|  |  |
| --- | --- |
| **اسم المشارك:** عيدود هاجر  **التخصص:** علم الاجتماع  **الوظيفة:** طالبة دكتوراه وأستاذة مؤقتة**.**  **الجامعة:** جامعة 8 ماي 1945-قالمة  **الهاتف المحمول:** 0553461452  **البريد الالكتروني:** aidoud.hadjer@gmail.com | **اسم المشارك:** بيروق هناء  **التخصص:** علم النفس  **الوظيفة:** طالبة دكتوراه وأستاذة مؤقتة.  **الجامعة:** جامعة منتوري-قسنطينة  **الهاتف المحمول:** 0665682078  **البريد الالكتروني:**[Hana-rama24@hotmail.](mailto:Hana-rama24@hotmail.f)fr |

**محور المشاركة: المحور الخامس:** دور الجامعة في تأهيل الإطار البشري: علميا وثقافيا، نفسيا وأخلاقيا، وجماليا، وطنيا وعالميا.

**عنوان المداخلة:**دور الجامعة في تنمية الرأسمال الفكري.

**الكلمات المفتاحية:** الرأسمال الفكري، الجامعة، التعليم العالي

**الملخص:**

تبحث هذه الدراسة في دور الجامعة في تنمية الرأسمال الفكري، لأنالرأس المال الفكري يعتبر مصدرا مهما لربحية المؤسسات والداعم الأساسي للتنافسية، وهذابعدتحولالاقتصادإلىاقتصادقائمعلىالمعرفة،فرأسالمالالفكريهوالأصلالجديدوهوأحدثعواملالإنتاجالذييعترفبهكموردأساسيلإنشاءالثروةبلوالأكثرأهميةمنعواملالإنتاجالتقليديةالأخرىكالعملورأسالمالوالموادالأولية.

وتهدف هذهالدراسةإلىالتعرفعلىدور الجامعةفي تطويروتحقيقالميزةالتنافسية للرأسمالالفكري.

**الكلمات المفتاحية:** الرأسمال الفكري**، الجامعة، التعليم العالي.**

**Abstract:**

This study examined the role ofthe Universityinthe developmentof intellectual capital,because the intellectual capital is an important source of corporate profitability and a key supporter of competitiveness, this is after the transition to a knowledge-based economy,so Intellectual capital becomes the new basis and the most modern production’s factor which regard it as the essential resource to the erection of fortune even more important than the traditional factor of production such as : work, capital and raw materials.

This study aims to clarify the role of the university in the development of Intellectual capital.

**Key words:** intellectual capital, the University, Higher Education

**المقدمة:**

تعد الجامعة إحدى أهم المؤسسات الاجتماعية المنتجة والصانعة للرأسمال المعرفي، والأكيد أن الجامعة لا تؤدي وظيفتها بمعزل عن المجتمع فهي تأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المحيطة بها، وللجامعة الدور الأساسي في قيادة الأنشطة والقطاعات التنموية خاصة في ظل عالم يتسم بالمعرفة والمنافسة بالاستناد للمقومات المعرفية،ويمكن القول أنمصير المجتمع يعتمد علىالجامعةويتضحذلكفىتوثيقوتنميةالعلاقةبينهاوبينالمجتمعإذ أصبحتضرورةتفرضهاظروفالعصرلأن لهاالريادةالعلميةوالقيادةالفكريةوقائمةعلىأسسالبحثالعلميوالموضوعية.

وبما أنهناكعلاقةبينالجامعةوالمجتمعفلابدأن تتمالاستفادةمنهذهالعلاقةبقصدالتقدموالتنمية،وإثباتأنالجامعةفي المجتمعلهادورحقيقيفيتشكيلمكوناتالتنميةمراعاةواستجابةلمتطلبات العصركما أنها تتماشى مع التراث الاجتماعي والمكونات الثقافية للمجتمع.

وتتجلى فعالية المؤسسة الجامعية في دورها في انتاج الرأسمال المعرفي (الرأسمال الفكري)، الذي يمثل القدرات غير الملموسة وذات الترتيب الأول في إضفاء القدرة التنافسية لمختلف القطاعات النشطة في المجتمع إذ أنه قادر على انتاج المعرفة والقادر على الإبداع والاختراع وإدارة الأزمات وصياغة مختلف الاستراتيجيات، وكذلك المتحكم في القوى المادية والتقنية بالمؤسسة.

وانطلاقا من أهمية هذا الدور الريادي وجب تناول موضوع دور الجامعة في تنمية الرأسمال الفكري وقصد التفصيل فيه سوف تتم الإجابة على التساؤلات التالية:

* ما المقصود بالجامعة ومؤسسة التعليم العالي؟
* ما هو الرأسمال الفكري وما هي أهميته؟
* ما هو الدور الذي تلعبه الجامعة في المجتمع؟
* ماهي استراتيجيات بناء الرأسمال الفكري في الجزائر؟

**أولا: تحديد المفاهيم:**

1. **مفهوم الرأسمال الفكري:**

يعرف الرأس المال الفكري بأنه: قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العالمين في المنظمة والتي تعد الموارد الرئيسية لاقتصاد اليوم.

كما عرف بأنه: يمثل الموجودات غير الملموسة التي يمكن استخدمها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الإبداعي والاستراتيجي التي تعتمد الابتكار والتحديد الذي يعد الوسيلة الأساس لبقاء واستمرار المنظمة في بيئة العمل ذات التغير المتسارع.

وعرفه العنزي بأنه:" المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد المفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد، لا يمكن لمسه ولا رؤيته أو قياسه أو تقديره بثمن".

وعرف steward 1987 الرأسمالي الفكري: بحزمه المعرفة المفيدة والتي تتكون من العناصر التالية: العمليات التنظيمية للتكنولوجيا، مهارات العاملين، والمعلومات عن الزبائن والموردين وحاملي الأسهم.

بينما يعرفه brooking بأنه: عبارة عن أصول المنظمة غير الملموسة والتي تعطيها القدرة على أداء وظائفها.

فالرأسمال الفكري أو ما يطلق عليه بالأصول الذكية يمكن تعريفها بأنها:" المجموع المشكل من المعرفة، المهارات والقدرات التي يمكن أن تمتلكها المنظمات وتوجهها نحو الإنتاج البناء".[[1]](#footnote-2)

وقد قام Booking بتقسيم الرأسمال الفكري إلى:

* الرأسمالي السوقي: ويمثل العلامة التجارية والزبائن وقنوات التوزيع وتحالفات الأعمالأصول حقوق الملكية الفردية.
* أصول البنية التحتية: وتشمل العمليات الإدارية، نظم وتقنيات المعلومات والشبكات والنظم المحاسبية.

أما Stewart فقد حدد في أواخر التسعينات من القرن الماضي نموذج الرأسمال الفكري بثلاثة مكونات هي:

* الرأسمال البشري /الرأسمال الهيكلي /الرأسمال العقلاني.

