

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية

الموضوع

الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تلبية متطلبات سوق العمل

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر

تخصص اقتصاديات العمل

الأستاذة المشرفة:

د. بلخضر نصيرة

من إعداد الطالبتين:

- مسلم خيرة

- كمون جنات

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ محاضر أ	يماني ليلي
مشرفا	أستاذ محاضر أ	بلخضر نصيرة
مناقشا	أستاذ مساعد أ	ايت ميمون كريمة

نوقشت و أجزيت علينا بتاريخ 2019/06/25.

السنة الجامعية: 2019/2018



شكر و عرفان

أولاً وقبل كل شيء، الحمد والشكر لله عز وجل الذي
أماننا على إنجاز هذا العمل.

ثم نتقدم بجزيل الشكر والعرفان الأستاذة الفاضلة؛
الدكتورة **بلخضر نصيرة** التي تفضلت بالإشراف على
هذا العمل.

و بالشكر الخالص مسبقاً لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم
بقبول مناقشة هذه المذكرة.

ونتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى كل من بذل معنا
جهداً ووقتاً لنا وقتاً ونصح لنا قولاً

خاصة الدكتور **شريف محمد**.

نسأل الله أن يجزيهم عنا خير

الجزاء.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة المقدمة إلى معرفة دور الاستثمار في رأس المال البشري في تلبية متطلبات سوق العمل، لأن عملية الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسات التعليم الجامعي تمكن هذا القطاع من إنتاج عمالة معرفية ذات جودة عالية و متميزة في سوق العمل.

ولتحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة قمنا بتصميم استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من (132) أستاذ يمثلون الهيئة التدريسية في جامعة ابن خلدون - تيارت على اختلاف درجاتهم العلمية والمهنية. ولقد توصلنا من خلال تحليل الإستبيان عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) إلى جملة من النتائج والتي تؤكد على وجود دور بالغ الأهمية للاستثمار في رأس المال في تلبية متطلبات سوق العمل، وذلك من خلال تحسين : جودة بيئة التعليم والتعلم والتجهيزات، جودة البرامج والمناهج التعليمية وتكييفها.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار ، رأس المال البشري، التعليم الجامعي، الجودة ، سوق العمل

Abstract :

This study aims to identify the role of human capital investment in meeting labor market requirements, as the process of investing in human capital at the level of university educational institutions enables this sector to produce a skilled labor force. work of high quality and distinctive in the labor market.

In order to achieve the objectives of this study, we designed a questionnaire that was distributed to a sample of (132) professors representing the teaching staff of Ibn khaldoun University of Tiaret, to varying degrees of scientists and professionals, obtained by the analysis of the questionnaire through the Statistical Analysis Program (SPSS).

As a result of the statistical analysis program (SPSS) questionnaire analysis, we have obtained a number of results that highlight the crucial role of capital investment in meeting the demands of the labor market by improving the quality of the environment and teaching and learning facilities; the quality of educational programs and programs; and its adaptation.

Keywords: Investment, Human capital, University education, Quality, Labor market

Résumé :

Cette étude vise à identifier le rôle de l'investissement en capital humain dans la satisfaction des exigences du marché du travail, car le processus d'investissement dans le capital humain au niveau des établissements d'enseignement universitaire permet à ce secteur de produire une main-d'œuvre de haute qualité et distinctive sur le marché du travail.

Pour atteindre les objectifs de cette étude, nous avons conçu un questionnaire qui a été distribué à un échantillon de (132) professeurs représentant le personnel enseignant de l'Université de Ibn Khaldoun de Tiaret à différents degrés de compétences scientifiques et professionnelles.

Grâce à l'analyse du questionnaire effectué dans le cadre du programme d'analyse statistique (SPSS), nous avons obtenu un certain nombre de résultats qui soulignent le rôle crucial de l'investissement en capital pour répondre aux exigences du marché du travail en améliorant la qualité de l'environnement et des équipements d'enseignement et d'apprentissage, la qualité des programmes et des programmes éducatif ainsi que son adaptation.

Mots-clés: Investissement, Capital humain, Formation universitaire, Qualité, Marché du travail



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	شكر و عرفان
	إهداء
	الملخص
	فهرس المحتوى
أ- ز	المقدمة العامة
الفصل الأول : الاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة	
01	مقدمة الفصل الأول
02	المبحث الأول:مدخل نظري لاقتصاد المعرفة
02	المطلب الأول:ماهية المعرفة
08	المطلب الثاني:ماهية اقتصاد المعرفة
11	المطلب الثالث:رأس المال الفكري
19	المبحث الثاني: رأس المال البشري
19	المطلب الأول:ماهية رأس المال البشري
23	المطلب الثاني: المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري
24	المطلب الثالث - أسباب الحاجة لرأس المال البشري
26	المبحث الثالث:مدخل للاستثمار في رأس المال البشري
27	المطلب الأول:مفهوم وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري
28	المطلب الثاني:محددات و أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري
33	المطلب الثالث :نظريات الاستثمار في رأس المال البشري
37	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : سوق العمل	

39	مقدمة الفصل الثاني
40	المبحث الأول: سوق العمل
40	المطلب الأول : تعريف سوق العمل ومكوناته
42	المطلب الثاني : مكونات سوق العمل
46	المطلب الثالث : أنواع سوق العمل و التحديات التي تواجهه
53	المبحث الثاني: سوق العمل المعرفي
53	المطلب الأول : مفهوم العمالة المعرفية،أنواعها و خصائصها
56	المطلب الثاني: خصائص سوق العمل المعرفي
59	المطلب الثالث :الطلب على العمالة المعرفية ،عرضها و إنتاجية العمل المعرفي
70	المبحث الثالث: الاستثمار في التعليم والتدريب
70	المطلب الأول :الاستثمار في التدريب
77	المطلب الثاني: الاستثمار في التعليم
82	المطلب الثالث: تحديات سوق العمل
88	خلاصة الفصل
89	الفصل الثالث: الدراسة الميدانية- جامعة تيارت
90	مقدمة الفصل :
91	المبحث الأول: المؤشرات الكمية والنوعية لنظام التعليم العالي في الجزائر
91	المطلب الأول : المؤشرات الكمية والنوعية لعدد الطلبة
92	المطلب الثاني : المؤشرات الكمية والنوعية لهيئة التدريس
94	المطلب الثالث : الموارد المالية الموجهة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي
96	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية
96	المطلب الأول : تحديد مجتمع وعينة الدراسة
96	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات
98	المطلب الثالث : اختبار صدق وثبات الاستبيان
99	المطلب الرابع:الأدوات الإحصائية المستخدمة

100	المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
100	المطلب الأول : وصف خصائص عينة الدراسة والمتمثلة في المتغيرات الديمغرافية.
104	المطلب الثاني: تحليل اتجاهات محاور الدراسة
113	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج
118	خلاصة الفصل
121	الخاتمة
127	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
96	نتائج اختبار ألفا كرونباخ	01-03
101	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الأول للمحور الأول المتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري	02-03
102	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الأول للمحور الأول المتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري	03-03
104	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الثاني المتعلق بجودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة	04-03
105	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الثاني المتعلق بجودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة	05-03
107	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الأول للمحور الثالث المتعلق بالتعليم العالي ومتطلبات سوق العمل	06-03
108	المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الثالث المتعلق بالتعليم العالي ومتطلبات سوق العمل	07-03

110	اختبار الارتباط بين رأس المال البشري و متطلبات سوق العمل	08-03
111	اختبار الارتباط بين الهيئة التعليمية و التجهيزات من جهة و جودة التعليم من جهة أخرى	09-03
112	اختبار الارتباط بين المناهج التعليمية و متطلبات سوق العمل المعرفي	10-03

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
40	منحنى الطلب على العمل	01-02
43	منحنى عرض العمل	02-02
45	أنواع سوق العمل	03-02
83	تطور مستويات التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي	04-02
97	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01-03
98	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02-03
99	توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية	03-03
100	المهنية الخبرة حسب العينة أفراد توزيع	04-03
100	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	05-03

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
132	الاستبيان	01
135	البيانات الخاصة بالعينات	02



المقدمة العامة

المقدمة العامة

يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة كل من التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع دول العالم دون استثناء. حيث تستخدم بعض الدول رأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية، ومفاد ذلك أن أهمية تنمية رأس المال البشري تفوق أهميته رأس المال المادي، ويعود ذلك إلى التكلفة العالية في إعدادة وتكوينه منذ الطفولة إلى أن يصبح قادرا على أداء عمل منتج.

إن الأهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقية دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية شريطة أن كون ذا مستوى مناسب من التطور والتفتح والاندفاع الذاتي، ويعتبر الاستثمار في العنصر البشري إحدى الاستراتيجيات الإدارية الحديثة التي تركز على رفع إنتاجية الموظف من خلال التدريب والتعليم وتطوير مهاراته وقدراته الإبداعية

لقد بذلت معظم الدول على اختلاف أنظمتها الاقتصادية والسياسية جهودا كبيرة من أجل تطوير رأس المال البشري وزيادة دوره في قيادة العملية التنموية. إلا أنها تشترك في مجملها على الاعتماد على التعليم كمحرك أساسي في بناء رأس المال البشري لما يمكن أن يحدثه التعليم من تحسن في الدخل ونوعية الحياة عند المتعلمين، مما ينعكس إيجابا على مؤشر التنمية البشرية.

و بالرغم من أن إدماج الجامعة الجزائرية ضمن المخطط الوطني كان الهدف الرئيسي لإصلاح التعليم العالي منذ بداية السبعينيات ، ومحاولة جعل الجامعة عنصرا أساسيا للنمو الاقتصادي إلا أن ما نلاحظه اليوم هو تهميش التعليم العالي في الجزائر بصفة عامة وانفصاله بشكل كبير عن النشاط الاقتصادي، حيث لم يعد هذا الأخير قادرا على توفير المخرجات المؤهلة نوعا لديهم سوق العمل والتي ستلعب دورا بالغ الأهمية في تنمية للاقتصاد الوطني، لكنه أصبح يركز بشكل أكبر على الكم متناسيا ضرورة مراعاة النوعية. وما يمكن ملاحظته كذلك في الفترات الأخيرة بالجزائر تزايد خريجي التعليم العالي دون مؤهلات تطبيقية، والذي يعود أساسا إلى زيادة الطلب



الاجتماعي على التعليم وكذا عدم قدرة الدولة على تمويل هذا القطاع وأيضا عدم وضع سياسات واليات تضمن المواءمة بين نظام التعليم العالي و متطلبات سوق العمل أي يمكننا القول أن القرارات فيما يخص التعليم العالي أصبحت سياسية أكثر منها اقتصادية. وفي هذا الصدد نود من خلال هذا العمل الإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية :

كيف يساهم الاستثمار في رأس المال البشر في تلبية متطلبات سوق العمل؟

ولفهم هذه الإشكالية يمكن أن نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تملك الهيئة التدريسية في الجامعة القدرات المعرفية اللازمة التي تتماشى مع تكنولوجيا المعلومات، وهل بإمكانها نقل هذه المعرفة إلى حيز التطبيق؟

- هل لاستدامة رأس المال البشري من طرف الإدارة الجامعية علاقة الظروف بتحسين جودة التعليم العالي؟

- هل تتوفر الجامعة على بيئة التعلم اللازمة لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة؟

- هل تتوافق المناهج التعليمية التعليمية مع حاجيات الطلبة؟ وهل تتصف بالمرونة لمسايرة تغيرات سوق العمل المعرفي؟

- هل تعمل الجامعة على توفير تخصصات في مختلف الكليات لتلبية متطلبات سوق العمل؟

أولا. فرضيات الدراسة :

للإجابة المبدئية على هذه التساؤلات قمنا بوضع فرضيات قابلة للإثبات أو النفي حسب

الدراسة ، وتمثلت هذه الفرضيات فيما يلي :

- الفرضية الرئيسية :
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشر وتلبية متطلبات سوق العمل.
- الفرضيات الفرعية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات المعرفية التي تملكها الهيئة التدريسية و تكنولوجيا المعلومات، وكذلك مع إمكانية نقل هذه المعرفة إلى حيز التطبيق.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة التعليم والتجهيزات من جهة، و جودة التعليم من جهة أخرى.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناهج التعليمية التعليمية و متطلبات سوق العمل المعرفي .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخصصات التي توفرها الجامعة و متطلبات سوق العمل.

ثانيا. أهداف الدراسة:

- يرمي هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:
- التعرف على المفاهيم النظرية المتعلقة برأس المال البشري وآليات الإستثمار فيه، وكذا جودة خدمات التعليم العالي بمدخلها المختلفة.
 - الأخذ بالأساليب الإدارية الجامعية الحديثة؛ لتطوير العمل بها وذلك لتحسين الإنتاجية وتحقيق معدلات أعلى من الأداء وكفاءة عالية، بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل وأدائه بشكل صحيح من أول مرة، مما يعني الإستفادة من تطبيق أسلوب الجودة بها.
 - محاولة معرفة الجودة المطلوبة في التعليم العالي حتى يساهم بفعالية في دعم سوق العمل المعرفي.

ثالثا . أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية التي تكتسبها هذه الدراسة في أهمية موضوع رأس المال البشري الذي تناوله العديد من الدراسات والبحوث. و يمكن تلخيص أهمية هذا البحث باعتباره محاولة لتسليط الضوء على التباعد الحاصل بين الاستثمار في التعليم العالي كاستثمار بشري(في الجزائر) و متطلبات سوق العمل المعرفي الذي يعتبر الركيزة الأساسية لبناء وتنمية الاقتصاد في كل المجتمعات وذلك من خلال:

- الإلمام بالمفاهيم المتعلقة برأس المال البشري والاستثمار فيه.
- معرفة سوق العمل و سوق العمل المعرفي.
- توضيح طبيعة العلاقة القائمة بين رأس المال البشري و سوق العمل.

رابعاً. أسباب اختيار الموضوع:

يرجع اختيار الموضوع إلى الأسباب التالية:

- نظراً للأهمية الكبيرة للاستثمار البشري في دعم سوق العمل بصفة عامة
- محاولة منا لدعم المراجع الخاصة بهذا الموضوع
- التهميش الذي عرفه التعليم العالي في الجزائر وابتعاده عن سوق العمل و عن النشاط الاقتصادي.
- بغية تحديد الهوية بين الاستثمار في التعليم العالي و سوق العمل المعرفي .

خامساً . حدود الدراسة:

- الحدود المكانية : لأن الموضوع يتعلق بالاستثمار البشري (في التعليم العالي) قمنا باختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير التي ندرس فيها والتابعة لجامعة ابن خلدون بتيارت.
- الحدود الزمانية :تمت موازلة الدراسة وتوزيع الاستبيان على الأساتذة في الفصل الثاني للسنة

الدراسية 2019/2018

سادساً . منهج الدراسة:

للتمكن من الإلمام بالموضوع و الإجابة عن التساؤلات المطروحة، ومن أجل اختبار صحة الفرضيات التي وضعناها ، اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بوصف متغيرات وأبعاد هذه الدراسة، حيث يمكننا تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان عند تناول الجزء التطبيقي من البحث، وبالاعتماد على الأدوات الرياضية والإحصائية في معالجتها وذلك بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي . SPSS

سابعاً. تقسيمات البحث:

ضم هذا العمل المقدم ثلاث فصول، وهي كالتالي:

الفصل الأول: بعنوان: الإستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة"، خصص للمعالجة النظرية للإستثمار في رأس المال البشري من خلال ثلاث مباحث: احتوى المبحث الأول على مدخل نظري لاقتصاد المعرفة ، أما الثاني فتحدث عن ماهية رأس المال البشري و تناول المبحث الثالث محددات ،أبعاد و أهمية الاستثمار في رأس المال البشري .

الفصل الثاني: جاء بعنوان: ماهية سوق العمل وقد تم تخصيصه لدراسة سوق العمل وسوق العمل المعرفي في المبحثين الأول والثاني ،أما الثالث فحاولنا من خلاله التطرق إلى الاستثمار في التعليم والتدريب وربطهما بسوق العمل.

الفصل الثالث: تمثل في الجانب التطبيقي للدراسة وضم هو الآخر ثلاث مباحث : المبحث الأول تناول المؤشرات الكمية والنوعية لنظام التعليم العالي في الجزائر، أما الثاني فخصص لإجراءات الدراسة الميدانية و أخيرا المبحث الثالث الذي عرضنا فيه النتائج المتحصل عليها و تحليلها إحصائياً(SPSS) وكذا مناقشتها.

ثامناً:الأبحاث والدراسات السابقة:

1- أطروحة الدكتوراه للأستاذ شرفي ابراهيم بعنوان: دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية في الفترة 1964-2010 حيث بين أهمية دور رأس المال البشري وازدياد الاهتمام - مقارنة برأس المال المادي في إطار مرحلة النمو المدعوم التي تلت مرحلتي

النظام المالتوسي وما بعد النظام المالتوسي والتي تحقق النمو فيها بفضل تراكم كبير في هذا العنصر وتسارع للتطور التكنولوجي. وان كانت قد بدأت هذه المرحلة على مستوى الدول المتطورة منذ القرن التاسع عشر إلا أنها لم تبدأ على مستوى بعض الدول المتأخرة من آسيا و أمريكا اللاتينية إلا مع كثير من دول إفريقيا تعيش المرحلة الثانية من مسار التطور الاقتصادي العالمي. وقد تبين أهمية رأس المال البشري من خلال الأهمية الكبيرة لمستوى التعليم ومستوى المهارات في زيادة الإنتاج . والجزائر ما فتئت تبذل الجهود منذ الاستقلال من أجل الرفع من حجم هذا العنصر والاستفادة منه في عملية البناء والتنمية من خلال البحث عن البرامج المثلى الكفيلة بضمان تراكم رأس المال البشري بالكمية والنوعية الكافيتين وموائمته مع متطلبات الاقتصاد الجزائري.

2- أطروحة دكتوراه مقدمة من طرف حزان نجوى بعنوان : مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي: تتمثل في دراسة عينة من الجامعات الجزائرية، في اطار التحضير لأطروحة دكتوراه الطور الثالث في تسيير المنظمات بجامعة بسكرة، 2013-2014.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى الترابط الموجود بين إدارة المعرفة وجودة التعليم العالي، من خلال مجموعة عناصر التوليد، التخزين، نقل المعرفة، والمعايير كمؤشرات التخطيط الإستراتيجي والبرامج وطرق التعليم وتسيير الإدارة. كما ركزت الباحثة في الدراسة التطبيقية على تقييم جودة التعليم العالي من خلال تحليل المعطيات الإحصائية للإستبيان الموجه لأعضاء هيئة التدريس(الأساتذة)، حيث نتج عن هذا التحليل المعمق للمعطيات غياب تطبيق فعلي لمعايير الجودة داخل المؤسسة الجامعية، ولتحقيق النقلة النوعية يجب التوجه نحو إدارة المعرفة من خلال تكوين الكفاءات وتشجيع البحث العلمي، وفتح تخصصات مرتبطة بسوق العمل.

كما توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- إنخفاض الكفاءة الداخلية النوعية والتي من مؤشراتنا تدني في مستوى التحصيل المعرفي والتأهيل المتخصص وضعف القدرات التحليلية والإبتكارية والتطبيقية.

- إنخفاض الكفاءة الخارجية والنوعية وتمثل في ارتفاع أعداد من الخرجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل.

- تعاني البرامج والمناهج التعليمية نوعاً من القصور في عدم تطورها وتحلفها وذلك بمتوسط 3.19 لعدم مواكبة التحديات منها كالعولمة والمنافسة العالمية التي فرضت شروطاً جديدة كإبراز منتج أو خريج يستطيع المنافسة في السوق العالمي.

- الإعتماد على الأنظمة البيروقراطية في إدارة ضمان الجودة.

3- أطروحة دكتوراه علوم ل: عبد الصمد سميرة (2016)، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات

هدفت الدراسة إلى تبيين دور كل من الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق التميز في الأداء بالمؤسسات وتم إجراء التربص الميداني بشركة الإسمنت عين التوتة بباتنة، وتوصلت الباحثة إلى أن المؤسسة تعمل على إحراز مستويات التميز في الأداء من خلال إعطاء أهمية مقبولة لاستثمار رأس مالها البشري وتطوير الكفاءات والعمل على تسييرها بالشكل المطلوب وباعتماد العديد من الأساليب، علاوة على أنها تقيم كفاءاتها البشرية باستمرار وتمتع المؤسسة محل الدراسة بمركز متميز على المستوى المحلي والوطني من خلال سعيها المستمر للوصول إلى مستويات التميز في الأداء سواء من ناحية جودة المنتج، جودة الخدمات أو جودة التسيير، ويساهم كل من الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات الفردية والجماعية بالمؤسسة في تحقيق التميز في الأداء من خلال زيادة الكفاءة والفعالية وإضافة القيمة.

تاسعا: ما يميز هذه الدراسة مقارنة مع الدراسة السابقة

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من ناحية المضمون لكون أن الدراسات السابقة اهتمت بدور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق التميز في الأداء

بالمؤسسات ،ومنها من تطرقت إلى توضيح أهمية دور رأس المال البشري وازدياد الاهتمام - مقارنة برأس المال المادي. وتلك التي تناولت الاستثمار في التعليم العالي فقد سلطت الضوء على تبيان مدى الترابط الموجود بين إدارة المعرفة وجودة التعليم العالي.

أما بالنسبة لدراستنا فركزت على الاستثمار في رأس المال البشري وبالتحديد الاستثمار التعليمي في الجامعة و علاقته بسوق العمل ، أي مدى مساهمة التعليم العالي في دعم سوق العمل المعرفي وهي نقطة الاختلاف بالمقارنة مع سابقاتها من الدراسات.

عاشرا:الصعوبات:

تمثلت الصعوبات التي تلقيناها عند إنجازنا لهذه الدراسة فيما يلي:

- ندرة المراجع خاصة تلك المتعلقة بموضوع سوق العمل المعرفي .
- التداخل الكبير بين المصطلحات النظرية (رأس المال البشري، رأس المال الفكري ،الإستثمار في رأس المال البشري و اقتصاد المعرفة) فهناك الكثير من العناصر المشتركة بينها.
- صعوبة توزيع واسترجاع الاستبيان لان أفراد العينة المستهدفة ينتمون إلى مختلف كليات الجامعة.

الفصل الأول

الاستثمار في رأس المال
البشري في ظل اقتصاد
المعرفة

مقدمة الفصل :

تسعى كل الدول باختلاف أنظمتها الاقتصادية إلى تطوير العنصر البشري الذي يعتبر رأس المال الفعال في النمو الاقتصادي . على عكس النظرة التي سادت في العقود الماضية والتي تعتمد في تحليلها الاقتصادي على رأس المال المادي التقليدي فقط.

ويمثل اقتصاد المعرفة فرع جديد من فروع العلوم الاقتصادية بل هو أكثرها تنوعا وتطورا يتميز بسرعة التطور و صعوبة السيطرة عليه إذ تعتبر المعرفة فيه المحرك الأساسي للإنتاج وأصبح الابتكار و الإبداع والمهارات الميزة التنافسية للمنظمات في حين أن المنتجات المادية تعد اقل أهمية من الكفاءات التي تنتجها.

واعتبارا من هذه الأهمية الكبيرة التي يحوز عليها رأس المال البشري نود توضيح وإبراز أهمية الاستثمار فيه في ظل اقتصاد المعرفة من خلال ثلاث مباحث رئيسية كونت الفصل الأول لهذا العمل والتي تتمثل في مدخل نظري الاقتصاد المعرفة ماهية رأس المال البشري ومدخل للاستثمار في رأس المال البشري.

المبحث الأول: مدخل نظري لاقتصاد المعرفة

يعتبر اقتصاد المعرفة فرعاً جديداً من فروع العلوم الاقتصادية ظهر في الآونة الأخيرة يقوم على الفهم العميق لدور المعرفة و رأس المال البشري في تطور الاقتصاد و تقدم المجتمعات و سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى ماهية خصائص و أهمية كل من المعرفة و اقتصاد المعرفة وكذلك المفاهيم الأساسية لرأس المال الفكري خصائصه مكوناته و نماذج إدارته.

المطلب الأول: ماهية المعرفة

أولاً- تعريف المعرفة:

يمكن تعريف المعرفة بأنها الاستخدام المثمر للمعلومات في الاقتصاد .وباتت المعرفة تشكل مصدراً لثروة يمكن أن تكون أثمن بكثير من الأشكال التقليدية للثروة (كالأرض والعمل ورأس المال). كما تعرف أيضاً بأنها تتضمن المعرفة الخبرة و يحتاج اكتسابها إلى وقت وهي تدوم زمناً أطول من المعلومات¹ . إذن فالمعرفة هي حصيلة المزيج أو خليط من التجارب، القيم، المعلومات والخبرة والحكم البشرية

وهناك تعريف آخر يرى أن المعرفة هي: "تلك الأفكار والمفاهيم التي تصل إليها كينونة معينة (فرد، مؤسسة، مجتمع) والتي تستخدم لاتخاذ سلوك فعال نحو تحقيق أهداف الكينونة". وقد عرفها ياسر الصاوي رياضياً على أنها المعلومات المتفاعلة مع .التكنولوجيا التي يزداد تأثيرها ازدياداً كبيراً عند تقاسمها².

¹ توماس ستيوارت، ثروة المعرفة رأس المال الفكري ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، دط، 2004 ، ص 23

² ياسر الصاوي، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع، الكويت، 2007 ، ص 18

ثانيا - أهمية المعرفة و خصائصها:

1- أهمية المعرفة :تظهر أهمية المعرفة لمنظمات الأعمال ليس في المعرفة ذاتها، وإنما فيما تشكله من إضافة قيمة لها، وفي الدور الذي تؤديه في تحول المنظمات إلى الاقتصاد الجديد المعتمد على المعرفة، والذي يتم التأكد من خلاله على رأس المال الفكري والتنافس من خلال القدرات البشرية، وتمثل أهمية المعرفة في النقاط التالية:¹

- أسهمت المعرفة في مرونة المنظمات من خلال دفعها لاعتماد أشكال التنسيق والتصميم.

- كما سمحت المعرفة للمنظمة بالتركيز على الأقسام الأكثر إبداعا وحفزت الإبداع والابتكار المتواصل لأفرادها.

- أسهمت المعرفة في تحول المنظمات إلى مجتمعات معرفية تحدث التغير الجذري في المنظمة، لتتكيف مع التغير المتسارع في بيئة الأعمال.

- كما يمكن للمنظمة بالاستفادة من المعرفة من خلال البيع والمتاجرة بها كسلعة أو استخدامها لتعديل منتج معين .

كما يرى خبراء وعلماء آخرون بأنها المصدر الاستراتيجي الأكثر أهمية في بناء الميزة التنافسية، كما تعتبر المعرفة قوة وثروة في آن واحد، فهي أكثر أهمية من مورد رأسمال وقوة العمل، وأنها أداة لإيجاد القيمة المضافة وتكمن أهميتها في كونها المورد الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقص الغلة، وأنها المورد الوحيد الوافر الذي يبنى بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام، بل على العكس يمكن استخدامها في توليد وتطوير أفكار جديدة بتكلفة أرخص أو بدون تكلفة إضافية .¹

¹ياسر الصاوي، مرجع سبق ذكره ، 2007 ، ص 18

2- خصائص المعرفة: للمعرفة خصائص وسمات تميزها عن الأنشطة الأخرى، وقد تشعبت خصائصها تبعاً

لاختلاف وجهات الباحثون في هذا المجال من أهمها:¹

أ- توليد المعرفة: ويتم ذلك من خلال عمليات البحث العلمي عن طريق الاستنباط، الاستقراء، التحليل والتركيب،

مما يساهم بدرجة كبيرة في توليد المعرفة

ب- موت المعرفة: بعض المعارف تتقدم ويقل استخدامها لدرجة متدنية جدا التي يمكن وصفها بالميتة نسبياً، كما

قد تأتي معرفة وتنسخ معرفة قائمة تحل محلها.

ج- امتلاك المعرفة: أي إمكانية امتلاك المعرفة من قبل أي فرد، عن طريق التعلم، وتحويل هذه المعرفة إلى طرق عملية

أو براءة اختراع أو أسرار تجارية تدر دخلاً على الشركات أو الأفراد مالكيها.

د- تخزين المعرفة: إن ما تم تخزينه خلال العشرين سنة الماضية هو أكثر مما استطاعت البشرية خلال تاريخها

السابق أن تقوم بتخزينه، وقد كان على الورق، الأفلام والأشرطة والآن على وسائل التخزين الإلكترونية في وقت أصبح

هناك ما يقارب من (12) ألف موقع ويب جديد في الأسبوع يضاف على الانترنت Web .

هـ- تصنيف المعرفة: حسب مجالات متعددة كما صنفناها سابقاً الضمنية والصريحة.

و- المعرفة لا تستهلك بالاستخدام: بل تتطور وتتولد بالاستخدام أو قد تموت.

¹عبد الستار علي وآخرون ، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، الأردن ، ، 2005 ص26

ز- إمكانيات تقاسم المعرفة والخبرات العملية كما يمكن نشرها والانتقال بين العالم . بتوفر الوسائل والسبل اللازمة لذلك.

ثالثا- أنواع المعرفة:

وردت تصنيفات عديدة من قبل المختصين في إدارة المعرفة، وفي المقدمة يرد التصنيف الأقدم والأهم للمعرفة قدمه ميشيل بولاني في الستينات حيث ميز بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية حيث أشار بولاني في ذلك بقوله إننا نعرف أكثر مما نستطيع أن نقوله للآخرين إلا أنه لم يخطئ في حينها بالاهتمام، وكان ايكاجيرو نوناكا هم أول من أعاد الأهمية لهذا التمييز في دراسته عن (الشركات الخلاقة للمعرفة) وهما كما يلي¹:

1- المعرفة الصريحة : هي المعرفة الرسمية القياسية المرمزة، النظامية، الصلبة، المعبر عنها كميا وقابلة للنقل والتعليم. وتسمى أيضا المعرفة المتسربة لإمكانية تسربها خارج الشركة ونجدها في أشكال الملكية الفكرية المحمية قانونيا كبراءات الاختراع، حقوق النشر، الأسرار التجارية... كما نجد في منتجات الشركة وخدماتها، أدلة وإجراءات العمل، خطط ومعايير تقييم أعمالها...

2-المعرفة الضمنية: هي المعرفة الغير الرسمية، الذاتية والمعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية غير قابلة للنقل والتعليم، وتسمى المعرفة الملتصقة وهذه المعرفة هي التي تعطي خصوصية للشركة وهي الأساس في قدرتها على إنشاء المعرفة .

وتتمثل في المهارات التي هي في حقيقة الأمر تتواجد داخل عقل وقلب كل فرد من أفراد المؤسسة والتي من غير السهل نقلها أو تحويلها للآخرين، وقد تكون هذه المعرفة فنية أو إدراكية، أي معرفة

¹ ياسر الصاوي، مرجع سبق ذكره 2007، ص 27

شخصية إلى حد بعيد من الصعب الحصول على كل الخبرات والمعرفة .الموجودة داخل الفرد بغرض تحويل هذه المعرفة إلى معرفة صريحة .

رابعا -مصادر المعرفة : عرف "سفاديSAFFADY" مصدر المعرفة بأنه المصدر الذي يحوي أو يجمع ، الذكاء، التعلم والخبرة تحدد حدود المعرفة للأفراد. وقد أشار قديما أرسطو بان الحس كمصدر للمعرفة، ومن أهم مصادر المعرفة¹:

1-المصادر الخارجية: تتمثل في المصادر التي تظهر في بيئة المنظمة المحيطة، وتتوقف على نوع العلاقة مع المنظمات الأخرى، أو الانتساب إلى التجمعات التي تسهل عملية استنساخ المعرفة، كالمكتبات، الانترنت والانترانت، ملاحظات لوتس والقطاعات التي تعمل فيه المنظمة والمنافسون، الموردون الزبائن، الجامعات، مراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع الخارجية.

