

الجامعة وإشكاليات بناء مجتمع المعرفة من خلال الاستثمار في الرأسمال البشري - تجربة الجامعة الجزائرية أنموذجا

اعداد

د. فؤاد جدو

جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر

Doi:10.33850/ajahs.2020.73625

القبول : ٢٠٢٠/١/٣٠

الاستلام : ٢٠٢٠/١/١٨

المستخلص :

بات من المؤكد في زمن العولمة أن اقتصاد المعرفة هو الهدف الأساسي الذي تسعى إليه الدول في تحقيقه عبر منظومة متعددة ومتكاملة في جميع القطاعات ، و لا يتوقف الأمر على أنه غاية بل أصبح آلية من آليات التطور و التأثير في العلاقات الدولية. ويمكن أن نلاحظ ذلك بشكل جلي من خلال المساحات الكبيرة زمنيا و واقعا ما بين الدول المتطورة و الدول النامية ، فالدول التي استطاعت أن تحقق قفزات تنموية كان بفضل مأسسة اقتصاد المعرفة على جميع المستويات سواء التعليمية أو الاقتصادية أما الدول التي لا تزال تنظر إلي التعليم على انه مؤسسات لتخريج كوادر لا تزال تعاني و ستبقي في التخلف. الجامعة هي المحرك الأساسي و الفاعل الرئيسي في عملية بناء اقتصاد المعرفة و هذا ما أردت التوصل إليه في هذه المداخلة من خلال التركيز على دور الجامعة في بناء اقتصاد المعرفة من اجل تحقيق تنمية مستدامة ، و اخترت الجامعة الجزائرية في قراءة تحليلية و واقعية من منظور أرقام و معطيات . و لمعالجة هذه المداخلة ركزت على العناصر التالية :

- الاطار المفاهيمي للدراسة (مفهوم الحكم الراشد - مفهوم المعرفة)

- علاقة اقتصاد المعرفة و الرأسمال البشري

- التجربة الجزائرية في تحقيق اقتصاد المعرفة من خلال الرأسمال البشري

١- الاطار المفاهيمي للدراسة :

أ- الحكم الراشد :

قبل التطرق لمرتكزات و معايير الحكم الراشد لابد من الإشارة إلي نقطة أساسية و هي تعريف الحكم الراشد و هو " عدم استبعاد أي عنصر من النشاط الإنساني في عملية التنمية "^١

فهو مصطلح ظهر في اللغة الفرنسية في القرن ١٣ كمرادف لمصطلح الحكومة ثم كمصطلح قانوني سنة ١٩٧٨ ليستعمل في نطاق واسع معبرا عن تكاليف التسيير .

أما مرتكزات الحكم الراشد فهي تعتمد على ثلاثة نقاط أساسية ^٢:

أ- الأساس الأول : يتعلق بوجود أزمة في طريقة الحكم.
ب- الأساس الثاني : هذه الأزمة تظهر عجز و فشل الأشكال التقليدية في الأداء العمومي.

ت- الأساس الثالث : يتعلق بظهور شكل جديد للحكم أكثر مواءمة للمعطيات الحالية. فالحكم الراشد لا يمكن أن يكون إلا في كنف السلم الاجتماعي و الاستقرار السياسي و ترقية حقوق الإنسان وسط قوة القانون.

بالنسبة لمعايير الحكم الراشد فهي :

- إقامة دولة الحق و القانون.
 - ترسيخ الديمقراطية الحقة
 - التعددية السياسية
 - الرقابة البرلمانية
 - الشفافية في تسيير شؤون الدولة
 - المحاسبة التي تقوم من خلال سلطة قضائية قوية
 - حرية التعبير و حرية الرأي.
- و يقابل الحكم الراشد مسالة الفساد فهناك تقسيم لمسالة تصنيف الفساد فهناك فساد عرضي و فساد مؤسس و آخر منظم و أكثرها الفساد المنظم الذي يعتبر من اخطر صور الفساد ، و نجد من بين ملامح و صفات المجتمعات المعرضة للفساد نجد :
- ضعف المنافسة السياسية .
 - نمو اقتصادي منخفض .
 - ضعف المجتمع المدني .
 - غياب الآليات و المؤسسات التي تتعامل مع الفساد.

