

دور اقتصاديات المعرفة في تعزيز القدرات التنافسية للدول

د. بوعقوب عبد الكريم جامعة وهران

المقدمة:

في ظل المنافسة وتحرير التجارة العالمية خاصة في إطار العولمة فإن محور اهتمام المنظمة أصبح يركز جوهريا على مدى إيجاد الطرق الكفيلة لإنشاء ميزة تنافسية ، يشهد عالمنا المعاصر تيارات متسارعة نحو اكتساب تكنولوجيا صناعة المعلومات و اقتصاد المعرفة والانتقال الحاد من اقتصاد الزراعة والصناعة والخدمات إلى اقتصاد المعلومات الذي يفتح أمام الدول أسواقا جديدة و مجالات جديدة من حيث الإنشاء ، الإبداع، الانتشار، التوسع، والقدرة على التوافق مع المتغيرات والمستجدات الحياتية .

لقد ازدادت تكنولوجيا الحوسبة والوسائط الالكترونية ، حيث أصبحت صناعة البرامج التي تمثل السوق الأكبر والأكثر تنوعا واتساعا ومجالا .

إن الرؤية الجديدة هي الرفع من كفاءة تقديم الخدمات ،مع تخفيض حجم العمالة والارتفاع بمستوى عال .

ولا شك أن هناك اتفاقا بين الكتاب و الأكاديميين والباحثين والدارسين ورجال الأعمال والتنفيذيين على أن التسيير الفعال للموارد البشرية في المنظمة يكون لها تأثير كبير على قدرة المنظمة على النمو والازدهار وتطوير وتحسين الأداء والإنتاجية ، خاصة في بيئة العمل الحالية التي تتميز بالطابع التنافسي الشديد سواء على المستوى المحلي أو المستوى العالمي .

منهجية البحث:

1- أهمية البحث:

أسهمت علوم التسيير إلى حد بعيد في تطوير عدة مفاهيم من بينها مفهوم اقتصاد المعرفة.

الذي لا يعرف عوامل عشوائية ارتجالية، و لا يعتمد على قوانين الصدفة بل يعتمد على التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة.

تتجلى أهمية دور اقتصاديات المعرفة في تعزيز القدرات التنافسية للدول في أهمية المعرفة بصفة عامة والمعرفة في المنظمة التي تسعى إلى تحقيق كفاءة وكفاية حول المهارات والخصائص التي يظهرها الأفراد في أدائهم للأعمال ، وفي المواقف المختلفة ، ومدى النجاحات التي يحققونها بمقتضى هذه المهارات حيث يمثل نظام المعلومات الجهاز العصبي والمحرك الأساسي في اقتصاد المعرفة لتحقيق التكامل والترابط والاتصال الفعال بين أجهزة البحث .

لاكتساب تكنولوجيا صناعة المعلومات و اقتصاد المعرفة والانتقال الحاد من اقتصاد الزراعة والصناعة والخدمات إلى اقتصاد المعلومات الذي يفتح أمام الدول أسواقا جديدة ومجالات جديدة من حيث الإنشاء ، الإبداع ، الانتشار ، التوسع ، والقدرة على التوافق مع المتغيرات والمستجدات الحياتية . ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث الذي يتناول تأثير اقتصاد المعرفة على القدرة التنافسية للدول.

- مشكلة البحث :

لقد أصبحت المعرفة في عصرنا الحاضر المصدر الدائم لحيوية المشروعات والشركات والمصدر الملتم والمستمز للإنشاء والإبداع والتطوير حيث أصبحت تحتاج إلى نظم كنظم الخبرة، نظم الدراية، نظم الحماية والوقاية وكلها تصب في نظم دعم القرار من اجل تقديم المعارف القائمة التي سبق جمعها، مع إنشاء وتوليد معارف جديدة بصفة مستمرة ورغم ذلك يجب الاعتراف بها كأحد مكونات أو كأحد القدرات التنافسية للدول.

- فرضيات البحث:

للمعرفة مميزات وخصائص تؤهلها كمصدر للميزة التنافسية لان تكون موجودة في المنافسة.

