

دور الموارد البشرية في إقامة مجتمع المعرفة (تجربة ماليزية أنموذجا)

د. عبيدة صبطي، د. سامية بن عمر
جامعة بسكرة - الجزائر

الملخص :

أصبحت المعرفة في القرن الحادي والعشرين هي الأساس في التنمية الإنسانية بما تخلقه من توسيع لخيارات الناس وتنمية لقدراتهم وتمكينهم من بناء حياة أفضل ومكافحة الفقر والحرمان. وهو ما أخذت تعززه تقارير التنمية البشرية الدولية منذ مطلع التسعينات وتبنته الدول العربية في تقرير التنمية الإنسانية لعامي 2002 و 2003 . لذلك جاءت هذه الورقة البحثية، لتبين أهمية العنصر البشري داخل العملية الإنتاجية، الذي أضى يستحوذ على أهمية بالغة داخل أدبيات واستراتيجيات النمو والتنمية، فكان من ثمرة ذلك تبلور دور الموارد البشرية في إقامة مجتمع المعرفة وصناعة الحضارة، والبحث عن الوسائل والأساليب الناجحة لتحقيق إنسانيته عبر الإبداع والإنتاج والاحترام المتبادل بينه وبين باقي الشعوب وضمان حقوقه الإنسانية الأساسية.

summary

Knowledge has become in the atheist 21st century is the foundation of human development, including those created by expanding options for people and developing their abilities and allowing them to build a better life and fight poverty And privations. That has been strengthened by the International Human Development Reports since the early nineties and has been adopted by the Arab countries in the Human Development Report for 2002 and 2003.

Therefore, this document, to show the importance of the human element in the production process, which has become obsessed is of critical importance in the literature and strategies for growth and development, was the Fruit of this crystallized the role of human resources in a society of knowledge and industry, civilization, and the search for ways and means of successfully achieving humanity through the creation and production and respect Mutual benefit between him and the rest of the peoples and to guarantee fundamental human rights.

مقدمة

إن المجتمعات والاقتصاديات الحديثة هي اليوم مبنية على المعرفة، وقد أصبحت القيمة المضافة لكل منتج أو نشاط هي العامل الأهم للفوز سواء على مستوى السوق أو على مستوى التحدي الحضاري، كما بات نظام الابتكار العلمي والتكنولوجي والتجديد العلمي والتكنولوجي في كل مجتمع هو الركيزة الأساسية لبناء المستقبل والشرط الأساسي لصناعة الحضارة.

فمنذ تسعينات القرن الماضي يشهد العالم مناقشات خصبة وجادة حول الطريقة الأمثل للتعامل مع ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، خاصة وأنّ التطورات الجارية تبشّر بمستقبل جديد على مستوى الإنجاز المادي والتقدم التكنولوجي، ومراكز البث الإلكتروني، وبرامج التنفيذ في مجالات الإدارة والعمل الوظيفي. وكان من نتيجة تلك التطورات أن انتشرت مصطلحات جديدة: " هي " مجتمع المعلومات " و مجتمع المعرفة " و مجتمع " ما بعد الحداثة " و مجتمع " ما بعد المجتمع الصناعي " .

إنّ ثورة المعلومات، التي أصبحت هي الميزة الرئيسية للقرن الحادي والعشرين، تأثرت أو تداخلت مع ثورة أخرى وهي ثورة وسائل الاتصال الحديثة، وكل هذا أدى إلى انفجار معلوماتي كبير جدا بحيث أصبح من العسير على الإنسان استيعاب كل المعلومات المتوفرة ودراستها واستغلالها كما ينبغي. وهذه الصعوبة تحتم على الأفراد والمجتمعات تطوير تقنيات وأساليب تجميع وتخزين ومعالجة المعلومات بطريقة رشيدة وذكية وعقلانية .

وفي العالم العربي نشر الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (U N D P) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 " نحو إقامة مجتمع المعرفة " الذي يتركز حول سبل تجاوز المعوق الرئيسي الثالث الذي يعترض طريق التنمية الإنسانية العربية وهو نقص المعرفة. ولأنّ مجتمع المعرفة مرتبط أشد الارتباط بـ " اقتصاديات المعرفة " كمصدر هام لثروات الأمم اليوم، فإنّ تنمية الرأسمال البشري يعتبر مطمح الأمم الحية .

لذلك تعد رعاية الإبداع وترقيته من بين المتطلبات الحالية للمجتمعات المتطورة، نظرا لما لهذا الأمر من أثر إيجابي على المستويين الاقتصادي - الاجتماعي والثقافي - الحضاري .