وصنف Sullivan الرأسمال الفكري إلى:

* الرأسمال البشري /الرأسمال الهيكلي.

في حين قام Sveiby بتصنيفه على النحو الأتي:

* كفاء العاملين
* التركيب الداخلي: الشكل القانوني، الإدارة النظم وثقافة المنظمة، والبرمجيات.
* التركيب الخارجي: العلامة التجارية، العلاقات مع الزبائن، العلاقات مع الموردين.[[2]](#footnote-3)

1. **مفهومالجامعة:**

أخذت كلمة جامعة من كلمة Universtas والتي تعني الاتحاد أو التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذا في المجال السياسي في المدينة من أجل ممارسة السلطة.

والجامعــة لغة : مؤنث الجامع ، وهو الاسم الذي يطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي في أهم فروعه، كاللاهوت والفلسفة والطب والحقوق والهندسة والأدب.

أما اصطلاحا فقد تعددت واختلفت تعاريف العلماء والمفكرين للجامعة فمنهم من يعرفها على أنها " كل أنواع الدراسات أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد مرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات التعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة.

وهناك من يعرفها على " أنها مؤسسة إنتاجية تعمل على اثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية والتقنية.

والبعض الأخر يعرفها " هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليما نظريا معرفيا ثقافيا يتبنى أسسا إيديولوجية وإنسانية يلازمه تدريب مهني، يهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة.[[3]](#footnote-4)

وحسبتعريفقاموسMerriam Webster تعتبرالجامعةمؤسسةعاليةالمستوىغرضهاالتدريس والبحث،ومنحشهاداتأكاديميةخاصةلمنيرتادونها إحدىهذهالشهادات تُمنحللمتخرجينفيطوردراساتالتدرجوعادةماتسمىبشهادةالليسانس؛فيحينتمنحالجامعةشهاداتعلياللباحثينفيطوردراساتمابعدالتدرج والتيعادةماتشملشهادةالماجستيروشهادةالدكتوراه.

ويمكنتعريفالجامعةعلىأساسأنهامجتمعمصغر،يقومفيهالأساتذةوالطلبةمعابمناقشة،تطويرواستكشافأفكارتتميزبالصعوبةوالتعقيدوالأصالة،وتعتبرهذهالأفكاروالدراساتالتيينتجعنهاإرثالإنسانيةالذيينبغيعلىالجامعةالمحافظةعليه وتوارثه عبر الأجيال وإيصاله مع تحديثه باستمرار، وانتاج المعارف من خلال البحثالعلمي وتعتبرالجامعةكذلكخدمةعامة،فهيتشاركفيبناءالمجتمع،ومصدرللتطور الاجتماعي،الثقافيوالاقتصادي؛ويقععلىعاتقالجامعةتكوينالإطاراتالتيتحتاجهاالدولةولابد لتكوينالجامعةأنيأخذفيعينالاعتبارحاجات المجتمعومتطلباتهوانشغالاته.[[4]](#footnote-5)

1. **مفهوم التعليم العالي:**

يقصد بالتعليم العالي؛ التعليم الذي يتم داخل كليات أو معاهد جامعية بعد الحصول على الشهادة الثانوية، و تختلف مدة الدراسة في هذه المؤسسات من سنتين إلى أربع سنوات، و هو آخر مرحلة من مراحل التعليم النظامي فهو كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولةوتختلف تسميات هذه المؤسسات التعليمية، فهناك: الجامعة، الكلية، الأكاديمية...، فالجامعة أعلى مؤسسة معروفة في التعليم العالي و تطلق أسماء أخرى على الجامعة و المؤسسات التابعة لها، مثل: الكلية، المعهد، الأكاديمية، المدرسة العليا، و هذه الأسماء تسبب اختلاطا في الفهم لأنها تحمل معاني مختلفة من بلد لآخر.

فعلى الرغم من أن كلمة كلية تستخدم لتدل على معهد للتعليم العالي، نجد أن دولا تتبع التقاليد البريطانية أو الإسبانية تستخدم كلمة كليةللإشارة إلى مدرسة ثانوية خاصةو هو بالمثل فإن الأكاديمية ربما تدل على معهد عال للتعليم أو مدرسة تتميز الجامعة عن باقي مؤسسات التعليمالعالي، في المدى الواسع لمقرراتها الدراسية و تعدد تخصصاتها، و يوفر النمط السائد في الجامعة فرصا كثيرة للطلبة للتخصص في حقول العلوم -الفيزياء، الكيمياء، الجيولوجيا، علم الحيوان، العلوم الاجتماعية علم النفس، علم الاجتماع، التربية، العلوم الإنسانية والتاريخ، الفلسفةو غيرها.

وعلى النقيض من الجامعات فإن الأنواع المألوفة من مؤسسات التعليم العالي الأخرى هي الكليات والأكاديميات، تركز على واحد أو اثنين من حقول المعرفةمما سبق يتضح أن الجامعات تقدم تعليما متخصصا لطلبتها في مختلف المجالات، يؤهلهم بعد ذلك للدخول إلى سوق العمل والمساهمة في جميع الأنشطةالسياسية، الاقتصادية والاجتماعيةلذا فإن الدول تسعى جاهدة لتوفير مقاعد بيداغوجية كافية لاستقبال هؤلاء الطلبة الذين يمثلون العمود الفقري لحركة التنمية في المجتمع.[[5]](#footnote-6)

**ثانيا: وظائف الجامعة:**

لا شك أن للجامعة دور محوري وأساسي في المجتمع، بحيث يرى في هذا الصدد الأستاذ "عمار بوحوش :"إن دور الجامعات يتمثل فيبيئة الجو لرجال العلم والمعرفة لكي يضعوا التصورات أمام كبار المسؤولين وقادة المجتمع،وتزويدهمبالحقائقوالتحليلاتالعلميةالتيتمكنهممنفهمجوهرالقضاياالاجتماعية،واتخاذالقراراتالدقيقة،أوسنالقوانينالتيتخدمالمصلحةالعلياللدولةوالمجتمع.

فبناءعلىهذاالتعريففإنهلايمكنحصردورالجامعةفيتكوينوتخريجإطاراتبشريةفقط،وإنمايتعدىذلكإلىصناعةوإنتاجالمعرفة،فضلاعنتقديمالآلياتالعلميةالصحيحةوالدقيقةالتيتمكنقادةالمجتمعوالدولةمنبناءقراراتهمعلىأرضيةعلميةتساهمفيرقيوتطورالمجتمع.

