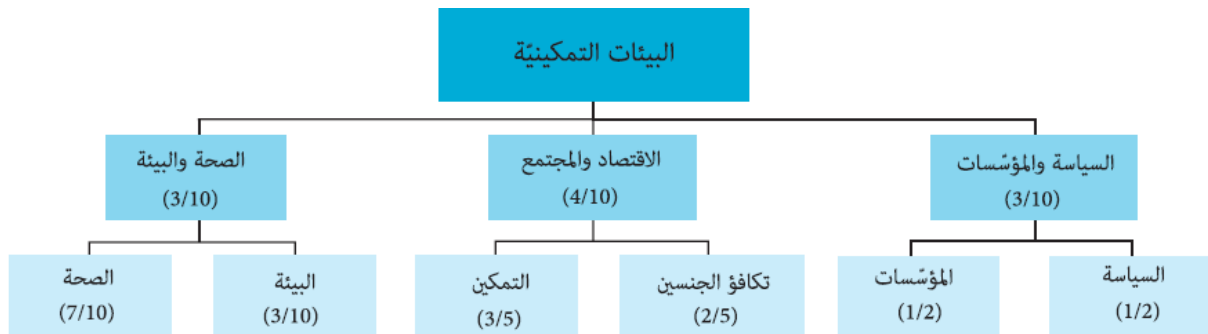
## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

المقارنة: إذا كان المحور الأساسي لعلم الاقتصاد هو الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة في ظل ندرتها فإن اقتصاد المعرفة هو الحل الأمثل المطروح في عصرنا لسد الهوة بين ندرة الموارد تلبية للاحتياجات، فقد حول اقتصاد المعرفة تلبية الاحتياجات من نطاق محدودة موارد الدولة الى فضاء الوفرة المعرفية العالمية التي لاتعيقها محدودية المكان أو الزمان وقد اصبح ما يعرف اليوم اقتصاد المعرفة محط اهتمام الباحثين وبالرجوع الى دراستنا نجد مؤشر الاقتصاد بتونس يقدر 40.8% بترتيب 82 علميا أما الجزائر فأن مؤشر الاقتصاد قدر ب 37.1% وبترتيب 100 علميا.

ويضم مؤشر الاقتصاد ثلاث محاور رئيسية وهي :

- التمويل والقيمة المضافة: بلغت 42.5% بالجزائر و 33.1% بتونس
- الانفتاح الاقتصادي : بلغ 31.6% بالجزائر و 40.1% بتونس
- التنافسية المعرفية حيث بلغت قيمة 37.2% بالجزائر و 45.1% بتونس
- وتجدر الاشارة الى أن متوسط مؤشر الاقتصاد العالمي بلغ 44.9% والملاحظ ان كلتا الدولتين تبقى دون المتوسط العالمي لهذا المؤشر.

6- مؤشر البيئات التمكينية: الشكل رقم 18 : الركائز الأساسية لمؤشر قطاع البيئات التمكينية<sup>1</sup>



الجدول رقم (19): يوضح مختلف المؤشرات الفرعية للبيئات التمكينية في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019

البيئات التمكينية	البيئة	الصحة	الصحة والبيئة	التمكين	تكافؤ الجنسين	الاقتصاد والمجتمع	المؤسسات	السياسة	السياسة والمؤسسات	المرتبة عالميا	الجزائر
111	88	75	73	102	132	123	121	105	117	المرتبة عالميا	
45.2	54.7	76.5	71.4	49.3	19.3	37.3	32.9	26.4	29.8	القيمة	
91	70	83	52	111	106	114	76	100	85	المرتبة عالميا	تونس
52.4	61.4	62.4	76.1	44.2	41.1	43	51.5	32.2	41.3	القيمة	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على احصائيات مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2019

<sup>1</sup> تقرير ملخص لمؤشر المعرفة العالمي 2017 ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017 ص 40.

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

**المقارنة:** مؤشر البيئات التمكينية: وهي عبارة عن تجميع البيئات التمكينية المشتركة بين القطاعات الستة المكونة لمؤشر المعرفة في مؤشر فرعي مستقل، فهذه القطاعات هي منظومات مفتوحة تتفاعل باستمرار فيما بينها ومع محيطها ضمن السياق العام الذي تتحرك فيه ومن خلال احصائيات مؤشرات اقتصاد المعرفة العالمي لسنة 2019 نجد الجزائر في الرتبة 111 للترتيب العالمي بقيمة 45.2% و تونس بترتيب 91 عالميا بقيمة 52.4% وكان لابد من ربط هذه البيئات التمكينية بعدد من المتغيرات السياقية ورغم تعدد هذه الابعاد السياقية تم التركيز على ثلاث محاور أساسية هي:

- السياسة والمؤسسات: وبلغ 45.2% بالجزائر و 52.4% بتونس
- الاقتصاد والمجتمع: وبلغ 37.3% بالجزائر و 43% بتونس
- الصحة والبيئة: وبلغ 71.4% بالجزائر و 76.1% بتونس

وتجدر الاشارة الى متوسط مؤشر البيئات التمكينية العالمي الذي بلغ 59.1% مما يبقى كل من الجزائر وتونس دون هذا المتوسط العالمي

### المطلب الثالث : النتائج:

من خلال احصائيات مؤشرات اقتصاد المعرفة العالمي لسنة 2019 ، يتضح من خلال مؤشرات الجداول أن تونس متقدمة على الجزائر في كل المؤشرات الا في بعض الحالات القليلة كمؤشر التعليم العالي وذلك راجع لاهتمام الجزائر بالبنية التحتية لقطاع التعليم العالي وبالرغم أن تونس شهدت أزمة سياسية على غرار أغلب الدول العربية في السنوات الاخيرة الا أن انجازاتها مقارنة بالدولة الجزائرية عرفت تقدما ملحوظا وربما يرجع السبب في ذلك الى المستوى المعرفي الذي تحظى به الدولة حيث انها تقوم باستيراد التكنولوجيا الفائقة بمستويات متفاوتة من سنة الى أخرى ونظرا لأهمية هذه المؤشرات فإنها تعتبر العنصر الأول للتقييم من أجل معرفة مدى جاهزية الدولة لتبني اقتصاد المعرفة وبذلك يمكن القول أن الجزائر مازالت متأخرة سواء بالمقارنة بين تونس أو على المستوى العالمي رغم الجهود المبذولة وهي بذلك مطالبة بتسريع عملية التطوير في كافة القطاعات.

✓ في هذه الدراسة حاولنا التطرق إلى دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة من خلال قراءة في مؤشرات اقتصاد المعرفة 2019 والمتمثلة في مؤشر التعليم قبل الجامعي ومؤشر التعليم التقني والتدريب المهني ومؤشر البحث والتطوير والابتكار ومؤشر التعليم العالي وكذا مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وايضا مؤشر الاقتصاد ، إضافة الى مؤشر البيئات التمكينية ومن خلال هذه

## الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة

الدراسة لاحظنا درجة الاختلاف ما بين البلدين فالجزائر تقدمت في مؤشر التعليم العالي على تونس وتأخرت في المؤشرات الأخرى عكس تونس أين لاحظنا تحسن واضح في مؤشراتنا وعليه خرجنا بالتالي:

✓ يوجد اختلاف بين الجزائر وتونس يرجع إلى الطبيعة البيئية لكل دولة فيما يخص التوجه نحو اقتصاد المعرفة و تفوق الجزائر على تونس في نوعية وكمية الموارد البشرية المساعدة على تبني اقتصاد المعرفة بالإضافة إلى أن هناك تفوق في مؤشر التعليم العالي للجزائر مقارنة بتونس.

✓ هناك تأخر في استخدام التكنولوجيا بالنسبة للجزائر مقارنة بتونس

✓ نقص وضعف تطبيق الاستراتيجيات المعتمدة بالنسبة للجزائر مقارنة بتونس

إن من خلال هذه الدراسة اتضح أن إدارة المعرفة تعد المدخل الرئيسي لاقتصاد المعرفة، الذي يقوم أساساً على العمليات الجوهرية لإدارة المعرفة، فدخل المؤسسات في الإقتصاد المعرفة مرهون بكفاءة برنامجها لإدارة المعرفة، والذي يتطلب مجموعة من الأمور أهمها:

◀ الاعتراف بالمعرفة والرأس المال الفكري كموجودات جوهرية وأكثر أهمية من الموجودة المادية الملموسة، والإعتماد على استراتيجيات ملائمة لذلك في إدارة المعرفة.

◀ وجود هياكل تنظيمية مرنة، ونماذج إدارية جديدة .

◀ التركيز على مهارات والقدرات وخبرات الموارد البشرية.

◀ إقامة بيئة تنظيمية تعتمد على نشر المعرفة والمشاركة.

