

الجامعة وتنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعلومات والمعرفة (دراسة اجتماعية تحليلية)

أ.م. كفاء انعيم حنتوش الميالي

kafamily@mu.edu.iq

أ.م.د. فلاح جابر جاسم الغرابي

falah.jasim@qu.edu.iq

جامعة القادسية/ كلية الآداب

الملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف الى مراحل تطور مجتمع المعلومات والمعرفة. والتعرف الى دور الجامعة في تنمية مواردها البشرية. فضلا عن التعرف الى دور تنمية وتدريب الموارد البشرية في قيام مجتمع المعرفة. وكذلك التعرف الى مدى مساهمة البرامج التدريبية وباستخدام التكنولوجيا الحديثة في تنمية وتطوير مهارات الافراد في مجتمع المعرفة. وتوصل البحث الى عدد من الاستنتاجات اهمها:

١. تسعى المنظمات إلى مواكبة مجتمع المعلومات والمعرفة، مما يتطلب السعي الى وجود موارد بشرية ذات كفاءة معرفية عالية ومدربة لمواجهة مجتمع المعرفة والمعلومات وكيفية الدخول إلى العصر الجديد الذي يتسم بالتطور العلمي والمعرفي. في الوقت نفسه ان تنمية وتدريب الموارد البشرية في المنظمات لها دور مهم في قيام مجتمع المعرفة.
٢. ان للجامعات دورا مهما في بناء مجتمعات المعرفة، عن طريق الابحاث العلمية التي تجريها، ودعم الابداع، والاهتمام بالتنمية البشرية لكوادرها، والعمل على نشر المعرفة وتوظيفها بما يخدم المجتمع واحتياجاته.
٣. تساهم البرامج التدريبية وباستخدام التكنولوجيا الحديثة في تنمية وتطوير مهارات الافراد في مجتمع المعرفة.

الكلمات المفتاحية : الجامعة، الموارد البشرية، مجتمع المعلومات، مجتمع المعرفة.

**The university and the development of human resources in light of
the information and knowledge society**

(analytical social study)

Prof. Kafa Naim Hantoush Al-Mayali

Prof. Dr. Falah Jaber Jassim Al-Gharabi

Al-Qadisiyah University – College of Arts

Abstract

The current research aims to identify the stages of development of the information and knowledge society. And to identify the role of the university in the development of its human resources. As well as to identify the role of development and training of human resources in the establishment of the knowledge society. As well as to identify the extent of the contribution of training programs and the use of technology Modern development in developing the skills of individuals in the knowledge society. The research reached a number of conclusions, the most important of which are:

1. Organizations seek to keep pace with the information and knowledge society, which requires the pursuit of highly qualified and trained human resources to confront the knowledge and information society and how to enter the new era characterized by scientific and cognitive development. At the same time, the development and training of human resources in organizations has an important role in the establishment of a knowledge society
2. Universities have an important role in building knowledge societies, through the scientific research they conduct, supporting creativity, caring for the human development of their cadres, and working to spread knowledge and employ it to serve society and its needs.
3. Training programs, using modern technology, contribute to the development of the skills of individuals in the knowledge society.

المقدمة

نتيجة للتطورات العالمية السريعة في شتى المجالات والتطور العلمي والتكنولوجي والعولمة وظهور تكنولوجيا المعلومات وانتشار مفهوم مجتمع المعرفة، كل هذه التطورات ساهمت في تغيير النظرة للموارد البشرية، فأصبحت تزداد أهميتها وقيمتها بزيادة خبراتها المعرفية المتراكمة، مما يحتم تنميتها وتطويرها والحفاظ عليها كمورد مهم. فقد طالت الثورة التكنولوجية والمعرفية الحديثة، والتي تمثل جزء من مخرجات عملية التغيير الاجتماعي جميع المنظمات الموجودة في المجتمع منها الاقتصادية والتربوية والإعلام والاتصال وما إلى ذلك. والجامعة احد المنظمات التي تأثرت بهذه

التطورات، وبذلك فهي تحتاج إلى تطوير ممارسات إدارية جديدة تتسجم مع سرعة التحول التكنولوجي الرقمي، من هنا تصبح تنمية الموارد البشرية عن طريق عملية التدريب من الأساليب الفاعلة التي يمكنها أن تحافظ على استمرار وديمومة عملها ونشاطها. فالكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الجامعية وفعاليتها التنظيمية مرتبطة أساساً بقدرتها على تطوير أدائها وإملاكها لمقومات الجودة النوعية من خلال تطوير مواردها البشرية.

يحتوي البحث على أربع مباحث، يتناول المبحث الأول عناصر البحث ومفاهيمه، أما المبحث الثاني فيتضمن تنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعلومات، والمبحث الثالث يتناول تنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة، أما المبحث الرابع والآخر فيتناول أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول: عناصر البحث ومفاهيمه

أولاً: عناصر البحث

١- موضوع البحث وتساؤلاته

مما لا شك فيه أن تنمية الموارد البشرية وتطويرها أصبح أمراً حتمياً وضرورياً في جميع المنظمات خاصة في ظل عصر التحول الرقمي، إذ تتوغل البيئة الرقمية واستخدام الكمبيوتر والانترنت في حياتنا يومياً بشكل كبير، فلقد أصبح التعليم رقمياً، وأصبح كثير من النشاطات الاجتماعية والثقافية والتعليمية تتم في البيئة الرقمية الجديدة. وتشهد المجتمعات المعاصرة موجة من التطورات التكنولوجية والتقنية الغير مسبوقه، وإزاء ذلك تبرز الحاجة الملحة الى إصلاحات مستمرة على أنظمة ومؤسسات التعليم الجامعي. إذ تتطلب تقنية المعلومات الجديدة والرقمنة المهارة في الاداء في البيئة التعليمية الجديدة. مما اصبح لزاماً على الجامعات إعادة النظر في برامج التدريب والاعداد لكوادرها التدريسية على ضوء التحديات والتحول المعاصرة. وفي ضوء ما سبق فان موضوع الدراسة يدور حول الجامعة ودورها في تنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعلومات والمعرفة. وعليه يمكن صياغة مجموعة من التساؤلات وهي كالاتي:

١. هل تسهم الجامعة في تنمية مواردها البشرية؟
٢. هل لمجتمع المعلومات والمعرفة دور في تنمية الموارد البشرية ؟
٣. هل ان تنمية وتدريب الموارد البشرية لها دور في قيام مجتمع المعرفة.
٤. هل تسهم البرامج التدريبية وباستخدام التكنولوجيا الحديثة في تنمية وتطوير مهارات الافراد في مجتمع المعرفة؟

ثانياً: أهمية البحث

تتمثل الأهمية العلمية للبحث في انه يتناول عنصراً هاماً من عناصر المنظومة الجامعية وهي الموارد البشرية الأكاديمية، إذ ترتبط كفاءة الجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة مواردها البشرية

الأكاديمية،ومما لاشك فيه أن تنمية الموارد البشرية وتطويرها أصبح أمرا حتميا وضروريا في جميع المنظمات خاصة في ظل مجتمع المعلومات والمعرفة العصر الرقمي، إذ لا يمكن الحديث عن منظمة فعالة دون الاهتمام بالعنصر البشري واساليب وسبل تنميته وتطويره. من خلال البرامج التدريبية التي تعد مصدرا هاما من مصادر إعداد المورد البشري وأهمية دورها باعتبارها وسيلة أساسية لتحسين أداء المنتسبين باستمرار وإكسابهم مهارات جديدة تتطلبها طبيعة العمل، لذا فإن التدريب المستمر يحقق التطوير المستمر للموارد البشرية .

الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في امكانية الافادة من ما ستخلص اليه من النتائج والتوصيات فيما يتعلق في مجال تطوير وتنمية مواردها البشرية في المؤسسة الجامعية كي تقوم برامجها التنموية والتدريبية في المستقبل على أسس علمية سليمة في إعداد وتخطيط وتنفيذ لتحقيق الفائدة المرجوة منها .

ثالثا: اهداف البحث

تسعى الباحثة من خلال البحث الحالي الى الاتي:

١. التعرف الى مراحل تطور مجتمع المعلومات والمعرفة.
٢. التعرف الى دور الجامعة في تنمية مواردها البشرية.
٣. التعرف الى دور تنمية وتدريب الموارد البشرية في قيام مجتمع المعرفة.
٤. التعرف الى مدى مساهمة البرامج التدريبية وباستخدام التكنولوجيا الحديثة في تنمية وتطوير مهارات الافراد في مجتمع المعرفة.

رابعا: منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بما يسمح بجمع البيانات والمعلومات من الدراسات والأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، وتحليلها للاستفادة منها في بناء الإطار النظري للبحث.

ثانيا: المفاهيم الأساسية للبحث

١- الجامعة university

يعود أصل مصطلح "جامعة" (University) إلى اللغة اللاتينية وهو مشتق من مصطلح (Universitas) الذي يعني الاتحاد والتجمع وقد تم استعماله ابتداء من القرن الرابع عشر ميلادي للدلالة على الجامعة بمعناها الحالي، أما قبل ذلك فتشير الكتابات الى أن هذا المصطلح استعمل لأول مرة في القرن الثالث عشر، نحو سنة ١٢١٨م وكان يعني الإتحاد (Communaute) أي كل مجموعة منظمة، فأساس فكرة الجامعة هو الإتحاد الذي يعني التنظيم في جماعة معينة، وفي العربية يعد المصطلح ترجمة حقيقية لمصطلح (University).^(١)

قد تعددت واختلقت تعاريف العلماء والمفكرين للجامعة فمنهم من يعرفها بأنها مؤسسة علمية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة وأعراف وتقاليد أكاديمية معينة ، وتتمثل وظائفها الرئيسية في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتتألف من مجموعة من الكليات والأقسام ذات الطبيعة العلمية التخصصية وتقدم برامج دراسية متنوعة في تخصصات مختلفة منها ما هو على مستوى البكالوريوس ومنها ما هو على مستوى الدراسات العليا تمنح بموجبها درجات علمية للطلاب.^(٢)

كما تعرف على انها مؤسسة اجتماعية تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تضطلع بوظائف رئيسية وهي التعليم والتكوين، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والمكونات الأساسية لمجتمع الجامعة الطلبة والاساتذة ، والجامعة بمهامها هي ارقى مؤسسات المجتمع، وهي قمة الهرم التعليمي في أي مجتمع في العالم.^(٣)

الجامعة هي تلك المؤسسة التي تتعهد بإنتاج ونقل وتطبيق المعرفة من اجل تنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا وعلميا وثقافيا، من خلال التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وذلك في ضوء المعايير العالمية.^(٤)

ثانياً: تنمية الموارد البشرية Human resource development

لقد تعددت الرؤية حول مفهوم تنمية الموارد البشرية ولتوضيح هذه الرؤية لابد أن نتطرق أولاً لمفهوم التنمية ومفهوم الموارد البشرية ومفهوم التنمية البشرية لنصل أخيراً إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية.

