

تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر- الواقع والمأمول-

Development of Human Resources in the Light of the Knowledge Economy as a Tool for Intellectual Capital in Algeria - Reality and Expectations -

د. نعيمة بارك أستاذة محاضرة « ب »، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير
جامعة محمد الشريف مساعديّة - سوق أهراس.

ملخص

في ظل اقتصاد المعرفة وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال واشتداد المنافسة، أصبح لزاما على منظمات الأعمال الحديثة بصفة عامة والجزائرية بصفة خاصة، خلق واعتماد سبل ووسائل معاصرة لمواجهةها وضمان بقائها واستمرارها في عالم الأعمال المتغير.

ولعل أهم هذه السبل المعاصرة هو تنمية الموارد البشرية التي تساهم في تحقيق رأس المال الفكري هذا الأخير الذي أصبحت تعتمد عليه المنظمات المعاصرة في تحقيق الابتكارات والمزايا تنافسية واستدامتها.

الكلمات الدالة : تنمية الموارد البشرية، رأس المال الفكري، اقتصاد المعرفة.

Abstract :

In light of the knowledge economy and development of information technology, communication and competition intensifies, it has become imperative for the modern business organizations in general and Algeria in particular, the creation and adoption of modern ways and means to address them and ensure their survival and continuity in the changing world of business.

Perhaps the most important of these ways is the contemporary development of human resources that contribute to the intellectual capital of the latter, which has come to rely upon in contemporary organizations achieve innovations and competitive advantage and sustainability.

Key words : Development of human resources, intellectual capital, the knowledge economy.

مقدمة

ومن أجل تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية لا بد من تخطيط وتقدير فعال لاحتياجات المؤسسة من هذه الموارد والمحافظة عليها وذلك بتحفيظها وتشجيع هذه العناصر على الأداء والعطاء وبذل المزيد من الجهود، عبر تقديم الأجور والخدمات الاجتماعية ويعني هذا أن نظام تنمية وتطوير الموارد البشرية يتوقف على نشاط وفاعلية أنظمة توفير الموارد البشرية ونظام صيانة هذه الموارد وبما أنه ولتقييم أداء الموارد البشرية بصفة علمية وموضوعية يجب القيام أولا بتنميتها.

من خلال ما سبق يمكننا طرح السؤال الجوهرى التالي :
في ظل اقتصاد المعرفة، إلى أي مدى تساهم تنمية الموارد البشرية في تحقيق رأس المال الفكري في الجزائر؟

تشهد التغيرات العالمية المبنية على المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، تطورا مهما لم تشهده العصور الماضية، وفي نفس الوقت تعتبر تحديا قويا أمام المؤسسات التي وجدت نفسها مجبرة على مواكبة ومسيرة تلك التطورات والتغيرات ومواجهة تحديات البيئة العالمية، ومن هنا أصبح لتنمية الموارد البشرية دور كبير في مواجهة المنافسة، كما قامت المنظمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين بها على المناهج و الجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال، وذلك عن طريق تدريب العاملين وتطويرهم وتحسين الاتصالات وزيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة.⁽⁶⁾

وعليه تعرف تنمية الموارد البشرية أنها العملية على زيادة معارف ومهارات وقدرات وكفاءات الموارد البشرية التي تتمتع بها المؤسسة وذلك عبر النشاطات التالية:⁽⁷⁾

- تقييم الأداء.
- التكوين المستمر.
- الترقية.
- الاتصال.
- العلاقات الإنسانية.

إن هذه النشاطات تسمح بتنمية قدرات ومهارات ومواهب الموارد البشرية التي تتمتع بها المؤسسة، وخلق لديها الحافز القوي على تحقيق أهدافها الشخصية إلى جانب أهداف المؤسسة. وهناك من يرى أن تنمية الموارد البشرية تركز على نشاط واحد ألا وهو التدريب، ويرى بأن التدريب أمر جوهري بسبب مقتضيات انتشار الآلية والأتمتة و بسبب الدعوة إلى ترشيد طرق وأساليب أداء الأعمال.

2 - خصائص تنمية الموارد البشرية في المؤسسة المعاصرة :

تتمتع تنمية الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة بمجموعة من الخصائص والمتمثلة في:⁽⁸⁾

- تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية: ينظر في الوقت الحاضر إلى تنمية الموارد البشرية على أنها عملية إستراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل ضمن نظام وإستراتيجية أكبر هي إستراتيجية المؤسسة، ضمن إطار ودور تسيير الموارد البشرية فيها. وتكون إستراتيجية تنمية الموارد البشرية من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، التي تهدف وتسعى إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، من أجل مساعدة الجميع على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، وفي الوقت نفسه تسعى هذه الإستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل، لرفع كفاءتها الإنتاجية وفعاليتها التنظيمية باستمرار، لتحقيق الرضا لدى زبائننا، الذي يتوقف وجودها على هذا الرضا، وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة، وينعكس أثرها على نشاط المؤسسة في المدى القصير والبعيد، حيث تحتاج هذه التغيرات إلى تعليم وإكساب مواردها البشرية المهارات الجديدة والمتنوعة لاحتوائها والتعايش معها، فهذه المهارات الجديدة التي تخلقها التنمية تساعد إلى حد كبير على تخفيف الضغوط التي تشكلها التغييرات على الموارد البشرية.

فلقد أنفقت المؤسسات الأمريكية التي يبلغ عدد العاملين فيها أكثر من مائة فرد سنة 1994، مبلغ 45 مليار دولار على برامج التدريب، حيث تنظر هذه المؤسسات إلى مسألة تنمية مواردها

أولا : تنمية الموارد البشرية، مفهومها وخصائصها: سنحاول فيما يلي تسليط الضوء على مفهوم تنمية الموارد البشرية وخصائصها.