فالتنمية البديلة تتمحور حول الناس، وحول مشاركتهم في التنمية واستفادتهم منها، لتحسين نوعية حياتهم. وقد ركز هذا التغيير على مفهوم التنمية وأهدافها، ضمن تاريخ التنمية الحديث، على إعطاء اهتمام أكبر للإنسان الفاعل الذي يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرهما لصالحه، والارتفاع بمستوى معيشته. فالتخلف من وجهة نظر هذا المنهج لا يعتبر افتقاراً للدخل ولكنه افتقاراً للقدرات البشرية.

وهذا ما أبرزته نظريات التنمية بأن الاستثمار في مجال التعليم والتدريب والتحفيز والبرمجة اللغوية العصبية والصحة يؤدي إلى زيادة القدرات البشرية وارتفاع مستويات الإنتاجية وزيادة الحياة الإنتاجية للأفراد مما يؤدي إلى تحقيق النمو من خلال زيادة متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي .

وبهذا نجد أن هناك ارتباط وثيق بين أساليب تنمية الموارد أو الطاقة البشرية (التنمية البشرية) وأساليب التنمية الاقتصادية أي أن الاستثمار لتنمية العقول ركيزة أساسية من ركائز التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

فمسألة التنمية اجتماعيا واقتصاديا لا ترجع إلى الموارد الطبيعية والمادية فحسب بقدر ما تقاس إلى قدرة العقل المتعلم والنير و المبدع والمخطط واليد العاملة الخلاقة.

كما أنّ " التقرير العربي الأول للتنمية الثقافية " الذي أعدته " مؤسسة الفكر العربي " في أواخر سنة (2008) لا يختلف، في نتائجه، كثيرا عن التقرير السابق الذكر، إذ تناول قضية نقص المعرفة في المنطقة العربية، وعالج مواضيع تراوحت بين نوعية التعليم وحرية الرأي والتعبير، وخلص إلى أنه لا يمكن للدول العربية أن تزدهر وتحقق تنمية إنسانية فعلية إلا من خلال الاهتمام بتأسيس مجتمعات المعرفة. وانطلاقا من هذا الطرح تسعى هذه الدراسة لمعرفة دور الموارد البشرية في المجتمعات العربية و الإسلامية من أجل إقامة مجتمع المعرفة وذلك من خلال تجربة ماليزية كأنموذج.

1. تحديد المفاهيم

لقد اهتمت نظريات النمو الجديدة بالإنسان باعتباره القوة المحركة للتقدم وإقامة مجتمع المعرفة، وقدمت تصورات ومفاهيم عديدة في هذا الاتجاه، ومن أهمها رأس المال البشري، و تنمية الموارد البشرية فهل يا ترى ما هو مفهوم كلا المصطلحين.

1.1 مفهوم الرأس المال البشري

يعتبر مفهوم رأس المال البشري امتدادا فكريا وأيديولوجيا للنظرية الوظيفية بصفة عامة وبصياغتها الحديثة بصفة خاصة "فيما يسمى بالوظيفية التكنولوجية" ويؤكد هذا المفهوم أن العامل يمتلك رأس مال يتمثل في مهاراته ومعارفه كما أن لديه القدرة على الاستثمار التي تتمثل في قدرته على بناء نفسه ومن هنا أُعتبر الإنفاق على التعليم استثمارا اقتصاديا لأهم عنصر من عناصر الاستثمار لإعداد القوى البشرية اللازمة لتحقيق أهداف التنمية⁽¹⁾.

فأُس المَال البشري يساوي إذن (عدد السكان × متوسط الدخل الفردي) ، مخصوما منه أربعة بالمائة سنويا، وتزداد قيمة هذا الرأس المال البشري بزيادة معارفه ومؤهلاته وخبراته⁽²⁾ .

كما يؤكد أنصار مفهوم رأس المال البشري أن الإصلاح الاقتصادي السريع الذي وصل إلى حد المعجزة الاقتصادية في دول جنوب شرق آسيا والتي كانت قد عانت من تدمير رأس مالها الطبيعي في الحرب العالمية الثانية إنما يرجع إلى المحافظة على رأس المال البشري الذي تبقى بعد الحرب⁽³⁾.

بمعنى أن تلك الأمم التي قطعت على نفسها التزامات هامة تجاه تجميع رأس المال البشري وتحويله إلى طاقة وميزة تنافسية عالية تم توجيهها إلى استثمارات عالية الإنتاجية، كان مبعثه إيمانها بأن سر نهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم. وقد كان ثمار ذلك أن حققت اقتصادات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو فاقت بها أكثر البلدان تقدما حتى أطلق عليها النور الآسيوية. وأصبحت مثلا يحتذى به لكل من أراد أن يلحق بركب التقدم وإقامة مجتمع المعرفة.

وحتى عندما تعرضت تلك البلدان لأزمة مالية كبيرة خلال السنوات الماضية استطاعت أن تسترد عافيتها بسرعة فاقت التوقعات، وهو ما أرجعه الخبراء إلى "الثروة البشرية" التي تمتلكها تلك البلدان، وما تتمتع به من جودة وكفاءة عالية.

