

دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد
المعرفة

دراسة مقدمة للنشر

أ.د حمدة بنت حمد بن هلال السعدية

أستاذة الإدارة التربوية

جامعة التقنية والعلوم التطبيقية

سلطنة عمان

Hamda.alsaadi@utas.edu.om

دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة

الملخص:

إن رأس المال البشري أصبح من أهم المواضيع التي يعالجها علم الاقتصاد فأصبح الاستثمار في رأس المال البشري من أهم الاستثمارات التي تؤدي إلى إيجاد الثروة، وتحقيق الرفاهية للأفراد لأنه عنصراً وجوهراً أساسياً وفعالاً في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات، لذلك معظم الدول في القرن الحادي والعشرين تسعى إلى تطوير رأس مالها البشري عن طريق الاهتمام بالتعليم الجامعي من خلال الإنتاج البحثي، والفكري لأساتذة الجامعات، والطلبة، والعاملين، كما أن العديد من الجامعات اهتمت برأس المال البشري من عدة جوانب كالتدريب، وتبادل الخبرات، والقيام بالأبحاث العلمية وغير ذلك؛ لأن الجامعات تعتبر بيئة مناسبة للابتكار والإبداع؛ لذلك هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المكتبي من خلال الرجوع إلى المصادر الثانوية المتضمنة الكتب، والرسائل الجامعية، والتقارير الدولية والعلمية، والدوريات، والنشرات من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة والاستفادة منها في الإطار النظري وتحقيق أهدافها، وخرجت بمجموعة من النتائج أهمها: أن الجامعات العمانية أظهرت تكامل نحو المعرفة، وعملت على تنمية أعضاء الهيئة التدريسية من خلال توظيف تقنيات التعليم الحديثة، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: زيادة الموارد المالية السنوية لتطوير منظومة الجامعات واقتصاد المعرفة بهدف تحديث الجامعات العمانية وتجهيزها والاعتماد على التطور المعرفي والتكنولوجي، ووضع جوائز وحوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المنتجين للبحوث العلمية والابتكارية في مجال التكنولوجيا، واستثمار رأس المال البشري لتنمية اقتصاد المعرفة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري الجامعات العمانية رؤية عمان 2040 اقتصاد المعرفة

The role of Omani universities in developing human capital to achieve Oman's Vision 2040 in the light of a knowledge-based economy.

Prof. Dr. Hamda bint Hamad bin Hilal Al Saadi

Summary

Human capital has become one of the most important topics dealt by economics. Investing in human capital has become one of the most important investments that lead to the emergence of wealth and well-being of people. Therefore, it is the crucial and main factor in achieving sustainable development of society. Therefore, in the 21st century, most countries strive to develop their human capital by paying attention to university education through the research and intellectual production of university faculty members, students and employees. Many universities shed lights on human capital from several aspects, such as training, exchanging experiences, conducting scientific research ... etc as universities are suitable environment for innovation and creativity. Therefore, the aim of this study was to find out the role of Omani universities in human capital development to achieve Oman Vision 2040 in the light of a knowledge-based economy. The study used a descriptive analytical library method and other secondary sources including books, universities theses, international and scientific reports, journals and newsletters to answer research questions and benefit from them in a theoretical framework to achieve its goals. The came out with a set of results, the most important of which are: that Omani universities showed integration towards knowledge, and worked to develop faculty members by employing modern educational techniques. The study recommended a set of recommendations, the most important of which are: increasing annual financial resources to develop the university system and the knowledge - based economy. In addition, modernizing and equipping Omani universities and relying on cognitive and technological development. Providing awards and incentives for Scholars who produce scientific and innovative research in the field of technology; investing in human capital to develop the knowledge- based economy.

Keywords: human capital, Omani universities, Oman Vision 2040, knowledge- based economy.

المقدمة:

تُعد الجامعات العمود الأساس لتنمية المجتمعات خاصة في الوقت الحالي فهي التي تؤدي إلى التنمية المستدامة لأنها رأس الهرم التعليمي في جميع دول العالم وذلك لما تؤديه من وظائف تساعد على تنمية رأس المال البشري الذي يتميز بالمهارات العلمية لتوظيف المعرفة في خدمة المجتمع واحداث التطور في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

ويرى محمد (2013) إن الجامعات أحد أهم مؤسسات رأس المال الفكري باعتبارها المسؤولة عن إنتاج وتوليد ونشر وتوزيع المعرفة، فيتبدى ذلك من خلال وظائفها الرئيسية الثلاث المتمثلة في البحث العلمي بما يتضمنه من توليد وتجديد للمعرفة والتدريس وهي الوظيفة المعنية بنقل المعرفة بين الأفراد وعبر الأجيال المختلفة، ثم العمل على تسويقها، والاستفادة منها كمنتج رأسمالي يستفيد منه المجتمع وتلك هي الوظيفة الثالثة للجامعة والمتمثلة في خدمة المجتمع، والتعليم الجامعي هو البوابة الرئيسية للدخول إلى عصر المعرفة ومن ثم تولى مسؤولية عملية الإنتاج المعرفي في المجتمع، حيث يتحقق حينئذ اقتصاد المعرفة الذي يمثل المحرك الأساسي للمنافسة الاقتصادية وزيادة الإنتاج وتمثل المعرفة المحصلة النهائية لجميع وظائف الجامعة من تدريس، وبحث علمي، وخدمة مجتمع.

كما يرى الكبيسي، وقمبر (2001) أن التعليم الجامعي يمارس ضمناً موضوعات متكاملة كالالتقيف، والتمهن، والتأهيل، والتربية السلوكية، مما يؤدي إلى تكوين رأس المال البشري، والذي يفوق في أهميته رأس المال المادي، لأن الأول هو الفاعل والمستثمر وهو الذي ينتج ويزيد من إنتاجيته بقدر معرفته ومهاراته ومسلكه. يتفق معظم الباحثين والتربويين على أن الجامعات يمكنها أن تسهم في تكوين وتشكيل المعرفة لما تمتلكه من أجهزة متطورة، ومناهج ومقررات علمية معاصرة، وكفاءات قيادية إدارية وأكاديمية متنوعة، يفترض أنها تمثل الصفوة؛ فالجامعات اليوم لا تقاس بالأرقام القياسية المتمثلة بإعداد الطلبة والمدرسين والمباني الفخمة وإنما تقاس بعدد الأبحاث العلمية والأطروحات التي تساهم في تنمية المجتمع، فهي تعتبر مراكز بحثية، وعلمية، وإنتاجية تساهم في إعداد الأجيال المتعاقبة وتأهيلها وتدريبها وفق منهجية علمية سليمة، وهي بذلك تصبح ذات رسالة علمية وإنسانية وحضارية وثقافية (زياد، وحسين، 2009). يؤكد (Bratianu & Plinzaru, 2015) أن الجامعات صارت تواجه ضغوطاً متزايدة لتكون أكثر تنافسية في عالم اتسم بالانفتاح الاقتصادي والمعرفي، فصارت أكثر حرصاً على استقطاب أفضل الأساتذة، والباحثين والطلاب ويتطلب ذلك أن تكون المؤسسة الجامعية قادرة تقييم وإدارة رأس مالها البشري حتى تتعرف على مدى قدرتها الأدائية.

يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار.

تزامنا مع التحول نحو اقتصاد المعرفة برزت أهمية رأس المال البشري كأحد أهم الموارد الاستراتيجية، والأصول غير المادية التي تهئ المؤسسات لتحقيق مميزات تنافسية مستدامة، وذلك عن طريق تحويل المعرفة التي تعتبر أهم الأصول غير المادية إلى أرباح والتي تعتبر أهم الأصول المادية، ويعد رأس المال البشري في نخبة الكفاءات ذات القدرات المعرفية، والتنظيمية والتي تمكن من إنتاج عدد من الأفكار الجديدة أو تطوير الأفكار القديمة (محمد، 2012). تهدف المؤسسات التعليمية من اقتصاد المعرفة إلى إيجاد قيمة موجوداتها الفكرية والمعرفية وذلك من خلال ما تمتلكه من موجودات وأصول ويتبدى هذا عندما تقوم المؤسسات بتنظيم وتنسيق المعلومات والمعارف لدى الأفراد العاملين بها وكذلك الشركاء فضلاً عن المستفيدين منها ومن ثم القيام بتوزيع المعلومات على العاملين، والأقسام للعاملين بها من أجل المشاركة على نحو فعال في إنتاج المعرفة، والارتقاء بنظام التعليم ليكون متجاوباً مع الاحتياجات المجتمعية، والطموحات الاقتصادية بحيث يكون على اتصال وثيق مع المسؤولين عن الصناعة، والإنتاج لسد حاجاتهم بأعلى نوعية من الخريجين (محمد، 2013).

جاءت رؤية عمان 2040 في التوجه الاستراتيجي نحو تعليم شامل، وتعلم مستدام، وبحث علمي يقود إلى مجتمع معرفي وقدرات وطنية منافسه تهدف إلى تطوير التعليم المدرسي والتعليم العالي والتي من خلالها؛ سوف تركز عليه الجامعات العمانية وهو إيجاد نظام تعليمي يتسم بالجودة العالية، والشراكة المجتمعية، ونظام متكامل ومستقل لحوكمة المنظومة التعليمية، وتقييمها وفق المعايير الوطنية والعالمية، ومناهج تعليمية معززة للقيم ومراعية لمبادئ الدين الإسلامي والهوية العمانية ومستلهمة من تاريخ عمان وتراثها ومواكبة لمتطلبات التنمية المستدامة ومهارات المستقبل وتدعم توجهها في المسارات التعليمية ونظام ممكن للقدرات البشرية في قطاع التعليم ومنظومة وطنية فاعلة للبحث العلمي والإبداع والابتكار في بناء اقتصاد المعرفة، ومجتمعها، ومصادر تمويل متنوعة ومستدامة للتعليم، والبحث العلمي والابتكار، وكفاءات وطنية ذات قدرات ومهارات ديناميكية منافسة محلياً وعالمياً (رؤية عمان 2040).

كما حددت رؤية عمان 2040 في مؤشرات الأداء بالتعليم العالي على إيجاد مؤشر رأس المال البشري والذي سيتم تطويره وتحديد مستهدفاته خلال الرؤية. من هذا المنطلق تناولت هذه الدراسة دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة.

مشكلة الدراسة:

تحرص الجامعات العمانية في ظل رؤية عمان 2040 على الانفتاح الاقتصادي من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، وتوسيع المعارف، والمهارات المتخصصة لدى الأكاديميين، والأكاديميين المساندين، والإداريين من خلال تطوير عمليات انتاج وتوليد المعرفة، وأن تكون هذه الجامعات متجاوبة مع احتياجات المجتمع، وطموحاته الاقتصادية وذلك من خلال دعم البحوث العلمية التي تسهم في تطوير كفاءات العنصر البشري، والارتقاء بعمليات التعليم والتعلم حتى يكون هناك ضمان لجودة برامجها التعليمية. والجامعات العمانية لأجل تحقيق أهدافها بشكل جيد وفعال تدرك أنها لا بد من اعتمادها على تنمية واستثمار الموارد البشرية، وتطوير طاقات وكفاءات العنصر البشري، وتهيئة جميع الظروف المؤدية إلى الارتقاء بالجامعات حتى تصبح جامعات منتجة ومساهمة بشكل فعال في جميع أشكال التميز، وأن اقتصاد المعرفة يؤمن بقيمة القدرات الفكرية لدى أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم منتجين للمعرفة وهم حجر الزاوية في هذا الاقتصاد.

ومن خلال عمل الباحثة كأكاديمية في إحدى الجامعات العمانية ترى أن هذه الجامعات تعاني من انخفاض في عدد أعضاء هيئة التدريس العمانيين، وفي الدعم المالي للبحوث العلمية وزيادة الأعباء التدريسية، والإدارية التي تحد من منافسة هذه الجامعات مع الجامعات العالمية. ومما يؤكد مشكلة الدراسة توصيات العديد من نتائج الدراسات السابقة التي بحثت في نفس الموضوع ومن أهمها دراسة القرشي (2022) التي أكدت إلى أهمية زيادة العنصر البشري في مؤسسات التعليم العالي العمانية لتعزيز مفهوم الهوية الاجتماعية لأن أهملها يعيق إنشاء رأس المال الفكري الذي يمثل حجر الزاوية لتأسيس اقتصاد قائم على المعرفة يغذي تحقيق رؤية عمان 2040، كما أكدت نتائجها أن مؤسسات التعليم العالي العماني تعتمد على مجموعة متنوعة ثقافياً من الأكاديميين الدوليين الذي يفوق عددهم عدد زملائهم العمانيين، وأن هذه النتائج لها آثار على سياقات دول مجلس التعاون الخليجي الذي تميز باعتماده على القوى العاملة المعتمدة على المستوى الوطني، ودراسة عبدالحليم (2018) التي أظهرت نتائجها التأكيد على وجود دور للاستثمار التدريبي في رأس المال البشري على تحسين جودة التعليم

العالي بالجامعات الجزائرية، ودراسة بشير (2017) التي أشارت نتائجها إلى وجود دور هام للجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري.