1 - مفهوم تنمية الموارد البشرية: هناك عدة تعاريف لتنمية الموارد البشرية ولعل أهمها ما يلي:

فلقد عرف الدكتور أحمد منصور تنمية الموارد البشرية بأنها « تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل و صيانة و تنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات، أو مبادئ أو قيم أو فلسفات، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريبية تعطي الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية وهي آخر وسيلة سلوكية ، تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل و تصرفاته في الوظيفة، وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه⁽¹⁾، وتعرف تنمية الموارد البشرية كذلك بـ زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن.»⁽²⁾

كما يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة.⁽³⁾

كما عرفت تنمية الموارد البشرية على أنها « كل جهد علمي يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي منظم الارتقاء بالمستوى المهاري والمعرفي تمتلكها المنشأة، وبما يضمن المستهدف و للعنصر البشري من الوضع الحالي إلى الوضع بصورة مستمرة.»⁽⁴⁾

وهي نشاط مستمر، ومنظم ينطوي على أربعة أنشطة أساسية اختيار الأفراد الحاصلين على التأهيل متكاملة ومترابطة وهي: ، والإعداد العلمي الأساسي للذين تتوفر فيهم الصلاحيات والقدرات الشخصية والنفسية اللازمة للنجاح في العمل ، والتدريب العلمي لهؤلاء الأفراد والتثقيف المستمر المنظم.

وتهدف بتنمية الموارد البشرية الى مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضا معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء و الحفاظ على القدرة التنافسية⁽⁵⁾. وبالتالي زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في

البشرية على أنها مسألة إستراتيجية تخدم مصالحها البعيدة الأجل.

إن تنمية الموارد البشرية كإستراتيجية وعملية منتظمة تعتمد على التعلم، وتهدف إلى بناء معارف ومهارات واتجاهات وسلوكيات لدى الموارد البشرية، من أجل تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي، والتكيف مع تغيرات البيئة الدراماتيكية، وهي مساعي حثيثة وجادة لإحداث المطابقة والمواءمة بين خصائص الموارد البشرية من جهة، وخصائص أعمالها الحالية والمستقبلية من جهة ثانية، وجعل أدائها في حالة تحسن دائم ومستمر.

ثانياً: مفهوم اقتصاد المعرفة وخصائصه: سنحاول فيما يلي تسليط الضوء على مفهوم المعرفة واقتصاد المعرفة وأهم خصائصه.

مفهوم المعرفة: هناك عدة مفاهيم للمعرفة لعل أهمها ما يلي: يمكن تعريف المعرفة بأنها الاستخدام المثمر للمعلومات في الاقتصاد. وباتت المعرفة تشكل مصدراً لثروة يمكن أن تكون أثنى بكثير من الأشكال التقليدية للثروة (كالأرض والعمل ورأس المال).⁽⁹⁾ كما تعرف أيضاً بأنها تتضمن المعرفة الخبرة ويحتاج اكتسابها إلى وقت وهي تدوم زمناً أطول من المعلومات.⁽¹⁰⁾ إذن فالمعرفة هي حصيلته المزيح أو خليط من التجارب، القيم، المعلومات والخبرة والحكم البشرية.

وتصنف المعرفة إلى معرفة ضمنية وهي المعرفة التي تكون كامنة في عقول البشر ومن الصعب إخراجها أو المشاركة بها أو نشرها وحفظها بقواعد البيانات، و المعرفة الواضحة هي المعرفة الجليلة البينة التي يمكن التعبير عنها وتخزينها في قواعد البيانات والمشاركة بها ونقلها إلى الآخرين.⁽¹¹⁾

2 - مفهوم اقتصاد المعرفة: هو عبارة عن الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة، استخدامها، توظيفها، ابداعها وابتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بمجالاتها كافة، من أجل الاستفادة من التطبيقات التكنولوجية المتطورة واستخدام العقل البشري كراس مال معرّف لإحداث مجموعة من التغييرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي.⁽¹²⁾

يمثل الاقتصاد المعرفي التحليل الاقتصادي لكل العمليات الجارية في الاقتصاد التي تقود الى الاكتشاف والتطوير للمعارف والتكنولوجيا الجديدة.⁽¹³⁾

3 - خصائص اقتصاد المعرفة: ينفرد اقتصاد المعرفة بالخصائص التالية:⁽¹⁴⁾

- العامل الرئيس في الإنتاج هي المعرفة، والاهتمام باللاملموس كالأفكار والعلامات التجارية بدلاً من الأصول المادية.
- شبكي نظراً لتطور وسائل الاتصالات الحديثة؛
- رقمي مما يؤثر بشكل كبير على حجم وخزن ومعالجة المعلومات، وانه افتراضي فمع الرقمنة وشبكة الإنترنت بات العمل الافتراضي حقيقة واقعة؛
- انحسار قيود الزمان والمكان وانخفاض التكلفة في ظل

التطورات التكنولوجية الجديدة،

- وانتشار الأسواق الإلكترونية التي تتميز بسرعة تدفق المعلومات عن المنتجات وأسعارها، وتدعم الوعي بالقضايا الأخلاقية لدى الأفراد والمنظمات نتيجة للتدفق الحر للمعلومات عبر الشبكة الإلكترونية.

ثالثاً: مفهوم رأس المال الفكري في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

1- مفهوم رأس المال الفكري (المورد البشري): يعتبر رأس المال الفكري من وجهة نظر المنظمة هي مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المنظمات حيث تنقسم هذه الموارد إلى أربعة مجموعات هي:⁽¹⁵⁾

- الموارد الاحترافية.
- الموارد القيادية.
- الموارد الإشرافية.
- باقي الموارد المشاركة.

