

رأس المال البشري في إطار اقتصاد المعرفة

د. العايب سليم

أ. محاضر - قسم علم الاجتماع

جامعة سعد دحلب - البليدة

ملخص:

إن الاستخدام الأمثل للعنصر البشري هو الأساس الذي تنطلق منه استراتيجيات وسياسات التنمية، إذ أصبح الإقتصاد الحالي يعتمد على الاستثمار في المعرفة، الذي هو سمة المنظمات الحديثة، إذ يتعين إحداث تغيير وتطوير مستمر في المورد البشري من وظيفة تنفيذية على وظيفة معرفية، من أجل استغلال مواهبهم وقدراتهم في خدمة المنظمة.

وقد حان الأوان لهذه المنظمات أن تستثمر في الذكاء البشري وليس في الآلات خوفا من هجرة الكفاءات.

Résumé:

L'utilisation rationnelle du facteur humain est le fondement à base duquel se planifie les stratégies et les politiques de développement.

Les économies modernes s'orientent de plus en plus vers l'investissement dans le savoir qui est le dénominateur commun des organisations intelligentes ces derniers dans un soucis de rentabilité et de pérennité développé sans cesse leurs ressources humaines, en capitalisant à l'extrême leurs savoir et savoir faire.

En effet, il est temps que l'intelligence humaines reprenne ses droits, et se hisse à sa vraie valeur, celle d'un catalyseur synchronisant toutes les autres ressources d'une organisation (matériel, financiers, et technologique).

أولاً: الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري:

إن مفهوم رأس المال من أهم المفاهيم الاقتصادية، وقد اقتبس هذا المفهوم ليطبق في مجال العلوم الاجتماعية والإدارية، حيث أطلق على مجموعة المهارات والخبرات والتعليم المتراكمة والتكوين في العنصر البشري، والذي أستخدم عليه رأس المال البشري، والذي يمكن تحويل المعرفة إلى أرباح⁽¹⁾. ونظراً لأهمية الموارد البشرية ودورها الأساسي في القيام بالنشاطات الاقتصادية وتكوين الثروة وفي العمل من أجل إحداث التنمية الاقتصادية، فقد تم إعطاء الاقتصاديين تأكيداً واضحاً على الموارد البشرية، واهتمام خاص بها، وبرز هذا التأكيد والاهتمام في كتابات كل من الاقتصاديين الأوائل والاقتصاديين المحدثين.

ومن بين مشتغلي هذا الحقل المعرفي الخاص "باستثمار رأس المال البشري"، نذكر منهم: الاقتصادي الإنجليزي (وليام بيتي في القرن 17)، تحدث عن نظرية رأس المال البشري التي تكون التربية والتعليم، وبين أهميته في زيادة الإنتاج، وحاول قياسه، ورأى في التعليم استثماراً مربحاً وتوظيفاً مثمراً لرأس المال البشري.

أما في القرن 18، يؤكد (آدم سميث)، أن التقدم الاقتصادي يعود الفضل فيه إلى مبدأ تقسيم العمل والتخصص الذي يقود إلى زيادة قدرة العمال الإنتاجية، إذ أن تحسين طرق تقسيم العمل، واتساع مدى التخصص يؤديان إلى تحميس مهارة العامل، وتقليص الوقت اللازم لإنتاج السلع، واستحداث وسائل ومعدات وآلات أكثر جودة وفعالية.

وهكذا نجد أن (آدم سميث)، يؤكد على تلك العوامل التي تتصل بالجهود والنشاطات التي تتصل بالإنسان، وبالموارد البشرية، والتي تتجم عن

التخصص وتقسيم العمل، والتي تعتبرها القوة الأساسية الدافعة للتطور الاقتصادي⁽²⁾.

