

أهمية الرأسمال البشري للإندماج في إقتصاد المعرفة

دراسة حالة كوريا الجنوبية

The importance of human capital in the knowledge economy integration Case study South Korea

أ: ربيع أحمد بن يحيى

أستاذ محاضر قسم "أ"

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

البريد الإلكتروني: r.ahmed-yahia@univ-dbk.m.dz

الملخص:

ان الدول و المؤسسات التي لا تأخذ بعين الاعتبار رأسمال البشري في مسارها نحو الاندماج في اقتصاد المعرفة، ستجد نفسها خارج حسابات منافسيها وبعيدة عن تحقيق أهدافها التنموية، وبالتالي خارج لعبة المنافسة ككل، حيث أصبح رأسمال البشري الأصل الرئيسي لأي نمو اقتصادي أو اجتماعي، والمحور الأساسي لخلق معارف جديدة والاستثمار في مصادر المعرفة؛ ومن خلال هذه الورقة سنتطرق الى ابراز أهمية و دور رأسمال البشري بكفاءاته ومهاراته ومعارفه للإندماج ضمن اقتصاد المعرفة، مع طرح لنموذج التجربة الكورية في الانتقال نحو اقتصاد المعرفة .

الكلمات المفتاحية : رأسمال الفكري، رأسمال البشري، المعرفة.

Abstract :

countries and companies do not take into account human capital in its path toward integration in the knowledge economy, they will find itself out of the calculations of its competitors and far from achieving development goals as a result, they will be outside of competitive game as a whole, because human capital has become the origin of any economic or social growth and the main axis to create new knowledge and investment in knowledge sources ; through this paper, we will address to highlight the importance and the role of human capital, to integrate within the knowledge economy, with the launch of the Korean experience in moving toward knowledge economy.

Key words: intellectual capital, human capital, knowledge.

تمهيد:

عرف القرن الواحد و العشرون تغيرات عميقة، طرحت العديد من التحديات و الفرص أمام مختلف المؤسسات، حيث الى وقت قريب كان الاعتقاد السائد أن الاصول المادية هي وحدها الكفيلة بخلق الثروة، ولكن مع دخول عصر المعرفة و تكنولوجيا المعلومات أصبح العنصر البشري هو العامل الرئيسي لنجاح المؤسسات، من خلال معارفه ومهاراته التي تعد أهم ميزة تنافسية لها ؛ حيث صارت الدول و المؤسسات تتجه اليوم بقوة ليس لتنمية رأسمالها البشري فحسب، وإنما البحث كذلك عن سبل لزيادة رأسمالها الفكري و الحفاظ عليه ؛ فالعوامل الفكرية و الذهنية أو ما يمكن التعبير عنه بالقدرات المعرفية للمورد البشري تعد المحور الاساسي الذي تقوم عليه أصول المؤسسة، و أهم محددات أدائها و تميزها ؛ فمن خلال الاهمية البالغة للعنصر البشري وما يمتلكه من طاقات و امكانيات ذهنية تراءت لنا الإشكالية التالية و المتمثلة في ما مدى أهمية و دور رأسمال البشري في دعم مسار الإندماج في اقتصاد المعرفة ؟ و في محاولة للإجابة على الاشكالية المطروحة ارتأينا الإعتماد على المحورين التاليين :

أولاً : تحول رأس المال البشري نحو اقتصاد المعرفة.

ثانياً : تجربة كوريا الجنوبية للإندماج في اقتصاد المعرفة.

أولاً : تحول رأس المال البشري نحو اقتصاد المعرفة

1- مفهوم رأس المال الفكري

يعتبر رأسمال الفكري الثروة الحقيقية للمؤسسات و المصدر الرئيسي لتحقيق الميزة التنافسية لها ؛ وذلك كونه مبني اساسا على عنصر المعرفة الذي يعتبر المورد الاساسي لخلق القيمة ضمن اقتصاد المعرفة، وعليه يمكن تعريف رأسمال الفكري بأنه "

تطبيقات الخبرة، تكنولوجيا المؤسسة، العلاقات مع الزبائن و المهارات الاحترافية و التي تمنح المؤسسة ميزة تنافسية¹.

ويمكن توضيح مفهوم رأسمال الفكري بشكل أكبر من خلال معرفة مكوناته غير المادية الاساسية و المتمثلة فيمايلي² :

أ. الأصول البشرية :

وهي المعرفة، المهارات، الإبداع، و الخبرة حيث يتكون رأسمال البشري من مزيج المهارات والقدرات والمعرفة بالإضافة إلى الخبرة السابقة أو المكتسبة من خلال العمل .

ب. الأصول الفكرية :

وهي المعلومات، المذكرات المكتوبة، الإرشادات والمشورات، حيث تنشأ الأصول الفكرية بمجرد انتقال المعلومات ، المعرفة، الأفكار والبيانات من الأصول البشرية لتسجل كتابةً، وقيم محددة ومعروفة بوضوح، وعندئذ تتعامل المؤسسة مع هذه الأصول الفكرية بدلا من التعامل مع الأفراد ؛ ومن أمثلة الأصول الفكرية : الخطط والتصميمات الهندسية و برامج الحاسب الآلي .