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما اقتصاد المعرفة، وأس المال البشري وأهميتهما؟
- 2- ما دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة؟
- 3- ما دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات العمانية لتحقيق رؤية عمان 2040؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية

- 1- التعرف على اقتصاد المعرفة، ورأس المال البشري وأهميتهما.
- 2- التعرف على دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة.
- 3- التعرف على دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات العمانية لتحقيق رؤية عمان 2040.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من الآتي

- 1- من أهمية الموضوع الذي تتناوله فرأس المال البشري أصبح من أهم الموارد التي تستخدمها المؤسسات المختلفة ومن ضمنها الجامعات في تسويق نفسها ومواكبة التغيرات المختلفة لأن رأس المال البشري ضرورة للتقدم في مختلف المجالات في ظل اقتصاد المعرفة.
- 2- إظهار مقدرة الجامعات العمانية في امتلاك القدرات التنافسية في استثمار رأس المال البشري لتحقيق اقتصاد معرفي لها.
- 3- تساعد الجهات المسؤولة عن التخطيط في الجامعات العمانية لتلافي أوجه القصور في دور تلك الجامعات بتنمية رأس المال البشري.

4- يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من صناع القرار في الجامعات العمانية، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة الباحثين.

مصطلحات الدراسة:

رأس المال البشري

مجموعة من الأصول التي يجلبها الموظف معه إلى المنظمة والتي تتمثل بالتعليم، والتدريب والخبرة المهنية، وهي في مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشري (صالح، 2015).

رأس المال البشري إجرائياً

تعرف الباحثة رأس المال البشري إجرائياً بأنه تنمية الجامعات العمانية للقدرات الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، والطلبة وجميع العاملين بالجامعة من زيادة مهاراتهم، ومعارفهم بحيث يكونوا قادرين على إحداث التطور ومسايرة المتغيرات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية وغيرها.

اقتصاد المعرفة

هو ذلك الاقتصاد القائم على الاستثمار في رأس المال الفكري من خلال تطوير منظومة التعليم والتدريب، والبحث لإنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها في خدمة المجتمع وتحقيق ميزة تنافسية للجامعة (الإتربي، 2017).

رؤية عمان 2040

هي رؤية سلطنة عمان لتكون دليلاً ومرجعاً أساسياً لأعمال التخطيط في العقدين القادمين، فهي بوابة السلطنة لعبور التحديات ومواكبة المتغيرات الإقليمية والعالمية واستثمار الفرص المتاحة وتوليد الجديد منها من أجل تعزيز التنافسية الاقتصادية، والرفاه الاجتماعي، وتحفيز النمو، والثقة في العلاقات الاقتصادية، والاجتماعية والتنمية في محافظات السلطنة كافة (رؤية عمان، 2040).

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على معرفة دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري في ظل رؤية عمان 2040 لتحقيق اقتصاد المعرفة.

منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المكتبي من خلال الرجوع إلى المصادر الأولية والمصادر الثانوية المتضمنة الكتب والرسائل الجامعية والتقارير الدولية والعلمية والدوريات والنشرات من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة والاستفادة منها في الإطار النظري للدراسة وتحقيق أهدافها.

نتائج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الإجابة عن السؤال الأول في الإطار النظري والإجابة عن السؤال الثاني والثالث من خلال تحليل الباحثة للأدبيات والواقع الذي تعيشه الجامعات العمانية لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة.

يتناول الإطار النظري عرضاً لماهية اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري وأهميتهما، وأهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة.

1- السؤال الأول: ينص السؤال الأول على ما اقتصاد المعرفة، وأس المال البشري وأهميتهما؟

مفهوم اقتصاد المعرفة

لقد أطلقت تسميات كثيرة لتدل على اقتصاد المعرفة مثل اقتصاد المعلومات، واقتصاد الانترنت، والاقتصاد الالكتروني، والاقتصاد الرقمي، والاقتصاد الشبكي، والاقتصاد الافتراضي، واقتصاد الويب، ويعد مصطلحي الاقتصاد الرقمي، واقتصاد المعلومات أكثر المفاهيم السابقة شيوعاً وتداخلاً مع اقتصاد المعرفة، حيث يختص الاقتصاد الرقمي بكل ما يتعلق بتقنيات المعلومات والتي تعتبر جزءاً لإنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها في خدمة المجتمع وتحقيق ميزة تنافسية للجامعة (الإتربي، 2017). إن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية عرفت اقتصاد المعرفة بأنه ذلك الاقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات وعرف من حيث كونه تكاليف واستثمار بأنه ما يتعلق باقتصاديات عمليات المعرفة ذاتها أي إنتاج وصناعة المعرفة وعمليات البحث والتطوير سواء من حيث تكاليف العملية المعرفية مثل تكاليف البحث والتطوير أو تكاليف إدارة الأعمال أو الاستشارة أو أعداد الخبراء وتدريبهم من جهة وبين العائد أو الأيراد الناتج من هذه العملية باعتبارها عملية اقتصادية مجردة مثلها مثل اقتصاديات الخدمة السياحية أو الفندقية أو غيرها من جهة أخرى (فاروق، 2005).

ظهر اقتصاد المعرفة نتيجة ثورة الاتصالات والمعلومات، وانتشار تكنولوجيا المعلومات، مما أدى سهولة نقل المعرفة وسرعة تداولها ونشرها، ومن ثم معالجتها لتوليد معارف جديدة، ويعمل هذا الاقتصاد على تحويل المعلومات إلى معارف نظرية وتطبيقية ويتم الاستفادة منها لخدمة أغراض التنمية الإنسانية في شتى المجالات، ولذلك يقوم هذا الاقتصاد على اعتبار المعرفة أهم مورد لتنمية القطاعات الاقتصادية المختلفة، مما يتطلب الاهتمام بالعنصر البشري ليسهم في إنتاج معارف جديدة وتوظيفها في خدمة المجتمع، ويعتمد اقتصاد المعرفة على عدد من العمليات المعرفية تبدأ بإنتاج المعرفة وتنتهي بتوظيفها في خدمة المجتمع، وتميز اقتصاد المعرفة وتحدد قدرته على المنافسة وتتم من خلال البحث عن المعرفة في مناطق وجودها وتمويل المعرفة بتوفير الموارد المالية للإنفاق عليها وإيجاد مصادر تمويلية بديلة لتطويرها بشكل مستمر بما يتوافق مع المستجدات المعرفية، ونشر المعرفة وتنمو بتداولها، وتسويق المعرفة من خلال وضع استراتيجيات تسويقية تتضمن الإنتاج والتسويق والترويج والتوزيع لتوصيل المنتج المعرفي من مراكز إنتاجية إلى المستفيدين منه، حتى يتم توظيف المعرفة لأنها لا قيمة لها إذا لم توظف ويستفاد منها (الإتري، 2017).