ويعتبر (الفريد مارشال)، أول من أشار بصورة مباشرة إلى اعتبار التعليم نوعا من الاستثمار، وأكد ضرورة اهتمام رجال الاقتصاد بدور التعليم في التنمية الاقتصادية، وأشار أيضا إلى أن ما يتفق على التعليم ينبغي ألا يقاس بالعائد المباشر منه، فهناك فائدة عظيمة تتأتى من إعطاء أفراد الشعب فرصا متزايدة من التعليم حتى تكتشف مواهبهم وقدراتهم، وقد يعطي اكتشاف نابغة في ميدان الصناعة مثلا: تكاليف المنصرف على مدينة بأسرها⁽³⁾.

كما نجد أن (ماركس كارل)، يعتبر السكان الأساس في العقل الاجتماعي للإنتاج بأسره، ويشير إلى أنه ما من إنتاج ممكن دون أداة إنتاج، وهذه الأداة ليست سوى اليد، وما من إنتاج ممكن دون عمل ماضٍ متراكم، وهذا العمل ليس سوى المهارة التي نمتها الممارسة المتكررة ورأس المال بين أشياء أخرى، وهو بدوره أداة الإنتاج.

كما يضيف (ماركس كارل)، بأن العامل المنبع الضروري للثروة، ويعتبر التشغيل نفسه الأداة الأكثر ضرورة لرأس المال⁽⁴⁾.

ومع بداية الستينات بدأ استعمال مفهوم رأس المال البشري في اقتصاديات التعليم وكان هذا على يد (شولتز)، أستاذ الإقتصاد بجامعة شيكاغو بملاحظاته وأبحاثه المتعددة، التي تشير إلى أن الإنفاق على تعليم البشر ينمي مهاراتهم وقدراتهم، ويكون شخصياتهم المنتجة يعد ضربا من الاستثمار البشري لا يقل عن الاستثمارات المادية⁽⁵⁾.

وركز (شولتز)، على مفهوم رأس المال البشري، واعتبر أن الاستثمار البشري المكوّن لرأس المال البشري هذا يتضمن العديد من النشاطات التي تحسّن القدرات البشرية ومنها:

- التعليم النظامي في المستوى الابتدائي والثانوي والعالي.
 - التدريب أثناء العمل.
 - برامج تدريب الكبار يضمن ذلك البرامج التي تتصل بالزراعة.
 - التسهيلات للأفراد والعوائد من أجل تغيير فرص العمل⁽⁶⁾.
- ورغم شيوع إسم (شولتز)، لاسيما بعد خطابه الرئاسي للجمعية الأمريكية الاقتصادية في اللقاء السنوي في ديسمبر 1960، والذي تمحور حول الجدوى الكبيرة للاستثمار في رأس المال البشري، إلا أن هناك أسماء أخرى كانت لها أثار مماثلة خاصة أنهم بنؤوا أبحاثهم في فترات متقاربة مع أعمال (شولتز)، ويأتي في مقدمهم (جاري بيكر)، وغيرهم
- إذ قام (بيكر)، بتحليل الجانب الاقتصادي للتكوين، حيث قسم التكوين إلى نوعين: عام ومتخصص، ودرس في إشكاليته الإستثمار في التكوين وإيرادات الفرد، وأيضا عالج العلاقة بين دوران عمل الأفراد المتكونين، وتكلفة الإستثمار في التكوين.
- فتجد عند تحليله للتكوين العام، فهو ذلك النوع من التكوين الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التكوين، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها، ويعني أن الفرد يمكنه أن يفيد منظمته بنفس المقدار الذي يفيد به المنظمات الأخرى المحتمل أن يعمل بها.
- أما بالنسبة للتكوين المتخصص، فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي تقدم له التكوين بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية، إذا ما عمل بأي منظمة أخرى، وهناك صور عديدة لهذا النوع من التكوين⁽⁷⁾.
- كما شهد الفكر الاقتصادي مع تسعينات (القرن السابق)، تحولا جديدا اتجاه العنصر البشري، باعتبار أن العنصر البشري وسيلة للإنتاج وفي نفس

الوقت هدفا لعمليات الإنتاج والتنمية في المجتمع، حيث يقوم هذا الفكر على أن التنمية البشرية هي الهدف النهائي لعمليات التنمية في أي مجتمع، حيث تعد رفع القدرات الخاصة بالعنصر البشري في المجتمع هي أهداف عملية التنمية، يجب تحقيقها حتى لو كان العائد منها مساويا للصفر - وإن كان ذلك احتمال ضعيف إذا أحسن توجيه هذا الاستثمار⁽⁸⁾.