^١ سعود صالح ، إشكالية التنمية ، محاضرة ألقيت في جامعة بسكرة مارس ٢٠٠٨

^٢ عمر فرحاتي ، الحكم الراشد، محاضرة ألقيت في ملتقى الحكم الراشد بجامعة بسكرة ٢٠٠٤ .

ولهذا ظهرت إلي جانب مرتكزات الحكم الراشد مفاهيم أخرى أدخلت ووجدت من أجل تدعيم الحكم الراشد و تحسين فعالية أداء النظام و مؤسساته.
* عناصر الحكم الراشد^٣ :

- الالتزام بالمساءلة بمعنى أن تكون الإدارات العمومية مهياً وقادرة على الإفصاح كل أنشطتها و أفعالها و قراراتها مطابقة للأهداف المحددة و المتفق عليها.
- قابلية الانفعال بمعنى أن السلطات العمومية يجب أن يكون لها من الوسائل و المرونة ما يسمح بالإجابة و بسرعة عن تطور المجتمع و خدمة الصالح العام.
- الشفافية وهنا الحديث يقودنا إلي الشفافية الديمقراطية التي تقوم بدورها على مجموعة من العناصر^٤ :

١- تحديد مسبق للبيانات و المعلومات التي يجب الإفصاح عنها.
٢- تحديد الوتيرة الزمنية لمعالجة أي قضية .
٣- وجود آلية أو جهاز للرقابة .
٤- المساءلة عند تدني الأداء.
٥- وهنا نجد أن الشفافية الديمقراطية كمصطلح و مفهوم جاء ليعزز الحكم الراشد يهدف إلي :

* تأسيس نظام سياسي يقوم بعملية المراقبة القبلية .
* وضع أسس للمراقبة و المحاسبة البعيدة.
من خلال ما سبق نجد أن الحكم الراشد أصبح من بين الضروريات و الأساسيات في تسير الجماعات المحلية التي تعطي في النهاية الصورة الإجمالية لهذا التسيير القائم على مرتكزات الحكم الراشد.
كما اشرنا إلي عناصر الحكم الرشاد يتبن لنا مدي أهمية الجماعات المحلية في أداء دورها و بطبيعة الحال هذا الأداء يقوم على مدي الحرية المسموحة في إطار التنظيمات و التشريعات في تسيير محلي و لهذا ركزنا على نقطة جوهرية و هي مسألة اللامركزية كأحد الآليات المحركة لعملية إرساء و رسم استراتيجيات الحكم الراشد.

ب- مفهوم المعرفة :

إن مفهوم " المعرفة " ليس بالأمر الجديد بالطبع ، فالمعرفة رافقت الإنسان منذ أن تفتح و عيه ، و ارتقت معه من مستوياتها البدائية مرافقة لاتساع مداركه و تعمقها حتى وصلت إلى ذراها الحالية ، إلا أن الجديد اليوم هو حجم تأثيرها على الحياة

^٣ عمر فرحاتي ، مرجع نفسه

^٤ برفوق امحمد ، الشفافية الديمقراطية ، محاضرة أقيمت بجامعة بسكرة قسم العلوم السياسية ، افريل ٢٠٠٨ ،

الاقتصادية والاجتماعية وعلى نمو حياة الإنسان عموماً ، وذلك بفضل الثورة العلمية التكنولوجية ، فقد شهد الربع الأخير من القرن العشرين أعظم تغيير في حياة البشرية ، ألا وهو التحول الثالث أو الثورة الثالثة ، على حد تعبير الفن توفلر بعد الثورة الزراعية والثورة الصناعية ، وتمثل بثورة العلوم والتقانة فأنقة التطور في المجالات الإلكترونية والنوية والفيزيائية والبيولوجية والفضائية .. ، وكان لثورة المعلومات والاتصالات دور الريادة في هذا التحول فهي مكنت الإنسان من فرض سيطرته على الطبيعة إلى حد أصبح عامل التطور المعرفي أكثر تأثيراً في الحياة من بين العوامل الأخرى المادية والطبيعية ، لقد باتت المعلومات مورداً أساسياً من الموارد الاقتصادية له خصوصيته بل أنها المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية ، المكمل للموارد الطبيعية^٥.