### خلاصة الفصل:

بذلت كل من الجزائر وتونس مجهودات كبيرة لتطوير البنية التحتية لاقتصادهما، في مختلف القطاعات من أجل تبني اقتصاد المعرفة إلا أنه مازالت الجزائر دون المستوى المطلوب مقارنة بتونس وبالتالي يجب عليها الاندماج في الاقتصاد الرقمي واستخدام التقنيات الملائمة ثم إنشاء أسواق ومنشآت افتراضية تلغي من خلالها حدود المكان والزمان مما يؤدي إلى خفض التكلفة ورفع الكفاءة والسرعة في المعاملات وهذا ما تم إنشائه في تونس إضافة إلى ضرورة توسيع دائرة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات الحكومية والخاصة وبشكل مكثف وقوي مما يفتح المجال للابتكار والابداع.





# الخاتمة



من خلال دراستنا لإدارة المعرفة ودورها في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية حاولنا ابراز الدور الفعال التي تلعبه ادارة المعرفة والتي أضحت ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث تسعى حكومات الدول إلى رسم و تنفيذ الاستراتيجيات المؤهلة لاستيعابها، و اكتسابها، و نشرها، خاصة في ظل التسابق التكنولوجي والثورة المعلوماتية .

وفي ضوء ما تم عرضه، يتضح أن ادارة المعرفة عبارة عن وظيفة إدارية تتضمن التوجيه، والتنظيم، والتنسيق، ومراقبة الأنشطة والإجراءات الموجهة لتوزيع، واستعمال، وخلق، وتكوين المعرفة ضمن حقل المؤسسة، وعليه هي تحتاج إلى وجود تكنولوجيا تساعد على نشر، وتخزين ، واستعمال، وتحويل المعارف في المؤسسة وسهولة الوصول إليها عند الحاجة، تلك المعرفة المحسدة في شكل رأس مال فكري وتجربة محصلة من طرف الأفراد أو الخبراء في مجال ما، وبالتالي على المؤسسة تثمين معارفها المتمثلة في المعلومات والخبرات الكامنة لدى كفاءاتها ومواردها البشرية بغية تنمية الإبداع والابتكار؛ وبذلك، فقد أصبحت المعرفة وسيلة للتغيير، والتجديد، والتكوين، والتحفيز الدائم والتميز المستمر، من أجل تنمية روح المبادرة والتعاون بين أفراد المؤسسة بهدف تنمية كفاءاتهم بما يحقق ميزة تنافسية مستدامة.

وقد حاولت هذه الدراسة ابراز العلاقة بين إدارة المعرفة والأداء في المؤسسة الاقتصادية حيث تعرضنا لمتابعة الاداء وتوجيهه نحو تحقيق الاهداف المخططة وتحليل مشكلاته وتشخيص أسبابه تمكن من معالجة القصور في الاداء وتطويره وتحسينه باستمرار وهذا ما يتطلب نظام متكامل لتقييم اداء المؤسسة الذي لا يقتصر على تقييم الاداء الفردي للعامل بل يرقى الى مستوى تقييم المؤسسة، حيث يراعي الابعاد المالية، التسويقية، كفاءة العمليات الداخلية ومدى تحقيق رضا العاملين، وان كان اداء المؤسسة بحاجة الى تحسين تقوم بذلك عن طريق مساعدة الاساليب الشائعة المستخدمة في هذا النحو، وبذلك التصدي لكل فجوة يمكن ان تظهر في أدائها وبذلك ومنه فإن ادارة الاداء عملية مستمرة ومنتظمة فعالة ترقى بأداء المؤسسة الى المستويات الافضل عن طريق تطويره وتحسينه.

وابرازاً لأهمية أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر نظراً لتأثيرها الإيجابي على الاقتصاد ومساهمتها في مؤشرات الاقتصاد الكلي ، فهي من افضل وسائل الانعاش الاقتصادي الا انه يوجد العديد المشاكل التي تعترضها وأهمها مشكل التمويل بالاضافة الى المشاكل القانونية والادارية بالتالي عليها مواجهة العديد من التحديات المفروضة عليها ، فالتحول من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد المعرفة أدى إلى تغيير

المفاهيم حيث أصبحت المعرفة و ستظل عنصرا مهما من عناصر الإنتاج و جب على المؤسسات بصفة عامة إدارتها لتدرك المبتكر منها و تدع من خلالها.و ذلك كله لزيادة القيمة المضافة للأنشطة الاقتصادية.

ومن هذا المنطلق يكون وضع كل بلد في الاقتصاد العالمي الجديد محددًا بكمية المعارف التي يمتلكها من خلال واقع التعليم وتكثيف برامج البحث والتطوير فضلا عن التدريب ، كما لا يخفى علينا أن أغلب المؤسسات الاقتصادية الوطنية تعرف عجزا كبيرا في إنتاج المعرفة و توزيعها بسبب التسيير السيء للهياكل و الطاقات البشرية و تدير المال العام لذا وجب تجاوز هذه المشاكل فهو ليس قدرا محتوما أن نبقى في معزل عن العالم عندما تتوفر النية الحسنة و الإرادة القوية ، كما ان تكنولوجيا المعلومات و الاندماج في الاقتصاد الجديد سيحقق قفزة نوعية معتبرة للجزائر في مجال التنمية ، فكما هو الحال بمجتمعات نامية تمكنت من تحقيق نهضتها الاقتصادية والاجتماعية بالاستفادة من ثمار الثورة المعلوماتية- الرقمية ، حيث أصبحت رائدة في إنتاج تكنولوجياها، نتيجة الجهود الفعلية والاهتمام المسؤول للحكومات بتحسين الجانب الاقتصادي

وفي في ظل هذه التطورات فإن البلدان النامية وخاصة دول المغرب العربي تواجه تحديات تتجلى في تخلف البنية التحتية لاقتصاد المعرفة وعجزها عن التلاؤم المناسب أمام العصر الحديث المليء بالمتغيرات والتحديات التي تقوم على الانفجار المعرفي والثورة العلمية والتكنولوجية فضلا عن الثورة المعلوماتية وثورة الاتصالات التي فرضت على العالم السرعة البالغة وسعة المعلومات وتشابكها والغاء الابعاد وترابطها وقد نجمت عن هذه الثورات اثار وتحديات تفرض مزيدا من الجهود، والإستغلال الأمثل لكل الطاقات والقدرات ؛ في سبيل ذلك يمكننا إقتراح مايلي:

- \* إشاعة الوعي بأهمية أنشطة البحث والتطوير، مع ترقية أنظمة المعلومات لدى مراكز البحث
- \* زيادة الانفاق المالي على التعليم بكل أطواره ومراكز البحث والتطوير
- \* تدعيم مراكز البحث وتطوير بإحتياجاتها من العنصر البشري، مع الإلتزام بتنفيذ برامج التدريب، والتأهيل لمواكبة المستجدات
- \* توفير بيئة عمل مناسبة للباحثين، مع تشجيعهم على الإبداع والتجديد، من خلال التحفيزات المادية والمعنوية
- \* العمل على إيجاد آليات الربط بين مراكز البحث والقطاعات الإقتصادية
- \* إعادة هيكلة منظومة العلم والتكنولوجيا للإنتقال بها إلى نظام وطني للإبتكار والإبداع، بالاستفادة من التجارب الناجحة.

و يمكن العمل على تقليص الهوة الرقمية من تحقيق أكثر ما يمكن من التوازن، على مستوى فرص الحوار و التواصل الحضاري و الثقافي بين الأفراد و بين المجتمعات . ويعتبر التضامن و التعاون الدولي هو الضامن الأكبر لتحقيق هذا التوازن بين الدول و المجتمعات .فكما أن التضامن بين الأفراد يمكن من انتشار الأفراد الأقل حظا على مستوى الثروة و تمكينهم من الحصول على فرص مناسبة للعيش فان التضامن بين الدول يمكن الدول الفقيرة و النامية من الحصول على فرص لتحقيق التنمية و توفير وسائل الحياة و التعليم و الصحة لأفرادها .و يمثل التضامن الدولي استكمالا لما يفتحه الحوار بين الثقافات من سبل التفاهم و الرغبة في العيش المشترك.

### ملخص المذكرة:

في ظل اقتصاد عالمي يتميز بالتنافس غير المسبوق ، والانفجار المعلوماتي، أضحت المعرفة ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية، والاجتماعية، تسعى المؤسسات إلى تنفيذ الاستراتيجيات المؤهلة لاستيعابها، واكتسابها. مما يجعل التحول لإدارة المعرفة من أهم التحديات التي تفرض نفسها على إدارة المؤسسات باختلاف أنواعها من أجل مواكبة مستويات الأداء المتفوق ، وأساس ذلك هو الاعتماد على إدارة المعرفة من أجل تحسين الأداء المؤسسي مما يحقق النجاح والنمو، والتميز للمؤسسة.

وبالتالي أصبحت خطى العالم تتسارع اليوم في الانتقال من الاقتصاد القديم الى الاقتصاد الجديد الذي أصبح ينعت باقتصاد المعرفة والذي ميزه بشكل غير مسبوق المرور السريع الى الفضاء اللامادي، وفي هذا الصدد أصبحت تتنامى رغبة الدول ومنها الجزائر الى التوجه نحو تبني اقتصاد المعرفة من أجل تحقيق التنمية المنشودة ، الا أن هاته الأخيرة ومن خلال هذه الدراسة أثبتت قصور كبير وتخلف في هذا المجال مقارنة بجارتها تونس مما جسد زيادة الفجوة المعرفية رغم ما للاقتصاد الجزائري من إمكانيات تعطيه فرص للمضي قدما للانتقال من سوق مستهلك للمنتجات المعرفية المستوردة إلى سوق منتج ومصدر للمنتجات المعرفية.