ج. الملكية الفكرية :

وهي براءات الاختراع، حقوق الطبع، العلامات التجارية والملكية الفكرية، فهي كل ما يمكن حمايته قانونيا، وتعمل المؤسسات الرائدة في مجال الصناعة على امتلاك

1 -Abdul latif, SALAH and Fauziah, SELAMAT, « **Intellectual Capital Management in Malaysian Public Listed Companies** », INTERNATIONAL REVIEW OF BUSINESS RESEARCH PAPERS, Vol 3, N° 2, March 2007, p 263.

2- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية: الدار الجامعية، مصر، 2002/2001، ص ص 367-368.

المزيد من الملكية الفكرية، لتحقيق ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق، كما تحاول تنمية محفظة للملكيات الفكرية بها، و تسويق هذه الملكيات بناءً على التخطيط المسبق لكيفية إدارتها واستغلالها .

د. الأصول الهيكلية:

وهي تشمل الثقافة، النماذج التنظيمية، العمليات، الإجراءات وقنوات التوزيع

هـ. رأس مال العلاقات:

وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المؤسسة بعملائها، مورديها و منافسيها أو أي طرف آخر يساعد في تطوير وتحويل الفكرة إلى منتج أو خدمة، وفي كثير من الأحيان، تحد من اختيارات وقدرة المؤسسة على زيادة القيمة من خلال النظر إلى العناصر الفردية لأغراضها المقصودة فقط .

الشكل رقم (01) : رأس المال الفكري و مكوناته الرئيسية.



المصدر: راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية:

الدار الجامعية، مصر، 2002/2001، ص 369.

2- رأس المال البشري الحجر الزاوي لصناعة المستقبل .

يعتبر تقرير التنمية الانسانية العربية لعام 2003 أن رأسمال البشري هو النواة الصلبة نسبياً للرأسمال الفكري¹، و بمراجعة الأدب النظري لموضوع رأس المال البشري يلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح، ومن هذه المفاهيم والتعريفات نذكر :

رأسمال البشري هو أصل غير ملموس Intangible Asset ضمن طاقة المؤسسة Organization Capacity، وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع والإبتكار وعمليات التشغيل الأفضل للعاملين، وهو يتفاوت بين مؤسسة وأخرى، فقد يكون وافراً وغزيراً في مؤسسة ما، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في مؤسسة أخرى².

رأسمال البشري يُعرف على انه " مجموع الخبرات، المعارف، الطاقات، الحماس، الإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة ويستثمرونها في العمل ".³

رأسمال البشري هو شكل من أشكال رأس مال المؤسسة والذي يتشكل من خلال تأثيرات متعددة، وعبر مصادر متنوعة كالأنشطة التعليمية المنظمة التي تأخذ أشكالاً متعددة منها التعليم Education والتدريب Training، المعرفة

1- برنامج الامم المتحدة الانمائي: تقرير التنمية الانسانية العربية لعام 2003 ص 09.

2- Black, S. E. & Lynch, L. M. **Human capital investment and productivity**, The American Economic Review, 86(2)1996, p 263.

3- أعلبي، عبد الستار وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 343.

Knowledge، المهارات، القدرات، الإمكانيات، الصفات والخصائص الأخرى، فتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعاً لطبيعة الأفراد ونطاق الإستخدام¹. كما عرفه اخرون على انه "الثروة الأساسية وعنصر الإنتاج الرئيسي والا هم، فهو مجموع الأفراد والجماعات التي تُكوّن المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبراتهم، سلوكياتهم، اتجاهاتهم وطموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية²".

من خلال هذه التعاريف نلاحظ ان رأسمال البشري يرتكز على مجموعة من العناصر التي تسهم في تطوره وتحديثه والذي بدوره ينعكس أثره على مستوى الانتاجية و الابداع، و هذه العناصر تتمثل في الخبرة في سوق العمل، التعليم و التدريب، القدرة الادراكية و المعرفية، القدرات و الامكانيات الاجتماعية و درجة التكيف مع متغيرات البيئة ؛ فالرأسمال البشري واحد من أهم الموارد التي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة نظرا لدوره الكبير في خلق المعرفة ؛ و لقد حدد PEREZ (2003) أربعة انواع من المعرفة يتميز بها رأسمال البشري والتي صنفها وفق قيمتها الاستراتيجية وخصوصيتها بالنسبة الى المؤسسة وهي كالآتي³ :

-رأسمال البشري المتميز idiosyncratic :

1- Bartel, A. P. **Training wage growth and job performance: evidence from a company database.** Journal of Labor Economics, vol. 13, no. 3, 1995, p 401.