حيث يعمل الأفراد على مختلف مستوياتهم التنظيمية ومن خلال المدركات الحسية (السمعية، البصرية، اللمس، الذوق والشم) على اكتشاف البيانات ويستطيعون معالجة هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات ومن خلال الخبرة والذكاء، التفكير والتعلم يستطيع الأفراد تفسير هذه المعلومات ووضعها في معنى لتتحول إلى معرفة.

كما يرى "فايل VAIL إلى أن كل منظمة تعمل لتوقع التهديدات المحتملة والفرص المتاحة أمامها حتى تكون أكثر فاعلية، لذا يجب أن تكون قادرة على أسر المعلومات والمعرفة من البيئة المحيطة بها، وتقوم بعض المنظمات.

¹ محمد عواد الزيدات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008 ، ص45

باعتقاد نظم رصد معقدة، إذ يعتمد قسم المعلومات أو المعرفة فيها أحدث التطورات التكنولوجية المقدمة في المؤتمرات العلمية والمجلات والأسرار التجارية، كما تقوم بعض المنظمات باستئجار مخبرين أو مخبرات السوق.

المصادر الداخلية: تتمثل في خبرات أفراد المنظمة المتراكمة والقدرة على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمنظمة ككل، عملياتها والتكنولوجيا المعتمدة كإستراتيجية والمؤتمرات الداخلية، المكتبات الالكترونية، التعلم الصفي، الحوار، العمليات الداخلية عبر الذكاء، العقل، الخبرة والمهارة أو من خلال التعلم بالعمل أو البحوث وبراءات الاختراع الداخلية.

خامسا- خارطة المعرفة: و تتمثل في:¹

تقدم عرض مرئي للمعرفة الحيوية المؤدية إلى تحقيق أهداف الأعمال الإستراتيجية وبالتالي تركز على نوع المعرفة التي نأمل بمشاركتها ومع من؟ وأين يمكن أن نجدها؟ وذلك من خلال تقسيم المعرفة إلى وحدات صغيرة تربط فيما بينها روابط، ثم ترجمة استراتيجيات الأعمال إلى مساحات معرفة رئيسية توجد فيها قيمة الأعمال.

وتتطلب خريطة المعرفة الخطوات التالية:

- تحديد رؤية جماعية في الشركة حول خريطة المعرفة
- إيجاد الحوافز الملائمة من أجل نجاح الخريطة وذلك بتقاسم المعرفة بين من يملكها ومن يحتاجها أثناء العمل (الحاجة إلى ثقافة التقاسم
- تحديد المعرفة وخبرتها وممارستها الأفضل المتاحة في الشركة

¹ محمد عواد الزيادات، مرجع سابق، ص46

- تحديد موقع المعرفة والأفراد الأفضل الذين يمثلونها
- تحديد فجوات المعرفة التي تمثل النقص أو الضعف في المعرفة الحالية من أجل العمل على إيجاد بدائل خارجية (الاستشارات) فيها أو تطوير بدائل داخلية بالاستخدام أو الإعداد.

المطلب الثاني: ماهية اقتصاد المعرفة

أولاً- تعريف اقتصاد المعرفة:

يعرف باركين¹ (Parken) اقتصاد المعرفة بأنه دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وحوافز الأفراد لاكتشاف، تعلم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون. وبالتالي فإنه يمثل التحليل الاقتصادي لكل العمليات الجارية في الاقتصاد التي تقود إلى الاكتشاف و التطوير للتكنولوجيا الجديدة.

ويمكن أن نعرف اقتصاد المعرفة في سياق المفهوم الواسع للمعرفة (المتضمن للمعرفة الصريحة التي تشمل على قواعد البيانات و المعلومات و البرمجيات وغيرها، والمعرفة الضمنية التي يمثلها الأفراد بخبراتهم و علاقاتهم و تفاعلاتهم السياقية) بأنه الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات و خدمات المعرفة (النشاء، التحسين، التقاسم، و التعلم، التطبيق و الاستخدام للمعرفة بأشكالها) في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية و اللاملموسة وفق خصائص و قواعد جديدة.

ثانياً - خصائص اقتصاد المعرفة: يتميز اقتصاد المعرفة بالخصائص التالية:²

- العامل الرئيس في الإنتاج هي المعرفة، والاهتمام باللاملموس كالأفكار والعلامات التجارية بدلا من الأصول المادية.

¹ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم و الإستراتيجيات و العمليات، مؤسسة الوراق ، الأردن، 2005، ص 97

² مصطفى ربحي العليان، اقتصاد المعلومات، دار صفاء للنشر عمان ، 2010 ، ص 113

- شبكي نظراً لتطور وسائل الاتصالات الحديثة؛ رقمي مما يؤثر بشكل كبير على حجم وخزن ومعالجة المعلومات.

- وانه افتراضي فمع الرقمنة وشبكة الإنترنت بات العمل الافتراضي حقيقة واقعة؛ انحسار قيود الزمان والمكان وانخفاض التكلفة في ظل التطورات التكنولوجية الجديدة وانتشار الأسواق الإلكترونية التي تتميز بسرعة تدفق المعلومات عن المنتجات وأسعارها، وتدعم الوعي بالقضايا الأخلاقية لدى الأفراد والمنظمات نتيجة للتدفق الحر للمعلومات عبر الشبكة الإلكترونية.

ثالثاً - أهمية اقتصاد المعرفة: تتمثل أهمية اقتصاد المعرفة في كونه لا يستمدّها من اعتبارات الحاضر أو الماضي و إنما من إسهاماته الأساسية في المستقبل ، والتي تقوم على الاستخدام المكثف للمعرفة والعلم والتي يتمثل بعضها فيما يلي:¹

1- تعتبر المعرفة العلمية و العملية التي يتضمنها اقتصاد المعرفة الأساس في توليد زيادة الثروة وتراكمها.
2- الإسهام في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية وتخفيض كلف الإنتاج وتحسين نوعيته من خلال استخدام أحداث الوسائل التقنية، فنصف الزيادة في الإنتاجية مرتبط باستخدام التكنولوجيا المتقدمة في المعلومات و الاتصالات في الاقتصاد الأمريكي.

3- إسناد اقتصاد المعرفة في احد أكثر أركانه حيوية وأهمية إلى مراكز دعم القرار و أنظمتها التفاعلية، التي لم يعد هناك نشاط اقتصادي أو غير اقتصادي يستهدف النجاح أو ينشد النمو و التوسع من دون أن يستند إلى نظم دعم القرار.

4- إسهام مضامين اقتصاد المعرفة معطياته و تقنياته المتقدمة في زيادة الإنتاج و الدخل القومي و إنتاج المشروعات و تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في زيادة دخول الأفراد

¹ إنعام محسن زويلف، اثر اقتصاد المعرفة في نظام الإبلاغ المالي، دراسة تطبيقية في عينة من البنوك الأردنية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا و العولة، العدد 05، جامعة الشلف، الجزائر، 2009، ص 228

5- إحداث التجديد و التطوير للنشاطات الاقتصادية بما يسهم في توسعها و نموها بدرجة كبيرة، بما يحقق الاستمرارية في تطور الاقتصاد و نموه بسرعة واضحة.

6- التوسع في الاستثمار خاصة في المعرفة، وزيادة الأهمية النسبية لتكوين رأس مال معرفي، وبالتالي زيادة الأهمية

النسبية للعالمين في مجالات المعرفة من ذوي القدرات و المهارات العالية و المتخصصة.

7- زيادة الأهمية النسبية للصادرات من المنتجات المعرفية و بالذات الصادرات غير المادية غير الملموسة وبدرجة مهمة و متزايدة و متسارعة.

فاقتصاد المعرفة اقتصاد منطلق يؤثر في محيطه و يفرض هيمنته، لان له أدواته وعناصره وعوامله إنتاجه وله مؤسساته وقوي الفعل و المفاعلة التوازنية، وإضافة إلى الإسهامات السابقة فإنه يحقق الفوائد التالية:¹

أ- يرغم المؤسسات على التجديد و الابتكار.

ب- يقوم على نشر المعرفة وتضيفها و إنتاجها.

ج- يحقق التبادل الالكتروني.

د- يحقق مخرجات و نواتج تعليمية مرغوبة و جوهرية.

هـ- يعطي المستهلك ثقة أكبر وخيارات أوسع.

¹ عبد الرحمن الهاشمي و فائزة محمد الغزوي، المنهج و الاقتصاد المعرفي، دار المسيرة، الأردن 2007، ص 27

المطلب الثالث: رأس المال الفكري:

أولاً- المفاهيم الأساسية للرأس المال الفكري : يرى(فليح حسن خلف)¹ أن مفهوم الرأس المال الفكري حديث العهد وما زال يكتنفه الكثير من الغموض وعدم الوضوح، وهو ما يتعلق بالأصول المعرفية (الأصول المعنوية). ويضم الرأس المال الفكري ضمن نطاقه مكونات واسعة مثل:

الملكية الذهنية، براءات الاختراع، حقوق الطبع والنشر، قواعد البيانات، الرأس المال البشري، الذكاء، المعرفة، جذب العملاء، الشهرة لذا اختلفت المنظمات والأفراد والإدارة في طريقة اهتمامها ونظرتها له، فمنهم من ركز على إيجاد القيمة وتطبيق الأفكار وتحويل المهارات إلى نتاج معرفي ملموس عبر الاستثمار في المورد البشري والفكري.

قال (Ralph Stayer) مدير شركة John Sonnile: في السابق كانت المصادر الطبيعية أهم مكونات الثروة القومية وأهم موجودات الشركة، بعد ذلك أصبح رأس المال متمثلاً بالنقد والموجودات الثابتة هو أهم مكونات الشركات والمجتمع، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة رأس المال الفكري الذي يعد أهم مكونات الثروة القومية واغلي موجودات الشركة.²

وتعرفه منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي(OECD, 1999)على انه القيمة الاقتصادية لفتتين من الأصول غير ملموسة لمنظمة ما: رأس المال التنظيمي (الهيكلية) ورأس المال البشري.من خلال الدراسات والتعريفات السابقة للرأس المال الفكري يمكن أن نستنتج انه يمثل مجموعة من الأفراد الذين يتوافر لديهم قدرات معرفية وتنظيمية تميزهم عن غيرهم من الأفراد وبشكل أكثر تحديدا:³

1- رأس مال غير ملموس.

¹فليح حسن خلف ، اقتصاد المعرفة ، عالم الكتاب الحديث، عمان، ط1 ، 2007 ، ص26

²عبد الرحمن الهاشمي و فائزة محمد العزاوي 2007، ، مرجع سبق ذكره، ص 27

³محمد عواد الزيادات، مرجع سبق ذكره ، ص281

- 2- من الصعوبة قياسه بدقة.
- 3- سريع الزوال والفقدان.
- 4 - يتزايد بالاستعمال.
- 5 - يمكن الاستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة في نفس الوقت.
- 6- له تأثير كبير على المنظمة.
- 7 - يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله ، أي في الأفراد الذين تتوافر لديهم مهارات وخبرات عالية ومتنوعة.
- 8- يفضل الراس المال الفكري العمل ضمن الهياكل التنظيمية المرنة
- 9- يتسم الراس المال الفكري بالاستقلالية في الفكر والعمل.
- 10- يتفاعل الراس المال الفكري بشكل أكثر ايجابية في المناخ الإداري الذي يتسم باللامركزية في اتخاذ القرار.
- 11- يميل الراس المال الفكري نحو المبادرة والسعي المستمر نحو تقديم الأفكار والمقترحات الابتكارين، الجريئة والتي قد تكون غير مألوفة في بعض الأحيان.
- 12- يمثل المعرفة التي يمكن تحويلها إلى إرباح.
- 13- صعوبة فصل الأصول الفكرية عن بعضها البعض.

15- التخلص من القوالب والأنماط الجامدة والمفاهيم التقليدية السائدة، والعمل على الخروج بأفكار ابتكارية تتسم بالجدة والأصالة تساهم في زيادة القدرة على استيعاب المتناقضات في بيئة العمل.

16- الاستعداد لقبول التنوع سواء كان ذلك التنوع في مجالات العمل أو في أعضاء الفريق.

17 - توافر القدرات الإبداعية والابتكارين واستثمار الطاقات الذهنية في تقديم المقترحات اللازمة لحل المشكلات وتطوير أداء العاملين.

18 - الاستعداد الدائم لقبول التغيير من خلال قبول المخاطر المرتبطة بالتعامل مع تكنولوجيا مستحدثة أو العمل في مجالات عديدة متنوعة.

19 - القدرة على التعامل في الأسواق المفتوحة التي تتسم بالديناميكية والتغيير المستمر والتقلبات الفجائية.

20 - مواجهة التحديات والتعامل معها على اعتبار أنها فرصة لإثبات الذات وإبراز القدرات المعرفية المتميزة . وقد نظمها أيمن عبد الفتاح إلى:¹

1 - الخصائص التنظيمية:

- تواجد الرأس المال الفكري في جميع المستويات.

- المرونة التي تساعد على التجديد المستمر للأفراد.

- تنظيم العلاقات الغير رسمية.

¹هاني محمد السعيد ، الرأس المال الفكري (انطلاقاً إدارية معاصر) ، دار السحاب، القاهرة، 2008، ص 27

- البعد عن المركزية الإدارية.

2- الخصائص المهنية: وتتمثل بممارسة العنصر البشري داخل التنظيم وتتضمن مايلي:

- امتلاك العديد من المهارات والخبرات النادرة بحيث يكون من الصعب استبدالهم.

- التمتع بدرجة التعلم العالية

- التدريب الاثرائي.

3 - الخصائص الشخصية والسلوكية: وترتبط بالبناء الذاتي للعنصر البشري وتتمثل في:

- الميل إلى تحمل المخاطرة، والإقدام على الأعمال والأنشطة الجديدة وحب العمل في حالات عدم التأكد.

- الاستفادة من خبرات الآخرين.

- المبادرة بتقديم اقتراحات وأفكار جديدة وبناءة.

- الحسم وعدم التردد في اتخاذ القرارات.

- القدرة على التفكير وحسن البصيرة.

- الاستقلالية في الأفكار والعمل.

ثالثا - أهمية الراس المال الفكري:

إن اقتصاد المعرفة في خمسة وعشرون سنة الماضية هو السبب الرئيسي الذي دفع المنظمات إلى

الاهتمام بالرأس المال الفكري، وبدأت المنظمات منذ ذلك الوقت بتغيير استراتيجياتها من إدارة الموجودات الملموسة

إلى إدارة الاستثمارات الغير ملموسة من خلال امتلاكها للموجودات الفكرية واعتباره أسلوبا استراتيجيا مهما لضمان

بقائها واستمراره، وتعزيز قيمة المنظمة في البيئة التنافسية . كما يمكن توضيح أهمية الرأس المال الفكري في النقاط التالية¹:

رأس المال الفكري هو الاستثمار الحقيقي للمعرفة و المعلومات التي لها القدرة على خدمة النظام المتكامل.

- هو القوة العلمية القادرة على الإبداع و التغيير و التجديد،
- هو المعرفة والمهارة ، والتي يمكن وتضيفها و الاستفادة منها في المنظمة، و هو استثمار مهم عائدته طويل الأجل ويحتاج إلى الاهتمام و الرعاية.

رابعا - نماذج إدارة الرأس المال الفكري:

من بين النماذج المعروفة نذكر ما يلي:

1- نموذج Stewart :

جاء نموذجه وفقا لما يلي:²

أ- العمل على الاستفادة من الأفكار التي يقدمونها لمصلحة المنظمة، وذلك من خلال العلاقة الحسنة مع العاملين لديها والزبائن.

¹ سعد علي العنزي، رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد، العدد 25 ، بغداد 2001 ، ص 178.

² Stewart. T. A , Intellectual capital the new weath of organizations business quarterly ,1994

ب- العمل على توفير الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم على بناء شبكة علاقات داخلية وتعزيز فرص

العمل و تدعيمها

ج- توفير جو من الحرية في الأفكار والابتكار ومحاربة كل القيود التي تقتل الطموح وتفسد الإبداع.

د- وضع قاعدة بيانات ممتازة للاحتفاظ بنظام معلومات كفاء.

2- نموذج **Daniel** : وقد وضع في نمودجه خمس خطوات:¹

أ- البدء بالإستراتيجية وذلك من خلال تاثير دور المعرفة في العمل وبيان اثر الاستثمارات الفكرية في تطوير المنتجات.

- تقييم استراتيجيات المنافسين وما لديهم من موجودات فكرية، أي معرفة وتقييم البيئة التنافسية .

ج- فتح ملف خاص بالأصول الفكرية: ماذا تملك؟ ماذا تستخدم؟ والى أين تعود؟

د- تقييم الأصول الفكرية وكلفتها، وماذا تحتاج لتعظيم قيمتها؟

هـ- تجميع ملف المعرفة وتكرار العملية وتصنيف الموجودات الفكرية حسب قيمتها وأهميتها.

3- نموذج **Leonard and Straus**: قدما نمودجهما وفقا لما يلي:²

أ- تعزيز قابليات حل المشكلات المهنية عن طريق كسب المعرفة في النظم، وبرمجيات الحاسوب

ب- التغلب على مقاومة المحترفين للمشاركة بالمعلومات، لأن الأصول الفكرية على عكس الأصول

المادية تزداد قيمتها باستعمالها .

¹Daniel, M, Business Skills: Getting the Right Mix, Woman in business, (1997)

²Leonard & Strauss , Intellectuel Capital , Forbes , 1999

- ج- تحويل التنظيم نحو الأصول الفكرية، إذ أن المنظمات المعاصرة ينصب جل اهتمامها على تعزيز عوائد استثماراتها من الأصول الفكرية.
- د- المنظمات المقلوبة، وذلك بالتخلي عن الهياكل الهرمية التقليدية وإعادة تنظيم نفسها وفق هياكل تسمح بإدارة رأسمائها الفكري بمرونة عالية.
- هـ- تكوين شبكات فردية، ويطلق عليها أنسجة العنكبوت، وذلك من خلال جمع الأفراد معا لحل مشكلة معينة ثم تحل المجموعة بانتهاء المهمة، وتمتاز هذه الشبكة بتفاعلات قوية وتعتمد هذه الشبكة على الآتي:

- تشجيع التعليم المشترك ونشر المعرفة بين المحترفين

- تشجيع روح التعاون بين مجموعة المحترفين، وخلق مناخ تنظيمي مناسب

- تطوير آلية فاعلة للتغذية العكسية

4- نموذج Quinn وآخرون:¹

وقد قسموا هذا النموذج إلى أربعة عناصر تعمل بصورة مجتمعة تتمثل فيما يلي :

أ- الرأس المال البشري: وتتمثل في (قدرات، إبداعات واتجاهات العاملين)

ب- رأس المال الزبوني: (القدرة التسويقية، كثافة السوق، ولاء الزبون)

ج- رأس المال الابتكاري: انجازات الابتكارات، آلية الابتكار، ثقافة الأفكار

د- رأس المال الهيكلي: الثقافة العامة، الهيكل التنظيمي، التعلم التنظيمي، العمليات، نظام المعلومات.

¹Ghen, Jin, zhahuizhu, and Hong Yuanxie, Measuring Intellectual Capital Anew Model and Empirical Study, Journal of Intellectual Capital, Vol,5, No.1, (2004).

5 نموذج Lim, and Dallimor

ويعتمد هذا النموذج على مدخلين الأول مدخل الإدارة الإستراتيجية، وخطة الإدارة أو الأعمال والمعتمد على رأس المال البشري ورأس المال العام ورأس مال الأعمال ورأس المال الوظيفي، والمدخل الثاني مدخل التسويق الاستراتيجي ، خطة التسويق والعلاقات والمعتمد على رأس المال الزبوني ورأس المال التجهيزي ورأس مال التحالفات ورأس مال المستثمر.¹

خامسا - مكونات رأس المال الفكري:

لقد قدمت نماذج عديدة لمكونات رأس المال الفكري من أهمها نموذج (Skandia) (Naviagtor) الخاص بشركة التأمين السويدية (Skandia) الذي طوره ادفينسون ومالون، نموذج (Intangible Asset Monitor) مراقب الأصول غير الملموسة الذي قدمه Karl-Erik Sveiby و نموذج توماس ستيوارت (T. Stewart) . وفيما يلي بعض المفاهيم لأهم مكونات رأس المال الفكري المتفق عليها:²

1- رأس المال الهيكلي: (Structural Capital)

صنع رأس المال الهيكلي المعرفة الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة، فهو يمثل كل القيم التي تبقى في المنظمة عندما تطفئ الأضواء فيها في آخر يوم العمل . ويشير ماك إيلروي (M.W. McElroy) إلى رأس المال الهيكلي بالقول أنه كل الأشياء التي تدعم رأس المال البشري ولكنه يبقى في المنظمة عندما يترك الأفراد منظماتهم ويذهبون إلى بيوتهم م،

²Lim, Lynn, and Peter Dallimor, Intellectual: Management Attitudes in Service Industries, Journal of Intellectual Capital, Vol.5, No.1, (2004).

¹ناظم حواد، تحليل الرأس المال الفكري كأداة إستراتيجية، مجلة الغري 2(14)جامعة بغداد كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، ص137

ولأن رأس المال الهيكلي بوصفه المعرفة الصريحة – المرمزة فإنه يمثل ما ينضح من معارف وخبرات الأفراد ليتحول إلى قواعد بيانات، بإجراءات وأدلة عمل وبرمجيات تظل في المنظمة.¹

2- رأس المال البشري (Human Capital):

يتمثل رأس المال البشري في المعرفة الضمنية و الخبرات و المهارات الموجودة في داخل المتمثلة في أنظمتها وقواعده وإجراءاته.²

3- رأس المال الزبوني (Customer Capital) :

ويتمثل رأس المال الزبوني في قيمة علاقة المؤسسة مع زبائنها.³

المبحث الثاني: رأس المال البشري

لقد حظي مفهوم رأس المال البشري بالاهتمام الكبير نظرا لمكانته المرموقة في تكوين تنافسية المؤسسات الاقتصادية و من يتضمن هذا المبحث ماهية رأس المال البشري، مركباته الأساسية، خصائصه وأسباب الحاجة إليه.

المطلب الأول: ماهية رأس المال البشري

أولا – مفهوم رأس المال البشري:

أدى الالتفات إلى الأهمية البالغة لمفهوم رأس المال البشري وتقدمه في إعطاء أولوية لتنمية الموارد البشرية كما وكيفا وعمقا، وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، ويتطلب ذلك تنمية رأس المال البشري كما وكيفا. وقد يتفق جميع الباحثين على التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا

²Mark W . McElroy, The New Knowledge Management, Butterworth Heinemann, Amsterdam, 2003,p170

³ Jean-yves prax, le guide du knowledge management, dunod, France, 2003 ,p13

الرأس المال البشري دائم النمو، سواء على المستوى الفردي أو على مستوى المجتمعات خاصة في ظل سياق تنافسي بالغ الحدة.

وهو المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص الأفراد الذين يمتلكون المقدرة العقلية والمهارات والخبرات اللازمة لإيجاد الحلول العملية المناسبة لمتطلبات ورغبات الزبائن لأنهم مصدر الابتكار والتجديد في المنظمة.¹

كما يستخدم مصطلح الرأس المال البشري على مستوى المجتمع ككل ليعبر عن الإدراك الاجتماعي لأهمية تطوير كافة القوى العاملة الحالية والمستقبلية لتحقيق الحد الأقصى من الاستغلال الأمثل لقدرات وإمكانات جميع الأفراد المشاركين في تركيبها.

أما على المستوى التنظيمي فيمكن القول بأن الرأس المال البشري هو إجمالي قيمة المعارف، المهارات، القدرات، الكفاءات، الخبرات والمؤهلات المتوفرة في المنظمة ومدى مساهمتها في تكوين الكفاءات المحورية وتحقيق الميزة التنافسية، مع العلم بأن عوامل التخصص والندرة في الموارد البشرية تزيد من درجة إسهامها النسبي في مواجهة المنافسين.

كما يمكن تعريف الرأس المال البشري كقيمة مركبة من كفاءة وقدرات الفرد واتجاهات العمل ورضا الموظف الذي يعتبر الأساس الذي يبني عليه الرأس المال الهيكلي والعلائقي، الإبداع والتحسين المستمر.²

¹ عبد الله بلوناس وقذيفة أمينة ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ، المؤتمر العلمي الثالث ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، الأردن، 27-29/ أبريل 2009م

² حاتم بن صلاح أبو الجداول، رأس المال البشر ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2012 ، ص220

ثانيا - المركبات الأساسية لرأس المال البشري: من بين المركبات الأكثر أهمية في رأس المال البشري نجد¹

1. المعارف:

هي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين و التعليم، يمكن تصنيفها إلى أربعة أنواع رئيسية هي:

أ - المعرفة الإدراكية أو معرفة ماذا : هي التي تذهب إلى ما بعد المهارات الأساسية و تحقيق الخبرة الأعلى في معرفة الموضوع و نطاق المشكلة و تعبر عن المعرفة حول الحقائق التي تميزها.

ب- المعرفة السببية أو معرفة لماذا : و هي المعرفة التي يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات والأنشطة المعقدة و الغير مؤكدة، و هي المعرفة حول المبادئ و القوانين [أي عن معرفة الأسس والقوانين التي تحكم و تسير الطبيعة، الأفراد و المجتمعات].

ج- المعرفة الإجرائية أو معرفة كيف: و هي المعرفة العلمية التي تتعلق بمعرفة كيفية عمل الأشياء أو القيام بها.

د- معرفة من : و هي المعلومات حول من يعرف كيفية أداء ماذا.

2. الكفاءات:

أما الكفاءات المرتبطة برأس المال البشري فتصنف هي الأخرى إلى:

- كفاءات الاتصال: عن طريق السماع، الكلام، القراءة و الكتابة.

- الكفاءات العلائقية: روح الفريق، فن الإدارة.

¹ سبكي وفاء، "النمو الاقتصادي وتكوين رأس المال البشري، دراسة قياسية حالة الجزائر"، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2012، ص ص 56-57.

- الكفاءات الأخرى الضرورية: مثل سهولة استعمال تقنيات الإعلام و الاتصال، القدرة على حل المشاكل،...

3. خبرة العاملين: و يقصد بها ما يتمتع به الأفراد العاملون من معارف مكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة.

4. الابتكار و التجديد: و يعكس مدى إدخال التحسينات على الخدمات و المنتجات التي تقدمها المنظمة، و هو يشير أيضا إلى العملية التي يمكن من خلالها نقل الفكرة الجديدة إلى الواقع العملي كما و تبدأ عملية اكتساب المعارف، المؤهلات، الكفاءات، الخبرات و التجارب من ميلاد الفرد إلى وفاته، فهي عملية تمتد مدى الحياة، وتتطور عبر مراحلها المختلفة من خلال:

- العائلة و دور الحضانة، وكل الهياكل التي تستقبل الأطفال قبل سن الدراسة.
- النشاطات الرسمية للتعليم و التكوين بكل مراحله في المؤسسات التعليمية الرسمية بكل أنواعها و مراحلها: التعليم التحضيري، التعليم الابتدائي و الثانوي، التعليم المهني و التقني، التعليم الجامعي،...
- التكوين و التدريب في مكان العمل.
- الحياة اليومية للفرد و علاقته الاجتماعية.

ثالثا - خصائص رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري لا ينفصل أبداً عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان و زمان ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية و الشخصية للأفراد، وهو يتميز بالخصوصية كونه موهن بالقرار الذي سيتخذه الفرد فيما يخص قرار الاستثمار في التكوين و تحمله لمختلف التكاليف التي ستنجر عنه، و تنازله عن جميع العوائد المالية و التي كان عليها في الحاضر مقابل إيرادات مالية أكبر في المستقبل.

يتميز رأس المال البشري بجملة من الخصائص، تتجلى أهمها فيما يلي:¹

1-محدودية رأس المال البشري: إن إمكانيات تراكم رأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بالقدرات الجسمية و العقلية للفرد، و بما أن تكلفة الاستثمار تتزايد مع مرور الوقت، تجدد أن تحصيل عوائد الاستثمار محدودة بدورة حياة الفرد، حيث أن قابلية الفرد للتكوين مرهونة بمدى تنازله عن العوائد المالية التي يمكن أن يتحصل عليها في الحاضر مقابل عوائد مالية أكبر في المستقبل.

2-عدم مرئية رأس المال البشري: عدم مرئية رأس المال البشري من أول وهلة، نعني به

المعارف و القدرات المملوكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة حيث المنظمة أن تتعرف على القدرات و الكفاءات الحقيقية لأفرادها إلا بعد التعرف على الشهادات العلمية للفرد و التي تحمل مؤشرا هاما يتمثل في تكلفة الاستثمار طوال فترة التكوين إلى جانب الخبرات، الكفاءات و التجربة المهنية التي يتمتع الأفراد و التي تظهر من خلال مستويات الأداء و الإنتاجية.

3-عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية: فرغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه كما تستطيع المنظمة بيع أصل من أصولها.

4-عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك: حيث يمكن فقدانه بجملة بمجرد موت صاحبه، و هذا ما يدعي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري.

المطلب الثاني: المبادئ الأساسية لقياس رأس المال البشري:

هناك مبادئ أساسية و إرشادية لقياس رأس المال البشري وهي:¹

¹ بشيري فايوة ، بوترة باتول ، " دور الخدمات الاستشارية في تحسين كفاءة رأس المال البشري. دراسة ميدانية بمجمع صيدال، فرع فرمال - قسنطينة - "، مذكرة

مستر أكاديمي في علوم التسيير، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، 2013، ص: 113-114.

1. الأفراد و المعلومات هما القوة الدافعة لاقتصاد المعرفة: العصر الذي نعيشه يعتبر العنصر البشري هو أهم الموارد، فبدونه لا يمكن الاحتفاظ بالنمو في كل مجالات الأعمال، و قوم المؤسسات بهيكله أنشطتها و هذا يتطلب تغيير الثقافات السائدة بداخلها بحيث تدور حول الاتصالات و أساليب نقل المعرفة و المشاركة فيها و ربط الأفراد بسرعة بالتطور التكنولوجي.

2. لا يمكن أن ندير بدون بيانات: إن أغلب القرارات التي تتخذ بدون بيانات دقيقة و هذا راجع لبيئة العمل المعقدة التي تتطلب سرعة التجاوب مع الحالات الطارئة، فإن ذلك يحتم إنشاء قاعدة بيانات لرأس المال البشري و نظم لإعداد التقارير.

3. بيانات رأس المال البشري هي أساس كل نجاح: يعتبر العنصر البشري هو الأصل الوحيد القادر على اتخاذ قرارات، و بالتالي فإن سلوكها هي حدوث كل شيء إيجاباً و سلباً.

4. قوة و صحة مقاييس رأس المال البشري: إن مقاييس رأس المال البشري عديمة الدقة مثل مقياس المالية، و يرجع ذلك إلى استخدام بعض القياسات الخارجية التي لم يثبت صحتها أو دقتها، و بدأ كل واحد يعدل فيها لكي تتلاءم مع احتياجاته، لهذا يجب وضع مقاييس ثابتة و استخدامها لفترات طويلة.

5. العلاقة بين الأسباب و النتائج: إن أحد العقبات في القياس النوعي لرأس المال البشري هو الاعتقاد بعدم معرفة العلاقة بين الأسباب و النتائج في هذه المقاييس، و ذلك لوجود الكثير من القوى المتدخلة التي يمكن معرفتها، و يمكن أن تؤثر على نتائج القياسات.