# المراجع



1. قائمة الكتب:

- إبراهيم خلوف الملكاوي، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، دار الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى،
- إبراهيم رسول هاني، كريم سان حسين الغالي، الاستثمار في بنية المعلومات و المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية،
- أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004،
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007،
- احمد همشري ، إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة ، دار الصفاء ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2013 ،
- باسم غدير غدير ، اقتصاد المعرفة، شعاع للنشر والعلوم، حلب، 2010 ،
- برس يورك، إدارة المعرفة، سلسلة المميزون الإدارية، لوجمان للنشر، القاهرة، 2005 ،
- جمال داود سلمان، اقتصاد المعرفة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، 2009،
- حجازي، هيثم، إدارة المعرفة: مدخل نظري - عمان: الدار الاهلية ، 2005
- حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، لبنان، 2002،
- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2004،
- راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000،
- ربحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة ، عمان ، دار الصفاء للنشر والتوزيع الطبعة 2008
- روبين رولاند . الدليل المبتكر للبحث عبر الأنترنت. تر بهاء شاهين القاهرة مجموعة النيل العربية ،2003،
- سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل، ط3، الأردن، 2007،
- صلاح الدين الكبيسي، خام خضير، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للإدارة، القاهرة، 2004
- صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات الدار الجامعية، مصر، 2004،
- عبد الوهاب، سمير محمد.، دور القيادة المحلية في إدارة المعرفة مع الإشارة إلى رؤساء المدن المصرية. القاهرة، مركز دراسات واستشارات لإدارة العامة
- علوة، رأفت نبيل تكنولوجيا في علم المكتبات، عمان: مكتبة المجتمع العربي، 2004
- علي السلمي، إدارة المعرفة، دار غريب، القاهرة، 2004
- علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، القاهرة 2007،
- غنيم أحمد محمد، نظم دعم القرار، دار الوفاء، القاهرة، 2004
- فاتن سعيد بامفلح أساسيات نظم استرجاع المعلومات الإلكترونية الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية، 2006،
- فريد النجار، إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999،

## قائمة المراجع:

- فليح حسن خلف، اقتصاد المعرفة ، إريد: عالم الكتب الحديث، للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، 2007
- قدورة وحيد الاتصال العلمي والوصول الحر الى المعلومات العلمية: الباحثون والمكتبات العربية، تونس المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 2006،
- قنديلجي، عامر ابراهيم، السامرائي، إيمان فاضل، حوسبة (أتمتة) المكتبات ، عمان: دار الميسرة، 2004،
- ليث عبد الله القهوي ، إستراتيجية إدارة المعرفة ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2013
- محمد جعفر عارف؛ حسن عواد السريحي الانترنت والبحث العلمي، ط 2 ، جدة خوارزم العلمية للنشر والتوزيع ، 2007 ، محمد عشموي، الإدارة الإستراتيجية في تنمية موارد بشرية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 2010
- محمد عواد أحمد اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء ، الطبعة الأولى، عمان، 2008،
- محمد عواد الزيادات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008 ، مدحت أبو النصر ، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية، القاهرة، 2008،
- نادر فرحاني - النهضة واكتساب المعرفة في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، 2001، نبيل على، العقل العربي ومجتمع المعرفة مظاهر الأزمة واقتراحات للحلول الجزء الأول، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة و الفنون والآداب، الكويت، 2009،
- نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005
- هدى زوبر ملف الدعمي - عدنان داود محمد العذاري ، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جرير للنشر، الطبعة . الأولى، عمان، 2010
- هيثم على حجازي، المنهجية المتكاملة لإدارة المعرفة في المنظمات، دار الرضوان، عمان، الأردن، ط1، 2014،

## 2. قائمة المذكرات ورسائل الماجستير:

- إيمان قحموش، دور إدارة المعرفة في تحسين تسيير علاقات الزبائن، رسالة الماجستير، تخصص إدارة المعرفة والمعارف، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2012/2011 ،
- اشيقارة هجيرة، الإستراتيجية التنافسية ودورها في أداء المؤسسة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمواد الدسمة ENCG، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004/2005
- الصالح جيلح، أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين دراسة حالة: مجمع صيدال، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2004/2006
- إلياس سالم، تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الجزائرية للألمنيوم ALGAL وحدة EARA بالمسيلة، مذكرة ماجستير ، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2006

## قائمة المراجع:

- أميرة هاتف حداوي الجنابي، اثر إدارة المعرفة الزبون في تحقيق التفوق التنافسي، رسالة الماجستير، تخصص علوم إدارة الأعمال، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 2006/2005
- بسطي فاطمة الزهراء، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المحلية في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي ، تخصص إدارة وحكامة محلية جامعة محمد بوضياف –المسيلة
- بوركو عبد المالك، إدارة المعرفة كمدخل لتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة منتوري،
- تغريد عيد أسعد الجمبري، دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين، 2009،
- سمراء كحيلات، تمكين المعرفة في المنظمة الجزائرية ، رسالة الماجستير، تخصص علم المكتبات، كلية العلوم الإنسانية و العلوم التجارية ، جامعة منتوي، قسنطينة، الجزائر، 2009/2008
- شروق عبد العزيز سالم بصفر. سلوكيات البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية لدى طالبات التعليم العام، رسالة ماجستير غدارة المعلومات جامعة الملك عد العزيز ، جدة المملكة العربية السعودية: قسم علم المعلومات 2013،
- مومي نجاة، ثقافة المنظمة وأثرها على الأداء العام دراسة حالة: مؤسسة صناعة الكوابل كهربائية بسكرة ENICAB، مذكرة ماجستير ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2008/2009،
- نسيم حمودة، تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل، 2010
- نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة و أثرها على تميز الأداء؛ مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011/2010
- نضال محمد الزطمة، إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة في قطاع غزة، مذكرة ماجستير ، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011
- هتهات محمد، سلوكيات الاساتذة الباحثين للوصول إلى المعلومات في البيئة الرقمي، رسالة ماجستير، تخصص تقنيات التوثيق ومجتمع المعلومات، جامعة وهران، 2015/2014
3. قائمة المجالات والاوراق البحثية:

◀ بن جيمة مريم، اقتصاد المعرفة ومبررات التحول إليه، مجلة البشائر الاقتصادية ،جامعة طاهري محمد، بشار 2018.

◀ بوجحيش خالدية ، البشير عبد الكريم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير مخرجات الابتكار (دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس)، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا العدد 17 السداسي الثاني 2017



- ◀ تقرير ملخص مؤشر المعرفة العالمي 2017، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2017
- ◀ الثبيتي، جوبير مطر، إدارة المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي والجامعات، بحث منشور في مجلة التربية والتنمية، العدد 26، القاهرة، 2002
- ◀ تقرير الاستثمار العالمي 2005: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، الشركات غير الوطنية وتدويل البحث والتطوير، استعراض عام، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف، 2005.
- ◀ تقرير مؤشر المعرفة العالمي 2019، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم والمكتب الإقليمي للدول العربية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مؤشر المعرفة... خارطة الطريق نحو استدامة التنمية في العامل العربي دار الغرير للطباعة والنشر دبي. الإمارات العربية المتحدة 2019
- ◀ عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم ونقيم، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الأول نوفمبر 2001
- ◀ عبد الناصر موسي، تقييم أداء العاملين كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد السادس، جوان 2004
- ◀ فضاءات، مجلة دورية تصدر بها وزارة (م.ص.م) العدد 5، جانفي/ فبراير 2002،
- ◀ كمال منصور، عيسى خليفي، اندماج اقتصاديات البلدان العربية في اقتصاد المعرفة - المقومات و العوائق، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف، الجزائر، العدد 4، 2006

#### 4. قائمة المؤتمرات والملتقيات والاوراق البحثية:

- فريدة لقرط، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاديات النامية ومعوقات تنميتها، بحوث أوراق محل الدورة الدولية، 25-28 ماي 2005 حول تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في الاقتصاديات العامة، ومنشورات مخبر الشراكة والاستثمار، سطيف، الجزائر 2004،
- جمعة نصر الدين حسن أحمد، تحديات المكتبات الرقمية العربية والأمال المعقودة عليها (دراسة استرجاع المعلومات بمركز التوثيق والمعلومات - المركز القومي للبحوث) فعاليات المؤتمر الدولي للتكنولوجيا المعلومات الرقمية: الاتجاهات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات، عمان، جامعة الزرقاء، 9-11 أكتوبر 2012.
- عبد الستار حسين يوسف "إدارة المعرفة كأداة من أجل البقاء والنمو" بحث مقدم في إطار الملتقى الدولي الرابع حول إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن 26-28 أبريل 2004

- محمد السيد، تطوير التعليم ودوره في اقتصاد المعرفة، بحث مقدم للمؤتمر الدولي الأول للتعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد، صناعة التعلم للمستقبل، الرياض، مارس، 2009
- وائل ادريس، جاسر النسور، الاتجاه الإستراتيجي والأداء التنظيمي دراسة تحليلية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس ( اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية ) جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، 27/28 أبريل 2005
5. قائمة المواقع على الانترنت:

العويلة والاقتصاد المعرفي انماهان دافعان في التعليم العالي ، مقال الكتروني على موقع مرصد التعليم العالي السعودي، متاح على الرابط <http://ohe.gov.sa> :تم تصفح الموقع يوم: 14/10/2011

المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، <http://www.hrdiscussion.com> يوم الإطلاع 2011/01/12 الساعة 21:00.