وأصبح العالم يتجه نحو اقتصاد المعرفة الذي يعتمد على المعلومات، والمعرفة من خلال الاهتمام بالتعليم، والتدريب، والتطوير، والانفاق أو الصرف عليهم وأساس نجاح اقتصاد المعرفة هو الاستثمار في الأفكار، وذلك من أجل الحصول على القيمة المضافة المعرفية والتي تتمثل في السلع المعرفية أو سلع المعلومات والتي تشكل أهمية كبيرة في زيادة الإنتاجية وزيادة فرص العمل والتركيز على المعلومات والتكنولوجيات وبالتالي الحصول على التنمية والتطوير (نوال، 2018). يركز الاقتصاد المبني على المعرفة على قيمة القدرات الفكرية لدى الفرد وينظر إلى الإنسان بوصفه منتجاً للمعرفة وهذا التحول في التركيز يجعل الفرد حجر الزاوية في الاقتصاد ويلغي عن كاهله مسؤولية تزويد نفسه بالمعرفة وعلى كاهل الشركات مسؤولية إعادة تنظيم رأس المال الفكري وعلى الحكومات مسؤولية توفير البنية الأساسية المطلوبة وصياغة أساسيات التعليم والعمل والأسواق التي تعزز المعرفة (السويدي، 2004).

لقد تناول العديد من الباحثين أهمية اقتصاد المعرفة من عدة جوانب متباينة يمكن إجمالها في العناصر الآتية:

1- الإسهام في توفير فرص عمل: خصوصاً في المجالات التي يتم فيها استخدام التقنيات المتقدمة التي يتضمنها اقتصاد المعرفة وهي فرص عمل واسعة ومتنوعة ومتزايدة.

2- تحسين الأداء وتخفيض كلفة الإنتاج: وتحسين نوعيته من خلال استخدام الوسائل والأساليب المتقدمة.

3- الإسهام في تحقيق تغيرات هيكلية ملموسة في الاقتصاد: تتضمن زيادة أهمية الإنتاج المعرفي والصادرات المعرفية والعاملين في مجال المعرفة والاستثمار في رأس المال المعرفي (خلف، 2007).

4- عدم التقيد بالموارد الطبيعية التي تتسم بالندرة والنفاذ في الإنتاج والاعتماد على موارد جديدة لا تنضب (نجم، 2008)

5- الإسهام في رفع الإنتاجية: من خلال إحداث التجديد والتحديث وتطوير النشاطات الاقتصادية ومن ثم رفع القدرة الاقتصادية من خلال الإنفاق على البحث والتطوير وبهذا يتحسن مستوى المعيشة (الهاشمي، والعزاوي، 2007).

مفهوم رأس المال البشري:

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات "شولتز" سنة 1961م وكتابات "بيكر" 1964م وهناك بعض الباحثين الذين يعيدون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى "آدم سميث" في القرن الثامن عشر، وتم استخدام هذا المصطلح وتقديمه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات (اليفي، ومحمد، 2011). يعتبر رأس المال البشري في العصر الذي نعيش وهو عصر المعلومات، الثروة الحقيقية للأمم وأساس عملية التنافسية الاقتصادية باعتباره أساس الابداع والابتكار، ومن بين أهم ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي، وهو كون رأس المال البشري غير قابل للتنفيذ، ويتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن، ويرى (اليفي، ومحمد، 2011) أن دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية ينحصر في النقاط الآتية:

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته، وتوظيف نتاجاته.
- المورد البشري هو أساس الابداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.
- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية.

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

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الراسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم. وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي، حيث ذكر " آدم سميث " A. SMITH في كتابه الشهير " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءاً هاماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيسياً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه. كما أكد الفريد مارشال A. MARSHALL أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً وفي رأيه أن أعلى أنواع المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحولت الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود. ويمكن تقدير أثر التعليم في الإنتاجية من خلال المقارنة بأجور الأشخاص المتعلمين وغير المتعلمين عبر الزمن، ويطلق على هذا المقياس العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم، كما يؤثر التعليم بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال التأثير على الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيراً فعالاً على مستويات الصحة الفردية والعامة، وبشكل عام يساهم التعليم في تحسين الموارد البشرية وتطويرها من خلال رفع الكفاءة والمقدرة الذهنية وسعة الاستيعاب ورفع إنتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد (حسن، 2015).

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة سواء أكانت العربية منها أم الأجنبية وتم عرضها من الأحدث إلى الأقدم وفق التسلسل الزمني ومن هذه الدراسات دراسة حسن (2020) التي هدفت إلى التعرف لواقع التحول نحو اقتصاد المعرفة في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من خلال التعرف على مدى توافر عناصر الاقتصاد المعرفي ومتطلبات تحقيقه وكيفية اتجاه الجامعة نحو الاقتصاد القائم على المعرفة والفوائد التي يمكن حصرها، استخدمت الدراسة المنهج

الوصفي من خلال تطبيقها على عينة بلغت (44) عضو هيئة التدريس بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، جاءت أهم النتائج إلى أن عناصر الاقتصاد المعرفي تتوافر بدرجة مرتفعة في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وإدراك أعضاء هيئة التدريس لمتطلبات اقتصاد المعرفة جاء بدرجة مرتفعة ودراسة كفاقي (2020) التي هدفت التعرف على دور جامعة الأزهر في تحقيق دعائم اقتصاد المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة تكونت عينة الدراسة من 132 عضواً من أعضاء هيئة التدريس، توصلت نتائج الدراسة إلى أن دعائم اقتصاد المعرفة بجامعة الأزهر متوسطة، وتحقيق متطلبات جودة العملية التعليمية كان بدرجة متوسطة، وتنمية البحث العلمي والابتكار كان متوسطاً وقد تم وضع تصور مقترح من أجل تفعيل دعائم اقتصاد المعرفة في جامعة الأزهر.