المطلب الثالث - أسباب الحاجة لرأس المال البشري:²

¹ طبشي وهية، الاستثمار في رأس المال البشري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -دراسة حالة مطاحن الوحات بتقوت-، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2011/ 2012، ص:21

² طبشي وهية، مرجع سبق ذكره، 2011/ 2012، ص:23

تشهد الفترة الحالية تقدماً هائلاً و تغييراً متسرعاً على جميع المستويات [الاقتصادية والاجتماعية و التكنولوجيا]، و هذا ما أدى إلى إحداث فجوة بين متطلبات التغيير و قدرة الأفراد على التكيف مع هذا التغيير مما أكد على ضرورة الاتجاه نحو الاستثمار في رأس المال البشري كمفتاح للمواكبة و التطور، غير أنه هناك أسباب أخرى سرعت من وضوح صورة الحاجة إلى رأس المال البشري و نذكر منها ما يلي:

1. أسباب تاريخية: هذه الأسباب هي نتيجة التغيرات التاريخية على مختلف الأصعدة و التي نذكر منها:

- فشل النموذج الاقتصادي المعتمد على رأس المال المادي في تحقيق التنمية.
- تغير المفاهيم حول العنصر البشري من اعتباره كمجرد عامل ثم ظهور إدارة الأفراد لتطور بعد ذلك إدارة الموارد البشرية التي تعتبر العنصر البشري أصل من أصول المؤسسة.
- ظهور علوم جديدة تبحث في أهمية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية مثل علم اقتصاديات التعليم.
- ظهور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لشولتز في الستينيات و ما تبعها من أبحاث وتطبيقات.
- تطور أساليب و وسائل إدارة الموارد البشرية لتشمل مفاهيم جديدة منها مفهوم دورة حياة العاملين و مفهوم خريطة الإحلال و مفهوم تحليل محفظة الموارد البشرية.

2. أسباب اقتصادية و اجتماعية: تعتبر الأسباب الاقتصادية و الاجتماعية الأكثر تأثيراً في بلورة

الحاجة إلى رأس المال البشري و التي من أهمها نجد:

- زيادة حدة المنافسة.
- فقدان الاستقرار في النظام الاقتصادي.

- انفتاح النظام الاقتصادي على العالم الخارجي و بالتركيز على المجالات الإنتاجية و الخدمية.
- تفاقم المشاكل المرتبطة بالموارد ها مشاكل الطاقة و الندرة و تقلبات الأسعار.
- اهتزاز القيم و التغيير في اتجاهات الأفراد.
- زيادة مستويات الهجرة.
- ظهور و نمو التنظيمات العالمية و مفاهيم عدالة الاجتماعية.

3. أسباب تكنولوجية: تعتبر هذه الأسباب نتاج الثورة العلمية و الطفرة التكنولوجية التي عها العالم و خاصة بعد الحرب العالمية الثانية و من أهم الأسباب نجد:

- التحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات و المعرفة.
- الاستعمال المكثف للحواسب الالكترونية في عمليات إدارة الموارد البشرية.
- الانفجار العلمي و التكنولوجي مما أدى إلى ظهور صناعات جديدة كالصناعات الالكترونية و صناعة الخامات.
- التحول من قيم العمل الجاد في الخمسينات إلى تحقيق الرفاهية و قيمها.
- التوجه نحو النظام الشبكي الذي يناسب عصر اللامركزية و التدقيق المتسارع للمعلومات.
- التركيز على الجهد الفكري للعامل أكثر من الجهد العضلي، حيث أصبح عمله لا يقاس بالساعات و إنما على اتخاذ القرارات.
- الابتكار و المرونة في تطبيق الأساليب الإدارية.

المبحث الثالث: مدخل للاستثمار في رأس المال البشري

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم القضايا الحالية التي تعنى بها المجتمعات على

اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات

التنمية، وقد ظهرت أيضا نظريات تبرز قيمته الحقيقية، والتي سنتحدث عنها في هذا المبحث بالإضافة إلى محددات ، أبعاد و أهمية الاستثمار في رأس المال البشري .

المطلب الأول: مفهوم وأهمية الاستثمار في رأس المال البشري

أولاً: مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه مجموعة من المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم الرسمية والغير رسمية، والتي تساهم في تحسين أداءه وإنتاجيته¹.

ثانياً: أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.

تتمثل أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق أقصى تكيف للموارد البشرية الأساسية مع المستجدات والتطورات البيئية المتسارعة، و تظهر هذه الأهمية على مستوى المؤسسة و على المستوى القومي .

¹ محمد أليفي، فرعون أحمد ، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي ،نع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة ،الجزائر، 14-15 افريل 2009،ص295.

1- على مستوى المؤسسة¹:

إضافة إلى الفوائد المباشرة لرأس المال البشري على مستوى الفرد هناك مجموعة من الفوائد التي تنعكس على المؤسسة بصفة عامة و التي من بينها نجد:

- مواجهة التغيرات التي تحدث في النظام الاقتصادي و الاجتماعي و مواكبة التطور العلمي و التكنولوجي.
- خلق المرونة للتكيف مع المتطلبات و الاحتياجات المستقبلية التي ترسمها المؤسسة.
- التوزيع المناسب للقدرات البشرية من خلال الملائمة بين متطلبات العمل والقدرات المتاحة.
- الحفاظ على مستوى معين من القدرات و المهارات الضرورية لتطوير واستمرارية المؤسسة.
- مضاعفة الثروات البشرية لمواجهة التغيرات المتوقعة في نوعية المهارات الفكرية.
- مقاومة و منع تقادم المهارات خاصة في ميدان الهندسة والعلوم والوظائف المتخصصة في مجال الإعلام الآلي و الإلكترونيات.
- تحقيق القدرة التنافسية وتحسين الإنتاجية و تلبية متطلبات الجودة.
- تقليل التكاليف و الخسائر في الإنتاج و التجهيزات.
- تخفيض معدلات الغياب و معدل دوران العمل.
- القضاء على رتابة و نمطية العمل.
- خلق جو يسوده التعاون المشترك و الولاء الاجتماعي و الرغبة في تحقيق الأهداف.

2- على مستوى الفرد: و يمكن أن نلخصها في النقاط التالية²:

¹ وعيل ميلود ، مرجع سبق ذكره ، ص: 74

² جلولي سهام، بونوية موسى ، الاستثمار البشري كعامل أساسي لنمو القطاع التصديري الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبة بن بوعلي شلف، الجزائر ، 13-14 ديسمبر 2011 ، ص: 332.

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة و الخبيرة، باعتبارها مفتاح التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.
- يُمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية، عليه
- يمكن اعتبار العقول المفكرة على أنها أداة التنافسية العالمية.
- يُمكن المورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدراً غير متجدداً و قابلاً للنفاد.
- توصيل و نقل خبرات و علوم و معارف و ثقافات الشعوب الأخرى و انتقاء الأفضل و الصالح لخدمة المجتمع.
- الموارد البشرية هي أداة لزيادة الصادرات.

المطلب الثاني: محددات و أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري.

أولاً- محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين و متكاملين أولهما يختص باكتساب العلم و المعرفة و المهارة مشكلا جانب التأهيل، و ثانيهما يتعلق بقضايا العمل و التوظيف، و هذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات

الاستثمار في رأس المال البشري و هي:¹

1-التخطيط: و يُعنى بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان و تحديد احتياجاته من المهارة و المعرفة العلمية و الثقافية والمهنية و غيرها و الطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

2-التنمية: يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي و التنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط و إنجاز برامجه حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية و التدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية و الفكرية و المهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

3-التوظيف: و يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها و تأهيلها من خلال برامج التعليم و التدريب بما يمكن من استغلال القدرات و المهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع و تقديم . الخدمات للمجتمع و الإسهام في توفير احتياجاته

¹ ورقة عمل الاستثمار في رأس المال البشري، مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، على الموقع

<https://hrdiscussion.com/hr17502.html> ص7

ثانيا - أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري: وتتمثل في:¹

1- البعد الاستراتيجي: إن الدور الاستراتيجي في تنمية رأس المال البشري هو من أهم أدوار المنظمة إذا لم يكن أهمها للإسهام في نجاح المنظمة في مختلف القطاعات و الأصعدة الحكومية و الخاصة و يعتبر شريكا استراتيجيا، و من العناصر اللازمة لذلك نجد:

- إثراء الثقافة التنظيمية.
- المعرفة الإدارية.
- إعادة تصميم المنظمات و عمليات العمل

2- البعد الاقتصادي: بعد أن يتم إعداد الموارد البشرية المؤهلة و المدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة و يوفر احتياجات سكانها من السلع و الخدمات إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليميا و تدريبياً لديه فرصة أكبر للعمل بصفته منتجاً و يحقق فائدة مضافة تسهم في تنشيط التنمية الاقتصادية

3- البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث و الابتكار و الاختراع و التطوير بما يساهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة و إحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة و . التحسين المستمر في وسائل المعيشة

4- البعد الثقافي: حيث ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع و زيادة معرفة الفرد و تمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية و التراث الثقافي واللغة و الآداب و زيادة درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

5- البعد الاجتماعي: فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية و الفكرية و يكسبه الأنماط و القيم السلوكية المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية و ترسيخ الروابط الأسرية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

¹ منى حاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة و التنمية الإدارية في دول مجلس. التعاون لدول الخليج العربية، ص: 936

6- البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة و التي تتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

7- البعد الحكومي و الأنظمة: إن التمويل الحكومي و الإنفاق على رأس المال البشري من أحد الأبعاد المهمة جداً و السياسة المالية المعتمدة لرسم الهياكل المؤسسية و فتح وظائف حكومية مدعومة بالتشريعات الاقتصادية و المعتمدة من قبل الحكومة لتناسب مع الدستور و مقابلة الإطار المجتمعية، و من أمثلة التشريعات وضع ضوابط و قوانين تحد من انتشار معاهد تدريب لا تلتزم بالمعايير المحددة و التي تؤدي إلى ضياع الجهود و المال

8- البعد الشخصي: لتحقيق هذا البعد فإنه ينبغي التركيز على فهم الأفراد و إدراك حاجتهم التدريبية و التعليمية و ينبغي عدم النظر إلى هذه الحاجات من منظور واحد فقط إنما يجب من منظور حاجات سوق العمل و المسؤولين و هنا يبرز دور معهد الإدارة العامة في التأثير في المتدرب و إبراز الحاجات الحقيقية من خلال الدراسات و الاستبيانات والمقابلات الشخصية و مساعدة إدارة التدريب في المؤسسات الحكومية بذلك، و أيضا إقامة الملتقيات الثقافية.

المطلب الثالث: نظريات الاستثمار في رأس المال البشري: من أهم نظريات رأس المال البشري نذكر ما يلي:

أولاً- نظرية شولتز (Schultz)¹: تعتبر أبحاث شولتز من الأبحاث الرائدة في مجال قياس العائد الاقتصادي للتعليم وقد بني نظريته على ثلاث فروض أساسية:

- أن النمو الاقتصادي الذي يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يمكن تفسيره بالمخزون المتراكم لرأس المال لبشري.
- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في البشر.
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي.

ولقد صنف شولتز أشكال الاستثمار في رأس المال البشري إلى خمس مجموعات كبرى هي:

- الصحة،
- التدريب والتكوين أثناء العمل،
- التعليم الرسمي،
- تعليم الكبار،
- الهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل.

¹نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2012-2013، صص: 6-7

وركز شولتز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، ويعتبر أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري بل هو رأس المال البشري ذاته لأنه يمكن أن يفسر الجانب الأكبر من التغيرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع

كما يرى شولتز أن التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد:

- كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها واكتساب المعارف والكفاءات
- كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم.

ثانيا - نظرية بيكر (Becker):¹ يعتبر بيكر أحد أهم الباحثين الذين أسهموا بأبحاثهم في

تطوير نظرية رأس المال البشري، فقد اهتم بالتركيز على الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار البشري من خلال التعليم والمهجرة والرعاية الصحية.

وقد اعتبر بيكر أن العائد المحقق من الاستثمار يعد جزءا من الإيرادات وأن معدل العائد على الاستثمار هو لعامل الأساسي في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري. كما اعتبر أن التدريب أكثر أنواع الاستثمار البشري فعالية في تفسير الاستثمار في رأس المال البشري على الإيرادات العمالية وعلى المتغيرات الاقتصادية الكلية.

وأهم ما ساهم به بيكر هو أنه قام بالتحليل الاقتصادي للتدريب حيث ميز بين نوعين من

التدريب:

¹ وعيل ميلود، مرجع سبق ذكره، ص: 71، 72

التدريب العام والتدريب المتخصص، كما قام بدراسة العلاقة بين الاستثمار في التدريب وإيرادات الفرد وبين معدل دوران العمل وتكلفة كل من النوعين السابقين من التدريب.

وحسب بيكر فإن التدريب العام يرفع من الإنتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي تقدم له التدريب وكذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل لها، وهذا راجع إلى سهولة نقل المهارات التي تم تنميتها بالتدريب العام على نفقات

المؤسسة إلى مؤسسة أخرى. أما التدريب الخاص فهو يزيد من يتحمل الفرد المتدرب تكلفة التدريب من خلال تخفيض أجره عن المعدل العادي أثناء فترة التدريب، ويمكن للمؤسسة أن تحقق عائد من خلال هذا الاستثمار إذا زادت الإنتاجية الحدية للفرد عن الأجرة الممنوحة له، مع مراعاة أن يتماشى مستوى الأجر في المؤسسة مع المستوى السائد في السوق من أجل المحافظة على الأفراد المدربين وجذب أفراد آخرين مدربين إن أمكن.

ثالثاً- نظرية مينسر (Munser): تجسدت إسهامات مينسر في بناء نموذج يهدف إلى تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات، وحدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال البحث في مجال رأس المال البشري، كالتالي:¹

- تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب،
- تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب،
- تحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على الترتيب في تفسير بعض خصائص سلوك الأفراد.

¹ عبد الله بلوناس وقدافية. دور رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، ص.4.

- وقد شمل مفهوم مينسر للتدريب إضافة لما سبق التدريب الرسمي والتدريب غير الرسمي والتعليم بالخبرة، وقد توصل من خلال دراسة أثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد إلى مجموعة من الاستنتاجات نذكر منها ما يلي:
- كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على مزيد من التدريب في مجال العمل،
- كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب،
- كلما زاد الاستثمار في التدريب خاصة المتخصص زادت احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة أي استقرار العمالة.

خلاصة الفصل:

يمثل رأس المال الفكري القوة العلمية القادرة على التغيير و التعديل في مجال أعمال المؤسسات، زيادة عن الابتكارات حيث أن المورد المعرفي أصبح يمثل رأس المال الضروري لابتكار المستحدثات و بات التحول إلى اقتصادي المعرفة هو السمة الأساسية لهذا العنصر. فبفضل الاقتصاد المعرفي أصبح رأس المال الفكري يشكل ركيزة أساسية وموردا استراتيجيا لثروة المؤسسات وازدهارها.

ولما له من أهمية وتأثير مباشر وجوهري على بقية عناصر الإنتاج الأخرى يعد العنصر البشري ونوعيته العامل الرئيسي لنجاح المؤسسات وان الاستثمار فيه من خلال التركيز على نظم التعليم والتكوين يهدف إلى زيادة كفاءة هذا المورد. كما أن النظريات التي اهتمت بموضوع رأس المال البشري فد لركزت كثيرا على الاستثمار في هذا المورد البالغ الأهمية وذلك بتحديد الوسائل التي نعتمد عليها في تطويلا و تنمية رأس المال البشري.

الفصل الثاني

ماهية سوق العمل

مقدمة الفصل:

لقد شهد النظام الاقتصادي تحولا عميقا وملموسا من اقتصاديات الإنتاج الكمي إلى اقتصاديات المعلومات والمعرفة احدث اضطراب في بيئة الأعمال، إذ حلت مفردات ومعايير جديدة تساهم في تحقيق الأرباح وزيادة إنتاجية المؤسسات، وهذه المفردات ذات خصائص غير ملموسة وخلاصتها المعرفة، وأصبح تأثيرها ذو أهمية كبيرة على نجاح وتطور المشاريع مقارنة بدور الموجودات الملموسة، وباتت الميزة التنافسية للمشاريع تكمن في العمالة المعرفية ونوعيتها.

وفي ظل هذه التحولات والمعطيات الجديدة أصبح لسوق العمل تحديات راهنة وأخرى على المدى الطويل تهدف إلى تحسين سوق العمل المعرفية ولإحاطة بالمفاهيم السابقة نتناول بالدراسة من خلال هذا الفصل العناوين التالية:

- سوق العمل ، مكوناته، خصائصه و التحديات التي تواجهه.
- سوق العمل المعرفي، مفهوم العمالة المعرفية، أنواعها، خصائصها، عرضها، الطلب عليها و إنتاجية العمل المعرفي.
- الاستثمار في التعليم والتدريب وكذا التحديات التي تواجه سوق العمل في ظل اقتصاد المعرفة.

المبحث الأول: سوق العمل

إن معظم الدراسات التي تناولت موضوع سوق العمل تحدثت عن معنى العمل، الطلب عليه و محددات العرض كما هو الحال في هذا المبحث الذي يعرض أيضا مفهوم سوق العمل، مكوناته و أنواعه بالإضافة إلى التحديات التي تواجهه.

المطلب الأول : تعريف سوق العمل:

أولا: تعريف سوق العمل:

1- تعريف العمل:

من المعروف أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الرئيسية، ورغم أن كل الأفراد العاملين لا يشكلون بمفردهم النشاط الإنتاجي، إلا أنهم القوة البشرية التي تؤثر بشكل فاعل على النتائج النهائية لمعمل العملية الإنتاجية.

لذلك نجد عدة تعارف للعمل يختلف فيها معظم الباحثون وستتطرق لبعضها فيما يلي:

- العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.¹

- العمل هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا.²

¹ جلال محمد النعيمي؛ دراسة العمل -في إطار إدارة الإنتاج و العمليات، إثناء ، ط1، الأردن، 2009، ص17.

² بوحفص مباركي؛ العمل البشري، دار الغرب ، ط2، وهران، 2004، ص43.

2- تعريف سوق العمل:

يعرف مدحت القرشي سوق العمل بأنه "المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتري و البائعين لخدمات لعمل و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، و المشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل".¹

كما يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف أي "تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل".²

ويمكننا أن نعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يتم فيه بيع خدمات العمل من خلال عرض العمل من طرف الأفراد و الطلب عليه من طرف المستخدمين، أين يتم تحديد مستويات الأجور و التوظيف.

ومن أهم ما ميز سوق العمل عن غيره من الأسواق مايلي:³

- غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية.
- سهولة التمييز بين خدمات العمل: ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين ولأسباب اختلاف السن والثقافة.

¹ مدحت القرشي ، " اقتصاديات العمل"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن 2007، ص 2

² ضياء مجيد الموسوي؛ سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11

³ نعمة الله نجيب إبراهيم؛ نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 11

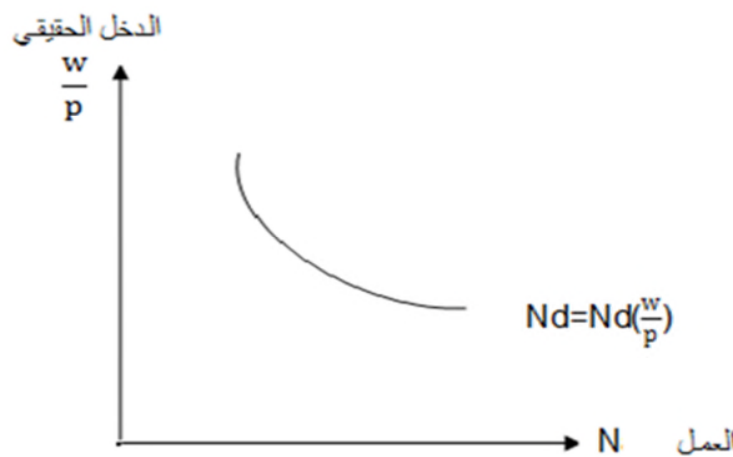
- تأثر عرض العمل: وذلك وبسلوك العمل وتفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).
- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي.
- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصر الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي.

ثانيا - مكونات سوق العمل:

1- الطلب على العمل:¹ يعرف بأنه طلبا مشتق، يعتمد على الطلب للسلع التي يتشارك في إنتاجها، فكلما كان الطلب على العمل الذي يدخل في عملية إنتاجها، ويتحدد الطلب على العمل بإيراد الإنتاجية الحدي له.

إن الطلب على العمل هو دالة تابعة لمعدل الأجر الحقيقي (w/p) أما شكلها البياني فهو مبين في الشكل أدناه.

الشكل رقم 2-1: منحني الطلب على العمل



¹ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 23

المصدر: عمر الصخري؛ التحليل الإقتصادي الكلي ، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص42.

حيث (W) يمثل الأجر النقدي (الاسمي) و (P) يمثل المستوى العام للأسعار.

و (Nd) الطلب على العمل.

نلاحظ من الشكل البياني أعلاه أن الطلب على العمل يرتفع كلما انخفض معدل الأجر الحقيقي والعكس صحيح ، كلما ارتفع معدل الأجر الحقيقي كلما انخفض الطلب على العمل لان المنتجين يوظفون العمال إذا كانت قيمة الناتج الحدي، سعر الإنتاج مضروباً في الإنتاجية الحدية للعمل، تتجاوز الأجر المدفوع له ، ومن الواضح إن مضاعفة الأسعار و الأجور في نفس الوقت سوف تترك قرارات المنتجين الخاصة بالتوظيف ثابتة .

2-محددات الطلب على العمل:

تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج المختلفة (شكل خاص رأس المال والعمل) لإنتاج السلع والخدمات التي تباع في السوق ويعتمد الإنتاج الكلي والطريقة التي يتم بها مزج رأس المال والعمل على:¹

- الطلب على المنتج.
- رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة.
- الأجور النسبية لرمز العمال.

وعند دراسة الطلب نهتم بدراسة كيفية تأثر عدد العمال الذين يتم توظيفهم بالتغيرات في العناصر أعلاه، وعند ثبات العناصر الثلاثة الأولى يتغير الطلب على العمل بالتغيرات في الأجر فالزيادة في الأجر تعني زيادة في التكاليف وعادة ما تؤدي إلى زيادة في أسعار المنتج وبالتالي قلة الإنتاج وبالتالي

¹ محمد عدنان وديع؛ المفاهيم الأساسية في إقتصاد العمل، مرجع سابق، ص 32-34.

تقليص الإستخدام (تأثير الحجم). ومن جانب آخر كلما زادت الأجور، بفرض ثبات سعر رأس المال (على الأقل في البداية)، كلما كان هناك دافع لدى أرباب العمل لتقليص التكاليف عن طريق تبني أساليب إنتاج تعتمد بدرجة أكبر على رأس المال وبالتالي تقليص الاستخدام (تأثير الإحلال).

ويستند النموذج المبسط لتحليل الطلب على العمل على أربعة فروض:

- يسعى صاحب العمل إلى تعظيم الربح (الفرق بين إيراد المبيعات وتكاليف الإنتاج).
- تستأجر المنشآت عاملي إنتاج متجانسين (العمل ورأس المال) ويمكن الإحلال بينهما، وثمة دالة إنتاج ذات عاملين: $Q = (L.K)$

وتعتمد العلاقة المحددة بين الإنتاج وعوامله على التقنية المستعملة.

- إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل.
- إن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.
- إن الأجر بالساعة هو التكلفة الوحيدة لعنصر العمل.
- إن سوق العمل وسوق السلعة المنتجة هي أسواق تنافسية.

3- عرض العمل:

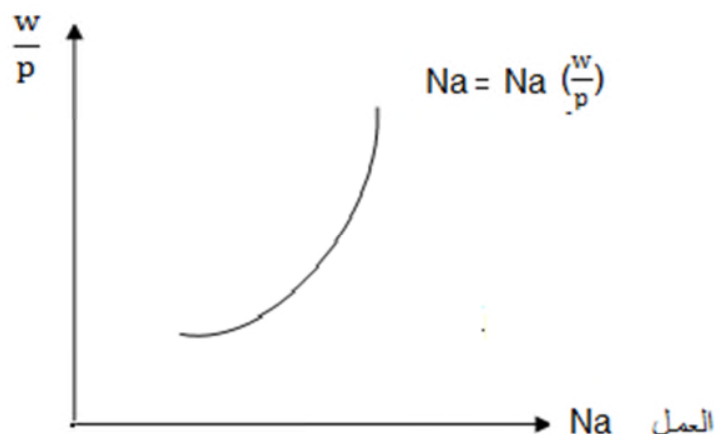
يتوفر عرض العمل على مجموعة من العناصر أهمها:¹

- الرغبة في البحث عن العمل وأدائه أو عدم توفر الرغبة لديهم في العمل، وحول طول الفترة التي يقضونها في العمل كل أسبوع أو خلال السنة، وهذه القرارات بمجملها تحدد عرض العمل، والباحثون عن العمل، وعدد ساعات العمل المنجزة في كل أسبوع أو خلال السنة.
- على الأفراد أن يقرروا أنواع العمل الذين يرغبون في أدائه، محددين بذلك عرض العمل لحرفة معينة.

¹ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 23

- على الأفراد أن يقرروا الجهة التي يعملون لأجلها، محددين بذلك عرض العمل لمؤسسات معينة.

الشكل رقم 2-2: منحى عرض العمل



المصدر: الدكتور عمر الصخري؛ التحليل الاقتصادي الكلي (الاقتصاد الكلي)، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص43

إن عرض العمل يعتمد على المستوى السائد للأجور وعلاقتها بأسعار الإنتاج أي:

$$Na = Na(W/P)$$

حيث أن w يمثل الأجر النقدي (الاسمي) و p يمثل المستوى العام للأسعار و Nd الطلب على العمل. وهذه الدالة تعني أن عرض العمل (Na) هو دالة تابعة لمعدل الأجر الحقيقي وشكلها البياني ممثل أعلاه.

4- محددات العرض:

يمكن قسمة عرض العمل إلى عدة مكونات:

- حجم السكان وتركيبهم.
 - المشاركة في قوة العمل (أي القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل واستعمالات أخرى).
 - عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع.
 - الإستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المفروض وبالتالي عوائده).
 - خيار القطاع والمهنة.
- وتختلف محددات عرض العمل ومعدلاته حسب الجنس (عرض العمل النسائي مثلا) والعمر والعرق ومستوى التعليم والمؤثرات الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، إلا أن الاقتصاديين يركزون عادة على الصلة بين الأجر العرض، وتشير النظرية الاقتصادية إلى أن عرض العمل دالة في الأجر الحقيقي أي:

$$L_s = \int \frac{w}{p}$$

والعلاقة بينهما طردية أي أن عرض العمل يزداد بازدياد الأجر الحقيقي وبالعكس¹.

المطلب الثاني - أنواع سوق العمل و التحديات التي تواجهه:

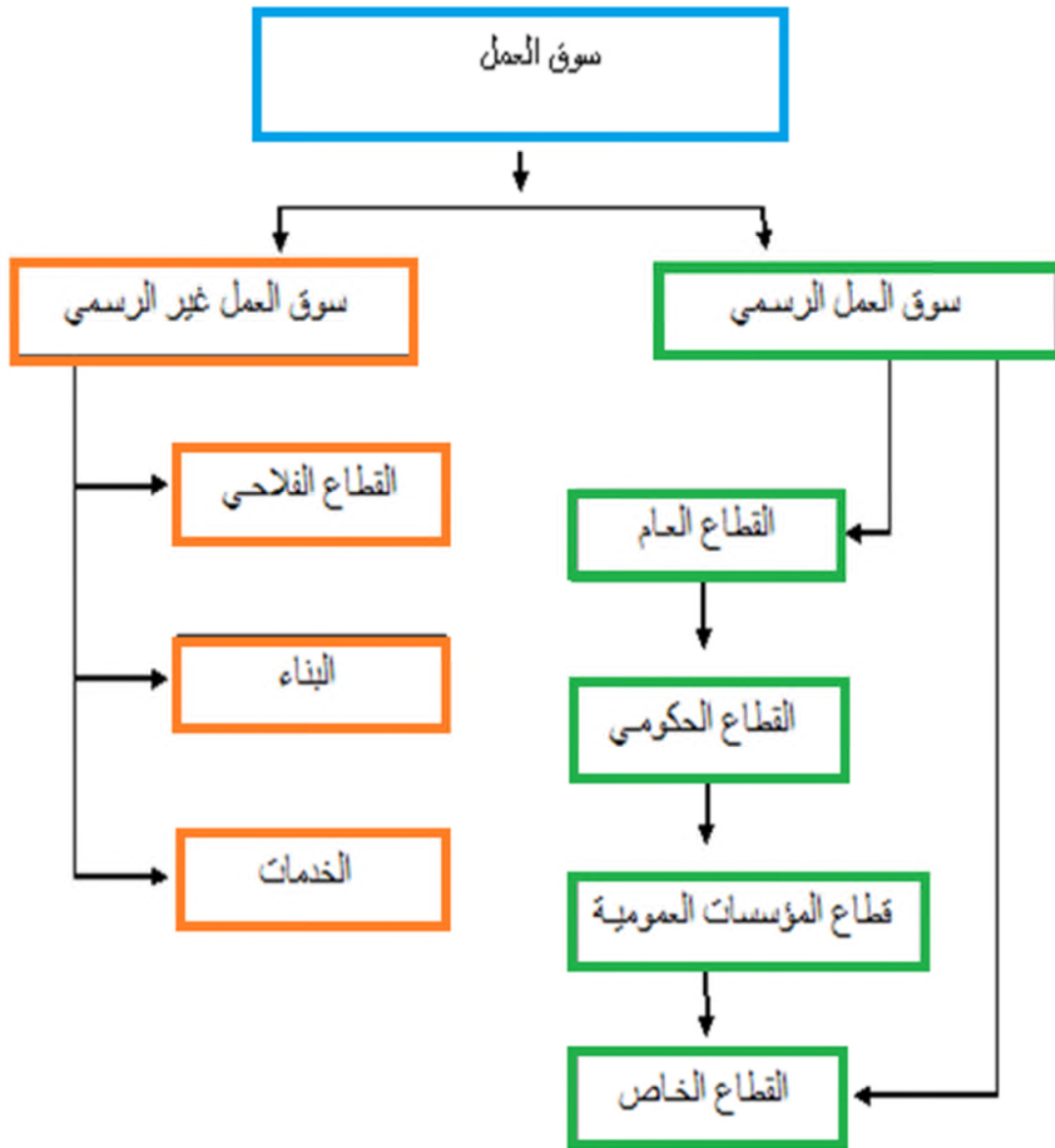
أولا - أنواع سوق العمل

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما: سوق العمل الرسمي وسوق

العمل غير الرسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل التالي يوضح ذلك.

¹ محمد عدنان وديع؛ المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل، 2002، ص 24

الشكل رقم 2-3 : أنواع سوق العمل



المصدر: مدني بن شهرة؛ الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1،

دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2009، ص197.

1- سوق العمل الرسمي:

هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد من بينها.¹

أ- القطاع العام:

✓ القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية توفر الإستقرار في العمل وثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية، وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الإجتماعي والعمل النقابي، وبالتالي نجد معلومات إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال والمرأة في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين والخاصة بالإدارة الحكومية والقللة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي تجد وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة.

✓ قطاع المؤسسات العمومية:

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد

¹ مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص 197

العاملين بشركات القطاع العام بفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر وما أسري من امتيازات في قطاع الإدارة، أسري على القطاع العمومي إلا أنه يختلف من حيث مستوى الأجورية.

ب- القطاع الخاص: وهي تعتبر فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن البيئي لهذه الطائفة من العاملين، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني ومن ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مستقرة لأي أساس نظري وحاجته للكثير من الدراسات.

2- سوق العمل غير الرسمي:¹

حيث أنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل وهو سوق تزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة في الصعود، إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت بحيث ارتفعت نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 15.25 سنة 1993 من مجموعة الوظائف لسنة 1994 و1995 على التوالي كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20% إلى 01 من مجموع الوظائف وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من 26.2% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 إلى 34.7% سنة 2000.

