



الرؤى الحديثة للتنمية القائمة على ادارة المعرفة تجارب نماذج مُختارة من الدول العالمية والعربية في بناء المجتمع المعرفي

ألباحثة مريم العذراء سعد جاسم¹

¹ العراق ، بغداد

mariamalathraaalkazrajy@gmail.com

ملخص. في عالم اليوم تحتل المعرفة، منزلة الصدارة في مختلف النشاطات والمشاريع الكبرى، لأنها مفتاح كل نهضة، والرافد الأساسي لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، هو الشرط الضروري لبناء الكفاءات وإنتاج الثروات وتطوير الخدمات وبقدر ما تمتلك الدول المعرفة، فهي الأقدر على تحقيق الازدهار الاقتصادي، وتوفير الرخاء لمواطنيها، واحتلال مكانة مرموقة، في التصنيفات العالمية ذات الصلة، كذلك (الرقمية) و (المعرفة).. كلمتان لهما جدة وطلاوة عند وقعهما على الأذان، فهما يمثلان دعامتين أساسيتين في بناء مجتمع واقتصاد قائم على المعرفة، وفي الخلفية تقبع الإنترنت بما لها من تداعيات في الاتصال وحشد المعلومات وحصاد المعرفة، غير أن التحول من المجتمع القائم على المعلومات (Information Society) في نهاية القرن العشرين إلى مجتمع قائم على أساس المعرفة (Knowledge-Based Society) في مستهل القرن الحالي جاء نتيجة تغييرات جذرية في جوانب عديدة من أنشطة المجتمع من أعمال وتجارة وصناعة واقتصاد وسياسة وتعليم وبحوث، خاصة في الطريقة التي يتم بها توظيف المعلومات وطرق حل المعضلات وسبل البحث عن أجوبة لأسئلة قائمة أو مستحدثة.





Abstract. In today's world, knowledge occupies the forefront in various major activities and projects, because it is the key to every renaissance, and the main tributary for achieving comprehensive and sustainable development. For its citizens, and occupying a prominent place in the relevant global classifications, as well as (digital) and (knowledge).. two words that have newness and sweetness when they fall on the ears, as they represent two main pillars in building a knowledge-based society and economy, and in the background lies the Internet with its repercussions. However, the shift from an information-based society at the end of the twentieth century to a knowledge-based society at the beginning of the current century came as a result of radical changes in many aspects of society's activities. Business, trade, industry, economy, politics, education and research, especially in the way information is employed, ways to solve dilemmas, and ways to search for answers to existing or emerging questions.

المقدمة

إن الثورة المعرفية لم تعد مجرد امتداد للتطورات التكنولوجية ، بل هي عملية تغيير كلية تطال الثقافة والتربية والمجتمع وآليات المحافظة على البيئة ، إنها عملية تطال المجتمع بأكمله. لقد أدرك مفكرو الدول النامية أهمية استثمار وإدارة المعرفة كوسيلة للتنمية البشرية والاقتصادية التي تساعدهم في تقليص حجم الفجوة الحاصلة فيها مقارنة مع الدول المتقدمة ، من خلال عملية الانتقال بشعوب هذه البلدان من مرحلة الافتقار الى وسائل التعليم ، الى المرحلة التي تمكنها من الإنطلاق الى تنمية قدراتها الفكرية وتطوير ثقافة الابتكار والتجديد لديها أي أن عملية التطور والتقدم هذه تكمن في القفزة النوعية الى مجتمع المعرفة ، أي الى التنمية الفكرية للمواهب الحقيقية الكامنة في رأسمالها البشري.

مشكلة البحث

تتمحور مشكلة هذا البحث حول بيان ما إذا كانت المعرفة بوصفها وسيلة فاعلة في تقليص الفجوة المعرفية بين المجتمعات المتقدمة والمجتمعات النامية ، مستثمرة ومدارة بالمستوى المطلوب في الدول النامية. وبالشكل الذي يجعل بالإمكان بناء المجتمع المعرفي ، وتحقيق التنمية البشرية المستدامة فيها.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية وهي كالآتي:



1- الأهمية الكبرى لموضوع إدارة المعرفة التي تعتبر المكون الأساسي لثروة الأمم والشعوب ، والأداة الفعالة في تنميتها ونجاحها.

2- الدول الناجحة والمتقدمة هي التي تستثمر في ما يعرفه ، وتعمل على نقل تلك المعرفة عبر قنوات مؤسساتها والاستفادة منها في عمليات الإنتاج وفي توفير السلع والخدمات ، وبالتالي إمكانية تحقيقها للتنمية والتقدم الاقتصادي.

فرضية البحث:

" إن المعرفة كوسيلة للتنمية البشرية والاقتصادية والسياسية لذا فإن ادارة المعرفة واستثمارها يساهم في بناء مجتمع معرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة في الدول النامية "

منهجية البحث:

سنعتمد على المنهج التحليلي من خلال انطلاق تجارب معينة من الدول العالمية والعربية وفق التنمية القائمة على المعرفة وفقاً لذلك استندتُ على المنهج التحليلي.

1. المبحث الأول: التنمية القائمة على المعرفة.

إن إستراتيجية التنمية القائمة على المعرفة، كما يراها العاملون في مجال التنمية. تقوم على أساس أن الزيادة في المنافسة العالمية تشجع القطاع الخاص على الابتكار في نشر الإمكانات الإنتاجية في كل مكان في العالم بما في ذلك التوسع في نشر ونقل تقنية المعلومات والاتصالات من جانب الشمال والغرب إلى المنطقة العربية (بالإضافة إلى باقي الجانب الجنوبي والشرقي الذي يفتقر إلى المعرفة والنمو): وبالتالي فإن قطاع المعلومات ينمو بمعدل أسرع في المنطقة العربية (وبمعدلات متفاوتة في باقي الجنوب والشرق) لكون هذا القطاع قد بدأ من قاعدة ضئيلة بالمقارنة مع الشمال والغرب. وهنا سوف نوضح ذلك في المطالب التالية وهي المطالب الأول سوف نتناول فيه نشأة مفهوم إدارة المعرفة أما المطالب الثاني نتناول فيه الرؤى الغربية والعربية للتنمية المتكافئة.

1.1. المطالب الأول: نشأة مفهوم إدارة المعرفة.

لقد أسهم عدد من منظري الإدارة في نشأة وتطوير إدارة المعرفة، ومن بينهم علي وجه الخصوص بيتر دراكر وبول استراسمان، وبيتر سنج في الولايات المتحدة الأمريكية. فلقد أكد دراكر *Drucker* وستراسمان *Strassman* علي الأهمية المتزايدة للمعلومة والمعرفة الصريحة كموارد تنظيمية. كما ركز