1- مفهوم المعرفة :

لقد أصبحت المعرفة في عصرنا الحاضر المصدر الدائم لحيوية المشروعات والشركات والمصدر الملائم والمستمر للإنشاء والإبداع والتطوير حيث أصبحت تحتاج إلى نظم كنظم الخبرة ، نظم الدراية ، نظم الحماية والوقاية وكلها تصب في نظم دعم القرار من اجل تقديم المعارف القائمة التي سبق جمعها ، مع إنشاء وتوليد معارف جديدة بصفة مستمرة.

ولقد طبق المفهوم الحديث للمعرفة حيث عرفها كل من :

يعرف (Nonaka & Others,2000) المعرفة بأنها تبرير الاعتقاد الصحيح . كما يعرفها (Nunaka,2000) نقلا عن (Hayek) بأنها عملية ديناميكية وذلك منذ نشأتها في التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد والمنظمات ، حيث تعتمد المعرفة على محيط مشاركة محدد ومن ثم تعتمد على وقت ومكان محددين، كما أن المعرفة هي عملية بشرية حيث ترتبط أساسا بالتفاعل البشري . ويعرفها (Davenport , 1997) بأنها المعلومات والتي تكون ذات درجة عالية من القيمة المضافة فيما يتعلق بالتفسير والسياق والتطبيقات والتي يزودنا بها الخبراء .

ويعرفها (Nonaka and Takeuchi , 1998) بأنها عملية بشرية ديناميكية حيث تبرر معتقدات الفرد تجاه الحقيقة . ويعرف (Bukley and Carter , 2000) المعرفة بأنها الحافز للعمل والتي تجعل الأفراد مدركين لإمكانياتهم وكيف يمكن لهم تحقيقها ، ويضيفان أن المعرفة التطبيقية هي ذلك النوع الضروري للأعمال حيث تستخدم في اتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال . كما يعرفها (Daal and Others , 1988) بأنها القدرة التي تمكن الفرد من أداء المهام الخاصة وتشتق هذه القدرة من مساعدة المعلومات ، والخبرة ، المهارات وأخيرا الاتجاه .

ويعرف (Davis and Others, 1991) العمل المعرفي بأنه وضع الأنشطة التي تعتمد على فكر الفرد وكذلك المعرفة الخارجية لتقديم المخرجات المحددة من خلال محتوى المعلومات المتاحة .

وأخيرا يعرف (Davenport and Others , 1996) العمل المعرفي بأنه النشاط الأولي والذي يتمثل في الاستحواذ والخلق والتجميع وتطبيق المعرفة . خلاصة القول أن هذه التعريفات تلقى الضوء بصورة أكثر شمولاً على مفهوم المعرفة حيث يتبنى تعريف (Hayek) ضرورة توافر التفاعلات الاجتماعية واعتماد ذلك على وقت ومكان محددين وكذلك تعريف (Nonaka & Takeuchi) حيث تعتمد المعرفة على التفاعل البشري الديناميكي وتعريف (Daal & Others) حيث تبني المعرفة على قدرات خاصة تتكون من المعلومات والخبرة والمهارات .

وأخيرا يوضح تعريف (Davenport and Others) أن المعرفة تتطلب الاستحواذ والإنشاء والتجميع والتطبيق لتلك المعرفة وإن كان التعريف الأخير ربما ينصب ويوضح مفهوم إدارة المعرفة أكثر منه توضيحاً لمفهوم العمل المعرفي .

2- مؤشرات قياس المعرفة :

يشير (Housel & Bell) إلى وجود أكثر من 140 مؤشراً لقياس رأس المال الفكري ومشتقاتها تتعلق في المالية والإنسان والتطوير والتحديث والعمليات وأوضح أن قيمة المعرفة المضافة (kva) تعتبر أحد مداخل القياس ، إذ يبين العلاقة المباشرة بين المعرفة والقيمة التي توجد بها. كما أن هناك مقياس (Rok) Return on knowledge العائد إلى المعرفة كأحد اشتقاقات (kva) .

ويبين (kermally) أن القيمة في الموجودات غير الملموسة تقاس من عدة مستويات : النمو، التجديد، الكفاءة ، الاستقرار ، وإن من أكثر مؤشرات النمو قاعدة الزبون.

وأوضح (Tidd 2000) مقياس (Smart) strategic measurement and reporting technique وهو مقياس مالي وغير مالي يقيس الأداء العالي الذي يعود إلى التكامل التخطيطي مع أنظمة الرقابة في مستويات مختلفة في المنظمة:

S : Support : مدعوم من قبل الإدارة العليا .