يرى « Ulrich » أن رأس المال الفكري هو مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا⁽¹⁶⁾، هذا ويؤكد المختصون في مجال الإدارة على مسألة هامة، وهي أن الإنفاق على النشاطات المتعلقة بالموارد البشرية لا ينظر إليه على انه تكلفة بدون عائد بل ينظر إليه على انه إنفاق استثماري له عائد طويل الأجل.⁽¹⁷⁾

كما عرفت بأنها إعداد العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه زيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده.⁽¹⁸⁾

وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الأمم المتحدة سنة 1990 أن التنمية البشرية تعنى بتوسيع نطاق الاختيار أمام الأفراد وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة.⁽¹⁹⁾

يرى Stayer أن رأس المال الفكري هو القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للشركات التي لم يبتاعها المحاسبون مثلما يبتاعون النقد والموجودات وغيرها.⁽²⁰⁾

وبالتالي يوجد تقاطع بين مفاهيم رأس المال الفكري و تنمية الموارد البشرية من ناحية ان هذه الأخيرة تمثل أحد المقومات الأساسية في تحريك وصقل وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية، في جوانبها العلمية و العملية و الفنية و السلوكية ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات، أو مبادئ أو قيم أو فلسفات، تزيد من طاقته على العمل والإنتاج، وهي أيضا وسيلة تدريجية معتمدة على الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة و المسالك المتباينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج وهي كذلك وسيلة فنية تمنح الإنسان خبرات إضافية ومهارات ذاتية تعيد

هذه التي سادت فيها تقنية المعلومات والاتصالات. ويعني هذا المفهوم الحقوق القانونية الناتجة عن نشاط فكري في مجالات الصناعة والعلوم والأدب والفنون، وتمنح قوانين حماية الملكية الفكرية الفرد الحق في أن يحمي اختراعه وتضمن له القوة في منع الآخرين من استخدام اختراعه بدون إذن منه.⁽²⁴⁾

وتعمل المنظمات الرائدة في مجال الصناعة على امتلاك المزيد من الملكية الفكرية، لتحقيق ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق. وتحاول المنظمات تنمية محفظة للملكيات الفكرية بها، وتسويق هذه الملكيات بناء على التخطيط المسبق لكيفية إدارتها واستغلالها.

4- الأصول الهيكلية: وهي تشمل الثقافة، و النماذج التنظيمية والعمليات، والإجراءات وقنوات التوزيع.

5- رأس مال العلاقات : وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها ومورديها ومنافسيها، أو أي طرف آخر يساعد في تطوير وتحويل الفكرة إلى منتج أو خدمة.

3- أهمية رأس المال الفكري في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال: تتمثل في:

1- رأس المال الفكري في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال: يعتبر رأس المال الفكري في العصر الحالي وهو عصر المعلومات، الثروة الحقيقية للأمم وأساس عملية التنافسية الاقتصادية باعتباره أساس الإبداع والابتكار، ومن بين أهم ما يميز رأس المال الفكري عن رأس المال المادي هو كون رأس المال الفكري غير قابل للتقليد، يتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن هي علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن.

و يمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية:

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف نتاجه.

- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.

- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية.

- يمكن المورد البشري من تنويع هيكل الاقتصاد الوطني لضمان عنصر الاستدامة في التنافسية الاقتصادية.

- يمكن المورد البشري خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتباره مصدرا غير متجدد وقابل للنفاد. ويساهم أيضا المورد البشري في التنافسية من خلال⁽²⁵⁾:

- المشاركة في تحديد احتياجات المجتمع المختلفة وإعداد الخطط اللازمة تبعاً لقدراته.

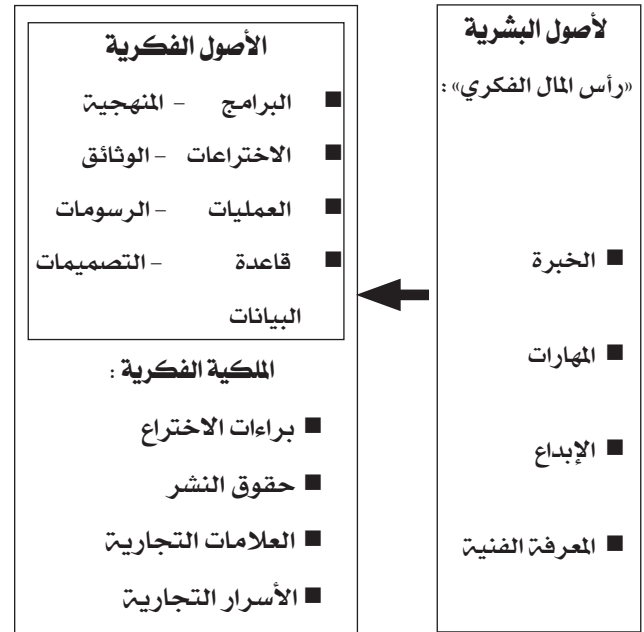
- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال المؤسسات المختلفة.

- إسهامه في الخدمات الاجتماعية والتطوعية.

صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية و هي آخر وسيلة سلوكية، تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، و تمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة، وعلاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه⁽²¹⁾، حيث تشكل قوة ومهارة الموارد البشرية وفعالية أدائها قوة للمنظمة وأداة لتحقيق الكفاءة المطلوبة، وبلوغ الأهداف المرسومة والتي يأتي في مقدمتها رضا العملاء المستهدفين⁽²²⁾.

2- مكونات رأس المال الفكري : يتكون رأس المال الفكري من العناصر التالية الموضحة في الشكل التالي:⁽²³⁾

الشكل (01) مكونات رأس المال الفكري



المصدر: رواية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2005، ص 367

وفيما يلي سنحاول تقديم كل عنصر على حدة :

1- الأصول البشرية: وهي المعرفة، والمهارات، والإبداع، والخبرة. فيتكون رأس المال البشري من مزيج من المهارات والقدرات و المعرفة، بالإضافة إلى الخبرة السابقة، أو المكتسبة من خلال العمل.

2- الأصول الفكرية : وهي المعلومات، والمذكرات المكتوبة، والإرشادات والمنشورات. وتتكون الأصول الفكرية بمجرد انتقال المعلومات و المعرفة والأفكار والبيانات من الأصول البشرية، لتسجل كتابية، وتصبح محددة ومعروفة بوضوح، وعندئذ تتعامل المنظمة مع هذه الأصول الفكرية، بدلا من التعامل مع الأفراد. ومن أمثلة الأصول الفكرية: الخطط، والتصميمات الهندسية، وبرامج الحاسب الآلي.