انطلاقا من ذلك وتأسيسا عليه يمكن القول أن وظائف الجامعة تكمن في ثلاث وظائف رئيسية:

* قيام الجامعة في تقدم المعرفة ونشرها، وذلك من خلال التعليم والتدريس، وتزويد الطلاببمختلف العلوم والمعارف والمهارات، بغية إعداد إطارات بشرية في مختلف التخصصات التييحتاجها المجتمع، وهو الأمر الذي يساهم بشكل كبير في عملية التنمية الاقتصادية.
* تقوم الجامعة بدور أساسي ومحوري في عملية البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الانسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية، إذ يساهم ذلك في الدفع بعملية التنمية الاقتصادية وايجادحلول سريعة وفعالة لمشكل تأخر التنمية الاقتصادية.
* يكمن دور الجامعة في خدمة المجتمع عن طريق دورها التثقيفي والإرشادي، والمشاركة في تقديم الخدمات الاجتماعية، والتنشئة ونشر الوعي، وتدعيم الاتجاهات الاجتماعية، وتعزيز القيم المجتمعية والحفاظ عليها.[[6]](#footnote-7)

**ثالثا: خصائص الرأسمال الفكريبالجامعات:**

منخلالمفاهيمرأسالمالالفكريظهرأنهيمثلمجموعةمنالأفرادالذينيتمتعون بقدرات معرفيةوتنظيميةتميزهمعنغيرهممنالأفرادالعاملينويتوزعونعلى مختلفمستويات الهيكلالتنظيميبأيمؤسسةتعليميةلذلكيمكنإيضاحخصائصهؤلاءالأفرادالذينيمثلون رأس المالالفكريكمايلي :

* يتميزالأفرادالذينيمثلون الرأسمال الفكريبتوافرمهارات وخبراتعاليةومتنوعة.
* يعملالأفرادضمنالهياكلوالتنظيميةالمرنة.
* يتسمالأفرادبالاستقلاليةفيالفكروالعمل.
* يتفاعلالأفرادبشكلأكثرإيجابيةفيالمناخالإداريالذييتسمباللامركزيةفياتخاذ القرارات.
* يعملالأفرادبكفاءةفيالتنظيماتالتييسودهاالمناخغيرالرسمي.
* يتميزالأفرادالذينيمثلون الرأسمالالفكريبالمبادأةوالسعيالمستمرنحوتقديمالأفكاروالمقترحاتالابتكاريةوالتيقدتكونغيرمألوفةفيبعضالأحيان.
* يمتلكالأفرادوالذينيمثلونالرأسمالالفكريالمعرفةالتييمكنتحويلهاإلىأرباح.
* يتسمالأفرادبالانفتاحعلىالخبرةمنخلالالسعيالمستمرنحوالاستفادةمنخبرات الآخرين.
* يتواجدالأفرادالذينالرأسمالالفكريفيكافةالمستوياتالاستراتيجيةولكن بدرجات متفاوتة.[[7]](#footnote-8)

**رابعا: آليـات بنـاء الرأسمال الفكــري ومتطلــبات تطـويره:**

تنطلق أهمية الرأسمال الفكري ابتداء من أهمية موضع أصحاب العقول والألباب في القرآن الكريم، إذ ذكرت هاتان الكلمتان في الآيات (61) مرة موزعة على (43) سورة كريمة، أي بنسبة 38% من مجموع سور القرآن الكريم البالغ عددها (114) سورة، وهي نسبة ليست بالقليلة وتشير إلى أهمية الدور الذي يؤدونه وحجم المسؤولية الملقاة عليهم إزاء الدين والدنيا.

كما تأتي أهمية الرأسمال الفكري من كونه أكثر الموجودات قيم في القرن الحادي والعشرين، في ظل اقتصاد يطلق عليه (الاقتصاد المعرفي) لأنه يمثل قوى علمية (forces scientifique) قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم فضلا عن ابتكاراتهم المتلاحقة.

وتتضح أهمية الرأسمال الفكري فضلا عما تقدم، من أهمية نظم قياسه والتي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، وهذا ما أكدته مجلة (Harvard business review) في عددها (سبتمبر –أكتوبر 1997) والذي يأتي بمناسبة مرور (75) عاما على صدورها وأشارت من خلاله أن نظم قياس الرأسمال المعرفي knowledge based measures تعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية managerial accounting في ظل العولمة والمعلوماتية والاتصالات.[[8]](#footnote-9)

استنادا إلى (العنزي 2001،123) هما: آلية الاستقطاب وآلية الصناعة.

1. **استقـطاب رأسمــال الفكــري:**

في ظل الاتجاهات السائدة في منظمات اليوم التوجه نحو خدمة الزبون والتنافسية الشديدة، أخذت معظم الشركات تولي اهتماما واسعا لموضوع استقطاب الموارد التي تتميز بالكفاءة، لاسيما بعد إدراكهم لحقيقةصورة توجيه إدارة الموارد البشرية للبحث عن النجاح والتميز.

وعلى الرغم من هذا كله أغلب الشركات لا تعرف أين يوجد الرأسمال الفكري وأين تبحث عنه؟ وكيف تديره وتقسمه؟، وفي هذا الصدد قامت مجلة هارفارد للأعمال في مقالها الافتتاحي لعام 2004 المنشور في عددها الصادر في 16 شباط للإجابةعن ذلك بما يأتي:

ينبغي أن تكون لديك استراتيجيات واضحة كأساس لمجال عملك لاستقطاب القدرات العقلية وقد تم حصر عدد من هذه الاستراتيجيات وهي:

1. **شـراء العقـول من سـوق العــمل:**

نظرا لأهمية الرأسمال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية فإن هذا الأمر يتطلب من إدارة الموارد البشرية أو اللجان المتخصصة في هذه الإدارات متابعة العقول البراقة والنادرة بغرض جذبها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة في زيادة رصيدها المعرفي الذي ينعكس على زيادة عمليات الابتكار والإبداع باستمرار.

1. **شجـرة الكفــاءات:**

إن شجرة الكفايات هي إحدى تقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية، وتمثل مخطط يوضح المهارات، الخبرات والمعارف المطلوبة للشركة، وهي تسهل استخدامأسواق الموارد البشرية (الاستقطاب الالكتروني للرأسمال الفكري عن طريق شبكات الحواسب).[[9]](#footnote-10)

1. **القــيادة الذكـية:**

يتطلب صنع المعرفة والتعامل مع الناس الأذكياء أو الرأسمال الفكري إلى قيادة ذكية، لأن المدير الذي يركز اهتمامه على التعلم المنظمي ويكون معدا للتعلم أكثر مما يكون مشرفا ومعلما أو معطيا الأوامر.

فضلا عما تقدم فإن المدير الذكي هو القادر على ممارسة أساس التقدير الفعال والتي من أبرزها ما يأتي:

الاستمرار/العضوية/ الإمتاع/ الشمول/ الدستور: ویمثل جزء من الثقافة التنظيمية.