موقع إحصائيات الانترنت في العالم (IWS) تم تصفح الموقع يوم: 05/09/2011  
<http://www.internetworldstats.com>

6. قائمة المراجع باللغة الاجنبية:

1. Bulletin D'information Statistique De L'entreprise ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°33, novembre 2018
2. Bulletin D'information Statistique De L'entreprise ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°34, AVRIL 2019
3. Bulletin D'information Statistique De L'entreprise ; Ministère de l'Industrie et des Mines N°35, novembre 2019
4. Hackett, Brian, beyond Knowledge : how ways to work and learn, the conference, 2003
5. Lou Van Beirendonck Tous compétents ! Le management des compétences dans l'entreprise, ed de boeck, Belgique, 2006.
6. Wiig, karl. Knowledge Management, 1993
7. Zerger, B. art of knowledge Management? Info cold, July 27, 1998



قائمة الأشكال



والجداول

### قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
16	هرم المعرفة	01
17	العلاقة بين البيانات و المعلومات والمعرفة	02
56	الأداء من منظور الكفاءة و الفعالية	03
63	العوامل المؤثرة في الأداء	04
64	العوامل البيئية المؤثرة على الأداء البشري	05
67	الاداء الفعال	06
68	خطوات تقييم الأداء	07
99	مؤشرات اقتصاد المعرفة	08
100	العلاقة بين المؤشرات	09
101	المؤشرات القطاعية المكونة لمؤشر المعرفة العالمي	10
102	الركائز الرئيسية لمؤشر المعرفة العالمي	11
103	الركائز الرئيسية لمؤشر التعليم قبل الجامعي	12
104	الركائز الاساسية لمؤشر التعليم التقني والتدريب المهني	13
106	الركائز الاساسية لمؤشر التعليم العالي	14
107	الركائز الاساسية لمؤشر البحث والتطوير والابتكار العالي	15
108	الركائز الاساسية لمؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال	16
109	الركائز الاساسية لمؤشر قطاع الاقتصاد	17
110	الركائز الاساسية لمؤشر قطاع البيئات التمكينية	18

### قائمة الاشكال البيانية

74	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل التي يوفرها في الجزائر (من 2014 الى السداسي الاول 2019)	01
77	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في القيمة المضافة خارج المحروقات (2012-2017)	02

## قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
20	مقارنة بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية	01
71	تصنيف المؤسسات حسب الفئات	02
72	تعريف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	03
73	تطور تعداد مناصب الشغل التي توفرها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر خلال الفترة السداسي الاول 2018 والسداسي الاول سنة 2019	04
73	تطور تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومناصب الشغل التي يوفرها في الجزائر خلال الفترة 2014 إلى غاية السداسي الاول سنة 2019	05
75	مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الناتج الداخلي الخام (2016-2017)	06
76	تطور مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خارج المحروقات في القيمة المضافة (مليار دينار) من سنة 2012 إلى سنة 2017	07
80	تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من سنة 2004 إلى السداسي الاول 2013	08
91	الفرق بين الاقتصاد التقليدي والمعرفي .	09
95	إجمالي الإنفاق المحلي على البحث والتطوير، في العالم 1991-2002 (مليار دولار و بالنسبة المئوية)	10
96	أكبر عشرون شركة منفقة على البحث و التطوير في العالم سنة 2003 (مليون دولار)	11
102	قيم المؤشرات القطاعية حسب مؤشر المعرفة العالمي لبعض الدول العربية المختارة	12
103	مؤشر التعليم قبل الجامعي في كل من دولتي الجزائر وتونس لسنة 2019	13
105	مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019	14
106	مؤشر التعليم العالي في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019	15
107	مؤشر البحث والتطوير والابتكار في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019	16
108	مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019	17
109	مؤشر الاقتصاد في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019	18
110	المؤشرات الفرعية للبيئات التكميلية في كل من دولتي الجزائر وتونس سنة 2019	19



# الفهرس



## فهرس المحتويات

الرقم	قائمة المحتويات
1	البسمة
2	شكر وتقدير
3	إهداء 1
4	إهداء 2
5	مقدمة عامة
<b>الفصل الاول: مفاهيم أساسية حول إدارة المعرفة</b>	
6	تمهيد
7	المبحث الاول: مدخل عام حول ادارة المعرفة
8	المطلب الاول: المعرفة وادارة المعرفة
9	الفرع الاول: مفهوم المعرفة وادارة المعرفة
10	الفرع الثاني: نشأة وتطور إدارة المعرفة
11	الفرع الثالث: مبررات التحول الى إدارة المعرفة
12	المطلب الثاني: متطلبات إدارة المعرفة ،خصائصها ومجالات استخدامها
13	الفرع الاول: متطلبات إدارة المعرفة
14	الفرع الثاني: خصائص إدارة المعرفة
15	الفرع الثالث: مجالات استخدام إدارة المعرفة
16	المبحث الثاني: البنية التحتية لإقتصاد المعرفة
17	المطلب الاول: البيئة الرقمية
18	الفرع الاول: مفهوم البيئة الرقمية
19	الفرع الثاني: خصائص المعلومات في البيئة الرقمية
20	الفرع الثالث: مهارات البحث عن المعلومات في البيئة الرقمية
21	المطلب الثاني: التعليم والبحث العلمي والتطور التكنولوجي
22	الفرع الاول: التعليم وإقتصاد المعرفة
23	أولاً: أهمية التعليم

43	ثانيا: القيمة الاقتصادية للتعليم	24
44	ثالثا: أولويات التعليم في اقتصاد المعرفة	25
46	الفرع الثاني: البحث العلمي والتطوير التكنولوجي وإقتصاد المعرفة	26
46	أولا: ماهية البحث العلمي وأهميتها	27
48	ثانيا: أنواع البحث العلمي	28
51	ثالثا: متطلبات البحث العلمي	29
53	خلاصة الفصل	30
<b>الفصل الثاني: مفاهيم أساسية حول أداء المؤسسة الاقتصادية</b>		
55	تمهيد	31
55	المبحث الاول: مدخل عام حول الاداء	32
55	المطلب الاول: مفهوم الاداء، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه	33
55	الفرع الاول: مفهوم الأداء وخصائصه	34
58	الفرع الثاني: أنواع الأداء	35
60	الفرع الثالث: العوامل المؤثرة في أداء المؤسسة	36
62	المطلب الثاني: تقييم الأداء البشري	37
62	الفرع الاول : تقييم الأداء مفهومه ومحدداته	38
65	الفرع الثاني: عناصر الأداء ومحدداته	39
67	الفرع الثالث: معايير وخطوات وطرق تقييم الأداء	40
70	المبحث الثاني: أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	41
70	المطلب الاول: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي ومشاكلها	42
70	الفرع الاول: تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	43
72	الفرع الثاني: مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤشرات الاقتصاد الكلي	44
78	الفرع الثالث: المشاكل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	45
79	المطلب الثاني: تقييم أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	46
79	الفرع الاول : واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	47



81	الفرع الثاني: التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	48
82	الفرع الثالث : التوصيات المقترحة لتطوير أداء قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر	49
الفصل الثالث: دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني إقتصاد المعرفة		
86	تمهيد	50
86	المبحث الاول :الاطار المفاهيمي لاقتصاد المعرفة	51
86	المطلب الاول :نشأة اقتصاد المعرفة وبعض المفاهيم المرتبطة به	52
88	المطلب الثاني :أهمية وخصائص إقتصاد المعرفة	53
91	المطلب الثالث: المحركات الدافعة لاقتصاد المعرفة	54
99	المبحث الثاني :دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس حول واقع تبني اقتصاد المعرفة من خلال مؤشرات اقتصاد المعرفة 2019	55
99	المطلب الاول :مؤشرات اقتصاد المعرفة والعلاقة بينها	56
101	المطلب الثاني :دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس من خلال عرض مؤشرات اقتصاد المعرفة 2019	57
111	المطلب الثالث: النتائج	58
112	خلاصة	59
114	خاتمة عامة	60
118	قائمة المراجع	61
124	قائمة الاشكال	62
125	قائمة الجداول	63
127	الفهرس	64
	الملاحق	65



# الملاحق



### 3.3 Evolution de l'emploi par type de PME

L'effectif global des PME, à la fin de l'année 2018, est de 2 724 264 <sup>1</sup> agents, dont seulement 22 197 relèvent des PME publiques. A noter que l'effectif global des PME a progressé de 2,59% entre 2017 et 2018.