3- الملكية الفكرية : هي نتاج صناعة الطباعة والنشر في العصر الصناعي، إلا أن عبور المجتمعات إلى عصر ما بعد الصناعة (أو ما يعبر عنه بعصر المعلومات)، يجعل أهداف نظام الملكية الفكرية ومكوناته بحاجة إلى دراسة وتقويم في أيامنا

السنوات	1990	1995	2000	2005	2010	2012
مؤشر التنمية البشرية في الجزائر	0.573	0.564	0.602	0.651	0.677	0.713

المصدر: بالاعتماد على: نصيرة قريش، التنمية البشرية في الجزائر وأفاقها في ظل برامج التنمية 2010 - 2014، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 6، جامعة الشلف، 2011، ص 37 وتقرير التنمية البشرية، منظمة الأمم المتحدة، 2012.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مؤشرات دليل التنمية البشرية لسنة 2010 في تقدم مقارنة بالسنوات السابقة خاصة المتعلقة بالتعليم والصحة والمستوى المعيشي. حيث سجل برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية أنه اعتمادا على الوتيرة التي تم على أساسها تسجيل هذه التنمية ما بين 1990 و 2010 فإن الجزائر توجد ضمن البلدان العشرة الأولى الأسرع في مجال التنمية، أما بالنسبة لسنة 2012 فإن مؤشر التنمية البشرية استقر في 0.713.

2- واقع التعليم العالي بالجزائر: تعرف منظمة اليونسكو التعليم العالي بأنه « كل أنواع الدراسات والتكوين أو التكوين الموجه للبحث، التي تتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة»⁽²⁶⁾. كما يعد التعليم العالي من الأدوات التي تسهم في تكوين الفرد والمجتمع وبلورة ملامحه في الحاضر والمستقبل معا وضمان طرق التطور السليم للأمة في مسيرتها نحو أهدافها في التقدم والرقي وفي مختلف ميادين الحياة.⁽²⁷⁾

إن ضعف أداء الجامعات الجزائرية راجع إلى عدة عوامل أهمها حسب اغلب الباحثين، غياب الاهتمام الكلي من طرف الحكومات، والدعم المادي والمعنوي اللازم للنهوض بالبحث العلمي مع النقص الكبير في المخصصات المالية، وهذا ما يفسر عدم حصول أية جامعة جزائرية على مرتبة ضمن تصنيف أفضل 500 جامعة على المستوى العالمي خلال سنة 2004، أما في تصنيف جوييلية 2011 احتلت الجامعة الجزائرية المراتب 20 أفريقيًا و23 عربيًا و2142 عالميًا.

3- واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالجزائر في ظل اقتصاد المعرفة : تسهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الموارد البشرية وتحقيق رأس المال الفكري في كل دولة، لكن في الواقع تواجه الجزائر تحديا كبيرا في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، لعل أبرز ملامحه ما يلي:⁽²⁸⁾

- أصبحت إمكانات الوصول إلى تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في الجزائر تتطابق مع ذات العوامل التي ترتبط بالفجوة الاجتماعية، أي الثروة والتعليم والسّن ونوع الجنس والتحضر .

- لا تزال الجزائر على غرار غالبية الدول العربية تسجل المؤشرات الأدنى على الصعيد العالمي في مجال تكنولوجيات المعلومات والاتصال بالرغم من الجهود الحثيثة التي بذلتها

- المشاركة في البرامج التعليمية و التربوية مثل محو الأمية، ودورات التثقيف والتوعية ...

- الإسهام في ترسيخ الحضارة والتراث الشعبي والوطني.
- توصيل ونقل خبرات وعلوم ومعارف وثقافات الشعوب الأخرى وانتقاء الأفضل والصالح لخدمة المجتمع.

2- أثر التكنولوجيا الحديثة على رأس المال الفكري

إن النظرة إلى الموارد البشرية وإمكانية إدارتها وتفعيلها وتأهيلها وتطويرها، تختلف اليوم عن ما كانت عليه قبل عقد أو عقدين من الزمن وستكون أشد اختلافا في المستقبل، والسبب في ذلك:

- الانتشار السريع لتقنية المعلومات.

- العولمة واتفاقيات التجارة العالمية.

ولقد انعكس هذا الانتشار السريع لتقنية المعلومات (عصر المعلومات) على الموارد البشرية كميا ونوعيا كما يلي :

- الأثر الكمي لتقنية المعلومات على الموارد البشرية

إن التطور السريع في الأتمتة الصناعية والإدارية والخدمية وانخفاض عمر المنتج عدة سنوات إلى عدة شهور بسبب دخول المعلوماتية في عملية الأتمتة، والتوسع الكبير في اعتماد اتفاقيات التجارة العالمية ، أدى إلى خفض الطلب على اليد العاملة، وأصبحت الصناعات الحديثة المؤتمتة تحتاج إلى أعداد صغيرة جدا من العاملين.

- الأثر النوعي لتقنية المعلومات على نوعية الموارد البشرية : إن انتشار الأتمتة الصناعية وتوسعها، أدى إلى رفع الحد الأدنى من مستوى العامل الذي يقف خلف الآلة، أو يراقب عددا من الآلات المبرمجة حيث يتطلب منه الإلمام ب:

- لغة برمجة أو أكثر.

- طرق تشغيل الحاسبات.

- التحليل العددي والإحصائي.

- التنظيم الصناعي.

- لغة أجنبية أو أكثر.

- التخصص في مجال محدد من الصناعة وقادر على التحول بسرعة إلى مجال آخر.

- قادر على التفاعل مع المصمم على شبكة حاسوبية.