2 -رزيق كمال ، كورتل فريد و احمد علاش، إدارة التغيير واستراتيجيات راس المال البشري في سوق تنافسي، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الإسراء، كلية العلوم الإدارية والمالية، الأردن، 2007، ص 12.

3 -Perez,J.R and Pablos,P.O. **knowledge management and organizational competitiveness :a framework for human capital analysis.**journal of knowledge management 7(3),2003,p82.

هو شكل من اشكال رأسمال البشري الخاص بتنظيم معين، له قيمة استراتيجية منخفضة حيث تسعى المؤسسات الى تجنب الاستثمار في تطويره .

-رأسمال البشري التابع ancillary :

هو رأسمال البشري الأكثر شيوعا، له قيمة استراتيجية منخفضة بالنسبة للمؤسسة، يتم انشاءه من خلال الانشطة اليومية.

-رأسمال البشري الجوهري core :

هو رأسمال بشري خاص يساعد المؤسسة على تحقيق ميزة استراتيجية، لذلك تسعى المؤسسات الى تطوير هذا النوع من رأسمال البشري من خلال الاعتماد على النظم القائمة على المهارات، بالإضافة الى بناء نظم تعمل على علاقات طويلة المدى معه للمحافظة على هذا النوع من رأسمال البشري .

-رأسمال البشري الالزامي compulsory :

هو رأسمال بشري عام وضروري في نفس الوقت للمؤسسة، فهو لا يقتصر على نوع معين من المؤسسات لذلك فهذه الاخيرة تسمح بتداوله فيما بينها وفق الخيارات المتوفرة في مكان العمل.

ويشار في الصدد ذاته إلى أن رأسمال البشري يُبنى على مجموعة مكونات هي

وفق الآتي¹ :

أ. التدريب:

1- الطنبور، رامز سامي، راس المال البشري كاستراتيجية إدارية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الإسرء، كلية العلوم الإدارية والمالية، الأردن، 2007، ص3.

يؤدي التدريب إلى زيادة إنتاجية الفرد نتيجة تأصيل المعرفة المتخصصة وتعميق المهارة، مما ينعكس على تحسين الإنتاج كما ونوعا .

ب. **التعليم** : التعليم يبحث عن أفضل الطرق لاستخدام الموارد، وعليه يعد الأساس في بناء القاعدة المعرفية للرأسمال البشري، من خلال تركيزه على المناهج التعليمية وتدريب الموارد البشرية .

ج. **القيم** : تساهم القيم المسيطرة على المؤسسة والثقافة السائدة في إثراء رأسمال البشري، حيث أن للقيم قوة دفع تؤدي إلى مزيد من النجاح وتساعد في الخروج من الأزمات .

ولقد وجد كل من BARRO و LEE (2000) بدراستهم لمحددات النمو الاقتصادي في عدد كبير من دول العالم للفترة بين 1960 و 1995، أن من محددات النمو المهمة مخزون رأس المال البشري الأولي في البلدان وخصائص سكانها ؛ فقد بينا أن النمو مرتبط إيجابياً بالمستوى الأولي لمتوسط سنوات التحصيل المدرسي من المستويين الثانوي والعالي للذكور البالغين، وفسرنا ذلك بأن العمال ذوي التعليم الأعلى مكملون للتقانات الجديدة، ويؤدون دوراً مهماً في نشر التقانات، الأمر الذي يشكل عنصراً رئيساً في عملية التنمية.¹

1 - Barro & Lee, International Data on Education Attainment: Updates and Implications Bartel, A.P. and N. Sicherman, 1998. **Technological Change and the Skill Acquisition of Young Workers**. Journal of Labour Economics, October 16(4),2000, pages 718-755.

من خلال ما سبق فانه لا شك أن للرأسمال البشري أهمية كبيرة ولكن يجب مراعاة الجوانب الآتية:¹

● ان أهمية رأس المال البشري لا تكمن في مدخلاته، وإنما في مخرجاته فمثلا مخرجات التعليم العالي متاحة لكل المؤسسات المتنافسة ولكن العبرة بتلك المؤسسات التي تحقق بهم مزايا فريدة على صعيد النتائج عند إستخدامهم .

● إن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون أبعاد حاسمة في تميز عمل المؤسسة وتفوقها على غيرها من المؤسسات المنافسة، وإنما يجب البحث عن الأشخاص الموهوبين، و هذا هو سبب دقة إجراءات اختيار الموظفين الجدد في بعض المؤسسات.

إن تكوين رأس المال البشري وتنميته تعد ضرورة حضارية حتمية تفرضها متطلبات العصر، ولا يمكن تصور مجتمع متقدم في إمكاناته الإنتاجية دون أن يتوفر فيه أفراد يمتلكون قدرات و موصفات تؤهلهم للنجاح في ظل اقتصاد المعرفة، ومن أهم تلك القدرات ما يلي² :

أ-المعرفة KNOWLEDGE: وتتضمن ما يلي:

- ✓ -المعرفة المهنية والمعرفة الفنية والمعرفة المتخصصة.
- ✓ -المعرفة التي تناسب الصناعة المقبلة وترتبط بها.

1- عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، عمان، 2005، ص 16.

2- lavt,k .Chan,and t.man, the entreprenrial and manageriel competencies of Small business owner /manager in hong Kong conceptual and methodological considerations, paper presented at. the 4th conference on competence-based management ,osto,18-20 june 1998,p5.

- ✓ -المعرفة العملية.
- ✓ -الفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة.
- ✓ -المعرفة باستخدام التكنولوجيا.
- ب-المهارات **SKILL**: وتتضمن:
 - ✓ -مهارات التفاوض.
 - ✓ -مهارات بناء العلاقات مع الآخرين.
 - ✓ -مهارات التعامل مع الزبائن.
 - ✓ -القدرة على تمييز الفرص.
 - ✓ -مهارات استخدام الحاسوب وقدرات التحديث.
 - ✓ -مهارات وقدرات التعامل مع المشاريع الجديدة.
- ج-الخصائص: **ATTRIBUTES** و تتضمن:
 - ✓ -المرونة.
 - ✓ -القدرة على التكيف مع الطوارئ.
 - ✓ -القدرة على التعلم السريع.
 - ✓ -التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم.
 - ✓ -الاعتماد على الذات.

ثانيا : تجربة كوريا الجنوبية للاندماج في اقتصاد المعرفة

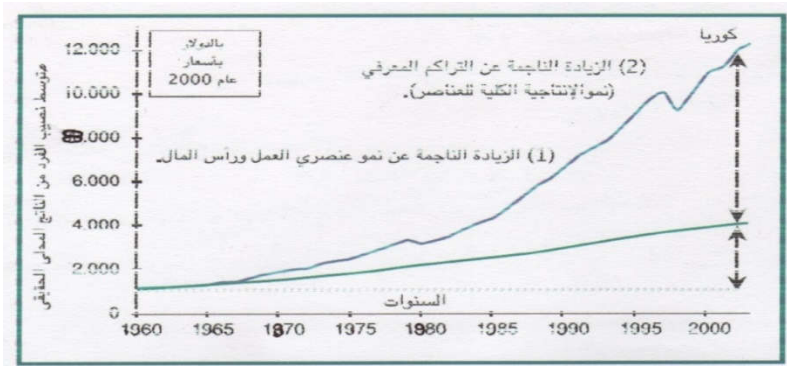
حققت كوريا الجنوبية تقدماً اقتصادياً ملموساً ومطرداً خلال العقود الأربعة الماضية، تمخض عن ارتفاع متواصل في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ليناهز 20 ألف دولار عام 2007، أي نحو عشرين مرة ما كان عليه في مطلع الستينيات

من القرن الماضي، وقد تيسر تحقيق هذا النمو الاقتصادي بفعل التراكم المعرفي والذي تجلّى أثره في تطوّر الإنتاجية الكلية للعناصر.

ويأتي هذا الإنجاز تأكيداً للرؤية الإستراتيجية التي تبنتها كوريا للانتقال للاقتصاد المعرفي والتي استندت إلى ركيزتين أساسيتين هما : رأس المال البشري والابتكار التقني .

الشكل رقم 2 : أثر تطوّر الإنتاجية الكلية للعناصر على النمو الاقتصادي

لكوريا الجنوبية



Source : Chen D. and Carl I. Dahlman, The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations, WB, October 2005.

جدول رقم 1: مساهمة مصادر نمو الناتج المحلي الإجمالي لكوريا الجنوبية

الانتاجية الكلية للعناصر	رأس المال البشري	العمل	رأس المال	متوسط معدل نمو الناتج المحلي الاجمالي	الفترة
1.7	0.8	1.7	3.6	%7.8	1990-1981
1.0	0.9	1.2	3.2	%6.3	2000-1990
2.0-1.5	0.6	0.6	2.0	%5.2-%4.6	*2012-2003

Source; .Cheonsik W., Korea's Lessons Learned in Pursuit of a Knowledge Economy Strategy, WorldBank 2006.

قفز متوسط معدل نمو الإنتاجية الكلية للعناصر من % 1.5 سنوياً خلال عقد السبعينيات وإلى % 4.3 خلال عقد الثمانينيات، ثم تراوح ما بين % 2.4 و % 2.5 في الفترة اللاحقة حتى عام 2003 .