ثانيا: أهمية الاستثمار البشري في اقتصاد المعرفة:

مع التطور التكنولوجي والاقتصادي والتوسع فيه باستخدام نظم العمل وتغيير مفاهيم وأساليب الإدارة وإدخال الحاسبات الإلكترونية في أساليب الإنتاج ومع اتساع الأعمال وزيادة التخصصات وظهور ونمو التنظيمات العمالية، تبدو الأهمية الكبرى للاستثمار في الموارد البشرية، وهو ما يؤدي إلى الترشيد العقلاني في تخطيط قوى العمل وربطها باحتياجات المنظمة وحسن توزيعها وتقليل الفاقد في عنصر الزمن، وزيادة الرضا الوظيفي، وزيادة فعالية برامج التدريب، هي أمور تؤدي إلى تحقيق فعالية المنظمة والأهداف⁽⁹⁾.

فيمكن التذليل على دور الإنسان في القيام بالنشاطات الاقتصادية عموما، والنشاطات الإنتاجية خصوصا، وبالذات عندما تتطور توعية الإنسان بتوفير المعلومات والمعارف والمهارات له عن طريق التعليم الذي يسهم في ذلك، هذا الدور الذي يتأكد من خلال ما يلي:

- أن تجربة الدول المتقدمة في مسار تطورها التاريخي، تثبت أن تطور النوعي لمواردها البشرية ومن خلال تطورها تعليميا، ثقافيا واجتماعيا، كان أساسا وسابقا لتطور نشاطاتها الاقتصادية، ومنها الإنتاجية، وأساسا

وسابقا للتطور في أساليب الإنتاج التي استخدمتها للقيام بهذه النشاطات وفي تنميتها وتطويرها.

- كما أن التطور في نوعية الموارد البشرية من خلال تطور التعليم، والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، وبما يقود إلى التحقيق بتحقيق هذا التطور وتلبية متطلباته والتطور في النشاطات الاقتصادية خصوصا، ذلك عن طريق التوصل إلى وسائل وأساليب أكثر حداثة وتطورا.

- كذلك إن تجربة الدول التي استطاعت تحقيق التطور والتقدم فيها، دون أن يتوفر لديها القدر الكافي من الموارد الطبيعية، تثبت هي الأخرى وتؤكد أهمية الموارد البشرية، ودورها الحاسم في عمل الاقتصاد وتطوره، وبالذات ما يتصل تطورها النوعي والذي أدى إلى إمكانية إيجاد بدائل صناعية محل الطبيعية.

- إن تجربة بعض الدول التي تمتلك موارد طبيعية هامة يجعلها غنية بمواردها هذه، ولكنها لم تستطع تحقيق تطورها وتقدمها، بسبب ضعف درجة تطور مواردها البشرية، وبالذات ما يتصل منه بالجانب النوعي، وهو الأمر الذي جعل هذه الدول والتي تمثلها الدول النفطية بلدان مستهلكة لإنتاج الآخرين بسبب ضعف قدراتها الإنتاجية، وبذلك أصبحت بلدان مستوردة لمعظم احتياجاتها⁽¹⁰⁾.

ولذلك تبرز الحاجة الماسة لتطوير نوعية الموارد البشرية ومهاراتها بالشكل الذي يتطابق مع التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة والتطور المتسارع فيها، وبالشكل الذي يستدعي تطوير التعليم والتدريب، وتوفير مستلزمات التعليم الذاتي، بالشكل الذي يتيح توفير

قدرات معرفية علمية قادرة على الإسهام في توليد هذه التقنيات المتقدمة، واستخدامها بشكل كفاء، وبما يحقق توسع النشاط كافة، وبما يحقق نمو الاقتصاد وتقدمه.