وبعد هذا العرض لا بد من الإشارة إلى أن مسالة اختيار منظمة الأعمال الآلية لاستقطاب أو آلية الصناعة أو الاثنين معا تحكمها عدد من المؤشرات يراها الباحثان وأهمها يتلخص بمايلي:

* الموازنة بين كلفة الاستقطاب أو الصناعة والعائد منها.
* الموازنة بين توافر القدرات العقلية داخليا والحاجة إليها من خارج المنظمة
* الموازنة بين الاستعداد لدخول أفكار جديدة ومقاومة التغيير لراس المال الفكري العالي.
* الموازنة بين الحاجة الدائمة للرأسمال الفكري والحاجة المؤقتة.

1. **مراجـعة منظـمات المعـرفة والتعـلم:**

تركز رؤية هذه الاستراتيجية على أن المنظماتالتعليمية (مدارس، معاهد، جامعات) تعد مصدر مهم لاكتشاف المواهب واستقطابهم وعلى هذا الأساس رأى بارو 1997، أن زيارة هذه المنظمات تعتبر من أولويات الإدارة العليا.

ومن أبرز الممارسات الميدانية لهذه الاستراتيجية ما قامت به إحدى شركات النفط الكبيرة إذ كان المدير التنفيذي لها يختار بانتظام إحدى خريجي الجامعات الموهوبين ويعينه مساعده الخاص، ويعمل معه بشكل وثيقمدة عام، وفي نهاية السنة يكون التنفيذي المبتدئ جاهزا لتعيينه في إحدى الأقسام بالشركة.

إضافة إلى إحدى الممارسات التي قام بها (إيراني بريتش) في شركة فورد عندما توظف الأطفال البارعين (whiz-kids) وكان بينهم (روربتماكنمار)(بارو).

1. **صنـاعة الرأسمال الفكــري:**

تعتر صناعة رأس المال الفكري في غاية الأهمية وهذا ما أكدته بعض الدراسات الميدانية من خلال نتائجها، فد أكدت دراسة (ghshat,nahpiet) ضرورة صناعة الرأسمال الفكري باعتباره يمثل مصدرا للميزة التنظيمية وتمثل هذه الاستراتيجية تراكم إمكانيات منظمة لابتكار المعرفة والمشاركة فيها ، بما يجعلها تتفوق على الشركات المنافسة في السوق " وطالب الباحثان المذكوران بتأكيد عمليات راس المال الفكري ، أي معرفة كيف نضع راس المال فكري.

وقد أكد العنزي أن عملية صناعة الرأسمال الفكري تتطلب استخدام طرائق فاعلة للربط بين أدوات العمل الجديد والأنظمة المبتكرة والتصاميم التنظيمية الملائمة وهذه بعض الاستراتيجيات الخاصة بصناعة الرأسمال الفكري وهي:

1. **خريطة المعرفة:** وهي تقديم عرض مرئي للمعرفة الحيوية المؤدية إلى تحقيق أهداف الأعمال الاستراتيجية، ومن ثم التركيز على نوع المعرفة التي تأمل بمشاركتها ومع من؟ وأين يمكن أن نجدها؟

وتؤكد هذه الاستراتيجية على مجموعة من الغايات:

* تحديد المركز المعرفي للشركة مقارنة بالشركات المنافسة
* تحديد فجوات المعرفة التي تمثل النقص أو الضعف في المعرفة من اجل العمل على غلق تلك الفجوات.

1. **بنـاء الأنسجة الفكـرية:** تمثل الأنسجة الفكرية تشكيل فرقي يشبه نسيج العنكبوت يشارك فيه مجموعة ابتكاريه تتفاعل وتتعلم من بعضها البعض ثم تنحل عند انتهاء المشروع، ليشكل مشروع آخر، بمجموعة ابتكارية جديدة ونسخة أخرى ونعلم جديد آخر.[[10]](#footnote-11)

**خامسا: نمـاذج إدارة الـرأس المال الفكري:**

1. **نمـوذج مـلاح سكـانديا:**

يرتبط نموذج ملاح سكاندياskandia Navigator بشركة التأمين السويدية سكانديا التي كانت الشركة الأولى التي أعدت تقريرا سنويا لتحليل الرأسمال الفكري، بل ذهبت إلى أبعد من هذا عندما عينت ليف ادفينسونedvinsson مديرا للرأسمال الفكري، وقد قام مع زملاء له بتطوير نموذج رأس المال من منظور شامل لا يقصر فحسب على المؤشرات المرتبطة برأس المال المالي.

ويعد هذا النموذج من أكثر نماذج تقويم الرأسمال الفكري استخداما وتطبيقا في دول الاتحاد الأوروبي، والدول الصناعية المتقدمة عموما، لأسباب كثيرة من بينها شمول النموذج أهم متغيرات الرأسمال الفكري التي يمكن قياسها ومكوناتها من خلال مؤشرات محاسبة ومال.

**ب.نمـوذج بـطاقة الأداء المـتوازن :**

يعرف نموذج بطاقة الأداء المتوازن balance score card (DSC) أيضا بنموذج كابلان ونورتونkaplan and norton ، نسبة إلى واضعيه ويهدف هذا النموذج إلى تحقيق توازن بين المنظور المحاسبي التقليدي للأصول غير الملموسة والنماذج القياسية الأخرى لتقويم الرأسمال الفكري، ويضيف النموذج مكونات جديدة، أهمها: متغيرات الابتكار والتعلم وتحسين نشاط الأعمال، وعلاقات الزبائن، وتكوين القيمة في ضوء المؤشرات المالية وغير المالية (غير الملموسة).

وهذا يعني أن هذا النموذج يحاول أن يربط عملية تقويم الرأسمال الفكري برسالة المنظمة وإستراتيجيتها، وذلك من خلال ترجمة الرؤية والإستراتيجية إلى حزمة شاملة ومتنوعة من مؤشرات الأداء، ويرتكز النموذج على فحص درجة نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف المالية وبناء القدرات الذاتية الموجهة نحو استقطاب الأصول والموارد الملموسة لتحقيق النمو المستهدف في المستقبل، أي يحاول النموذج تحقيق التوازن ما بين القياس والتقويم للمتغيرات الخارجية المؤثرة المرتبطة بأصحاب المصلحة وقياس المتغيرات الداخلية ذات العلاقة بنشاطات الأعمال الجوهرية وذلك كما هو واضح من الشكل السابق.[[11]](#footnote-12)

**3.نمـوذج مرقـاب الأصـول غيـر الملموسة :**

ويعرف نموذج مرقاب الأصول غير الملموسة intangible asset monitor أيضا بنموذج سيفيبيsveby نسبة إلى كارل ايريك سفيبي وهذا النموذج –كما يصفه سفيبي-له هدف علمي أكثر منه نظري لفتح نوافذ قليلة للمديرين، وذلك من أجل المباشرة باختبار مفاهيم الرأسمال الفكري، والأصولغير الملموسة في المنظمة، ومن ثم فهو مدخل غير نقدي لقياس الأصول غير الملموسة في المنظمة، في ضوء أربعة معايير أساسية وهي: النمو، الابتكار، الكفاءة، الاستقرار، ويقوم النموذج على مفهوم مقابلة الأصول الملموسة بالأصول غير الملموسة لاستخراج القيمة السوقية، وتكون الأصول غير الملموسة من ثلاثة مكونات أساسية هي: الجدارة، الهيكل الداخلي، الهيكل الخارجي، كما يوضح الشكل الموالي.