وفي فترة التسعينيات - تحديداً - بلغ متوسط معدل النمو الحقيقي للأنشطة ذات الأساس المعرفي - وتضم الصناعة عالية التقنية وخدمات الاتصالات والتمويل والتأمين والأعمال - نحو % 13.7 بالمقارنة بنحو % 4.1 للنشاطات الأخرى . وبإضافة الصناعة التحويلية متوسطة التقنية والخدمات الاجتماعية والشخصية وفقاً لتعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، يكون نصيب الأنشطة المعرفية من الناتج المحلي الإجمالي قد ارتفع من % 14.7 عام 1991 إلى % 20.5 عام 1999 وكذلك نمت الصادرات المعرفية بنسبة %26.4 مقابل % 11.3 للصادرات الأخرى خلال نفس الفترة، وتقدر مساهمة الإنتاجية الكلية للعناصر بنحو %25 من معدل

النمو المحقق في متوسط دخل الفرد الحقيقي خلال الفترة 1970- 1995 والبالغ % 7.5، مقابل % 20.5 مساهمة مُدخلات العمل، و % 54.5 مساهمة مُدخلات رأس المال .

وقد تبلور الهدف الإستراتيجي لكوريا الجنوبية نحو تحقيق النمو المتواصل والمتسارع للإنتاجية (باعتبارها المقياس الحقيقي للتنافسية) من خلال تنمية الموارد البشرية وبناء القدرات التقنية معاً وبصورة تكاملية تعزز من فاعلية عمليات التعليم، وقيام الحكومة بدور هام ومؤثر في تفعيل آليات السوق، وتهيئة الإطار المؤسسي والمناخ الاقتصادي الموافق لعملية التوجّه التدريجي نحو إقتصاد المعرفة .

وقد انعكست هذه التطوّرات المرحلية على الهيكل القطاعي للنتائج المحلي الإجمالي والقوى العاملة ومستواها المهاري، حيث انخفضت نسبة ناتج قطاع الزراعة وصيد الأسماك من % 31 عام 1970 إلى % 5 عام 2002، ونصيب القطاع من القوى العاملة من % 50 إلى % 9.3 لصالح الأنشطة الصناعية والخدمية¹، كما زادت نسبة العمالة الماهرة في سوق العمل من % 20 خلال عقد الخمسينيات إلى % 60 خلال فترة التسعينيات.

وتُعد الإستراتيجية الوطنية الكورية للاقتصاد المعرفي (2002 - 2000) نموذجاً لتطوّر الفكر التنموي الذي يتسم بالديناميكية والقدرة على التكيف والاستجابة للتطوّرات والمستجدّات المتلاحقة في التقنيات والمعلومات والمعارف العلمية والابتكارات؛ وقد تضمّنت هذه الإستراتيجية خمسة محاور رئيسة شملت البنية الأساسية للمعلوماتية،

1 - Kim, M. HRD for Knowledge Economy – Reforming the Role of Government, Ministry of Education and Human Resources Development, Republic of Korea, Sept. 2005.

الموارد البشرية، الصناعة المعرفية، العلوم والتقنية، والتقارب المجتمعي في مجال المعلومات ؛ و لتطبيق هذه الإستراتيجية، تم تشكيل خمس فرق عمل ضمت ممثلين لعدد 19 وزارة و 17 معهداً بحثياً، مع إسناد المتابعة للمجلس الاستشاري الوطني المعني بالتنسيق بين السياسات الكلية، وقد سبق ذلك حملات إعلامية موسّعة للتوعية بأهمية الاقتصاد المعرفي ولتشجيع الأفراد و المؤسسات على الأخذ بتلابيب المعرفة والتمايز واكتساب المهارات والمعارف

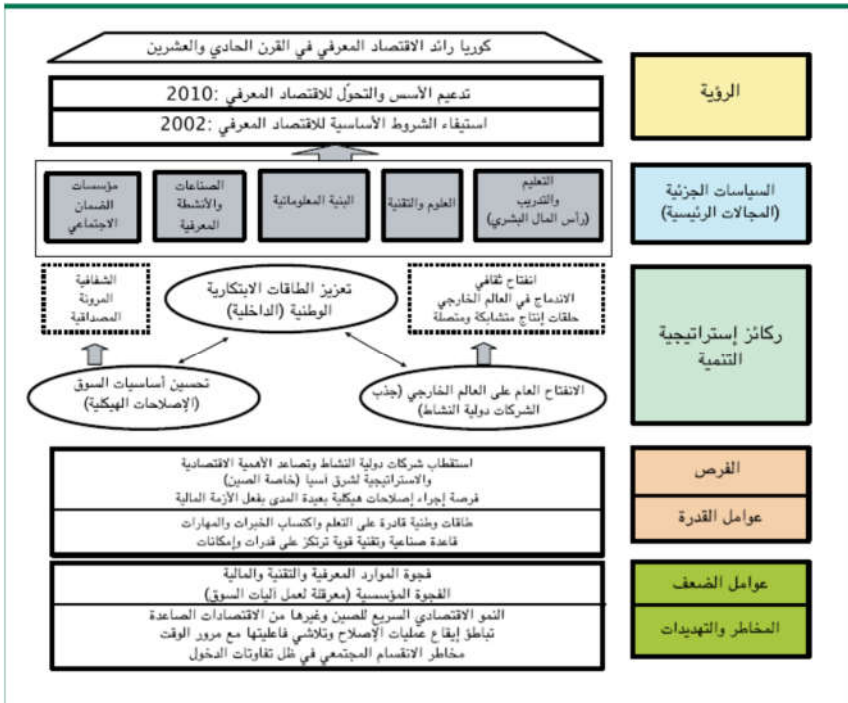
الجدول رقم 2: مراحل التطور الاقتصادي لكوريا