Senge على المنظمة التعليمية *Learning Organization* كبعد ثقافي في إدارة المعرفة. وقد درس كل من كريسأرجيريس *Chris Argyris*، وكريستوفر بارتليت *Christopher Bartlett*، وليونارد دوروسي *Dorothy Leonard* وغيرهم في مدرسة هارفارد لأعمال أوجه المختلفة لإدارة المعرفة (باريت ، ٢٠٠٧) وتعود بداية ظهور إدارة المعرفة إلي دون مارشارند *Don Marchand* في بداية الثمانينيات من القرن الماضي، باعتبارها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات. كما تتبأ دركر *Durcker* " بأن العمل النموذجي سيكون قائماً علي المعرفة وبأن المنظمات ستتكون من صناع معرفة *Knowledge Wokers* " يوجهون أداءهم، من خلال التغذية العكسية لزمالتهم ومن الزبائن ويرجع البعض إدارة المعرفة إلي عام 1985، عندما قامت شركة *Hewlet Packard* الأمريكية بتطبيقها. ولكن في هذه الفترة لم يقتنع الكثيرون بإدارة المعرفة وتأثيرها علي الأعمال، حتى أن وول ستريت "أكبر سوق مال في العالم" تجاهل إدارة المعرفة في بادئ الأمر، خاصة محاولات تحديد قيمة نقدية للمعرفة، وإن كان قد اهتم بها بعد ذلك. كما شهدت الثمانينيات أيضا تطورا لنظم إدارة المعرفة التي تعتمد علي العمل المؤدي في نظم الذكاء الصناعي والخبرة، مقدمة لنا مفاهيم مثل اكتساب أو استحواذ المعرفة *Acquisition*، وهندسة المعرفة، والنظم القائمة على المعرفة. ولتقديم أساس تكنولوجي لإدارة المعرفة، فقد بدأت مجموعة من الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية مبادرة إدارة أصول المعرفة في عام 1989م. كما بدأت المقالات عن إدارة المعرفة في دوريات مثل *Sloan Management Review*، وعلوم التنظيم *Organization Science*، ودورية هارفارد لأعمال *Harvard business Review* وغيرها. وبمجيئ عام 1990م، بدأ عدد من الشركات في الولايات المتحدة الأمريكية، وأوروبا واليابان في تأسيس برامج إدارة المعرفة وفي منتصف التسعينيات، إزدهرت مبادرات إدارة المعرفة، بفضل الإنترنت، حيث بدأت شبكة إدارة المعرفة في أوروبا والتي أنشئت في عام 1989 في نشر نتائج عن استفتاء حول إدارة المعرفة بين الشركات الاوروبية على شبكة الانترنت في عام 1994 كما تزايدت الندوات والمؤتمرات التي عقدت عن إدارة المعرفة (التميمي، ٢٠٠٨). وفي النصف الأخير من التسعينيات، أصبح موضوع إدارة المعرفة من الموضوعات الساخنة وأكثر ديناميكية في الإنتاج الفكري في مجال الإدارة. كما أخذ الاهتمام به يتزايد، بعد أن تبنت العديد من المنظمات مفهوم إدارة المعرفة. وفي عام 1999، خصص البنك الدولي 4% من الميزانية لتطوير أنظمة إدارة المعرفة (غييس، ٢٠٠٨).

1.1.1. أولاً: مفهوم إدارة المعرفة:



يتباين تعريف إدارة المعرفة بتباين مداخل المفهوم، كما يرجع هذا التباين إلى اتساع ميدان المفهوم وديناميكية أو التغييرات السريعة التي تدخل عليه. ومن أهم تعريفات إدارة المعرفة ما يلي:

أ. عملية إدارية لها مدخالات ومخرجات وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها، وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة) مثل خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة واستخدامها(، والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة، للحصول على أكبر قيمة للمنظمة.

ب. ناتج التفاعل بين الفرد والمنظمة من ناحية والتكامل بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية من ناحية أخرى.

ج. العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعلومات واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجي.

د. العملية المنظمة للبحث والاختيار والتنظيم وعرض المعلومات بطريقة تحسن فهم العاملين والاستخدام الأمثل لموجودات منظمات الأعمال.

هـ. عملية تجميع وابتكار المعرفة بكفاءة وإدارة قاعدة المعرفة، وتسهيل المشاركة فيها، من أجل تطبيقها بفاعلية في المنظمة(الظاهر، ٢٠٠٩).

و. كل عملية أو ممارسة من شأنها خلق أو اكتساب أو تحصيل أو تبادل أو استخدام المعرفة أينما كانت، من أجل دعم التعليم وأداء في المنظمات. وتهتم استراتيجيات إدارة المعرفة بترويج تبادل المعرفة، من خلال زيادة فرص الاتصال بين أفراد وفرص حصولهم على المعلومات، بحيث يزداد تعلمهم من خلال التجارب الموثقة.

ومما سبق، يمكن التمييز بين نوعين من المعرفة هما:

*المعرفة الصريحة: الخبرات والتجارب المحفوظة في الكتب، والوثائق أو أية وسيلة أخرى، سواء أكانت مطبوعة أو الكترونية. وهذا النوع من المعرفة من السهل الحصول عليه والتلفظ به بوضوح ونشره.

*المعرفة الضمنية: المعرفة الموجودة في عقول أفراد والمكتسبة، من خلال تراكم خبرات سابقة. وغالبا ما تكون ذات طابع شخصي، مما يصعب الحصول عليها، على الرغم من قيمتها البالغة، لكونها مخترنة داخل عقل صاحب المعرفة.



وتجدر الإشارة إلى أن هناك فرقاً بين إدارة المعلومات وإدارة المعرفة، كما أن هناك فرقاً بين المعلومات والمعرفة. فالمعلومات هي بيانات منظمة ومرتبطة لتلبية احتياجات معينة. أما المعرفة، فهي ما يفهمه الناس من المعلومات وكيفية استفادتهم منها.

أما عن الفرق بين إدارة المعلومات وإدارة المعرفة، فإن إدارة المعلومات تتعامل مع الأشياء (الوثائق - رسومات التصميم - الجداول الإلكترونية- رموز البرامج). أما إدارة المعرفة، فهي تتعامل مع البشر (الابتكار - سرعة الخاطر - القدرة علي التكيف - الذكاء والتعلم) وتهتم بالتفكير النقدي والابتكار والعلاقات، وأنماط والمهارات والتعاون والمشاركة، وهي تدعم وتساند التعلم الفردي وتعلم المجموعات (الخطيب، ٢٠٠٩).

1.1.2. ثانياً: أهمية إدارة المعرفة

تأتي أهمية إدارة المعرفة من دورها فيما يلي:

- أ. تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية، كما تعمل على تحسين خدمات العملاء، عن طريق تخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.
- ب. زيادة العائد المادي، عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفاعلية أكثر، بتطبيق المعرفة المتاحة واستخدامها في التحسين المستمر، وابتكار منتجات وخدمات جديدة.
- ج. تبنى فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية. فإدارة المعرفة أداة لتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الإبداعية لمواردها البشرية، لخلق معرفة جيدة والكشف المسبق عن العلاقات غير المعروفة والفجوات في توقعاتهم.
- د. تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها.
- هـ. تعزيز قدرة المنظمة للاحتفاظ بأداء المنظم المعتمد على الخبرة والمعرفة وتحسينه.
- و. تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة فيها وتطبيقها وتقييمها.
- ز. أداة الاستثمار رأس المال الفكري للمنظمة، من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة لأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة.
- ح. تحفيز المنظمات على تجديد ذاتها ومواجهة التغييرات البيئية غير المستقرة.



ط. إتاحة الفرصة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة للمنظمات، عبر مساهمتها في تمكين هذه المنظمات من تبني المزيد من الإبداعات المتمثلة في طرح سلع وخدمات جديدة (فرجاني، ٢٠٠٩).

ي. دعم الجهود لاستفادة من جميع الموجودات الملموسة وغير الملموسة، بتوفير إطار عمل لتعزيز المعرفة التنظيمية.

1.1.3. ثالثاً: مراحل إدارة المعرفة

إدارة المعرفة عملية مستمرة ومتفاعلة تتم من خلال عدة مراحل تتمثل في اكتساب وخلق المعرفة، وتخزينها، ونقلها، وتطبيقها.

أ. اكتساب المعرفة

يقصد باكتساب المعرفة الحصول عليها من المصادر المختلفة منها الخبراء والمختصون، والمنافسون والعملاء وقواعد البيانات، أو من خلال أرشيف المنظمة، وذلك باستخدام وسائل المقارنة المرجعية، وحضور المؤتمرات وورش العمل واستخدام الخبراء والدوريات والمنشورات، ووسائل البريد الإلكتروني، والتعلم الفردي.