التنمية: Development:

يُعد مصطلح التنمية من أكثر المصطلحات تداولاً. وقد تناول مفهوم التنمية عدد كبير من المفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين والسياسيين ، وكل ضمن حيز إطار رؤيته . يعرف (كارل ماركس) Karl Marx التنمية على أنها "عملية ثورية تتضمن تحولات شاملة في البناء السياسي والاجتماعي والاقتصادي".^(٥)

تعرف التنمية بحسب احمد زكي بدوي: هي "الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع وذلك بزيادة قدرة افراده على استغلال الطاقة المتاحة الى اقصى حد ممكن لتحقيق اكبر قدر من الحرية والرفاهية لهؤلاء الافراد بأسرع من معدل النمو الطبيعي".^(٦)

كما يعرفها قاموس علم الاجتماع بأنها "عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم به الإنسان للانتقال بالمجتمع الى وضع أفضل، وبما يتفق مع احتياجاته وامكانياتها الاقتصادية الاجتماعية والفكرية".^(٧)

والتنمية: عملية مقصودة ومخططة تهدف إلى تغيير البنيان الهيكلي للمجتمع بإبعاده المختلفة لتوفير الحياة الكريمة لأفراد المجتمع، وهي أعم واشمل من النمو، لأنها تعني النمو زائداً التغيير.^(٨)

في تعريف آخر انها عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع، تحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، ذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فعالية أفرادهم في استثمار طاقات المجتمع الى الحد الأقصى.^(٩) ولا تقتصر التنمية على جانب واحد من جوانب الحياة، بل تشمل كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والتربوية والقانونية والإدارية.^(١٠)

الموارد البشرية: Human Resources

الموارد Resources: قبل البدء بتعريف الموارد البشرية، يمكننا التطرق الى التعرف على معنى الموارد بشكل عام.

يعرف المورد على انه مصدر معروف لثروة اكتشف الإنسان أهميتها وتتقف ذهنه عن تطوير أساليب فنية تمكنه من استغلالها لنفعه.^(١١)

ويعرف (ماكس سيبورن) Max Siporin المورد بأنه أي شيء له قيمة ويمكن استخدامه، وهو إما أن يكون متاحاً أو غير متاح، ويتطلب بعض الجهد لجعله متاحاً، ويستطيع الإنسان أن يستفيد منه ويجعله أداة يمكن استخدامها لتأدية وظيفة أو لإشباع حاجة أو لحل مشكلة، كما يعرف (روبرت باركر) Robert Barker الموارد "بأنها أي خدمات قائمة في المجتمع ومتاحة للذين هم في حاجة إليها"، وفي موقع آخر عرف (باركر) الموارد "بأنها المصادر البيئية والإقتصادية والاجتماعية والمادية المتاحة والممكنة في المجتمع والتي تساهم في إشباع حاجات الناس وحل مشكلاتهم". ولقد اعتيد استخدام مصطلح الموارد للإشارة إلى الأصول المادية التي تحقق ثروة أو إيرادات، إلا أن المصطلح حدث به إتساع ليشمل أيضاً الموارد البشرية والتي يمكن أن تحقق ثروة أو إيرادات في حالة توافر المعارف والاتجاهات والمهارات المطلوبة في هذه الموارد. ويؤكد (بيتر دركر) Peter Drucker "إن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الإنسان".^(١٢)

اما الموارد البشرية فتعرف بانها مجموعة الأفراد المشاركين في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسة.^(١٣)

الموارد البشرية هي مجموعة الأفراد الموجودين في المنظمة، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم وخبراتهم وسلوكهم وإنجازاتهم كما يختلفون في وظائفهم، ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية.^(١٤)

التنمية البشرية: Human Development

جاء تعريف التنمية البشرية في التقرير الأول لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي عام ١٩٩٠ على أنها " عملية توسيع نطاق الخيارات المتوفرة أمام المرء، واهم هذه الخيارات المتشعبة هي أن يحيا الناس حياة طويلة وخالية من العلل وأن يتعلموا، وأن يكون بوسعهم الحصول على الموارد التي تكفل لهم مستوى معيشة كريمة ".^(١٥)

اما في تقرير الأمم المتحدة الخاص بالتنمية البشرية عام ١٩٩٣ فقد عرف التنمية البشرية بكونها " تنمية الناس من اجل الناس بواسطة الناس ، وتنمية الناس معناها، الاستثمار في قدرات البشر، سواء في التعليم، او الصحة، او المهارات، حتى يمكنهم العمل على نحو منتج وخلاق، والتنمية من اجل الناس معناها كفاءة توزيع ثمار النمو الاقتصادي الذي يحققونه توزيعا واسع النطاق ، وعادلا ، والتنمية بواسطة الناس اي اعطاء كل امرأ فرصة المشاركة فيها ".^(١٦)

وتعرف على انها عملية إتاحة مزيد من الاختيارات أمام الأفراد، أهم هذه الاختيارات أن يحيا الأفراد حياة طويلة خالية من العلل، وأن يتعلموا، وتتاح لهم الموارد اللازمة لأن يعيشوا حياة كريمة.^(١٧)

ويعرفها البعض بانها بناء القدرات البشرية للتوصل إلى مستوى رفاه إنساني راقى من خلال التمتع بمزايا الحياة (الطويلة، الصحة، المعرفة، التعليم، الحرية)، وتوظيف قدرات التسيير في كافة النشاطات الإنسانية الاقتصادية والسياسية والمدنية.^(١٨)

تنمية الموارد البشرية: Human resource development

تعرف تنمية الموارد البشرية على انها زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على القيام بمختلف الأعمال والتي يتم اختبارها وفقا للاختبارات المنجزة وذلك من أجل رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية.^(١٩)

وتعرف تنمية الموارد البشرية حسب تقارير الأمم المتحدة على انها "تنمية الناس بواسطة الناس، ومن أجل الناس ويتوجه إلى حاجات الناس في المأكل والملبس والمعاش، العلم والعمل، التربية، الثقافة".^(٢٠)

في تعريف اخر لتنمية الموارد البشرية بأنها تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وآمالهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة.^(٢١)

ثانياً : المجتمع Society

يعرف المجتمع هو مجموعة من الأفراد " يعيشون معاً فوق بقعة ما بتعاون وتضامن ويرتبطون بتراث ثقافي معين، ولديهم الاحساس بالانتماء بعضهم لبعض والولاء لمجتمعهم، ويكونون مجموع

من المؤسسات تقدم خدمات ضرورية لهم في حاضرهم، وتضمن لهم مستقبلاً مشرفاً في شيخوختهم، وتنظم العلاقات فيما بينهم".^(٢٢)

والمجتمع نسق مكون من العرف المنوع والاجراءات المرسومة حيث ان وظيفة المجتمع هو ان يطلق نشاط الناس وفي الوقت نفسه يحد منه^(٢٣)، وان علماء الاجتماع لا يكفوا ابدأ عن تذكيرنا بأن المجتمع ليست مجرد حاصل جمع الافراد، أي ان الافراد والجماعات تمثل بوضوح جزءاً من ذلك الشيء الذي نطلق عليه لفظة (المجتمع)، فهو ينطوي على امور اكثر من ذلك بكثير، مثلاً هناك تفاعلات مصاغة اجتماعياً فيما بين الأفراد يتكيف خلالها الفاعلون الاجتماعيون وهو (الموقف الذي يعبر عنه منظرون امثال جورج سيميل وهربرت بلومر واخرون).^(٢٤)

مجتمع المعلومات information society

يعرف مجتمع المعلومات بانه ذلك المجتمع القائم على المعلومة، ويعتمد على وسائل التواصل الالكترونية والبيئة الالكترونية موقعا له كما أنه يحتوي على كم هائل من المعلومات ويتحكم في مصادرها واتجاهاتها.^(٢٥)

يعرف مجتمع المعلومات بأنه المجتمع الذي يعتمد في تطوره بصورة أساسية على المعلومات وشبكات الإتصال والحواسيب، أي أنه يعتمد على ما يسميه البعض بالتقنية الفكرية، تلك التي تضم سلعا وخدمات جديدة مع التزايد المستمر في القوة العاملة المعلوماتية، أي تعظيم شأن الفكر والعقل الإنساني بالحواسيب والإتصال والذكاء الإصطناعي.^(٢٦)

وبهذا فهو يقوم على إنتاج المعلومات ولم يعد يعتمد بالأساس على الإنتاج المادي.^(٢٧) وقد اصبحت فيه عملية انشاء المعلومات وتوزيعها والتعامل معها هي السمة الرئيسية للأنشطة الاقتصادية والثقافية فيه.^(٢٨) وعليه إن اساس ظهور المعلوماتية وتحولها الى قوة العصر يرتكز على تطور تقنيات الاتصال وسرعتها.^(٢٩)

مجتمع المعرفة the knowledge society

يعرف مجتمع المعرفة على انه " المجتمع القادر على إنتاج ونشر المعرفة وتوظيفها بكفاءة في مختلف مجالات الحياة الإنسانية".^(٣٠)

وفي تعريف اخر ان مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي يحسن استعمال المعرفة في تسيير أموره والذي ينتج ويستهلك ويوظف المعلومة بمختلف أنواعها، وهو المجتمع الذي يرتكز اقتصاده على العلم والمعرفة والثورة التكنولوجية، كأدوات رئيسة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز على التنمية المعرفية للموارد البشرية ودعم الباحثين والعلماء، وتوظيف المعرفة واستثمارها لصالح المجتمع.^(٣١)

ويتعامل علم الاجتماع مع مجتمع المعرفة انطلاقاً من علاقة تكنولوجيا الاتصال الحديثة ونظم المعلومات وتأثيراتها الاجتماعية في الفرد والاسرة والمجتمع.^(٣٢) فهو ينظر الى مجتمع المعرفة

ليس مجرد مفهوم يستخدم لوصف تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فحسب، وإنما نظام اجتماعي واقتصادي وثقافي، تشكل فيه المعرفة مصدرا رئيسيا لتحقيق التقدم،^(٣٣)