2000s	1990s	1980s	1970s	1960s	
الانتقال للاقتصاد المعرفي	تشجيع الابتكار في المجالات عالية التقنية	التوسّع في الصناعات كثيفة التقنية	بناء قاعدة إنتاجية وطنية (معمّدة ذاتياً)	بناء قاعدة صناعية تصديرية	الأهداف الإنمائية
تشجيع رأس المال المخاطر والمشروعات الصغيرة والمتوسطة	دعم التنمية التقنية في تكوين بنية معلوماتية	- ترشيد عملية التصنيع - تخفيض دعم الصادرات - التوسع في تحرير الواردات	- تشجيع الصناعات الثقيلة (المعدات والكيمياوية) - بناء رأس المال الاجتماعي	- توسع في الصناعات التصديرية الخفيفة - تعبئة رأس المال المحلي والأجنبي	السياسات التوجيهية
العولمة - التنمية الوطنية المتوازنة	- التحرير الاقتصادي - الإصلاح الاقتصادي وإعادة الهيكلة	- تحقيق استقرار اقتصادي - تحفيز القطاع الخاص والمنافسة	تحقيق أقصى نمو ممكن والتوسع في السياسة الائتمانية، والتدخل في السوق	إعداد الأطار المؤسسي لدعم التصنيع	السياسات الاقتصادية الكلية والأطار الحكومي
- تحسين إنتاجية البحوث - تحسين جودة التعليم الجامعي	- تنمية المهارات العالية للأفراد (IT) - تطوير نظام التعلم طوال الحياة	- التوسّع في التعليم العالي - تنمية القدرات "نصف ماهرة" للعاملين	- التوسع في مراكز التدريب المهني - زيادة خريجي كليات الهندسة	- خفض معدل الأمية - إنشاء بنية تحتية وطنية	تنمية الموارد البشرية
- بناء نظم الابتكار الوطنية والإقليمية	نماذج رائدة في مجال العلوم والتقنية (برامج HAN)	- تشجيع (R&D) ومراكز البحوث الخاصة - تصميم برامج وطنية للبحث والتطوير	تجهيز البنية الأساسية العلمية (المدن العلمية)	بناء المؤسسات العلمية والأطر التشريعية والإدارية	العلوم والتقنية

Source : Republic of Korea Transition to a Knowledge – based Economy, WorldBank 2000.

وقد تمثلت الرؤية الإستراتيجية في الآتي :

- أن تصبح كوريا الجنوبية إحدى الدول العشر على رأس قائمة الاقتصادات المعرفية والمعلوماتية.
 - أن يتطور النظام التعليمي بكوريا ليصبح موافقاً لمعايير ومواصفات النظم التعليمية بدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
 - أن تنمي قاعدة العلوم والتقنية الكورية إلى مستوى دول المجموعة السبع الكبيرة G7.
- الشكل رقم 3: الإستراتيجية الوطنية الكورية للاقتصاد المعرفي 2002 – 2010



Source : Cheonsik W., Korea's Lessons Learned in Pursuit of a Knowledge Economy Strategy, WorldBank 2006.

وقد استهدفت الإستراتيجية تدعيم أساسيات إقتصاد السوق من خلال إجراء إصلاحات هيكلية في القطاع المالي والقطاع الحكومي وقطاع الأعمال (الشركات) وسوق العمل، والانفتاح على العالم الخارجي بإتباع سياسات تحريرية، وتكثيف الاستثمار في تنمية الرأسمال البشري لتحفيز الطاقات الإبداعية والابتكارية، مع تضيق الفوارق المجتمعية في مستويات المعرفة والتقنية والمدخول .

لقد شهدت كوريا الجنوبية خلال العقود الأربعة الماضية التحول التدريجي من الاستثمار في رأس المال العيني إلى الاستثمار في رأس المال البشري، والذي بلغت نسبته من الناتج المحلي الإجمالي % 7.1 عام 2002 بالمقارنة بنسبة % 5.8 في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ؛ و تمخض هذا التوجه الاستثماري لتنمية الموارد البشرية عن الإيجابيات التالية :

● القضاء التام على الأمية اعتباراً من أواخر عقد التسعينيات، بعد أن كانت نسبة الأمية تربو على % 10 في عام 1970 .

● الحفاظ على الاستيعاب الكامل بالتعليم الابتدائي % 100 اعتباراً من

عام 1975، مع هامشية نسب التسرب

(1%)¹.