ومع كل ما سبق، يجب أخذ في الاعتبار أن التعلم أو اكتساب المعرفة في المنظمات لا يكون دائماً مقصوداً. فهناك معرفة يتم الحصول عليها عن طريق الصدفة وتكون نافعة ومهمة للمنظمة. و هنا يقع على عاتق المنظمة التعرف على أهمية هذه المعرفة، ثم تخزينها واسترجاعها على أفضل وجه، ومن ناحية أخرى، فإن عملية اكتساب المعرفة تختلف من منظمة أخرى، فكل منظمة تكتسب المعرفة وتقومها بطريقتها الخاصة. وبالتالي تتأثر المعرفة المخزنة في المنظمة بثقافة المنظمة نفسها (صبري، 2010).

ب. تخزين المعرفة: بعد اكتساب المعرفة، يتم تخزينها من خلال طرق عديدة من أهمها

*قيام كل فرد في المنظمة بتسجيل كل ما يحدث له وأية معلومات جديدة في مكان معين، سواء في ملفات عادية أو في شبكة الحاسب الآلي، بحيث تكون متاحة لكل أفراد المنظمة، إذا أرادوا الطالع عليها.

*قيام شخص مسئول بجمع المعلومات وتخزينها بدقة وبطريقة يسهل استخدامها من الجميع، دون الاهتمام بتحليل وتنقية المعرفة أو بنشرها وتداولها بطريقة فعالة.



*قيام كل أفراد بتقديم المعرفة الموجودة لديهم إلى شخص أو إدارة معينة. وتقوم هذه الجهة بتحليل وتنقية هذه المعرفة، ثم تقوم بتخزينها على أفضل وأدق صورة، وبحيث يمكن تداولها من قبل المنظمة في يسر وسهولة.

* جمع المعرفة بطريقة منظمة وإيجابية، ويتم تحليلها وتنقيتها، ثم يتم ترتيبها وتنسيقها وتجزئتها، ليتم تخزينها في أفضل صورة، ويراعى أن يتم تداولها بسهولة ونشرها واستخراجها بدقة ويسر من قبل أفراد المنظمة (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، 2011).

ج. نقل المعرفة: يعتبر نقل المعرفة الحلقة الثالثة في حلقات إدارة المعرفة، ويعتمد على وجود

آليات وطرق رسمية وأخرى غير رسمية، وتمثل الطرق الرسمية في: التقارير والرسائل والمكاتبات، والمؤتمرات والندوات الداخلية للمنظمة، وإطالعات دورية على الموقف في المنظمة، والمنشورات الداخلية والفيديو والمحادثات الصوتية، والتدريب والتعلم عن طريق الرئيس المباشر. وتشمل الطرق غير الرسمية: تغيير الوظيفة داخل المنظمة أو خارجها، والعلاقات الشخصية التي تربط العاملين ببعضهم البعض، وفرق العمل.

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على نقل المعرفة في المنظمات مثل التكلفة، خاصة عند شراء أجهزة أو استخدام التكنولوجيا أو عقد مؤتمرات وندوات. كما يتأثر نقل المعرفة باحتمال تغيير المحتوى، خاصة في ظل الهيكل التنظيمي الهرمي.

وهناك صور كثيرة فعالة لنقل المعرفة مثل: البريد الإلكتروني، الاتصال الداخلي من خلال شبكة الأجهزة الحاسبة، *Newsgroup* أو *Bulletin Board* وهي كلها تؤدي إلى توزيع أفضل للمعرفة وتتيح للعاملين فرصة التساؤل والمناقشة وتحليل المعلومات من خلال رؤى مختلفة.

د-تطبيق المعرفة: يعتبر تطبيق المعرفة الهدف الأساسي من عملية إدارة المعرفة. ويتطلب هذا التطبيق تنظيم المعرفة) من خلال التصنيف والفهرسة أو التوبيخ المناسب للمعرفة(، واسترجاع المعرفة) من خلال تمكين العاملين في المنظمة من الوصول إليها بسهولة وفي أقصر وقت(، وجعل المعرفة جاهزة للاستخدام) حذف بعض أجزاء غير المتسقة وإعادة تصحيح المعرفة وفحصها باستمرار، وإدخال الجديد المناسب عليها، واستبعاد المتقاعد(زيتون، 2002).

رابعاً: متطلبات تطبيق إدارة المعرفة.

يتطلب تطبيق إدارة المعرفة تهيئة بيئة المنظمة للوصول إلى أقصى استفادة ممكنة من المعرفة، بحيث تكون بيئة مشجعة على الإدارة الفعالة للمعرفة، ومن ثم يمكن تخزين ونقل وتطبيق المعرفة.



وبصفة عامة، فإن مثل هذه البيئة تتطلب توافر العناصر الآتية: هياكل تنظيمية مائمة لإدارة المعرفة، وقيادة وثقافة تنظيمية تشجع على ذلك، وتكنولوجيا المعلومات. وفيما يلي شرح لهذه المتطلبات:

1- الهياكل التنظيمية

مما الشك فيه أن الهياكل التنظيمية أكثر مائمة لإدارة المعرفة هي تلك الهياكل التي تتسم بالمرونة والتكيف مع البيئة وسهولة التصالت وقدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات.

بالتالي فان تهيئة المناخ المناسب لتطبيق إدارة المعرفة التنظيمية تتطلب بالضرورة التحول إلى الممارسات الإدارية المعتادة أكثر توافقاً مع معطيات عصر المعرفة، مثل

* التحول من الهيكل التنظيمي الهرمي الشكل المتعدد المستويات إلى الهياكل التنظيمية أكثر تفلطحاً واللبعد عن الشكل الهرمي.

* التحول من النظم المركزية التي تعتمد على احتكار المعرفة وتركيزها في مستوى تنظيمي واحد، إلى النظم اللامركزية، التي تستند إلى تدفق وانتشار معرفي يغطي المنظمة كلها ويشترك الجميع في تخليقها (حسن ، 2008).

* التحول من أنماط التنظيم القائمة على العمل الفردي المنعزل إلى نمط العمل الجماعي في فرق عمل ذاتية.

2- الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات وأحاسيس الموجودة في داخل المنظمة والتي تسود بين العاملين مثل طريقة تعامل أفراد مع بعضهم، وتوقعات كل فرد من آخر ومن المنظمة، وكيفية تفسيرهم لتصرفات الآخرين. ويتطلب تطبيق إدارة المعرفة في أية منظمة أن تكون القيم الثقافية السائدة مائمة ومتوافقة مع مبدأ الاستمرار في التعلم وإدارة المعرفة، وأن تكون الثقافة التنظيمية مشجعة لروح الفريق في العمل. وهناك عوامل تساعد على إدخال مفهوم إدارة المعرفة في المنظمة، وهي بالتالي تمثل عوامل ايجابية لإدارة المعرفة في المنظمات ويقصد بها الثقافة التي تشجع وتحث على العمل بروح الفريق وتبادل أفكار ومساعدة الآخرين، والقوة والمثل الأعلى للقيادة الفعالة التي تعتنى بالمعرفة والعوامل التي تساعد وتحفز على تبنى مفهوم إدارة المعرفة (السلمي، 1998).

وتأكيداً لأهمية الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة المعرفة، عملت شركة روفر *Rover* الإنجليزية على تأسيس رؤية ومعتقدات تتناسب مع التركيز على التعلم لمشاركة المعرفة. فأصبح التعلم المستمر والمشاركة في المعرفة من الجوانب المهمة في ثقافة المنظمة. كما قامت إدارة شركة ناشيونال سيمي



كون دكتور *Semiconductor National* بتنظيم ورش عمل لخلق وتنمية ثقافة تنظيمية تتيح المشاركة في المعرفة والتعلم من الآخرين.
3- تكنولوجيا المعلومات.