المبحث الثاني: تنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعلومات

اولاً: مراحل تطور مجتمع المعلومات

لقد ظهرت مرحلة جديدة من التطور التكنولوجي لتفرز مجتمعا جديدا يعرف بـ "مجتمع المعلومات"، أصبحت فيه المعلومات والحصول عليها من أبرز سماته. فقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين تقدما هائلا في مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وما زال التقدم مستمر ويسير بخطى سريعة جدا حتى أصبح العالم اليوم يتفاعل من خلال استخدام شبكة المعلومات، والحاسبات، والأقمار الصناعية والفضائيات والمعرفة الإلكترونية وتقنية المعلومات.^(٣٤) ويعتبر عالم الاجتماع الأمريكي (الفن توفلر) A. Toffler أحد علماء المستقبل المشهورين في نهاية القرن العشرين من الأوائل المؤسسين والمنظرين لهذا المجتمع.^(٣٥) ونحن نعلم أن نشأة وظهور المجتمعات الانسانية ومراحل تطورها تكون نتاج لأحداث تاريخية بارزة. وقد اختلفت المراحل التطورية التي مرت بها هذه المجتمعات. فقد مرت الحضارة الإنسانية بمراحل عديدة ومتتابعة تنظمها قوانين خاصة بها.^(٣٦) وقد قسم (الفن توفلر) في كتابه "حضارة الموجة الثالثة" الحضارات الإنسانية من حيث التطور التاريخي الى ثلاث مراحل أو كما يسميها بالموجات، الموجة الاولى الثورة الزراعية. فقد استغرق انجازها آلاف السنين، فقد اكتشفت الزراعة التي انتقل فيها الإنسان من حياة الصيد والقنص إلى حياة الاستقرار في الحقول والمزارع، وكانت هذه الفترة اول نقطة تحول في التطور الاجتماعي الانساني، وكانت ثورة زحفت ببطء في أرجاء المعمورة بنشر القرى والمستوطنات والأرض المحروثة وأسلوبا جديدا للحياة.^(٣٧)

اما الموجة الثانية ، كانت في نشوء الثورة الصناعية والتي استغرقت ثلاثمائة عام، حولت العمل من الارض الى المصنع، وقد كانت أكثر من مجرد مداخن ومعالم ومصانع، فهي نظاما اجتماعيا غنيا متعدد الجوانب لمس كل مظهر من مظاهر الحياة الإنسانية، هذه الثورة أنتجت الجرار في الحقل، والآلة الطابعة في المكتب، والثلاجة في المطبخ، لقد أنتجت الصحيفة ودار السينما والقطار الكهربائي النفقي والطائرات العملاقة. ولم تتمثل التحولات التي سببتها الموجة الثانية في التكنولوجيا والطبيعة والثقافة فقط بل تعدتها الى تحولات في شخصية الفرد فأنتجت شخصية اجتماعية جديدة.^(٣٨)

أما الموجة الثالثة وبحسب الرؤية الاستشرافية لـ (توفلر)، وقد مرت البشرية حتى الآن بموجتين عظيمتين من التحول محت كل منها ثقافات وحضارات الأولى وحلت أساليب حياتية جديدة محلها لم يكن يتخيلها أحد من قبل. بالنسبة لهذه الموجة ستؤثر على كل فرد منا فالأسرة مجزأة والاقتصاد محطم والأنظمة السياسية مشلولة والقيم تضرب بعرض الحائط، وكل شيء في هذه

الحضارة الجديدة يتناقض ويتعارض مع الحضارة الصناعية التقليدية القديمة. وهي في نفس الوقت ذات تكنولوجيا متقدمة مناهضة للحركة الصناعية. وأسلوب حياة الموجة الثالثة مقام على أسس من مصادر الطاقة المتنوعة والقابلة للتجديد، وعلى مؤسسة جديدة يمكن تسميتها "بالكوخ الإلكتروني" وعلى مدارس ذات بنية مختلفة جذريا، وسيكون^(٣٩) وبحسب ما يرى (توفلر) في الموجة الثالثة التي أشار إليها بان هذه المرحلة ذات تكنولوجيا متطورة، فقد تتبأ بحدوث ثورة المعلومات والاتصالات، ودخول عصر جديد بالانتشار الهائل للتقنيات والمعلومات والمعرفة، والذي يحمل معه الكثير من التغيرات.

ثانياً: الموارد البشرية ومجتمع المعلومات

ونتيجة لهذه التطورات السريعة في المجال التكنولوجي وخاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها اصبح هناك اعتماد متزايد ومكثف نحو استعمال وتوظيف هذه التكنولوجيا في كثير من الأنشطة البشرية. هذا الوضع الجديد فرض على المنظمات تحديات جديدة تختلف شكلا ومحتوى عن الفترات السابقة.^(٤٠) وأصبح بقاءها مرهونا بقدرتها على المنافسة في ظل الانفتاح الاقتصادي المتزايد، مما جعل الكثير من الباحثين والمهتمين بمجال التنظيم والإدارة يدركون أنه لا يمكن الحديث عن منظمة فعالة دون الاهتمام بالعنصر البشري كأحد العناصر الهامة في كل تنظيم ناجح.^(٤١)

ونتيجة لازدياد معدل التغير التكنولوجي، وشدة المنافسة، وتغير أنماط وعلاقات العمل ونظم المعلومات الإدارية وازدياد حجم المعلومات، وتدويل الأعمال.^(٤٢) كان من الضروري على المنظمات اليوم الاستجابة السريعة للفرص والتحديات البيئية، ولكي تتمكن المنظمة من تحقيق النجاح والبقاء في هذه البيئة يتوجب عليها اتخاذ خطوات مبتكرة اضافة الى اجراءتها التقليدية والاستعانة بأدوات تكنولوجيا المعلومات.^(٤٣) وإدخال كل التقنيات الجديدة التي تتضمن الكومبيوترات والآلات الحديثة والروبوتات التي تستخدم في الصناعة وخدمة المنظمات.^(٤٤) وإدخال هذه التقنيات في عمليات الإنتاج يفرض على القائمين على العمل أن يعدوا برامج ودورات تدريبية لجميع للعاملين في مجالات الكمبيوتر المختلفة، وما لم تعد هذه البرامج بسرعة تلاحق سرعة تقدم الاختراع والتطوير في الكمبيوتر، فإننا لا شك مواجهون بالكثير من المشاكل.^(٤٥) وعليه إن التدريب هو العامل الرئيسي للبقاء والاستدامة والميزة التنافسية على مستوى الفرد والمؤسسة، والتدريب في مكان العمل يُعترف به بشكل متزايد كمفتاح لتطوير أنواع المعرفة والمهارات المهمة للعمل بفعالية في المنظمات الحديثة.^(٤٦) ويمكننا ان نعد عملية التدريب بانها فرصة تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل، ففي عصر التنافسية والمعرفة تظهر وظائف جديدة، وتبرز احتياجات تدريبية جديدة، تؤكد كلها على اهمية دور التدريب في احداث التغيير المنشود.^(٤٧) وكان من الضروري على الموارد البشرية

بدورها أن تستجيب وتتفاعل دائما مع كل هذه التغيرات، وهذا يتطلب فهما جديدا للعمل وقيمتها وأساليبه ونظمه.^(٤٨) والحديث عن التحديات المعاصرة للموارد البشرية يقودنا بالتأكيد إلى الحديث عن الدور الكبير والأساسي للتأهيل والتدريب المستمرين في تحسين وظيفتها نوعا وكما، ومن ثم زيادة إنتاجية المجتمع، إذ أنه لا توجد تنمية حقيقية في أي مجتمع كان دون تنمية الموارد البشرية وتطويرها. وقد أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٢ إلى أن التنمية الإنسانية ضرورية لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام. كما أن تكوين مستقبل يسهم في بناءه جميع الناس، هو حتمية أخلاقية، ولا بد أن يكون هدفا استراتيجيا لجميع البلدان العربية، وهي تدخل القرن الحادي والعشرون، فلم يعد كافيا في الوقت الحاضر حصول الإنسان على شهادة علمية أو مهنية تؤهله للعمل، إذ ان التطور التقني الكبير، وخاصة في مجال تقنية المعلومات أجبر الإنسان على ضرورة إعادة تأهيل وتدريب نفسه أكثر من مرة خلال مسيرة حياته الوظيفية من أجل رفع كفاءته لمواكبة المتغيرات، وملاحقة كل جديد في مجال تخصصه، وهذا ما يسمى بالتأهيل والتدريب المستمر.^(٤٩)

ان رأس المال الحقيقي الذي تمتلكه أي مؤسسة هو رأس مالها البشري. لا سيما في ظل عصر المعلوماتية، وعملية التوسع الهائل في مجال الاتصالات وتقنية المعلومات وصناعاتها تتطلب المزيد من الاهتمام بهذا المورد المهم، وبذلك أصبحت هناك ضرورة لان تقوم مؤسسات التعليم العالي بدورها في إدارة رأس مالها البشري من خلال توجه جديد نحو نظم المعرفة وإدارتها في تلك المؤسسات، والتي تزيد تنافسية التعليم العالي في عالم اليوم الذي أصبح فيه الإبداع والابتكار سمة العصر.

في الوقت نفسه ادت تكنولوجيا المعلومات الى وجود فجوة بدأت تتضح ملامحها بالفعل في مجتمعات ما بعد الصناعة بين الذين يملكون المعلومات ويتداولونها ويستفيدون منها، وبين أولئك الذين لا يملكونها، مما يؤدي إلى تكريس الطبقية، بين أغنياء يملكون المعلومات ويمثلون الصفوة ذات القوة والنفوذ، وفقراء المعلومات الذين لا يملكون المهارات الضرورية للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة، ويمثلون الطبقات الدنيا في مجتمعاتهم. وقد يمثل هذا الأمر في دول وليس أفراد.^(٥٠) فقد تحولت تكنولوجيا المعلومات الى اهم مصدر من مصادر الثروة، وقوة من القوى الاجتماعية والسياسية والثقافية الكاسحة في عالم اليوم.^(٥١) وقد أدى تنامي دور تكنولوجيا المعلومات إلى إتساع الفجوة الرقمية بين الدول المتقدمة والدول النامية، مما دفع الأمم المتحدة إلى وضع الهدف التاسع من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر الذي يركز على الصناعة، وتشجيع الابتكار، ليؤكد أن الاهتمام بالتصنيع والصناعة يعد من العوامل الهامة للنمو والتنمية الاقتصادية المستدامة، وفي ظل وجود أكثر من نصف سكان العالم الذين يعيشون في المدن أصبح تنمية صناعة تكنولوجيا المعلومات، ونمو صناعات جديدة متطورة يعد أساسا لإيجاد حلول دائمة