M : Motivated : تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم .

A : Authority : منح السلطة بمحاذاة اتجاه الإستراتيجية .

R : Responsibility : المسؤولية مهمة في التمكين

t : trust : الثقة في العاملين .

3- أنواع المعرفة :

يجزئ الباحثون مصطلح اقتصاد المعرفة في تعزيز القدرات التنافسية للدول إلى مبادئه الأساسية التي من ضمنها تنوع المعرفة التي حددها مجموعة من العلماء أمثال :

(Schon, 1983) حيث حدد أن هناك نوعين من المعرفة هما المعرفة الواضحة والمعرفة الضمنية ، ذلك أن المعرفة الواضحة يمكن التعبير عنها في لغة رسمية وفي شكل بيانات موضوعية في صيغة علمية وبشكل وجيز ، كما يمكن تشغيلها ونقلها وتخزينها بسهولة . أما المعرفة الضمنية فهي ذات صبغة شخصية جدا ومن الصعوبة وضعها في صيغة رسمية لأنها كامنة في الإدراك العام للعقل البشري. بينما يحدد (Maula , 2000) أن هناك ثلاثة عمليات معرفية هي :

أولا : المعرفة ذات الهيكل العالي (واضحة ، رقمية):

وهي المعرفة التي قد تكون رقمية وواضحة مثل نظم المعلومات ، وسائل الإعلام ، الأشكال المطبوعة أي أنها المعرفة الرسمية والتي تم تصنيفها ، وهي تعمل بأسلوب إعادة تحديد القواعد، مثل نظم المعلومات التقليدية، وتضم أيضا نظم الذكاء الاصطناعي .

ثانيا : المعرفة ذات الهيكل المنخفض (واضحة ، رقمية):

وهي المعرفة التي قد تكون رقمية وواضحة مثل وسائل الإعلام ، والأشكال المطبوعة... الخ ولكنها تشمل المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة حيث تشير إلى المعرفة التي تحتوي على العناصر الشخصية الغير مهيكلة مثل الاتصالات بواسطة البريد الإلكتروني أو المناقشات من خلال الانترنت ، وهي أيضا المعرفة الواضحة الأقل درجة في الهيكل والتي تبنى على أشكال التفاعل بين الإنسان والآلة والتي يزداد نصيبها في أنشطتنا اليومية والتي تحمل عناصر الدهشة للسلوك التنظيمي .

ثالثا : المعرفة الضمنية:

وهي التي تشير إلى المعرفة التنظيمية والشخصية غير الواضحة و غير الرقمية ، وهذه تتكون على سبيل المثال من ذاكرة الفرد أو الخبير ، مهارات الفريق أو المظاهر الثقافية للمنظمة .

ويضيف (Baughn and Others , 1997) أن الخبرة في تصنيع وتسويق المنتج أو فهم العميل المحلي ونظم التوزيع ربما تتجسد داخل الأفراد والنظام الاجتماعي للمنظمة هذه المعرفة تتمثل في المعرفة الضمنية ، كما تشمل هذه المعرفة التاريخ التدريبي والتكامل مع الموردين والمجموعات الصغيرة لحل المشكلات والهندسة المتقدمة للعمليات وذلك كله لا يكون جاهزا بصورة ملموسة أو يمكن تحويله إلى شكل تصنيفي ، ذلك أن تبادل المعرفة الضمنية يستلزم أن تحدث في نطاق اتصال اجتماعي .

و يحدد (Teigland and Others,2000) انه عند التركيز على تدفقات المعرفة فان الأمر يتطلب أن نأخذ في الاعتبار ماذا نعني بكلمة معرفة باختصار ، ذلك أننا يجب أن نتذكر بان هناك أجهزة حاسبات وبرمجيات على جانبي المعرفة هما :

- الجانب الأول وهو أجهزة الحاسبات أو الشكل الواضح من المعرفة والذي يعاد تمثله بوضوح بأهداف مادية أو طبيعية مثل براءة الاختراع وهي ماذا نعرف أو هي المعلومات .

- الجانب الثاني وهو البرمجيات فهي بديهية و تمثل المعرفة الضمنية لأنها غير معبرا عنها و هي غير واضحة بالمرة . و هذه تعتبر المعرفة الفنية أو المهارات التطبيقية، أو حتى الخبير الذي يسمح للمنظمة بالعمل بسهولة وكفاءة .