وأجرى عبده والحدابي (2018) دراسة هدفت التعرف على واقع اقتصاد المعرفة على الجامعات اليمنية من خلال البحث والتطوير والابتكار والتعليم والتدريب والبنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، اتبع المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات وتم التوصل إلى أن تقدير واقع اقتصاد المعرفة بجامعة صنعاء جاء منخفضاً في جميع المجالات مقارنة مع جامعة العلوم والتكنولوجيا. ودراسة البشير (2017) هدفت التعرف على دور الجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة الدراسة بلغ عددها (316) عضو هيئة تدريس في الجامعات الرسمية، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود دور هام للجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري، كما تبين أن هناك اختلافات في آراء أفراد العينة حول دور الجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري فيما يتعلق بمحور الاستقطاب، والتنمية والتطوير، والاحتفاظ والاستدامة تبعاً لاختلاف مكان عمل أفراد عينة الدراسة وكانت الفروق لصالح الجامعة الأردنية واليرموك، والعلوم والتكنولوجيا والألمانية والبلقاء التطبيقية وجامعة الحسين.

وهدف دراسة كاترج وكيران (2017) Chatterji and Kiran وقد استهدفت التعرف على رأس المال البشري في تحقيق اقتصاد المعرفة في الجامعات بالهند وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وتكونت العينة من 60 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وكانت أهم النتائج أن رأس المال البشري لهما علاقة قوية بتحقيق اقتصاد المعرفة بالجامعات، وأن ثمة دور مهم للخدمات التي تقدمها الجامعات والمتمثلة في تسهيل نشر الأبحاث وإجرائها، وتحقيق جودة الحياة العملية والامتيازات والتقدير والمساعدة في تنمية رأس المال البشري. وجاءت دراسة عيد (2017) إلى إيجاد استراتيجية

لتأهيل الموارد البشرية بالدول العربية بما يعمل على تلبية متطلبات بناء اقتصاد المعرفة في تلك الدول، ودور التعليم المستمر كأداة لتطوير الموارد البشرية التي تمثل أحد متطلبات بناء اقتصاد المعرفة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بينت نتائج الدراسة اقتراح استراتيجية مستقبلية لتحقيق بناء اقتصاد المعرفة في الدول العربية في ضوء تفعيل دور التعليم المستمر. وهدفت دراسة الإثري (2017) إلى معرفة دور جامعة طنطا في تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق اقتصاد المعرفة تصور مقترح، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة بلغت (13.83) من المجتمع الأصلي، أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك اتفاقاً كبيراً من جانب أفراد عينة الدراسة على دور الجامعة في توفير متطلبات تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بإنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها، كما أشارت النتائج بوجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات العملية،

وقد هدفت دراسة بينهيرو وبيلاي (2016) Pinheiro and pillay إلى تعرف دور التعليم العالي في تحقيق اقتصاد المعرفة من خلال دراسة دوليتين من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وهما كوريا الجنوبية وفنلندا حيث حققت هاتان الدولتان اقتصاداً معرفياً مرتفعاً وذلك وفقاً للتقارير الرسمية، توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ارتباط وثيق بين التعليم العالي والتطور الاقتصادي في البلدين وذلك على مر التاريخ، وأن العلاقة بين التعليم العالي وتحقيق اقتصاد المعرفة لا تقبل الجدل فمن خلال التعليم والتدريب وإجراءات الأبحاث والمشاريع والابتكار يمكن للتعليم العالي وتمكين الدول من رفع معدلات النمو الاقتصادي وزيادة المشاركة في الاقتصاد القائم على المعرفة. وجاءت دراسة العاني (2015) للتعرف على تأثير الحوافز المالية والمعنوية ودعم البحث العلمي والبرامج التدريبية في تأهيل رأس المال البشري في الجامعات العراقية الحكومية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة البالغة (400) عضو هيئة تدريس في الجامعات العراقية، أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأبعاد الحوافز على تنمية رأس المال البشري، والحوافز المالية على تنمية رأس المال البشري، والحوافز على البحث العلمي، والحوافز المعنوية على تنمية رأس المال البشري. كما قام الأغا (2013) بدراسة هدفت التعرف على أكثر متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة من وجهة نظر القيادات الجامعية في فلسطين، استخدم المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارات العليا للجامعات الفلسطينية والبالغ عددهم (20) اعتمد على الاستبانة لجمع المعلومات، وجاءت نتائج الدراسة أن متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة في الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة متوسطة، وفي مجال

المتطلبات البحثية والمعرفية والمادية جاء بدرجة قليلة. وأشار ديتز وآبل (Abel & Deiz,2012) في دراسته إلى استكشاف الطرق التي يمكن بواسطتها صناعة تعليم عالي قادر على بناء رأس المال البشري الإقليمي مع التركيز بصفة على المناطق الحضرية في نيويورك، وشمال ولاية جيرسي، وذلك من خلال الربط بين الأوراق المالية لمنطقة ما من رأس المال البشري وأدائها الاقتصادي، وثم مناقشة الدور الذي تلعبه الكليات والجامعات في بناء رأس المال البشري المحلي، بينت نتائج الدراسة إلى أن الكليات والجامعات تساهم في الازدهار الاقتصادي، من خلال تعميق المهارات والمعارف لدى طلبتها، كلما زادت أعداد رأس المال البشري وأن هناك نشاط اقتصادي وتنمية أكثر تشارك بشكل مكثف في مجال البحوث مع المؤسسات الأخرى هي الأكثر احتمالية أن تؤثر على الاقتصاد المحلي بشكل غير مباشر.

وقام (Abdullah & Ismail,2011) بدراسة هدفت إلى التعرف على الاختلافات الموجودة في مفاهيم تطوير رأس المال البشري من حيث التركيز عليه في البرامج الأكاديمية بالجامعات الأكاديمية الماليزية، استخدمت الدراسة الاستبانة طبقت على عينة الدراسة المتمثلة في عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام ومساعدتي معدي برامج تربوية، ومديري مشاريع ومحاضرين، توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك اختلاف ما بين الجامعات والبرامج التي يدرسها الطالب والتي من المحتمل أن تؤدي إلى تطوير رأس المال البشري، وأن نقطة تركيز الاهتمام برأس المال البشري يختلف من جامعة لأخرى، ودراسة بيويو وباراسثيفيسكيو (Puiu & Paraschivesxu,2010) التي أكدت نتائجها أن بالرغم من صغر جامعة جورج أكوفيا في باكاو إلا أنها تمتلك رأس مال بشري قادر على المساهمة في تطوير التعليم العالي من خلال الاسهام في التدريب المهني والتدريب العلمي للموارد البشرية في سوق العمل.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح أن هذه الدراسات أكدت على أهمية استثمار رأس المال البشري في تحقيق أهداف الاقتصاد ومدى مساهمة الجامعات في ذلك، كما استفادت الباحثة من هذه الدراسات في كتابة الأدب التربوي وأهداف الدراسة والمنهجية المستخدمة.