ومن ثم كان ينبغي في رأي أصحاب هذا المفهوم رأس المال البشري تزويد الدول السائرة في طريق النمو بمساعدات تخصص لتحسين نوعية رأس المال البشري في هذه الدول، لأنها لا تمتلك المعارف والمهارات اللازمة لتستخدم التكنولوجيا المتقدمة في الإنتاج.

وبناء على ذلك فقد قدم مفهوم رأس المال البشري تبريرا للإهتمام بموضوع الاستثمار في الموارد البشرية وخاصة في صورة التعليم في جزء كبير من العالم في الآونة الأخيرة وذلك كنتيجة لما أبرزته دراسات التنمية هذه عن أهمية الاستثمار في الموارد أو الطاقات البشرية لعمليات الإنماء⁽⁴⁾.

2.1 مفهوم تنمية الموارد البشرية

تمثل عمليات تنمية الموارد البشرية محورا رئيسيا من محاور استراتيجية التنمية الشاملة التي تستهدف كرامة المواطن من خلال تجديد حضاري مبدع، ينبثق من الاعتماد على النفس ويتم على أساس مخطط للتكامل الإنمائي الشامل للأبعاد الاقتصادية والاجتماعية⁽⁵⁾. ولهذا تُعد الموارد البشرية من إحدى مقومات التنمية الستة، على حد تعبير "جون ويلي (Jan Willy)" والتي تنحصر في الموارد البشرية، والموارد الطبيعية، ووسائل الإنتاج، والمنتجات والاتصالات، والتنظيم⁽⁶⁾.

فالموارد أو الطاقات البشرية ليست موارد فحسب، إنها تشكل أيضا الطرف المنتفع بمختلف أشكال الجهود بوصفها المستهلكة للسلع والخدمات المادية والثقافية والروحية⁽⁷⁾.

بينما يقصد الموارد البشرية « جميع سكان الدولة المدنيين منهم والعسكريين باعتبارهم مواطنين تظلم رعاية الدولة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية والتربوية ويدخل في حكم ذلك أولئك الذين يعملون لقاء أجر والمرأة غير العاملة، والمحالون إلى التقاعد وذوي العاهات والمتعطلين، والأطفال وجميع من تضمهم مراحل التعليم المختلفة »⁽⁸⁾.

وبهذا يقصد بتنمية الموارد البشرية « 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 »⁽⁹⁾.

ويتضح مما سبق بأن عملية تنمية الموارد البشرية تنطوي على أبعاد أربعة⁽¹⁰⁾:

أ- أنها وسيلة تعليمية تمد الإنسان بمعارف أو معلومات أو نظريات أو مبادئ أو قيم أو فلسفات تزيد من طاقته على العمل والإنتاج. وبالتالي فهي عملية تساهم في صقل شخصية الفرد وتزويده بالأسس العلمية المطلوبة.

ب- أنها وسيلة تدريبية تعطيه الطرق العلمية الحديثة والأساليب الفنية المتطورة والمسالك المتأبينة في الأداء الأمثل في العمل والإنتاج، فبواسطتها يتم من خلالها تأسيس نشاط الفرد على مجموعة قدرات عملية متخصصة يساهمون بها في الإنتاج مساهمة مباشرة.

ج- إنها وسيلة فنية تأهل الأفراد لإدارة وتنفيذ النشاط التنموي، أي تمنح الإنسان خبرات مضافة ومهارات ذاتية تعيد صقل قدراته ومهاراته العقلية أو اليدوية.

د- وهي أخيرا وسيلة سلوكية تعيد تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه.

وهي بهذا فهي تهدف إلى التأثير في السلوك الاجتماعي للأفراد وتنمية القيم المطلوبة. ويتضح مما سبق أن منهج تنمية الطاقات أو الموارد البشرية يُعد من أهم المناهج التنموية التي قد استخدمت حديثا في مجال العمل التنموي، غير أنه يقوم على العناصر الرئيسية التالية⁽¹¹⁾ :

1- أنه يهتم أساسا بالتنمية الفردية.

2- أنه يركز على الناس وعلى قدراتهم وعلى توظيف تلك القدرات في خدمة المواقف الجماعية.

3- أنه يعطي أهمية خاصة لمبدأ المساعدة الذاتية.

وقد لوحظ أن هناك تقاربا واضحا بين مفهومات رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية.

3.1 تعريف مجتمع المعرفة

لقد وقع خلط كبير عند بعض الناس، بين مصطلحين حديثين هما مجتمع المعلومات (Information Society)، ومجتمع المعرفة (Knowledge Society)، وفي بعض الأحيان يعتبرونهما وجهين لعملة واحدة، ولكن الواقع خلاف ذلك، بل إن هنالك فرقا شاسعا بينهما؛ فمن أجل أن يتحرر مفهوم مجتمع المعرفة دعونا نلقي نظرة سريعة على مصطلح مجتمع المعلومات .