Tableau 11 Evolution des emplois déclarés par type de PME

Types de PME	Année 2017		Année 2018		Evolution (%)
	Nombre	Nombre	Nombre	Parts (%)	
Salariés	1557782	58,66	1594614	58,53	2,36
Employeurs	1074236	40,45	1107453	40,65	3,09
S/Total	2632018	99,12	2702067	99,19	2,66
PME Publiques	23452	0,88	22 197	0,81	-5,35
Total	2655470	100,00	2 724 264	100,00	2,59

Source : CNAS

### III. situation économique

#### 3.1. Evolution de la VA par secteur juridique HH (2012-2017)

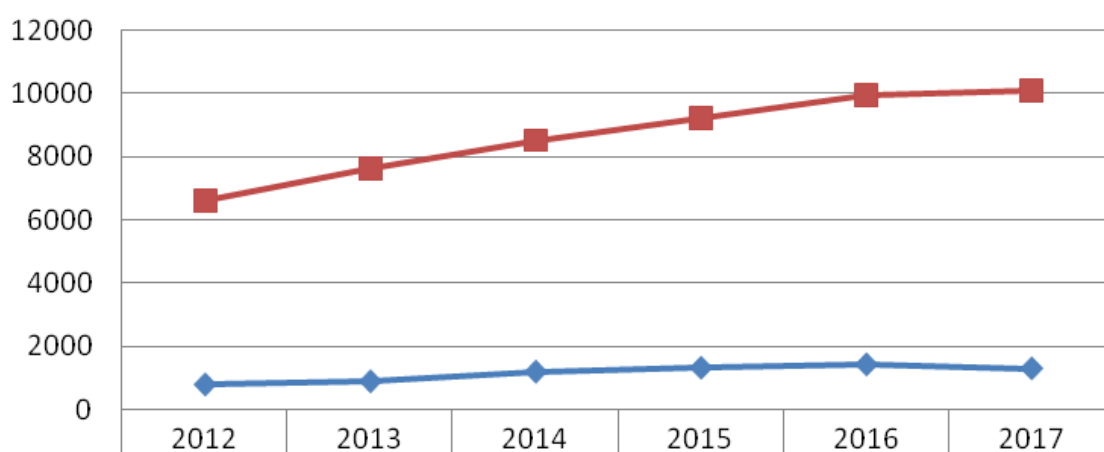
Tableau 27 Evolution de la VA par secteur juridique HH (2012-2017)

Unité : Mds DA

Secteur juridique	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%	Valeur	%
Part du Public dans la VA	793,38	12,01	893,24	11,70	1187,93	13,9	1313,36	14,22	1414,65	14,23	1291,14	12,775
Part du Privé dans la VA	5813,02	87,99	6741,19	88,30	7338,65	86,1	7924,51	85,78	8529,27	85,77	8815,62	87,225
<b>TOTAL</b>	<b>6 606,40</b>	<b>100</b>	<b>7 634,43</b>	<b>100</b>	<b>8526,58</b>	<b>100</b>	<b>9237,87</b>	<b>100</b>	<b>9943,92</b>	<b>100</b>	<b>10106,76</b>	<b>100</b>

Source : ONS

#### Evolution de la VA (HH) par secteur juridique (2012-2017)



■ Part du Privé dans la VA	5813,02	6741,19	7338,65	7924,51	8529,27	8815,62
◆ Part du Public dans la VA	793,38	893,24	1187,93	1313,36	1414,65	1291,14

## 3.2. Evolution de la VA par statut juridique et par principaux secteurs d'activités

Tableau 28 Evolution de la valeur ajoutée (2012-2017) en Mds DA

secteurs juridiques	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
<b>Agriculture</b>												
Privé	1412	99,3	1613	99,10	1758,18	99,25	1 918,67	99,09	2 125,39	99,3	<b>2264,33</b>	99,23
Public	9,93	0,7	14,81	0,91	13,31	0,82	17,70	0,914	14,90	0,696	<b>17,5</b>	0,77
<b>Total</b>	<b>1422</b>	<b>100</b>	<b>1628</b>	<b>100,00</b>	<b>1771,49</b>	<b>100</b>	<b>1 936,37</b>	<b>100</b>	<b>2 140,29</b>	<b>100</b>	<b>2281,83</b>	100,00
<b>Bâtiments et Travaux Publics</b>												
Privé	1233	87,35	1344	86,06	1438,51	92,09	1 513,60	81,78	1 653,22	83,08	1764,57	83,34
Public	178,5	12,65	217,7	13,94	291,68	18,67	337,16	18,22	336,81	16,92	352,82	16,66
<b>Total</b>	<b>1411</b>	<b>100</b>	<b>1562</b>	<b>100</b>	<b>1562,1</b>	<b>100</b>	<b>1 850,76</b>	<b>100</b>	<b>1 990,03</b>	<b>100</b>	<b>2117,39</b>	100,00
<b>Transport et communication</b>												
Privé	881,1	80,44	1209	83,80	1299,57	90,05	1 401,42	84,38	1 488,85	82,85	1644,54	83,67
Public	214,2	19,56	233,8	16,20	256,5	17,77	259,33	15,62	308,12	17,15	320,94	16,33
<b>Total</b>	<b>1095</b>	<b>100</b>	<b>1443</b>	<b>100,00</b>	<b>1443,12</b>	<b>100,00</b>	<b>1 660,75</b>	<b>100</b>	<b>1 796,97</b>	<b>100</b>	<b>1965,48</b>	100,00
<b>Services fournis aux entreprises</b>												
Privé	123,1	79,71	139,1	80,65	142,07	82,37	155,20	72,35	157,00	68,58	162,37	65,50
Public	31,32	20,29	33,37	19,35	53,7	31,14	59,32	27,65	71,92	31,42	85,54	34,50
<b>Total</b>	<b>154,4</b>	<b>100</b>	<b>172,5</b>	<b>100,00</b>	<b>172,47</b>	<b>100,00</b>	<b>214,52</b>	<b>100</b>	<b>228,92</b>	<b>100</b>	<b>247,91</b>	100,00
<b>Hôtellerie et restauration</b>												
Privé	114,9	82,7	146,3	84,015	155,49	89,311	172,34	80,99	192,47	80,07	2191,35	97,76
Public	24,04	17,3	27,82	15,979	33,5	19,242	40,44	19,01	47,92	19,93	50,25	2,24
<b>Total</b>	<b>138,9</b>	<b>100</b>	<b>174,1</b>	<b>100,000</b>	<b>174,1</b>	<b>100,000</b>	<b>212,78</b>	<b>100</b>	<b>240,39</b>	<b>100</b>	<b>2241,6</b>	100,00
<b>Industries Agro-Alimentaires</b>												
Privé	232,2	87,25	249,2	87,28	288,98	87,39	307,36	86,9	340,77	87,47	357,17	87,52
Public	33,93	12,75	36,3	12,72	41,71	12,61	46,35	13,1	48,80	12,53	50,94	12,48
<b>Total</b>	<b>266,1</b>	<b>100</b>	<b>285,5</b>	<b>100</b>	<b>330,69</b>	<b>100,00</b>	<b>353,71</b>	<b>100</b>	<b>389,57</b>	<b>100</b>	<b>408,11</b>	100,00
<b>Industrie des Cuirs et chaussures</b>												
Privé	2,38	89,47	2,37	89,43	2,55	96,23	2,50	89,93	2,45	86,57	2,5	88,03
Public	0,28	10,53	0,27	10,19	0,31	11,70	0,28	10,07	0,38	13,43	0,34	11,97
<b>Total</b>	<b>2,66</b>	<b>100</b>	<b>2,65</b>	<b>100</b>	<b>2,65</b>	<b>100</b>	<b>2,78</b>	<b>100</b>	<b>2,83</b>	<b>100</b>	<b>2,84</b>	100,00
<b>Commerce et distribution</b>												
Privé	1555	94,17	1760	94,07	1956,31	104,58	2 126,50	94,12	2 205,22	94,19	1995,5	93,96
Public	96,25	5,83	111	5,93	113,76	6,08	132,83	5,879	136,01	5,809	128,36	6,04
<b>Total</b>	<b>1652</b>	<b>100</b>	<b>1871</b>	<b>100</b>	<b>1870,6</b>	<b>100</b>	<b>2 259,33</b>	<b>100</b>	<b>2 341,23</b>	<b>100</b>	<b>2123,86</b>	100,00