إذ أدى انتشار المعلوماتية إلى زيادة الطلب على الموارد البشرية المؤهلة علميا، وتقليل الطلب على اليد العاملة حسب الخبرة العملية والمهارات اليدوية.

رابعا : واقع تنمية الموارد البشرية ورأس المال الفكري بالجزائر في ظل اقتصاد المعرفة

سنحاول فيما يلي تسليط الضوء على واقع تنمية الموارد البشرية في الجزائر في ظل اقتصاد المعرفة

1 - تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر:

والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول (1): تطور مؤشر التنمية البشرية في الجزائر

ربط 1541 بلدية بالانترنت بفضل شبكة الانترنت ذو التدفق السريع وهذا ما سمح بوصول المنازل والشركات ومقاهي الانترنت بهذه الخدمة حيث ارتفعت نسبة توفر الانترنت ذو التدفق السريع في المنازل من 1% في 2005 إلى 20% في 2013.

عرف النطاق الترددي الدولي الذي كان محدودا برابطين من 34 Mbps تطورا تدريجيا منذ 2004 ليصل بعدها إلى 5 Gbps في 2005 ثم 10.8 Gbps في 2007 ثم 48 Gbps في 2010 ليصل اليوم إلى 131 Gbps وهذا بتنوع على مستوى الرابط الدولي ALPAL2، SMW4، مزودين دوليين للانترنت (France Telecom و Telecom Italie وغيرها).

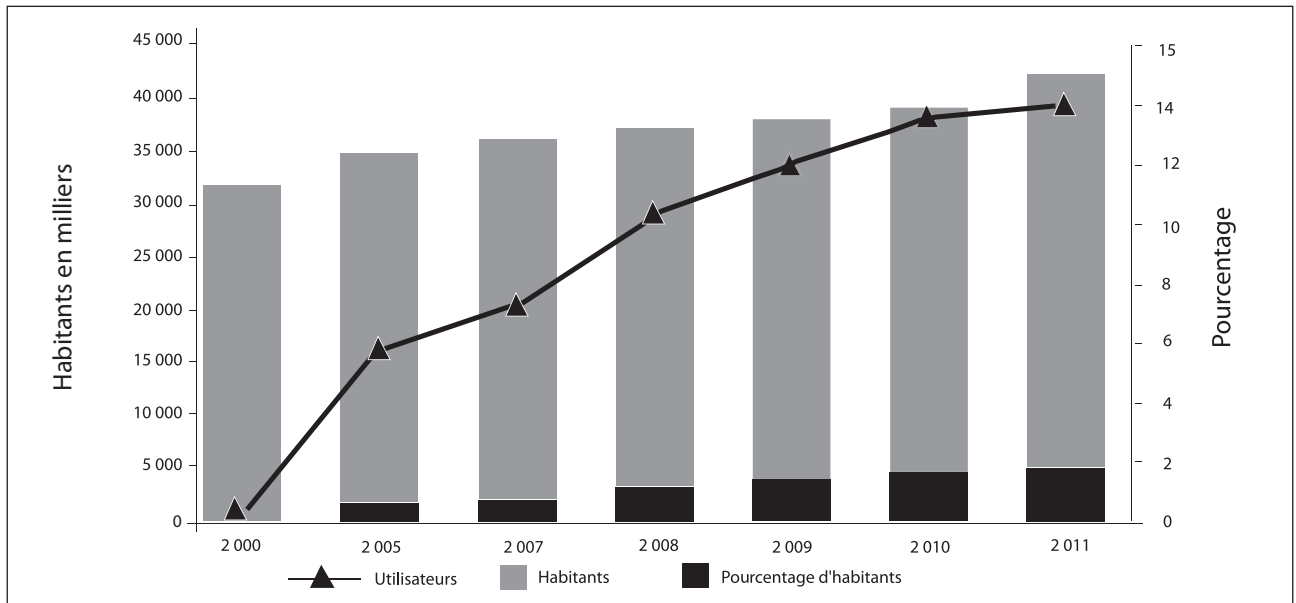
فيما يتعلق بعدد أجهزة الانترنت ذو التدفق السريع فلقد انتقلت من 56.000 في 2005 إلى 1.309.454 في نهاية شهر مارس 2013 إضافة أنه مع انتشار شبكة الجيل الجديد من نوع MSAN، تم تشغيل 682540 خط، من بينها 50% تخص الانترنت ذو التدفق السريع+ADSL2.

فيما يتعلق بعدد زبائن الانترنت ذو التدفق السريع فلقد انتقل من 178.707 زبون في نهاية 2007 إلى 1.188.201 في مارس 2013 حيث 60% منهم يستفيد من خدمة الانترنت ذو التدفق السريع مع مودم WiFi.

لقد زاد الطلب على خدمة الانترنت خاصة في سنة 2008 عندما أجريت تخفيضات قدرها 50% على مجموعة عروض اتصالات الجزائر الخاصة بالانترنت ذو التدفق السريع⁽²⁹⁾. في سنة 2003، كان أقصى تدفق الاتصالات على الشبكة الهاتفية هو 64 Kbps. أما اليوم فيمكن أن يصل إلى 20 Mbps مع تكنولوجيا+ADSL2.

بينت الدراسات أن عدد الجزائريين المستخدمين للانترنت قليل مقارنة بالمستخدمين في الدول العربية الأخرى والدول الأجنبية والشكل التالي يوضح تطور عدد مستخدمي الانترنت في الجزائر حتى سنة 2012.

الشكل رقم(03): تطور مستخدمي الانترنت بالجزائر



Source : 2^e édition ICT Management, Alger 2013. Sofitel Alger ; 26 mars 2013, p2

- إنشاء الهياكل القاعدية و تجهيزها بما يتلاءم مع الحاجيات التعليمية الجديدة.
- تكوين الأساتذة والمؤطرين.
- الاستعانة بالخبرات الأجنبية.