السؤال الثاني: ينص السؤال الثاني على ما دور الجامعات العمانية في تنمية رأس المال البشري لتحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة؟

تري الباحثة إن تنمية رأس المال البشري أصبح من أهم القضايا الضرورية لتحريك الكفاءات والقدرات البشرية وتنميتها في مختلف جوانبها العملية والعلمية فهي وسيلة تمد الإنسان بمعارف وتزيد من طاقته على العمل والإبداع ووسيلة لتدريبه على الطرق العلمية والأساليب المتطورة في الأداء. فرأس

المال البشري هو المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي لذلك أصبح العالم اليوم يتجه نحو اقتصاد المعرفة من خلال التعليم، والتدريب، والاستثمار في الأفكار للحصول على قيمة مضافة تؤدي إلى زيادة الإنتاج والتركيز على تكنولوجيا المعلومات التي تؤدي إلى النمو والتطوير. فالتنمية البشرية تمثل أحد المؤشرات الرئيسية لاقتصاد المعرفة والتي تقاس من خلال البيانات المتعلقة بالتدريب، والتعليم والكفاءات. من خلال البحث والتحليل في الدراسات العلمية رأَت الباحثة العديد من العوامل التي دفعت الجامعات إلى الاهتمام في تنمية رأس المال البشري أبرزها:

1- تأثر الجامعات بالعولمة وثورة الاتصالات والمعلومات، الأمر الذي أدى إلى تحول الطالب من طالب محلي إلى طالب عالمي، وتحول الجامعات من الأداء التقليدي إلى أداء مخطط يستهدف تنمية معارف الطلاب ومهاراتهم لتحقيق التقدم والميزة التنافسية للجامعات (أيوب،2010).

2- تزايد الاهتمام بالعنصر البشري كرأس مال فكري وتعظيم أهمية المعرفة وتشكيلها، والاهتمام بالتعليم والاستثمار بتعليم العنصر البشري وتدريبه للاستفادة من طاقاته وقدراته، الذي دفع الباحثين إلى رؤية التعليم والاهتمام به سواء ما تعلق بالتعليم الرسمي أو غير الرسمي الذي من الممكن أن يلعب دوراً مهماً في مواجهة مشاكل البطالة العالمية في العديد من الدول، سواء المتقدمة منها أو النامية وهذا ما برز تحديداً في استراتيجيات عملية التوظيف في دولة أوروبا والاتحاد الأوروبي (2003) التي أعطت أهمية كبرى لعملية التعليم (Sosic,2004)

3- ظهور بعض المفاهيم الإدارية كمفهوم إدارة الجودة الشاملة للاهتمام بجودة الجامعات من حيث جودة أعضاء هيئة التدريس لديها، وجودة عملياتها ومخرجاتها من الطلاب، وجودة أبحاثها وتحسين مستمر وتعليم مرن دفع إلى الاهتمام بالجامعات وميزتها التنافسية حيث أن الجودة النوعية في التعليم هي مفتاح جودة الحياة ذاتها، بل إن كفاءة الاستثمار في أي قطاع من قطاعات التنمية تعتمد على كفاءة الاستثمار في قطاع التعليم (القصاص،2008).

4- تغير طبيعة العلاقات ما بين المنظمات والبيئة المحلية ومقدم الخدمة والعميل التي تطورت الأمر الذي دفع إلى التركيز على الجامعات كمنظمة دائمة التعلم وعلاقتها بمنظمات المجتمع المحلي ودورها في خدمته، وما يمكن أن يتم في هذه الجامعات من تغيير لاتجاهات الأفراد الذين سيصبحون أعضاء في المنظمات مستقبلاً، وتركز المنظمة على

إيجاد آلية عمل متكاملة للوصول إلى أعلى المستويات للأداء المتميز من أجل مقابلة توقعات العميل (الصراف، والخوادة، 2009).

5- زيادة حدة المنافسة بين الجامعات سواء على الصعيد المحلي أو العالمي، وما يظهر لنا من تنافس بين الجامعات الحكومية مع بعضها، وبين الجامعات الخاصة المحلية مع بعضها بمختلف أنواعها والجامعات الأجنبية التي استثمرت أموالها، وتمارس خدماتها التعليمية محلياً أو تلك التي أنشأت برامج مشتركة مع جامعات محلية، أو تلك التي تستقطب طلاباً من داخل البلد للسفر والالتحاق بها أو من خلال الدراسة عن بعد (الربابعة، 2006).

6- قدرة المجتمعات على المنافسة في الألفية الثالثة في ظل التحولات العالمية المعاصرة يتوقف في المقام الأول على ما لديها من مخزون الفكر والمعرفة المتمثل بمخرجات مؤسساتها التعليمية وقدرة هذه المؤسسات على التحديث المستمر لمنظومة التعليم بدءاً بالطلاب ومروراً بعضو هيئة التدريس والمادة العلمية وأساليب الإدارة التي تتعامل مع هذه المعطيات بمرونة وإبداع بما ينعكس على مسيرة التنمية وتقدم المجتمعات.

7- رؤية عمان 2040 في التوجه الاستراتيجي نحو تعليم شامل وتعلم مستدام وبحث علمي يقود إلى مجتمع معرفي وقدرات وطنية منافسة (رؤية عمان، 2040).

تري الباحثة أن الجامعات العمانية يجب أن تعمل على تنمية رأس المال البشري من خلال النقاط الآتية:

- الاهتمام بالأفكار والحلول التي يقترحها أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعات لمعالجة المشكلات الموجودة في العمل والتي تساعد على تنمية معارفهم وقدراتهم.
- امتلاك شبكة تقنيات المعلومات للموارد البشرية تمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها وتنفيذ رؤية عمان 2040.
- زيادة الاهتمام بمقترحات عملاء الجامعة والمستثمرين في تطوير الخدمات الخاصة بالجامعات.
- تشجيع روح الابتكار والإبداع لدى العاملين بالجامعات.
- إقامة الحلقات النقاشية بين جميع أعضاء الجامعة لاستثمار طاقاتهم الفكرية.
- الاهتمام بالبنية الخارجية للجامعات العمانية.
- توافر قنوات اتصال متعددة لسهولة انتقال المعلومات بين المستويات الإدارية المختلفة بين الجامعة نفسها والجامعات الأخرى.