¹ مكتب العمل الدولي، الخلاص من الفقر، الدورة 91 لمؤتمر العمل الدولي تقرير المدير العام، جنيف. ، 2003 ص 14-17

ثانيا- التحديات التي تواجه سوق العمل:

إن حجم التحديات التي تواجه سوق العمل كبيرة ومعقدة يمكن حصرها في النقاط التالية:¹

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- عدم التحكم في الآليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

ثالثا : سياسات سوق العمل

تؤدي سياسات سوق العمل دور الوسيط بين العرض و الطلب في سوق العمل، ويمكن أن يتخذ تدخلها أشكالا عديدة، حيث أن هناك سياسات تسهم بصورة مباشرة في المواءمة بين

¹ سرير عبد الله راجح؛ سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة،

العمال والوظائف والعكس بالعكس (إدارات الاستخدام العامة والخاصة، والمساعدة في البحث عن الوظائف، وتوفير المعلومات عن سوق العمل) أو في تحسين مهارات العمال وقدراتهم (مثل التدريب وإعادة التدريب)، أو الحد من عرض اليد العاملة (مثل التقاعد المبكر ودعم التعليم)، أو خلق الوظائف والأشغال العامة، إقامة المنشآت والعمل للحساب الخاص)، أو تغيير هيكل العمالة لصالح الفئات المحرومة (مثل توفير إعانات العمل لفئات مستهدفة).

ولسياسات سوق العمل مهام فرعية هامة لها أثرها الإيجابي على تحقيق الاندماج الاجتماعي وعلى الاقتصاد، منها توفير الدخل البديل أثناء فترات المواءمة التي قد تطول إلى حد ما، مما يساعد على التخفيف من حدة الفقر المرتبط بالبطالة، والمحافظة على القابلية للاستخدام وتحسينها.

ولسياسات سوق العمل اتجاهين، الاتجاه الأول يمثل النشطة منها و التي تساهم بشكل فعال في النشاط الاقتصادي بشكل عام، و الاتجاه الثاني يمثل غير النشطة أو الخاملة والتي يغلب عليها الطابع الاجتماعي ويمكن عرض ذلك كما يلي:¹

1- سياسات سوق العمل النشطة:

فهي تشمل معدل النفقات من الناتج الإجمالي المحلي، فقد إتجهت كل البلدان إلى إنفاق مبالغ هامة من دخلها الوطني على هذه السياسات النشطة، والتي تتم من خلال الخلق الحقيقي لمناصب الشغل وذلك من خلال محاور مختلفة أهمها:

- تقديم الحوافز لإنشاء المشروعات الخاصة وبالتحديد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

¹مداني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسات التشغيل(التجربة الجزائرية)، دار الجامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص197

- تقديم الطلب الكلي لأن زيادة الطلب على السلع والخدمات يزيد من الحافز لدى المنتجين لزيادة الإنتاج وبالتالي زيادة التوظيف.

حل مشكلة القوى العاملة من خلال توفير فرص للتكوين وتحسين المهارات لزيادة فرصهم وإمكاناتهم في الحصول على مناصب الشغل.

أما على أهداف السياسات النشطة فقد حددتها لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في مارس 2003 وتمثل في أربعة أهداف وهي: نمو العمالة، والأمن المصاحب للتغيير والأنصاف والحد من الفقر.

2- سياسات سوق العمل غير النشطة:

السياسات الغير نشطة هي التي تعنى بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو البحث عن وظيفة، عكس السياسات النشطة التي تعنى بالاندماج في سوق العمل تتم من خلال مجموعة من الإجراءات التي تعمل من خلالها الدولة على التخفيف من حدة الآثار السلبية لأزمة البطالة وذلك من خلال البرامج التقليدية المتمثلة في تقديم المنح للعاطلين عن العمل مثل المنح النقدية لتأمين البطالة وبرامج انتظار التشغيل وعقود الإدماج والتقاعد المبكر... إلخ.

وعلى وجه العموم، فإن السياسات الغير نشطة تقابلها التحولات الاجتماعية غير المرهونة بالانضمام إلى برنامج للتدريب أو العمل، وإن كانت تنطوي عادة على أحكام تتعلق بالبحث عن الوظائف ويتم إنفاذها بصورة متزايدة وتعد بمثابة العنصر النشط في السياسات غير النشطة، وعلى العكس من ذلك، فإن السياسات النشطة مرهونة بالمشاركة في مثل هذه البرامج من أجل تحسين عملية (إعادة) الاندماج في سوق العمل.

المبحث الثاني: سوق العمل المعرفي

أصبح موضوع العمالة المعرفية وتحسين نوعيتها الشغل الشاغل للمنظمات و المؤسسات الاقتصادية باعتبارها العنصر الأساسي ، الذي يضمن الإنتاج كما ونوعا. وللتفصيل في معرفة هذا الموضوع تطرقنا في هذا المبحث إلى مفهوم العمالة المعرفية، أنواعها و خصائصها ،خصائص سوق العمل بالاضافة الى الطلب على العمالة المعرفية ، عرضها و إنتاجية العمل المعرفي.

المطلب الأول : ماهية العمالة المعرفية

أولاً: مفهوم العمالة المعرفية

1-تعريف العمل المعرفي :

لقد أصبحت المعرفة جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية حيث أصبح المزيد من العاملون ينفقون وقتاً أكثر من عملهم في معالجة مسائل متصلة بالمعرفة وأصبح العمل المعرفي يحل تدريجياً محل العمل البدني، وتزايد عدد من نسميهم بالعاملين بالمعرفة البحتة .وإذا كان الاختلاف كبيراً في تعريف المعرفة ، فان الاختلاف سيكون بالضرورة أكبر في تعريف العمل المعرفي و العمالة المعرفية.

يعرف Ronald Maier العمل المعرفي على انه عمل يخلق ، يترجم أو يطبق معرفة

جديدة .¹

كما تقدم اللجنة الاقتصادية و الاجتماعية لغربي آسيا ESCWA التابعة للأمم المتحدة للعمل المعرفي تعريفاً عاماً و شاملاً على أن العمل المعرفي هو عمل يتطلب قدرة ذهنية بدلاً من القدرة البدنية.²

¹Ronald maier, Entreprise Knowledje Infrastructures Springer,Heidelberg,Germany,2005

²سير عبد الله رابح؛ سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي

2- تعريف العمالة المعرفية :

كما تقدم اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ESCWA التابعة للأمم المتحدة للعمل المعرفي تعريفا عاما و شاملا على أن العمل المعرفي هو عمل يتطلب قدرة ذهنية بدلا من القدرة البدنية¹.

وتعرف العمالة المعرفية أيضا على أنها مجموع الأفراد الذين يتمتعون بقدرات معرفية و تنظيمية تميزهم عن غيرهم من الأفراد العاملين ، ويتوزعون على مختلف مستويات الهيكل التنظيمي ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية بمن يتصف بهم.²

ويمكن تعريف العمالة المعرفية بأنها تتمثل في العمال ذوي القدرات الفكرية والمعرفية و التنظيمية التي تأهلهم لأداء أعمالهم في مختلف مستويات المنظمة.

ثانيا- أنواع العمالة المعرفية :

يحدد نجم عبود ثلاثة أنواع رئيسية من الأفراد الذين يشتغلون بالمعرفة وهي:³

1- إستراتيجيو المعرفة: Knowledge Strategists

وهم الأفراد المسئولون عن الاهتمام بالمعرفة الغرضية Know Why وهم أيضا خبراء الإستراتيجية و المنافسة القائمة على المعرفة في السوق، و فجوة المعرفة التنافسية.

2- مهنيو المعرفة Professionals Knowledge

وهم الأفراد الذين يتعاملون مع المعرفة كموضوع بحكم أنهم المسئولون عن المعرفة السببية الغرضية Know What، وعن المعرفة الكيفية الغرضية How What، والواقع إن هذه الفئة هي التي تستوعب المضمون المعرفي ، وهي الخبيرة في الحصول عليها وإنشائها، وفي المنهجية الفعالة

¹ تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، منهجية إدارة المعرفة: مقارنة تجريبية في قطاعات مركزية في دول الاسكو الأعضاء ، الأمم المتحدة، نيويورك 2004.

² عادل حرحوش المرفحي و احمد علي صالح، رأس المال الفكري ، طرق وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2003، ص 127

³ نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم و الإستراتيجيات و العمليات، مؤسسة الوراق ، الأردن، 2005، ص 30

لتوليدها و جعلها قادرة على العمل في مجالات الاستخدام المختلفة. وتشمل هذه الفئة جوهر رأس المال الفكري للمنظمات وقيمتها المتجددة.

إن هذه الفئة هي التي تستوعب المضمون المعرفي ، وهي الخبيرة في الحصول عليها.

3- عمال المعرفة Knowledge Workers :

وهم الأفراد الذين يعملون في مجال المعرفة ، من اجل توقيير عوامل الدعم و الإسناد لمهني المعرفة، فهم الذين يقومون بجمع المعلومات و تصنيفها وجدولتها و خزنها و إيصالها و الاستجابة لكل الطلبات ذات العلاقة بالمواد المعرفية الخام.

ثالثا: سوق العمال المعرفي: يشير Ronald Maier إلى مجموعة من الخصائص التي تميز العمالة المعرفية عن غيرها وهي:¹

1- الهدف Traget : و هي تخص بالأساس حل المشاكل المشوشة في مجالات معقدة، وعلى درجة عالية من التنوع والخصوصية

2- المحتوى Content : ويقصد بالمحتوى احتواء العمل على درجة من الإبداع و يستخدم في ذلك قدرا من المعرفة و المدخلات الذهنية .

3- التنظيم Organization : يتواجد العمل المعرفي في شكل غير مركزي في المنظمة ، ويتوزع على كافة المستويات التنظيمية ، وبالتالي فان العمل المعرفي لا يقتزن بالإدارة العليا، الأمر الذي ينعكس على مستوى التنسيق و المرونة في المنظمة

4. تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات ICT: ويشير نفس المؤلف أن العمل المعرفي غالبا ما يقتزن بتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات.

¹Ronald maier, Knowledge Management Systems: Information and communication technologies for Knowledge Management, Springer, 3rd, Edition, Berlin, Germen, 2007. .pp 32-44

المطلب الثاني: سوق العمل المعرفي

تشهد منظمات الأعمال اليوم تحولا بعيد المدى في سوق العمل المعرفية يتمثل أساسا في تحول المهارات من التعامل مع الأشياء كمعطيات إلى عمل يتطلب تطوير وتطبيق المعرفة والأفكار، وذلك يعني الانتقال من العمل الروتيني المبرمج إلى العمل الخلاق والمبدع، وهذا التحول زادت أهميته في المنظمات المعاصرة ونتيجة لذلك أصبحت العمالة المعرفية فيها تتميز بالخصائص التالية:¹

1- تعدد الجنسيات:

حيث أن موارد السوق المعرفي (ومنها العمالة) أصبحت دولية المصدر وعالمية السوق، فقد استحدثت شركات كبرى مثل (IBM) (Machines Bussiness International) ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين فروعها خارج الولايات المتحدة ووظفت أجناب في هذه الفروض حرصا منها على تحقيق تواجد في سوق العمل الدولية، ومع حلول التسعينات وفي ظل النمو الذي شهدته المعرفة والصناعة المعرفية أخذت الحدود والفواصل بين الشركات تتلاشى وحصلت إندماجات وتحالفات بين الشركات المنتجة لأنواع مختلفة من مكونات المعرفة، وفي الوقت ذاته ظهرت شركات صغيرة تستخدم الأنترنت Internet كقنوات توزيع أو ما يطلق عليها dot.com وهكذا جاءت ظاهرة العمالة المعرفية متعددة الجنسيات.

2- ارتفاع مستوى المهارات:

يعتمد مستوى المعرفة على تكنولوجيا متقدمة، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات، ومعدات الاتصال ذات التقنية العالية وقد شهدت هذه التكنولوجيا معدلات مرتفعة من النمو، واتصفت بارتفاع معدلات الإنفاق على البحث والتطوير.

¹ حسين عجلان حسن؛ إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008، ص 172- 174

يعتمد مستوى المعرفة على تكنولوجيا متقدمة، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات، ومعدات الاتصال ذات التقنية العالية وقد شهدت هذه التكنولوجيا معدلات مرتفعة من النمو، واتصفت بارتفاع معدلات الإنفاق على البحث والتطوير.

وبسبب ارتفاع مستوى التكنولوجيا فإن نسبة مرتفعة من عمال المعرفة هم ممن تلقوا مستويات عالية من الدراسة والتدريب من المهندسين، والعلماء والفنيين وقد خسر ثوينغ وفيرديير (Thoeing and Verdier) تميز عمالة المعرفة بارتفاع مستوى المهارات لأن عمولة السوق المعرفي تؤدي إلى مخاوف تزايد التقليد و الاعتداء على المواقع الاحتكارية التي تتمتع بها بعض الشركات الإنتاجية الكبيرة مما عدا ذلك الشركات في الدول المتقدمة إلى انتهاج سياسات دفاعية بالاعتماد على تكنولوجيا إنتاج تتطلب مهارات عالية جدا صعبة التقليد، أو إجراء تغييرات تكنولوجية داخلية لرفع مستويات تكنولوجيا الإنتاجيين فترة وأخرى.

3- تغيير أسلوب التوظيف أو البحث عن العمل:

إن التوسع في استخدام تقنيات المعرفة على مستوى الشركات مثل الكمبيوتر والأترنت ووسائل الاتصالات الفنية الأخرى أدى إلى توجه عدد متزايد من العمالة وأصحاب العمل إلى خدمات الكمبيوتر والأترنت لأن الأترنت هو أرخص الطرق للحصول على معلومات عن الأشخاص الباحثين عن عمل، حيث قدر (فريمان) Freeman أن تكلفة الإعلان عبر الأترنت بعشر قيمة الإعلان في الصحف، كما أن الردود أسرع والعمالة من جانبها أصبح بإمكانها استعراض عدد أكبر من العروض. وقدر Freeman أن استخدامات الأترنت ترفع مستوى التضامن العمالي بين الشركات وتخلق ظروفًا دولية جديد تربط اتحادات العمال على مستوى الشركات العالمية (شركات العالم) وكذلك مع المتعاطفين معها عالمياً، من خلال إيصال أبناء العمالة بصورة فورية للمهتمين بها .

4- تنوع التخصص المعرفي:

تصنف العمالة المعرفية حسب طبيعة العمل والتخصص المعرفي إلى مجموعتين:

✓ **المجموعة الأولى:** تتضمن العمالة التي تقوم بتطوير وإبداع وتصميم وإختيار مادة مصنعة أو تطوير خدمات وتطبيقات متعلقة بها ويتضمن هذا المجال البحوث ووضع مخططات الموارد المصنعة المتعلقة بالكمبيوتر ويقوم عمل هذه المجموعة على أسس نظرية وتفكير منطقي وما ينتج عنه من خلق وسلعة أو خدمة أو تطبيق جديد .

✓ **أما المجموعة الثانية:** تتضمن العمالة التي تقدم بشكل أساسي بتطبيق وتكييف وتركيب وصيانة منتجات أو خدمات المعرفة التي أنتجت من قبل الآخرين وتميز هذه العمالة بمهارات عالية في مجالات الصيانة والإستخدام وحل المشكلات الناتجة عن هذا الإستخدام والعمالة في هذه المجموعة تتصف بحصولها على التدريب الفني والمهني اللازم أو التدريب على البيع والتسويق... وهذا التنوع والإختلاف في طبيعة وخصائص العمالة في المجموعتين يضيفي قدرا من المرونة تمكنهم من تعديل وتطوير مهاراتهم حسب تغيير التكنولوجيا أو الوظائف المستحدثة.

المطلب الثالث - الطلب على العمالة المعرفية ، عرضها و إنتاجية العمل المعرفي

أولاً: الطلب على العمالة المعرفية وعرضها:

1:الطلب على العمالة المعرفية:

الطلب على عمالة المعرفة هو طلب مشتق، فعندما تطلب منشأة عامل المعرفة فإنها تفعل ذلك لتوظيفه في صناعة الكمبيوتر أو صيانتة أو في أي من المهام المتعلقة بالمعرفة وقد سبقت الإشارة إلى تزايد أهمية تكنولوجيا المعرفة، ولذا أصبح من الضروري للمنشآت أن يكون لديها مصدر كاف من الموارد البشرية التي تملك القدر المناسب من رأس المال المعرفي والمرونة والمعرفة ذات القيمة التجارية لأن ذلك يعزز من موقعها التنافسي، وهذا المورد البشري يتدفق عبر وسائل الإتصال من أجل تكوين فريق من الموظفين الأكفاء تزداد فاعليتهم فيتكاملون معا ليشكلوا فريقا واحدا بدلا أن يعمل كل منهم بمعزل عن الآخر وعادة ما تحرص المنشأة على حماية أنواع معينة من الأفراد يمتلكون رأسمال معرفي يصعب تعويضه¹.

وقد شهدت منظمات الأعمال منذ نهاية القرن الماضي ولحد الآن طلبا عاليا ومتزايدا على العمالة التي تمتلك المعلومات المعرفية الضرورية، ويتوقع أن يزداد هذا الطلب كلما نما وتوسع سوق المعرفة، ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلا يحتل قطاع المعرفة دورا مهما في سوق العمل إلى الحد الذي أصبح فيه معدل نمو الاستخدام الإجمالي في الاقتصاد عام (2000) شهدت صناعات المعرفة زيادة سنوية في الاستخدام بلغت نسبتها (7,7%) في إجمالي الاقتصاد الأمريكي مقارنة بما كانت عليه هذه لسنة (3%) في صناعات وشركات القطاع الخاص.

ونظرا لشدة المنافسة بين الصناعات العاملة في قطاع المعرفة فإنها تجد نفسها بإستمرار في حاجة ماسة إلى إنتاج سلع جديدة، مما لذلك اثر على سوق العمل ، فتطوير المنتجات الجديدة يعتمد على

¹ نفس المرجع ، ص172

القدرات المعرفية للعاملين وفي الوقت ذاته فإن تحفيز نمو القطاع المعرفي هو الطلب على تكنولوجيات الإتصالات من قبل القطاعات الإقتصادية الأخرى وبالتالي الزيادة في الطلب على العمالة المعرفية بكل أصنافها .

ومنذ منتصف تسعينات القرن الماضي شهد الإقتصاد الولايات المتحدة نموا متزايدا وقويا في الطلب على تكنولوجيا المعرفة ، وصاحب ذلك تطور قي استخدام شبكات الانترنت من شبكات تخدم البحث و التعليم إلى وسيلة مهمة أصبحت تستخدم في منظمات الأعمال ، مما أفضي ذلك إلى زيادة معدلات الأجور السائدة في سوق العمل المعرفي واستجابة قادة منظمات الأعمال على دفع هذه الأجور و المؤشرات الإحصائية تشير إلى أن معدلات الأجور السنوية في قطاع المعرفة قد ارتفعت بمعدلات زادت عن معدلات الزيادة في القطاعات الإقتصادية الأخرى والفجوة بينهما لازالت قائمة .

وفي الوقت الذي تتوالى فيه التطورات في مجال تكنولوجيا المعرفة تحدث تغيرات في طبيعة عقود الإستخدام ونوعية العمل ، حيث تشير الأدلة الواردة في تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2000 إلى أن أكبر المكاسب و المنجزات المعرفية تحقق فقط في منظمات الأعمال المعرفية فقط ، حيث جمعت هذه المنظمات بين التكنولوجيات الجديدة وإجراء تغييرات في نظم العمل ، مثل لامركزية القرار وتنظيم العمل في فرق موزعة حسب المهام المطلوبة.

ومن مهام التطور الأخرى التي شهدتها سوق العمل المعرفي هو إنشاء أسلوب التوظيف الذاتي Self employment (استقلال العامل عن الموقع الجغرافي للعامل) . حيث يؤكد تقرير منظمة العمل الدولية أن نسبة التوظيف الذاتي أو العمل المؤقت أو غير المتفرغ في تزايد مستمر في معظم دول منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD) ولاحظ أن العمالة المستقلة عن موقع العمل تشهد ارتفاعا نسبيا من إجمالي الاستخدام في الدول الصناعية ، حيث ربع العمالة في بريطانيا تنجز مهامها الوظيفية في المسكن بفضل استعمال الأنترنت و البريد الإلكتروني ووسائل الاتصال الفنية الأخرى وفي عام (2003)

بلغ حوالي (1,3) مليون موظف في دول الإتحاد الأوروبي يعملون عبر وسائل الاتصالات التكنولوجية و المعرفة المتقدمة مقارنة بما كان يبلغ هذا العدد (670 ألف) في عام (2001) ومن السلبيات التي ترافق هذا النمط من العمل المعرفي هو شكل العزلة عن العمل وفقدان بعض الخيارات المهنية ، ولكن من إيجابياته هو إمكانية انتقال العمالة دوليا فيتوقع أن تنتقل سنويا قرابة (12) مليون وظيفة من قطاع الخدمات من الدول المتقدمة إلى الدول النامية نتيجة العمل من خلال وسائل الاتصالات المعرفية المختلفة .

2- عرض العمالة المعرفية :¹

- يعتمد عرض عمالة المعرفة على ثلاثة عناصر رئيسة هي :

- عدد العمال الملائمين ممن يبحثون عن عمل

- عدد الساعات الأسبوعية التي يرغب العامل القيام بها .

- إنتاجية العمل (Productivity): يتزايد عدد العمال الملائمين الباحثين عن العمل لسببين

(عنصر الدفع، وعنصر الجذب) عنصر الدفع يتمثل بعدم توفر فرص عمل أخرى ... وعنصر الجذب يتمثل

ظروف عمل مشجعة في سوق المعرفة (سواء تعلق ذلك ببيئة العمل أو بالأجور) . أما العنصر الثالث وهو

إنتاجية العمل فيتمثل في العلاقة بين العرض عمالة المعرفة وعر منتجات (سلع المعرفة) أو معدل إنتاج الفرد

العامل في وحدة عمل الزمن / الساعة مثلا إذا ارتفعت الإنتاجية فإن ذلك يعني إما أن نفس العدد من

العمال (الذين يعملون بنفس العدد من الساعات) ينتج بشكل واضح أكثر من ذي قبل (مثل استعمال

¹ حسين عجلان حسن 2008 ، مرجع سبق ذكره ، 177

تكنولوجيا المعرفة)، أو أن بإمكان عدد أقل من العمال إنتاج نفس الحجم من الإنتاج ، وفي كلا الحالتين فإن للتطورات الحديثة من شبكات الإتصال آثار كبيرة على منتجات المعرفة ، فيتوقع أن تزداد إنتاجية العمالة بمرور الوقت ، والتحليل السابق المتعلق بالإنتاجية يفيد بإمكانية الوصول إلى نقطة إشباع السوق بعمالة المعرفة ، لكن يمكن الإشارة هنا أن التقدم التكنولوجي قد يجعل بعض المهارات المعرفية عديمة الفائدة (البطالة الهيكلية).

ثانيا- إنتاجية العمل المعرفي:

1- مفهوم الإنتاجية : Productivity : كمفهوم اقتصادي تعرف بأنها ناتج قسمة المخرجات على واحد من عوامل الإنتاج . ووفقا لهذا تعريف يمكن تحديد مفهوم يمكن تحديد مفهوم إنتاجية عناصر الإنتاج المختلفة (رأس المال، العمل، المواد.... الخ) كإنتاجية جزئية ، كما يمكن إن نحدد الإنتاجية الكلية بقسمة المخرجات Outputs على جميع المدخلات التي اشتركت في العملية الإنتاجية وبهذا فإن مفهوم الإنتاجية يختلط مع الكفاءة مفهوم ضيق يتعلق بالموارد والمحددة من الموارد المستخدمة بينما الإنتاجية تتعلق بالمواد الكلية (المدخلات) والعوائد الكلية (المخرجات). فالإنتاجية قد تعني الاستخدام الكفء للموارد المستخدمة أو استبدال هذه الموارد المستخدمة بأخرى لتحسين الإنتاجية. إلا أنه يمكن القول أن القرن العشرين كان هو قرن الإنتاجية ، و القرن الواحد والعشرين قد يكون كليا أو جزئيا هو أيضا قرن الإنتاجية ، و لكن على مستوى آخر من الأهمية وفي هذا السياق يقول بيتر دراكر (P.F.Drucker) أن مساهمة الإدارة في القرن العشرين تمثلت في زيادة إنتاجية العمل اليدوي في الصناعة إلا أن الأكثر أهمية هو زيادة إنتاجية العمل المعرفي وهذه للإدارة في القرن الواحد والعشرين ، التي كانت تركز أساسا على عامل المعرفة وإنتاجية بدلا من آلة الإنتاج في القرن العشرين.¹

2- إنتاجية العمل المعرفي :²

¹ حسين عجلان حسن؛ 2008 ، مرجع سبق ذكره، 177

² نجم عبود نجم ؛ ، مرجع سبق ذكره، ص 384-385

الإنتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الإنتاج، ويعبر عنها بإقامة النسبة بين الإنتاج وكمية إحدى عوامل الإنتاج.

تعرف الإنتاجية العمل بشكل واسع على أنها الناتج من ساعة عمل العامل. ويمكن قياس الإنتاجية بطرق مختلفة:

$$\text{إنتاجية العمل (حسب العدد)} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد العمال}}$$

$$\text{إنتاجية العمل (حسب وقت العمل)} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد ساعات العمل}}$$

$$\text{إنتاجية العمل (حسب القيمة)} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{عدد العمال أو عدد ساعات العمل}}$$

والواقع إن العمل المعرفي هو الشكل الأرقى للعمل الإنساني وهو النوع المعادل من حيث القيمة والأهمية في القرن الواحد والعشرين لما كان يمثله العمل المادي البدني في القرن العشرين أو أغلبية، وإن كانت إنتاجية العمل المادي-البدني وما يرتبط به هي الأكثر أهمية في الفترة الماضية فإن إنتاجية العمل المعرفي هي الأكثر أهمية في الفترة القادمة، وهذا التجدد في الحاجة إلى الإنتاجية كمعيار أساسي لأداء الإقتصاديات والشركات والأفراد.

وإن إنتاجية العمل المعرفي في هذه الفترة التي تمر بها تشهد تطوير آليات ومقاييس إنتاجية هذا العمل وإن كانت الكفاءة قد عبرت عنها بنظرية (X) بافتراضاتها المعروفة، فإن مرحلة الإنتاجية الكلية. يمكن أن تتمثل بنظرية (Y) بافتراضاتها الإنسانية، في حين أن إنتاجية العمل المعرفي لا بد من أن تعني أن النظرية الجديدة أطلقنا عليها (I) وهذه النظرية لا بد أن تعتمد على حقيقتين:

الأولى: أن العمل المعرفي لا يمكن إدارته بنفس الطريقة السابقة التي كانت تدار بها الأعمال والوظائف القائمة على العمل اليدوي لأن أفراد المعرفة (عمال ومهنيي المعرفة) هم أكثر معرفة في مجال عملهم حتى من مديريهم، فمن يدير من؟ ولعل هذه الملاحظة هي التي جعلت البعض يرى أن العاملين من أصحاب المعرفة ليسوا بحاجة إلى من يديرهم وإنما هم يديرون أنفسهم.

الثانية: إن العاملين الذين هم الأكثر معرفة بعملهم هم بسبب ذلك أكثر قدرة من أية جهة أخرى على أن يكونوا مسؤولين عن إنتاجية عملهم المعرفي حسب بيتر دراكر (P.F.Drucker).

3- مبررات الإهتمام بإنتاجية العمل المعرفي: ¹

إن المعرفة في الكثير من الشركات هي العامل الجديد للإنتاج والقيمة المضافة الأكثر أهمية، وإن إدارة المعرفة هي التسمية الجديدة لإدارة الشركات التي أصولها الأساسية تتكون من الأصول الفكرية والمعرفية ورأس مالها الأساسي هو رأس المال الفكري والمعرفي ولكن المشكلة الأساسية في كل ذلك يتمثل في الحاجة إلى المقاييس والمؤشرات التي يمكن من خلالها أيضا ترشيد استخدام العمل المعرفي وتعظيم نتائجه ويمكن تحديد مبررات الإهتمام بإنتاجية العمل المعرفي من خلال ما يأتي:

- أن أي نشاط لا يمكن إدارته ما لا يمكن قياسه، لذلك لا بد من إيجاد معايير أو مؤشرات لقياس مكونات العمل المعرفي ونتائج استخدامه ليكون بالإمكان إدارته إذ بدون وجود معايير ومؤشرات قياس محددة تظل جهود العمل المعرفي ونتائجه متغيرة داخل المنظمة وبالتالي تتعرض موارد المنظمة المعرفية إلى الهدر والضياع.

- أن المبالغ الكبيرة التي تخصص للاستثمارات في المشروعات والموارد المعرفية من قبل الشركات ومنظمات الأعمال تتطلب بشكل أو بآخر وجود معايير ومؤشرات قياس واضحة لقياس عوائد هذه الإستثمارات وتقييم نتائجها المتحققة.

- إن الخصائص المتميزة للمعرفة سواء كأصل غير ملموس، أو عدم وضوح القيمة إلا عند الاستخدام، أو قابلية الانتقال والانتشار والاستنساخ بسهولة (وخاصة في حالة المعرفة الصريحة) تجعل المعرفة أكثر عرضة لمخاطر تغير قيمتها بسرعة، فإلى جانب أن أفراد المعرفة يمكنهم نقلها إلى خارج

¹ حسين عجلان حسن؛ مرجع سبق ذكره، ص 183

الشركة بسرعة (عند خروجهم من الشركة) خلافا للمعرفة المادية/الأصل المادي الذي يبقى داخل الشركة، فإن المعرفة غير الملموسة من خلال الإستنساخ السريع ممكن أن تتحول إلى معرفة يمتلكها الجميع أي تصبح قيمتها صفر بالعلاقة مع القدرة التنافسية للشركات، وهذا هو السبب الذي يجعل قياس وتقييم العمل المعرفي من المستلزمات الأساسية في إدارة المعرفة وتعظيم عوائدها.

من المبررات الأساسية للإهتمام بإنتاجية العمل المعرفي هو النقص الواضح في معايير أداء العمل المعرفي، ففي حالة رأس المال المادي (الملموس) فإن المنافع (العوائد) الحالية والمستقبلية تكون قابلة للمقارنة باستخدام معدلات الخضم (discounting)، بينما التكاليف تقاس من خلال الإندثار أما في حالة أصول المعرفة (غير الملموسة)، فليس هناك طريقة لإحتساب التكاليف والمنافع خلال أية فترة من الزمن وهذا النقص هو الذي جعل الشركات معينة بشكل غير مسبوق بالبحث عن طرق قياس وتقييم إنتاجية العمل المعرفي ليس على مستوى الشركات وحسب بل وعلى مستوى الدول التي أصبحت معنية بالعمل على تطوير نظام مؤشرات وطني من أجل قياس أصولها المعرفية ونتائج العمل المعرفي على المستوى الدولي، وهذا ما فعله البنك الدولي في نموده (طريقة تقييم المعرفة وبطاقات الدرجات الذي يتكون من (14) مؤشرا يغطي (69) متغير، وهذا ما يجري على نطاق واسع في الشركات إضافة إلى الطرق والأساليب المقترحة لقياس أصول المعرفة وإنتاجية العمل المعرفي التي قدمتها الدراسات والبحوث الكثيرة وتطبيقاتها في شركات مختلفة تعمل في قطاعات مختلفة، ورغم تعدد هذه الطرق والأساليب فإنها بحاجة إلى تقييم علمي للتأكد من مدى صلاحيتها في الإستخدام العلمي.