1- .Republic of Korea, **Millennium Development Goals, Progress Report, 2005.**

- التزايد المطرد في معدلات الالتحاق بالتعليم الثانوي العام من أقل من 40 % عام 1970 إلى أكثر من 90% عام 2004¹ .
 - ارتفاع نسبة التحاق خريجي المدارس الثانوية العامة والفنية بالجامعات والمعاهد العليا (89% و 62 % على التوالي عام 2004) مقابل % 40 و % 10 على الترتيب عام 1970.
 - تديني نسبة التسرب من التعليم في المرحلة المتوسطة % 0.8 والتعليم الثانوي % 2.1 والتعليم العالي % 2.5 .
 - ارتفاع معدل الالتحاق بالتعليم الجامعي إلى نحو % 62 عام 2004 مما جعل كوريا تتفوق في ذلك على دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وتحتل المركز الثالث (وفقاً لدليل البنك الدولي للاقتصاد المعرفي) .
 - الاهتمام المتزايد بتعليم الكبار والتحسين المستمر في جودة العملية التعليمية.
 - مشاركة فاعلة من القطاع الخاص في مجال الإنفاق على التعليم الثانوي والجامعي وعلى أنشطة البحث والتطوير.
- بالإضافة الى اهتمام كوريا بهذا التوجه و المتمثل في الاستثمار في الرأسمال البشري والذي ظهرت نتائجه الايجابية في فترة عقدين و نصف ؛ اهتمت كوريا كذلك بمجال البحث و التطوير الذي يتضح من استقراء الجهود المبذولة خلال العقود الاربعة الماضية ماييلي :

1- Kim,M . op cit.

-تحقيق تقدّم ملموس ومطرّد في مجال البحث والتطوير، كما تعكسه المؤشرات الموضّحة بالجدول رقم 3 .

-تنامي مساهمة القطاع الخاص الذي ارتفع نصيبه من جملة الإنفاق على البحث والتطوير من أقل من 20% عام 1970 إلى 48% عام 1980 ثم إلى 78% عام 2004، على نقبض الجامعات التي ساهمت بدرجة محدودة في هذا النشاط .

الدور الفاعل للحكومة في تدعيم نشاط البحث والتطوير من خلال:

-إرساء قواعد البنية العلمية والبحثية بما يتوافق مع متطلبات كل مرحلة تنموية.

-تحفيز القطاع الخاص على الاستثمار في نشاط البحث والتطوير في ظل

اعتماد التنظيم الصناعي على الشركات العملاقة Chaebols، القادرة بحكم حجمها ومواردها المالية على تمويل الإنفاق على برامج البحث والتطوير.

هذا بالإضافة إلى منح مزايا ضريبية وحوافز مالية لتنشيط البحث العلمي

للقطاع الخاص، وتوفير الدعم الفني للمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

-التدرّج في المعرفة الفنية، بدءاً من استيراد التقنية الأجنبية، واستيعابها وتطويرها في مرحلة لاحقة، ثم البدء في إحلال التقنيات المحلية كبديل لها في ظل تنامي القدرات

الابتكارية الوطنية وتوفير عمالة فنية ماهرة نسبياً أفرزها النظام التعليمي المطبق في كوريا.

-الانفتاح على العالم الخارجي لاقتناء التقنيات الحديثة من خلال تدفقات الاستثمار

الأجنبي المباشر، وتراخيص الشركات الأجنبية والواردات من السلع الرأسمالية، والتي

حققت جميعها طفرات كبيرة، وخاصة في النصف الثاني من عقد التسعينيات من القرن

الماضي.

-تركز جهود البحث والتطوير في عددٍ من الصناعات ذات الميزة التنافسية، وهي الصناعات المرتبطة بالاتصالات ونظم المعلومات، مثل تصنيع أجهزة الاتصالات وأشباه الموصلات والحاسبات الآلية والمنتجات الإلكترونية والكهربائية.

جدول رقم 3: بعض مؤشرات تطور البحث و التطوير في كوريا الجنوبية

المؤشر / السنة	1963	1980	1990	2004
الانفاق على البحث والتطوير كنسبة من الناتج المحلي الاجمالي	0.3%	0.8%	1.9%	2.84%
نسبة مشاركة القطاع الخاص في جملة الانفاق على البحث و التطوير	2%	48%	80%	78%
عدد الباحثين بـ1000	1.9	-	(1999)	210
عدد براءات الاختراع	-	18	290	4671
عدد البراءات لكل 100 ألف نسمة	-	0.20 ⁽¹⁾	2.59 ⁽²⁾	8.67 ⁽³⁾
مدفوعات الاتاوات ورسوم التراخيص (مليار دولار)	-	94	1402	6241
عدد المجالات البحثية و الهندسية	-	168	1170	2000 9386

(1)1985-1988

(2)1993-1996

(3)2001-2004

Source :, Korea as a Knowledge Economy;
Termpitayapaisit, A., Thailand and its Knowledge Economy.
World Bank (2006)