توفر تكنولوجيا المعلومات الحديثة الكثير من الإمكانيات لإدارة المعرفة مثل: شبكة المعلومات، والشبكة الداخلية *Internet*، وبرنامج تصفح *Browsers*، ومخازن البيانات، ومصفاة البيانات *Data Filer*، وبرنامج *Software* مما يسهل ويسرع من إدارة المعرفة في المنظمات. ولكي تكون هناك عملية مستمرة لتبادل المعرفة، يجب أن تتوفر أربعة شروط في نظام التكنولوجيا هي: القدرة على إدراك ومراقبة وإجراء مسح للنواحي المهمة في البيئة المحيطة، والقدرة على ربط هذه المعلومات بالقيم والقواعد الإرشادية لسلك النظام، والتعرف على القيود ذات الدلالة عن هذه القيم والقواعد، والقدرة على البدء في القيام بأفعال إيجابية مناسبة عن التأكد من وجود تناقضات. وقد أكدت الدراسات أن نظم إدارة المعرفة تقيّد المنظمة في تحقيق اتصال أفضل، من حيث السرعة والجودة والشفافية والمشاركة من قبل العاملين. كما تساعد في تحقيق كفاءة أعلى، من حيث تقليل وقت حل المشكلات وتخفيض العمالة. ويؤدي استخدام نظم مساندة أداء الليكتروني إلى مزيد من التعلم، من خلال الأداء، والتعلم الفردي، وتوليد معرفة جديدة باستمرار، والقدرة على الحصول على المعرفة وتخزينها. ومع حتمية وجود كل هذه الوظائف والإمكانيات أصبح هناك وظيفة جديدة بمسميات مختلفة في المنظمات التي تهتم بإدارة المعرفة، وهي مدير المعرفة. *Chief Knowledge Office Knowledge Department Manage*، لقد تبين من خلال التحليل السابق أن إدارة المعرفة مفهوم جديد ولها أهمية بالنسبة للمنظمات كما تعرفنا على مراحل الحصول على المعرفة وأن هناك متطلبات لتطبيق إدارة المعرفة تتمثل في ضرورة أن يكون الهيكل التنظيمي مرنا وأقويا، وليس رأسيا، وأن تكون هناك قيادة واعية ومهتمة بتطبيق إدارة المعرفة ومشجعة لتبادل المعلومات بين العاملين، مع إتاحتها للمواطنين. كما يجب أن تكون الثقافة التنظيمية مواتية لتطبيق إدارة المعرفة، فتتطوي على القيم التي تشجع التعلم الذاتي والحرص على الاستفادة من الآخرين والتعلم منهم، وإرضاء المواطنين والمتعاملين مع المجالس والدارات الحكومية. والى جانب ما سبق، يتعين توافر تكنولوجيا المعلومات التي يمكن من خلالها تبادل المعلومات.

1.2. المطلب الثاني: الرؤى الغربية والعربية للتنمية المتوازنة.

1.2.1. أولاً: الرؤى الغربية للتنمية المتوازنة.



إن ميزان التنمية المتوازنة وفق رؤية غربية يبين أنه باتساع رقعة التنمية المتوازنة تزداد المقدره الاقتصادية والاجتماعية على الابتكار المتوازن وتسرى إرادة التغيير على كل مستويات جهود التنمية الجارية كما يتزايد عدد الناس الذين لديهم التطلعات والموارد للمشاركة في الاستفادة من فرص النمو الجديدة الموزعة بصورة عادلة وفعالة ومتوازنة (الكبيسي، 2005). وبهذا يتحقق التساوي في المقدره العالمية على الإنتاج والتنظيم والتفعيل والتوزيع والاستلام والولوج إلى المعلومات لتمكين الناس من ابتكار المعرفة وتطبيقها. وبذلك يمكن أن يظهر نموذج ديناميكي متوازن من التوسع المتواصل والمقدره على إضافة قيم للموارد المتاحة، وإنتاج معلومات جديدة عن الأسواق وطرق الإنتاج والموارد: وهكذا ينمو قطاع المعلومات في كل من مناطق الشمال والغرب والجنوب والشرق فيصبح الجنوب والشرق جزءا من الثروة الجديدة المنتجة في العالم كما أن كسب الدول المزايا متماثلة خلال المنافسة يعزز المهارة البشرية ويتيح لها الفرص لمزج المعلومات والابتكارات ولتعلم كيفية استغلال التغيير والتحكم فيه لتحقيق تنمية متوازنة والارتقاء بمستوي الحياة كذلك فإن التعلم يدعم المقدره على الكسب والارتقاء بمستوى المعيشة والنمو والمنافسة يؤديان إلى التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والاعتماد الاقتصادي على الذات ويتحقق التوازن مواصلة زيادة قيمة المعرفة ما يؤدي إلى التوازن العالمي الذي يعكس المقدره النسبية لكل منطقة على بناء رأسمال الثروة البشرية ومزاولة التنمية البشرية المتوازنة إلى جانب تفعيل وتهذيب الطرق الاقتصادية ووسائل التبادل والأفكار الخاصة بالتوسع وقياس جودة الحياة. ويؤدي هذا كله إلى تبلور الاقتصاد المتوازن. كما أن الثقة العالية بين الأطراف المختلفة ينجم عنها تعاقد اجتماعي جديد.

1.2.2. ثانياً: الرؤية العربية للتنمية المتكافئة.

أن الرؤية العربية للتنمية المتكافئة المأمول بالنسبة للعالم العربي غير ما يرثيه دعاة حماية البيئة في الشمال والغرب على حساب المستهلك والمصنع في الجنوب والشرق، وما يتصوره المتنبئون من توازن طويل المدى بين شرق الجنوب والشرق وشرق الشمال والغرب من العالم في ظل المنافسة غير المتكافئة بين من يملك القدر الأكبر من الثروة والمعرفة وبين من لا يملك سوى المزيد من الموارد البشرية والطبيعية، فالشراكة التي يدعمها مجتمع المعرفة من طرف واحد والاقتصاد القائم على الانفتاح دون المعرفة لا يؤدي إلى التوازن إلا إذا سبق ذلك تكافؤ للفرص قد لا يتحقق دون مضاعفة الجهد من الجانب الأقل حظاً من الثروة والمعرفة العملية. كما يلزم لجهود التوازن أن تفسح مجالاً للشراكة المتكافئة وللمساواة في التكاليف العينية للموارد البشرية والطبيعية. يوضح إنه رؤية عربية تقدير عربي لتوازن



متكافئ في التنمية يقتضي تحقيقه بناء مجتمع معرفة يتفوق على مجتمع المعرفة في الشمال والغرب في الابتكار والتقنية والتعلم والمقدرة على إضافة قيمة لما يمتلكه العرب من قدرات خاصة وللتوصل إلى التنمية المتكافئة في العالم العربي (حمودة، 2005). مما يلزم إيجاد قوة عاملة متعلمة في مجتمع المعرفة فهذا أمر في غاية الأهمية في حلبة المنافسة بين الأمم، فإذا أرادت دولة تنشيط حركة التنمية فعليها أن تواجه تحديات إنتاج ثروة بشرية على مستوى عالٍ من المعرفة والحرص على الالتزام ببناء الموارد البشرية لتشجيع ثمرات الإنتاج والنمو الاقتصادي وزيادة فرص العمالة ولا كأن سوق المهارة والكفاءة ليس مقصوراً على موقع جغرافي يعينه فبمقدور العالم العربي أن يجذب ويحتفظ بأفضل الكفاءات في عالم يتصارع على اقتناء الكفاءات.

2. المبحث الثاني: القوى التي تشكل مجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة.