- تخصص الجامعات ميزانية كافية لتمويل ودعم مشاريع البحث العلمي لضمان تحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة.
- بناء نظم حوافز ومكافآت جديدة تركز على توليد معرفة جديدة.
- يجب الاعتماد على التغيير لمواجهة الازمات لأجل التحسين والإصلاح.
- قيام الجامعات بتوجيه المعرفة المناسبة إلى الأفراد المناسبين والمحتاجين إليها.

السؤال الثالث : ينص السؤال الثالث على ما دور اقتصاد المعرفة في تطوير الجامعات العمانية لتحقيق رؤية عمان 2040؟

إن اقتصاد المعرفة يستدعي إحداث تغييرات في أهداف التعليم الجامعي، بحيث تتناسب مع التغييرات المختلفة التي يفرضها اقتصاد المعرفة، وحتى تستطيع تحقيق التميز والقدرة على المنافسة، والمشاركة في تطوير البحث العلمي وفق خطط استراتيجية مدروسة ويمكن أن يتم ذلك من خلال: **التوجه نحو تكامل المعرفة**، يعد تكامل المعرفة واتساع نطاقها في عصر اقتصاد المعرفة ركيزة أساسية لتطوير التعليم الجامعي، لأنها معرفة متداخلة ومتكاملة مع العلوم المختلفة. فلم تعد المعرفة معزولة بل جزء أساسي من تطوير منظومة العمل من خلال تبادل الخبرات بين العاملين في الجامعات. **والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس**، فهي مطلب أساسي لتطوير المهارات المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس، وتحسين قدراتهم المعرفية بما ينسجم مع المستجدات والمتغيرات المعرفية خاصة بظهور اقتصاد المعرفة أصبحت برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس نوعاً من التدريب، والتأهيل، والاستثمار الأكاديمي الذي تقوم به معظم الجامعات العالمية والإقليمية ومنها الجامعات العمانية. فدور الجامعات العمانية في هذا المجال يهدف إلى التدريب في مجال التخصص وتقنيات التعليم المستجدة وتنمية قدراتهم الابتكارية وتشجيعهم على القيام بالبحوث التي تساعد على التنمية المستدامة، وحثهم على العمل الجماعي، وقيادة الفريق لتحقيق مؤشرات عالية في الأداء.

كما يجب أن تسعى الجامعات العمانية في ظل رؤية عمان 2040 لتحقيق قيمة اقتصادية أن تجد **الميزة التنافسية بين الجامعات المحلية، والجامعات الخليجية، والإقليمية، والعالمية** من خلال البحث العلمي والابتكار الذي يعد الجزء الأساسي لإنتاج المعرفة للوصول لمستويات متميزة في الأداء. **وتفعيل المشاركة المجتمعية مع مؤسسات المجتمع المحلي**، من خلال توظيف المعرفة في خدمة المجتمع وتحويل الجامعات العمانية إلى جامعات تعلم بوضع استراتيجيات لأهداف الجامعات وتنمية التواصل الفعال مع المجتمع المحلي وتبادل الخبرات والمعلومات، وإنتاج مشروعات بحثية تلبى احتياجات

المجتمع وتطبيق نتائج البحوث العلمية والتسويق لها وإيجاد الشراكات المجتمعية مما يساعد على إيجاد اقتصاد المعرفة. فالجامعات العمانية يجب أن تسوق لأنشطتها وذلك بسبب اقتصاد المعرفة الذي ساعد على تغير طبيعة عمل الجامعة بحيث أصبح التعليم الجامعي استثماراً يوظف الأنشطة المختلفة ليحقق قوة اقتصادية.

خلاصة:

إن النظام التعليمي الجامعي هو نظام مفتوح يتعايش مع الأنظمة الأخرى سواء أكانت أنظمة اقتصادية أم اجتماعية أم سياسية وغيرها من الأنظمة ويتفاعل مع البيئة الخارجية والداخلية للنظام، ويبرز دور الجامعات العمانية في رفد العملية التنموية للمجتمع العماني بجميع قطاعاته في تنمية رأس المال البشري الذي يقصد به مجموعة من الخبرات والمعارف والمفاهيم والقيم التي يمتلكها الإنسان ويحصل عليها من خلال التدريب، والتأهيل وهو يرتبط مباشرة بالعمل الذي يلتحق به الفرد. وأن الجامعات يجب عليها أن تهتم باستثمار رأس المال البشري لأنه ثروة له دور في تحقيق رؤية عمان 2040 في ظل اقتصاد المعرفة بما يحقق ميزة تنافسية للجامعات العمانية.

التوصيات:

- زيادة الموارد المالية السنوية لتطوير منظومة الجامعات واقتصاد المعرفة بهدف تحديث الجامعات العمانية وتجهيزها والاعتماد على التطور المعرفي والتكنولوجي.
- تطوير آليات للطلبة المتميزين والمتفوقين من خلال إنشاء مباني مجهزة ومعدة تساعدهم على الابتكار والاستثمار.
- وضع جوائز وحوافز تشجيعية لأعضاء هيئة التدريس المنتجين للبحوث العلمية والابتكارية في مجال التكنولوجيا واستثمار رأس المال البشري لتنمية اقتصاد المعرفة.
- ربط التعليم في الجامعات بالتدريب وسوق العمل خاصة بين المقررات الدراسية وسوق العمل.
- التعاون بين الجامعات والمؤسسات الصناعية لأجل استثمار رأس المال البشري.
- الاستفادة من خبرات وتجارب الجامعات الإقليمية والدولية التي لها مجال كبير في استثمار رأس المال البشري في جودة التعليم لأجل التطوير والتحسين ورفع إنتاجية الجامعات وزيادة كفاءتها وفعاليتها.
- مشاركة الجامعات العمانية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتلبية حاجات المجتمع وسوق العمل من خلال تأهيل واستثمار الكوادر البشرية بالجامعات.

المراجع :

الإتربي، هويدا محمود (2017). دور جامعة طنطا في تنمية رأس المال الفكري لأعضاء هيئة

تدريسها لتحقيق اقتصاد المعرفة: تصور مقترح، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، م

(41) ع (3) ص 96-190.