للتحديات الاقتصادية مثل الاهتمام برأس المال البشري، والاستثمار في البحث العلمي، فهي عوامل هامة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠، فضلا عن أن الثورة التكنولوجية الرابعة، أو الذكاء الاصطناعي، الروبوتات المتطورة، والواقع الافتراضي، أدى إلى اهتمام خاص بالإمكانات التي تتيحها الرقمنة لتيسير إقامة مدن صناعية ذكية، تستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات، واستخدام واسع النطاق للنهوض بالرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق تنمية مستدامة.^(٥٢)

وتزداد شدة التحديات على الدول النامية أكثر فأكثر منه عن الدول المتطورة نظرا للتأخيرات المسجلة في الميدان التكنولوجي عموما وتكنولوجيا المعلومات خصوصا، لكن هذا لا يعني أن هذه الدول بما فيها الدول العربية لم تتأثر بما أفرزته هذه التكنولوجيا. ومنه بات لزاما على ادارة تنمية الموارد البشرية مسؤولية التكيف مع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، وتدريب الكوادر العاملة لاستيعاب هذه التطبيقات، ووضع الخطط اللازمة لتكيف المؤسسات مع هذه التطبيقات.^(٥٣) واتساع الفجوة بين دول العالم المتقدمة والنامية، ادى الى اهتمام الدول النامية بملاحقة الدول المتقدمة بالتعليم والتدريب، وهذا ما دعاها إلى العمل على تطوير وإصلاح نظم التعليم، وإعداد المتعلمين واكسابهم مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، فلم تعد أهمية التعليم محل جدل في أي منطقة من العالم، فالتجارب الدولية المعاصرة أثبتت بما لا يدع مجالا للشك أن بداية التقدم الحقيقية بل والوحيدة هي التعليم، وأن كل الدول التي تقدمت، تقدمت من بوابة التعليم.^(٥٤) اذ تعمل المؤسسات أو المنظمات في تغيير سلوك الأفراد بما يتماشى مع التطور التكنولوجي، فأن فئة متعلمة ومدربة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة، وذلك لان الناس بالعلم والمعرفة والطموح والقدرة على العمل والإنتاج يستطيعون استثمار كل قوى الطبيعة ومصادرها لصالحهم.^(٥٥)

من الأسباب التي أدت إلى زيادة أهمية تكنولوجيا المعلومات في العالم اليوم هي:^(٥٦)

-**تعدد وتقلب بيئة الأعمال** : إن البيئة التي تعمل في ظلها المنظمات أصبحت أكثر تعقيدا وتقلبا. فالتقدم في الاتصال والتكنولوجيا خلق العديد من التغيرات فضلا عن التغيرات الأخرى الناتجة عن العوامل السياسية والاقتصادية، مما جعل المنظمات تقوم بالأنشطة الهادفة إلى تحسين وحماية عملياتها وإعادة الهندسة ، تحسين عملية التنبؤ ،بناء تحالفات استراتيجية مع منظمات أخرى وذلك بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات كأداة مدعمة لكل هذه الأنشطة لضمان بقاء المنظمة واستمرارها في بيئة تتميز بالتعدد وعدم الاستقرار .

-**المنافسة القوية والاقتصاد العالمي** : أدت الضغوطات التي تمارسها المنظمات الدولية وكذلك من التكنولوجيا المتقدمة إلى حدة المنافسة العالمية، وهذه الأخيرة التي أصبحت لا تركز فقط على الأسعار وإنما على الجودة ، مستوى الخدمة، سرعة التسليم وتقديم منتجات حسب طلب العميل،

وفي هذا الإطار تساعد تكنولوجيا المعلومات المنظمات العالمية في الحصول على مزايا متعددة كتحسين الإنتاجية، رفع مستوى الخدمة وزيادة الربحية .

-**توقعات المستهلكين** : أصبح المستهلك في عالم اليوم أكثر دراية ومعرفة بالمتاح من السلع والخدمات وجودتها، وهذا يؤدي بالمستهلك إلى طلب أفضل المنتجات من السلع والخدمات وكذلك تلك المنتجات التي تنتج حسب طلب المستهلك .ومن ناحية أخرى فإن المستهلكين يطلبون أيضا معلومات أكثر تفصيلا عن السلع والخدمات التي يريدونها فهم يرغبون في معرفة الضمانات التي يحصلون عليها .والمنظمات في حاجة إلى أن تصبح قادرة على توصيل المعلومات بسرعة لإشباع رغبات وحاجات المستهلكين ، ومن هنا ظهر دور تكنولوجيا المعلومات في تمكين المنظمات في تحقيق ذلك.

فقد أصبح معيار التقدم لأي بلد من بلدان العالم يحكمها مدى قدرته على مواكبة التطور التكنولوجي والتنظيمي والاداري في مختلف مجالاته وتطبيقاته، وذلك بتحويل العمل الإداري من إدارة تقليدية إلى إدارة الكترونية باستخدام الحاسوب لكافة الأقسام والوحدات الادارية، الا اننا نجد مؤسساتنا تسير بخطى متباطئة نحو استخدام الاتمة في عملها الاداري. فنحن بحاجة الى تكثيف استخدام التكنولوجيا الحديثة في اجراءات وادارة العمل في مؤسساتنا وفي التواصل مع جهات ومؤسسات اخرى،وعليه يصبح الافراد العاملين بحاجة الى التدريب على تقنيات التكنولوجيا المتطورة وادواتها ليصبحوا اكثر كفاءة ومعرفة وقدرة على أداء أدوارهم المنوطة بهم داخل الإدارة. وكما مر ذكره سابقا ان ثورة تكنولوجيا المعلومات أثرت على العديد من مجالات الحياة، إلا أن مجال التدريب والتنمية البشرية قد حظي بالنصيب الأكبر نظرا لأهميته وتطوراتهِ.^(٥٧) وان ما حدث من انتشار سريع للتكنولوجيا الرقمية وما صاحبها من تغييرات اجتماعية واقتصادية وثقافية ادى إلى تغيير النظرة إلى الموارد البشرية وإمكانية تطويرها والبحث في تنمية مهاراتها وقدراتها. كذلك اثرت تكنولوجيا المعلومات على تنمية الاداء الوظيفي للموارد البشرية من خلال الاتي:^(٥٨)

- أحدثت تكنولوجيا المعلومات تحسنا كبيرا في أداء الموارد البشرية ، مما ادى الى اداء الاعمال بسرعة وكفاءة ودقة عالية.

- قللت تكنولوجيا المعلومات من أعباء الوظائف الروتينية الخاصة بالمدراء، وصانعي القرار في المنظمات فمنحهم المزيد من الوقت للتخطيط ورسم السياسات.

- أدى وجود تكنولوجيا المعلومات في المنظمات الى دفعهم إلى زيادة الدور التنافسي، مما دفعهم للبحث والتطوير.

- حسنت تكنولوجيا المعلومات من البيئة التنظيمية للمنظمة عموما ،أي ان العملية الإدارية برمتها أصبحت تبني وتعمل بناء على المنظومة المعلوماتية في المنظمات.

■ ساهمت في رفد المنظمات بمعارف ومواد تعليمية يسهل الوصول إليها، سواء كانت موجودة على شبكتها الداخلية أو الشبكات العالمية، وبالتالي عززت قدرة المنظمة في صياغة أهدافها وتحقيقها على المدى البعيد.

■ ساهمت في استغلال موارد المنظمة البشرية، لتوليد مخرجات خالية من التفاوت، مما أدى الى تقليل التباين في الأداء الخاص بالسلع أو الخدمات المقدمة.

■ فرضت تكنولوجيا المعلومات وجود برامج تدريبية، ترفع قدرة العاملين باستمرار، إذ تعد البرامج التدريبية في عصر المعلومات استثمارا وليس تكلفة.

■ أصبحت درجة التحكم في التكنولوجيا مؤشرا عالميا لعملية التنمية البشرية، مما حفز المنظمات التي تسعى إلى تطوير مجالها من خلال اقامة البرامج التدريبية المكثفة، ووضعها ضمن تقييم الأداء الخاص بالعاملين في المنظمة.

لقد مكن التقدم الذي حدث في مجالي الحاسب الآلي والاتصالات الكثير من المنشآت الحكومية والخاصة من تقديم برامج تعليمية وتدريبية وتوعوية إلى موظفيها عبر شبكات داخلية وخارجية، وأصبح بإمكان الموظف حضور ندوة أو حلقة تعليمية وهو في مكتبه أو منزله. وتمثل وسائل تقنية المعلومات بما فيها الإنترنت وأوساط التخزين الهائلة مثل الأقراص المدمجة من أفضل الوسائل في الوقت الحالي لنقل المعرفة واكتساب المهارات في شتى المجالات.^(٥٩) وقد اصبح هناك احتياج متزايد للتدريب واتساع في نطاقه، ففي خضم التطورات التكنولوجية والعلمية التي تشهدها المنظمات كان لا بد أن تضع الخطط وترسم السياسات اللازمة لتطوير الموارد البشرية. ومما لا شك فيه أن العنصر البشري يمثل المحرك والدعامة الأساسية في المنظمات بجميع أنواعها ومؤسسات التعليم العالي احد اهم هذه المنظمات، وهذا ما يفرض عليها ضمان جودة التدريب والاعداد المهني لكافة كوادرها فالتطورات التكنولوجية والتقنيات الحديثة التي ظهرت مؤخرا فرضت على المنظمات السعي لتنمية مهارات موردها البشرية تماثيا مع هذه التطورات. وهنا يمكن القول إن المورد البشري يمثل أهم عناصر تحقيق كفاءة الأداء التنظيمي التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة التحديات التكنولوجية والتقنية. وكل تغيير يحدث في المنظمة ينبغي ان يصاحبه تغيير في جانبها البشري مما ينعكس بدوره على فعالية المنظمة وجودة ادائها.