- كما تبرز الحاجة في ظل معطيات اقتصاد المعرفة ومضامينه، وفق نزيف العقول (هجرة الأدمغة)، التي تمثل النخبة عالية المستوى من الموارد البشرية الأكثر ذكاء ومعرفة، والأكثر قدرة على الإبداع والتجديد والتطور الذي يتحقق لصالح الدول المتقدمة وعلى حساب الدول الأقل تقدماً، وهي الدول النامية، حيث تسود فيها عوامل طاردة للعقول النادرة من خريجي الجامعات، وحملة الشهادات العليا، والعلماء والباحثين والخبراء والمختصين، وبالذات في المجالات التقنية والتطبيقية لأسباب عديدة منها: هدر الكفاءة العلمية المتخصصة المتمثل بعجز صاحبها عن استثمار طاقاته وتنميتها بسبب إحباطه الداخلي نتيجة لعدم توفر الحوافز الدافعة والمرغبة بالعلم والاكتشاف، وقد ينصرف عن الإشتغال بتخصصه والإنخراط بأعمال أخرى، وينتج عن ذلك تجميد عملية الانتشار الداخلي، والتي تعني عدم اتساع تأثير نتائج الكفاءة في حيزه الاجتماعي والعلمي الأكبر⁽¹¹⁾.

إضافة إلى هذا عدم توفير متطلبات ومستلزمات ممارسة تخصصاتهم واستخدام خبراتهم وقدراتهم المعرفية العلمية والعملية التي تتيح التطوير بشكل مبدع ومقارنة بما يتاح لهم في الدول المتقدمة والذي يوفر لهم بديل أفضل في كل هذه الجوانب، وبالشكل الذي يجعل الدول المتقدمة هذه، وتبعا لدرجة تقدمها وبالذات في ظل التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة، ولذلك فإنها تستحوذ وباستمرار على العقول القادرة والذكية من

أبناء الدول النامية سواء من خلال جذبهم للعمل والإقامة فيها بإغراءات وحوافز كبيرة، حتى أنها تغري الدارسين فيها للبقاء فيها بعد تخرجهم وبالذات في المجالات التقنية عالية المستوى، والتي تظهر لديها الحاجة لهم، ولذلك ظهرت هجرة العقول واستمرت وتزايدت إلى الدول المتقدمة⁽¹²⁾.

لقد أضحت الأعمال في الدول المتقدمة تقوم على المعرفة، حيث أصبح يشار للفرد بموظف أو عامل المعرفة، لأنه يعتمد على المعلومات وإدارتها وقيمة العاملين التي يستمدونها من مواهبهم وقدراتهم في التفكير والتحليل وحل المشاكل، وبدأت الأعمال الروتينية بالنقص والتناقص وأصبحت تنجز بواسطة الآلات أو أجهزة الحاسبات الآلية، حيث يرى (لور) "LAWELER" أن رأس المال البشري من أبقى وأدوم المصادر التي تحقق الميزة التنافسية، إضافة إلى محورين آخرين هما:

- إمكانيات المؤسسة.

- الكفاءات المحورية للمؤسسة.

هذه المحاور الثلاثة تتلاءم وتتسجم مع بعضها البعض من حيث أن الكفاءات المحورية وإمكانيات المؤسسة تتطلب المحور الثالث والمهم، وهو رأس المال المعرفي والبشري المناسب، ولكي تتمكن هذه المؤسسات من خلق وإيجاد وتوفير هذه القدرات وهذه الإمكانيات، فهي تعتمد على موهبة أفراد المؤسسة والطاقات الكامنة لديهم، ولكن المهارة والطاقة الكامنة لا تكفي إذا لم تتوافر النظم المناسبة والأنماط الإدارية الملائمة.