- إصلاح التعليم العالي بانتهاج نظام LMD.*

- 3 - إقامة وتدعيم اقتصاد قائم على المعرفة : من خلال أعمال ملموسة تركز على تعميم استعمالات تكنولوجيايات الإعلام والاتصال وجعلها في قلب عمليات عصرنة الإدارة وجزءا لا يتجزأ من برامج التنمية الشاملة والمستدامة بما فيها تنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى العمل على إقامة مجتمع المعرفة في، والتي تعتمد على:⁽³³⁾
- إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم، وضمانها بالحكم الصالح.

- النشر الكامل لتعليم راقي النوعية، مع إعطاء عناية خاصة لطرف المتصل التعليمي وللتعلم المستمر مدى الحياة.
- توطين العلم وبناء قدرة ذاتية في البحث والتطوير التقني في جميع النشاطات المجتمعية.
- التحول نحو نمط إنتاج المعرفة في البنية الاجتماعية والاقتصادية.

وفي إطار برنامج الجزائر الالكترونية 2013، عازمت الجزائر على:⁽³⁴⁾

- وضع مجلس وطني لمجتمع المعرفة يزود بلجان قطاعية مختصة.

- إنشاء وكالة وطنية لتطوير الإدارة الالكترونية.
- إنشاء مرصد وطني للإعلام في المعلوماتية وظيفته إعداد تقارير دورية حول الاقتصاد الرقمي.

4 - تنمية الموارد البشرية ورأس المال الفكري في الجزائر وفق المخطط الخماسي 2010-2014

- ويركز البرنامج الخماسي الثالث الذي بادر به السيد رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة على الجانب الاجتماعي، ويتعلق الأمر بتحسين ظروف المعيشة اليومية للمواطن والقضاء على الفوارق الجهوية في مجال التنمية الاجتماعية مع تدعيم القاعدة الاقتصادية الوطنية بمشاريع مولدة لمتاح الشغل وقيم مضافة بالنسبة للمؤسسات.

ويخصص البرنامج 40 بالمائة من ميزانيته لتحسين التنمية البشرية بحيث يرتقب انجاز 5000 مؤسسة خاصة بالتربية الوطنية و 600 ألف مقعد بيداغوجي جامعي و 400 ألف مكان إيواء للطلبة و 300 مؤسسة للتكوين والتعليم المهنيين.⁽³⁵⁾

- كما أكد السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تخصيص أكثر من 40 بالمائة من ميزانية البرنامج الخماسي الممتد إلى غاية 2014 لترقية الموارد البشرية. كما أعلن عن التحضير لمشروع يخص إنشاء مركز بحث للبطاقة الالكترونية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، موضحا أن مصالحه شرعت في التفكير في هذا المشروع الذي ستم من

نلاحظ من خلال الشكل اعلاه ان عدد مستخدمي الانترنت في تزايد مستمر حيث قفز عددهم الى 5.23 مليون مشترك نهائية جوان 2012، هذا ويتوقع ارتفاع العدد خاصة بعد ادخال تقنية 3G نهائية 2013 وبداية 2014.

- التكوين والتدريب في الجزائر : إن التكوين والتدريب أساسي وضروري حيث يؤدي إلى زيادة القدرات والمهارات والمعارف، كما يؤدي إلى تنفيذ العمل المطلوب في الوقت المحدد بالموصفات المطلوبة وبدون أخطاء، إلا أنه يعاني مشاكل كثيرة في الجزائر وأغلبها تتمثل فيما يلي:⁽³⁰⁾

- سوء تقدير الاحتياجات التدريبية التي تتماشى مع المتطلبات الفعلية للعمل.
- ضعف الروابط والصلات بين الدول العربية والأجنبية فيما يتعلق بتداول الخبرات في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية.

- عدم وجود ميزانيات وإدارات خاصة بالتدريب على مستوى المؤسسات الجزائرية.

- غياب المتابعة والتقييم لنتائج التدريب.
- عدم مشاركة القطاع الخاص في أنشطة التدريب واقتصار عمليات التمويل والإشراف على الجهات الحكومية.
- عدم فعالية التشريعات في تنظيم التدريب المهني وإلزام المؤسسات الاقتصادية بالقيام به ووضع سياسات ومتابعة تنفيذها.

خامسا - الجهود الجزائرية المبذولة لتحقيق تنمية موارد بشرية ورأس المال الفكري :

في سبيل تحقيق تنمية لمرادها البشرية ومحاولة منها من خلق رأس مال فكري بذلت الجزائر ولا زالت تبذل مجهودات كبيرة وتمثلت فيما يلي:

- 1- استحداث نسق مؤسسي لتعليم الكبار مستمر مدى الحياة: إن بناء رأس مال بشري راقي النوعية في الجزائر رهين من ناحية بقيام نسق مؤسسي كفاء لتعليم الكبار من أجل مكافحة فعالة لكافة أنواع الأمية في الجزائر، وبالعامل بمبدأ التعلم المستمر مدى الحياة، حتى لخريجي النظام التعليمي، من ناحية أخرى . وإذ تؤكد في هذا الصدد على أن تولى أولوية مطلقة للنساء في برامج تعليم الكبار كتعويض ولورمزي عن إرث الأمية الذي أثقل كاهلهم، فكيف يستقيم الحديث عن إقامة مجتمع المعرفة في الجزائر ولا يزال أكثر من 20 % من الجزائريين و 40 % من الجزائريات يعانون من الأمية حسب تقرير الأمم المتحدة حول وضعيت السكان في العالم في سنة 2006.⁽³¹⁾
- 2 - أما بالنسبة للمجهودات المبذولة في سبيل تطوير التعليم العالي: نتيجة للتحديات سالفة الذكر تسعى الجزائر لتجاوزها من خلال مجموعة من الإجراءات تتمثل في :

- زيادة الإنفاق على التعليم أي أن التعليم مشروع مكلف ماديا يتطلب الاستمرار في توفير مصادر التمويل وذلك نتيجة لتزايد الطلب على التعليم كحق من حقوق الأفراد في المجتمعات الحديثة.⁽³²⁾

وفي منظمات الأعمال الجزائرية بصفة خاصة ارتأينا تقديم جملة من التوصيات لكل من الدارس والممارس وهي كالآتي:

- لا بد أن يؤخذ بالاعتبار مدى ملائمة الأسلوب التدريبي للمادة التدريبية ولأفراد المتدربين.