تبرز أهمية اقتصاد المعرفة من خلال الدور الذي تلعبه مضامينه ومعطياته وما تفرزه من تقنيات متقدمة في مختلف المجالات، والتي يجري توليدها بشكل متزايد ومتسارع وخاصة في الدول المتقدمة والتي يتمثل بعضها فيما يلي^٦:

- يعتبر اقتصاد المعرفة الأساس المهم في توليد الثروة وزيادتها وتراكمها.
- الإسهام في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية وتخفيض كلف الإنتاج وتحسين نوعيته من خلال استخدام الأساليب التقنية والوسائل المتقدمة.
- يساهم في زيادة الإنتاج والدخل القومي وإنتاج المشروعات والإسهام في توليد دخول للأفراد الذي ترتبط نشاطاتهم به سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.
- يساهم في إحداث التجديد والتحديث والتطور للنشاطات الاقتصادية مما يؤدي إلى زيادة النمو وبشكل متسارع.
- يساهم اقتصاد المعرفة في تحقيق تغيرات هيكلية واضحة وملموسة في الاقتصاد.
- يساهم في التخفيف من قيد الموارد الاقتصادية خاصة الطبيعية منها.

٢- علاقة اقتصاد المعرفة و الرأسمال البشري :

لا يمكن ان تكون هناك تنمية فعلية دون الاستثمار في العنصر البشري الذي يعد العصب الرئيسي في اي عملية تنموية مهما كان نوعها و لهذا فان التجارب العالمية في مجال النهوض بالمجال التنموي ركزت بشكل أساسي على البعد البشري من

^٥ حواس محمود ، اقتصاد المعرفة ، ماخوذ من www.ahewar.org

^٦ بغداد بأي غالي، "مساهمة اقتصاد المعرفة في حماية البيئة حالة الجزائر"، مذكرة ماجستير، (جامعة الجزائر ٣، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، ٢٠١١)، ص ١٨.

خلال تنميته في إطار ما يعرف بالرأسمال البشري و الجزائر حاولت في هذا السياق الاستثمار في هذا القطاع الأساسي .

فمفهوم الرأسمال البشري حول النظر نوعا ما إلى الإنسان كعامل مهم لزيادة الإنتاجية ، الاهتمام بقدراته التي تزيد من هذه الأخيرة ، وبالتالي مراعاة حقوقه الفكرية و المهارة و التعليمية الخ^(٧).

لقد ذكر شولتر أن مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان و التي تكون الوحدة الاقتصادية ، و يعتقد شولتر أن البشر أنفسهم يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع .

رأس المال البشري طبقا لشولتر يمثل القدرة و المعلومات التي بها قيمة اقتصادية ، و رأس المال البشري يعتبر مصدرا قابلا للتجديد و ليس هنالك أية حدود نظرية لمخزونه بخلاف الأنواع الأخرى لرأس المال^٨.

و يزعم شولتر أن التعليم يؤثر بفاعلية على القدرة على التعامل مع الاتجاهات المرتبطة بتطوير الاقتصاد ، و مع التكنولوجيا فإن الاقتصاد يبدو مرتبنا أكثر من ذي قبل بتقدم المعلومات و بالعمال و الموظفين المدربين تدريبا جيدا و بالتالي يكون مرتبنا برأس المال البشري^(٩).