وبنظرة تحليلية معمقة إلى الشكل نفسه نجد أن كل فئة من الفئات الثلاث للأصول غير الملموسة يتم قياسها في ضوء المعايير الأربعة الوارد ذكرها سابقا.**[[12]](#footnote-13)**

**سادسا: استراتيجية تنمية الرأسمال الفكري في الجزائر:**

لقد أصبحت التنمية البشرية من الأولويات المتقدمة في المجتمعات المختلفة، وخاصة المؤسسات التي أصبحت الموارد البشري الركيزة الأساسية التي تنشأ عليها هذه المؤسسات فأصبح بذلك إدراج المورد البشري ضمن المخططات الكبرى في الاستراتيجيات التنموية من الآليات المهمة في تكوين الطاقات البشرية اللازمة في المجتمع لخلق الثروة.

**1 – تنمية رأس المال البشري في الجزائر:**

إن تنمية رأس المال البشري وما يتوفر للإنسان من خدمات وما يتطلع إليه من سمات في الحياة، هي محور الدائرة في كل الأنشطة المتصلة بالتنمية، فلقد أصبح دعامة رئيسية للتنمية الشاملة ولقد أصبح هناك مجال جديد هام وهو بناء استراتيجيات للتنمية الموارد البشرية مما يسمح بخلق الرغبة في التقدم في العنصر الإنساني، والاستثمار البشري في إعادة الفنين ورجال العلم والبحث.

وتسعى الجزائر تغييرها من الدول إلى التنمية مواردها البشرية في إطار إدارة متخصصة التي تعتبر المؤطر لنشاط الأفراد داخل المؤسسة وذلك ضمن إدماجها في الاستراتيجية العامة للمؤسسة.[[13]](#footnote-14)

2 **– الركائزالرئيسية قصد بناء استراتيجية لتنمية الرأسمال البشر**ی:

إن الاتصالات الجيد تشكل عامل حيويا الضمان التنفيذ الناجم لاستراتيجية الموارد البشرية ككل، وتعمل إدارة الموارد البشرية وثيق مع فريق كبار وتعمل إدارة الموارد البشرية بشكل وثيق مع فريق كبار المديرين ومكتب البرمجة والإدارة وإدارة الخدمات المالية، لتحديد احتياجات الموظفين المختلفة من المعلومات.

يعتبر تصنيف الوظائف وتحديد الرتب وسيلة رئيسية لتنفيذ الاستراتيجية العامة للموارد البشرية، ويركز على متطلبات الوظيفة من حيث المخرجات والاختصاصات والقدرات كواحد من الأهداف الرئيسية لسياسة الموارد البشرية، ضرورة التركيز على الأكفأ من الموارد المتوفرة لمراكز التقييم والتنمية على ارتقاء المدراء والمدراء المستقبلين.

توظيف المهنيين ذوي المؤهلات الجيدة من الشباب وتطوير مسيرتهم الوظيفية كمصدر لتجديد الكفاءات لأن توظيف المهنيين من الشباب يشكل وسيلة قيمة للغاية للمساعدة على معالجة عدد من الأولويات الأساسية لسياسة الموارد البشرية من بينها السعي والرغبة الدائمة للتطوير والتجديد.

* وضع مخططات وخلق برامج تطويرية وتنفيذ سياسة لتطوير المسيرة الوظيفية ضمن نظام جديد لإدارة الأداء والمكافآت.
* إصلاح سياسة العقود، وذلك بالاستخدام المناسب للعقود المؤقتة إلى حين العثور على وظائف مستقرة.[[14]](#footnote-15)

**3 – مراحل بناء إستراتيجية تنمية الموارد البشرية:**

تمر الاستراتيجية بمراحل عدة أثناء عملية الإعداد:

* دراسة وتحليل المناخ المحيط بالمنظمة وطبيعة المتغيرات الفاعلة فيه، وما تتيحه للمنظمة من فرص وما تحدده بها من معوقات وأخطار.
* تحليل المناخ الداخلي للمنظمة والتعرف على مواطن القوة بها وتحديد مصادر الضعف التي تعاني منها.
* دراسة وتحليل الاستراتيجية العامة للمنظمة والاستراتيجيةالوظيفية في مختلف مجالات النشاط.
* تحديد هيكل الموارد البشرية المناسب لمتطلبات تنفيذ وتدفيق استراتيجيات المنظمة وانتاح القيم المستهدفة.
* مراجعة هيكل الموارد البشرية المتاح وتحديد الفجوات التي يعاني منها.
* رسم الاستراتيجيات وتصميم البرامج، الهادفة إلى سد الفجوات.
* بناء نظم واستراتيجيات التدريب وتصميم فعالية بما يتناسب مع متطلبات استراتيجية لتنمية الموارد البشرية.[[15]](#footnote-16)

**خامسا: الرأسمال الفکریفی الجزائر:**

من الصعب جدا أن نحدد مستوى التنمية البشرية والفکریة التي وصلت إليها الجزائر خاصة وأن التقرير حول التنمية البشرية والذي أعد من طرف CNES بالتعاون مع برنامج الأهم المتحدة للتنمية في الجزائر أشار إلى أن الجزائر أصبحت تسجل نسبة مردودية داخلية غير كافية، فما يمكن ملاحظته هو ارتفاع نسبة الرسوب والتسرب. وهذا يساهم بشكل كبير في تأخير خروج المتعلمين لسوق العمل ويؤدي التسرب إلى انخفاض المستوى التعليمي للسكان وقوة العمل، وهذا ينعكس سلبا على مستقبل التشغيل في الجزائر.