Source : ONS

## 2- Distribution

### 2.1 Par taille

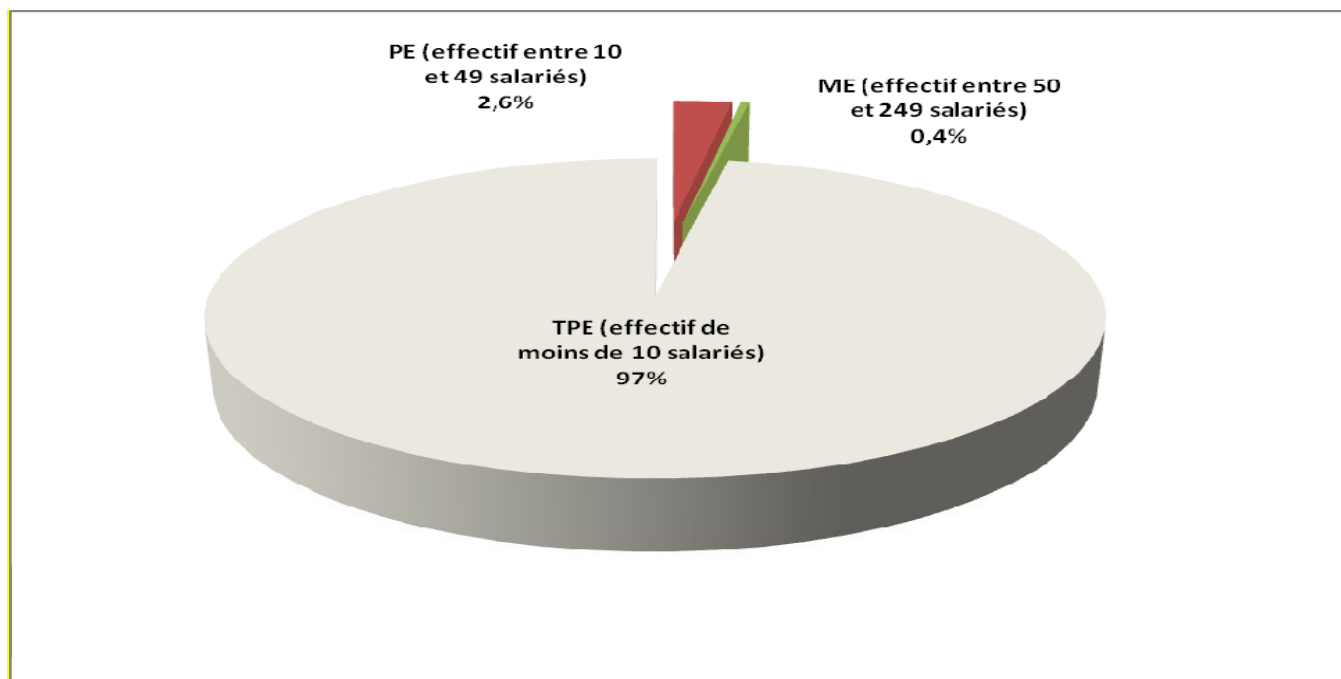
A la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019, la population globale de la PME est composée de 97% de Très Petite Entreprise TPE (effectif de moins de 10 salariés), soit 1136787 TPE qui demeurent fortement dominante dans le tissu économique, suivie par la Petite Entreprise PE avec 2,60% et la Moyenne Entreprise ME avec 0,40%.

Tableau 2 : typologie des PME

Type des PME	Nombre de PME	%
TPE (effectif de moins de 10 salariés)	1136787	97
PE (effectif entre 10 et 49 salariés)	30471	2,6
ME (effectif entre 50 et 249 salariés)	4688	0,4
<b>Total</b>	<b>1171945</b>	<b>100</b>

Source : CNAS

### Répartition des entreprises par type de PME



## 2.7 Evolution des PME tout secteur confondu par secteur d'activité

Les secteurs où la création d'entreprise a été la plus forte entre les deux premiers semestres des exercices 2018 et 2019, reste celui des services avec 51,43%.

Les PME à caractère industriel sont au nombre de 102 128 entités à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019, contre 97 803 entités à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018, soit une évolution de 4,42 %.

Tableau 10 Evolution des PME par secteur d'activité (S1 2018/ S1 2019)

	<i>Secteurs d'Activité</i>	S1/2017	Parts(%)	S1/2018	Parts(%)	Evolution (%)
I	Agriculture	6973	0,64	7368	0,63	5,66
II	Hydrocarbures, Energie, Mines et services liés	2938	0,27	3035	0,26	3,30
III	BTPH	182501	16,69	188290	16,06	3,17
IV	Industries manufacturières	97803	8,95	102128	8,71	4,42
V	Services y compris les professions libérales	561461	51,36	602755	51,43	7,35
VI	Artisanat	241494	22,09	268369	22,90	11,13
	Total	1093170	100	1171945	100	7,21

Source : CNAS/CASNOS/ECOFIE

### 2.8 Evolution de l'emploi par type de PME

L'effectif global des PME, à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2019, est de 2818736 agents, dont seulement 20 955 relèvent des PME publiques. A noter que l'effectif global des PME a progressé de 4,78 % entre le 1<sup>er</sup> semestre 2018 et le 1<sup>er</sup> semestre 2019.

Tableau 11 Evolution des emplois déclarés par type de PME

Types de PME	1 <sup>er</sup> semestre 2018		1 <sup>er</sup> semestre 2019		Evolution (%)
	Nombre	Parts (%)	Nombre	Parts (%)	
Salariés	1575003	58,54	1626080	57,69	3,24
Employeurs	1093170	40,63	1171701	41,57	7,18
S/Total	2668173	99,18	2797781	99,26	4,86
PME Publiques	22 073	0,82	20 955	0,74	-5,07
<b>Total</b>	<b>2690246</b>	<b>100</b>	<b>2818736</b>	<b>100,00</b>	<b>4,78</b>



## 2.8 Evolution de l'emploi par type de PME

L'effectif global des PME, à la fin du 1er semestre 2018, est de 2 690 246 agents, dont seulement 22 073 relèvent des PME publiques. A noter que l'effectif global des PME a progressé de 3,39 % entre le 1<sup>er</sup> semestre 2017 et le 1<sup>er</sup> semestre 2018.

Tableau 11 Evolution des emplois déclarés par type de PME

Types de PME	1 <sup>er</sup> semestre 2017		1 <sup>er</sup> semestre 2018		Evolution (%)
	Nombre	Nombre	Nombre	Parts (%)	
Salariés	1 517 990	58,34	1 575 003	58,54	3,76
Employeurs	1 060 289	40,75	1 093 170	40,63	3,10
S/Ttotal	2 578 279	99,09	2 668 173	99,18	3,49
PME Publiques	23 679	0,91	22 073	0,82	-6,78
<b>Total</b>	<b>2 601 958</b>	<b>100,00</b>	<b>2 690 246</b>	<b>100,00</b>	<b>3,39</b>