وعليه ان ضرورة الاهتمام بتدريب الموارد البشرية تنبع من التغيير الكائن في طبيعة وبيئات العمل والتطور الحاصل فيها، فارتباط العنصر البشري بمفهوم التدريب والتطوير والابتكار يرفع كفاءة العاملين بما يتناسب مع متطلبات القرن الحادي والعشرين ومتغيراته، ومن اجل ان تكون الدول أكثر قدرة على المنافسة ومواجهة الاقتصاد العالمي المتطور، يقع على عاتقها توفير قوى بشرية مدربة ومؤهلة تأهيلا عاليا يتيح المجال أمامها للحصول على موقع مهم ومكانة تليق

بمواطنيها في الاقتصاد العالمي الجديد. من هذا المنطلق يعول على مؤسسات التعليم العالي القيام بواجبها في تصميم البرامج المناسبة لكوادرها، وهذا بدوره سينعكس على إعداد خريجين مؤهلين ومزودين بالكفايات والخصائص الملائمة لسوق العمل.^(٦٠) إذ يعد المورد البشري هو المحور الرئيسي في عملية التنمية، حيث تعتمد عليه الخطط والبرامج الإنمائية، كما أنه هدف التنمية. وهذا يعني أن التنمية تتحقق بفضل الإنسان ومن أجله، ولذا تتجه البلدان إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، فمن خلال التعليم والتدريب تزداد خبرة الإنسان ومهارته ومعارفه مما ينعكس بشكل إيجابي على التنمية.^(٦١) نرى أن مجتمع المعلومات لا يقوم بدون موارد بشرية، بل يتطلب موارد بشرية ذات كفاءات ومهارات عالية في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

أن "مجتمع المعلومات" العالمي اخذ بالتحول ببطء إلى ما يسمى بـ "مجتمع المعرفة"، الذي فيه عملية إنتاج المعرفة هي العملية الأساسية، وبالتالي سيغدو معيار التقدم والتخلف معتمدا على مدى قدرة أي مجتمع على الإسهام في إنتاج المعرفة العالمية لا سيما وأن الاقتصاد، بدوره، يتحول هو الآخر إلى اقتصاد المعرفة.^(٦٢) فالإلى جانب مجتمع المعلومات، تظهر مفاهيم ومصطلحات أخرى، منها مجتمع المعرفة، التحول الرقمي، العصر الرقمي وما شابه، وهي مفاهيم متقاربة تحمي الحدود المتباينة بينها.

المبحث الثالث: تنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة

ثانياً: مجتمع المعرفة نشأته_إبعاده وسماته

يشهد العالم اليوم انفجاراً معرفياً، يتزايد بسرعة فائقة لم يشهده في أي وقت مضى، فحجم المعرفة اليوم يتضاعف بخطوات سريعة جداً، ويصاحب هذه الثورة الهائلة في المعرفة تطور تكنولوجي للتعامل مع هذا الكم الهائل من المعرفة مما يؤدي إلى إيصالها وتدفعها إلى كل من يحتاجها بكل سهولة ويسر، وتتسم الحقبة الزمنية التي نعيشها الآن بسمات وخصائص تتفرد بها عن غيرها من حقبة الزمن، وذلك في مختلف المجالات وعلى كافة الصعد الأمر الذي دفع بالكثيرين إلى إطلاق صفات وتسميات لهذه الفترة الزمنية تتفق في غالبيتها على أن العصر الراهن يشهد تنافساً ملحوظاً في السعي لإنتاج المعرفة وتملكها.^(٦٣) إذ يرى الاقتصادي الإنكليزي (الفريد مارشال) *Alfred Marshall* في كتابه "مبادئ الاقتصاد" أن المعرفة هي أقوى محرك للإنتاج، وأن جزء كبير من رأس المال لأي منظمة يتكون من المعرفة التي من خلالها يمكننا التحكم في الطبيعة واخضاعها لتلبية رغباتنا.^(٦٤) وبصدد ذلك يقول المفكر الاقتصادي (دركر) *Drucker* "لقد أصبحت المعرفة المورد الأساسي والمفتاح الرئيسي للقوة بشكل عام، بما فيها القوة العسكرية والاقتصادية لأي أمة". ويرى أن المعرفة تختلف بشكل جوهري عن الموارد التقليدية الرئيسية للاقتصاد، ويدلل على ذلك بقوله: "إن المعرفة هي الأساس الجديد للمنافسة في عصر ما بعد

الرأسمالية".^(٦٥) وعليه فإن المجتمعات التي تمتلك القوة والسيطرة على غيرها اليوم هي التي تتوفر فيها امكانات اكتساب وانتاج المعرفة.

ان المعرفة ليست بمفهوم جديد لكن الشيء الجديد هو ظهور مفهوم "مجتمع المعرفة" Knowledge society فلقد ظهر هذا المفهوم لأول مرة في منتصف عقد الستينات من القرن الماضي وهو مفهوم صاغه (روبرت لان) R.Lane ليشير به إلى المجتمع الذي يزداد فيه الاعتماد على المعرفة وأدوات تكنولوجيا الاتصال.^(٦٦)

اهتمت دول العالم بالبحث في الأساليب المناسبة لتعظيم الاستفادة من رؤوس أموالها البشرية، واتخذ بعضها من مؤسسات التعليم العالي وسيلة للتركيز على تنمية المهارات المعرفية والبحثية لدى أعضاء هيئة التدريس والطالب، حيث تمثل المؤسسات التعليمية مجالاً مهماً للاهتمام بالبحوث لأنها تعد ممثلاً أساسياً في المجتمع القائم على المعرفة.^(٦٧) ولقد أصبح من الضرورة توجيه الجامعات الى العمل على إنتاج معرفة فعالة قادرة على مجابهة تحديات عصر الانفجار المعرفي والتقني. ويستند مجتمع المعرفة الى مرتكزات منها نشر التعليم والاهتمام بالتعليم المستمر والتعلم مدى الحياة، وبناء القدرات الذاتية في البحث والتطوير التقني، والتحول نحو إنتاج المعرفة وتحقيق اقتصاد المعرفة، وعليه أصبحت الجامعات مطالبة ببناء المعرفة ونقلها وتشاركها مع الآخرين، لكي تواكب التحديات المعرفية والتكنولوجية التي أصبحت إحدى سمات هذا العصر.^(٦٨) وأصبح لمجتمع المعرفة أبعاد متعددة ومتشابكة، يجب على الجامعات استثمارها كما ينبغي^(٦٩) ويمكن تحديد الأبعاد الأساسية لمجتمع المعرفة، كما يلي:^(٧٠)

١. **البعد الاقتصادي:** تعد المعلومة في مجتمع المعرفة هي السلعة أو الخدمة الرئيسة، وهي أساس خلق فرص العمل، فالمجتمع الذي ينتج المعلومة أي المعرفة ويستعملها في تطوير اقتصاده هو الذي يمتلك القدرة على المنافسة.

٢. **البعد التكنولوجي:** ويعنى بانتشار تكنولوجيا المعلومات وتطبيقها وسيادتها في مختلف مجالات الحياة، وهو ما يستدعي ضرورة الاهتمام بالوسائط الإعلامية والمعلوماتية، وتكييفها وتطويرها.

٣. **البعد الاجتماعي:** يسود مجتمع المعرفة درجة معينة من الثقافة المعلوماتية وزيادة مستوى الوعي بتكنولوجيا المعلومات يحتم توفير هذه الوسائط والتقنيات الضرورية للمجتمع.

٤. **البعد الثقافي:** يهتم مجتمع المعرفة بالقدرات الإبداعية للأفراد، والعمل على تشجيع حرية التفكير والإبداع، وتسود به ثقافة تقم وتحترم من ينتج هذه المعلومة، ويستغلها في المجال الصحيح، ويرى بعض الباحثين أن مفهوم "المنفعة المعلوماتية" هو السمة الأبرز للبعد الثقافي لمجتمع المعرفة الذي يتسم ببنية تحتية معلوماتية قوية تقوم على أساس أجهزة الحاسب الآلي والشبكات العامة المتاحة لكل الناس، وشبكات المعلومات وبنوكها.^(٧١)

٥. **البعد الإداري:** يعنى ببناء وتطوير نظم إدارة المعرفة والتي تؤثر في قيمتها الاقتصادية وتساهم في زيادة فاعلية المؤسسة، وزيادة قدرتها التنافسية، وتطوير المعرفة يعد مدخلا يحقق نوعا من الاستجابة للتغيرات الخارجية والمواقف الداخلية، بما يؤدي إلى زيادة فاعليتها وتحسين إنتاجيتها.^(٧٢) و"إدارة المعرفة" هي عملية أو ممارسة لإنتاج وتدعيم ونشر المعرفة واستخدامها لتحسين التعلم والاداء في المنظمة، فضلا عن ان الادارة بالمعرفة ترى ان المعرفة مورد هام جدا لجميع المنظمات سواء سلعية او خدمية، وان المعرفة هي احد عناصر الانتاج.^(٧٣) وإن الإدارة الجامعية الراغبة في تحسين الأداء كأداة لتطوير وتنمية الموارد البشرية معنية بإقامة نظام إدارة المعرفة وذلك لمواكبة التحول الرقمي الذي يتضمن تكنولوجيا إدارة المعلومات والوثائق والبيانات. تكنولوجيا إدارة الحواسيب، تكنولوجيا أنظمة الاتصالات. تكنولوجيا إدارة البرمجيات وأنظمة التشغيل.^(٧٤)

ان عملية بناء مجتمع المعرفة تحتاج إلى تعليم جامعي متطور بصورة رئيسية، يفتح نوافذ العلم والتقنية، وأبواب فكر العمل والإنتاج، ويخطط بثقة لمستقبل زاهر، ويسهم في الإبداع والابتكار، ويقوم بتهيئة الكوادر، ويبني الشراكات المعرفية مع المؤسسات المختلفة على المستوى الداخلي والخارجي، ومع انتشار الإنترنت أصبح هناك وعي متنام للمشاركة في مجتمع المعرفة على المستوى العالمي، وأصبح ذلك بحاجة إلى نظام إداري رقمي فعال يسهل عملية اتخاذ القرارات الصحيحة في الأوقات المناسبة، كل هذا يفرض على الجامعات العمل على التحول المماثل في الممارسات التربوية والإدارية، بما يحقق أهداف التحول الرقمي. لذلك تزايدت الحاجة إلى التحول الرقمي في الجامعات، لتحقيق مجتمع المعرفة نظرا للدور الذي يؤديه هذا التحول في تحقيق ميزة تنافسية، وإحداث نقلة نوعية في الأهداف التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها، ليكون التركيز على إكساب المتعلمين مجموعة المهارات التي تتطلبها الحياة في عصر التحول الرقمي، ومنها مهارات التعلم الذاتي Self-Learning Skills، والمهارات المعلوماتية Informatics Skills وما تتضمنه من مهارات التعامل مع المستحدثات التكنولوجية، ومهارات إدارة الذات بدلا من التركيز على اكسابهم المعلومات.^(٧٥)

ونظرا لأهمية الجانب المعرفي في عالم اليوم نجد ان اكثر الانتاج في الدول المتقدمة يعتمد على "الاقتصاد المعرفي" أي الاقتصاد القائم على العامل الانساني المسيطر والمستخدم لتكنولوجيا المعلومات.^(٧٦) والتوجه نحو اقتصاد المعرفة Economy Knowledge وزيادة الاعتماد على رأس المال المعرفي، وانتقال مركز الثقل في النظم الاقتصادية من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة.^(٧٧) ويتكون الاقتصاد المعرفي من عدة عناصر أوجدته ضمن أقوى الاقتصاديات المتقدمة والتي جعلت من المجتمعات أكثر رقياً وتطوراً، ومن أهم هذه العناصر:-
(٧٨)

- الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة على أعلى المستويات : والتي تعد الداعم الحقيقي للاقتصاد المعرفي.
 - نافذة شبكة المعلومات الدولية :وتشمل كافة شرائح المجتمع من السكان، بحيث تصل إليهم في سهولة ويسر، من خلال خطوط الهاتف والاتصالات المتنوعة وهنا لا بد أن تكون البنية التحتية للاتصالات قد بنيت على أسس سليمة حتى تكون ذو فاعلية.
 - مجتمع متعلم: أنه يتم دعم التعليم والتأهيل والتدريب في الدولة من خلال إقامة المراكز والمعاهد المؤهلة للنهوض بالمستويات العلمية في ظل التغيرات والتطورات التكنولوجية. وأن يكون هناك تعليماً بديلاً للتعليم التقليدي وفقاً للتغيرات الجديدة في ظل البيئة الرقمية.
 - مراكز الأبحاث: وهذه مما لا شك فيه بأنها ستكون غرفة العمليات التي من خلالها يمكن البحث والتطوير والابتكار.
 - عمال وصناع المعرفة: وهي اليد العاملة في قطاع المعرفة والمعلومات، فإذا كانت هذه الفئة مهياً، فإنه سيكون له الأثر الكبير في بناء المجتمع وتحقيق تطلعاته وآماله.
- وتشكل المعرفة جزء رئيساً من منظومة التعليم الجامعي، فالجامعات تعتبر بمثابة منظمات معرفة تركز على ما لديها من موارد وأصول معرفية وتحرص على استثمارها بشكل مناسب، ويبرز الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري في منظمات المعرفة لكونها المنتج الفعلي لرأس المال المالي. ويمثل صناع المعرفة النسبة الأكبر من القوى العاملة في الجامعات، باعتبارها منظمات معرفية ومركز جذب واستقطاب لطلبة العلم والأساتذة والعلماء والباحثين ومكان لتخريج الكوادر البشرية المؤهلة، كما تضطلع الجامعات بمهمة البحث العلمي مما يؤدي إلى الثراء المعرفي وتراكم الأصول المعرفية داخل المؤسسات الجامعية، وتحرص الجامعات على القيام بدورها في نشر وتوزيع المعرفة بين أفراد المجتمع.^(٧٩) ويتسم مجتمع المعرفة بالعديد من السمات هي كما يلي:^(٨٠)
- تنامي عناصر الثروة العلمية من انتشار المعرفة ونسبة المتعلمين والمبتكرين والمؤسسات العلمية والبحثية، وظهور فئة جديدة تحمل المعرفة التخصصية، هم "عمال المعرفة".
 - المعرفة التخصصية ذات مستوى عال، بل يطلق عليها معارف وليس معرفة، نظراً لتعدد تخصصاتها، وهي معرفة ذات طابع تطبيقي تستخدم لتنمية الفرد والمجتمع وتطوير ذاتها.
 - جماعية العمل، فالعمل الفريقي هو ما يحقق التكامل في الأدوار لتحقيق المهام. وتكوين منظمات التعلم كمجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم، ومع العالم المحيط بهم، ويعملون كفريق في مؤسسة ينتمون لها، ولديهم القدرة والدافعية للتعلم المستمر والانفتاح على الآخرين.
 - الرقمنة، إذ تتجدد الأنشطة الإنسانية إلى لغة الأرقام واللغة الحاسوبية. والاستخدام المكثف لتقنيات الاتصال والمعلومات في كل مناحي الحياة الشخصية والاجتماعية والعلمية، وإسهامها

في تطوير اداء الأفراد والمؤسسات، فلم تعد هناك حدود زمنية ولا مكانية، وبات من الضروري توفير موظفين ماهرين في استخدام التقنيات الحديثة.

- الاعتماد على اقتصاد عالمي منفتح ومتجدد الاحتياجات، وسريع التطور. واتساع الفضاءات المفتوحة عبر الأقمار الاصطناعية، فأصبحت الشعوب تتفاعل وتتواصل عبر الشبكة الدولية للاتصالات، وظهرت الشركات متعددة الجنسيات.

كما وضعت مجموعة من الاسس لبناء مجتمع المعرفة اهمها: (٨١)

▪ **الاستعداد:** والذي يعني إيصال خدمات الاتصالات لجميع الأطراف في جميع أنحاء النظام المؤسسي.

▪ **الإدارة الرقمية:** والتي تهدف إلى تقديم الخدمات لجميع العاملين في مكان وجودهم بالسرعة والكفاءة المطلوبة.

▪ **الأعمال أو الأنشطة الرقمية:** والتي تهدف إلى بناء مجتمع معرفي لا ورقي، وتوفير البيئة التنظيمية لتطبيقات الأعمال والأنشطة الإلكترونية، مع العمل على التوعية بأهمية هذه الأعمال داخل النظام المؤسسي.

▪ **التعليم الرقمي:** لرفع القدرات التنافسية لقوة العمل المؤسسية باستخدام النظم الإلكترونية التفاعلية الحديثة عبر شبكات المعلومات.

▪ **تنمية صناعة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات:** بهدف تعميم خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالمؤسسة، وجذب الشركات العالمية لتوطين المعرفة والتكنولوجيا.

ثانياً: "الموارد البشرية في مجتمع المعرفة"

ففي ظل هذا الكم المتلاطم من التغيرات المعرفية والتطورات التكنولوجية يقع على عاتق أي منظمة مسؤولية ابتكار وتوليد وإيجاد المعرفة المتجددة ونشرها، فالتدريب القائم على استخدام التكنولوجيا يعد أداة فعالة لإيجاد المعرفة، لذا يجب أن تسعى المنظمات في مختلف مجالاتها إلى بذل مزيد من الجهد لمواكبة مجتمع المعرفة وملاحمه التي تتزايد يوماً بعد يوم بشكل مخيف. انطلاقاً من السعي إلى وجود موارد بشرية ذات كفاءة معرفية عالية ومدربة لمواجهة مجتمع المعرفة والمعلومات وكيفية الدخول إلى عصر الجديد الذي يتسم بالتطور العلمي والمعرفي بكل جوانبه وكيفية التسلح بالمهارات والمبادئ والإدارية اللازمة للموارد البشرية حتى تواجه تلك التحديات العالمية التي تغزو مجتمعاتنا. (٨٢) إذ يضمن تدريب الموارد البشرية أداء ذات جودة عالية في ظل معرفة متجددة من أجل الوصول إلى نتائج أفضل، من هذا المنطلق تعمل المنظمات على تنمية المورد البشري وتطويره من خلال التدريب الذي يعد أحد الوسائل التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق تطوير وتنمية القدرات لمنسوبيها لمواجهة التغيرات التكنولوجية والعلمية في عصر المعرفة. إذ يعد نشاط التدريب أداة فعالة لمواجهة هذه

التحديات. ويمثل الإنسان هو رأس المال الحقيقي بوصفه منتجا للمعرفة، ويقاس رقي المجتمعات بما تمتلكه من قدرات فكرية لأفرادها، تزداد من خلال تعليم وتدريب القوى البشرية والتطوير التكنولوجي، وبناء نظم للإدارة، فالاستثمار في المعرفة يزيد من القدرة التنافسية. أي أن مجتمع المعرفة هو المجتمع الذي يبني على معارف متخصصة متطورة ومتعددة، وتطور وسائل الاتصال والتكنولوجيا من فضاء مفتوح، وتحقيق نمو لاقتصاد قائم على التبادل الإلكتروني والمعرفي تزول فيه حواجز المكان، وتصبح بذلك المعرفة قيمة مضافة للفرد والمجتمع لتحسين الحياة وأداة وغاية للمجتمع.^(٨٣) ويعتمد ذلك على كفاءة استثمار ثروة المجتمع من الذكاءات المتعددة المتوافرة لدى أبنائه في اكتساب المعرفة وتوطينها وإنتاجها وتوظيفها في توفير منطلقات النهوض بالمجتمع، وذلك من خلال تحويل ما تنتجه هذه الذكاءات من ابتكارات إلى عناصر حضارية تقدم حلولاً لمشكلات المجتمع وتفتح آفاق الرقي بالحياة فيه باكتشاف أساليب جديدة وتقديم خدمات جديدة.^(٨٤)

دور الجامعات في تحقيق مجتمع المعرفة

إن المجتمعات الحديثة تبنى اليوم على المعرفة، ومجتمع المعرفة لا يقوم الا على العلم والمعرفة، ومع تنامي المعرفة اصبح للجامعات دورا مهما في بناء مجتمعات المعرفة، عن طريق الابحاث العلمية التي تجربها، ودعم الابداع، والاهتمام بالتنمية البشرية لكواردها، والعمل على نشر المعرفة وتوظيفها بما يخدم المجتمع واحتياجاته.

وعليه اصبح التوجه العالمي للجامعات اليوم هو التحول نحو مجتمع المعرفة، ومن متطلبات هذا التحول إحداث تنمية بشرية لمواردها، لذا وجب على المؤسسة الجامعية تنمية مواردها البشرية من اجل رفع كفاءتها وتعزيز قدراتها من خلال العمل على تطوير كواردها الاكاديمية والادارية والفنية إذ تقع على عاتق الجامعة مسؤولية التصدي لتلك التطورات من منطلق اعتبارها إحد المؤسسات المهمة في المجتمع، والتي تمتلك الطاقات الفكرية القادرة على التفاعل مع هذه التحولات. وان النجاح في اقامة مجتمع المعرفة يتطلب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتها بالتدريب والتطوير، الذي يمكنها بدوره من الإسهام في زيادة الانتاج والابداع والتجدد في المجتمع.

لقد اصبح مجتمع المعرفة أحد التحديات التي تواجه القدرة التنافسية للجامعات، إذ أنه من المؤشرات التي تضمنتها التصنيفات العالمية للقدرة التنافسية على الانتشار الجغرافي للجامعة، وهذا المؤشر يشير إلى أهمية تبني الجامعات صيغا تعتمد على التكنولوجيا لضمان اتساع مساحتها الجغرافية من خلال استغلال التكنولوجيا في تقديم برامج التعليم عن بعد من خلال الجامعات الافتراضية والمفتوحة.^(٨٥) وإن المتغيرات الحادة التي ينطوي عليها عصر المعرفة احدثت هزات عنيفة في منظومة التعليم، وفلسفتها وسياساتها وأدوارها ومؤسساتها ومناهجها

وأساليبها. فعندما تبرز المعرفة كأهم مصادر القوة المجتمعية تصبح عملية تنمية الموارد البشرية التي تنتج هذه المعرفة وتوظفها هي العامل الحاسم في تحديد قدرات المجتمعات، وأصبح الاستثمار في مجال التعليم هو أكثر الاستثمارات عائداً، بعد أن تبوأَت صناعة البشر قمة الهرم بصفتها أهم صناعات عصر المعرفة على الإطلاق، فلقد أدرك الجميع أن مصير الأمم رهن بإبداع بشرها، ومدى تحديه واستجابته لمشكلات التغيير ومطالبه.^(٨٦) **وقد اضاف مجتمع المعرفة للجامعات عدة ادوار منها ما يلي:**^(٨٧)

- أضاف مجتمع المعرفة للجامعات أدورا جديدة تتمثل في الإبداع والابتكار، وتوطين وتطوير التكنولوجيا، وكذلك العمل كحاضنات للتقنية والتي تتطلب تحقيق التميز المعرفي والإنتاج الإبداعي في مجال التكنولوجيا .