وهذا دلیل على أن الجزائر تعاني من مشكلة الخروج المبكر للمتمدرسين من التعليم ومن ثم يصبح هذا العامل عنصرا إضافيا من عناصر الضغط على سوق العمل لأنه يفسر دور التعليم في التحديد الكيفي للتشغيل بالإضافة إلى ضعف الأداء على المستوى التكويني التأهيلي بسبب الانفصال الكبير بين مراكز التدريس والعمل الميداني وهذا يفسر بشكل كبير ضعف إنتاجية العامل.[[16]](#footnote-17)

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال التعليم والتكوين في الجزائر خاصة في تنمية الموارد البشرية والاستثمار فيها فإن ذلك لم يحقق نجاحات كبيرة خاصة في تحقيق تكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع وخلق المهارات والقدرات والخبرات الملائمة لمجالات العمل، كما أن الجدير بالذكر أن الاستثمار في الجزائر في قطاع التعليم يحتاج إلى مراجعة بحيث يصبح المعيار هو الكيف والجودة وليس الاعتماد على المخرجات الکمیة وفقط، لأن الموارد البشرية في الجزائر تعاني نقص شديد في المهارات التي يحتاجها سوق العمل الداخلي والخارجي، كما يجب إعادة توزيع الاستثمارات في قطاع التعليم بشكل مناسب، وتبني أنماط جديدة من التعليم خاصة التعليم المرتبط بالسوق ومتطلباتها بالإضافة إلى رفع المهارات والقدرات الإبداعية للثروة البشرية .[[17]](#footnote-18)

غیرأنه وفي مجال المتطلبات العالمية الجديدة ينظر للتعليم كواحد من أهم أعمدة النهضة والتقدم ، كما أن رأس المال البشري عامل مهم وأساسي في بناء الدول، إلا أن عملية إعداد هذا الرأسمال تتطلب وجود نظام تعليمي وتكويني فعال من أجل تحضير هذا الأخير للدخول إلى سوق العمل والمساهمة في خلق الثروة وتجاوز الفارق بین متطلبات السوق ومخرجات التعلیم من هذا المنطلق فإن مدى فعالية نظام التعليم والتكوين لا يرتبط بحجم مخرجاته أو الهياكل والمنشآت المجهزة له ، بقدر ما تقاس بمدى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عمل مدربة ومؤهلة ومتخصصة وفق متطلبات هذه السوق،وتسعى الجزائر منذ مدة إلى تطوير بنيتها البشريةالفکریة من خلال :

* إعادة تأهيل الأطر الإدارية
* افتتاح المعاهد والكليات والجامعات
* تأمين الأجهزة اللازمة لفتح فرص التشغيل [[18]](#footnote-19)

وباعتبار التعليم والتكوين مكونا أساسيا وشرطا ضروريا من شروط تنمية الرأس المال البشري من حيث الكم والنوعیة فوجود مستوى معين ومحتوى محدد للتعليم ضروري لتنمية الفرد والمجتمع، ومن جهة أخرى يعد أيضا متطلبا من متطلبات تشكيل الاتجاهات والدوافع للنمو الاقتصادي والتطور الاجتماعي،ولقد أدركت الجزائر أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا الرأسمال البشري دائم الترقيةالفکریة، ودائم النمو والمتجدد المهارات سواء على المستوى الفردي أو على صعيد المجتمعات.[[19]](#footnote-20)

ويتكون نظام التعليم والتكوين في الجزائر كغيره من باقي دول العالم من أربعة قطاعات تعمل على تأمين مهام مختلفة لكنها مكملة لبعضها البعض من حيث الغاية والهدف، وتقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لثلاث وزارات منفصلة وهي:

* + - * وزارة التربية الوطنية.
      * وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
      * وزارة التكوين والتعليم المهني.

ویضم نظام التعلیموالتکوین:

* تعليما أساسيا وإجباريا لكل الأطفال يدوم تسع سنوات ويتكون من مرحلتين، التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط ويتوج بشهادة التعليم المتوسط.
* تعليما ثانويا يستغرق ثلاث سنوات ويتوج بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي.
* تعليم عالي موزع على الجامعات والمعاهد.
* تكوينات مهنية وتوفر تكوينا أوليا وتكوينا مستمرا يتوج بشهادات مهنية أو تأهيل مهني في فروع واختصاصات مهنية متعددة.

وقد بلغ المنتسبون إلى نظام التعليم والتكوين والتعليم العالي نسبة54%. ونجد من العدد الإجمالي 7.5 مليون فرد يمثلون ذكورلسنه 1995، لينتقل العدد إلى 8.9 مليون مع حلول سنة 2005 تشكل الفئة السنوية فيها 50%، أما التطور العددي للطلاب فقد شهد تزايد كبيرا بنسبة 3.1 أضعاف خلال عشر سنوات من 1994 إلى 2004.[[20]](#footnote-21)

وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على أن الوضع في تحسن ملحوظ في معدلات النجاح وزيادة معدلات التكوين والتمدرس وزيادة الرغبة عند الفئة الشابة في مواصلة التعليم وذلك لسعيها للحصول على فرصة الاندماج في سوق العمل. خاصه أن لقطاع التكوين المهني دور مكمل لنظام التعليم.

لقد أصبحت التنمية البشرية من الأولويات المتقدمة في المجتمعات المختلفة، وخاصة المؤسسات التي أصبحت الموارد البشري الركيزة الأساسية التي تنشأ عليها هذه المؤسسات فأصبح بذلك إدراج المورد البشري ضمن المخططات الكبرى في الاستراتيجيات التنموية من الآليات المهمة في تكوين الطاقات البشرية اللازمة في المجتمع لخلق الثروة، وتنمية رأس المال البشري وما يتوفر للإنسان من خدمات وما يتطلع إليه من سمات في الحياة، هي محور الدائرة في كل الأنشطة المتصلة بالتنمية، فلقد أصبح دعامة رئيسية للتنمية الشاملة ولقد أصبح هناك مجال جديد هام وهو بناء استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية مما يسمح بخلق الرغبة في التقدم في العنصر الإنساني، والاستثمار البشري في إعادة الفنيين ورجال العلم والبحث وتسعى الجزائر كغيرها من الدول إلى تنمية مواردها البشرية في إطار إدارة متخصصة التي تعتبر المؤطر لنشاط الأفراد داخل المؤسسة وذلك ضمن إدماجها في الاستراتيجية العامة للمؤسسة.[[21]](#footnote-22)

إن الاتصالات الجيدة تشكل عاملا حيويا لضمان التنفيذ الناجحلاستراتيجية الموارد البشرية ككل، وتعمل إدارة الموارد البشرية بشكل وثيق مع فريق كبار المديرين ومكتب البرمجة والإدارة وإدارة الخدمات المالية لتحديد احتياجات الموظفين المختلفة من المعلومات.