ومن هنا يتضح بشكل جلي دور وأهمية رأس المال البشري، ولكن ليس للجميع كما يقول (بيترت روكر) في كتابه "الحقائق الجديدة"، هناك جموع غفيرة من الأقل حظا في المجتمع ممن سيكون نصيبهم ومساهماتهم في

تشكيل رأس المال البشري متدنية، وسيبقى هؤلاء للأعمال الدنيوية الروتينية التي تتطلب تلك القدرات المعرفية التي تتطلبها منظمات المعرفة ورأس المال البشري والمنظمات المتعلمة⁽¹³⁾.

ثالثاً: مضامين إقتصاد المعرفة ومتطلباته:

إن إقتصاد المعرفة يتضمن الإستخدام الكثيف للمعرفة في القيام بالنشاطات الاقتصادية، وفي توسعها وتطورها ونموها.

وعليه نجد بأن المعرفة هي المهارات الإبداعية والناجمة عن التفكير والتفسير المختلف والتميز لكل الموارد التنظيمية المتاحة، ولكل الظروف والعوامل البيئية والتنافسية المحيطة بالمنظمة.

وبالتالي تعتبر المعرفة أحد الأسرار المعنوية والقوى الخفية في عقول الأفراد والتي لا يمكن لمسها.

وعلى هذا الأساس تصبح إدارة المعرفة هي الإستخدام الأمثل والفعال للمهارات الإبداعية والأفكار الابتكارية والتفكير المتميز، والذي ينعكس في شكل قيمة مضافة للمنظمة، وبما يدعم ويعزز القدرة التنافسية لها⁽¹⁴⁾.

فمضمون المعرفة إذن هو توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية (قابلة للتنفيذ)، وتتمتع بمستوى عال من الجودة وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة للمعرفة المفيدة، التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة⁽¹⁵⁾.

وعليه تصبح إدارة المعرفة هي الآليات والاستراتيجيات والسياسات التي تغطي من الموارد الفكرية والمعلوماتية وتحدد اتجاهات استخداماتها الرئيسية بما يخدم أهداف المنظمة، إذ هي مجموعة من الإجراءات الفنية، التكنولوجية والهندسية التي تتعلق بإيجاد وجمع ومشاركة وإعادة تجميع وتوزيع الموارد المعرفية على مستوى المنظمة وأنشطتها الرئيسية، كل ذلك بهدف إيجاد قيمة

جديدة من خلال تحسين الكفاءة والفعالية الفردية والتعاون في عمل المعرفة لزيادة حالة الإبداع واتخاذ القرار، وعليه فإن إدارة المعرفة هي عملية السعي الحثيث ضمن عمل منهجي منظم للاستخدام الخلاق والفاعل للمعرفة وخلقها⁽¹⁶⁾.

إن مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته، كما تتحقق في الدول المتقدمة، تتمثل بثورة المعلومات والاتصالات والاستخدام الواسع للمعرفة والعلم، وما يفرزه هذا من تقنيات متقدمة في الحاسوب والانترنت، وتقنيات المعلومات والاتصالات والصناعات الإلكترونية الدقيقة، وتكنولوجيا المواد والتكنولوجيا الحيوية، والهندسة الوراثية، وتكنولوجيا الفضاء وتكنولوجيا المواد الصيدلانية والطبية، وتكنولوجيا الطاقة البديلة... وغيرها، والتي تفرزها حالة التقدم باستمرار وبصورة متزايدة وبشكل متسارع، بحيث يعم استخدام مضامين اقتصاد المعرفة ومعطياته هذه في معظم جوانب عمل الاقتصاد أو نشاطاته، وبالشكل الذي يسهم في القيام بهذه النشاطات وتوسعها ونموها، وما يرتبط بها من صناعات وخدمات تتسع وتنمو بالشكل الذي ترتفع معه أهمية العلم والمعرفة ونتائجهما، حيث يتسع فيها الاعتماد على الاستخدام الكثيف العلم والمعرفة ونتائجهما، ويتسع معه الاستثمار في تكوين رأس المال المعرفي لتحقيق إنتاج معرفي بدرجة مهمة ومتزايدة⁽¹⁷⁾.