يشير الرأس المال البشري إلى المعرفة ، المهارات و القدرات التي يكتسبها الفرد عادة إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل ، يختلف رأس المال البشري من شخص إلى آخر و يمكن لكل فرد أن يحسن من رأس ماله البشري عن طريق التعليم و التدريب المستمر ، عند النظر إلى مستقبل المادي ، تعزيز رأس المال البشري و هو أمر بالغ الأهمية فضلا عن إيجاد سبل للحد من المخاطر و الحفاظ على الاستقرار المالي طوال العمر .

رأس المال البشري هو عبارة عن نوعية العمل و هو إحدى عوامل الإنتاج الأربعة هو ليس مسألة كمية العمل لكنه عبارة عن المهارات التي يمكن أن يحققها العامل و بالتالي هو طريقة أخرى لزيادة الإنتاج.

٧. سقني فاكهه، "التنمية الانسانية المستدامة و حقوق الإنسان مذكرة ماجستير، (جامعة فرحات عباس سطيف، كلية الحقوق ٢٠٠٩-٢٠١٠)، ص ٢١، ٢٠.

٨. لوصيف ياسمينه ، دور الراسمال البشري في تحقيق التنمية المستدامة ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ٢٠١٦-٢٠١٧ ، ص ٣

٩. خليل إبراهيم السعادات : "رأس المال البشري خير استثمار المستقبل ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، ٢٠٠٩، ٠٢/٥/٧.

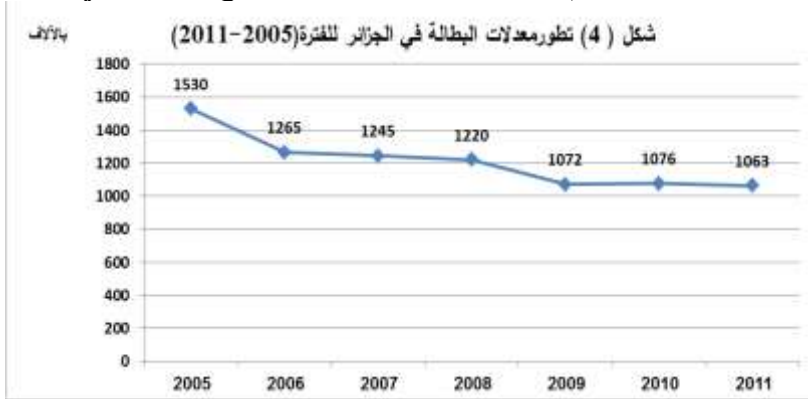
تحسين رأس مال البشري باستمرار أمر حيوي للنمو الاقتصادي لذلك نلاحظ أن جزء كبير من ازدهار الصين المستمر مشتق من قبل الطبقة الوسطى الناشئة التي تعطي أهمية كبيرة للتعليم كما هو الحال بالنسبة للهند هذا يبرهن العلاقة الوطيدة بين تعزيز الرأس المال البشري و الاقتصاد^{١٠}.

يعد الاقتصادي ألفريد مارشال (A.Marshall) من الاقتصاديين الأوائل الذين نظروا إلى البشر على أنه رأس مال يجب استثماره و أطلقوا على ذلك رأس المال البشري و ذلك من باب الاستفادة من طاقاته للبناء و قدرته على الإبداع في استثمار باقي رؤوس الأموال.

٣- التجربة الجزائرية في تحقيق اقتصاد المعرفة من خلال الراسمال البشري :

لقد أولت الجزائر بدورها عناية بالتنمية البشرية حيث احتلت أهمية بالغة ضمن مختلف برامجها التنموية مع بداية الألفية أهمها رصد ١٨٢ مليار دولار أمريكي لتحقيق التنمية البشرية ضمن برنامج توطيد النمو الاقتصادي للفترة (٢٠١٠-٢٠١٤).