بعد قرون من الركود في مجال المعلومات وفقدانها القوة الدافعة للاقتصاد العالمي أصبحت المعرفة سبيلاً لدعم الاقتصاد على المستويين القومي والدولي ومورداً للحصول على الثروة. ولا يقتصر ذلك على المساهمة في الأداء الاقتصادي للمؤسسات القائمة فحسب، بل كمساهم رئيسي في استحداث مؤسسات أعمال المعرفة لتقديم خدمات المعلومات فمجتمع المعرفة يفسح الآن فرصة عمل واحدة بين كل أربع فرص جديدة كما أن فرص العمل في مجال المعرفة في ازدياد مطرد. ومن المتوقع على سبيل المثال أن يصل نشاط التجارة الإلكترونية في الأعوام القادمة إلى حوالي 5 ترليون دولار (مليون مليار) أي حوالي ٧.٢% من حجم التجارة العالمية. وهنا سيتم التعرف على ذلك وفقاً للمطالب التالية وهي المطلب الأول سرعة التغيير ونوعياته في دعائم المعرفة الرقمية والمطلب الثاني سنأخذ فيه جانب تحول نهج التعليم في التفاعل والشراكة وهي كالاتي.

2.1. المطلب الأول: سرعة التغيير ونوعياته في دعائم المعرفة الرقمية.

إن للقوى المؤثرة على تكوين مستقبل مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة في العالم لها تأثير في وقائع تقنيات الإنترنت، والجيل الجديد من الهاتف المحمول *Cellular Phone* القادر على الاتصال اللاسلكي بالإنترنت (١٤). الاتصال بالإنترنت عن طريق التلفاز (في حالة استخدام الأقمار الصناعية في الاستقبال) والمساعد الشخصي الرقمي (*PDA*). وأجهزة الحاسوب اللاسلكية المحمولة *Wireless Application Protocol (WAP)*. لقد تراوح عدد مستخدمي الإنترنت على المستوى العالمي ما بين ١٩٠ مليون إلى ٢٥٠ مليون في عام ٢٠٠٠ ووصل عدداً أجهزة الحاسوب إلى ١٠٠



مليون إلى جانب ٤٠٠ مليون هاتف محمول وسوف يستمر تزايد هذه الأعداد خلال الأعوام اللاحقة، ففي كل أربعة أعوام يزداد عدد المشاركين في خدمات الهاتف المحمول إلى مليار مشترك عالمياً، ورغم أنه من المتوقع أن يصل عدد مستخدمي الإنترنت إلى ٥٠٠ مليون إلا أن استخدام المحمول في التجارة يفوق ما حققته التجارة الإلكترونية، حيث تتوجه غالبية المكالمات اللاسلكية إلى قواعد معلومات وليس إلى أشخاص. وسيصل حجم مبيعات أجهزة الحاسوب اللاسلكي المحمولة والمساعد الرقمي الشخصي إلى ٥٠٠ مليون ٥٠٠ جهاز وفق قاعدة الأربع أعوام في التغيير المستمر والتطور الهائل (أحمد، 2003). ورغم هذا الانتشار السريع في وسائل الاتصال فإن عددا كبيرا من سكان العالم لا يستخدم الهاتف سواء الثابت أو المحمول. ناهيك عن توافر الإنترنت لهم إلا أن ذلك الخلل هو من طبيعة مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة الذي يقرر توعية الاتصالات اللاسلكية المستقبلية التي ستستخدم في التجارة وكذلك في استقاء المعلومات وهو ما يسمى بالحاجز الرقمي (*The Digital Divide*) فالمنافسة لا تتوقف هنا وإنما المنافسة المتوقعة في مجال المعرفة والمعلومات على تقدم التقنية وسهولة الاتصال فحسب، ولكن على محتوى المعلومات المقدمة أيضاً، وهذا الجانب يهم العاملين في مجال المعرفة من الأكاديميين والباحثين والمؤسسات التعليمية، إن مجتمع المعرفة وصل إلى درجة متقدمة من طرق الاتصال الرقمية والحصول على المعلومات، حتى أن التطور في التقنية أصبح يجرى الآن بخطى وثيقة دون عجلة، وليس من المتوقع حدوث طفرة كبيرة في التقنية إلا أن التطور السريع المطلوب والمنتظر سيكون في مجال وسائل تقديم المعلومات والمعرفة وتوفير خدمات غنية بالمعلومات. ولهذا فمن المتوقع أن تصبح المؤسسات التي ستسيطر على سوق المعلومات هي القادرة على تقديم خدمات متخصصة ملائمة لكل شخص ولكل مكان: أي إن المجال الأكبر سيكون لقواعد المعلومات المتميزة الغنية بالمعلومات والتي يمكن تطويعها لتزويد الأشخاص بما يحتاجونه وباللغة التي يختارونها في أي مكان يوجدون فيه. دعائم المعرفة الرقمية إن خلق مناخ عالمي ملائم لترويج المعرفة القائمة على التقنية الرقمية حيث يتطلب بنية تحتية لتلبية حاجات الباحثين بتكلفة زهيدة بصرف النظر عن المكان والزمان ولا يقتصر ذلك على تقارب المسافات بين المكونات العينية أو الفعلية (*Virtual*) للبنية التحتية فحسب، وإنما يشمل اختيار البنية التحتية الملائمة ذات الجودة العالية والتي يمكن الاعتماد عليها في كل وقت والتي يكون في مقدور غالبية الناس دفع تكاليفها. و قدرة الأفراد على الإحاطة بمصادر المعرفة المتوافرة، ويسر اكتساب المهارة اللازمة للحصول على حاجاتهم من المعلومات بصرف النظر عن الدولة التي ينتمون إليها وعن نظامها السياسي والتعليمي (عبد الوهاب، 2007). فهنا إدراك الحكومات



والمؤسسات بأن المعرفة تساهم في تحقيق مصلحة الفرد ونموه الاجتماعي والاقتصادي. ويتمثل ذلك الإدراك في تسهيل إمكانية الاستفادة من كل ما يجد من فرص للتعليم على مدى الحياة. أن يمثل دخل مؤسسات خدمات المعرفة نسبة عالية من متوسط الدخل القومي وأن الاعتماد على تقنية المعرفة لتنمية المنافسة والاقتصاد والعمالة. يتم أن يمثل استثمار القطاع الخاص في المعرفة والمقدرة على الابتكار، جوانب هامة السياسة الاقتصادية (Akhtar ، 2003).

2.2. المطلب الثاني: تحول نهج التعليم في التفاعل والشاركة.

لا شك أن ظهور مجتمع المعرفة الرقمية أدى إلى تحول تدريجي في العالم، وكان لهذا التحول ظواهر كثيرة لها شواهد تنعكس على الحياة اليومية. كما أن وفرة المعلومات وظهور الشبكات العنكبوتية للمعلومات سهلت طرح المعلومات على عامة الناس. وإتاحة الفرص أمام الجميع للحصول على المعرفة من مصادرها. ومن هنا فإن الحقبة المعاصرة لم يسبق لها نظير في التاريخ حيث أصبحت فرص التعلم متاحة بالمجان لكل من ينشدها عبر الحدود الجغرافية، وبالتالي فإن الأسباب التي تحتم تطوير التعليم وانتشار المعرفة عديدة وواضحة. البحث والاكتشاف التعليم التقليدي؛ كما هو متعارف عليه في إطاره المحدود، يتضمن تقديم المعلومات بمعرفة خبير يتمثل في شخصية المعلم، واستيعاب المتعلم لمجموعة محدودة من المعرفة يتسع لها وقت الدرس كما أن المواد معدة خصيصا بصورة تلائم المحاضرة، أو ما بالإلقاء على آذان الجميع *Rehearsal* من طلبة العلم (Hong، 2002). وفي هذا الإطار يجب أن تكون لديه كل الأجوبة على كل الأسئلة وبهذا فله الحق أما الطالب فهو متعلم سلبى أو وعاء يفترض فيه أنه قادر على استيعاب كل ما يلقيه له المعلم. أما عصر المعرفة الرقمية فيتطلب نموذجا مستحدثا للتعليم يبرز فيه المتعلم كجانب نشط في الحصول على المعرفة من خلال البحث في فيض من المعلومات والمصادر المتعددة سواء أكانت المعرفة خاصة بمعضلات يومية أم قاصرة على ظروف محدودة. هذا النهج الجديد للتعليم يركز على تنمية الدافع الشخصي والمقدرة على التحكم الشخصي للمتعلم في أنشطته التعليمية للحصول على المعرفة العملية في الإطار والظروف التي يواجهها. وعلى المتعلم أن يحوز على تلك المعرفة بالمشاركة الحية في تقدمه الشخصي من خلال التعليم والتطبيق التفاعلي (*Interaction*) لا عن طريق التلقي السلبى لمعارف الآخرين الابتكار والمبادرة يميل التعليم التقليدي إلى تعزيز المهارات اليدوية فيمن لديهم المقدرة على أداء مهام محددة بنجاح، وهذا النهج من التعليم يفيد من لديهم الملكة لإتباع عادات وقواعد متعارف عليها والاستخدام الفعال للإمكانيات المتاحة للتوصل إلى أفضل النتائج في حدود ضيقة غير أنه لا يصلح للقائم بمهام متجددة، يحتاج في