- تستطيع الجامعات تحقيق التكامل بين التعليم والتدريب والاسهام في تقليل الفجوة المعرفية الداخلية ومحو الأمية التقنية، وتدعيم بيئات مناسبة لقيام مجتمع المعرفة، بالإضافة إلى دور الجامعات كبيئات معرفية وحاضنات للتفكير العلمي المبدع والمؤثر في الحياة الإنسانية.

- تتولى الجامعات مسؤولية كبيرة في إنتاج المعرفة وتنظيمها ونشرها، سواء عن طريق نشر البحوث العلمية والكتب الجامعية أو الإنتاج العلمي عبر الوسائط الإلكترونية، كما ان مواقع الجامعات والخدمات التي تقدمها على شبكة الأنترنت تؤدي دورا بارزا في التعريف بالحركة العلمية والتطور المعرفي للمجتمعات .

- تنمية الشخصية المتكاملة للطالب مع توجيه الاهتمام الخاص بذوي القدرات العقلية العليا، مثل تنمية الإبداع والنقد والتقييم حتى يستطيع خريجوها أن يتعاملوا بإيجابية مع مستحدثات عصر المعرفة الذي لا يعترف الا بمجتمعات المبدعين والعلماء والمتقنين.

- التفاعل الحسي والمعاشية مع المجتمع والبيئة بمعناها العصري، فالمجتمع يغذي الجامعة بقضاياها ومشكلاته والجامعة تقدم له خلاصة أفكارها وتجاربها ونظرياتها العلمية.

يتضح مما سبق أن بزوغ عصر المعرفة على التعليم الجامعي يلقى على عاتق تلك المؤسسات مسؤوليات جديدة تضاف إلى المسؤوليات والأدوار التقليدية الأخرى، مما يتطلب ضرورة إعادة النظر في سياسات وبرامج التعليم الجامعي بما يتناسب مع تنامي المعرفة الإنسانية.

فعلى الرغم من تعاضم دور الجامعات في تحقيق مجتمع المعرفة، أشارت كثير من الدراسات الى وجود جملة من التحديات التي تواجه الجامعات وتعيق مساعيها لتحقيق مجتمع المعرفة من اهمها، ندرة فرص التعليم العلمي الجيد نتيجة هجرة الكفاءات العلمية الى الخارج، ضعف الانفاق على البحث العلمي، وغياب الاستراتيجية والدراسات المستقبلية، وعدم توافق برامج الجامعة مع سوق العمل، وغياب فلسفة الإصلاح والتطوير. ويتطلب ذلك من الجامعة حركة إصلاح لأوضاعها لتكون اكثر قدرة على تحقيق مجتمعات المعرفة، وينتظر منها تبني فلسفة تربوية

جديدة لمؤسسات التعليم العالي تؤكد على دور الجامعة في التنمية والتقدم وإنتاج المعرفة، والمشاركة في مشاريع التنمية في المجتمع.^(٨٨)

مما لا شك فيه أن العمل على تطوير النظم التعليمية للجامعات في ظل مجتمع المعرفة أصبح يمثل مطلباً أساسياً لمواكبة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية المتسارعة التي اجتاحت العالم بأجمعه. وبما أن العبء الأكبر يقع على المورد البشري في رفع كفاءة وفعالية المؤسسة الجامعية وبالتالي زيادة قدراتها التنافسية. من هذا المنطلق تعمل الجامعة على تنمية المورد البشري وتطويره من خلال التدريب الذي يعد أحد الوسائل التي تستخدمها في تنمية القدرات لمندوبيها لمواجهة التغيرات التكنولوجية والعلمية في عصر تكنولوجيا المعلومات ومجتمع المعرفة، إذ يعد نشاط التدريب أداة فعالة لمواجهة هذه التحديات.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١- أن مرور المجتمعات الإنسانية بعدة تطورات وانتقالها من مجتمع المعلومات إلى مجتمع المعرفة وصولاً إلى العصر الرقمي الجديد، يتطلب منها مواكبة التحديات التكنولوجية والمعلوماتية المتسارعة التي اجتاحت العالم بأجمعه.

٢- أن المورد البشري يمثل أهم عناصر تحقيق كفاءة الأداء التنظيمي التي تعتمد عليها المنظمات في مواجهة التحديات التكنولوجية والتقنية. وكل تغيير يحدث في المنظمة ينبغي أن يصاحبه تغيير في جانبها البشري مما ينعكس بدوره على فعالية المنظمة وجودة أدائها.

٣- تسعى المنظمات إلى مواكبة مجتمع المعلومات والمعرفة، مما يتطلب السعي إلى وجود موارد بشرية ذات كفاءة معرفية عالية ومدربة لمواجهة مجتمع المعرفة والمعلومات وكيفية الدخول إلى العصر الجديد الذي يتسم بالتطور العلمي والمعرفي. في الوقت نفسه إن تنمية وتدريب الموارد البشرية في المنظمات لها دور مهم في قيام مجتمع المعرفة.

٤- أن للجامعات دوراً مهماً في بناء مجتمعات المعرفة، عن طريق الأبحاث العلمية التي تجريها، ودعم الإبداع، والاهتمام بالتنمية البشرية لكوادرها، والعمل على نشر المعرفة وتوظيفها بما يخدم المجتمع واحتياجاته.

٥- تساهم البرامج التدريبية وباستخدام التكنولوجيا الحديثة في تنمية وتطوير مهارات الأفراد في مجتمع المعرفة.

ثانياً: التوصيات

١. على الجامعة تفعيل دورها في تنمية مواردها البشرية من خلال الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية المقدمة كونها تعد أحد الوسائل الفاعلة التي تستخدمها في تنمية القدرات لمندوبيها لمواجهة التغيرات التكنولوجية والعلمية في عصر تكنولوجيا المعلومات ومجتمع المعرفة.

٢. العمل على تطوير النظم التعليمية للجامعات في ظل مجتمع المعرفة الذي اصبح يمثل مطلباً أساسياً لمواكبة التطورات التكنولوجية والمعلوماتية التي يشهدها العالم اليوم. يقابله تطوير وتنمية المورد البشري من اعضاء الهيئات التدريسية وكافة المنتسبين من موظفين واداريين. وتاهيلهم وتدريبهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة التي باتت تستخدمها اليوم النظم التعليمية المتطورة في الجامعات العالمية.
٣. على الدولة تخصيص جزء من ميزانياتها للمساهمة في قيام مجتمع المعرفة في الجامعات وتقديم الدعم المادي للتوجه نحو التحول الرقمي الذي اصبح متطلباً أساسياً في مجتمع المعرفة.
٤. على مؤسسات التعليم العالي القيام بدورها في إدارة رأس مالها البشري وتمييزه من خلال توجه جديد نحو نظم المعرفة وإدارتها في تلك المؤسسات، والتي تزيد تنافسية التعليم العالي في عالم اليوم الذي أصبح فيه الإبداع والابتكار سمة العصر.

المصادر والهوامش

- ١- رفيق زراولة، دور الجامعة في إنتاج رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي حول: اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، ٢٠٠٥، ص ٣٨٥.
- ٢ - مليجان معيض الثبيتي، الجامعات: نشأتها - مفهومها - وظائفها " دراسة وصفية تحليلية"، المجلة التربوية، الكويت، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ع ٥٤، ٢٠٠٠، ص ٢١٤.
- ٣ - احمد فلوح، واقع مخابر البحث العلمي في الجامعة ومقترحات تطويرها: حسب رأي عينة من اساتذة العلوم الاجتماعية، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، جامعة الشهيد لحمة، ٢٠١٨، ص ١٣.
- Ozge Hacifazlioglu, Academics perceptions of & Aysen Bakioglu - private university establishment standards and teaching quality*
Published by Springer, Netherlands, 2007, P.172.
- ٥ - طارق السيد، علم اجتماع التنمية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٣٦.
- ٦ - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، ٢٠٠٩، ص ٣٨٤.
- ٧ - عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، مصر، ١٩٩٨، ص ٧٢.
- ٨ - مدحت القرشي، التنمية الاقتصادية - نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٧، ص ١٢٥.

- ٩ - مدحت محمد أبو النصر، ادارة وتنمية الموارد البشرية - الاتجاهات المعاصرة،مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٨٩.
- ١٠- هناء حافظ بدوي، التنمية الاجتماعية-رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٣٠٣.
- ١١ - محمد الصيرفي، الادارة الالكترونية للموارد البشرية،المكتب الجامعي الحديث،الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٨٤.
- ١٢ - مدحت محمد ابو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية- الإتجاهات المعاصرة،مصدر سابق، ص ٣١، ٢٦.
- ١٣ - حسن إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ، دار النهضة العربية، بيروت ، ٢٠٠٢ ، ص ١٨.
- ١٤ - راوية حسن، إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية، الدار الجامعية،الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٠٢.
- ١٥ - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٠ ، ص ٢٠.
- ١٦- تقرير التنمية البشرية لعام ١٩٩٣،برنامج الامم المتحدة الانمائي،مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت، ١٩٩٣، ص ٣.
- ١٧- محمد سمير أحمد، الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ٧٢.
- ١٨- بشير مصطفى، تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣،مجلة المستقبل العربي، لبنان، العدد ٢٠٣ ، ٢٠٠٤، ص ١٣٤.
- ١٩ - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، دار النهضة العربية ، لبنان، ٢٠٠١، ص ٢١.
- ٢٠- بن عنتر عبد الرحمن، ادارة الموارد البشرية،المفاهيم والاسس،الابعاد والاستراتيجيات،دار اليازوري للنشر والتوزيع،الاردن، ٢٠٢٠، ص ٨٦.
- ٢١ - محمد سمير احمد، الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية ،مصدر سابق، ص ٧٧-٧٨.
- ٢٢- دلال ملحس استيتيه. عمر موسى سرحان، المشكلات الاجتماعية، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٢، ص ١٨٤.
- ٢٣- ر . م ماكيفير . تشارلز بيجيلا، المجتمع الاول، ترجمة : علي احمد عيسى ، مكتبة النهضة المصرية للطبع والنشر، القاهرة، ب ت ، ص ١٦.