حيث بلغت نسبة المبالغ المخصصة لقطاع التنمية المحلية والبشرية ٣٨,٨ % من إجمالي المبلغ المخصص لبرنامج الانتعاش الاقتصادي مقابل نسبة ٤٥,٥ % من إجمالي البرنامج التكميلي و 45.42% من إجمالي البرنامج الخماسي ٢٠١٤-٢٠١٠ في هذا المجال تمكنت الجزائر من تأمين الوصول إلى تغطية إجمالية في خدمات الصرف الصحي الملائمة بنسبة ٩٥ % وهو ما يضعها على المسار المطلوب وفي إطار محاربة البطالة، فقد تم تخفيض نسبة البطالة كما يوضح الشكل التالي:



^{١٠} لوصيف ياسمينة ، مرجع سابق ، ص ٦٩

يلاحظ من الجدول انخفاض كبير في عدد العاطلين من ١.٥٣ مليون نسمة ٢٠٠٥ إلى ١.٢٦٥ مليون سنة ٢٠٠٦ أعقبه انخفاض طفيف في السنوات اللاحقة لتصل إلى نسبة ١.٠٦٣ مليون سنة ٢٠١١ مع تسجيل ارتفاع في عدد البطالين سنة ٢٠١٠. تقدر قيمة مؤشر التنمية البشرية في الجزائر عام ٢٠١٥ بنحو ٠.٧٤٥ نقطة، مما يضع البلد في فئة التنمية البشرية المرتفعة، حيث وضعه في ٨٣ بلدا من أصل ١٨٨ بلدا.

ارتفعت قيمة مؤشر التنمية البشرية في الجزائر ما بين عامي ١٩٩٠ و ٢٠١٥ من ٠.٥٧٧ إلى ٠.٧٤٥، بزيادة قدرها ٢٩.١% وسيعرض الجدول التالي التقدم الذي أحرزته الجزائر في كل مؤشرات التنمية البشرية^{١١}

و لمواجهة التحديات التي تعاني منها المنظومة التربوية في الجزائر نصب رئيس الجمهورية اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في شهر ماي ٢٠٠٥، فكان على هذه اللجنة أن تتكون من شخصيات ذات الاختصاص في عالم التربية و التكوين و الثقافة ، حيث وقع بروتوكول اتفاق بين منظمة اليونسكو و وزارة التربية الوطنية اثر زيادة المدير العام لليونسكو إلى الجزائر في شهر فيفري سنة ٢٠٠١ تلبية لدعوة رئيس الجمهورية حيث أعلن المدير لليونسكو قائلا : بأن الطموحات الوتيرة و السريعة التي تميز إصلاح التربية حاليا في الجزائر لتتم عن مدى تطور المجتمع الجزائري و عزمه على الانجماع في مجتمع المعرفة الذي تلوح مباشرة في الأفق . على هذا الاساس كان الهدف من هذا البرنامج (PARE) ، هو مرافقة عملية إصلاح المنظومة التربوية بجميع مقتضياتها النظرية و المنهجية و هو ما يفسر تطلعه الى الدعم المتعدد الجوانب لعملية الإصلاح الشامل ما نحا الأفضلية لاكتساب الكفاءات البداغوجية و يشمل كلان المحاور التالية :

- التخطيط و تكوين المكونين
- البيداغوجيا
- كفايات إدخال التكنولوجيا الجديدة لإعلام و الاتصال
- إعادة النظر في الكتب المدرسية و كل ما من شأنه ضمان إعادة الهيكلة النوعية للمنظومة التربوية الوطنية .
- يعد التعليم العالي في قمة الهرم في مؤسسات التعليم ، و بتطور المجتمع الإنساني و بتوسيع معارفه و ثقافته وصولا إلى ظهور الجامعة كوحدة اجتماعية إدارية منظمة تتألف من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقة منظمة مع بعضهم البعض ووفق