أدائها إلى البحث عن بدائل مستحدثة وحلول غير مطروقة في ظروف تتسم: بالتعقيد وعدم اليقين وقد يحقق النهج التقليدي بعض النتائج في مناخ اجتماعي مستقر قائم على نظام متحجر، لكنه لا يصلح في وضع سريع التغير غير معروف التبعات، يتضمن القيام بمهام عديدة في إطار متسع الحدود: لهذا فمجتمع المعرفة في حاجة إلى أفراد لديهم المقدرة على مواجهة تحديات معقدة باستخدام ملكة الابتكار (*Innovation*) والمقدرة على المبادرة (*self-initiative*)، والإمكانات الميسورة للوصول إلى حلول مبتكرة (Tapscott، 1997).

هؤلاء الأفراد هم نتاج نهج تعليمي قائم على إعدادهم لمثل تلك المهام. التفاعل والشراكة إن المجتمع الذي وصل إلى مستوى عال من التخصص وتقسيم العمالة إلى خبرات يتطلب قدرا كبيرا من التفاعل والشراكة بين العاملين لإتمام المهام المعقدة الموكولة إليهم بنجاح. وذلك لأن التعليم الفردي المصمم وفق احتياجات وتوقعات المتعلمين من خلال التفاعل بين المتعلم وتقنية الحاسوب مازال دون المستوي اللائق المطلوب في مجال التعلم الرقمي. كما أن نهج التعليم الفردي قد فشل في استغلال المجالات الكثيرة المتاحة للتعلم من خلال ديناميكية التفاعل والشراكة بين المتعلمين والمعلمين وبين المتعلمين وإمكانات التعلم، وفيما بين المتعلمين أنفسهم. بينما فرصة التعلم عن طريق التفاعل والشراكة تثرى خبرة المتعلم بتزويده بفرص تعلم تتطرق إلى جوانب متعددة لمشاكل واقعية ووجهات نظر متباينة في مواضيع مختلفة والأهم من: هو إتاحة الفرصة لطالب العلم لاكتساب خبرات المشاركة والمعيشة المشتركة في ذلك المجتمع (Chen، N.D.).

3. المبحث الثالث: التجارب العالمية والعربية في بناء مجتمع المعرفة والتنمية البشرية المستدامة

إن احد اهم التحديات التي تواجهها الدول الفقيرة والنامية هي في إتباع سياسات تطوير العلوم والتقدم التكنولوجي ، ذات اهداف تنمية بشرية واقتصادية مستدامة ، تؤدي الى تحقيق النهوض الاقتصادي وتؤمن نوعاً من الاستقرار الاجتماعي والسياسي ، وتحد من المشكلات الناتجة عن الفقر والجوع والفوضى والهجرة وتلوث البيئة الطبيعية. لقد افتتح الأمين العام سابقاً للأمم المتحدة "كورت فالدهايم" الجلسة الأخيرة التي عقدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي لهذه المنظمة العالمية بهذه الكلمات: " انتبهوا امام يأس العالم الثالث ، فمنه يمكن أن تتطلق الفوضى العالمية ". هذه الصرخة هي إشارة الى ما تعانيه الشعوب الفقيرة في اسيا وإفريقيا من فقر وجوع وتخلف وفوضى نتيجة سوء إدارة واستثمار مواردها الطبيعية وانعدام فرص التنمية البشرية والاقتصادية. هذه الدول بحاجة الى قفزة



نوعية تقودها الى رفع مستوى شعوبها العلمي والمعرفي تستطيع معه تحقيق التنمية المستدامة على أراضيها وهنا سوف نوضح أهم التجارب العالمية والعربية في بناء مجتمع المعرفة والتنمية المستدامة من خلال مطلبين الأول يوضح التجارب العالمية والمطلب الثاني تناولنا به التجارب العربية.

3.1. المطلب الأول: التجارب العالمية في بناء مجتمع المعرفة.

1- تجربة الصين: تعيش الصين تجربة خلاقة على صعيد التنمية البشرية المستدامة وبناء مجتمع المعرفة ، من خلال توجهاتها البناءة في إدارة المعرفة التي تمتلكها. ومن هنا فإن التجربة الصينية جديرة بالإهتمام والدراسة و واستخلاص العبر منها لصياغة سياسات تنموية عربية شاملة ومستدامة. لقد شددت الحكومة الصينية على دور التعليم والبحث العلمي وتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع في التنمية البشرية بهدف تحسين مستوى المعيشة والرفاهية للمجتمع الصيني ومعالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الملحة ، وإزالة شبح الفقر عن السكان للوصول الى استقرار اقتصادي يُساهم في تحقيق الاستقرار السياسي والاجتماعي للشعب ، وبالتالي توفير الأمن القومي للدولة. لقد شهد عام ١٩٩٣ بداية الإنطلاق الفعلي في تطوير التعليم والتقدم العلمي الصيني ، واعتماد رؤية إستراتيجية شعارها إنعاش الصين" من خلال العلوم التكنولوجيا والمعرفة ، وحددت اهدافا ينبغي التوصل إليها في العام ٢٠١٠ ، تمثلت في زيادة معدلات الإنتساب الى التعليم وتعزيز التعليم المهني وتوسيع التعليم العالي وإستئصال الأمية ، ومضاعفة الجهود في العلوم والتكنولوجيا في موازاة العمل على متابعة جهود تحسين جودة التعليم ، فضلاً عن مضاعفة الجهود لإستئصال الأمية العلمية والمهنية ، وتطوير مؤهلات رأس المال البشري وتعزيز إحتياجاتهم واعتبار التعليم والمعرفة استثمار منتج ، وتأسيس وتشجيع نظام للإبتكار والاختراع في مجالات العلوم والتكنولوجيا ، وبناء مؤسسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة وتأهيل عدد غير محدد من الكوادر العليا الوطنية المؤهلة لقيادة وإدارة البحوث وتحديث وتطوير القدرات الإبتكارية الكامنة في النخب العلمية واكتشافها. وتم تحديد هدف رئيس لإنشاء البنية التحتية يقوم على " تنشيط عملية البحث في العلوم والتكنولوجيا بما يخدم عملية البناء الوطني" ، لإظهار الصين كقوة عالمية في العلوم والتكنولوجيا ، من خلال تطبيق الفكرة الإستراتيجية "بناء شعب موجّه ذو مواهب إستراتيجية ، التي تهدف الى ممارسة الشعب للإبداع ودعم العلماء واعتماد بيئة مثالية لتحضير الاجيال الجديدة



وتعليمهم كيفية إدارة وتحضير المشاريع البحثية ، وتشجيع ودعم القادة والعلماء من ذوي القدرات المعرفية العالية ، فضلاً عن تفعيل برنامج إدارة المعرفة ومتابعة الإختراعات حتى المباشرة في الإنتاج والتسويق.