ثالثا- قياس إنتاجية العمل المعرفي:

إن قياس إنتاجية العمل المعرفي لا بد لها أن يخضع لطريقة منهجية خاصة بسبب المبررات والصعوبات الأساسية التي أشرنا لها فيما سبق . ورغم المحاولات الكثيرة التي جرت خلال السنوات الماضية فإن إنتاجية العمل المعرفي لازالت بحاجة إلى جهد منهجي منظم من أجل التوصل إلى مقاييس

ملائمة وفعالة في هذا المجال. ولأغراض هذه الدراسة فإننا سنحاول في هذه الفقرة أن نتحدث عن جانبين :

- المحاولات الحالية الجارية لقياس إنتاجية العمل المعرفي وما يرتبط به من رأس مال فكري
- تقديم نموذج مقترح لقياس إنتاجية العمل المعرفي يغطي البعدين الذين أشرنا لهما وهما الإمكانية للنشاط والحصيلات أو النتائج .

1- المحاولات الجارية لقياس إنتاجية العمل المعرفي :¹

لابد قبل البدء في عرض وتحليل الطرق والنماذج المقدمة لقياس إنتاجية العمل المعرفي من قبل الباحثين والمختصين في هذا المجال ، من إيراد ملاحظتين مهمتين هما :

– التأكيد على أنه رغم الجهود الكبيرة المبذولة في مجال إنتاجية المعرفة والعمل المعرفي في الشركات فليس هناك نموذج واحد أو طريقة واحدة مقبولة لقياس هذه الإنتاجية .

– التأكيد على أهمية التمييز بين المعرفة كرصيد (Stock) والمعرفة كعملية أو تدفق (Flow) . وفي دراسة واسعة أعدها فاهي و بروساك (Fahey and Prusak) إستمرت لخمس سنوات غطت أكثر من مئة مشروع معرفة ، كشفت عن الأخطاء الأحد عشر المميتة الأكثر شيوعا في إدارة المعرفة . وكان الخطأ الثاني هو إهتمام المديرين والشركات برصيد المعرفة للإضرار بتدفق المعرفة : فعندما تكون المعلومات مكافئة للمعرفة ، فإنها توجد كرصيد (Stack) وليس كتدفق (Flow) . وبهذا ينظر إلى المعرفة كشيء ضمن ملكية الشركة يمكن الحصول عليه ونقله وتخزينه . وهذا خلاف مفهوم التدفق الذي يطرح مفهوما مختلفا عن المعرفة التي لا يمكن فصلها عن الأفراد الذين يطورونها ويتبادلونها ويحققون

¹ Lian Fahey and L.Prusak: The Eleven Deadly Sins of Knowledge Management, Californ Management Review, Vol(40), No.(3), Spring(38), pp265-276.

رافعتها. والفرق بين الاثنين هو الفرق بين الرؤية السكونية حيث الرصيد قيمة في نقطة أو لحظة زمنية وبين الرؤية الديناميكية حيث التدفق هو استمرارية الأصل في الحركة والخدمة . وهذا التمييز ضروري أيضا لأن الكثير من الطرق والنماذج التي قدمت من أجل قياس إنتاجية العمل المعرفي في لشركة اهتمت برأس المال المعرفي أو الفكري كرصيد سواء كفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية (Market – to – Book Value) أو كتقييم بمؤشرات مالية للعائد على الإستثمار في مجال المعرفة . وهذا ما يمكن قياسه واحتسابه وتطبيقه بسهولة محاسبيا . ولكن التدفق وهو الخضم المعرفي الحقيقي والعمليات الخلاقة للمعرفة الجذرية والإضافات الجديدة ، هو الذي يظل خارج هذا القياس والذي يدخل ضمن المسؤولية وفاعلية وكفاءة إدارة المعرفة .

ولعل من الصعوبات الأساسية لقياس إنتاجية العمل المعرفي هو العوامل غير الملموسة في المعرفة من جهة وطبيعة النتائج المتأتية من المعرفة والتي لا تظهر إلا في حالة وضع المعرفة (مهما كانت هذه المعرفة منظمة وقوية) في الإستخدام وعند وجود طلب عليها من جهة أخرى .

2- النماذج المقترحة لقياس إنتاجية العمل المعرفي

ومع هذه الملاحظات التي ترد على قياس إنتاجية العمل المعرفي فإن محاولات ودراسات كثيرة قدمت طرقا ونماذج عديدة من أجل قياس إنتاجية العمل المعرفي . ومن أجل تقديم صورة واضحة عن هذه الطرق والنماذج ، فإننا نقدم تصنيفا لهذه الطرق والنماذج كالتالي¹:

أ: النماذج الوصفية : وهي التي تحدد وتصف السمات والخصائص وتتركز على إستطلاع الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة

¹ Alan M. Webber: What's So About The New Economy?, HBR, Vol.(7), No.(1), Jan-Feb 1993, pp24-42.

بالاعتماد على الخبرة الذاتية والتقدير الذاتي للقائمين بالدراسة أو معدي النموذج . ويدخل ضمن هذه النماذج الوصفية ما يأتي : أداة تقييم معرفة الإدارة ، التقييم الذاتي لإنتاجية مهني المعرفة ، بطاقة الدرجات الموزونة لقياس وإدارة أصول المعرفة .

ب: المقاييس والنماذج المرتبطة برأس المال الفكري والملكية الفكرية : وهذه المقاييس تركز على قياس قيمة رأس المال الفكري ومكوناته الأساسية المتمثلة في الآتي :

- رأس المال الهيكلي (**Structural C**) ويتمثل بالمعرفة التي يتم اكتسابها والإحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات الشركة ، وهو ما يبقى في الشركة بعد إطفاء أضوائها في نهاية العمل .

- رأس المال البشري (**Human C**) : ويتمثل بالمعرفة التي يمتلكها ويولدها الأفراد والعاملون بضمنها المهارات ، الخبرات ، والإبتكارات .

- رأس المال الزبوني (**Customer C**) : ويتمثل بالمعرفة التي تشتق قيمة أكبر من الزبائن الراضين ذوي الولاء الموردين المعول عليهم ومن المصادر الخارجية الأخرى .

2- مقاييس ونماذج القيمة السوقية : وهذه المقاييس تركز على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة وقيمتها السوقية أو الفرق بين رسملة سوق الشركة (قيمة الشركة في السوق) وحقوق ملكية لحملة الأسهم . وهذه المقاييس أكثر اعتمادا على المبادئ والأسس المالية والمحاسبية . ومن أمثلتها : القيمة السوقية إلى الدفترية و القيمة غير الملموسة المحسوبة .

3- مقاييس ونماذج العائد على المعرفة :

وهذه المقاييس والنماذج تقوم على أساس احتساب العائد على الأصول (**ROA**) المحسوبة بقسمة العوائد قبل الضريبة على الأصول الملموسة في الشركة . ومن ثم مقارنته مع متوسط الصناعة، وأن الفرق

يمكن أن يكون بمثابة عائد على المعرفة ، ومن أمثلتها القيمة غير الملموسة المحسوبة ، مكاسب رأس المال المعرفي ، ونموذج القيمة المضافة (العائد على المعرفة).

ولا شك في أن هذه المقاييس والنماذج تقدم فرصا وخبرة جيدة من أجل قياس العمل المعرفي وما يرتبط به من رأس مال فكري وملكية فكرية وقيمة سوقية وغيرها، كما أنها تتسم بمزايا عديدة. فالمعايير الوصفية تتسم بميزة ربط المؤشرات برسالة واستراتيجية وثقافة الشركة مع إمكانية مفتوحة لاستيعاب متغيرات إضافية تفرضها طبيعة العمل المعرفي في الشركة . أما مقاييس ونماذج رأس المال الفكري فإنها تتميز بالتعامل مع رأس المال الفكري والأصول غير الملموسة بنفس الطريقة التي تعامل بها الأصول الملموسة وعلى أساس مؤشرات وكمية وقيمة نقدية لها من أجل تقديم مقاييس معول عليها. كما أن مقاييس ونماذج القيمة السوقية تمثل محاولات التطبيق لاحتساب قيمة الأصول غير الملموسة بالاعتماد على الفرق بين القيمة السوقية للشركة وقيمتها الدفترية ، كما أنها مفيدة شأن مقاييس ونماذج العائد على المعرفة من أجل المعايرة ما بين الشركات ضمن الصناعة الواحدة . وفي المقابل فإن هذه المقاييس والنماذج تعاني من مأخذ. فالمعايير الوصفية تربط عوامل صعبة القياس كالمعرفة والأصول المعرفية غير الملموسة بعوامل ناعمة أخرى لا تقل عنها صعوبة بالقياس كالرسالة والإستراتيجية والثقافة والاتجاهات .. الخ .

المبحث الثالث: الاستثمار في التعليم والتدريب

تعددت واختلقت المفاهيم الخاصة بالاستثمار في التعليم وكذلك في التدريب ولكنها أوحى في معظمها على أن الاستثمار في التعليم هو الإنفاق الذي يصرف على العملية التعليمية بمحملها أما الاستثمار الذي يخص التدريب فيتمثل غالبا في منح الأفراد المهارات اللازمة لأداء وظائفهم على أكمل وجه بغية تحسين نوعية الإنتاج وزيادته.

وللتوضيح أكثر في هذا الموضوع تناولنا في هذا المبحث العناصر التالية:

- الاستثمار في التدريب مفهومه وعرض نماذج لقياس العائد من الإستثمار في التدريب وكذا الشروط الأساسية لضمان فعالية التدريب.

- الاستثمار في التعليم ومزاياه كاستهلاك ومزاياه كاستثمار و العلاقة بين التعليم والاقتصاد

-التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر في ظل اقتصاد المعرفة.

المطلب الأول: الاستثمار في التدريب

أولا: مفهوم التدريب و الاستثمار فيه

1- مفهوم التدريب

إن ارتباط مفهوم التدريب بالكثير من المفاهيم كالتنمية والتعليم جعل المؤلفون والباحثين يقدمون تعارف متعددة إلا أنها تصب في قالب واحد.

يقول مدحت بأن التدريب هو عملية مخططة ومستمرة ، تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد ، من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يساهم ذلك في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسة"¹

كما يعرفه فليبو: في كتابه مبادئ إدارة الأفراد " بكونه العملية التي من خلالها تزود العاملين بالمعرفة أو المهارات للأداء وتنفيذ عمل معين "²

ويمكننا القول بان التدريب هو تنفيذ مخطط يستهدف فرد أو مجموعة من الأفراد

لأجل تزويدهم بمعلومات ومهارات تحسن من أدائهم وبالتالي زيادة وتحسن الإنتاج لدى المؤسسات.

2- الإستثمار في التدريب:

أصبح التدريب هو حجر الزاوية والحل الرئيس لتوافر العمالة القادرة على أداء مهام العمل، حيث يستهدف التدريب إكساب الأفراد المعلومات والمعارف والمهارات بما يتناسب مع التغيير المنشود سواء في مهام الوظيفة الحالية أو الوظائف المستجدة أو تطوير أداء الموظف وقدراته في أداء هذه المهام، بما يحقق للمنشأة المزيد من الكفاءة الإقتصادية.

في تقديم منتجاتها أو خدماتها ويرسخ عوامل الإستقرار الوظيفي ويحد من معدلات الغياب ودوران العمل والحوادث المهنية بها، ويعزز قدراتها على المنافسة فضلا عن المردودات الاجتماعية خاصة من حيث رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة.

ويرجع زيادة أهمية الاستثمار في التدريب من الناحية العملية إلى العوامل التالية:³

¹مدحت محمد أبو النصر ، إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2008 ، ص 58.

² Edwin B, Flippo ,principles of personnel management 4th, 3 ، New York ، usa, Moraw hill compagnon, 1976, p 3.

³محمود عبد اللطيف موسى ؛ قياس العائد من الإستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2012، ص113.

- استمرار الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل.
- يستهدف التدريب إكساب الأفراد المعلومات والمعارف والمهارات بما يتناسب مع التغيير المنشود سواء في مهام الوظيفة الحالية أو الوظائف المستقبلية أو تطوير أداء الموظف وقدراته في أداء هذه المهام، بما يحقق للمنشأة المزيد من الكفاءة الإقتصادية في تقديم منتجاتها أو خدماتها ويرسخ عوامل الاستقرار الوظيفي ويحد من معدلات الغياب ودوران العمل والحوادث المهنية بها، ويعزز قدراتها على المنافسة فضلا عن المردودات الإجتماعية خاصة من حيث رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة.
- تزايد عدد الباحثين عن عمل من الموارد البشرية الوطنية سواء من مخرجات التعلية أو غيرها من الفئات القادرة على العمل، ويزيد التدريب والتأهيل من فرص حصول الأشخاص على الوظائف.
- التوجه نحو إحلال العمالة الوطنية وحل العمالة الوافدة، مع الحفاظ في ذات الوقت على مستوى التشغيل الذي يتطلب مهارات مقارنة لما اتسمت به العمالة الوافدة.
- الحاجة الماسة لمواكبة التطورات المستحدثة في تكنولوجيا الإنتاج وتحسين أداء الخدمات بأنماط جديدة.

- الحاجة لمواكبة المتغيرات المستمرة في الإدارة عند ممارسة الوظيفة، وعلى رأس العمل طول فترة الخدمة.
- التنافس المتزايد بين المنشآت -خاصة مع تحرير التجارة- على اجتذاب أكبر حصة في السوق أو على الأقل الحفاظ على المستوى الحالي دون نقصان مما يتطلب التحسين المستمر للكفاءة الإقتصادية.

وعلى ضوء هذه الأهمية تغير مفهوم الإنفاق على التدريب من كونه مجرد مصروفات

أو تكاليف لأداء الأعمال ليصبح استثمارا لا تقل أهميته إن لم تتجاوز أهمية الإستثمار في الرؤوس الرأسمالية، إستنادا إلى ما يدره من عائد واضح يتمثل في إنتاجية أعلى تؤدي إلى زيادة الربح وسلوك وظيفي أفضل طالما كان ملبيا للأهداف وطالما وفرت له المقومات الضرورية لإحداث فعاليته.

وتجدر الإشارة إلى أن أهمية الاستثمار في التدريب لا تختلف باختلاف حجم ونوعية المنشآت فهو ضرورة للمنشآت الكبيرة وأيضاً للمنشآت الصغيرة خاصة وأن هذه النوعية من المنشآت تعاني من مشكلات إدارية وتسويقية يمكن للتدريب حلها، كما أن التدريب له أهميته للمنشآت الإنتاجية وأيضاً للمنشآت الخدمية لتحقيق ذات الأهداف، وفي داخل المنشأة الواحدة فإن التدريب ضرورة لمختلف نوعيات الأعمال لتنمية الأداء في مختلف مجالات العمل الإداري والفني والتخصصي. ويجب التنويه بوضوح إلى أن الناتج المحلي للمنشأة هو محصلة أداء القوى العاملة بها، ويشكل مجموع هذا الناتج في كافة المنشآت الناتج المحلي الإجمالي للإقتصاد الوطني، ومع تحسين أداء القوى العاملة من خلال التدريب فإن الأمر ينعكس في النهاية على المؤسسة بزيادة هذا الناتج.¹

ثانياً- نماذج قياس العائد من الإستثمار في التدريب: هناك عدة طرق و نماذج لقياس العائد من الإستثمار في التدريب من أبرزها:²

1- نموذج المنفعة والتكلفة (The Cost-Benefit Model):

أحد الوسائل المستخدمة لتقويم التدريب وتحسين العائد من الإستثمار، يتضمن مقارنة منافع التدريب بالتكاليف المترتبة، حيث يتم حساب تكاليف التدريب وأهم بنودها تكاليف الوحدة المعنية بالتدريب للمؤسسة، وتكاليف البرنامج التدريبي، وتكاليف المتدرب، وتكاليف الفرص البديلة، نظير غيابه عن العمل لحضور التدريب (مثل نقص حجم العمل أو حجم الإنتاج)، ومقارنة هذه التكلفة بالعائد الحادث.

¹ محمود عبد اللطيف موسى؛ مرجع سبق ذكره، ص114

والمتوقع من التدريب عن طريق قياس المؤشرات الممكن قياسها مثل حجم المبيعات والإنتاجية ووقت الإنجاز والتوفير في تكاليف التشغيل والصيانة والتوفير نتيجة الإقلال من الحوادث وأيام الغياب وغيرها. وذلك باستخدام النسبة التالية حسب (Phillips) العائد من الإستثمار كما يلي:

نسبة المعرفة والتكاليف = منافع التدريب / تكاليف التدريب

فعندما ما تكون نسبة المنفعة والتكاليف تساوي واحد، فهذا يعني أن المنفعة تساوي التكاليف، فعندما تكون النسبة أكبر من الواحد فهذا يعني أن التدريب له جدوى، حيث أن إيرادات التدريب على من تكلفته.

ب- العائد من الإستثمار من التدريب في أي برنامج (Roi): ويتم حسابه من خلال المعادلة التالية:

$$\frac{\text{فوائد البرنامج - تكاليفه}}{\text{تكاليف البرنامج}} \quad \text{أو بمعنى آخر} \quad \frac{\text{الوفرات المحققة}}{\text{تكاليف البرنامج}}$$

ب- تقييم الإستثمار في التدريب: من خلال حساب فترة إستيراد العائد على النحو التالي:

$$\frac{\text{اجمالي الاستثمار في التدريب}}{\text{المدخرات السنوية}}$$

المقارنات في الأداء التنظيمي والأداء الوظيفي قبل وبعد التدريب: ويتم من خلال هذه الطريقة ومن واقع السجلات والتقارير المتاحة في المؤسسة التعرف على مدى التغير الحادث سواء بالنسبة للمؤسسة (في مؤشرات الأداء التنظيمي)، أو الأفراد الذين تم تدريبهم (وفقا لتقارير وسجلات أدائهم وسلوكهم الوظيفي) من خلال المقارنة بين هذه المؤشرات قبل وبعد التدريب على أن يؤخذ في الاعتبار أن تتم المقارنة أكثر من مرة وبعد فترات دورية من التدريب.

ج- مقارنة المتدربين بنظراتهم الذين لم يتلقوا التدريب: ويتم ذلك بمقارنة مستويات الأداء لمن تلقوا التدريب وبمجموعة أخرى متشابهة في نفس الوظائف لمن تتلقى التدريب.

ثالثا - الشروط الأساسية لضمان فعالية التدريب: وتتمثل في الآتي:¹

- انطلاق التدريب من رؤية إستراتيجية بين أهدافه وفعالته وبين أهدافه واستراتيجيات المؤسسة واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية .

- ترك مساحة كافية لتفعيل برامج التنمية الذاتية وتوفير مقوماتها من طرف المؤسسة وإدماج التقنيات الحديثة والسائدة في المؤسسة .

- تطوير تقنيات التدريب واستثمار تقنيات المعلومات والاتصالات المتطورة في تخطيط وتنفيذ التدريب.

- توفير الضمانات والمقومات الصحيحة لتحقيق العائد المستهدف من التدريب باعتباره استثمار مستقبلي.

- حصر مراكز ومؤسسات التدريب الخارجية الوطنية والأجنبية وتقويم قدراتها وإمكانياتها وتحديد معايير المفاضلة بينهما عند إيفاد المتدربين لحضور برامجها.

- توفير مجموعة من المدربين المحترفين وتنمية أساليب التدريب التدريبية تتماشى مع ظروف المؤسسة.

¹ منال طلعت محمود؛ أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص ص273-274.

- ضرورة توافق أنشطة التدريب مع مراحل التقدم الوظيفي.

رابعا: أهمية التدريب

إن التعرف على أهداف التدريب تدلنا على تلك الأهمية التي أعطيت ولا تزال لهذا العنصر المهم في تنمية الموارد البشرية، ومن الطبيعي إثارة التساؤلات حول جدوى التدريب نظرا لما تخصص له من إمكانيات مادية و بشرية في المنظمات. و لكن هذا الاتجاه بحد ذاته يتضمن الإجابة على هذه التساؤلات، إذ لولا أهمية التدريب كأحد أسس تنمية الموارد البشرية للمنظمة لما عملت المنظمات على إنشاء إدارات متخصصة به، ووفرت لها العناصر

المادية و البشرية لتحقيق أهدافها، ويمكن توضيح أهمية التدريب من خلال العناصر التالية:¹
 - تحسين أداء الفرد: و يعكس ذلك في زيادة كمية إنتاجه وتحسين جودته بأدنى تكلفة، وأقل جهد، وفي أقصر وقت.

- مواكبة التطورات التكنولوجية و التنظيمية: فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار استعمال الآلات الحديثة و المعقدة، مما يوجب على المنظمات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الأجهزة الحديثة. أما التطورات التنظيمية الحديثة فقد دفعت المنظمات إلى تدريب موظفيها ليتمكنوا من مواكبة واستيعاب التنظيم والحديث.

- تقليل الحاجة إلى الإشراف: فالعامل المدرب الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع إنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من رؤسائه، وبذلك يوفر وقتهم ويجعلهم يتفرغون للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المنظمة. وهذا نقيض حال العامل غير المدرب، فهو يظل في حاجة إلى توجيه دائم ورقابة مستمرة من قبل رؤسائه، وبذلك يعمل على إضاعة أوقاتهم في أمور كان يمكن استغلالها في نشاطات أخرى.

¹ محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2004، ص ص 101-102

- تحسين خدمات المنظمة: وكذلك طريقة تقديم السلع التي تنتجها و تعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بين المنظمة و عملائها.

- تخفيض نسبة حوادث العمل: فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل وبين العمال المدربين أقل بكثير منها بين العمال غير المدربين، وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنظمة في معالجة عمالها وأدى ذلك إلى زيادة إنتاجها و بالتالي زيادة مبيعاتها وأرباحها. - تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة: وإكسابها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع، فالعامل المدرب يقوم بإدارة عمله على أكمل وجه ممكن، مما يؤدي إلى زيادة رضا الإدارة عن إنتاجه فيدفعها ذلك إلى مكافأته، إما بزيادة الراتب أو إتاحة مزايا أخرى، وهكذا يتم حفز العمال لرضاهم عن المنظمة وشعورهم بأنهم جزء منها، فيقل احتمال ترك العمل و الانتقال إلى منظمة أخرى، كما أنهم يقومون بالدفاع عن منظماتهم في أوساط المجتمع.

المطلب الثاني: الإستثمار في التعليم

أولاً: تعريف التعليم و الاستثمار فيه

1- تعريف التعليم :

التعليم اصطلاحاً هو كل ما يطرأ على سلوك الفرد بفضل اكتساب أنماط إداكية ولغوية وحركية وعقلية تنمي الخبرات التي تزيد من كفاءة على التعامل مع العالم الخارجي، والتي تظهر ن خلال زيادة قدرة الفرد على تحقيق احتياجاته ومتطلباته، كما يقصد به تلك المعارف التي يتحصل عليها الفرد منذ ولادته إلى أن يموت، وهو ما ينعكس على تصرفاته في الحيات اليومية.¹

¹ ياغي محمد عبد الفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة فهد بن عبد العزيز، السعودية، 2003 ، ص 8

وقد أدت التطورات في المفاهيم ولاسيما بعد ظهور نظرية رأس المال البشري إلى تطور النظرة إلى التعليم، بحيث أصبح يعرف على أنه نشاط اقتصادي عقلائي سلوكي يستهدف يتم بعيدا عن العشوائية والتجربة والخطأ، لأنه يسعى لتنمية وزيادة المعلومات والمهارات والاتجاهات التي يحملها الفرد التعليم بمفهومه الواسع هو العنصر الأساسي في تكوين الفرد وتشكيل الفكر وتحديد السلوك، وهو دعامة أساسية في كل المجتمعات، حيث أن رقي الشعوب ونموها يقاس بنوعية ومضمون برامجها التعليمية وفعالية تكوينها، ومدى ملائمة نظم التعليم فيها لقيمتها الأصلية وتطلعاتها المعاصرة.¹

2- الاستثمار في التعليم

لقد كانت النظرة إلى التعليم قديما خاصة من جانب معظم الاقتصاديين على أنه مجرد خدمة تقدم للأفراد دون انتظار عائد من ورائها ومن هنا جاءت النظرة إلى التعليم على أنه استهلاك لا عائد كبير منه في حين كانت النظرة إلى الإنفاق على بناء المصانع واستصلاح الأراضي وغيرها من الأمور المادية على أنها استثمار في جملته نظرا لسرعة العائد منه وضخامته في معظم الأحيان ومن هنا توجهت معظم الميزانيات في الماضي إلى القطاعات المادية وأهمل التعليم إهمالا كبيرا.²

ومع مرور الزمن أخذت الدراسات تتناول مدى أهمية التعليم في الاقتصاد وكذا محاولة قياس مدى إسهام التعليم في النمو الاقتصادي، أو قياس مدى أهميته بالنسبة للأفراد من خلال المقارنة بين تكلفة التعليم والمكاسب المادية المتوقعة في المستقبل بالنسبة للفرد المتعلم، ومن هنا تحولت النظرة إلى التعليم فبالإضافة إلى كونه خدمة استهلاكية فهو يعد استثمارا للموارد البشرية و رأس مال بكل المقاييس الاقتصادية.³

¹ محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة 2، مصر، 2004، ص 45

² محمود عباس عابدين، نفس المرجع، ص 45

³ عبد الفتاح الخوجا، مستقبل التعليم الحديث، دار المستقبل، الأردن، 2001، ص ص 25-2

ثانيا- مزايا التعليم كاستهلاك ومزاياه كاستثمار¹:

يوجد ثلاث أنواع من الاستهلاك الحقيقي، (استهلاك يشبع رغبات المستهلك، استهلاك يدعم القدرات واستهلاك يمزج بين النوعين السابقين وهو معظم الأنشطة أو معظم ما ينفق على تعليم الإنسان وينمي قدراته مثل الأنشطة التالية: التعليم النظامي، التدريب سواء كان في المصنع أو في المزرعة أو المكتب) ويعتبر التعليم النوع الثالث للاستهلاك، وهو كما أكده شولتز، فإن التعليم استهلاك له قيمة في حد ذاته، من جانب أن له عائدا اقتصاديا على الفرد والمجتمع، فهو ذو آثار إيجابية كثيرة في سلوك الفرد.

1- مزايا التعليم كاستهلاك:

التعليم له عدة مزايا كاستهلاك يمكن تلخيصها فيما يلي:

- سلعة استهلاكية معمرة
- استهلاك له تأثير في أنماط الاستهلاك الأخرى
- يسمح للعامل بحل مشاكل أعقد
- يساهم في تغيير طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد، حيث تزداد فرص العمل بزيادة التعليم،
- يقل الجهد العضلي بينما يزداد الجهد الذهني.
- له قيمة نظرا لتأثيره في شخصية الإنسان، ويمنحه الثقافة والمعرفة، بصرف النظر عن العائدين الاجتماعي والثقافي.

¹ يسرية مغازي شعير، اقتصاديات التعليم ومحاولة لقياس العائد الاقتصادي من التعليم الجامعي في مصر، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر، 1982، ص ص 27، 28.

- مزايا التعليم كاستثمار:

- من بين عناصر الإنتاج، نجد العمل أو القدرة التنظيمية التي تؤدي إلى تحسين هذه العناصر عن طريق التعليم بالمعنى الواسع، الذي يشمل التدريب فالتعليم كاستثمار يؤدي إلى:
- جعل الفرد أكثر حماسا ورغبة في الاختراع والابتكار.
- يساعد على تقسيم العمل واستخدام التكنولوجيا .
- يساعد على إمكانية اكتشاف التكنولوجيا بدون تأخير .
- يساعد ويحفز الاقتصاد الوطني و الدولي على تصدير العمل والمنظمين .
- يسمح بزيادة مزايا التوليف بين عناصر الإنتاج، والمقارنة بين باقي العناصر التي تستخدم عناصر بشرية أقل كفاءة.

ثالثا: أهمية ربط التعليم بسوق العمل:

بناء على ما سبق يتبين أن التعليم يخدم غرضا مزدوجا، فهو يركز على زاويتين فهو استثمار من حيث قيامه بإعداد القوى البشرية اللازمة لعمليات الإنتاج، وهو استهلاك من حيث إشباعه لحاجات الأفراد. لذلك من المفترض أن يكون التعليم الجيد في سلم أولويات المجتمع والدولة لأنه أساس تنمية وتطوير المجتمع ولتحقيق ذلك يجب أن يكون للتعليم دور هام في إشباع احتياجات الدولة والمجتمع ليحظى بالأهمية ويتربع في مقدمة سلم الأولويات ويحظى بالدعم والرعاية الكاملة ويستوجب ربط التعليم بسوق العمل في جميع مراحلها من المدارس وحتى الجامعات.

لأن أهم نتائج عدم الاهتمام بالتعليم هو أن معظم خريجي الجامعات لا يجدون ثمرة جيدة وملموسة للتعليم ويخرجون إلى رصيف البطالة والبحث عن العمل ويتزاحمون في أماكن محددة وبقية

مجالات العمل الأخرى تجدها فارغة ويتحكم فيها مجموعة بسيطة من المتخصصين الذين لا يستطيعون تغطية احتياج الدولة والمجتمع لتلك التخصصات فتتخفف الجودة ويرتفع سعر تلك التخصصات والخدمات الناتجة منها.

ولتحقيق التكامل وتوحيد مسار التعليم وسوق العمل بما يؤدي إلى تطوير التعليم وتطوير

سوق العمل يجب الأخذ بالنقاط التالية:¹

- وجوبية التحفيز في جميع المراحل الدراسية.
- التطبيق العملي.
- تنظيم التوزيع بحسب الاحتياج.
- تحفيز مسارات التعليم لتغطية الاحتياج.
- وجوبية ربط جميع الوزارات والمؤسسات بما يوازئها من كليات الجامعات.
- تصحيح نظام القبول في الجامعات.
- تحديث مناهج التعليم وتطوير سوق العمل.
- تطوير البحث العلمي في الواقع العملي.

¹ عبد الرحمن علي الزبيب : أهمية ربط التعليم بسوق العمل لتطويرهما معاً ، 2018 . مجلة الصحافة نت 24 . على الموقع

<https://www.yemen.yt/news1395779.html>

المطلب الثالث: تحديات سوق العمل

أولا: تحديات سوق العمل في الجزائر:

يواجه "سوق العمل" اليوم في الجزائر ثلاثة تحديات قد تؤدي إلى توترات اقتصادية واجتماعية محتملة، يمكن حصرها في ما يلي : تحدي تدهور نوعية الشغل الذي يبقى هاجسا بالنسبة لكل الاقتصاديات المتطورة و غير المتطورة و هذا ما دفع المنظمة العالمية للشغل سنة 2000 إلى إطلاق مبادرة لمكافحة العمل غير اللائق، تحدي الدينامية القوية للقطاع غير الرسمي في البلدان السائرة في طريق النمو و محاولات اجتثائه التي لم تعط أية نتيجة ملموسة إلى يومنا هذا، إضافة إلى تحدي قابلية التشغيل لدى الشباب التي أصبحت معضلة عالمية سواء بالنسبة للاقتصاديات المتطورة أو النامية.