يعتبر تصنيف الوظائف وتحديد الرتب وسيلة رئيسية لتنفيذ الاستراتيجيةالعامة للموارد البشرية ويركز على متطلبات الوظيفة من حيث المخرجات والاختصاصات والقدرات كواحد من الأهداف الرئيسية لسياسة الموارد البشرية، وضرورة التركيز على الأكفأ من الموارد المتوفرة لمراكز التقييم والتنمية على ارتقاء المدراء والمدراء المستقبليينوتوظيف المهنيين ذوي المؤهلات الجيدة من الشباب وتطوير مسيرتهم الوظيفية كمصدر لتجديد الكفاءات لأن توظيف المهنيين من الشباب يشكل وسيلة قيمة للغاية للمساعدة على معالجة عدد من الأولويات الأساسية لسياسة الموارد البشرية من بينها السعي والرغبة الدائمة للتطوير والتجديد، ووضع مخططات وخلق برامج تطويرية وتنفيذ سياسة لتطوير المسيرة الوظيفية ضمن نظام جديد لإدارة الأداء والمكافآت وإصلاح سياسة العقود وذلك بالاستخدام المناسب للعقود المؤقتة إلى حين العثور على وظائف مستقرة. [[22]](#footnote-23)

**سادسا: الربطبينالجامعةومشكلاتالمجتمع**

الربطبينالجامعةوالمشكلاتالواقعيةفيالمجتمعأمريتطلبهمجتمعالمعرفةوهذاالأمريتمبالطرقالآتية:

1. تعتمدالجامعةعبرالتخطيطفيمجالسالأقسامالعلميةدراسةالمشكلاتالواقعيةفيالمؤسساتالاجتماعية كالصناعة والخدمات، وذلك عنطريقالربطبينهاوبينمؤسساتالمجتمعالاخرىإذ أن هذهالمؤسساتأنتعرضمشكلاتهاعلىالجامعةبمراكزبحثهاالعلميلأغراضجودةأدائهاوحتىيتمهذاالأمريمكنإنشاءمكتبلضمانجودةالأداءفيمؤسساتالمجتمعويكونعلىعاتقهمتابعةوتنفيذهذاالأمر.
2. المظاهرالتييمكنمنخلالهاتفعيلالعلاقةبينالجامعةوالمجتمعمنخلالتفعيلطلبةالجامعة:

أ. استنادالجامعةالىبرامجفيالتنمية.

ب. التركيزعلىالواقعالاجتماعيوقضاياهومشكلاته.

ج. اتجاهالجامعةلقضاياالمجتمعوتطلعاتهوتوثيقالصلةبينهاوبينالمجتمع.

د. ارتباطالجامعةبمراكزالبحوث.

ولونظرناالىجامعاتنالوجدناهاتخرجاختصاصينوفنيينلميسهموابمافيهالكفايةفيعمليةالتنميةفي جوانبهاالمختلفةلذالابدمنالاهتمامبالمظاهرالتييمكنمنخلالهاتفعيلالعلاقةبينالجامعةوالمجتمع

1. سدالفجوةبينالحاجاتالفعليةللمجتمعوبينبرامج الجامعةبمعنىتخطيطبرامجلتلبيةحاجاتناالخاصةوليسمجرداقتباسهذهالبرامج.
2. التركيزعلىتطويرالمهاارتالعلميةوالتطبيقيةمنجانبالاختصاص.
3. التوجهالىالنقلةالنوعيةفي التعليمالجامعيوذلكبالتطبيق.
4. لابدللجامعةأنتقدمالحلولالعلميةللمشكلاتالاجتماعيةوالاقتصاديةالتيتسهمفيدفععمليةالتنميةعنطريقالمستوىالعلميالتكنولوجي.
5. تشكيلالواقعالاجتماعي وتحدياتهضرورةمنضرورةالجامعةفيانشاءمستجداتالعصرمنخلالتبني مشكلاتالمجتمعضمنبرامجها.
6. التركيزفيالبحوثالعلميةعلىمشاكلالمجتمعمننواحيهالمختلفةوخاصةالرسائلالعلمية.
7. لابدانيكونهنالكتنسيقبينالجامعةومراجعالبحوثلوضعبرامجتعاونيةمشتركةلتنفيذمشاريعبحثية.
8. أنتفتحالجامعةأبوابهاوتشجعالاساتذةلحلقضاياالمجتمعالتيتحتاجاستعمالالمختبرات وتقديم

تسهيلاتللمؤسساتالبحثيةوتتجةالجامعةإلىالقطاعاتالتنمويةالمختلفة ولتوفيرحلولجذريةلمشاكلهافي مدةزمنيةمعقولةوبتكلفةواقعيةويجبعلىالقطاعاتالتنمويةأنتثقثقةكاملةفىقدرةالجامعةلمساعدتهالخلقحديحفزعلىالبحث.

1. أيضامنمظاهرتفعيلالعلاقةبينالجامعةوالمجتمعتشجيعالعلماءوالباحثينوالمتدربينعلىالمشاركةفيالندواتوالمؤتمراتوالحلقاتالدراسيةالتيتساعدعلىالتنميةالمستدامةعلىالصعيدالإقليمي

والدولي.

1. منمظاهرتفعيلالعلاقةبينالجامعةوالمجتمعتبنىالجامعةالثقافةالالكترونيةوابرازدورهافيالتنمية.
2. تسهمهذهالثقافةفي أنيتعلمالفردصناعةيخدمبهاوطنهوأنيصنعالتاريخأجدىلهمندراستهوتسعىالجامعةبأساتذتهاوطلابهاإلىإنتاجعقولمفكرهتبحثفيكافةالمشاكلالتنمويةالحقيقيةووضعالحوافزالماليةوتوفيرالامكاناتاللازمةوذلكمنخلالفريقعملأساتذةوطلبةوباحثينوأفراد مجتمعضمنإطارالجامعةوالمجتمع.[[23]](#footnote-24)

**خاتمة:**

من خلال ما سبق تتضح أهمية الجامعة كأهم مؤسسة من مؤسسات انتاج المعرفة وتطويرها ودورها الأساسي في تحقيق متطلبات العصر، والمساهمة في تزويد المؤسسات الاجتماعية بما تحتاجه من رأسمال معرفي يؤهلها للتقدم والتطور وكذلك تحقيق الميزة التنافسية وضمان مكانتها في السوق، ويتضح كذلك أن الجامعة أثناء قيامها بدورها تراعي التماشي مع متغيرات العصر وخصائص المحيط الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق الاستراتيجيات والمخططات التنموية الشاملة لمختلف القطاعات.

انطلاقا من هذا وجب التركيز على تزويد الجامعة بالإمكانيات المالية والدعم المادي اللازم لتفعيل نشاطها البحثي والتعليمي، إذ أن الجامعات بالمعنى الحديث تتبنى فكرة التفتح على المحيط والتكيف معه، والجزائر كغيرها من البلدان التي تطمح لضمان مكانتها العلمية وتقدمها فهي تتبنى هذه النظرة وتسعى جاهدة لتحقيقها، أما فيما يتعلق في مدى فعالية ذلك فهذا يفتح المجال للكثير من الدراسات والبحوث في مجال علم الاجتماع و التنمية.

**قائمة المراجع:**

أميرةمحمدعلىأحمدحسن: **نحوتوثيقالعلاقةبينالجامعةوالمجتمع،** ورقةعلمية مقدمة فيالمؤتمرالسادس حولالتعليمالعاليومتطلباتالتنمية.

1. براهيمي طارق: **راهن الفعل الفلسفي في المجتمع الجزائري (المفهوم القيمي كنموذجا)،** جامعة ورقلة،
2. حنان بن عوالي: **متطلبات فعالية التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية لخلق الميزة التنافسية الملتقى الدولي الرابح حول المنافسة و الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية**، جامعة الشلف، من موقع Labocolloque. Voila met /133 benaoualih

سعد علي العنزي: أحمد علي صالح: **إدارة راس المال الفكري في منظمات الأعمال**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.