2- تجربة ماليزيا: يعتبر المجتمع الماليزي وحتى أواخر الستينيات من القرن الماضي مجتمعاً زراعياً بمعدلات تنمية بشرية واقتصادية متدنية. في ذلك الوقت تبنت الحكومة الماليزية إستراتيجية وطنية لبناء اقتصاد يعتمد على المعرفة وعلى تطوير القدرات الفنية لليد العاملة الماليزية، وعملت على فتح الأسواق الماليزية للاستثمارات الخارجية ، فتحول الاقتصاد الماليزي من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي متقدم يعتمد على المعرفة. وبفضل هذه السياسة التي دعمتها آليات تطوير القدرات والمهارات البشرية من خلال تطوير آليات التعليم والبحث العلمي ، وتأسيس معاهد بحوث علمية ومؤسسات تدريب مهنية، ارتفع إجمالي الناتج القومي ليصل الى (٨٤.٦) بليون دولار في العام ٢٠٠٧ بزيادة قدرها (٦%) عن العام ٢٠٠٦ ، وارتفعت قيمة الصادرات الصناعية بنسبة (١٠.٥) % عن العام ٢٠٠٦ لتصل الى (١٨٨.٧٦) بليون دولار في العام ٢٠٠٧ ، كما بلغ متوسط الناتج الفردي (١٠٨٨٢) دولار بمعدل ارتفاع سنوي للناتج الفردي بحدود (٣.٣%) سنوياً (Francis ، 1998). لقد أولت الحكومات الماليزية المتعاقبة منذ أواخر الستينيات وحتى اليوم أولوية قصوى للتعليم والتدريب وإنماء القدرات البشرية للشعب الماليزي ، على قاعدة ان التعليم حق مكتسب للمواطنين، والتدريب المهني هو الوسيلة لبناء قوة عاملة مؤهلة وماهرة قادرة على البناء الصناعي ، وتطوير التعليم والعلوم وتوجيهها في خدمة بناء المجتمع والاقتصاد المعرفي *K-economy*. لذا فقد حددت وزارة التنمية البشرية ووزارة العلوم رسالة ودور الأكاديمية الماليزية للعلوم في تحقيق الرؤية الوطنية في بناء اقتصاد معرفي كما يلي: "إنجاز التفوق التكنولوجي وتسويق نتائج البحوث والمساعدة في التجهيز الصناعي وتوفير الاستشارات والحلول التكنولوجية، من خلال الإدارة الفاعلة للمعرفة التي بحوزتها واستثمارها بالشكل الصحيح وهكذا ومن خلال رؤية وطنية تقوم على بناء مجتمع معرفي واتباع سياسات وطنية تخدم الوصول الى هذا الهدف ، تمكنت الحكومات الماليزية من قيادة عملية البناء الصناعي والتكنولوجي وتعزيز الابتكار والابداع من خلال الاستثمار في التعليم والبحث العلمي وانشاء البيئة البحثية الملائمة للتنمية



البشرية والاقتصادية وحققت احلام شعبها بمزيد من التقدم والرفاهية ، رفعها الى مصاف الدول المتقدمة في فترة زمنية قياسية.

3.2. المطلب الثاني: التجارب العربية في بناء مجتمع المعرفة.

1- تجربة مصر: هي اكبر دولة عربية ، ولها تاريخ عريق وطويل في الثقافة والمعرفة والعلوم، تعيقها كثافة السكان وقلة الموارد المالية والحروب التي خاضتها ومعدلات الفقر والبطالة والأمية التي تعيق عمليات التنمية فيها. بالرغم من ذلك فإن اكبر عدد من الباحثين في الوطن العربي موجود في مصر ، وهي دولة ذات قطاع صناعي ناشط وفيها حضارة تمتد الى الآف السنين، حيث تحتل مصر المرتبة (١١٢) حسب ترتيب مؤشر التنمية البشرية على الصعيد العالمي والمرتبة ثلاثة عشر عربياً، وهي تتبوأ مركز الصدارة في الوطن العربي على صعيد البحث العلمي وبناء المجتمع المعرفي ويمكن اعتبارها مؤشراً لواقع التقدم العلمي فيه. أما المؤشر الأهم بالنسبة لواقع البحث العلمي في مصر ، فيمكن في وجود حوالي (٥٧%) من إجمالي عدد الباحثين العرب فيها ، وهي تتفق (٣٠%) من إجمالي الإنفاق العربي على البحث والتطوير بينما تبلغ حصتها من الدخل (١٢) من إجمالي الدخل العربي، ويبلغ معدل إنفاقها على البحث والتطوير (٢٤.٠%) من إجمالي الناتج الوطني وعدد الباحثين فيها (٤٩٣) باحث لكل مليون شخص ، وعدد براءات الاختراع المسجلة (١٢١٠) اختراع. لقد ادركت الحكومة المصرية منذ وقت بعيد انه لا يوجد طريقاً اكثر فاعلية لمحاربة الفقر والبطالة والأمية غير طريق استثمار المعرفة وإدارتها التي تعمل على خلق التكنولوجيا والتقدم، وهذا يتم عن طريق اعتماد مصر على علمائها ومفكرها ومهندسيها لإختراع وإنتاج سلع جديدة وتوليد معارف وافكار مبدعة. إذ يوجد في مصر حوالي (٦٨) مؤسسة بحثية في مختلف العلوم الاجتماعية والسياسية والتاريخية والعلمية ، منها (٤٥) مؤسسة حكومية وخمسة عشر مؤسسة خاصة. عدا بعض مراكز البحوث الاجنبية والمصرية ذات التمويل الخارجي ويشرف على البحث العلمي والتطوير وزارة متخصصة تدعى وزارة البحث العلمي والتكنولوجيا ، مما يعكس الاهمية التي توليها مصر للنشاط البحثي والمعرفي. كما أقرت الحكومة المصرية خطة وطنية للبحث العلمي ، وضعتها وزارة البحث العلمي مع أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا في القاهرة وبالتعاون مع باقي الوزارات الحكومية ، مهمتها تعزيز النشاط العلمي والبحثي في مصر ، وأدت هذه الخطة الى ارتفاع عدد الأوراق العلمية وبراءات الاختراع في مصر الى (١٢١٠) ورقة وبراءة



اختراع سنوياً ، ولكن هذا العدد لا يزال دون المستوى المطلوب ، مقارنة باليابان (٤١٧٠٠٠) ، والهند (٩٠٠٠) ، واسرائيل (٥٨٠٠) ورقة وبراءة اختراع سنوياً ، وتتبع اغلب المراكز والمؤسسات البحثية الحكومية الوزارات الرئيسية في مصر ، كوزارة الطاقة والنفط ووزارة الزراعة ووزارة الصناعة ووزارة التعليم العالي ووزارة التربية ، ومنها تتلقى التمويل الأساسي والتجهيز (تقرير التنمية البشرية، ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨).