^{١١} لوصيف ياسمينة ، مرجع سابق ، ص ٧٠

هيكل تنظيمي واضح و منسق و الكل يسعى فيها إلى تحقيق و بلوغ أهدافها المحددة عن طريق تفاعلها مع البيئة المحيطة
أضحت بذلك الجامعة في الوقت الحالي تسعى الى تحقيق أهداف متميزة في خدمة المجتمع المحلي و في تطوير البحث العلمي ، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة و المتخصصة في حقول المعرفة المتنوعة التي تلبي حاجات المجتمع المحلي ، كما تسعى إلى توفير البيئة الأكاديمية و النفسية و الاجتماعية الداعمة و التميز و الابتكار و تنمية و صقل المواهب .
نظام L.M.D (ل.م.د) : "ليسانس ،ماستر ، دكتورا "

انشاء نظام ل ،م، د في البلدان الأنجلوسكسونية لدواعي تحسين نوعية التعليم العالي، وهو نظام معتمد منذ زمن طويل في جامعات أمريكا شمالية وكندا والجامعات البريطانية ودخل هذا النظام حيز التنفيذ في أوروبا في السنوات الأخيرة ابتداء من ١٩٨٩ في السربون، منذ أن شرعت ٤٠ وزارة لدول أوروبية في اصلاح أنظمتها الجامعية، وكان تطبيقه في أوروبا حصيلة عدة اجتماعات ومؤتمرات على مستوى الدول الأوروبية

هيكل نظام : ل ،م، د: ١- ليسانس: يتكون من تخصصات ووحدات تعليمية موزعة على سداسيات ويشمل ٦ سداسيات ويتضمن مرحلتين: أولهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات ، وتتمثل ثانيها في تكوين المتخصص وينقسم الى غايتين:

❖ غاية ذات طابع مهني: أي تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل.
❖ غاية أكاديمية: تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر.
الماستر : يتشكل من وحدات تعليمية موزعة على السداسيات، ويشمل ٤ سداسيات وهو طور مفتوح لكل طالب حاصل على شهادة أكاديمية، ولكل طالب حاصل على ذات طابع مهني الذي يمكنه من العودة الى الجامعة بعد القضاء فترة في الحياة المهنية، ومن مهام هذا التكوين.

❖ مهمة مهنية متميزة تمكن من اكتساب تخصص دقيق في الحقل المعرفي المحدد لما يسمح تحسين مستوى عن طريق البحث ، ومن اجل البحث .
❖ تعميق المعارف في تخصص محدد.

ويتوج هذا الطور من التكيف بشهادة دكتوراه بعد مناقشة الأطروحة^{١٢} .
و إضافة الجامعة الجزائية مقارنة أخرى لتطوير منظومة التعليم العالي و م ا يعرف بنموذج اعداد مشروع المؤسسة الجامعية التي تقوم على فكرة تقديم الاهداف لضمان جودة التعليم العالي بالاضافة الي تحليل المحيط من خلال تشخيص

^{١٢} لوصيف ياسمينة ، مرجع سابق ، ص ٨٠

المؤسسة في اطار تطبيق نظام SWOT (معرفة نقاط القوة و الضعف و الفرص المتاحة مع التهديدات المحتملة) سيسمح للمؤسسة بمعرفة مكانتها و تواجدها مقارنة مع محيطها مع تحديد الأهداف المراد إدراجها ضمن هذا المحيط. يتعلق الأمر بنهج استباقي كشرط ضروري لتحقيق الخطة الإستراتيجية.

يأخذ هذا التشخيص سياخذاً بعين الاعتبار العناصر التالية: عرض التكوين و البحث العلمي، حوكمة المؤسسة، الموارد المالية والبشرية، الشراكات، التعاون الدولي، وأخيراً الحياة الجامعية^{١٣}.

مراحل تنفيذ مشروع المؤسسة الجامعية:

للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه ، يستحسن الاعتماد مسعى تشاركي و مسؤول عند إعداد المشروع من خلال:

- * تجنيد فريق ذو خبرة من داخل المؤسسة الجامعية (يكلّف كل من المجلس العلمي، ومجلس إدارة المؤسسة بإحداث هذا الفريق).
- * دعوة خبراء بمساعدة المؤسسة في تحديد رؤيتها.
- * تنصيب جهاز عمل بالتشاور (موضح أدناه).