أطلقت العديد من المنظمات الدولية برامج لتشغيل الشباب ورد ذكر بعض منها في تقرير حول الشباب في العالم الصادر سنة 2005 عن هيئة الأمم المتحدة (دائرة الشؤون الاقتصادية و الاجتماعية UNDESA)¹ ، و الذي اقترح توصيات بقيت حبرا على ورق في العديد من البلدان. و من جهتها، اقترحت المنظمة العالمية للشغل OIT بمساندة من هيئة الأمم المتحدة و البنك الدولي إستراتيجية شاملة لإخراج الشباب من حالة المشاشة، و لكنّ 21 دولة إفريقية فقط سجلت نفسها ضمن هذا البرنامج إلى يومنا الحالي، و أطلق البنك الدولي في 2008 برنامجا جديدا لتشغيل الشباب في أفريقيا جاء بناء على التشخيص الدرامي حول الاندماج الفعلي لشباب إفريقيا في سيرورة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.²

¹United Nation, Département des affaires économiques et sociales, Rapport Mondial sur la jeunesse 2005, Washington

²World Bank, 2008. Youth Employment in Africa, Washington

لا يزال تحليل توجهات سوق العمل في الجزائر (و في أغلبية الدول) قائما على قاعدة منظومة المعلومات الإحصائية غير المتكاملة، لذا تبقى التحقيقات السنوية التي يجريها الديوان الوطني للإحصاء حول الشغل المصدر المقبول للمعطيات الإحصائية بالنسبة لنا لحد الساعة.¹

تمّ تفضيل مقارنة تحليلية جديدة لضبط تحليل سوق العمل بدقة و صرامة و موضوعية. فإذا كانت المقاربات الكلاسيكية تعتمد على تصنيف النشاط وفق مؤشر ثنائي هو الشغل و البطالة، فإن المحاولة المقترحة تستدعي إضافة مؤشر آخر هو العمل في القطاع غير الرسمي، و هذا في انتظار إدراج مؤشرات أخرى حول "مدة عقود العمل" و "الوقت المخصص للعمل" و التي ستسمح بالكشف عن نسب التشغيل الهش، دوفا تجنب الحديث عن "مستويات الأجور" المطبقة في الجزائر.²

تؤسس المقاربات الحديثة المتبناة من طرف المنظمة العالمية للشغل على مبدأ "العمل اللائق" سواء في القطاع الرسمي أو القطاع غير الرسمي، و يُبنى المرور إلى ذلك بالاعتماد على أربعة مؤشرات محبذة على المستوى العالمي على الأقل. أولى تلك المؤشرات يُعبّر عنها بـ"القدرة على الولوج للشغل" (مؤشر يترجمه المستوى الحقيقي للبطالة الذي يأخذ بالاعتبار عينه حالات "عدم تشجيع البطالة" المحدد بالعوائق السوسيوولوجية التي تقلص من النشاط النساء)، و يرتبط المؤشر الثاني بمقياس "الضمان الاجتماعي" الذي يتطلب هو الآخر التحديد الدقيق لأنه لا يعني فقط الانخراط في صندوق الضمان الاجتماعي CNAS، بل يتجاوز ذلك ليشمل "التعاضديات" التي تضمن هي الأخرى حماية اجتماعية للفلاحين

¹CNES, rapport sur le système d'informations statistiques en Algérie.

²التحقيقات التي كان الديوان الوطني للإحصاء يجريها حول " الأجور يم الغاؤها / توقيف العمل فيها منذ 1996.

مثلا، أو تضمن منح أخرى بإمكانها أن تغطي حالات البطالة الناتجة عن الظروف الجوية (للصيادين مثلا). أما بالنسبة للمؤشر الثالث، فالحماية الاجتماعية للعمال تستلزم أيضا إدراج أشكال أخرى للتضامن الموجودة ضمن "الأسرة" الجزائرية لأنه قد يكون من المشروع بالنسبة للمرأة أن لا تبحث عن "تأمين اجتماعي" لأن زوجها منخرط في نظام الحماية الاجتماعية و يضمن التغطية الاجتماعية لزوجته. في هذا الإطار يمثل "احترام الحقوق الأساسية" للعمال مؤشرا لنوعية العمل سواء في وجود عقد للعمل أو في غيابه، لأن العمال يتمتعون بحقوق معترف بها في التشريع الجزائري. آخر المؤشرات هو "الحوار الاجتماعي" الذي يسمح للعمال بالمساهمة الجماعية في حل نزاعات العمل حسب قوانين التشريع الجزائري. ينبغي الإشارة إلى أنّ استحداث "فروع نقابية" أو تعيين "ممثلين للعمال" في القطاع الخاص يبقى أحد الحقوق النادرة التواجد في الجزائر.¹

ثانيا :حجم العمالة غير الرسمية في الجزائر:

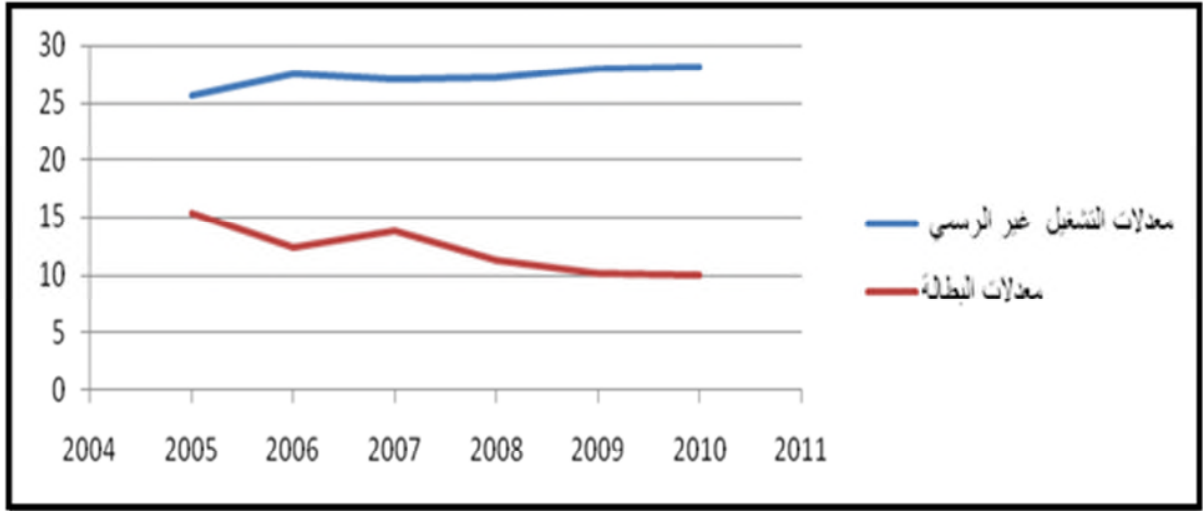
تعتبر نسبة التشغيل من بين المؤشرات الكمية التي لا يمكن الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال في تقييم أداء سوق العمل، وتسعى الهيئات الدولية والحكومات إلى إعداد تقارير دورية لتحديد حصيلة تقريبية لحجم العمالة في القطاعات غير الرسمية خاصة وأن هذه التقارير تتميز بنوع من

¹ Anker, A. et al. (2003), « La mesure du travail décent, un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », in *Revue internationale du travail*, vol. 142, n° 2, p. 159-193.

اللامصدقية كون الأنشطة الاقتصادية في القطاع غير الرسمي تتميز بالسرية والغموض وسنحاول من خلال ما يمي أن نتطرق إلى أهم النسب والمؤشرات المتعمقة بالظاهرة في الجزائر.

ويبين الشكل التالي مدى تطور نسبة التشغيل غير الرسمي:

الشكل رقم 2-4: تطور مستويات التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي



المصدر: التحقيقات السنوية حول العمل سنوات 2004 و 2011، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر.

من خلال استقراء بيانات الشكل السابق نلاحظ أن التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي في تطور مستمر وقد أصبح يشكل ما يقارب 30% من القوى العاملة لسنة 2010، كما نلاحظ أيضا التباين الكبير بين معدلات البطالة التي تتجه نحو الانخفاض غير أن نسب التشغيل في الاقتصاد غير الرسمي تتوجه بالمقابل نحو الارتفاع ويمكن القول أن القطاعات غير الرسمية قد لا تتأثر بعرض سوق العمل نتيجة لسعي الأفراد في تحقيق دخول مرتفعة مقارنة بالدخول التي يتحصلون عليها في الاقتصاد الرسمي.

ومن خلال الدراسات المتعمقة بظاهرة التشغيل غير الرسمي فإن زيادة نمو هذا الأخير الذي ارتفع بنسبة 4% خلال الفترة 1993 1998 صاحبه تزايداً في الطلب عمى اليد العاملة في القطاعات غير الرسمية، مما أدى إلى زيادة مناصب الشغل غير الرسمية بنسبة 8.11% في حين قدرت نسبة تزايداً مناصب الشغل الرسمية بـ 2.52% سنوياً خلال نفس الفترة، وعليه فالتشغيل غير الرسمي سمح بتعديل نسبة البطالة وخفضها بشكل كبير خاصة في سنة 2000 أين وصل معدل البطالة إلى حوالي 30% فإذا ما استبعدنا التشغيل غير الرسمي وقمنا بحساب معدل البطالة فإنه سيتجاوز 43%.¹

ويتمحور التشغيل غير الرسمي في الجزائر من خلال قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية إضافة إلى القطاعات التجارية والخدمية وبشكل ضيق من خلال النشاطات الصناعية التي وفرت مجتمعة خلال 2004 ما يقارب 053300 منصب شغل، كما تنتشر في سوق العمل الجزائري ظاهرة التداخل بين الأسواق الرسمية وغير الرسمية، بحيث نجد في الكثير من الوظائف أن العاملين في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية يزاولون وظائف في السوق غير الرسمي من خلال الأنشطة التجارية التي يزاولونها بالموازاة مع وظائفهم الرسمية.²

وعلى صعيد آخر، أشار الديوان الوطني للإحصائيات (2018) إلى ما يلي:³

– أن اليد العاملة النشيطة بلغت 12,426 مليون شخص في ابريل 2018 (مقابل 12,298 مليون شخص في سبتمبر 2017). للإشارة فإن اليد العاملة النشيطة (القوة العاملة) تمثل مجموع الأشخاص الذين بلغوا سن العمل القانوني و المتاحين في سوق العمل سواء تحصلوا على عمل أو في وضعية بطالة.

¹ حياة برحون، الإقتصاد غير الرسمي وأثره عمى اقتصاديات الدول النامية، مذكرة ماجستير، جامعة بومرداس، 2009/2010، ص 137.

² رشيدة حمودة، استراتيجيات إدارة الإقتصاد غير الرسمي في ظل التخطيط للتنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف، 2011/2012، ص 252-253.


³ التحقيقات السنوية حول العمل 2018، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر

- تميز سوق العمل في ابريل 2018 بارتفاع حجم اليد العاملة النشيطة مقارنة بسبتمبر 2017 بقدر ايجابي بلغ 128.000 شخص .
- أما فيما يخص عدد السكان المشتغلين (الأشخاص الذين يجوزون على عمل), فانه قدر بـ 11,048 مليون شخص في ابريل الفارط (مقابل 10,858 مليون شخص في سبتمبر 2017).

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل عدة مفاهيم وخصائص مست سوق العمل، العمالة المعرفية و سوق العمل المعرفي وكذلك إنتاجية العمل المعرفي. كما خصصنا المبحث الثالث للاستثمار في التعليم والتدريب. ومن الواضح أن العلاقة بين العمل والتعليم هي علاقة طردية؛ أي: كلما زاد التعليم زادت معه فرص العمل المناسبة، وأن أهم مخرجات التعليم تكمن في عدة محاور أهمها الوضع الاجتماعي والتأثير في المجتمع؛ فكلما زاد معدل التعليم والمعرفة انعكس ذلك على المهارات الاجتماعية والاتصال الخاصة بالشخص مع المجتمع من مثل حل المشكلات وتوقعها، وإدارة الأزمات، وصناعة القرارات، والتأثير في الآخرين، وغيرها من المهارات؛ هذا بالإضافة إلى أهمية امتلاك الموهبة الشخصية؛ لأنها أساس النجاح مع العمل والتعليم لإيجاد مكانة متميزة في سوق العمل.

وكما تطرقنا في المطلب الأخير من المبحث الثالث إلى التحديات التي تواجه سوق العمل في ظل اقتصاد المعرفة الذي عرضنا فيه تحديات سوق العمل في الجزائر، ولعل هذا الأخير حظي بالعديد من الأبحاث والدراسات. وفي هذا الصدد يعالج الفصل الموالي إشكالية الاستثمار في رأس المال البشري داخل الجامعة ودور هذه الأخيرة في تنمية وتحسين مستوى التدريس و المدرسين وهذا من خلال معالجة المعطيات التي تحصلن عليها في الاستبيان الذي جاوب عليه مجموعة من الأساتذة الجامعيين.



الفصل الثالث
الدراسة الميدانية
- جامعة تيارت -

مقدمة الفصل :

تضمنت الخطة الإستراتيجية للتعليم العالي في الجزائر رؤية تقوم على إيجاد نظام تربوي-ذي جودة عالية قادر على تخريج كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في مختلف حقول المعرفة تلي الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل بم يتواءم مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، كما تضمنت الأهداف العامة لهذه الإستراتيجية ضرورة تحسين نوعية التعليم العالي ومدى مواءمته لمتطلبات سوق العمل بوضع معايير وأسس للاعتماد وضبط الجودة تطبق على مؤسسات التعليم العالي كافة وتتطابق والمعايير الدولية فكان لا بد من إيجاد آليات ووسائل تستطيع من خلالها الدولة ومؤسساتها المعنية تقييم مخرجات التعليم العالي بهدف قياس مدى تأثير العمليات التي تجري على مدخلات ذلك التعليم في مؤسسات التعليم العالي، ولعل أهم هذه المدخلات هو الاستثمار في رأس المال البشري، وسنحاول في هذا الفصل اختبار مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري لتلبية متطلبات سوق العمل وذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي في الجزائر

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: المؤشرات الكمية والنوعية لنظام التعليم العالي في الجزائر

المطلب الأول: المؤشرات الكمية والنوعية لعدد الطلبة

إن التزايد السريع لتعداد الطلبة الجزائريين في السنوات الأخيرة والركود الذي عرفه سوق العمل وتطور تركيبة الشعب في البكالوريا، جعل عدد المسجلين في الاختصاصات العلمية والتكنولوجية ينخفض غير أن هذا لا يدفعنا إلى إعادة النظر وبشكل مطلق، في الأرقام التي تعبر عن هذا التوجه العلمي والتكنولوجي والتي هي في إرتفاع متواصل.

من خلال البيانات المقدمة من طرف وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر تبين مايلي:¹

- أن عدد الطلبة يتزايد من سنة لأخرى، وهذا راجع إلى سياسة الدولة التي تسعى إلى تركيز اهتمامها بالتعليم لاسيما التعليم العالي وهذا لكونه يتمتع بأهمية قصوى في مساهمته في بناء المجتمع وإنعاش الاقتصاد الوطني، وكذلك لكون التعليم العالي أصبح ضروريا في العصر الحالي، وزيادة على ذلك انتشار الجامعات والمعاهد تقريبا في جل أنحاء الوطن، حيث نلاحظ ارتفاع كبير عدد الطلبة المسجلين في التدرج خاصة في الفترة ما بين 2008 و 2015، في حين نلاحظ أن نسبة التطور انخفضت في ذات الفترة بالنسبة لعدد الطلبة المسجلين فيما بعد التدرج على غرار الفترة 2003-2008.

- أن عدد الخريجين من جامعات التعليم العالي يبقى غير متكافئ مع الأعداد الهائلة الملتحقة بها. ، فرغم زيادة الخريجين خلال الفترة /2009-2015، إلا أن النسب مقارنة بعدد السجلين تبقى ضعيفة فهي لم تتجاوز ربع المسجلين خلال - الفترة التي وردت فيها الدراسة إلا في السنة الجامعية 2012/2013.

المطلب الثاني: المؤشرات الكمية والنوعية لهيئة التدريس

إن السنة الجامعية 1962-1963 كانت أول سنة جامعية في الجزائر المستقلة، والتي بالرغم من عدد الجامعيين المتمدرسين قبل ذلك لا يزيد عن 500 طالب و هياكل موروثة لا تستوعب أكثر من 600 طالب إلا أنها ضمنت دخول ما يقارب 3000 طالب في ذلك الموسم الإستعجالي، وبالرغم من الجهد المبذول في التأطير لم يجد الموسم أكثر من 82 مدرسا جزائريا لا يزيد عدد الأساتذة من بينهم عن التسعة وأستاذ محاضر واحد لا غير، ليوزع الباقي عن 15 أستاذ مساعدا 54 أستاذ فنيا، مما اضطرت السلطة لجلب 258 مدرسا أجنبيا متعاوناً، أي بنسبة تزيد عن 68%.

بعد الإصلاح الجامعي سنة 1971 ، زاد الارتفاع في عدد الطلبة بنسبة 28 % ونسبة 89 % في تعداد 1999 وصل إلى 372.000 طالب بعد أن كان موسم / الأساتذة، فإذا كان عدد الطلبة في موسم 1998-2012 بلغ 1.314.000 طالب / 1962/1963 لا يزيد عن 2725 طالب، فإنه في موسم 2011 يؤطّرهم أكثر من 45000 أستاذ من بينهم 9000 في رتبة الأستاذية، بعد أن كان العدد الإجمالي لا يزيد عن 340 أستاذ سنة 1962.¹

تعتبر مسألة التأطير من بين العوامل التي أدت إلى ضعف جودة التعليم العالي في الجزائر، والذي يمكن إرجاعه إلى عدة عوامل منها:²

- ارتفاع عدد ساعات التدريس الأسبوعية، فقد عرفت حصص الأعمال الموجهة تقليصاً في حجمها الساعي من (120) دقيقة إلى (90) دقيقة، وبهذا يزيد العبء البيداغوجي على المعيد والأستاذ

¹ محمد عطلاوي، جودة التعليم العالي في ظل إقتصاد المعرفة دراسة حالة الجزائر(2000-2014) مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر 3 ، 2014-2015- ص ص 111-112

² المرجع السابق، ص ص 2014-2015.

المساعد وهو مكلف بتغطية ستة أفواج بدلا من أربعة أسبوعيا، أي تسعة ساعات أسبوعيا، وهذا من شأنه أن يضعف من نوعية التأطير في حد ذاته.

- تعتبر ظاهرة العنف مع مطلع 1992 من بين جملة الأسباب الرئيسية للتسرب الذي عرفه قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، ليس على صعيد المتعاونين الأجانب فحسب، بل كان هناك نزيف خطير في سلك الأساتذة الجزائريين.

- توجه الكثير من الأساتذة الأكفاء لشغل وظائف عليا، في مختلف المستويات والقطاعات الرئيسية، والتهرب من العمل البيداغوجي لأسباب عدم التحكم في لغة التدريس.

من بيانات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر نلاحظ التباين والتنوع الكبير في الأساتذة مع الزيادة العددية خلال كل فترة، فبعد أن كان العدد 1963 حوالي 298 أستاذ من بينهم 66 أستاذ التعليم العالي، حيث نلاحظ ارتفاع / الإجمالي موسم 1962 العدد من موسم جامعي إلى آخر، والملاحظ أن ارتفاع عدد الأساتذة المساعدين صنف (أ) وصنف (ب) خلال الفترة الممتدة من 2009 إلى 2015 وهذا ما يعكس سياسة التوظيف الخارجي في قطاع التعليم العالي في الجزائر، كما ان ارتفاع عدد أساتذة التعليم العالي من سنة إلى أخرى وهذا ما يدل على أن الهيئة التدريسية أصبحت ذات خبرة ومكونة تكوين نوعي على خلاف السنوات الأولى من الإستقلال، كما نلاحظ انخفاض في عدد الأساتذة المهندسين من سنة إلى أخرى خلال الفترة 2004 - 2009 إلى أن يصل عدد ضئيل جدا مقارنة بالحجم الكلي لعدد الهيئة التدريسية وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2011 إلى غاية 2016 .

المطلب الثالث: الموارد المالية الموجهة قطاع التعليم العالي والبحث العلمي

ظهر جليا في سياسة الحكومة أنها تركز على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، هذا من خلال زيادة المبالغ من سنة لأخرى، فقد بلغت قيمة ميزانية القطاع من ميزانية الدولة لعام 2017 ما يعادل 310.791.629.000 دج، وتفسر هذه الزيادات المستمرة في الإعتمادات الموجهة للتعليم العالي في العشرية الأخيرة ب: ¹

- ارتفاع أجور العمال والهيئات التي تشكل الجزء الأكبر من ميزانية القطاع.
- ارتفاع عدد الطلبة المقيمين مما ينجم عنه زيادة النفقات المخصصة للخدمات الجامعية.
- ارتفاع عدد المسجلين في الجامعات الذي شهد تطور كبيرا لأنه يمثل عنصر أساسي لارتفاع النفقات.
- زيادة عدد المرافق الجامعية.

- موارد مالية موجهة للبحث العلمي: يعد البحث العلمي الفارق بين التقدم والتخلف والإنفاق عليه وتوفير جميع متطلباته أكثر من ضرورة، رغم ذلك لم تعطي السلطات أهمية البحث إلى غاية 1970 ، فقبل هذا التاريخ لم تكن علاقة واضحة بين الجامعة والبحث العلمي مع الجهود التنموي الذي تبنته حيث بلغت نسبة الإنفاق عليه ضئيلة مقارنة بالقطاعات الأخرى، مقابل الدول المتقدمة كاليابان، والولايات المتحدة الأمريكية، ألمانيا وفرنسا حوالي 2.9%، 2.7%، 2.3%، 2.24% على التوالي من الناتج الإجمالي للبحوث العلمية، كما أنه في سنة 1989، تم رفع نسبة الإنفاق على البحث العلمي بنسبة 1% من إجمالي الدخل الوطني الخام، وهذا بموجب - مرسوم وزاري رقم 98-244 وكذلك في سنة 2000 بقيت نسبة الإنفاق على البحث العلمي ضئيلة بالنسبة للناتج الداخلي الخام حيث ارتفعت من 0.2% إلى 1% خلال سنة 2000

¹ حرنان نجوى، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي: دراسة عنية من الجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، جامعة بسكرة 2013-2014، ص ص 172-173

رغم هذه إلا أنها تبقى قليلة نتيجة لعدم وجود إستراتيجية واضحة المعالم لمسيرة البحث العلمي يتم التقييم بها إداريا وعلميا.

إن قطاع التعليم العالي يعتمد في تمويله على النفقات التي تقدمها الدولة، وهذا وفق الميزانية تمنحها الدولة حسب نوعية القطاعات واحتياجاتها وكذا لأهميتها. حيث سجلت إرتفاع لها بنسبة % 6.79 سنة 2011 بعدما كانت منخفضة في سنة 2000 بنسبة % 4.66 ثم انخفضت مجددا في السنوات الموالية، وعلى العموم تعتبر النسب متقاربة نوعا ما وهذا بفارق 2%.

كما استفاد قطاع البحث العلمي زيادة على هذه المخصصات، من برامج هامة ففي إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)، منح القسم المتعلق بالبحث العلمي أهمية كبرى حيث خصص له حوالي 12,38 مليار دينار جزائري، وأما في إطار برنامج التنمية الخماسي (2010 - 2014) خصصت له حوالي 100 مليار دينار جزائري، إلا أنه ورغم ارتفاع الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي والتي تطورت عما كانت عليه في السنوات الماضية، تبقى قليلة وغير كافية، فنسبة 1% لا تستجيب للمعايير العالمية حيث المعدل العام الدولي يبلغ 3%، وأما في بعض الدول مثل سنغافورة وكوريا الجنوبية يتراوح ما بين 4% و 4,3%، كما أن الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي في الجزائر تعاني من التسيير البيروقراطي للإدارة التي تأخذ أكثر من 60% من الميزانية المخصصة للبحث العلمي¹.

¹ <https://www.cg.gov.dz/psre/bilan-psre-htm> على الموقع، رئاسة الحكومة، رئاسة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

تمت الدراسة الميدانية وفقا لمجموعة من الإجراءات في حدود الإمكانيات والقدرات البحثية، والتي يمكن توضيح أهمها في الآتي:

المطلب الأول: تحديد مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من أساتذة الهيئة التدريسية في جامعة ابن خلدون بتيارت بلغ عددهم 132 ، وهم ينحدرون من مختلف الكليات.

و حسب إحصائيات السنة الدراسية 2017-2018 فان الجامعة تضم:

أكثر من 248 30 طالبا

أكثر من 166 طالب أجنبي يمثلون 0.54% من إجمالي عدد الطلاب

أكثر من 1675 موظف بدوام كامل وبدوام جزئي

أكثر من 698 موظف إداري وموظف دعم

أكثر من 20 قسم

ما يقارب 115 منهج دراسي

البكالوريوس والماجستير في 10 مجالات مختلفة

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات

تركز هذه الدراسة على واحد من أهم الموضوعات التي تخص جميع المؤسسات بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة، ألا وهي مدى مساهمة الإستثمار في رأس المال البشري لتلبية متطلبات سوق العمل ، و ذلك من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي تحقق هذه الغاية، لأن المشكلة تكمن في صعوبة التعامل مع إدارة اللاملموسات والتوجهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية وإصرارها على

العمل وفق التوجه الإنتاجي بعيدا عن اعتبار المورد البشري المحرك الرئيس للأداء الجيد المسبوق بمعرفة احتياجاتهم ورغباتهم، خاصة أن جميع الدراسات أكدت على أن المورد البشري هو المحرك الرئيسي لصنع الفارق من خلال تعليمه وتكوينه.

وعليه سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى توضيح مختلف الأدوات المستخدمة لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة، والتي تمثلت أساسا في الاستبيان الذي هو وسيلة لجمع البيانات اللازمة للتحقق من فرضيات المشكلة قيد الدراسة، أو للإجابة عن فرضيات البحث، لذلك تم إعداد استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة، ومن تم تقديم هذا الإستبيان إلى عينة الدراسة، للإجابة على الأسئلة التي احتوها، ويتضمن الاستبيان المعلومات الشخصية متبوعة بثلاثة محاور أساسية.

-المعلومات الشخصية : تتعلق بالبيانات العامة المرتبطة بالمستجوبين: الجنس ، السن ، الرتبة العلمية، عدد سنوات الخبرة والمناصب العليا الإدارية.

- المحور الأول: بجمل عنوان :الاستثمار في رأس المال البشري، ويضم بدوره محورين فرعيين:

- الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري: يتكون من 05 فقرات.

- استدامة رأس المال البشري: يتكون من 05 فقرات.

- المحور الثاني: معنون ب: جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة ، والمقسم بدوره إلى محورين فرعيين:

- جودة بيئة التعليم و التعلم و التجهيزات في ظل اقتصاد المعرفة: يتكون من 05 فقرات

جودة البرامج و المناهج التعليمية في ظل اقتصاد المعرفة: يتكون من 05 فقرات.

المحور الثالث: يخص التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل وبشمل هذا المحور إلى محورين فرعيين:

- مدى مواءمة وتوافق متطلبات سوق العمل مع مخرجات الجامعة

- إستراتيجية التعليم العالي في دعم سوق العمل

المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات الاستبيان

ويقصد بالصدق اختبار الأداة ما إذا كانت فعلا تعكس محتوى متغيرات الدراسة وتقيس ذلك بفعالية، أما الثبات فيقصد به اختبار درجة الدقة التي نقيس بها الأداة هذه المتغيرات وبعبارة أخرى درجة استقرار النتائج وثباتها أي يعطي هذا الإستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. الاختبارات الإحصائية: تتمثل هذه الاختبارات في معامل الثبات و المتمثل في حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) والذي يعتبر من من معاملات قياس الثبات كرونباخ وهو عبارة عن معامل ارتباط بين عبارات المقياس، ويفسر وفقا للقيم التالية:¹

أكبر من 0.9 ممتاز، أكبر من 0.8 جيد، أكبر من 0.7 مقبول، أكبر من 0.6 مشكوك فيه، أكبر من 0.5 ضعيف، أقل من 0.5 غير مقبول.

اختبار الصدق و الثبات:

للحكم على صلاحية الاستبيان ومحاوره ومدى توافقها ما وصفت لأجله سننعمد على اختبار الصدق و الثبات الذي يتمثل في معامل ألفا كرونباخ و الذي يعين العلاقة الارتباطية بين محاور الاستبيان ومدى صلاحيتها وتوافقها لتحقيق متطلبات الهدف من الدراسة وتوضح نتائجه كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (03-01): نتائج اختبار ألفا كرونباخ

¹خليل شرقي، دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي: دراسة لأراء عينة من الأساتذة في كليات الإقتصاد بالجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015/2016

الدراسة الميدانية - جامعة تيارت -

قيمة ألفا كرونباخ			المحاور	
0.828	0.805	0.785	المحور الفرعي الأول : الاستثمار في رأس المال البشري	الاستثمار في راس المال البشري
		0.845	المحور الفرعي الثاني: استدامة رأس المال البشري	
0.853	0.861	0.861	المحور الفرعي الأول: جودة بيئة التعليم و التعلم و التجهيزات في ظل اقتصاد المعرفة	جودة التعليم العالي
		0.872	المحور الفرعي الثاني: جودة البرامج و المناهج التعليمية في ظل اقتصاد المعرفة	
0.871	0.902	0.902	المحور الفرعي الأول: مدى مواءمة وتوافق متطلبات سوق العمل مع مخرجات الجامعة	التعليم العالي ومتطلبات السوق
		0.864	المحور الفرعي الثاني: إستراتيجية التعليم العالي في دعم سوق العمل	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

من ملاحظة نتائج الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تفوق 0.8 بالنسبة للمحاور الثلاثة وهي قيمة جيدة تدل على ثبات واستقرار نتائج بعد الإستثمار في رأس المال البشري.

أي انه لو تكرر نفس الاستبيان فان النتائج ستتطابق بنسبة 83%، أما عن المحاور الفرعية فهي الأخرى سجلت قيما جيدة ($\alpha_1=0.805$) ($\alpha_2=0.853$) ($\alpha_3=0.871$) أي أن هناك اتفاق داخلي بين فقرات المحاور.

المطلب الرابع: الأدوات الإحصائية المستخدمة

الدراسة الميدانية - جامعة تيارت -

اعتمدنا على منهجية معالجة بيانات هذه الدراسة وبالإستعانة ببرمجة الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) على استخدام الأدوات الإحصائية التالية: ،

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف بيانات عينة الدراسة المستهدفة من حيث خصائصها.
- 2- المتوسطات الحسابية لمعرفة درجة موافقة عينة البحث المستهدفة على فقرات الاستبيان، كما تم استخدام الانحراف المعياري لقياس درجة تشتت قيم إجابات عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

المبحث الثالث: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

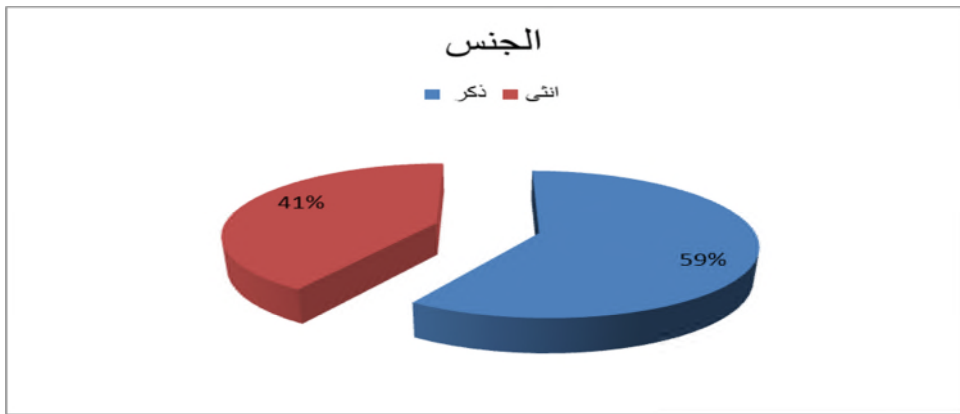
قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS أين قمنا بعمليات فرز وتحليل الإجابات التي تضمنتها استمارة الاستبيان العادي، حيث خصص هذا المبحث لعرض وتحليل خصائص عينة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: وصف خصائص عينة الدراسة والمتمثلة في المتغيرات الديمغرافية.

تتميز عينة البحث بمجموعة من الخصائص التالية:

1 - الجنس: يوضح الشكل الموالي توزيع أفراد العينة المستهدفة حسب متغير الجنس.