4- الفرق بين المعرفة الضمنية والمعرفة الواضحة:

و يوضح الجدول التالي، الفرق بين المعرفة الضمنية والمعرفة الواضحة

معرفة واضحة	معرفة ضمنية
- معرفة مصنفة	- معرفة ضمنية
- تصاغ المعلومات في النظريات والصيغ الرياضية والإجراءات.	- الخبرات، المهارات ، الاتجاهات.
- تنتقل من خلال التعلم.	- يتم مشاركتها من خلال التوضيح.
- ممكن الحصول عليها من خلال الدراسة في العمليات التعليمية.	- ممكن الحصول عليها من خلال التقليد والمحاكاة في العمليات الاجتماعية .
- لا يمكن استخدامها كقوة أو ميزة تنافسية	- يمكن أن تستخدم كقوة أو ميزة تنافسية .

دور اقتصاديات المعرفة في تعزيز القدرة التنافسية:

1- مفهوم الميزة التنافسية :

تتفق مختلف الدراسات على أن مفهوم الميزة التنافسية يعتبر امتداد وتطور لفكرة الميزة النسبية في التجارة الدولية لريكاردو (D. Ricardo) المقدمة في أعماله 1917 والتي أرجع بموجبها التخصص والتبادل التجاري ما بين الدول إلى التفاوت في المستويات الإنتاجية ويأتي تعريف المنظمة الاقتصادية للتعاون والتنمية (OECD) ليبين أن تنافسية دولة ما تعكس في الحقيقة الدرجة التي يمكن وفقها إنتاج السلع والخدمات الموجهة للأسواق الدولية بحيث تحافظ فيه على المداخل الحقيقية لمواطنيها وتوسع فيها على المدى الطويل ، على أن يكون ذلك وفق سوق حرة وعادلة :

- حسب (Read et Al ,1990) تعرف الميزة التنافسية بأنها المركز الفريد الذي تطوره المنظمة من خلال الاستخدام الكفاء والفعال لمواردها ومهارتها مقارنة بالمنافسين .

- أما (Porter) فقد عرفها على أنها هدف الاستراتيجيات ، وتمثل المتغير التابع ، ويكون الأداء هو المتغير المستقل وان الاستراتيجيات (الكلفة الأدنى ، التمايز ، التركيز) تتوجه نحو تحقيق ميزة تنافسية في مجال معين - ويعرفها (Fahy) بأنها أي شيء يميز المنظمة ، أو منتجاتها بشكل ايجابي عن منافسيها في أنظار زبائنهم ، أو المستخدمين النهائيين لمنتجاتها .

- أما (Doyle) فيعرفها بأنها تتمثل في القيمة الكبيرة التي تقدمها المنظمة للزبون ، والتي تدفعه إلى تكرار عملية الشراء من المنظمة ، ومن ثم تزداد حصتها السوقية .

2- نحو ميزة تنافسية على أساس الكفاءة والكفاية :

هناك مصدرين أساسيين للميزة التنافسية يتمثلان في 1- الكفاءة ، 2- الكفاية

2-1- الكفاءة والكفاية :

وهي المهارات والخصائص التي يظهرها الأفراد في أدائهم لأعمال وفي المواقف المختلفة ومدى النجاحات التي يحققونها بمقتضى هذه المهارات وهي القدرة على أداء عمل أو مهمة معينة. الكفاية هي خصائص أو السمات التي تساعد الفرد على الأداء الجيد في عدد من المواقف .

2-2- مفهوم الكفاءة والكفاية:

يشيع استخدام مفهوم الكفاءة في المملكة المتحدة أما الكفاية فانه شائع الاستخدام في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك لان هذا المفهوم تأثر إلى حد كبير بأعمال عالم النفس الأمريكي ديفيد ماكلاند وهذا لا يعني أن البريطانيين لا يستخدمون مفهوم الكفاية . الكفاءة تدل على المخرجات التي تتعلق باكتساب الحد الأدنى من القدرات والمهارات.

الكفاية فتتعلق بالمدخلات التي يحضرها الفرد معه أي بالقدرات والمهارات ويطبّقها في وظيفته والأعمال التي يقوم بها بحيث تؤدي في نهاية إلى تحقيق أداء عالي .