يجب أن يتم ذلك من خلال تعبئة جميع الفاعلين في الحياة الجامعية للمؤسسة مع إشراك مصالح الوزارة الوصية وممثلي القطاع الاجتماعي و الاقتصادي.

يبدأ الجهاز بتعيين هيئات للمتابعة و التنفيذ و المصادقة على مشروع المؤسسة الجامعية مع التمييز بين الهيئة التقنية المكلفة بإنتاج المعلومات وهيئة التوجيه و المصادقة على المشروع.

كما يجب على كل مؤسسة جامعية إحداث تنظيم عمودي و أفقي و الذي يركز على الهيئات التالية:

أ- لجنة القيادة.

ب- فريق العمل بين الهياكل.

ج - فرق عمل موضوعاتية حسب ميادين التكوين، الشعب والتخصصات^{١٤}.

و في الأخير يمكن القول بان هذه الرؤية الاستراتيجية التي اعتمدها الجامعة الجزائرية لتطوير من الرأسمال البشري تعد خطوة أساسية لمواكبة تحولات سوق العمل في إطار معرفي و منهجي سليم.

^{١٣} نموذج إعداد مشروع المؤسسة الجامعية ، <http://univ-biskra.dz>

^{١٤} المرجع نفسه

الخاتمة

- إن اقتصاد المعرفة لا يمكن تحقيقه في ظل عدم توافر العناصر المدية لنجاح هذا العنصر ، فلا بد من تحقيق تنمية كههدف رئيسي لاقتصاد المعرفة كشرط أساسي ثم الحديث عن ضرورة ربط الحكم الراشد باقتصاد المعرفة بجامعة فعالة يؤدي في النهاية إلى تحقيق تنمية مستدامة و بالتالي يمكن ان نخلص لمجموعة من التوصيات:
- لا بد من الاستثمار في الراسمال البشري من خلال تكوين جيد و استشرافي يراعي الحاجيات المستقبلية للامة
 - وضع اسس علمية للبرامج التكوينية
 - ربط سوق العمل بمخرجات الجامعة وفق متطلبات اقتصاد المعرفة.

قائمة المراجع :

- ١- سعود صالح ، إشكالية التنمية ، محاضرة ألقيت في جامعة بسكرة مارس ٢٠٠٨
- ٢- عمر فرحاتي ، الحكم الراشد، محاضرة ألقيت في ملتقى الحكم الراشد بجامعة بسكرة ٢٠٠٤ .
- ٣- برفوق امحمد ، الشفافية الديمقراطية ، محاضرة ألقيت بجامعة بسكرة قسم العلوم السياسية ، افريل ٢٠٠٨
- ٤- حواس محمود ، اقتصاد المعرفة ، ماخوذ من www.ahewar.org
- ٥- بغداد بأبي غالي، "مساهمة اقتصاد المعرفة في حماية البيئة حالة الجزائر"، مذكرة ماجستير،(جامعة الجزائر ٣ ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، ٢٠١١)، ص ١٨.
- ٦- سقني فاكهيه، "التنمية الانسانية المستدامة و حقوق الإنسان مذكرة ماجستير، (جامعة فرحات عباس سطيف، كلية الحقوق ٢٠٠٩-٢٠١٠)، ص ٢١، ٢٠
- ٧- لوصيف ياسمينه ، دور الراسمال البشري في تحقيق التنمية المستدامة ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ٢٠١٦-٢٠١٧ ، ص ٣
- ٨- خليل إبراهيم السعادات : "رأس المال البشري خير استثمار المستقبل ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، ٢٠٠٩، ٠٠:٧/٥/٠٢.
- ٩- نموذج إعداد مشروع المؤسسة الجامعية ، <http://univ-biskra.dz>