إن مجتمع المعلومات مبني على التعاملات الإلكترونية، وأن هذه التعاملات "تعد من أحد أهم الأدوات التي تشارك في بناء مجتمع المعلومات، فيمكن وصفها بأنها استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم كافة أنشطة الأعمال، التي تمس جميع شرائح المجتمع"، إذن يركز هذا المجتمع أكثر على ترابط شبكات الاتصالات والوصول بينها (Connectivity)، ويتيح للمعلومات سرعة التداول بسهولة تامة⁽¹²⁾ .

أو بعبارة أخرى، يمكن أن نشبه المعلومات هنا بأنها سلعة أو بضاعة، أي مقتنيات، وأن التعاملات الإلكترونية تقنيات تقوم على إدارة هذه المقتنيات، بذلك يتكون لدينا المجتمع التقني "مجتمع المعلومات" ولا يتجاوز ذلك الترابط والاتصال إلى التركيز على محتوى شبكات الاتصال. لأن المحتوى هو ما يقوم عليه مجتمع المعرفة .

هذا هو ما طوره اليونسكو مع استقبال قرن جديد وألفية جديدة، مفهوم مجتمع المعرفة مقابل مفهوم مجتمع المعلومات. ومن حيث التاريخ ظهر مجتمع المعرفة خلال الثمانينيات في القرن الماضي، ويوسم بأنه منظومة وحركة دينامية في الفكر والإبداع والعمل، من أجل تحقيق التنمية، يتفق ذلك مع توجيهات البنك الدولي في تقريره عن التنمية الدولية سنة 1998، والذي كان عنوانه "المعرفة من أجل التنمية". فإذا ما أردنا بناء مجتمع المعرفة "مجتمع التعلم" Learning society ينبغي اعتبار أربعة مبادئ رئيسية في عملية البناء وهي (13) :

1. المساواة في الأحقية في الحصول على التعليم وتيسيره.
2. حرية التعبير .
3. توفر المحتوى ووجود قطاع للمعلومات قومي ووطني .
4. المحافظة على التعدد الثقافي واللغوي، وتنميتها .

وبحسب ما ذكر نعتقد بأن مفهوم مجتمع المعرفة بات واضحاً، وحتى لا نطيل نود أن نبين بان المعرفة في مجتمع المعرفة تعد قيمة مضافة للفرد والمجتمع، وأن هذه القيمة هي المسؤولة عن تحسين نوعية الحياة، والعيش في تقدم مستمر ورفاهية.

2. بدايات الاهتمام بتنمية الموارد البشرية

لقد بدأ الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في الغرب منذ قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن التاسع عشر وعقود الزمن الستة التي تلتها، فلم يكن انذاك في المؤسسات الصناعية شيء يدعى بإدارة الموارد البشرية، لكن كانت هناك صيحات تظهر بين الحين والآخر في البلدان الصناعية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، تنادى بضرورة الاهتمام بشؤون العمال في المصانع وتحسين أمورهم المعيشية والصحية، فهم أولاً وأخير بشرا.

ففي بريطانيا مثلاً بسبب الضغط الحكومي وانتشار مفهوم إنسانية العمل في المجتمع وضرورة الاهتمام بالعمال من قبل أصحاب الأعمال، قبل قلة منهم بتحمل مسؤولية تحسين أوضاع العاملين في مصانعهم، تماشياً مع إلحاح المجتمع البريطاني آنذاك على ضرورة مراعاة الجانب الإنساني في العمل (14).

وفي سنة (1890) ظهر في الدول الصناعية الغربية وخاصة أمريكا، مفهوم يدعى "تحقيق الرفاهية الصناعية (Industrial Welfare)" وهي عبارة عن برامج صممتها المؤسسات الصناعية آنذاك، من أجل تحسين ظروف ومناخ العمل المادي الصحي داخل المصانع، وتصميم الأبنية التي يتوفر فيها الشروط الصحية لممارسة الأعمال. وبهذا فكان أول ظهور لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية كان في شركة "فورد (Ford)" لصناعة السيارات في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد كان ذلك سنة (1914) باسم إدارة الاستخدام (15) .