يتضح من هذا بأن اقتصاد المعرفة يستند إلى الاستخدام الكثيف للعلم والمعرفة بدرجة كبيرة وقوية بجوانب أساسية أسهمت بشكل مهم جدا في توسيع مدى تحقيق هذه المضامين لاقتصاد المعرفة وما يفرزه من معطيات تقنية، والتوسع في استخدامها وفي معظم المجالات وبالذات الاقتصادية منها، وهذه الجوانب الأساسية تتمثل في التعليم بإطاره الواسع والذي يتضمن التعلم الذاتي، والتعلم من خلال العمل، إسهامه في توليد المعرفة وتراكمها

وتطويرها، وكذلك البحث العلمي والتطوير التكنولوجي الذي يسهم في توليد المعرفة العلمية الأساسية والمعرفة العملية التنظيمية، وما ينجم عن توليد المعرفة العلمية وتراكمها وتطورها من تقنيات تمثلها التطورات التكنولوجية الحديثة.

رابعاً: مجالات الاستثمار في اقتصاد المعرفة:

1- الاستثمار في التعليم:

أصبح موضوع التربية والتكوين والتعليم من الإهتمامات الحديثة للنمو الاقتصادي، وأنها تتطلب مدخرات تستثمر فيها، وأنها تهتم بتكوين الفرد وإعداده لحياة العمل، وبذلك يصبح الاستثمار في التكوين مصدراً أساسياً لرأس المال البشري⁽¹⁸⁾.

ومنه يصبح التعليم من أهم العناصر المؤثرة في النمو الاقتصادي، حيث ترتبط إنتاجية العامل في أي دولة ارتباطاً شديداً بالثروة التعليمية، وقد أكد ثراء المعرفة المتوفرة حالياً وسرعة التغير التكنولوجي على الارتباط الشديدين بين النمو الاقتصادي والتعليم، حيث يساعد التعليم على تحقيق هدف مزدوج، فالتعليم يعمل على تلبية الطلب الاقتصادي من القوى العاملة القادرة على توظيف إمكانياتها وتمتع بقدرات تسهل لها اكتساب المهارات الجديدة في نفس الوقت التي تساعد فيه على توسيع مجال المعرفة⁽¹⁹⁾.

وعليه يصبح التعليم هو الأداة التي يمكن بواسطتها تهيئة الأنماط اللازمة من الأيدي العاملة وتحقيق نوعي في تركيب القوى العاملة.

فالتعليم بهذا المعنى لا ينصرف فقط إلى التعليم النظامي، ولكن أيضاً إلى كافة سبل زيادة المعرفة اللازمة وتطوير كفاءة العاملين بما في ذلك التدريب بأشكاله⁽²⁰⁾.

2- إعداد القوى العاملة وتكوينها:

من المعروف أن العمل المعاصر، يتطلب كفاءات تعليمية من عدة درجات وتخصصات، وأن القطاعات الحديثة لا تستطيع السير في مهمتها بدون متعلمين ومتكولين واختصاصيين، وأن ثمة قطاعات عريضة كالتعليم بمختلف درجاته وأنواعه، تتطلب أن تكون قواها البشرية (العاملة)، متعلمة ومتكونة ويستحيل عليها أن تؤدي مهماتها بدون متعلمين، وأن توفير المتعلمين المجهزين بالمؤهلات والكفاءات التي تحتاجها هذه القطاعات، يؤلف عملا رئيسيا في قيام هذه القطاعات بمهامها، وتمكنها من إنجازها بكفاءة أعلى، وفي متابعة تطوير أهدافها ووظائفها وأعمالها، وتنميتها كما ونوعا، وأن القوى البشرية العاملة مكون رئيسي أو فرعي تتوقف على عدة عوامل من أهمها وأكثرها تأثير على إنتاجية القوى العاملة، وبالتالي الكفاءات والمؤهلات التعليمية التي تلعب دورا كبيرا في إنتاجية هذه القوى⁽²¹⁾.