سعد غالب ياسين**: نظم إدارة المعرفة وراس المال الفكري العربي**، مركز الإمارات للدارسات والبحوث الاستراتيجية.

شيرين عيد مرسي: **دورالتعليمالجامعي فيتلبيةمتطلباتتنمية رأسالمالالفكري "دراسةمستقبلية**"، كلية التربية، جامعة بنها، 2013.

1. عادل حرحوشالمفرجي، أحمد علي صالح: **رأس المال الفكري**، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه في المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2008.
2. عربي بومدين: **دور الجامعة الجزائرية في التنمية اللإقتصادية: الفرص والقيود**، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، ع 07- 2016.
3. عصام الدين محمد متولي، صلاح علي أحمد: **مفهوم ونماذج القياس المحاسبي لرأس المال الفكري**، المؤتمر السنوي الدولي الخامس والعشرون: إدارة المعرفة-الاستراتيجيات والتحديات، 06،05،04/5/2010، جامعة المنصورة.
4. كمال بوصافي: **حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية**، جامعة الجزائر ، 2006 .
5. منير نوري، فاتح مجاهدي: **دور الابتكار في اكتساب المنظمة العربية ميزة تنافسية والحفاظ عليها** ، ملتقى دولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار ، جامعة 8 ماي 1945 ، 16 – 17 ، نوفمبر 2008.
6. نوال نمور: **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي-، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير**-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012.
7. الهادي بوقلقول: **أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع24، جوان 2009.
8. مكتب العمل الدولي: مجلة الإدارة ، لجنة البرنامج و الميزانية و الإدارة البند السابع عشر من جدول الأعمال ، إستراتيجية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية ، [www.lo.orgl.w.cms.gb-297](http://www.lo.orgl.w.cms.gb-297).

صندوق النقد العربي: **التقرير الاقتصادي العربي الموحد، التطورات الاقتصادية والاجتماعية**، 2006.

Cnes.**Rapport national sur le développement humain Algérie 2006**, réalise en cooperation. Avec. PunD .

<http://www.hrdixussion.com.hr13132html>

1. - الهادي بوقلقول: **أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات**، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع24، جوان 2009، ص95. [↑](#footnote-ref-2)
2. - عادل حرحوشالمفرجي، أحمد علي صالح: **رأس المال الفكري**، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه في المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2008،ص20. [↑](#footnote-ref-3)
3. - براهيمي طارق: **راهن الفعل الفلسفي في المجتمع الجزائري (المفهوم القيمي كنموذجا)،** جامعة ورقلة، [↑](#footnote-ref-4)
4. - عربي بومدين: **دور الجامعة الجزائرية في التنمية اللإقتصادية: الفرص والقيود**، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، ع 07- 2016، ص 03 [↑](#footnote-ref-5)
5. - نوال نمور: **كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي-، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير**-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012، ص 18-19 [↑](#footnote-ref-6)
6. - عربي بومدين: مرجع سبق ذكره، ص 05 [↑](#footnote-ref-7)
7. - شيرين عيد مرسي: **دورالتعليمالجامعي فيتلبيةمتطلباتتنمية رأسالمالالفكري "دراسةمستقبلية**"، كلية التربية، جامعة بنها، 2013، ص13 [↑](#footnote-ref-8)
8. - عادل حرحوشالمفرجي، أحمد علي صالح: مرجع سبق ذكره، ص20. [↑](#footnote-ref-9)
9. - سعد علي العنزي: أحمد علي صالح: **إدارة راس المال الفكري في منظمات الأعمال**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص264-266. [↑](#footnote-ref-10)
10. - سعد علي العنزي: أحمد علي صالح:المرجع السابق: ص- ص266-270. [↑](#footnote-ref-11)
11. - عصام الدين محمد متولي، صلاح علي أحمد: **مفهوم ونماذج القياس المحاسبي لرأس المال الفكري**، المؤتمر السنوي الدولي الخامس والعشرون: إدارة المعرفة-الاستراتيجيات والتحديات، 06،05،04/5/2010، جامعة المنصورة، ص 19. [↑](#footnote-ref-12)
12. - سعد غالب ياسين**: نظم إدارة المعرفة وراس المال الفكري العربي**، مركز الإمارات للدارسات والبحوث الاستراتيجية، ص62-67 [↑](#footnote-ref-13)
13. - حنان بن عوالي: **متطلبات فعالية التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية لخلق الميزة التنافسية الملتقى الدولي الرابح حول المنافسة و الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية**، جامعة الشلف، من موقع

    Labocolloque. Voila met /133 benaoualih . [↑](#footnote-ref-14)
14. - مكتب العمل الدولي: مجلة الإدارة ، لجنة البرنامج و الميزانية و الإدارة البند السابع عشر من جدول الأعمال ، إستراتيجية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية ، [www.lo.orgl.w.cms.gb-297](http://www.lo.orgl.w.cms.gb-297). [↑](#footnote-ref-15)
15. - <http://www.hrdixussion.com.hr13132html> [↑](#footnote-ref-16)
16. - بوصافي كمال: **حدود البطالة الظرفية و البطالة البنيوية في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية أطروحة مقدمة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية** ، جامعة الجزائر ، 2006 ، ص 188 ، ص 168 . [↑](#footnote-ref-17)
17. - CNES. RapportNational. sur le développement humain m p 84 . [↑](#footnote-ref-18)
18. - صندوق النقد العربي: **التقرير الاقتصادي العربي الموحد، التطورات الاقتصادية والاجتماعية**، 2006، ص 31. [↑](#footnote-ref-19)
19. - منير نوري، فاتح مجاهدي: **دور الابتكار في اكتساب المنظمة العربية ميزة تنافسية والحفاظ عليها** ، ملتقى دولي حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والابتكار ، جامعة 8 ماي 1945 ، 16 – 17 ، نوفمبر 2008 ، ص 237 . [↑](#footnote-ref-20)
20. -Cnes.**Rapport national sur le développement humain Algérie 2006**, réalise en cooperation. Avec. PunD p 25 . [↑](#footnote-ref-21)
21. - حنان بن عوالي: مرجع سبق ذكره،Labocolloque. Voila met /133 benaoualih . [↑](#footnote-ref-22)
22. - مكتب العمل الدولي: مرجع سبق ذكره[www.lo.orgl.w.cms.gb-297](http://www.lo.orgl.w.cms.gb-297). [↑](#footnote-ref-23)
23. - أميرةمحمدعلىأحمدحسن: **نحوتوثيقالعلاقةبينالجامعةوالمجتمع،** ورقةعلمية مقدمة فيالمؤتمرالسادس حولالتعليمالعاليومتطلباتالتنمية، ص 12 [↑](#footnote-ref-24)