أما الكفاءة تعني القدرة على أداء مهمة ما. تعتبر الكفاءة القدرة على أداء متطلبات العمل وفق مستوى معين وكذلك القدرة على نقل المهارات والمعارف إلى مواقف جديدة national vocational qualifications تعني القدرة على الأداء.

2-3- أوجه الاختلاف بين الكفاءة والكفاية:

أوجه الاختلاف بين الكفاءة والكفاية

الكفاءة	الكفاية
1- مخرجات للحد الأدنى من المستويات	1- مخرجات لا داء عال
2- الاهتمام لما تتطلبه الوظيفة	2- الاهتمام بما يحضره الأفراد للوظيفة
3- اهتمام أو تركيز سيكولوجي	3- اهتمام نفسي
4- جزئية	4- شاملة أو كلية

2-4- أسلوب فهم الكفاءة

يوضح الشكل التالي المراحل التي تمر فيها الكفاءة والكفاية



والكفاءة الفردية ليست لها أهمية في توليد القيمة إلا إذا سمحت بكفاءة جماعية وهذه الأخيرة تتطلب شروط أساسية: (George trepo, 2002)

- أن تكون لغة الخطاب موحدة ويتم التشارك في المعارف والمفاهيم .
- التعلم من التجارب جماعيا.
- المعرفة بأصول العمل الجماعي ، القدرة على الرغبة في ذلك لإنتاج الفريق

- تعتبر الكفاءة مورد للمؤسسة ولها اثر كبير على الميزة التنافسية بما لها من فضل في عملية إنشاء القيمة والمحافظة عليها وحسب Barney وانه لكي يكون للمورد اثر في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة يجب أن يستجيب للشروط الأربع التالية :

- أن يساهم في إنشاء قيمة للمنظمة
- أن يكون المورد نادرا .
- أن يكون المورد غير قابل للتقليد بسهولة
- أن يكون المورد غير قابل للتبديل .

3- العوامل المؤثرة في الميزة التنافسية :

- القدرات الإبداعية.
- القدرات الإنتاجية.
- القدرات التسويقية .

الوضع الراهن للتنافسية العربية :

جدول رقم (1) مؤشر التنافسية العربية ودول المقارنة

المؤشر الإجمالي للتنافسية العربية	مؤشر التنافسية الكامنة	مؤشر التنافسية الجارية	البلد
0.70	0.72	0.68	كوريا
0.60	0.53	0.67	ماليزيا
0.55	0.52	0.58	البحرين
0.53	0.47	0.59	الإمارات
0.50	0.53	0.47	الكويت
0.48	0.47	0.48	قطر
0.44	0.38	0.50	تركيا
0.43	0.33	0.53	الأردن
0.42	0.34	0.49	السعودية
0.42	0.34	0.49	تونس
0.40	0.41	0.41	لبنان
0.40	0.27	0.53	عمان
0.37	0.30	0.43	الجزائر
0.37	0.25	0.48	المغرب
0.34	0.24	0.43	سوريا
0.34	0.23	0.46	مصر
0.28	0.11	0.46	اليمن
0.26	0.15	0.36	موريتانيا
0.23	0.15	0.31	السودان

يوضح تقرير التنافسية العربية لسنة 2003 من المعهد العربي للتخطيط أن الدول العربية ذات الإيرادات المرتفعة استطاعت أن تحقق مراتب مرموقة من حيث تنافسياتها الكامنة وهذا ما يؤهلها إلى أن تحسن من الفجوة الأكبر في تنافسياتها الجارية ولاسيما من خلال النهوض بالإنتاجية والكفاءة ، و بالمقابل نجد

الدول العربية الأقل دخلا تعاني تدهورا في تنافسيتها بمكوناتها الجارية والكامل
كما هو مبين في الجدول رقم (1).