- الأخذ بعين الاعتبار طبيعة المتدربين واتجاهاتهم ومستوياتهم العلمية والتنظيمية.

- لا بد من توافر التسهيلات المادية للتدريب، مثل القاعات والأجهزة والمعدات اللازمة لإنجاز العملية التدريبية.

- يجب أن تتلاءم نضقات استخدام كل وسيلة تدريبية مع ميزانية التدريب.

- يجب أن يتلاءم الوقت والمكان المتاح لكل وسيلة تدريبية.

- درجة إلمام المدرب نفسه بالأسلوب التدريبي.

- الاهتمام بإصلاح المنظومة التربوية والتعليمية بمختلف مراحلها وتطوير البحث العلمي والتطوير من أجل تحقيق الإبداع والابتكار من خلال خطط وطنية مدعومة باتفاقيات إقليمية ودولية.

- يجب أن يكون تصميم البرنامج التدريبي على درجة عالية من الدقة والفعالية.

- يجب دراسة احتياجات التدريب كعملية منظمة على أن تخصص ميزانية محددة للتدريب بالمنظمة وفقا للخطة والبرامج المسطرة.

- ضرورة إعداد وحدة متخصصة للتدريب والتنمية.

- على الجزائر العمل على مسايرة التطورات التكنولوجية لاستيعاب التطورات الحاصلة خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- يجب دراسة وتحديد عدد الأفراد المراد تدريبهم، فكلما كان عدد الأفراد قليلاً كلما أمكن استخدام الأساليب القائمة على المناقشة.

- تضييق الفجوة الرقمية من خلال العمل على انتشار استعمال الانترنت خاصة في مجال التعليم والأعمال.

- الاهتمام المستمرين بالباحثين والطلبة المتفوقين في كل التخصصات، وتمكينهم على من الاستفادة من تربية وبرامج تدريبية بالخارج لزيادة معارفهم.

الهوامش

(1) أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت 1975 ص 195

(2) المنتدى العربي لتنمية الموارد البشرية، www.hrm-group.com

(3) بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، التدريب كأحد مقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005، ورقلة-الجزائر-

(4) عبد الرحمان توفيق، التدريب الأصول والمبادئ العلمية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارية، 1994، ص 133

(5) عبد الرحمان توفيق، إستراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسات

خلاله الاستعانة بالكفاءات الجزائرية المقيمة بالخارج قصد الاستفادة من خبرتها الميدانية.

وأوضح السيد لوح أن الدولة وإدراكا منها بأهمية تنمية الاقتصاد المبني على المعرفة تولي أهمية كبيرة لترقية الموارد البشرية عن طريق التكوين، لذا سطرت برنامجا ثريا في إطار المخطط الخماسي (2010- 2014) وذلك بإنشاء ما يقارب 5000 منشأة للتربية الوطنية، 600 ألف مكان بيداغوجي جامعي وأكثر من 300 مؤسسة للتكوين والتعليم المهنيين.⁽³⁶⁾

وأكد الوزير في كلمة ألقاها في افتتاح المنتدى الدولي الثالث للموارد البشرية بالجزائر أنه ينبغي مد الجسور بين نظام التكوين ومجال التشغيل لإعطاء دفع قوي للعلاقة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، مما يتطلب البحث عن أطر عمل مشتركة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والسعي لتجسيدها. مضيفا أن احتدام المنافسة والبحث لتحسين إنتاجية العمل جعل المؤسسات العمومية والخاصة تشعر بضرورة الارتباط بكفاءات مهنية تمكنها من الاستثمار في مجالات الإبداع وتعزيز قدراتها الإنتاجية والتنافسية وتوسيع تواجدها في الأسواق الخارجية.

وفي هذا السياق؛ دعا الوزير إلى إشراك الكفاءات الجزائرية المقيمة بالخارج في مسعى لتطوير وترقية الموارد البشرية، كونها تمثل ورقة رابحة ووسيلة للإسراع في انتقال الجزائر إلى مصاف الدول ذات الاقتصاد المبني على المعرفة.

بالرغم من ما بذلته الجزائر في سبيل تنمية مواردها البشرية وعملها على تحقيق رأسمال فكري في ظل اقتصاد المعرفة، إلا أن الباحثين والدارسين يرون أن ذلك لا يزال غير كافي، فعلى سبيل المثال قال خبير البنك الدولي المشارك في ورشة العمل حول الاقتصاد القائم على المعرفة، إن الإستراتيجية الجزائرية للاقتصاد القائم على المعرفة يجب أن توجه بشكل أساسي نحو تطوير فروع النشاط خارج المحروقات، وتشجيع البحث ورفع ميزانية تسجيل براءات الاختراع، مضيفا أن تسجيل براءة اختراع دولية يقدر بـ 150 ألف أورو.

وأكد خبراء البنك الدولي، أن عدد الباحثين في الجزائر قليل جدا بالمقارنة مع ما هو موجود في العالم، كما أن ميزانية البحث لا تساوي شيئا بالمقارنة مع ما هو معمول به على الصعيد الدولي، وأشار هؤلاء أن الاقتصاد القائم على المعرفة لا يمكن بناءه بهذه الأرقام الشاحبة جدا، لأن اقتصاد المعرفة يقوم حسب هؤلاء على وجود مراكز بحث كثيرة وعدد أكبر من الباحثين مع التكوين المستمر لبناء الكفاءات في الميادين المختلفة، وتشجيع الكفاءات على البقاء في الوطن، والتركيز على المؤسسات والشركات الناجحة والتي تمكنت من تحقيق قفزات في الميدان وفي مقدمتها مجمع صيدال الذي يتوفر على مركز بحث يستحق الدعم القوي.