2- تجربة الإمارات العربية المتحدة: اعتمدت دول مجلس التعاون الخليجي سياسة إنمائية تربية شاملة مستفيدة من الفائض التراكمي للعائدات النفطية ومن التجارة. وكانت دولتا الإمارات العربية المتحدة وقطر السباقتين في دول الخليج الى فتح ابوابهما لمؤسسات التعليم العالي الأجنبية ، وفي إنشاء هيئات وطنية حكومية مستقلة لتطوير التعليم العالي بأشراف مباشر من حكاهما ومسؤوليهما الكبار ، لتأكيد الاهمية التي توليها حكوماتهما لرفع مستوى التعليم العالي والبحث العلمي (Daft ، N.D). بلغ معدل الإنفاق على البحوث العلمية في الإمارات حوالي (٠.٤%) من إجمالي الناتج المحلي ، وبلغ حجم الصادرات الصناعية (٢٤%) من الناتج المحلي الإجمالي ، منها (١٠٢) صادرات ذات تكنولوجيا عالية. كما أقرت حكومة الإمارات استراتيجية وطنية خاصة للتربية والتعليم تدعى "التربية ٢٠٢٠" ، عبارة عن سلسلة من الخطط الخمسينية تهدف الى إدخال التقنيات (Daft ، N.D).

الخاتمة

ان بناء المجتمع المعرفي وتحقيق التنمية البشرية المستدامة جديرة بالاهتمام والدراسة كونها ركزت بشكل اساسي على إدارة المعرفة واستثمارها لبناء دولة قوية قادرة وأمنة ، ووضعت الآليات والخطط وحددت الاهداف ، وعملت على تنفيذها. وهذا يتفق مع ما جاء في فرضية البحث ، فقد عملت الكثير من تجارب الدول أنفة الذكر على استثمار معرفتها وادارتها بالشكل المطلوب ، مما جعلها تصل بمجتمعاتها الى حالة يمكنها فيها من إنتاج المعرفة وابتكار وسائل إنتاج جديدة تساعد في تأمين حاجاته وإحراز مزيد من التقدم والرفاهية.

الاستنتاجات والتوصيات

اكتسبت المعرفة في المجتمعات كافةً وفي مجال منظمات الاعمال اهمية واضحة في نجاح تلك المجتمعات وفي إسهامها بتحولها الى المجتمع المعرفي. فإن الاستفادة من المعرفة



يتطلب جهوداً كبيرة ويحتاج الى فعل الإدارة الذي حول المعرفة من مكوناتها ومجاهيلها الى واقع ظاهر ومعلوم ذو منفعة ، إذ أن المعرفة اغلبها ضمنية وتتوافر في أذهان وعقول الأفراد وتعتمد على حدسهم وخبرتهم ومهارتهم وقدراتهم التفكيرية ، وبالتالي تعد قضية توافر إدارة فاعلة للمعرفة تعمل على استثمارها وإدارتها بالشكل الصحيح قضية حتمية لا بد منها ، إذا ما اريد بناء مجتمع المعرفة وتحقيق التنمية البشرية المستدامة. وقد ازدادت أهمية إدارة المعرفة وبشكل غير مسبوق في السنوات الأخيرة واكتسبت اعترافاً متزايداً كممارسة عملية وآليات تنفيذ كونها تؤدي دوراً حاسماً في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة ، وقد ركز اغلب الباحثين على انها عملية وثقافة تنظيمية تهتم بعمليات تشخيص المعرفة وتحديد اهدافها وتوليدها و تخزينها وتوزيعها وتطبيقها. ويمكن القول ان توافر إدارة فاعلة للمعرفة يعني امكانية تحقيق الآتي:

- تنمية وتطوير رأس المال البشري.
- إدارة وبناء قواعد متينة للنظم المعلوماتية.
- تطوير معارف وتقنيات جديدة.
- إدارة التعاضد أو التشابك بأشكاله المختلفة الشراكة بالمعرفة ، استيراد المعرفة ، مشروعات البحث والتطوير .

أما أهم التوصيات التي توصلنا اليها في هذا البحث فهي:

- 1- تشجيع التبادل والانسياب للرؤى الحديثة والمعرفة والمعلومات والعمل على استثمارها من اجل تنشيط المهارات والخبرات والعمل على تحفيزها لتوليد وانتاج المعرفة ، في ظل إدارة ذكية تتوافر فيها مختلف تقنيات المعلومات والاتصالات.
- 2- وهذا يتطلب بطبيعة الحال ضرورة بث الوعي المجتمعي بأهميتها لدى كافة قطاعات المجتمع وما يتبع ذلك من تعزيز اكتساب المعرفة التقنية على كافة الصعد ، بمعنى آخر تمكين قطاع تقنيات المعلومات والاتصالات من اجل دعم باقي القطاعات الاخرى.
- 3- تعزيز مكانة المعرفة باعتماد إستراتيجية إبداع تستوجب تحسين المهارات في الإدارة ، اضافة الى تعزيز ثقافة المعلوماتية ومواصلة الاستثمار في البحث والتطوير ، والاهتمام بالمهارات والعمل على صقلها بالتدريب والتعليم المستمر ومد الجسور بين الجامعات ومراكز البحث العلمي وقطاع الصناعة وربط التعليم بسوق العمل مع أهمية بناء وتطوير رأس المال البشري.



المصادر

القرآن الكريم

- [1] باريت، كريغ. (٢٠٠٧، مايو ٢٠). محاضرة لكريغ باريت، الرئيس التنفيذي لشركة إنتل، بيروت، لبنان.
- [2] التميمي، رعد سامي عبد الرزاق. (٢٠٠٨). العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي (الطبعة الأولى). دار دجلة، عمان - الأردن.
- [3] غيتس، بيل. (٢٠٠٨). مؤتمر مايكروسوفت للقيادات الحكومية، دبي - الإمارات العربية المتحدة.
- [4] الظاهر، نعيم ابراهيم. (٢٠٠٩). إدارة المعرفة (الطبعة الأولى). عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد - الأردن.
- [5] الخطيب، احمد وعادل سالم. (٢٠٠٩). الإدارة الحديثة: نظريات واستراتيجيات ونماذج حديثة (الطبعة الأولى). عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد - الأردن.
- [6] فرجاني، نادر. (٢٠٠٩). الإمكانيات البشرية والثقافة العربية - دراسة في المستقبل العربي. مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت - لبنان.
- [7] هالة عبد القادر صبري. (٢٠١٠). واقع إدارة المعرفة ومتطلبات الإبداع والتجديد في الإدارة العربية، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٣٠، العدد ٢ ديسمبر.
- [8] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا. (٢٠١١). تعزيز قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمواجهة اقتصاد المعرفة، الأمم المتحدة.
- [9] كمال عبد الحميد زيتون. (٢٠٠٢). تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال. عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- [10] حسين عجلان حسن. (٢٠٠٨). إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال (الطبعة الأولى). دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [11] السلمي. (١٩٩٨). الإدارة بالمعرفة. دار قباء للطباعة والنشر، القاهرة.
- [12] الكبيسي، صالح الدين. (٢٠٠٥). إدارة المعرفة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.



[13] حمودة، هادي. (٢٠٠٥). نحو آفاق الإصلاح والتطوير الإداري لدى العمال إلكترون.

- [1] Badshah، A. (July 2003). Utilizing the Knowledge-Based Economy to Empower the Poor. In IT4D: Information Technology for Development: Lessons from the Field. Digital Partners Institute، Oxford University.
- [2] Hong Kong "Knowledge-based Economy": Myth and Reality. (March 2002). GC.comm. Hang Seng Economic Monthly، January 2002.
- [3] Tapscott، D. (1997). The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence. New York: McGraw-Hill.
- [4] Chen، S. (n.d.). Higher Education in a Knowledge-based Economy. Far Eastern Group Professor of Economics، YuanZe University، Professor Emeritus، Taiwan University، China.
- [5] Francis، D. (September 22، 1998). Universities grabbing too big a slice of the education pie. The Financial Post.
- [6] Daft، R. L. (n.d.). Organization Theory and Design. South-Western College Publishing، U.S.A.
- [7] Duffy، J. (n.d.). Knowledge Management: What Every Information Professional Should Know. Information Management Journal، July.
- [8] Economic Report. (n.d.). Published by the Ministry of Finance، Malaysia.