الشكل رقم (03-01): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



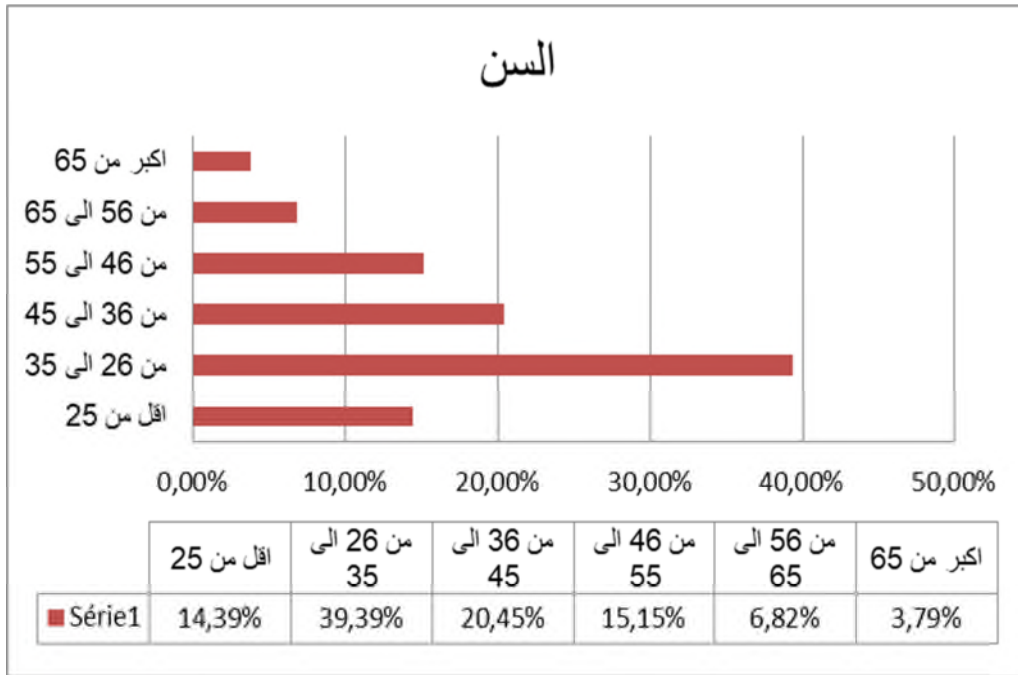
المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الشكل أن أفراد العينة يختلفون من ناحية الجنس، حيث أن الذكور يمثلون نسبة 59% مقابل 41% إناث من العينة المدروسة.

2- السن:

يبين الشكل رقم (03-02) توزيع الأساتذة الجامعيين حسب السن، حيث نلاحظ أنهم ينقسمون إلى ستة فئات و تشكل الفئة رقم 2 نسبة 39.39% وتخص هذه الفئة الأساتذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 26 و 35 سنة وبالرجوع إلى المعطيات المحصل عليها من خلال الاستبيان نجد أن جل أفراد هذه الفئة هم الأساتذة الجامعيين المساعدين أي المتحصلين على شهادة الماجستير ومنهم حديثي التوظيف.

الشكل رقم (03-02): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

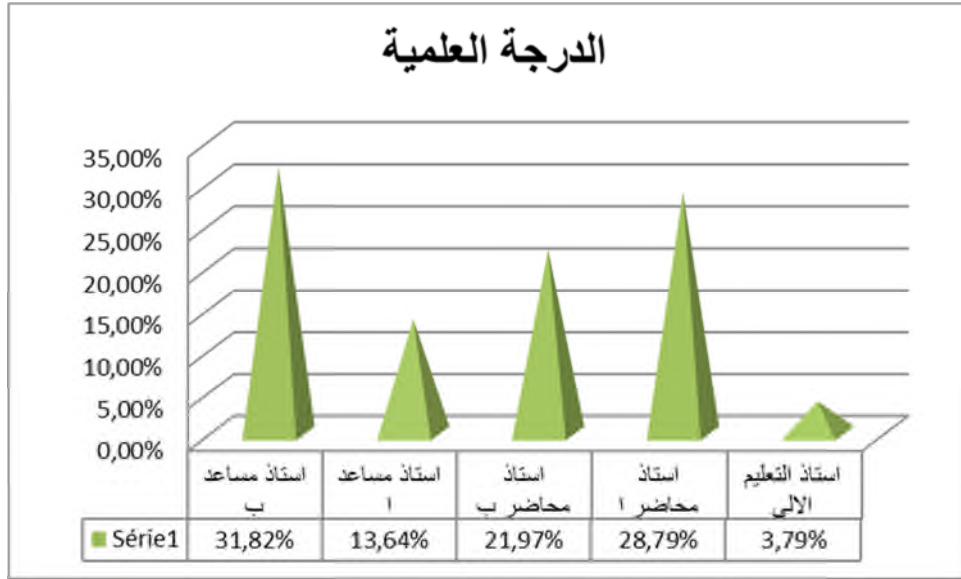


المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

3- الدرجة العلمية:

يوضح الشكل الموالي توزيع أفراد العينة حسب درجتهم العلمية:

الشكل رقم (03-03): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية



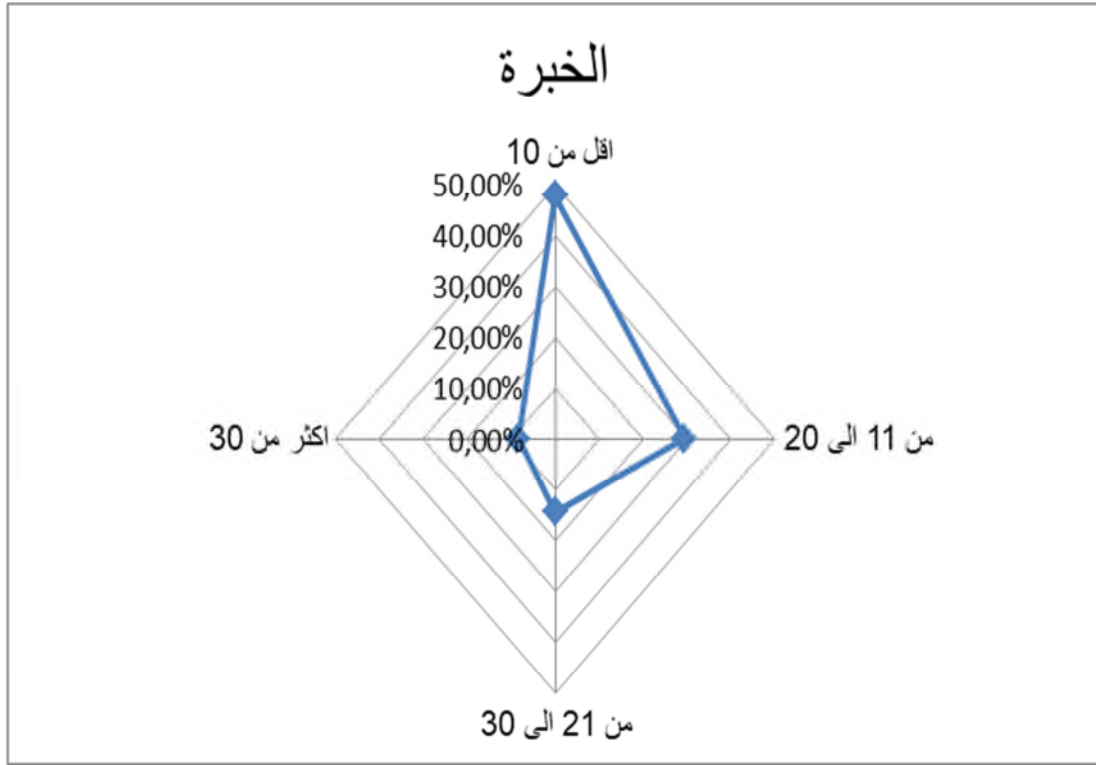
المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يتضح جليا من الشكل رقم (03-03) أن الأساتذة المساعدين صنف ب الأكثر مشاركة في هذه الدراسة من خلال الإجابة على الاستبيان بنسبة 30% و هذا نظرا لعددتهم المعتبر في الجامعة ، لتليها رتبتي أستاذ محاضر صنف أ و أستاذ محاضر صنف ب بنسبة 25% و 20% على التوالي. أما الأساتذة برتبة أستاذ التعليم العالي فيشكلون نسبة 5% فقط وهذا راجع لعددتهم المتواضع . يتبين لنا أن الجامعة تحتضن ذوي الشهادات العليا والكفاءات المهنية المتخصصة، باعتبارها مركزا من مراكز رأس المال البشري من ناحية المدخلات والمخرجات.

4-الخبرة:

فيما يخص الخبرة المهنية فقد وجدنا أن الفئة التي تضم الأساتذة ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات تمثل 50% من جموع العينات ، لتليها الفئة ذات الخبرة من 10 إلى 20 سنة بنسبة 30% بعدها فئة الهيئة التدريسية التي تتراوح سنوات عملهم بالجامعة من 21 إلى 30 سنة ، بنسبة 15%. أما الفئة الأخيرة والتي تمثل ذوي الخبرة المهنية أكثر من 30 سنة فتمثل ما نسبته 5 % فقط . هذا التنوع في عدد سنوات الخبرة المهنية يعني وجود مزيج بين الأساتذة حديثي التوظيف وقدماء المهنة والذي سينتج عنه آراء مختلفة من شأنها أن تثري الدراسة.

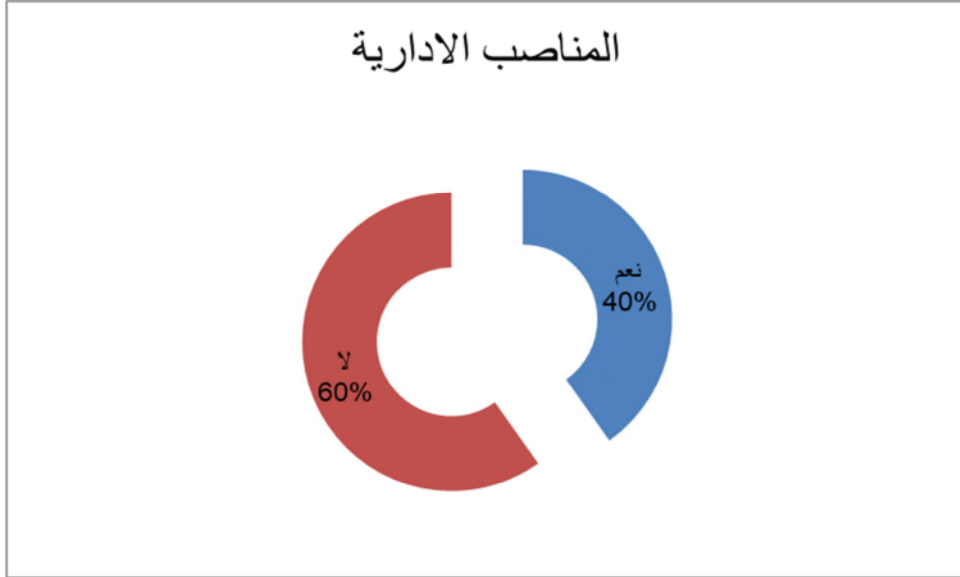
الشكل رقم (03-04): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

6- المناصب العليا

الشكل رقم (03-05): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

يبين الشكل رقم (03-05) أن 40% فقط من أفراد العينة شغلوا أو يشغلون مناصب إدارية، مقابل 60% من الأساتذة الجامعيين غير معينين بهذه المناصب. إن هذا الاختلاف سيساعد حتما في الحصول على آراء متباينة.

المطلب الثاني: تحليل اتجاهات محاور الدراسة

أولا: التحليل الوصفي للمحور الأول: الاستثمار في رأس المال البشري

1- المحور الفرعي الأول:

نحاول معرفة اتجاه إجابات أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ أن من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة يمكن معرفة درجة الموافقة، وأيضا ترتيب هذه العبارة مع باقي العبارات كما هو موضح من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (03-02) : المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الأول للمحور الأول المتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري

العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	المتوسط	الانحراف	الانجاء	الرتبة
العبارة 1	17	35	24	52	4	2,9318	1,14046	محايد	1
	12,9	26,5	18,2	39,4	3				
العبارة 2	17	46	9	52	8	2,9091	1,22602	محايد	2
	12,9	34,8	6,8	39,4	6,1				
العبارة 3	27	45	15	37	8	2,6515	1,25391	محايد	4
	20,5	34,1	11,4	28	6,1				
العبارة 4	33	34	6	50	9	2,7576	1,36545	محايد	3
	25	25,8	4,5	37,9	6,8				
العبارة 5	35	39	11	42	5	2,5682	1,28523	محايد	5
	26,5	29,5	8,3	31,8	3,8				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب الجدول رقم (03-02) يتبين أن العبارة " تتميز هيئة التدريس بالقدرة على استخدام المعرفة و نقلها إلى حيز التطبيق في عملها "تحصلت عل نسبة 39,4% للخيار "موافق" من قبل الهيئة التدريسية في حين سجل أدنى نسبة للخيار "موافق تماما" ب 3%، وقد بلغ متوسط إجابات العينة لهذا البند ب: 2.93، وقد بلغ حجم الانحراف المعياري 1,14، وقد سجل متوسط اتجاه إجابات العينة درجة "محايد"، واحتل هذا البند المرتبة ، لتليها العبارة الخاصة بالمعرفة العلمية التي تمتلكها الهيئة التدريسية في كونها تتماشى مع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات وذلك بمتوسط حسابي قدره: 2.90 وانحراف معياري قدره: 1.22، كما وافق عناصر العينة على عبارة "تشجع الجامعة أساتذتها على الانخراط في مخابر البحث العلمي" وجاءت بالمرتبة الثالثة الخاصة بهذا المحور وذلك بمتوسط حسابي قدره: 2.75 وانحراف معياري قدره: 1.36، لتليها عبارة " المهارة التي تمتلكها تسمح لك بإيجاد طرق جديدة للقيام بعملك " بمتوسط حسابي قدره: 2,65 وانحراف معياري قدره: 1.25، في حين أن المرة الأخير في هذا المحور الفرعي عادت للعبارة التي تصرح بان تتوفر الجامعة على وحدات متخصصة لمتابعة وتوليد الأفكار الجديدة ولقد بلغ متوسط إجابات العينة لهذا البند ب: 1,28، و بلغ حجم الانحراف المعياري 2,56، كما سجل متوسط اتجاه إجابات العينة درجة "محايد".

2 - المحور الفرعي الثاني:

الجدول رقم (03-03) : المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الأول المتعلق بالاستثمار في رأس المال البشري

الرتبة	الانجاء	الانحراف	المتوسط	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	العبارات
3	غير موافق	1,25075	2,5227	4	38	17	37	36	العبارة 1
				3	28,8	12,9	28	27,3	
1	محايد	1,27002	3,1136	10	62	15	23	22	العبارة 2
				7,6	47	11,4	17,4	16,7	
4	محايد	1,23719	2,4394	5	33	13	45	36	العبارة 3
				3,8	25	9,8	34,1	27,3	
1	محايد	1,28198	3,1136	12	59	14	26	21	العبارة 4
				9,1	44,7	10,6	19,7	15,9	
2	محايد	1,16594	2,9167	5	52	19	39	17	العبارة 5
				3,8	39,4	14,4	29,5	12,9	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

أما بالنسبة للمحور الفرعي " استدامة رأس المال البشري " الخاص بالاستثمار في رأس المال البشري فجاءت جميعها بخيارات متوسطة وبمتوسط حسابي متقارب لجميع العبارات يتراوح بين 2.4 و 3.1 ونفس الشيء بالنسبة للانحراف المعياري فهو الآخر متقارب إلى حد بعيد يتراوح بين 1.16 و 1.28 ، وبالتالي جاءت في المرتبة الأولى كل من العبارتين " تأخذ الجامعة بعين الاعتبار رغبة أساتذتها وقدراتهم عند توزيع المهام " ، وعبارة " تعمل الجامعة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات العمل " بنفس المتوسط الحسابي وهو 3.11 وانحرافين معياريين قدرهما 1.27 و 1.28 على التوالي . أما المراتب 2، 3 و 4 فقد سجلت بالترتيب المتوسطات الحسابية التالية : 2.91 ، 2.52 و 2.43 وكذا الانحرافات المعيارية التالية: 1.16 ، 1.25 و 1.23

يمكن تفسير هذه النتائج المتحصل عليها بالنسبة للمحور الأول الخاص بالاستثمار في رأس

المال البشري بأن الهيئة التدريسية الجزائرية تلقت معارف علمية جيدة خلال مرحلة الإعداد لرأس المال

البشري، حيث تلقت معارف كثيرة يمكن نقلها إلى حيز التطبيق العملي ومهارات تساعدها على إيجاد الحلول البديلة، لكن تبقى هذه المعرفة ضئيلة في ظل التحولات المعرفية المتلاحقة بسرعة، كما أن الجامعة تحاول تنشيط أعضاء الهيئة التدريسية التابعة لها من خلال الدورات التكوينية المتخصصة والملتقيات العلمية الوطنية والدولية لكن تبقى غير وافية لمواكبة التحولات المعاصرة، وأن الإشكال يكمن في عدم توفر الجامعة على وحدات متخصصة لمتابعة وتوليد الأفكار الجديدة (المرتبة الأخيرة لهذه العبارة) بالإضافة إلى محدودية عضوية مخابر البحث العلمي، في حين أن الإدارة الجامعية ساهمت بشكل كبير في اغتراب رأس المال البشري في الجامعة الجزائرية وذلك من خلال سياسات مادية كعدم وضعها نظام فعال للمكافآت يرضي أساتذتها ويجفزهم على العمل أكثر (سجل متوسط اتجاه إجابات العينة لهذه العبارة درجة "غير موافق"، واحتل هذا البند المرتبة 3)، وأخرى معنوية مثل عدم اهتمامها بالشكل القوي الإيجابي بمشكلات العمل وإيجاد الحلول المناسبة.

ثانيا : التحليل الوصفي للمحور الثاني: جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة

1-المحور الفرعي الأول:

الجدول رقم(03-04) : المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الأول

للمحور الثاني المتعلق بجودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة

الرتبة	الانجاء	الانحراف	المتوسط	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	العبارات
1	موافق	1,02231	4,0909	52	59	6	11	4	العبارة 1
				39,4	44,7	4,5	8,3	3	
4	موافق تماما	1,02983	3,5227	16	72	11	31	2	العبارة 2
				12,1	54,5	8,3	23,5	1,5	
5	موافق	1,26637	3,4167	24	59	10	26	13	العبارة 3
				18,2	44,7	7,6	19,7	9,8	
2	موافق	0,90297	3,9621	29	86	5	7	5	العبارة 4
				22	65,2	3,8	5,3	3,8	
3	موافق	1,08189	3,6667	27	62	22	14	7	العبارة 5

- المصدر : من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

إن تحليل الجدول أعلاه والخاص بعبارات المحور الفرعي الأول للمحور الثاني المتعلق بجودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة يبين لنا أن أفراد الهيئة التدريسية وافقوا بشدة على العبارة الدالة على أن الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة يسهل الاتصال بين مختلف الأقسام وبالتالي احتلت المرتبة الأولى وذلك بمتوسط حسابي قدره: 4.09 وانحراف معياري قدره: 1.02، في حين تليها العبارة الدالة على أن الجامعة تتوفر على الوسائل التعليمية و الأجهزة التكنولوجية المخصصة لتدريس المقررات للطلبة باستجابة معتبرة وذلك بمتوسط حسابي قدره: 3.96 وانحراف معياري قدره: 0.90 ، وأيضا كانت الموافقة متوسطة لعناصر العينة على عبارة الدالة على أن الجامعة تتوفر على الأجهزة و المعدات المخصصة لخدمة الأنشطة البحثية الخاصة بالهيئة التدريسية وذلك بمتوسط حسابي قدره: 3.49 وانحراف معياري قدره: 1.22، لتليها في المرتبة الرابعة الاستجابة لعبارة استعمال العمل الجماعي يساعد على تطوير البحوث و الدراسات وهذا بمتوسط حسابي قدره:

3.52 وانحراف معياري قدره: 1.02 ، واحتلت المرتبة الأخيرة في هذا المحور الفرعي العبارة التي تقول أن استعمال التكنولوجيا و الانترنت حقق السرعة في تداول المعلومات في بيئة التعليم والتعلم وذلك بمتوسط حسابي قدره: 3.41 وانحراف معياري قدره: 1.26

من ملاحظة هذه النتائج تبين لنا أن الهيئة التدريسية تدعو إلى حتمية توفير لوسائل التعليمية و الأجهزة التكنولوجية المخصصة لتدريس المقررات للطلبة و تقرر نسبيا على أن استعمال التكنولوجيا و الانترنت حقق السرعة في تداول المعلومات في بيئة التعليم والتعلم كما تلح على أن جودة التعليم العالي لن تتأني إلا بالالتزام بميثاق أخلاقيات و العمل الجماعي.

2-المحور الفرعي الثاني:

الجدول رقم(03-05) : المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني

للمحور الثاني المتعلق بجودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة

العبارة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	المتوسط	الانحراف	الانجاء	الرتبة
العبارة 1	5	12	23	64	28	3,7424	1,01606	موافق	2
	3,8	9,1	17,4	48,5	21,2				
العبارة 2	4	12	15	79	22	3,7803	0,93543	موافق	1
	3	9,1	11,4	59,8	16,7				
العبارة 3	21	23	20	58	10	3,0985	1,24704	محايد	5
	15,9	17,4	15,2	43,9	7,6				
العبارة 4	14	15	19	60	24	3,4924	1,22004	موافق	4
	10,6	11,4	14,4	45,5	18,2				
العبارة 5	12	17	17	65	21	3,5	1,17545	موافق	3
	9,1	12,9	12,9	49,2	15,9				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

- بالنسبة للمؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الثاني المتعلق بجودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة ، أكد أفراد العينة المدروسة و بشدة موافقتهم على أن البرامج التعليمية التي تتصف بالمرونة و التجديد تسير حتما المستجندات المصاحبة للتغيير المعرفي

حيث أتت هذه العبارة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.78 و بانحراف معياري حجمه 0,93 ، متبوعة مباشرة بعبارة البرامج و المناهج الدراسية المعتمدة تتلاءم مع حاجات الطلبة و خطط التنمية و المجتمع بمتوسط حسابي 3.74 و بانحراف معياري حجمه 1.01. أما الرتبة الثالثة فكانت للعبارة الخامسة والتي تنص على أن أعضاء هيئة التدريس يشاركون في تقييم البحوث في مجالات مختلفة. ولقد حظيت العبارة“ ينتمي أعضاء هيئة التدريس إلى الجمعيات العلمية و المهنية المحلية و الدولية ” باستجابة متوسطة و بمتوسط حسابي قدره 3.49 وانحراف معياري يساوي 1.22. كما سجل متوسط اتجاه إجابات العينة درجة "محايد"، بمتوسط حسابي قدره 3.09 و انحراف معياري 1,24 بالنسبة لأي أفراد العينة من أن البرامج الحالية تمكن من تنمية مهارات التعلم الذاتي و من بعث روح التفكير و الإبداع.

- ويمكننا تفسير هذا التحفظ الأخير لكون البرامج و المناهج التعليمية في الجامعة الجزائرية تتصف بالقدم وهذا راجع لعدم بذل الجهود من أجل مسايرة المستجدات المصاحبة للتغير المعرفي، وعدم استيعابها لمختلف التحديات العالمية و المعرفية، فمسؤولية البرامج و المناهج التعليمية ليست على عاتق الإدارة الجامعية فحسب وإنما هي مسؤولية كافة الهيئة التدريسية فهي مطالبة بإحداث التعديلات و التغييرات المكيفة عليها، مع ضرورة متابعة المستجدات قصد استيعابها وإدراكها و من ثمة نقلها إلى حيز التطبيق.

ثانيا : التحليل الوصفي للمحور الثالث: التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

1-المحور الفرعي الأول:

الجدول رقم(03-06) : المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الاول للمحور الثالث المتعلق بالتعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

الرتبة	الانجاء	الانحراف	المتوسط	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	العبارات
5	محايد	1,32574	2,7576	11	38	23	28	32	العبارة 1
				8,3	28,8	17,4	21,2	24,2	
2	محايد	1,23867	3,3258	22	47	31	16	16	العبارة 2
				16,7	35,6	23,5	12,1	12,1	
4	محايد	1,29484	2,8182	8	49	13	35	27	العبارة 3
				6,1	37,1	9,8	26,5	20,5	
1	موافق	1,07811	3,8561	34	71	9	10	8	العبارة 4
				25,8	53,8	6,8	7,6	6,1	
3	محايد	1,10044	3,3182	15	54	29	26	8	العبارة 5
				11,4	40,9	22	19,7	6,1	

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

أما فيما يخص المحور الثالث المتعلق بالتعليم العالي و متطلبات سوق العمل ، سجلت العبارة " تشجع الجامعة البحث العلمي لخدمة المجتمع وتنمية سوق العمل و عدم حصره لأغراض الترقية العلمية " فيه نسبة 53,8% للخيار "موافق" في حين سجل أدنى نسبة للخيار "غير موافق تماما" ب 6.1%، وقد بلغ متوسط إجابات العينة لهذا البند: 3.85، وقد بلغ حجم الانحراف المعياري 1,07، وقد سجل متوسط اتجاه إجابات العينة درجة "موافق"، واحتل هذا البند المرتبة 1.

ولقد أبدت الهيئة التعليمية استجابة متقاربة للعبارات المتبقية بمتوسطات حسابية متقاربة محصورة بين 2,75 و 3.32 و بانحرافات معيارية بتراوح حجمها بين 1,23 و 1.32 وقد سجل متوسط اتجاه إجابات العينة درجة "محايد" لجميع هذه العبارات المتبقية .وتتمثل العبارات على الترتيب فيما يلي: " تعمل الجامعة على وضع خطط تفصيلية قصيرة متوسطة و طويلة الأجل للربط بين التعليم و فرص العمل "، " وضع سياسات واليات تضمن المواءمة بين نظام التعليم و متطلبات

سوق العمل "، " يمثل التعليم العالي محرك قوي لتعزيز المعارف الإنتاجية وتطوير سوق العمل من خلال إنتاج المعارف و المهارات والكفاءات" ، " ينظر إلى الإنفاق على التعليم العالي كمتغير استثماري يزيد من معدلات استيعاب القوى العاملة لمخرجات النظام التعليمي".

2 - المحور الفرعي الثاني:

الجدول رقم(03-07) : المؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الثالث المتعلق بالتعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

الرتبة	الانجاء	الانحراف	المتوسط	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	العبارات
4	محايد	1,28182	3,0758	15	48	21	28	20	العبارة 1
				11,4	36,4	15,9	21,2	15,2	
5	غير موافق	1,27186	2,4091	6	32	12	42	40	العبارة 2
				4,5	24,2	9,1	31,8	30,3	
3	محايد	1,24704	3,0985	10	58	20	23	21	العبارة 3
				7,6	43,9	15,2	17,4	15,9	
1	موافق	1,08189	3,6667	27	62	22	14	7	العبارة 4
				20,5	47	16,7	10,6	5,3	
2	محايد	1,28198	3,1136	12	59	14	26	21	العبارة 5
				9,1	44,7	10,6	19,7	15,9	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على مخرجات SPSS

- يبين الجدول المتعلق بالمؤشرات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الفرعي الثاني للمحور الثالث المتعلق بالتعليم العالي ومتطلبات سوق العمل أن معظم الأساتذة أعضاء العينة يؤكدون على ضرورة تنمية رأس المال البشري على المستوى النوعي وربطه بسوق العمل حيث احتلت هذه العبارة الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.66 و بانحراف معياري 1.08. تليها في المرتبة الثانية عبارة " ربط الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية من اجل تعزيز القدرات الإنتاجية وزيادة أداء الكفاءات المهنية" وذلك بمتوسط حسابي قدره: 3.11 وانحراف معياري قدره: 1.28 وفي المرتبتين الثالثة و الرابعة العبارتين بالترتيب " تدريب الطلاب من خلال تربصات قصيرة المدى لاكتساب مهارات وظيفية والمساهمة في إعداد مهنيين " و " فتح تخصصات في مختلف الكليات ستوفر لخريجها فرص عمل

واسعة " بالمتوسطين الحسابيين (3.09 و 3.07) و بالانحرافين المعياريين (1.24 و 1.28 و) على التوالي. أما في المرتبة الأخيرة، فكانت العبارة "إسناد المناهج الدراسية لتنمية سوق العمل وسد الفجوات في سياق التأهيل للتوظيف وضمن جودة مخرجاتها" وقد سجلت هذه العبارة نسبة 31,8% للخيار "غير موافق" في حين سجل أدنى نسبة للخيار "موافق تماما" ب4.5%، وقد بلغ متوسط إجابات العينة لهذا البند ب: 2.40، في حين بلغ حجم الانحراف المعياري 1,27، أما متوسط اتجاه إجابات العينة فقد سجل درجة "غير موافق"

من تفسير هذه النتائج يتضح أن الهيئة التدريسية تلح على تنمية رأس المال البشري على المستوى النوعي وربطه بسوق العمل و بضرورة ربط الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية من اجل تعزيز القدرات الإنتاجية وزيادة أداء الكفاءات المهنية. كما ترى أيضا أن تدريب اكتساب مهارات وظيفية والمساهمة في إعداد مهنيين يمر عبر تدريب الطلاب من خلال تربصات قصيرة المدى خلال فترة التمدرس بالجامعة.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في رأس المال البشري لتلبية متطلبات سوق العمل.

للإجابة على الفرضية محل الدراسة، يمكن طرح الاحتمالين التاليين:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و متطلبات سوق العمل

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و متطلبات سوق العمل

بالاعتماد على اختبار الارتباط باستعمال معامل بيرسون تتضح معالم المخرجات حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (03-08) : اختبار الارتباط بين رأس المال البشري و متطلبات سوق العمل

المحور	الاختبار	متطلبات سوق العمل
الاستثمار في رأس المال البشري	معامل الارتباط	0.381
	Sig	0.010

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

لمسنا من خلال الجدول أعلاه انه توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا حيث سجل ($R=0.381$) ، $Sig = 0.010$ وعليه درجة الثقة (0.5%) بدرجة معنوية (0.05) اكبر من 0.010 وهو ما يلزمنا لقبول صحة الفرضية محل الدراسة.

الفرضية الثانية:

توجد علاقة بين الهيئة التعليمية و التجهيزات و جودة التعليم ، و للإجابة على الفرضية محل الدراسة، يمكن طرح الاحتمالين التاليين:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيئة التعليمية و التجهيزات المتوفرة من جهة و جودة التعليم من جهة أخرى

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيئة التعليمية و التجهيزات المتوفرة من جهة و جودة التعليم من جهة أخرى

بالاعتماد على اختبار الارتباط باستعمال معامل بيرسون تحصلنا على الجدول التالي:

الجدول رقم (03-09) : اختبار الارتباط بين الهيئة التعليمية و التجهيزات من جهة و جودة التعليم من جهة أخرى.

جودة التعليم		الاختبار	المحور
جودة البرامج	جودة التجهيزات		
0.549	0.613	معامل بيرسون	الاستثمار في رأس المال البشري
0.309			
0.061	0.810	Sig	
0.306			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أن كل العلاقات الارتباطية (الكلية و النوعية) سجلت قيما معتبرة رياضيا موجبة ، سيقما غير معنوية حيث :

(0.05) اقل من (Sig = 0.306)

(0.05) اقل من (Sig₁ = 0.810)

(0.05) اقل من (Sig₂ = 0.613)

وعليه يمكننا حوصلة النتائج إلى الحكم على عدم صحة الفرضية محل الدراسة. وهذا يعني أن الاستثمار في رأس المال البشري الحالي لا يتوافق مع جودة التعليم في ظل غياب جودة التجهيزات اللازمة وكذا جودة البرامج لدى الهيئة التعليمية.

الفرضية الثالثة:

الدراسة الميدانية - جامعة تيارت -

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناهج التعليمية ومتطلبات سوق العمل المعرفي.