سادسا - التوصيات :

في ظل اقتصاد المعرفة ومن أجل أن تساهم تنمية الموارد البشرية في تحقيق رأس المال الفكري في منظمات الأعمال بصفة عامة

- العربية، القاهرة، بميك مركز الخبرات المهنية للإدارة، 1996، ص 40
- 6) ابن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، التدريب كأحد مقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ورقلة-الجزائر-2005
- 7) نوري منير، محاضرات في تسيير الموارد البشرية، جامعة الشلف، 2001، ص 57
- 8) يرقى حسين، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية- حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص 96-97
- 9) الاقتصاد المبني على المعرفة وفجوة التعليم، www.amanjordan.org/arabic_news/wmview.php?ArtID=14447
- 10) توماس أستيوارت، ثروة المعرفة (رأس المال الفكري)، (الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، القاهرة، دط، 2004، ص 23.
- 11) مطيران عبدالله المطيران، إدارة نظم المعرفة (الرأس المال الفكري)، موسوعة الاقتصاد والتمويل الاسلامي، <http://iefpedia.com/arab/?p=5275>
- 12) هاشم الشمري، ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص 14.
- 13) ربحي مصطفى عليان، إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص 377
- 14) إنعام محسن حسن زويلف، أثر اقتصاد المعرفة في نظام الإبلاغ المالي- دراسة تطبيقية في عينة من البنوك الأردنية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا والعملة، العدد 05، جامعة الشلف، 2009، ص 228
- 15) حسن إبراهيم بلوط، «إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي» دار النهضة العربية 2002 ص 17
- 16) Ulrich, a new manages for human resources, Harvard business review, January-february, 1998
- 17) عمر وصفي عقيلي «! دارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي» دار وائل الأردن 2005 ص 13
- 18) موسى اللوزي، التنمية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص 87.
- 19) لعلى بوكميش، ماهية تنمية الموارد البشرية والواقع في العالم العربي والنامي، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005، ورقلة-الجزائر-
- 20) عادل حرحوش المبرجي، أحمد علي صالح، الإنفاق على رأس المال الفكري وأثره في نجاح الشركات الصناعية - دراسة استطلاعية لأراء عينة من قادة الشركات الصناعية العراقية
- 21) أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت 1975 ص 195
- 22) Pierre Louart « gestion des ressources humaines » édition Eyrolly 1994, p7
- 23) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط و تنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، ص ص 367-370
- 24) محمد ابو القاسم الرتيمي، الملكية الفكرية و برمجيات الحاسوب، www.artemi.info/site/publication/intellectual%2520property%2520and%2520software.doc
- 25) عدلي علي أبو طاحون «إدارة وتنمية الموارد البشرية والطبيعة» المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، مصر، 2000، ص 26
- UNESCO. Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur. Declaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le 21^e siècle : vision et action. Paris.1998. p. 2.
- 27) شبل بدران و كمال نجيب، التعليم الجامعي وتحديات المستقبل، ط2، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2006، ص 5
- 28) طيبة عبد العزيز، مرايمي محمد، إدارة الجودة الشاملة كمدخل إستراتيجي لاكتساب المعرفة، وتطبيقاتها في المنظومة التربوية الجزائرية، ورقة مقدمة ضمن الملتقى العلمي الدولي حول: المعرفة في ضل الاقتصاد الرقمي و مساهمتها، في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، أيام 27-28 نوفمبر 2007، ص 17
- 29) http://www.algeriatelecom.dz/AR/?p=at_histoire_realisations
- 30) بركات غنية وآخرون، الاقتصاد المعرفي-وضعية الجزائر، كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير، مدرسة الدكتوراه، جامعة الحاج لخضر - باتنة-
- 31) Rapport de l'ONU sur l'état de la population 2006, Le Fond des Nations Unies pour la population. U.N.F.P.A, septembre 2006.
- 32) يوسف المسيلم، اقتصاديات التعليم واستثمار العنصر البشري، بدون دار نشر، ط 1، الكويت، 2002، ص 81.
- 33) بتصرف - علي زيد الزعبي، مجتمع المعلومات والمعرفة في العالم العربي، الملتقى الدولي حول الاستثمار في بنية المعلومات والمعرفة، القاهرة، 2006، ص 28.
- 34) صبرينة مقناني، مشروع الحكومة الإلكترونية بالجزائر: خطوة نحو إرساء مجتمع المعرفة، ورقة مقدمة للمؤتمر 23 للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم)، الحكومة والمجتمع والتكامل في بناء المجتمعات المعرفية العربية الدوحة (قطر) 18-20 نوفمبر 2012
- 35) البرنامج الخماسي 2010-2014: تحسين المستوى المعيشي للجزائريين الهدف الرئيسي، جريدة المجاهد، يومية جزائرية إخبارية، <http://www.elmoudjahid.com/ar/actualites/942>
- 36) جريدة المساء، يومية وطنية إخبارية / <http://www.el-massa.com/ar/content/view/34017/41>
- 37) سلطة الضبط للمواصلات السلكية و اللاسلكية
- 38) نصيرة قريش، التنمية البشرية في الجزائر وأفاقها في ظل برامج التنمية 2010-2014، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 06، جامعة الشلف، 2011، ص 37
- 39) تقرير التنمية البشرية، منظمة الامم المتحدة، 2012
- * مشروع (ل، م، د- DML) تكمن في أنه أصبح الخيار الذي لا غنى عنه لإخراج الجامعة الجزائرية من الأزمة التي تمر بها، وكسب رهان التحدي الملقى على عاتقها، والمتمثل في ضمان التكوين النوعي لحوالي مليون طالب، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، إلحاق الجامعة الجزائرية بمصاف الجامعات في الدول المتقدمة، و تكيفها مع التطورات والمستجدات العالمية. (للمزيد من المعلومات انظر: إبراهيم سميت، إصلاح التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، مشروع (ل.م.د) قراءة تحليلية نقدية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2006.)