كما أضافت ظروف الحرب العالمية الأولى (1914-1918) مدخلات جديدة على أهمية العنصر البشري في العمل وانتشار وجود إدارة الاستخدام (المسمى القديم لإدارة الموارد البشرية) في المؤسسات الصناعية، حيث اقتنع أصحاب الأعمال والحكومات أنذاك بأن القوى العاملة هي الأداة الفاعلة التي يمكن من خلالها تغطية احتياجات الحرب الكبيرة من السلع والخدمات المختلفة والمتنوعة، فقد سبب نقص العمال في المصانع الذي سده استخدام النساء) بسبب توجه الشبان إلى جبهات القتال، إلى تزايد الاهتمام ببرامج تحسين ظروف العمل في المصانع، لتوفير مكان عمل صحي ومناسب ومريح وأجور جيدة تساعد على رفع إنتاجية القوى العاملة. فقد افترضت ظروف الحرب مايلي⁽¹⁶⁾:

- زيادة ساعات العمل.
- بذل جهود بشرية إضافية أثناء العمل.
- تسريع وتيرة العمل.
- آلات وتجهيزات أفضل.
- إدارة أفضل.

فهذه الأمور تتطلب من أصحاب الأعمال التأكيد على برامج رعاية العمال وتحسين ظروفهم وحياتهم المعيشية .

وبهذا نستخلص بأن مرحلة الثورة الصناعية والحرب العالمية الأولى قد تميزت بالعديد من التحولات في مجال الاعتناء بالموارد البشرية. وذلك من خلال ما جاء به "تاييلور (F.Taylor)" صاحب حركة الإدارة العلمية. وفي ضوء ما تقدم يمكننا القول الآن: بأن بدايات الاهتمام بتنمية الموارد البشرية في الغرب كانت متأخرة جدا بالمقارنة بالحضارات السابقة.

فلقد عرفت وظيفة الموارد البشرية منذ العصور القديمة، إذ ظهرت مع وجود الإنسان على هذا الكون. فعن طريق هذه الأخيرة مُرست وظيفة تنمية الموارد البشرية والتي وجدت منذ الأزمنة الغابرة في التاريخ البشري، فالأديان السابقة ومنها اليهودية والمسيحية تبين لنا كيف كان سيدنا نوح وسيدنا إبراهيم عليهما السلام يجيدون فن تسيير وتنمية الموارد البشرية⁽¹⁷⁾ .

وهذا ما قام به النبي محمد ﷺ منذ بدء الوحي، حيث بدأ أولاً بتنمية الطاقات البشرية وذلك بتعليمها وتدريبها ورعايتها في دار الأرقم بن أبي الأرقم. وذلك من خلال قواعد وعمليات إدارية، حيث لم تقتصر تعليماتها على مجرد تقديم أفكار ومبادئ نظرية فحسب، بل تضمن الفكر الإسلامي صوراً للتطبيق.

فتعليم الموارد البشرية بدأ أول مرة مع نزول أول سورة من كتاب الله تعالى وهي إشارة للرسول بأن عصر التخطيط والعلم والصبر والتضحية بدأ. فقد تولت الدولة الإسلامية في جميع عهودها إشباع هذه الحاجة الأساسية للجماعة. فكان "عبادة بن الصامت" يتولى تعليم القرآن الكريم بالمدينة في زمن رسول الله ﷺ⁽¹⁸⁾ ، وقد أرسلت الدولة الإسلامية الأولى المعلمين لتفقيه الناس أمور دينهم.

فذهب "مصعب بن عمر" إلى المدينة وذهب "معاذ بن جبل" إلى اليمن و"عمرو بن حزام" إلى نجران، وقد أمر رسول الله ﷺ "عبد الله بن سعد بن العاص" تولى أمر تعليم الناس الكتابة بالمدينة. حتى بلغ من شأن الدولة أن تتخلى عن جزء كبير من الواردات المالية لتمويل محو الأمية لدى الصبيان، حين كان أسارى بدر ممن يحسنون الكتابة فيتولون تعليم الصبيان القراءة والكتابة مقابل إطلاق سراحهم. وقد بلغ فداء الأسير من أهل بدر أربعة آلاف درهم (19).

وتاريخ اهتمام الدولة الإسلامية بتوفير المعلمين ودور العلم أمر طبقت شهرته الآفاق، إذ كانت أول دولة في التاريخ البشري تفهم معنى التفرغ العلمي ودعم الأبحاث العلمية ونشر الاكتشافات والاختراعات، وتأمين أسباب التقدم التكنولوجي للمجتمع، حتى كانت المدارس النظامية أيام نظام الملك تمول بستمائة ألف دينار ذهباً (20). وأسست المكتبات العامة كمكتبة بيت الحكمة في زمن لم تكن فكرة المكتبات قد عرفت بعد.

وهذا ما اكتشفه الغرب قبل. من المجتمعات النامية، فاليابان مثلاً دولة بدون أي موارد طبيعية لكن من أهم طاقاتها البشرية العقل الياباني، فالبلد كلها دمرت في الحرب العالمية الثانية كيبوت ومصانع ولكن العقل الياباني لم يدمر.