محمد، عبدالعزيز (2012). اقتصاد المعرفة كمدخل لتحقيق التفوق الاستراتيجي للجامعات

المصرية في إدارة رأس المال الفكري باستخدام نموذج الاتجاهات الثلاثة ICWAY-THREE

رؤية استراتيجية، المركز العربي للتعليم والتنمية، مستقبل التربية العربية، مجلد

(9) العدد (75) ص 73-184.

ألفي، محمد، ومحمد فرعون (2011). الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة

الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي: صنع القرار بالمؤسسة

الاقتصادية، جامعة مسيلة، الجزائر.

أيوب، باقر (2010). الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية

والتعليم فيه مجلة العلوم الإنسانية، جامعة القدس المفتوحة، ع 44.

بشير، أحمد حسين (2017). دور الجامعات الرسمية الأردنية في تكوين رأس المال البشري من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق،

الأردن.

حسن، جمال حسن البوادي (2015). تحليل أثار الفجوة التكنولوجية على التنمية الاقتصادية

في البيئات الاقتصادية النامية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القادسية، العراق.

الربابعة، فاطمة (2006). دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية

للمنظمات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية مع التطبيق على الجامعة الأردنية. (رسالة

دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

زياد، بركات، وحسين، كفاح (2009). حاجات التنمية المستقبلية لدى طلبة الدراسات العليا

تخصص التربية في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم إلى المؤتمر الأول لعمادة البحث

العلمي في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

عبدالحليم، سعدي، مدفوني، هنده (2018). الاستثمار التدريبي في رأس المال البشري كمدخل

لتحسين جودة التعليم العالي، دراسة لأراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات

الجزائرية، دراسات، جامعة تليجي بالأغواط، ع (66) ص 207-223.

صالح، أحمد علي (2015). إدارة رأس المال البشري مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار

ومواجهة الانهيار، عمان، دار اليازوري.

صبيح، أحلام (2013). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

العاني، مقدم نصر الدين (2015). أثر الحوافز والتدريب على تنمية رأس المال البشري في

الجامعات العراقية الحكومية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق،

الأردن.

القصاص، مهدي (2008). بيئة استثمار رأس المال البشري، دراسة ميدانية على قرية مصرية،

المؤتمر العلمي الثالث " القضايا البيئية المعاصرة والمشاركة المجتمعية " جامعة جنوب الوادي،

في الفترة من 13-15 / نوفمبر / 2008، الأقصر، مصر.

الكبيسي، عبدالله وقمبر، محمود (2001). دور مؤسسات التعليم العالي في التنمية الاقتصادية

للمجتمع، دار الثقافة للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة قطر.

عيد، هالة (2017). تأهيل الموارد البشرية لتلبية متطلبات بناء اقتصاد المعرفة في الدول العربية

في ضوء استخدام مدخل التعليم المستمر، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان

قابوس، ص 129-148.

السويدي، جمال (2004). تنمية الموارد البشرية في اقتصاد مبني على المعرفة، مركز

الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.

خلف، فليح حسن (2007). اقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحديث، عمان، الأردن.

نجم، نجم عبود (2008). إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الوراق للنشر والتوزيع،

القاهرة، مصر.

الهاشمي، عبدالرحمن، والعزاوي، فائزة محمد (2007). المنهج والاقتصاد المعرفي، دار المسيرة للنشر،

عمان، الأردن.

محمد، سماح زكريا (2013). حاضنات الإبداع العلمي بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد

المعرفة رؤية مقترحة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب،

المجلد (41) العدد (3) ص 49-85.

عبدالمنعم، هيثم (2005). اقتصاد المعرفة وأثره على الممارسات الحسابية وتدقيق الحسابات، المؤتمر

العلمي الدولي السنوي الخامس، اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية المنعقد في كلية الاقتصاد

والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الفترة من 25-27/4/2005.

فاروق، عبدالخالق (2005). اقتصاد المعرفة في العالم العربي مشكلاته وأفق تطوره، مكتب نائب

رئيس مجلس الوزراء لشؤون الإعلام، الإمارات العربية المتحدة.

سلطنة عمان (2021). رؤية عمان 2040، مسقط، سلطنة عمان، تاريخ الاسترجاع

نوال، عباس (2018). الاستثمار في الإبداع من خلال رأس المال البشري : دراسة منظومة التعليم

العالي والبحث العلمي بالجزائر/ مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة عاشور زيان الجلفة، م (9) ع

(16) ص 574-586.

حسن، أميرة (2020). واقع التحول نحو اقتصاد المعرفة في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من

وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المجلة العربية للتربية النوعية، المجلد (4) العدد (13)

ص141-162.

كفافي، حنان محمد (2020). دور جامعة الأزهر في تحقيق دعائم اقتصاد المعرفة من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس بها، مجلة العلوم التربوية، جامعة الأزهر العدد الثاني، الجزء الثاني، ص

1-71.

عبد، محمد والحدابي، داود عبدالملك (2018). واقع اقتصاد المعرفة في الجامعات اليمنية من وجهة

نظر أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية في جامعة صنعاء والعلوم التكنولوجية، المجلة العربية

لضمان جودة التعليم العالي، المجلد الحادي عشر، العدد (33).

- Pinheiro, R, & Pillay, P, (2016). Higher education and economic development in the OECD: Policy Lessons for other countries and region, Journal of higher education policy and management, Vol.38, No.2, pp150-166.

- Chatterji, N, & Kiran, R, (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinning of a knowledge economy: A structural modelling perspective from north Indian, International journal of education development, Vol, 56,pp52-61.

- Bratianu, Constantin and Pinzaru, Florina, (2015). Challenges for the University Intellectual capital in the knowledge economy management dynamicsin the knowledge economy, 3 (4) p609-627.

- Abel, Jaison, R. & Deitz, Richard (2012). The Role of Colleges and Universities in Building Local Human capital, current issues, Vol (17) No (6) pp1-7.

– Puin, Tatana & Paraschivescu, Andrei (2010). The Analysis of George Bacovia University of Bacau from the Perspective of Human capital development, Metallurgic International Vol (15) special Issue No (8). Pp211–215.

– Susic, Verdian (2004). Dose it pay to Invest in Education in Croatia Return To Human capital Investment As A factor in Human resources competitiveness, The competitiveness of Croatia's Human Resources Journal Vol (15).