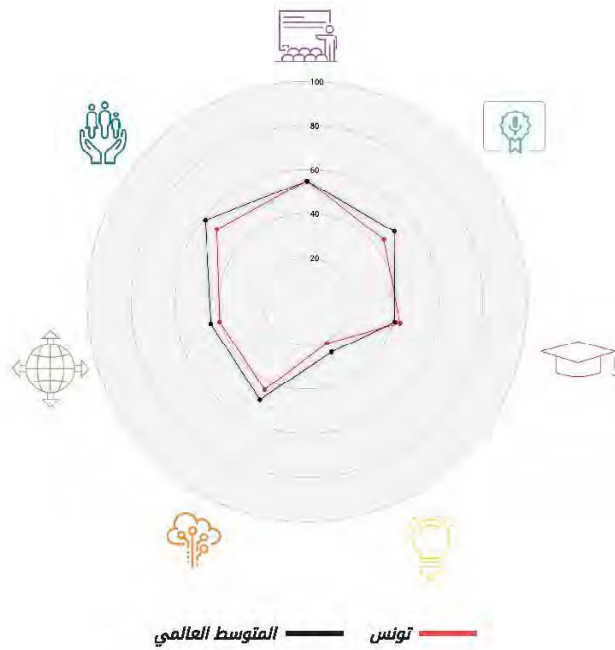
Source : CNAS / CASNOS

136/78

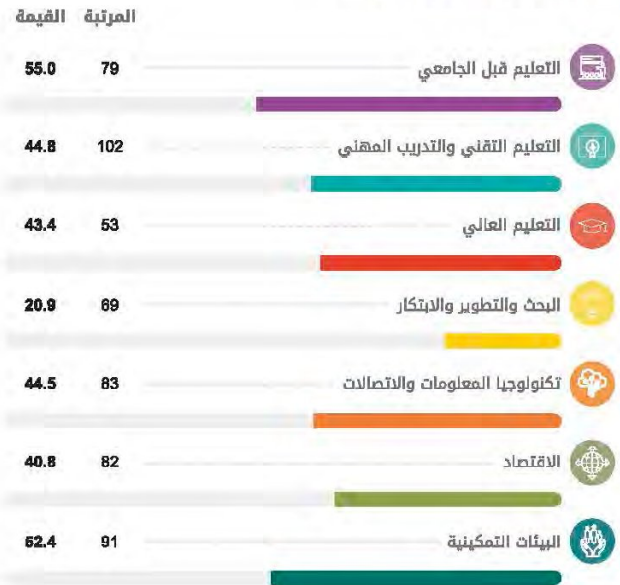
المرتبة



مؤشر المعرفة العالمي



المؤشرات القطاعية



المرتبة	القيمة	المؤشر
63	79.5	متوسط عدد الطلبة لكل معلم في مرحلة التعليم الثانوي
1	100	نسبة المعلمين المدربين في مرحلة التعليم الأساسي (%)
1	100	نسبة المعلمين المدربين في مرحلة التعليم الثانوي (%)
102	44.8	التعليم التقني والتدريب المهني
79	46.7	التكوين والتدريب المهني
97	38.8	التدريب المستمر
92	39	مستوى تدريب العاملين
87	43.9	إقامة خدمات التدريب للمختصين
58	33.8	الشركات التي تلزم التدريب المهني للنظامي (%)
82	51.9	بنية التعليم التقني
33	41.8	الإطلاق على التعليم المهني في المرحلة الثانوية وما بعدها (% من إجمالي إلتحاق الحكومة)
72	13.8	الطلاب المتخرجون ببرامج التعليم المهني في المرحلة الثانوية (%)
1	100	الطلاب المتخرجون ببرامج مهنية وتهيئة ما بعد المرحلة الثانوية (%)
n/a	n/a	متوسط عدد الطلبة لكل معلم في التعليم الثانوي المهني
109	41.9	ساعات سوق العمل
82	36.7	مؤهلات القوى العاملة ورأس المال البشري
53	81.3	ضعف الخلفيات المهنية في أوساط القوى العاملة
83	48.5	سهولة العثور على قوى عاملة ماهرة
70	2.5	عدد التعلين (الفهيزين) لكل ألف نسمة من القوى العاملة
104	54.3	بنية سوق العمل
90	73.2	أظمة العمل التهيئية
105	35.4	إحطار التاطهي لسوق العمل

المرتبة	القيمة	المؤشر
79	55	التعليم قبل الجامعي
105	42.5	رأس المال المعرفي
101	47.4	الإلتحاق
14	59.5	الإلتحاق الإجمالي بالتعليم الأساسي (%)
78	35.2	الإلتحاق الإجمالي بالمرحلة العليا من التعليم الثانوي (%)
n/a	n/a	الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسية والثانوية الأولى (%)
98	49.7	الإلتحاق
31	82.3	التخرج الإجمالي من التعليم الأساسي (%)
87	16.2	التخرج الإجمالي من المرحلة العليا من التعليم الثانوي (%)
93	50.6	معدلات الإلتحاق حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية الأولى (%)
86	29.8	النواتج
64	20.4	أداء الطلبة (15 عامًا) في الرياضيات والعلوم والقراءة
37	38.1	تحصيل طلبة الصف الثامن في الرياضيات والعلوم
12	74.1	الهيئة التكوينية التعليمية
3	78.4	الإلتحاق على التعليم
n/a	n/a	الإلتحاق الحكومي على التعليم الأساسي (% من الناتج المحلي الإجمالي)
1	100	الإلتحاق الحكومي على التعليم الثانوي (% من الناتج المحلي الإجمالي)
77	56.9	الإلتحاق الذاتي على مؤسسات التعليم العام (% من الإلتحاق على مؤسسات التعليم العام)
90	54.6	برامج الطفولة المبكرة
79	23.7	الإلتحاق الإجمالي ببرامج الطفولة المبكرة (%)
41	85.5	الطلاب الجدد في الصف الأول الأساسي ممن ارتادوا برامج الطفولة المبكرة (%)
38	90.7	الهيئة المدرسية
55	83.3	متوسط عدد الطلبة لكل معلم في مرحلة التعليم الأساسي

جميع البيانات مطبوعة من 0 (الأسوأ) إلى 100 (الأفضل).

المرتبة	القيمة	المرتبة	القيمة
41	43	43.4	53
16.9	74	64.1	10
29.3	68	46.6	31
89.4	83	72.6	13
63.4	74	20.7	47
80.8	47	82.7	10
33.9	112	61	89
48.7	82	75.2	11
35.2	108	51.8	12
79.1	44	83.6	18
47.8	83	78.8	60
21.6	72	80.4	17
35.4	77	28.4	97
3.7	72	44.2	66
56.5	86	67.4	32
46.1	85	19.7	97
40.8	82	45.5	27
45.1	77	14.4	127
48.7	82	26.8	66
79.6	53	0	125
59.6	70	27.4	72
22.2	103	31.5	97
24.3	100	23.3	60
82.9	82	21	37
49.5	73	31.6	38
48.5	67	10.5	73
53.2	71	20.9	80
36.2	87	21.8	57
44.8	39	38.8	40
38.7	37	14	52
29.4	95	5.1	100
40.1	78	43.4	27
46.3	78	77.4	4
83.7	37	38.2	48
2	82	12.7	95
53.2	83	17.2	70
34	71	14.9	121
31.2	45	11	68
36.7	100	1.1	86
33.1	92	39.2	79
31.3	112	2.4	77
31	125	17.2	100
37.2	117	15.6	110
29.2	47	3.2	59
27.6	82	24.2	65
34.8	67	6.9	86
33.7	88	43.3	88
38.2	47	18.3	82
92.4	91	13.8	53
41.3	85	5.9	81
31.2	100	33.4	78
15.5	113	55.5	81
48.8	78	21.7	77
81.3	78	21.7	98
49.8	85	52.0	74
35.3	100	0.7	115
69.4	56	20.8	82
43	114	28.3	32
41.1	106	7.9	57
59.8	25	21.7	82
n/a	n/a	n/a	n/a
22.4	122	5.3	74
44.2	111	n/a	n/a
79	78	34	28
45.8	90	44.5	83
8.3	81	82.3	98
42.5	124	38.8	80
50.4	85	94.2	66
78.1	32	11.3	78
82.4	83	4.9	78
61	66	88.2	83
73.8	54	97.8	85
61.4	70	73.1	86
88.8	63	33.6	101
82.2	90	41.1	78
13.1	95	27	77
		16.8	84

المرتبة	القيمة	المرتبة	القيمة
43.4	53	64.1	10
46.6	31	72.6	13
20.7	47	82.7	10
61	89	75.2	11
51.8	12	83.6	18
78.8	60	80.4	17
28.4	97	44.2	66
67.4	32	19.7	97
45.5	27	14.4	127
26.8	66	0	125
27.4	72	31.5	97
23.3	60	21	37
31.6	38	10.5	73
20.9	80	21.8	57
38.8	40	14	52
5.1	100	43.4	27
77.4	4	38.2	48
12.7	95	17.2	70
14.9	121	11	68
1.1	86	39.2	79
2.4	77	17.2	100
15.6	110	3.2	59
24.2	65	6.9	86
43.3	88	18.3	82
13.8	53	5.9	81
33.4	78	55.5	81
21.7	77	21.7	98
52.0	74	0.7	115
20.8	82	28.3	32
7.9	57	21.7	82
n/a	n/a	n/a	n/a
5.3	74	n/a	n/a
n/a	n/a	34	28
44.5	83	82.3	98
38.8	80	94.2	66
11.3	78	4.9	78
88.2	83	97.8	85
73.1	86	33.6	101
41.1	78	27	77
16.8	84		

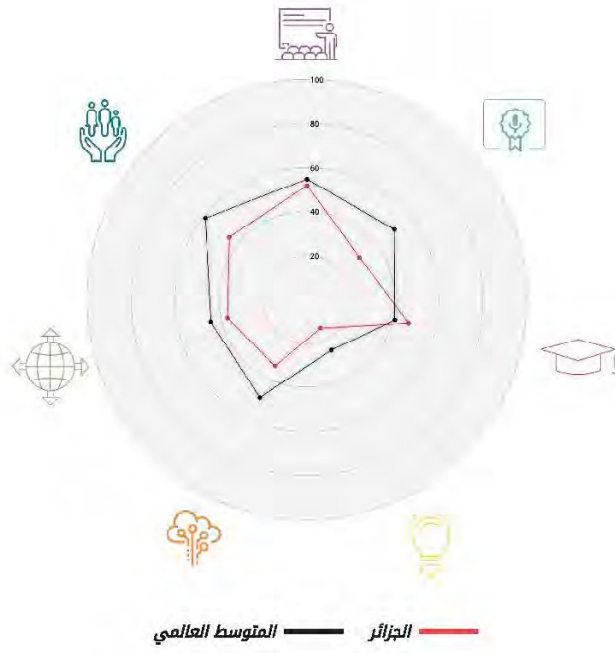
جميع البيانات مطبوعة من 0 (الأصفر) إلى 100 (الأخضر).