الخلاصة:

ان التقدّم الاقتصادي يجد أساسه في التراكم المعرفي وليس التراكم الكمي لعناصر الإنتاج أو الموارد العينية، كما ان تّمين الرأسمال الفكري وإعطاء أهمية لكل أشكال المعرفة داخل المؤسسة سواء كانت صريحة أو ضمنية، من شأنه المساهمة في تأهيل المؤسسات والسماح لها باكتساب ميزات تنافسية تضعها في سكة التطور وتمكنها من مواجهة التحولات و مواكبة التغيرات و التكيف مع المستجدات البيئية. إن الاستثمار في الرأسمال البشري هو الوسيلة أو الآلية الفعالة التي تمهّد السبيل للانتقال الى الاقتصاد المعرفي، من خلال تطوير المنظومة التعليمية، واكتساب المعارف والتقنيات الحديثة والارتقاء بنظم الاتصالات والمعلومات والنهوض بكفاءة أسواق العمل والمال والسلع والخدمات، وكلها ركائز رئيسة لتحسين الإنتاجية والتنافسية، وتمثل أساسيات إقامة الاقتصاد المعرفي.

إن فعالية الاستثمار في الرأسمال البشري في تحقيق الطفرة التنموية صوب اقتصاد المعرفة، تتوقف بالدرجة الأولى على توقّر إرادة قوية للتغيير في المجتمع، وهي ليست بالمسألة السهلة، حيث تتطلب إحداث تغيير جذري في الاتجاهات الفكرية والقيم السلوكية بالمجتمع، بما ينمّي الإدراك الواعي والشديد بالحاجة إلى الإنجاز، على غرار ما حدث في كوريا الجنوبية، والتي استطاعت - من خلال هذه الإرادة القوية - أن تتخطى الأزمات الاقتصادية (الأزمة المالية الآسيوية) وأن تحوّلها إلى تحديات تنموية، واستغلالها كفرصة للتغيير الشامل والإصلاح الهيكلي .

قائمة المراجع:

1. مراجع باللغة العربية:

- 1- العلي، عبد الستار وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- 2- الطنبور، رامز سامي، راس المال البشري كاستراتيجية إدارية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الإسرائ، كلية العلوم الإدارية والمالية، الأردن، 2007.
- 3- برنامج الامم المتحدة الانمائي: تقرير التنمية الانسانية العربية لعام 2003.
- 4- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية: الدار الجامعية، مصر، 2002/2001.
- 5- رزيق كمال، كورتل فريد و احمد علاش، إدارة التغيير واستراتيجيات راس المال البشري في سوق تنافسي، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني، جامعة الإسرائ، كلية العلوم الإدارية والمالية، الأردن، 2007.
- 6- عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، عمان، 2005.

2. مراجع أجنبية :

- 1- Abdul latif, SALAH and Fauziah, SELAMAT, « **Intellectual Capital Management in Malaysian Public Listed Companies** », INTERNATIONAL REVIEW OF

BUSINESS RESEARCH PAPERS, Vol 3, N° 2, March 2007.

- 2- Barro & Lee, International Data on Education Attainment: Updates and Implications Bartel, A.P. and N. Sicherman, 1998. **Technological Change and the Skill Acquisition of Young Workers**. Journal of Labour Economics, October 16(4),2000.
- 3- Bartel, A. P. **Training wage growth and job performance: evidence from a company database**. *Journal of Labor Economics*, vol. 13, no. 3, 1995.
- 4- Black, S. E. & Lynch, L. M. **Human capital investment and productivity**, *The American Economic Review*, 86(2)1996.
- 5- Chen D. and Carl I. Dahlman, **The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations**, WB, October 2005.
- 6- Cheonsik W., **Korea's Lessons Learned in Pursuit of a Knowledge Economy Strategy**, WorldBank 2006.
- 7- Cheonsik W., **Korea's Lessons Learned in Pursuit of a Knowledge Economy Strategy**, WorldBank 2006.
- 8- Kim, M. **HRD for Knowledge Economy – Reforming the Role of Government**, Ministry of Education and Human Resources Development, Republic of Korea, Sept. 2005.
- 9- Korea as a Knowledge Economy; **Termpitayapaisit, A., Thailand and its Knowledge Economy**. World Bank (2006).
- 10- lavt,k .Chan,and t.man, **the entreprenrial and manageriel competencies of Small business owner /manager in hong Kong conceptual and methodological considerations**, paper presented at. the 4th conference on competence-based management ,osto,18-20 june 1998.

- 11- Perez,J.R and Pablos,P.O. **knowledge management and organizational competitiveness :a framework for human capital analysis**,journal of knowledge management 7(3),2003.
- 12- Republic of Korea Transition to a Knowledge – based Economy, WorldBank 2000
- 13- Republic of Korea, **Millennium Development Goals**, Progress Report, 2005.