- ٢٤- انتوني جيدنز، قواعد جديدة للمنهج في علم الاجتماع، ترجمة محمد محمود الجوهري، المشروع القومي للترجمة، المجلس الأعلى للثقافة، مصر، ٢٠٠٠، ص ١١.
- ٢٥- باعثمان عبد القادر، البيئة الرقمية قراءة سوسيو مفاهيمية، الملتقى العلمي الافتراضي (التحولات الاجتماعية في البيئة الرقمية)، دار المثقف العربي للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٢٢، ص ١٢.
- ٢٦- ربحي مصطفى عليان، مجتمع المعلومات والواقع العربي، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٢٨.
- ٢٧- انتوني جيدنز، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، ترجمة احمد زايد واخرون، ط٢، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢٥٤.
- 28-Latif Al-Hakim, Global E-Government: Theory- Applications- and benchmarking, Idea Group Publishing, United States of America, 2007, p11.
- ٢٩- محمد صلاح سالم، العصر الرقمي وثورة المعلومات: دراسة في نظم المعلومات وتحديث المجتمع، عين للدراسات الانسانية والاجتماعية، مصر، ٢٠٠٢، ص ١٤.
- ٣٠- حمدي محمد شحاتة، ادوار الجامعات في مجتمع المعرفة، دار الجديد للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٢٠، ص ٨.
- ٣١- فاطمة عبد المنعم محمد عوض، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة: إدارة مدن المعرفة بالمملكة العربية السعودية أنموذج، المجلة التربوية، ع ٩٤، ج ٣، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠٢٢، ص ١٢١٧-١٢١٨.
- ٣٢- عثمان محمد الدليمي، مواقع التواصل الاجتماعي: نظرة عن قرب، دار غيداء للنشر والتوزيع، ٢٠٢٠، ص ٦٩.
- ٣٣- مصطفى احمد امين، التحول الرقمي في الجامعات المصرية، كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، ع ١٩، ٢٠١٨، ص ١٨.
- ٣٤- طارق عبد الرؤوف عامر، التعليم الإلكتروني والتعليم الافتراضي: اتجاهات عالمية معاصرة، المجموعة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٢٤٤.

- ٣٥- خالد احمد علي محمود، الاستثمار المعرفي وعلاقاته بالآثار السياسية والاجتماعية استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٩، ص٤٠.
- ٣٦- نبيل عبد الهادي، مقدمة في علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٢٠، ص٩٣.
- ٣٧- ألفن توفلر، حضارة الموجة الثالثة، ترجمة عصام الشيخ قاسم، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا، ١٩٩٠، ص٢١.
- ٣٨- ألفن توفلر، حضارة الموجة الثالثة، مصدر سابق، ص ٣٢، ٣٥، ١٣٠.
- ٣٩- ألفن توفلر، حضارة الموجة الثالثة، المصدر نفسه، ص٢١١.
- ٤٠- فريد كورتل، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان، لبنان، ٢٠١٢، ص٢٢.
- ٤١- بلقاسم سلاطينة وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة: مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٣، ص٧.
- ٤٢- مدحت محمد أبو النصر، تنمية الموارد البشرية: مناهج واتجاهات وممارسات، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٩، ص٩٥.
- ٤٣- عبد الله حسن مسلم، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار المعترف للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٤، ص١٢٦.
- ٤٤- خضر مصباح إسماعيل الطيطي، إدارة التغيير: التحديات والاستراتيجيات للمدراء المعاصرين، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص٦٠-٦١.
- ٤٥- طارق الصادق عبدالسلام. خالد بن عبدالعزيز الشريدة، مقدمة في علم الاجتماع، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢٠، ص٢٣٧.
- 46-David McGuire, Human Resource Development, Sage Publications, London, 2014, p19-20.
- ٤٧- بسمه عدنان السيوفى، تدريب من أجل الأزدهار، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، ٢٠١٩، ص٣٠.
- ٤٨- حمزة الجبالي، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٦، ص١٤.
- ٤٩- أحمد جابر حسنين، التدريب الاستراتيجي ودوره في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٢٠، ص٦٤.

- ٥٠- شاکر محمد فتحي.همام بدرأوي زيدان، التربية المقارنة:المنهج - الاساليب- التطبيقات، مجموعة النيل العربية،مصر،٢٠٠٣،ص٣١٩-٣٢١.
- 51 - Marten Boddy .Christine Lambert and Daun Snape: City Fore 2st Century, London, The Policy Press, 1997, P.P.3-4.
- ٥٢- منال عشري، تكنولوجيا المعلومات والرأسمال البشرى رؤية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٢٢، ص٣.
- ٥٣- فريد كورتل ، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، مصدر سابق، ص٢٢.
- ٥٤- مها محمد عبد القادر، رؤى مستقبلية لمواجهة الفجوات المتوقعة في التعليم المصري، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٢٠، ص٦.
- ٥٥- وليم روث، تطور نظرية الادارة: منذ ما قبل اختراع وات Watt للآلة البخارية إلى ما بعد تكنولوجيا الروبوت Robot وعصر المعلومات، ترجمة عبد الحكم أحمد الخزامي ، ط٢، ايترك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠١، ص١٩.
- ٥٦- فرغلي موسى عبد الله، تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والإلكتروني، دار المناهج للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٧، ص٢٨-٣٢.
- ٥٧- علي السلمي ، ادارة الموارد البشرية، مصدر سابق ، ص٤٤١-٤٤٥.
- ٥٨- عثمان موسى عقيلي واخرون، أثر تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على كلية الآداب والعلوم الإنسانية، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، م٢٨، ع١٢، ٢٠٢٠، ص١٩٣.
- ٥٩- مصطفى يوسف كافي، التعليم الإلكتروني والإقتصاد المعرفي، مصدر سابق، ص٧.
- ٦٠- فلسطين محمد أحمد الكسجي، الجودة في التعلم عن بعد، دار اسامة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٢، ص١١٤.
- ٦١- محمد كمال محمد التابعي، تغريب العالم الثالث - قراءة نقدية في علم اجتماع التنمية، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٣، ص٧٢.
- ٦٢- طلال ابو غزالة واخرون، النظام العربي والعولمة، مؤسسة عبد الحميد شومان، الاردن، ٢٠٠٤، ص١٤٣.
- ٦٣- احمد محمود الزنفلى، التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي: دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠١٣، ص٥٩٥.

,Principles of Economics ,London ,Macmillan and Alfred Marshall - ٦٤ Co, Ltd,1999,p155.

- ٦٥- إيناس ابوبكر محمود الهوش، إدارة المعرفة وإمكانية تطبيقها في مؤسسات التعليم العالي دراسة تطبيقية على الاكاديمية الليبية، دار حميثرا للنشر والترجمة، القاهرة، ٢٠١٨، ص ٤٠.
- ٦٦- عبد الله حسن مسلم، ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، مصدر سابق، ص ٥٦.
- ٦٧- Giustina Secundo & Others, "An Intellectual Capital Maturity Model (ICMM) to Improve Strategic Management in European Universities", Journal of Intellectual Capital, Vol. 16, No. 2, 2015, p 420.
- ٦٨- هند بنت سليمان الصليهم. موسى بن سليمان الفيقي، تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، (د.ت)، ص ٢٠.
- ٦٩- مصطفى احمد امين، التحول الرقمي في الجامعات المصرية، كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، ع ١٩٤، ٢٠١٨، ص ٤٢.
- ٧٠- ثلة جمال، الجامعة وتعليم الكبار، دار النخبة للنشر والطباعة والتوزيع، مصر، ٢٠١٨، ص ٧٠-٧١.
- ٧١- عبد الله حسن مسلم، ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، مصدر سابق، ص ٦٥.
- ٧٢- مصطفى احمد امين، التحول الرقمي في الجامعات المصرية، كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، ع ١٩٤، ٢٠١٨، ص ٤٢.
- ٧٣- مدحت محمد ابو النصر، ادارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، مصدر سابق، ص ١٣٧-١٣٩.
- ٧٤- أحمد إبراهيم بكري، سياسة الشركة المتعلقة بالموارد البشرية، مركز الكتاب الاكاديمي، ٢٠١٦، ص ١٢٤.
- ٧٥- مصطفى احمد امين، التحول الرقمي في الجامعات المصرية، كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة، مجلة الادارة التربوية، ع ١٩٤، ٢٠١٨، ص ١٥.
- ٧٦- مدحت محمد ابو النصر، ادارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، مصدر سابق، ص ١٣٧-١٣٩.
- ٧٧- فريد كورتل ، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، مصدر سابق، ص ١٠.

- ٧٨- طالب بن علي السيابي، تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة: واحة المعرفة بسلطنة عمان أنموذجا مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية، ٢٠١٦، ٢، ص ٨٣.
- ٧٩- فاطمة عبد المنعم محمد عوض، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة: إدارة مدن المعرفة بالمملكة العربية السعودية أنموذج، المجلة التربوية، ٩٤٤، ج ٣، كلية التربية، جامعة سوهاج، ٢٠٢٢، ص ١٢١٥.
- ٨٠- نحلة جمال، الجامعة وتعليم الكبار، مصدر سابق، ص ٧١-٧٢.
- ٨١- ياسر الصاوي، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٦٥-٦٦.
- ٨٢- زياد عبد الكريم النور، الدليل التدريب لتتمة الموارد البشرية، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٢١، ص ٧٥-٧٦.
- ٨٣- نهلة جمال، الجامعة وتعليم الكبار، مصدر سابق، ص ٦٩-٧٠.
- ٨٤- محمد صبري الحوت، اصلاح التعليم بين واقع الداخل وضغوط الخارج، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٢٢.
- ٨٥- هند بنت سليمان الصليهم. موسى بن سليمان الفيقي، تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، مصدر سابق، ص ٣٢.
- ٨٦- احمد محمود الزنفلي، التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي: دوره في تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مصدر سابق، ص ٦٠٢.
- ٨٧- فاطمة عبد المنعم محمد عوض، التعليم العالي وبناء مجتمع المعرفة: إدارة مدن المعرفة بالمملكة العربية السعودية أنموذج، المصدر نفسه، ص ١٢٢٦.
- ٨٨- هند بنت سليمان الصليهم. موسى بن سليمان الفيقي، تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، مصدر سابق، ص ٢١-٢٢.