باعتقاد الفرضيتين الجزئيتين التاليتين H_1, H_0

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناهج التعليمية ومتطلبات سوق العمل المعرفي

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناهج التعليمية ومتطلبات سوق العمل المعرفي

باستعمال اختبار بيرسون للحكم على العلاقة الارتباطية تتضح معالم النتائج في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03-10): اختبار الارتباط بين المناهج التعليمية ومتطلبات سوق العمل المعرفي

متطلبات سوق العمل		الاختبار	المحور
استراتيجية	مواءمة و	معامل بيرسون	جودة البرامج والمناهج
التعلم	توافق للمتطلبات		
-0.509	0.340		
-0.426			
0.000	0.001	Sig	
-0.000			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول أعلاه انه توجد علاقة ارتباطية بين جودة المناهج التعليمية و

متطلبات سوق العمل حيث انه هناك علاقة عكسية حيث سجلت ($R=-0.426$) وهو معنوي

عند مستوى الثقة 95% إذ سجلت : ($0.05 < \text{Sig} = 0.000$)

أما العلاقة الارتباطية الجزئية لجودة المناهج وفروع المحور الرئيسي (متطلبات سوق العمل) هي الأخرى سجلت ارتباطات لكن ضعيفة حيث سجل ($R_1=0.340$) وهو ارتباط طردي لكن ضعيف ومعنوي عند (5%) حيث: ($0.05 < Sig_1 = 0.001$)

والثاني سجل ($R_2 = -0.0509$) وهو عكسي ومعنوي عند مستوى الثقة 95% حيث: ($0.05 < Sig_2 = -0.000$).

الفرضية الرابعة:

- توجد علاقة ضعيفة بين المناهج التعليمية التعليمية ومتطلبات سوق العمل المعرفي .

وهذه العلاقة لا ترقى إلى المستوى المطلوب لاعتمادها على الجانب الكمي دون مراعاة جودة التعليم (نظام LMD)، وهذا راجع أيضا لعدم بذل الجهود من أجل مسايرة المستجدات المصاحبة للتغير المعرفي، وعدم استيعابها لمختلف التحديات العالمية والمعرفية، وعدم تكييف هذه المناهج مع التغيرات المستمرة والتي هي من مسؤولية الإدارة الجامعية والهيئة التدريسية معا في إحداث التعديلات والتغييرات على هذه المناهج، مع ضرورة متابعة المستجدات قصد استيعابها وإدراكها ومن ثمة نقلها إلى حيز التطبيق العملي فالتوثيق الرسمي والواضح والمتكامل والمطبوع للمناهج الدراسية غير كاف في هذا الإطار.

الفرضية الخامسة:

- توجد علاقة ضعيفة بين التخصصات التي توفرها الجامعة و متطلبات سوق العمل. وذلك بسبب عشوائية وخلل في استراتيجيات التعليم الحالية حيث يلاحظ أنها تنحرف عن الأهداف المرجوة منها في تغطية سوق العمل وانحرفت إلى مسارات أخرى ليس لها علاقة بسوق العمل واحتياجات المجتمع والدولة لها والذي يؤدي إلى إهدار إمكانيات وقدرات وطنية هائلة في تكاليف ونفقات التعليم دون تحقيق الثمرة منها.

خلاصة الفصل:

أكدت نتائج التحليل الكمي والطرق الإحصائية المقدمة ، وجود دور كبير للاستثمار في رأس المال البشري لدعم وتلبية متطلبات سوق العمل، الذي يرتبط ارتباطا وثيقا بجودة التعليم، لذلك ارتأينا أن نوجه دراستنا نحو التعليم العالي، التي بينت لنا ضرورة تحسين: القدرات المعرفية التي تملكها الهيئة التدريسية و تكنولوجيا المعلومات، وكذلك مع إمكانية نقل هذه المعرفة إلى حيز التطبيق، جودة بيئة التعليم والتجهيزات من جهة، و جودة التعليم من جهة أخرى وكذلك تحسين جودة المناهج التعليمية التعلمية. ومنه تأكيد صحة الفرضيات الرئيسية وصدق نموذج الدراسة اللذان يفترضان ذلك، أي وجود دور مهم للاستثمار البشري في تلبية ودعم سوق العمل.

المخاتمة

الخاتمة

الخاتمة:

إن تزايد متطلبات سوق العمل في مجالات كثيرة و تنوع التخصصات المطلوبة حالياً في سوق العمل أدى إلى تعدد الوظائف المتاحة في القطاع العام و القطاع الخاص والأعمال الحرة و تنوعت متطلبات النهوض بتشغيل الشباب في ضوء احتياجات سوق العمل المتغيرة والتي تعتبر أولويات كل دول العالم ولا يتحقق ذلك إلا بالتركيز على العنصر البشري، الذي يعتبر المحرك الأساسي في التنمية الاقتصادية.

لقد أصبحت المؤسسات المعاصرة بكافة أشكالها تركز جل اهتماماتها على تطوير استراتيجيات تضمن لها مسايرة محيطها سريع التغير وذلك من خلال الاهتمام برأس المال غير الملموس الذي ركيزته المعرفة، المهارات القدرات والكفاءات، وهذا ما أعطى دفعا لزيادة الاهتمام به بشتى الوسائل والكييفيات، من تعليم وتدريب، رعاية صحية وتأمين اجتماعي وغيرها من الاهتمامات، وبالتالي أصبح رأس المال البشري أكثر موجودات المؤسسة أهمية حيث يقع على عاتقه تحقيق التميز والوصول إلى نتائج تضمن لها القدرة على التنافس والبقاء في السوق.

وترتكز تقارير مختلف المنظمات الدولية على حاجة البلدان إلى التركيز على استثمار رأس مالها البشري ، وهو أمر لا بد معه من ربط التشغيل ومتطلبات سوق العمل بمخرجات التعليم والتكوين وبالأخص التعليم الجامعي، ذلك أن بطالة حملة الشهادات الجامعية تتزايد بشكل كبير في كثير من دول العالم والعربية منها على وجه الخصوص. مما يدفع بالتفكير إلى كيفية الاستفادة من رأس المال البشري من خلال الاستثمار في التعليم ومدى ملاءمة ذلك التعليم مع متطلبات سوق العمل. وإن الجزائر على غرار غيرها من الدول تعاني من وجود فجوة كبيرة بين التعليم العالي و سوق العمل.

الخاتمة

من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع، تبين لنا أن رأس المال البشري هو الذي يصنع الفارق بين المؤسسات خاصة مع تطور علم الاقتصاد الذي أساسه المعرفة وركيزته الموجودات غير الملموسة، وان نجاح المؤسسات يتركز في المقام الأول على كفاءة أداء وحرفية العنصر لذا استوجب عليها الاهتمام برأس مالها البشري والاستثمار فيه بصورة مستمرة بتطوير كفاءاته، قدراته ومهاراته من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب وتوجيه هذه القدرات نحو تحقيق التميز عن الآخرين لتدعم وبقوة سوق العمل ملبية لطلباته الحالية والمستقبلية، وهذا طبعاً لمواكبة التغيرات البيئية المتسارعة، و التي أصبح رأس المال البشري في قمة الهرم الاستثماري للمؤسسات الناجحة وذلك بقصد استخدام باقي الأصول بأكثر كفاءة وفعالية.

وبناء على ما تقدمه نجيب على الإشكالية المطروحة والتي تدور حول دور ومساهمة الاستثمار داخل المؤسسات الجامعية في دعم سوق العمل .

ولقد تمت هذه الدراسة على جامعة ابن خلدون أين توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي تنفي الفرضيات الصفرية المقترحة، وأكدنا بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية في رأس المال البشري لتلبية متطلبات سوق العمل .

أولاً. اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و متطلبات سوق العمل

حيث تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث قدر معامل الارتباط عند

(R = 0.381) مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

الخاتمة

الفرضية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري الحالي لا يتوافق مع جودة التعليم في ظل غياب جودة التجهيزات اللازمة وكذا جودة البرامج لدى الهيئة التعليمية H_0 : حيث تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث قدر معامل الارتباط ($R = 0.309$) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

الفرضية الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناهج التعليمية ومتطلبات سوق العمل المعرفي H_0 ، تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة حيث قدر معامل الارتباط ($R = 0.340$) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية الرابعة:

- توجد علاقة ضعيفة بين المناهج التعليمية التعلمية و متطلبات سوق العمل المعرفي .

الفرضية الخامسة:

- توجد علاقة ضعيفة بين التخصصات التي توفرها الجامعة و متطلبات سوق العمل.

ثالثا. النتائج:

وانطلاقا من النتائج المتعلقة بالفرضيات يمكن تلخيص أهم الاستنتاجات المتوصل إليها في

النقاط التالية:

الخاتمة

- الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تلبية متطلبات سوق العمل.
- توفر القدرات المعرفية لدى الهيئة التدريسية وتوفير تكنولوجيا المعلومات اللازمة لنقل المعرفة إلى حيز التطبيق.
- عدم توافق التجهيزات المتاحة و البرامج المنتهجة في الجامعات مع الاستثمار في رأس المال البشري .
- تساهم تهيئة بيئة التعليم و توفيراً لتجهيزات اللازمة لها في تحسين جودة التعليم التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.
- تكيف المناهج التعليمية التعليمية في الجامعة يوفر عمالة معرفية تتلاءم ومتطلبات سوق العمل المعرفي.

ثالثاً. توصيات الدراسة:

وعلى ضوء النتائج النظرية والتطبيقية التي أسفرت عنها هذه الدراسة، يمكن أن ندرج مجموعة من التوصيات كما يلي:

- وضع برامج تعليمية و تدريبية تمكن من إعداد طاقة بشرية ذات جودة معرفية عالية.
- تكيف الجامعة الجزائرية بما يواكب التكنولوجيا الحديثة.
- الاستفادة من خبرات وتجارب ورؤى الدول المتقدمة في مجال التعليم الجامعي، وتطويره وتحسين الأداء والإنتاجية.

الخاتمة

- تكثيف الاتفاقيات بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية تهدف إلى تكوين الطلبة و تهيئتهم للدخول في عالم الشغل.

- الدراسة المعمقة لمتطلبات سوق العمل، يتم من خلالها وضع التخصصات في الجامعة.

- مراجعة المناهج والمقررات ومحتوياتها وأهدافها، لتكون أكثر توافقا.

رابعا. الأفاق:

ككل الدراسات و البحوث المنجزة يتطلب هذا العمل المواصلة والاهتمام لان الدراسة المقدمة لا يمكن أن تلم بكل جوانب الموضوع الواسعة النطاق، لهذا فقد حاولنا الإجابة عن بعض التساؤلات تبعا لما توفر لدينا من معطيات، تاركين المجال لمحاولات أخرى في المستقبل .

لذلك نقترح بعض المواضيع التي من شأنها إثراء الموضوع وهي كالأتي:

- تحديات سوق العمل في ظل اقتصاد المعرفة.

- التعلم التنظيمي أساس خلق منظمة مستقلة و بناء رأس المال البشري.

- الطلب على العمالة المعرفية في ظل التطور التكنولوجي المعرفي.

- واقع وآفاق سياسات سوق العمل في الجزائر.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أولا :الكتب:

- 1- بوحفص مباركي؛ العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، وهران، 2004، ص43
- 2- توماس ستيوارت،ثروة المعرفة رأس المال الفكري ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية،القااهرة ،دط، 2004 ، ص23.
- 3- جلال محمد النعيمي؛ دراسة العمل -في إطار إدارة الإنتاج و العمليات-، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2009، ص17.
- 4- حسين عجلان حسن؛ إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2008، ص172-174
- 5- ضياء مجيد الموسوي؛ سوق العمل والنقابات العمالية في إقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص11
- 6- عبد الستار علي و آخرون ، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، الأردن ، 2005، ص26
- 7- عبد الرحمن الهاشمي و فائزة محمد العزاوي، المنهج و الاقتصاد المعرفي، دار المسيرة ، الأردن، 2007، ص27.
- 8- عبد الله بلوناس وقذيفة أمينة ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ، المؤتمر العلمي الثالث ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، الأردن، 27-29/ أبريل 2009م.
- 9- عبد الفتاح الخواجه، مستقبل التعليم الحديث، دار المستقبل، الأردن، 2001 ، ص 25-28.
- 10- عمر الصخري؛ التحليل الإقتصادي الكلي (الإقتصاد الكلي)، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص42.
- 11- فريدريك هاريسون وتشارلز مايرز، التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادي: استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، ترجمة إبراهيم حافظ، مكتبة النهضة المصرية، مصر، 1966 ، ص75

قائمة المراجع

- 12- فليح حسن خلف ، اقتصاد المعرفة ، عالم الكتاب الحديث، عمان، ط1 ، 2007 ، ص26.
- 13- محمود عباس عابدين، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة 2، مصر، 2004 ، ص 45
- 14- محمد عدنان وديع؛ المفاهيم الأساسية في إقتصاد العمل، مرجع سابق، 2002 ، ص24.
- 15- محمد عواد الزيدات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008 ، ص 46
- 16 - مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الجامد للنشر والتوزيع، ط1، 2009، ص197
- 17- مدحت القرشي، " إقتصاديات العمل"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 2.
- 18- مدحت محمد أبو النصر ، إدارة العملية التدريبية النظرية والتطبيق ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة ، مصر، 2008 ، ص 58.
- 19- محمود عبد اللطيف موسى ؛ قياس العائد من الإستثمار في التدريب الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2012، ص113.
- 20- منال طلعت محمود؛ أساسيات في علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2003، ص ص273-274.
- 21 - مصطفى ربحي العليان، اقتصاد المعلومات، دار صفاء للنشر عمان ، 2010 ، ص 113.
- 22 -نجم عبود نجم، إدارة المعرفة المفاهيم و الإستراتيجيات و العمليات، مؤسسة الوراق ، الأردن، 2005، ص 97.
- 23- نعمة الله نجيب إبراهيم؛ نظرية إقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص11.
- 24- هاني محمد السعيد ، الراس المال الفكري(انطلاقة إدارية معاصر) ، دار السحاب، القاهرة، 2008، ص 27.
- 25- ياسر الصاوي، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع، الكويت، 2007 ، ص 18

ثانيا :الأطروحات و الرسائل الجامعية:

قائمة المراجع

1- أطروحات الدكتوراة:

26- حرنان نجوى ، مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي: دراسة عنية من الجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2013-2014، ص ص 172-173

27- خليل شرفي، دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي: دراسة لأراء عينة من الأساتذة في كليات الإقتصاد بالجامعات الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015/2016

28- سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في رأس المال البشري و تطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات. أطروحة دكتوراه علوم تخصص تسيير موارد بشرية، 2015/2016.

رسائل الماجستير :

29- حياة برحمون، الإقتصاد غير الرسمي وأثره عمى اقتصاديات الدول النامية، مذكرة ماجستير ،جامعة بومرداس، 2010/2009، ص137.

30- رشيدة حمودة ،استراتيجيات إدارة الإقتصاد غير الرسمي في ظل التخطيط للتنمية المستدامة، مذكرة ماجستير ،جامعة سطيف، 2012/2011، ص 252،-253.

31- رفيق زراولة، تنظيم وهيكل الجامعة الجزائرية -دراسة حالة جامعة قسنطينة-، مذكرة ماجستير ، جامعة قسنطينة، 2004 ، ص 9.

31- سبكي وفاء ،"النمو الإقتصادي وتكوين رأس المال البشري ،دراسة قياسية حالة الجزائر"،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد كمي ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان ، الجزائر، 2013 -2012، ص ص 56-57

32- نادية ابراهيمي، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص الإدارة الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف ، الجزائر ، 2012-2013، ص ص: 6-7

33- يسرية مغازي شعير، اقتصاديات التعليم ومحاولة لقياس العائد الإقتصادي من التعليم الجامعي في مصر، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر، 1982 ، ص ص 27-28

ثالثا -المجلات والدوريات العلمية:

- 35- إنعام محسن زويلف، اثر اقتصاد المعرفة في نظام الإبلاغ المالي ،دراسة تطبيقية في عينة من البنوك الأردنية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا و العولمة، العدد05 ، جامعة الشلف ، الجزائر، 2009 ،ص228.
- 36- شريفي إبراهيم، دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي، دراسة قياسية في الفترة سعد علي العنزي، رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والإقتصاد بجامعة بغداد، العدد 25 ، بغداد ، 2001.
- 37- ناظم جواد، تحليل الرأس المال الفكري كأداة إستراتيجية، مجلة الغري 2(14)جامعة بغداد كلية العلوم الاقتصادية والإدارية، ص137.
- 38- ياغي محمد عبد الفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة فهد بن عبد العزيز، السعودية، 2003 ، ص 8

رابعا :المؤتمرات والملتقيات العلمية:

- 39- جلولي سهام، بونويرة موسى ، الاستثمار البشري كعامل أساسي لنمو القطاع التصديري الملتقى الدولي الخامس: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبة بن بو علي شلف،الجزائر ، 13-14 ديسمبر 2011 ، ص: 332.
- 40- سرير عبد الله رابح؛ سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14 أفريل 2011، ص13
- 41 - عبد الله بلوناس وقذيفة أمينة ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ، المؤتمر العلمي الثالث ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، الأردن، 27-29/ أبريل 2009م.
- 42-منى جاسم الزايد ،الاستثمار في رأس المال البشري: نموذج مقترح، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة و التنمية الإدارية في دول مجلس. التعاون لدول الخليج العربية، ص:

قائمة المراجع

43- محمد أليفي، فرعون أحمد ، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة عمل إلى الملتقى الدولي ، صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامع المسيلة، الجزائر 14،-، 15 افريل، 2009 ص 295.

خامسا: التقارير

44- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، منهجية إدارة المعرفة :مقاربة تجريبية في قطاعات مركزية في دول الاسكو الأعضاء ، الأمم المتحدة، نيويورك. 2004

45- التحقيقات السنوية حول العمل 2018، الديوان الوطني للإحصاء، الجزائر

46- التحقيقات التي كان الديوان الوطني للإحصاء يجريها حول " الأجور منذ 1996

47- حاتم بن صلاح أبو الجدائل، رأس المال البشر ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2012 ، ص 220.

48- عادل حرحوش المفرجي و احمد علي صالح، رأس المال الفكري ، طرق وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. 2003

49- مكتب العمل الدولي، الخلاص من الفقر، الدورة 91 لمؤتمر العمل الدولي تقرير المدير العام، جنيف. 2003، ص ص 14-17

50- ياغي محمد عبد الفتاح، التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة فهد بن عبد العزيز، السعودية، 2003 ، ص 8.

المواقع الالكترونية

51- ورقة عمل الاستثمار في رأس المال البشري، مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض، على الموقع

<https://hrdiscussion.com/hr17502.html> ص 7

52- عبد الرحمن علي الزبيبي : أهمية ربط التعليم بسوق العمل لتطويرهما معاً 2018، مجلة الصحافة نت 24. على الموقع <https://www.yemen.yt/news1395779.htm>

اطلع عليه بتاريخ 2019/05/21

53- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، رئاسة الحكومة، علي الموقع:

المراجع باللغة الأجنبية

Les Livres :

- 54-Alan M.Webber:** What's So About The New Economy?, HBR, Vol.(7), No.(1), Jan-Feb 1993, pp24-42.
- 55-Daniel, M,** Business Skills: Getting the Right Mix, Woman in business, (1997).
- 56-Edwin B, Flippo** ,principles of personnel management 4th, 3, New York, usa, Moraw hill compagnon, 1976, p 3.
- 57-Jean-yves prax,** le guide du knowledge management, dunod, France, 2003 ,p13
- 58-Leonard & Strauss** , Intellectuel Capital , Forbes , 1999.
- 59-Mark W . McElroy,** The New Knowledge Management, Butterworth Heinemann, Amsterdam, 2003,p170
- 60- Stewart. T. A** , Intellectual capital the new weath of organizations business quarterly ,1994 .

Les revues :

- 61-Anker, A. et al. (2003),** « La mesure du travail décent, un système d'indicateurs statistiques de l'OIT », in *Revue international du travail*, vol. 142, n° 2, p. 159-193.
- 62-Ghen, Jin, zhahuizhu, and Hong Yuanxie,** Measuring Intellectual Capital Anew Model and Empirical Study, Journal of Intellectual Capital, Vol,5, No.1, (2004).
- 63-Lian Fahey and L.Prusak:** The Eleven Deadly Sins of Knowledge Management, Californ Management Review, Vol(40), No.(3), Spring(38), pp265-276

64-Lim, Lynn, and Peter Dallimor, Intellectual: Management Attitudes in Service Industries, Journal of Intellectual Capital, Vol.5, No.1, (2004).

65-Ronald maier, Knowledge Management Systems: Information and communication technologies for Knowledge Management, Springer, 3rd Edition, Berlin, Germany, 2007. pp 32-44

66-Ronald maier, Enterprise Knowledge Infrastructures .Springer, Heidelberg, Germany, 2005. p25.

Rapports :

67-Amrit Tiwana, gestion des connaissances, Campus press, France, 2001 , p326.

68-CNES, rapport sur le système d'informations statistiques en Algérie.

69-United Nation, Département des affaires économiques et sociales, Rapport Mondial sur la jeunesse 2005, Washington

70- **World Bank, 2008**. Youth Employment in Africa, Washington.

الملاحق

الاستبيان:

أساتذتي الكرام السلام عليكم ورحمة الله تعالى و بركاته. في إطار انجاز مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية. تخصص اقتصاديات العمل، لنا الشرف أن نقدم بين أيديكم هذه الإستبانة للإجابة عن إشكالية بحثنا المتمثلة في: كيف يساهم الاستثمار في رأس المال البشري لتلبية متطلبات سوق العمل.

نأمل منكم الإجابة على الأسئلة المطروحة مع ضمان السرية التامة للمعلومات المقدمة. لكم منا فائق الشكر والاحترام و التقدير.

ضع علامة (×) أمام الإجابة المناسبة

- معلومات شخصية : الجنس : ذكر أنثى
- السن : $25 \geq$ سنة 35-26 سنة 45 -36 سنة
- 55-46 سنة 65-56 سنة $66 \leq$ سنة
- الدرجة العلمية: أستاذ مساعد صنف ب أستاذ مساعد صنف أ أستاذ محاضر صنف ب
- أستاذ محاضر صنف أ أستاذ التعليم العالي
- الخبرة المهنية : أقل من 10 سنوات 20-10 سنة 30 -21 سنة أكثر من 30 سنة
- المناصب العليا الإدارية: نعم لا

الرقم	الفقرات	بدائل الإجابات			
		موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق تماماً
	المحور الأول : الاستثمار في رأس المال البشري				
أولا	الاستثمار في رأس المال البشري				
1	تتميز هيئة التدريس بالقدرة على استخدام المعرفة و نقلها إلى حيز التطبيق في عملها.				
2	تمتلك الهيئة التدريسية معرفة علمية تتماشى مع تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات				
3	المهارة التي تمتلكها تسمح لك بإيجاد طرق جديدة للقيام بعملك				
4	تشجع الجامعة أساتذتها على الانخراط في مخابر البحث العلمي				

الملاحق

5	تتوفر الجامعة على وحدات متخصصة لمتابعة وتوليد الأفكار الجديدة				
ثانيا	استدامة رأس المال البشري				
1	تنتهج الجامعة نظام فعال للمكافآت يحفز الأساتذة على العمل أكثر				
2	تأخذ الجامعة بعين الاعتبار رغبة أساتذتها وقدراتهم عند توزيع المهام				
3	تشجع الجامعة أساتذتها على إيجاد أساليب جديدة في العمل				
4	تعمل الجامعة على إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات العمل				
5	تنظم الجامعة دورات تكوينية لغرض تحسين مستوى الأساتذة				
المحور الثاني : جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة					
أولا	جودة بيئة التعليم و التعلم و التجهيزات في ظل اقتصاد المعرفة				
1	الالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة يسهل الاتصال بين مختلف الأقسام				
2	العمل الجماعي يساعد على تطوير البحوث و الدراسات				
3	استعمال التكنولوجيا و الانترنت حقق السرعة في تداول المعلومات في بيئة التعليم و التعلم				
4	تتوفر الجامعة على الوسائل التعليمية و الأجهزة التكنولوجية المخصصة لتدريس المقررات للطلبة				
5	تتوفر الجامعة على الأجهزة و المعدات المخصصة لخدمة الأنشطة البحثية الخاصة بالهيئة التدريسية				
ثانيا	جودة البرامج و المناهج التعليمية في ظل اقتصاد المعرفة				
1	البرامج و المناهج الدراسية المعتمدة تتلاءم مع حاجات الطلبة و خطط التنمية و المجتمع				
2	تنصف البرامج بالمرونة و التجديد لمسايرة المستجدات المصاحبة للتغيير المعرفي				
3	تمكن البرامج الحالية من تنمية مهارات التعلم الذاتي و من بعث روح التفكير و الإبداع				
4	ينتمي أعضاء هيئة التدريس إلى الجمعيات العلمية و المهنية المحلية و الدولية				
5	يشترك أعضاء هيئة التدريس في تقييم البحوث في مجالات مختلفة				
المحور الثالث : التعليم العالي و متطلبات سوق العمل					
أولا	مدى مواءمة و توافق متطلبات سوق العمل مع مخرجات الجامعة				
1	ينظر إلى الإنفاق على التعليم العالي كمتغير استثماري يزيد من معدلات استيعاب القوى العاملة لمخرجات النظام التعليمي				
2	تعمل الجامعة على وضع خطط تفصيلية قصيرة متوسطة و طويلة الأجل للربط بين التعليم و فرص العمل				
3	يمثل التعليم العالي محرك قوي لتعزيز المعارف الإنتاجية و تطوير سوق العمل من خلال إنتاج المعارف و المهارات و الكفاءات				
4	تشجع البحث العلمي لخدمة المجتمع و تنمية سوق العمل و عدم حصره لأغراض الترقية العلمية				
5	وضع سياسات و اليات تضمن المواءمة بين نظام التعليم و متطلبات سوق العمل				

الملاحق

ثانيا	إستراتيجية التعليم العالي في دعم سوق العمل				
1	فتح تخصصات في مختلف الكليات ستوفر لخريجها فرص عمل واسعة				
2	إسناد المناهج الدراسية لتنمية سوق العمل وسد الفجوات في سياق التأهيل للتوظيف وضمان جودة مخرجاتها				
3	تدريب الطلاب من خلال تربصات قصيرة المدى لاكتساب مهارات وظيفية والمساهمة في إعداد مهنيين.				
4	تنمية رأس المال البشري على المستوى النوعي وربطه بسوق العمل				
5	ربط الجامعة بالمؤسسات الاقتصادية من أجل تعزيز القدرات الإنتاجية وزيادة أداء الكفاءات المهنية				

اقتراحاتكم

و

ملاحظاتكم

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم 02: البيانات الخاصة بالعينات

	Sex	Age	N	Ex	Po	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Qus29	Qus30	
1	2	2	2	1	2	2	5	1	5	4	5	2	3	2	5	2	1	1	5	5	5	5	2	5	1	5	4	5	2	3	5	2	1	2	2	
2	1	2	3	1	1	2	3	2	4	5	4	4	5	3	2	4	2	2	3	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	2	4	2	4	2	
3	2	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	4	2	4	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	1	2	3	1	4	4	4	2	4	2	
4	1	2	3	1	2	4	2	2	2	4	3	2	1	5	4	5	5	2	5	4	1	4	4	2	2	2	4	3	2	1	4	5	5	5	2	
5	2	3	3	2	1	4	2	4	2	4	4	5	2	2	1	4	1	1	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	5	2	1	4	1	5	2	
6	1	2	4	1	2	3	4	5	5	5	5	3	5	5	3	2	1	1	5	3	2	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	2	1	3	1	
7	1	2	2	1	2	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	5	5	4	5	4	2	2	3	2	
8	1	3	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
9	1	3	4	1	1	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	1	2	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	2	
10	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	4	1	2	1	2	2	5	5	5	5	5	1	1	5	2
11	2	3	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	4	
12	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2	
13	1	3	4	2	1	1	1	1	2	3	4	3	4	4	2	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	3	4	3	4	2	2	1	2	2	
14	2	3	3	4	2	2	3	2	5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	3	2	5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	
15	2	2	2	1	1	2	3	2	4	4	4	3	2	4	4	1	1	1	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	2	4	1	1	2	4	
16	1	4	4	1	2	1	1	2	1	4	1	4	2	4	2	2	4	5	4	4	2	3	1	1	2	1	4	1	4	2	2	2	4	3	3	
17	2	4	4	3	1	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	2	
18	2	3	4	1	2	1	2	2	2	4	4	5	3	2	1	2	1	1	4	4	2	4	1	2	2	2	4	4	5	3	1	2	1	2	2	
19	1	3	3	1	2	2	2	1	4	4	4	3	4	3	4	2	1	1	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	3	4	4	2	1	2	3	
20	1	3	3	1	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4	5	1	1	1	4	4	2	3	2	2	1	2	4	4	2	4	5	1	1	2	3	
21	1	4	5	3	1	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2	
22	1	5	5	4	1	2	2	1	1	4	4	2	3	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	3	4	2	1	2	2	
23	1	4	5	3	1	1	2	1	1	4	4	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	4	4	3	2	4	1	1	2	2	
24	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	3	4	1	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	
25	2	2	1	1	2	2	2	2	4	5	5	5	4	4	3	1	2	2	4	5	4	3	2	2	2	4	5	5	5	4	3	1	2	3	4	
26	2	2	1	1	2	2	2	2	5	4	4	4	3	5	4	1	2	2	4	4	3	3	2	2	2	5	4	4	4	3	4	1	2	3	3	
27	2	3	1	2	2	2	2	3	4	5	5	5	3	4	3	1	2	2	2	3	4	4	2	2	3	4	5	5	5	3	3	1	2	3	2	

28	2	2	1	1	2	1	3	2	4	5	4	4	5	3	2	4	2	2	3	5	4	4	1	3	2	4	5	4	4	5	2	4	2	4	2
29	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	4	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	2	2	1	1	4	4	4	2	4	2
30	1	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	1	4	4	4	5	2	5	4	1	4	3	2	2	2	4	3	2	1	4	4	5	5	2
31	2	3	4	1	1	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	5	1	2	2	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	2
32	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	4	1	2	1	2	2	5	5	5	5	1	1	5	1
33	1	3	4	2	1	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	3
34	2	2	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2
35	2	3	4	2	1	2	1	1	2	3	4	3	4	4	2	2	1	1	1	1	4	3	2	1	1	2	3	4	3	4	2	2	1	2	1
36	1	2	2	1	2	2	5	1	5	4	5	2	3	2	5	2	1	1	5	5	5	5	2	5	1	5	4	5	2	3	5	2	1	2	2
37	1	2	3	1	1	2	3	2	4	5	4	4	5	3	2	4	2	2	3	5	4	4	2	3	2	4	5	4	4	5	2	4	2	4	2
38	1	2	4	2	1	2	2	3	1	2	3	1	4	2	4	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	1	2	3	1	4	4	4	2	4	2
39	2	2	3	1	2	4	2	2	2	4	3	2	1	5	4	5	5	2	5	4	1	4	4	2	2	2	4	3	2	1	4	5	5	5	2
40	1	3	3	2	1	4	2	4	2	4	4	5	2	2	1	4	1	1	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	5	2	1	4	1	5	2
41	1	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	4	4	5	1	1	1	4	4	2	3	2	2	1	2	4	4	2	4	5	1	1	2	3
42	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2
43	1	2	4	1	2	2	2	1	1	4	4	2	3	2	4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	3	4	2	1	2	2
44	1	3	2	1	1	1	2	1	1	4	4	3	2	2	4	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	4	4	3	2	4	1	1	2	2
45	1	2	2	1	1	2	2	3	3	4	4	3	4	1	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4
46	1	3	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	3
47	2	3	2	1	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2
48	1	2	3	1	2	1	4	5	3	1	1	1	1	2	2	4	2	2	3	3	1	2	1	4	5	3	1	1	1	1	2	4	2	3	3
49	1	5	5	3	1	1	5	5	4	1	2	2	1	1	4	4	2	3	2	4	2	1	1	5	5	4	1	2	2	1	4	4	2	2	2
50	1	2	3	1	2	1	4	5	3	1	1	2	1	1	4	4	3	2	2	4	1	1	1	4	5	3	1	1	2	1	4	4	3	2	2