الخلاصة العامة :

انه من المسلم به أن مقاييس قوة الأمم وتقدمها يقاس بما تملكه وتدخره من
معلومات في كل مجال من مجالات الحياة ، ويعيش العالم الآن عصر
المعلومات وذلك بحكم ما يملك وما ينتج من معلومات ، لقد حدث تقارب
واندماج بين مختلف أجزاء العالم، حتى بات البعض يتحدث عن القرية العالمية .
فالتطور والتقدم العلمي يمثل أساسيات النمو كما تمثل التقلبات الاقتصادية
والاجتماعية مجموعة من الضغوط المستمرة على المنظمات ، و يتضمن التغيير
التدخل الإنساني المستتير للتكيف مع المتغيرات بهدف موائمة أساليب التسيير
من طرق و هياكل و مفاهيم و قيم لتلبية احتياجات النمو و لمواجهة الضغوط
التي تفرضها العوامل البيئية و من تم تكون المنظمة قادرة على إحداث التغيير
ببرامج مخططة تتكيف بسرعة مع المتغيرات المتوالية والبيئة المحيطة وتتجه إلى
تسيير متطور .

وبهذا المفهوم قد أصبح التغيير لغة الساعة في الهيئات و المنظمات،
فالتسيير في مس الحاجة إلى تطبيق مفاهيم و مناهج و مداخل التغيير
والتشخيص المستمر المنتظم لواقع المنظمة .

إن التطورات الهامة في تسيير المنظمات في العقود الثلاثة الأخيرة هو بروز
أهمية تسيير الموارد البشرية بعد أن رفعت أهمية الدور الإنساني الذي يلعبه إلى
جانب الدور الفني والتصوري والإداري ، يمكن لكثير من المشكلات الرئيسية في
تسيير لمنظمات سواء كانت منظمات سوقية أو منظمات غير سوقية والتي هي
مشكلات إنسانية بالدرجة الأولى بمعنى آخر أن غالبية التحديات الرئيسية التي
تواجه منظمات اليوم هي تحديات إنسانية .

و لا شك أن هناك اتفاقا بين الكتاب والأكاديميين والباحثين والدارسين
ورجال الأعمال وتنفيذيين على أن التسيير الفعال للموارد البشرية في المنظمة

يكون لها تأثير كبير على قدرة المنظمة على النمو والازدهار وتطوير وتحسين إنتاجيتها و أدائها خاصة في بيئة العمل الحالية التي تتميز بالطابع التنافسي الشديد سواء على مستوى المحلي أو المستوى العالمي .

إن النظام التعليمي لأي دولة هو الصناعة الرئيسية لها إذ أن المدخلات هي الأرض و رأس المال و المدخلات والمخرجات هي النتائج في شكل تعلم ونمو شخصي للطلاب، و نمو وتطوير المعرفة والخدمات العامة المصاحبة لها ومن خلال هذه المخرجات يكون للنظام التعليمي تأثيراته على المجتمع .

أصبح الهدف من التعليم هو الارتقاء الاجتماعي، و هناك علاقة بين التعليم وسوق العمل فلا بد من وجود توازن بين سوق العمل ومخرجات التعليم العالي حتى يتوازن عدد الخريجين مع عدد الوظائف ولكن حدث الخلل حيث أصبح عدد الخريجين اكبر من عدد الوظائف.

إن التعليم الجامعي المعاصر هو ذلك التعليم الكفيل بان يستخلص المعلومات الحية القادرة على التأثير وان جوهر التعليم الجامعي هو نقيض التعليم القائم على التلقين.

يقوم التعليم على الإبداع آلية أساسية و فن الانتقاء و فن التحليل و التركيب بل هو فن اكتشاف علاقات بين ظواهر لا تبدو مترابطة، و ان البناء التركيبي الناجم عن اكتشاف هذه العلاقات نقطة انطلاق لفهم جديد يشكل رؤية جديدة. إن التعليم العالي لا يعني مجرد جمع معلومات و إنما القدرة على الإبداع والتعامل مع المعلومات التي نكتسبها على الدوام .

تتصف تطورات العصر بالعمق و السرعة و الشمول وتخشي جامعتنا ان لا تستطيع اللحاق بهذه التطورات إذ هي أعدت خريجها على مستوى متطلبات العصر بمستوى اقل.

مما لاشك فيه أن مرحلة التعليم الجامعي من أهم المراحل إذ أنها الخلاصة التي يخرج بها الطالب للحياة العملية وهي تؤهله مهنيا ووظيفيا و بناءا على ذلك فلا بد أن يكون الطالب الجامعي على درجة من التمكن من تخصصه.

إن رجال الجامعة يمثلون مراكز القوة في الاقتصاد العصري وإذا ذكروا لا بد من ذكر العلماء و إذا ذكرت التكنولوجيا و الإبداع والاختراع و الأداء الجيد في مجالها لابد من ذكر العلماء و إذا ذكر كل هؤلاء فلا بد من ذكر الجامعة.