3- بروز تكنولوجيا المعلومات:

تتزايد أهمية ومجالات استخدام التكنولوجيا في العصر الحديث، وذلك لأسباب عديدة منها كثافة رأس المال المطلوب لاقتناء التكنولوجيا الحديثة بحيث أن الاختيارات التكنولوجية الصحيحة والملائمة يجب أن ترتبط ارتباطا مباشرا باستراتيجية المعلومات والعمليات، وأيضا التزايد السريع والمتلاحق في الإبداعات والابتكارات التكنولوجية المختلفة كالاتصالات عن بعد، البريد الإلكتروني، الفاكس، الهاتف المحمول، الخدمات المالية باستعمال الإعلام الآلي (تحويل الأموال)، الأعمال المكتبية، نظام تبادل المعلومات

ألياً، التصنيع بمعاونة الكمبيوتر، الإنسان الآلي الصناعي، دمج الحسابات الإلكترونية في التصنيع...إلخ.

4- إحداث تطوير في حضارة المجتمع:

يساهم التكوين في اختراع الآلات والوسائل التي يستخدمها الفرد لسد حاجياته في الصناعة والصحة والتعليم.

كذلك يساهم التعليم في تنمية ثقافة المجتمع، إذ تنقل الثقافة من جيل إلى آخر، تساعد على استمرارها، وهذا الإستمرار يساعد على تطوير الثقافة وتجديدها، وهذا تساعد المناهج التقدمية في التعليم والتكوين على تطوير الثقافة وتعد الإنسان لإبداع هذا التطوير، وبهذه السبل وسواها، تنمو العلوم والاتجاهات وأساليب الحياة اليومية، وهكذا فإن التربية والتكوين تمدان الفرد بمعطيات الثقافة والحضارة، فإنها تؤهله للتكيف معها من جهة، ولتجديدها وتنميتها من جهة أخرى⁽²²⁾.

قائمة المراجع:

1. رواية (جسن): مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص361.
2. فليح (حسن خلف): إقتصاد المعرفة. عالم الكتب الحديث، عمان، 2007، ص73.
3. مرسي (محمد منير): تخطيط التعليم واقتصادياته. عالم الكتب، القاهرة، 1998، ص74.
4. فليح (حسن خلف): المرجع السابق، ص76.
5. محمود عباس (عابدين): علم إقتصاديات التعليم الحديث. الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2000، ص12.

6. فليح (حسن خلف): المرجع السابق، ص78.
7. رواية (حسن): المرجع السابق، ص72.
8. عطية ناصف (إيمان): عمارة (هشام محمد): إقتصاديات موارد البيئة. المكتب الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص228.
9. عبد الرحمن (توفيق): إستراتيجيات الإستثمار البشري. مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، 1996، ص61.
10. فليح (حسن خلف): المرجع السابق، ص82.
11. الخلوف (إبراهيم إسماعيل): إدارة المعرفة- الممارسات والمفاهيم. مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص240.
12. فليح (حسن خلف): المرجع السابق، ص84.
13. ملحم (يحي سليم): التمكين كمفهوم إداري معاصر. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص275.
14. جاد الرب (سيد محمد): إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية. مطبعة العشري، القاهرة، 2006، ص58.
15. المفرجي حرحوس (عادل): صالح (أحمد علي): رأس المال الفكري - طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص17.
16. حسين عجلان (حسن): إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال. مكتبة الجامعة، عمان، 2007، ص16.
17. فليح (حسن خلف): المرجع السابق، ص16.



wondershare

PDF Editor

18. رحمة (أنطوان حبيب): "طبيعة العلاقة بين التربية والتنمية الشاملة".
بحوث مختارة من المؤتمر العام الخامس للاتحاد الجامعات العربية، جامعة
عدن، 1990، ص225.
19. عطية ناصف (إيمان): عمارة (هشام محمد): المرجع السابق، ص232.
20. عبد الحسين العكيلي (طارق): إقتصاديات الموارد البشرية. مؤسسة
الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص98.
21. رحمة (أنطوان حبيب): المرجع السابق، ص266.
22. نفس المرجع، ص268.



PDF Editor