فقد اكتشف علماء الغرب أن خلايا العقل (140) مليار خلية عصبية كل واحدة ينشأ حولها زوائد تساعد على المزيد من التفكير ولكنها تزيد لو فكرت، وتموت إن لم تفكر، والعجيب أن الإسلام أكثر دين تكلم عن استخدام العقل ولكن الغرب ينكر هذا حيث يقول النبي ﷺ ﴿ ما خلق الله خلقاً أكرم عليه من العقل ﴾ فكلما رأى النبي الصحابة يمدحوا ميت لهم من أجل عبادته فسألهم كيف عقل صاحبكم؟ قالوا يا رسول الله نحدثك عن عبادته وتساءلنا عن عقله قال ﴿ إنما يتعارض الناس يوم القيامة عند الله على قدر عقولهم ﴾.

وعن السيدة عائشة قالت يا رسول الله ما الذي يرفع الناس في الدنيا قال "العقل" قالت وما الذي يرفعهم في الآخرة قال "العقل" قالت يا رسول الله فأين المجازاة بالأعمال قال ﴿ إنما يعملون على قدر عقولهم ﴾، وقال النبي ﷺ ﴿ خلق الله العقل وقال وعزتي وجلالي ما خلقت خلقاً أكرم علي منك، بك أعطي وبك أخذ وبك أثيب وبك أعاقب ﴾ ويقول النبي ﷺ يا "أبا الدرداء" ﴿ إذا ازداد الناس قرباً إلى الله بحسناتهم وأعمالهم فزد قرباً إلى الله بعقلك ﴾ وها هو "ماوتيسي تونغ" يعلن أنه ليس هناك مناطق غير منتجة بل عقلية غير منتجة (21)، فالمجتمعات الإسلامية إذن هي مناطق غير منتجة لأن عقولها معطلة. أما التدريب و الذي يختلف عن التعليم في أن الثاني يبدأ بالفرد ليلقنه قيماً ومعلومات وثقافات عامة تؤهله ليكون مواطناً صالحاً ومنتجاً، بينما التدريب يبدأ بالعمل لا بالفرد حيث يهتم بإكساب الفرد المهارات والمعلومات اللازمة لقيامه بعمله.

ونظرا لأهمية التدريب بالنسبة للفرد وللمؤسسة نجده أصبح وظيفة رئيسية من وظائف الإدارة ويدخل ضمن سياستها وإستراتيجيتها العامة. أما الاهتمام به كعملية ضرورية في تنمية الطاقة البشرية ليس وليد العصر الحديث وبظهور التكنولوجيا المتطورة.

3. دور الموارد البشرية في إقامة مجتمع المعرفة (تجربة ماليزية أنموذجا)

إن التجربة الماليزية جديرة بالتأمل وخصوصا أنها تتميز بكثير من الدروس التي من الممكن أن تأخذ بها المجتمعات العربية والإسلامية كي تهض من كبوت التخلف والتبعية للغرب وإقامة مجتمع المعرفة، فعلى الرغم من الانفتاح الكبير لماليزيا على الخارج والاندماج في اقتصاديات العولمة، فإنها تحتفظ بهامش كبير من الوطنية الاقتصادية وخلال نحو عشرين عاما تغيرت الأمور في ماليزيا من بلد يعتمد بشكل أساسي على تصدير بعض المواد الأولية الزراعية إلى بلد مصدر للسلع الصناعية، في مجالات المعدات والآلات الكهربائية والإلكترونيات، فنقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة عام (2001) رصد أهم ثلاثون دولة مصدرة للتقنية العالية، كانت ماليزيا في المرتبة التاسعة متقدمة بذلك عن كل من إيطاليا والسويد والصين كما كانت تجربتها متميزة في مواجهة أزمة جنوب شرق آسيا الشهيرة التي شهدها العام (1997)، حيث لم تعبأ بتحذيرات الصندوق والبنك الدوليين وأخذت تعالج أزمته من خلال أجندة وطنية.

هذا بالإضافة إلى اهتمامها بشكل أساسي بمؤسسات التعليم العالي، لأن هذه المؤسسات تقوم بتنفيذ نشاطات تتضمن توليد المعرفة ونشرها. كما تُسهم أيضاً في نشاطات توظيف المعرفة، من خلال إمداد هذه النشاطات التي تُؤديها المؤسسات الأخرى بالأفكار الجديدة والكوادر المؤهلة، وتحفيز أعمالها وقدراتها، عبر اتفاقيات تسعى إلى تفعيل دور المعرفة في المجتمع.