136/104

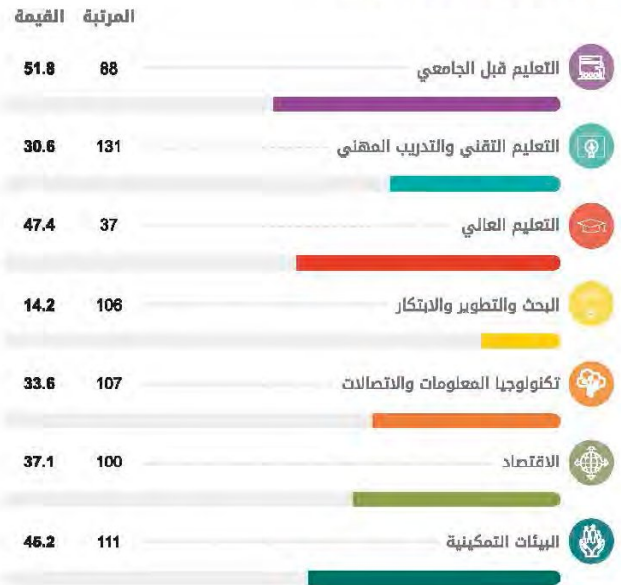
المرتبة



مؤشر المعرفة العالمي



المؤشرات القطاعية



المرتبة	القيمة	المؤشر
n/a	n/a	متوسط عدد الطلبة لكل معلم في مرحلة التعليم الثانوي
100	1	نسبة المعلمين المدربين في مرحلة التعليم الأساسي (%)
n/a	n/a	نسبة المعلمين المدربين في مرحلة التعليم الثانوي (%)
30.6	131	التعليم التقني والتدريب المهني
22	183	التكوين والتدريب المهني
35.9	110	التدريب المستمر
41.5	85	مستوى تدريب العاملين
30.2	121	إقامة خدمات التدريب للمختصين
n/a	n/a	الشركات التي تقدم التدريب المهني للنظامي (%)
12.7	129	بنية التعليم التقني
n/a	n/a	الإلتحاق على التعليم المهني في المرحلة الثانوية وما بعدها (% من إجمالي إلتحاق الحكومة)
12.7	76	الطلاب المتكفون ببرامج التعليم المهني في المرحلة الثانوية (%)
n/a	n/a	الطلاب المتكفون ببرامج مهنية وتهيئة ما بعد المرحلة الثانوية (%)
n/a	n/a	متوسط عدد الطلبة لكل معلم في التعليم الثانوي المهني
43.5	96	ساعات سوق العمل
37	90	مؤهلات القوى العاملة ورأس المال البشري
75.4	73	ضعف الاختلافات المهنية في أوساط القوى العاملة
53.1	72	سهولة العثور على قوى عاملة ماهرة
1.8	78	عدد التاليفين (الفنيين) لكل ألف نسمة من القوى العاملة
58.8	91	بنية سوق العمل
82.8	88	أظفة العمل للتأهيلية
34.8	107	إلتحاق النظامي لسوق العمل

المرتبة	القيمة	المؤشر
88	51.8	التعليم قبل الجامعي
110	40.5	رأس المال المعرفي
117	39.2	الإلتحاق
27	51.3	الإلتحاق الإجمالي بالتعليم الأساسي (%)
93	27.2	الإلتحاق الإجمالي بالمرحلة العليا من التعليم الثانوي (%)
n/a	n/a	الأطفال خارج الدراسة في سن المرحلتين الأساسية والثانوية الأولى (%)
77	59.8	الإلتحاق
2	92.8	التخرج الإجمالي من التعليم الأساسي (%)
18	39.7	التخرج الإجمالي من المرحلة العليا من التعليم الثانوي (%)
99	47.1	معدلات الإبقاء حتى الصف الأخير من المرحلة الثانوية الأولى (%)
76	21.8	النواتج
87	16.3	أداء الطلبة (15 عامًا) في الرياضيات والعلوم والقراءة
65	27.2	تحصيل طلبة الصف الثامن في الرياضيات والعلوم
25	69.1	الهيئة التكوينية التعليمية
n/a	n/a	الإلتحاق على التعليم
n/a	n/a	الإلتحاق الحكومي على التعليم الأساسي (% من الناتج المحلي الإجمالي)
n/a	n/a	الإلتحاق الحكومي على التعليم الثانوي (% من الناتج المحلي الإجمالي)
n/a	n/a	الإلتحاق الخاص على مؤسسات التعليم العام (% من الإلتحاق على مؤسسات التعليم العام)
83	53.8	برامج الطفولة المبكرة
29	45.1	الإلتحاق الإجمالي ببرامج الطفولة المبكرة (%)
63	62.5	الطلاب الجدد في الصف الأول الأساسي ممن إلتادوا ببرامج الطفولة المبكرة (%)
55	84.4	الهيئة المدرسية
89	66.7	متوسط عدد الطلبة لكل معلم في مرحلة التعليم الأساسي

جميع البيانات مطبوعة من 0 (الأسوأ) إلى 100 (الأفضل).

المرتبة	القيمة	المرتبة	القيمة
36.4	58	47.4	37
15.7	83	66.7	3
37.7	35	n/a	n/a
82	98	n/a	n/a
58.7	78	n/a	n/a
65.5	92	61.1	11
31.8	116	61.1	87
20.9	126	n/a	n/a
25.2	118	n/a	n/a
11.7	129	78	41
37.4	103	52.8	108
8.5	90	97.1	8
17.3	120	33.8	84
0.9	94	52.4	38
27.9	119	52.4	74
23.1	117	n/a	n/a
37.4	100	n/a	n/a
37.3	112	33.8	111
45.9	98	33.8	59
54.2	114	n/a	n/a
52.3	87	33.8	63
76.2	4	33.8	88
18.6	107	32.8	49
46.1	125	9.1	83
26.1	119	15.8	60
28.5	121	2.5	94
17.6	131	14.2	104
30.1	117	18.8	69
21.1	78	26.4	49
23.5	74	11.8	55
50.4	47	8.8	90
31.8	109	37.7	29
44	83	55.4	10
47.1	120	35.8	47
77.6	8	11.5	106
7.2	124	4.7	109
19.1	127	22.4	81
19.5	103	9.7	76
24.8	122	n/a	n/a
42.5	81	35.2	95
24.9	127	0.7	103
23.4	132	8.5	129
44.1	105	7.2	130
8.8	109	0.9	72
23.6	70	8.6	74
66.1	13	0.2	89
28.1	78	31.3	113
92.1	2	8.3	117
45.2	111	0.7	99
29.8	117	10.3	50
26.4	105	27.9	80
18	109	40.7	120
34.8	96	5.8	133
32.9	121	8.2	131
44.3	78	16.7	128
7.7	131	2.5	104
46.7	108	18.1	72
37.3	123	0.8	117
18.3	132	2.8	78
36.5	58	4.2	123
n/a	n/a	6.3	99
2.1	131	1.7	98
48.3	102	3.2	98
79.1	74	2.3	122
n/a	n/a	33.6	107
11.8	70	45.3	108
49.8	120	31.8	88
59.5	77	88.3	84
71.4	73	4.3	104
78.5	75	2.2	105
81.9	61	59.9	103
75.1	46	95.2	79
54.7	88	50	117
84.8	70	31.5	103
79.4	82	28.8	108
0.1	130	27.1	76
		18.6	86

المرتبة	القيمة	المرتبة	القيمة
47.4	37	47.4	37
66.7	3	66.7	3
n/a	n/a	n/a	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a
61.1	11	61.1	11
61.1	87	61.1	87
n/a	n/a	n/a	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a
78	41	78	41
52.8	108	52.8	108
97.1	8	97.1	8
33.8	84	33.8	84
52.4	38	52.4	38
52.4	74	52.4	74
n/a	n/a	n/a	n/a
n/a	n/a	n/a	n/a
33.8	111	33.8	111
33.8	59	33.8	59
n/a	n/a	n/a	n/a
33.8	63	33.8	63
33.8	88	33.8	88
32.8	49	32.8	49
9.1	83	9.1	83
15.8	60	15.8	60
2.5	94	2.5	94
14.2	104	14.2	104
18.8	69	18.8	69
26.4	49	26.4	49
11.8	55	11.8	55
8.8	90	8.8	90
37.7	29	37.7	29
55.4	10	55.4	10
35.8	47	35.8	47
11.5	106	11.5	106
4.7	109	4.7	109
22.4	81	22.4	81
9.7	76	9.7	76
n/a	n/a	n/a	n/a
35.2	95	35.2	95
0.7	103	0.7	103
8.5	129	8.5	129
7.2	130	7.2	130
0.9	72	0.9	72
8.6	74	8.6	74
0.2	89	0.2	89
31.3	113	31.3	113
8.3	117	8.3	117
0.7	99	0.7	99
10.3	50	10.3	50
27.9	80	27.9	80
40.7	120	40.7	120
5.8	133	5.8	133
8.2	131	8.2	131
16.7	128	16.7	128
2.5	104	2.5	104
18.1	72	18.1	72
0.8	117	0.8	117
2.8	78	2.8	78
4.2	123	4.2	123
6.3	99	6.3	99
1.7	98	1.7	98
3.2	98	3.2	98
2.3	122	2.3	122
33.6	107	33.6	107
45.3	108	45.3	108
31.8	88	31.8	88
88.3	84	88.3	84
4.3	104	4.3	104
2.2	105	2.2	105
59.9	103	59.9	103
95.2	79	95.2	79
50	117	50	117
31.5	103	31.5	103
28.8	108	28.8	108
27.1	76	27.1	76
18.6	86	18.6	86