إن الجامعة لا تكون بالمباني ولا بالاسم فقط فللجامعة مواصفات لابد أن تتوفر فيها وهذه المواصفات ليس بالضرورة أن تتوفر بالدول الغنية فقط ، فهناك دول غنية بها جامعات و ليست بجامعات وان رسالة الجامعة هي تمكين الطلاب من التمكن العلمي وإجراء البحث العلمي .

إن عقول الطلاب لابد أن تكون الجامعة هي المجال الحي الذي تتفاعل فيه.

إن التكاليف والنتائج لا يمكن قياسها في الإطار المالي فحسب، فالتكاليف مرتبطة برأس المال والعمل والخدمات يمكن حسابها بالقيمة النقدية ، في حين يصعب حساب وقت الطلاب أو عدم رضا أولياء أمورهم عن النظام التعليمي بأي عملة نقدية كانت وفي الوقت نفسه النتائج يصعب قياسها في بعض الحالات مثل:

- نمو وتطور الفرد
- تقدم المعارف والفنون وغيرها
- إن تطوير أي سياسات تعليمية أو تطوير التعليم يستلزم توافر معلومات متوافقة ومتكاملة تعكس بشكل متوازن الوضع القائم من هذه المناظير :
- المنظور التعليمي لقطاع التعليم بتركيبه الهيكلي.
- المنظور الاجتماعي الذي يعيش في قطاع التعليم.
- المنظور الثقافي الذي يعكس ذاتية المجتمع بقيمته الحضارية وتقاليده وأصالته الثقافية وتاريخه.
- المنظور الفني الاقتصادي الذي يوجه قرارات تطوير التعليم وإصلاحه وتجديده في ضوء معايير الاقتصادية .

والواقع يثير التساؤل ماذا نفعل في ظل العولمة والمعلومات وما مدى دور اقتصاديات المعرفة في تعزيز القدرات التنافسية للدول ، إذ انه لا يوجد أمامنا إلا

التعليم ، والأداء الجيد ، وتطويره أسوة بما تفعله الدول المتقدمة كما قال كلينتون عندما جاء إلى الحكم " نريد أمة من الطلاب " .

المراجع :

- 1- محسن احمد الخضيرى ، اقتصاد المعرفة ، مجموعة النيل العربية ، 2001
- 2- عبد الستار العلي و آخرون، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2005
- 3- شاكر محمد فتحي احمد - إدارة المنظمات التعليمية - دار المعارف القاهرة
- 4- مصطفى كامل وآخرون -إدارة الموارد البشرية - مركز جامعة القاهرة 2001
- 5- علي محمود المبيض وآخرون ،الإدارة العامة كلية التجارة- جامعة عين شمس 2007
- 6- فؤاد القاضي، السلوك التنظيمي والإدارة جامعة عين شمس 2006
- 7- موسى اللوزي - التنمية الإدارية - دار وائل 2000
- 8- فؤاد القاضي ، استراتيجيات التنمية التنظيمية ، دار المعارف، 2006
- 9- عبد الحكم احمد الخزامي - المنظمات والتغيير بين المدير والخبير - مكتبة ابن سينا القاهرة 1998-
- 10- مارجريت بريدي وآخرون ، الإدارة التعليمية (إستراتيجية ، الجودة ، الموارد) ، ترجمة بهاء شاهين ، مجموعة النيل العربية ، 2006
- 11- سملاي محمد يحضية ،تسيير المعرفة وتحسين الأداء التنافسي ،المؤتمر الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية أيام 8،9 مارس 2005، جامعة ورقلة
- 12- المعهد العربي للتخطيط (تقرير التنافسية العربية 2003) الملخص التنفيذي 2003
- 13-الملتقى الدولي الثالث حول تسيير المؤسسات ، المعرفة .الركيزة الجديدة والتحدي التنافسي للمؤسسات والاقتصاديات ،بسكرة 12-13-نوفمبر 2005

- 1- **Barney .j**, Firm Ressources and Sustained Competitive advantage, Journal of management , no: 17(1991)
- 2- **Georges Trepo**, Gestion des Competences et Knowledge Management dans les Reseaux D'entreprises, Edition Liaison Paris 2002
- 3- **<http://www.oecd.org/fr>**