فلقد استطاعت أن توفر لمواردها البشرية نظام تعليمي يحقق الجودة، ويمنح الفرصة للحصول على خبرات تعليمية تلبي الاحتياجات الآنية والمستقبلية لدفع عجلة التنمية الإنسانية الشاملة. فقد توصلت إلى أن التعليم يعتمد على نقل الخبرة من المعلمين إلى الأجيال القادمة، لأنَّ المستقبل يحمل الكثير من التحديات، و استطاعت أن تسلح أبناءها بالقدرات التي تمكّنهم من التعامل مع مشاكل وسيناريوهات لم تعاصرها ولم تتعامل معها ولم تتخيل إمكانية حدوثها. وأصبح التعليم هو المحرك الأساسي لمنظومة التنمية الاجتماعية الشاملة، وهو الوسيلة الفاعلة لتمكين الإنسان من الخبرات والقدرات وإيجاد فرص العمل المتاحة في الإنتاج.

وإن كان هذا يعني شيئاً فإنه يعني أنّ مجتمع المعرفة لدى دولة ماليزيا يرتبط بمفهوم مجتمع التعليم الذي يتيح كل شيء فيه فرصاً للفرد ليتعلم ليعرف، ويتعلم ليعمل، ويتعلم ليعيش مع الآخرين، ويتعلم

لتحقيق ذاته. وهذا ما أدى إلى وجود شريحة عريضة من المجتمع الماليزي على مستوى تعليمي عالٍ ومتطور قادر على الإبداع والابتكار.

وبالتالي يمكن أن نستخلص بأن هناك عدة عوامل ساعدت في نجاح إقامة مجتمع المعرفة بماليزيا وهي كالاتي:

✓ أنها انتقلت إلى مدى بعيد مع مبادئ وأسس الاقتصاد الإسلامي، فقد اهتمت ماليزيا بتحقيق التنمية الشاملة لكل من المظاهر الاقتصادية والاجتماعية، مع الموازنة بين الأهداف الكمية والأهداف النوعية.

✓ وبهذا فقد انتقلت التنمية الماليزية مع المبدأ الإسلامي الذي يجعل الإنسان محور النشاط التنموي وأداته، فأكدت تمسكها بالقيم الأخلاقية والعدالة الاجتماعية والمساواة الاقتصادية، مع الاهتمام بتنمية الأغلبية المسلمة لسكان البلاد الأصليين من المالويين وتشجيعهم على العمل بالقطاعات الإنتاجية الرائدة، فضلا عن زيادة ملكيتهم لها. كما وفرت لأفراد المجتمع إمكانات تحصيل التعليم في مراحل مختلفة، وتسهيل التمرين والتدريب ورفع مستوى الإنتاجية، وترتيبات الارتفاع بالمستوى الصحي وتوقعات العمر.

✓ فنجحت في تحسين مستويات معيشة الأغلبية العظمى من أفراد الشعب كما ونوعا، وخاصة مع ارتفاع متوسط الدخل الفردي.

✓ كذلك انتهجت ماليزيا إستراتيجية الاعتماد على الذات في الاضطلاع بالعبء التنموي، سواء البشري أو التمويلي، حيث عملت على حشد الطاقة البشرية واستغلالها لخدمة التنمية. وذلك من خلال تحسين المؤشرات الاجتماعية لرأس المال البشري الإسلامي، سواء كان أهل البلاد الأصليين أو من المهاجرين.

✓ وبهذا التزمت الحكومة الماليزية بالأسلوب الإسلامي السليم في ممارسة مختلف الأنشطة الاقتصادية وتوجيه الموارد، ففي حين عملت على تحويل ملكية مختلف المشروعات الاقتصادية إلى القطاع الخاص، فقد نمت مسؤولية الأفراد وأشركتهم عمليا في تحقيق الأهداف القومية واحتفظت بسهم خاص في إدارة المؤسسات ذات الأهمية الاجتماعية والإستراتيجية، لعدم التخلي عن دورها في ممارسة الرقابة والإشراف عليهم.

بعد هذا السرد يمكننا أن نخلص إلى مجموعة من الدروس يمكن لبلدان العالم العربي والإسلامي

الاستفادة منها وهي:

1. الاهتمام بجوهر الإسلام وتفعيل منظومة القيم التي حث عليها الإسلام في المجال

الاقتصادي وغيره ولا داعي لرفع لافتات إسلامية دون وجود مضمون حقيقي لقيم الإسلام.

2. الاعتماد على الذات في بناء التجارب التنموية وإقامة مجتمع المعرفة.

3. الاهتمام بالتنمية البشرية ورفع كفاءة رأس المال البشري فالإنسان هو عماد التنمية تقوم به وتجنّي ثمارها. وذلك من خلال تشجيع التعليم، والتدريب، والبرمجة اللغوية العصبية والتحفيز والرعاية الصحية.

إستنتاج عام

من خلال ما تقدم عرضه نستج خلاصة عامة بأنه يتوجب على الدول العربية والإسلامية أن تفكر بعمق في الإشكاليات التي يطرحها مجتمع المعرفة، وما هي المستلزمات الضرورية التي يجب أن تسهر على توفيرها حتى تشارك في هذا المجتمع وتصبح فاعلة فيه، وليست متفرجة تتلقى ولا تحرك ساكنا:

ومن أولى الأولويات، التي تنتظر العالم العربي، ضرورة وضع التعليم كهدف ومنهاج ووسائل، باعتباره الأساس في تنمية الرأسمال البشري للأمة. فليس من شك في أنّ مستقبل العالم العربي سيكون أكثر إشراقا وأبعث على الأمل كلما ارتقى مستوى التعليم، وكلما زاد تدريب وإعداد الموارد البشرية علميا وتربويا. ويندرج هذا الجهد ضمن إطار محاولة توسيع خيارات الإنسان العربي، خاصة الحصول على المعرفة وضمان مستوى معيشي لائق، إذ ارتكز مفهوم التنمية الإنسانية على ثلاثة أبعاد:

✓ تكوين القدرات البشرية، من خلال تحسين المستوى الصحي والمستوى المعرفي وتجويد المهارات الفردية والجماعية.

✓ استخدام البشر لهذه القدرات للمساهمة في الأنشطة الإنتاجية والإبداعية والثقافية والاجتماعية والسياسية.

✓ استخدام مستوى الرفاه الإنساني الذي وقع بلوغه لإثراء القدرات البشرية والقدرات المعرفية. وعليه، لا يمكن للدول العربية أن تزدهر وتحقق تنمية إنسانية فعلية إلا من خلال الاهتمام بتأسيس مجتمعات المعرفة. لأنّ مجتمع المعرفة لا يقتصر على إنتاج المعلومة وتداولها، وإنما يحتاج إلى ثقافة تقيّم وتحترم من ينتج هذه المعلومة ويستغلها في المجال الصحيح، مما يتطلب إيجاد محيط ثقافي واجتماعي وسياسي يؤمن بالمعرفة ودورها في الحياة اليومية للمجتمع.

كما إنّ مجتمع المعرفة لا يقوم بدوره إلا على أساس منظومة وإستراتيجية للعلم والمعرفة من خلال التعلم مدى الحياة، أي الاستثمار في الموارد البشرية. إذ تظل مقولة التعليم والتدريب هما الحل، في مواجهة التحديات الكونية، صحيحة. لأنه هو الذي يتمكن من الإسهام في تنمية بشرية كفيلة ببعث الحيوية والتجدد في مجتمعاتنا.

* قائمة المراجع :

- (1) علي عبد الرازق، علم الاجتماع الصناعي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص418.
- (2) مجيد مسعود، دليل المصطلحات التنموية، سوريا دمشق، دار المدى للثقافة، 2001، ص27 .
- (3) علي عبد الرازق، مرجع سبق ذكره، ص.421.
- (4) محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي اللبثي، التنمية الاقتصادية" مفهوما، نظرياتها، سياستها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص144.
- (5) حامد عمار، في بناء الإنسان العربي (دراسات في التوظيف القومي للفكر الاجتماعي والتربوي) ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1988، ص69.
- (6) علي عبد الرازق، مرجع سبق ذكره، ص421.
- (7) ليوغولدستون، الموارد البشرية في البلدان النامية، تعليم الكبار والتنمية، مختارات من مستقبل التنمية، فرنسا، اليونسكو، 1982، ص60.
- (8) منصور أحمد منصور: تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، وكالة المطبوعات، 1975، ص31.
- (9) <http://www.islammemo.cc>
- (10) منصور أحمد منصور، مرجع سبق ذكره، ص195.
- (11) محمد علاء الدين عبد القادر، علم الاجتماع الريفي المعاصر والاتجاهات الحديثة في دراسات التنمية الريفية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003، ص18.
- (12) <http://www.mohyassin.com>
- (13) المرجع السابق.
- (14) عمرو صفي عقيقي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الأردن ، عمان، دار وائل للنشر، 2005، ص42.
- (15) المرجع السابق، ص 42-43.
- (16) المرجع السابق، ص 43-44.
- (17) زكي محمود هشام، إدارة الموارد البشرية، الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، 1979، ص30.
- (18) محمود الخالدي، سوسيولوجيا الاقتصاد الإسلامي، الجزائر، شركة الشهاب مكتبة الرسالة، 1983، ص28.
- (19) ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، الجزء الثاني، بيروت، دار المعارف للطباعة والنشر، 1976، ص480.
- (20) محمد الحسيني عبد العزيز، الحياة العلمية في الدولة الإسلامية، مصر، وكالة المطبوعات، 1973، ص63-64.
- (21) محمد عاصم عيشونة، تعليم الكبار والتنمية الاقتصادية، المعلم العربي، العدد الثاني، وزارة التربية في الجمهورية السورية، 2003، ص72-80.