

عناصر وابعاد مفهوم رأس المال البشري وإشكالية قياسه

ياسر أحمد محمد سباعي

دكتورة الفلسفة في الإدارة

خبير مصرفي ومحاضر بالأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية

بجمهورية مصر العربية

yasserelsebaie@yahoo.com

الملخص :

هدفت الورقة البحثية إلى تحديد إطار مفاهيمي لرأس المال البشري، وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى ذات الصلة، ولتحقيق هذا الهدف تناولت الورقة أهمية العنصر البشري داخل منظمات الأعمال، ونشأة مفهوم رأس المال الفكري ومكوناته، وذلك كمدخل للتعرف على مفهوم رأس المال البشري والعناصر المكونة له، وعلاقته بكل من المعرفة الضمنية، والمعرفة الصريحة داخل المنظمة.

وتناولت الورقة البحثية أيضًا تحديد أهمية رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، ثم انتقلت إلى عرض مداخل قياس قيمة رأس المال البشري والصعوبات التي تواجه القياس المحاسبي لرأس المال البشري وتسجيله دفترًا.

وانتهت الورقة البحثية بعرض نموذج لعلاقة رأس المال البشري بكل من رأس المال الفكري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبائني أو العلاقتي، وتحديد العناصر المكونة لكل منهم، وهذا النموذج مستوحى من تحليل الآراء والنظريات المطروحة داخل الورقة البحثية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري . رأس المال الفكري . رأس المال الهيكلي . رأس المال الزبائني . المعرفة الضمنية . المعرفة الصريحة . اقتصاد المعرفة.

Abstract:

This study aimed to determine a conceptual framework of Human Capital and its relations with other related concepts. To achieve these objectives, the study discussed the importance of Human Resources in business organizations, the begging of using Intellectual Capital concept, and its elements, as an approach to identify of Human Capital, its elements, and its relations with Tacit Knowledge and Explicit Knowledge in the organizations.

The study discussed also the importance of Human Capital in shade of Knowledge Economy, then moved to show the approaches used in

measuring of Human Capital, in addition to the difficulties that may face us in using these approaches.

Finally, the study showed a model of relations between Human Capital, Intellectual Capital, Structural Capital, and Customer Capital, and the elements of all of them inspiring from the opinions and theories that showed in the study.

Key Words:

Human Capital - Intellectual Capital- Structural Capital- Customer Capital - Tacit Knowledge – Explicit Knowledge – Knowledge Economy.

مقدمة :

الإدارة هي نشاط يوجد متى وجدت مجموعة من الأفراد لديهم موارد وإمكانيات (بشرية . مادية . مالية . معلوماتية) ويبتغون تحقيق هدف أو أهداف محددة، حيث أن توجيه جهود هذه المجموعة باستخدام تلك الإمكانيات المتاحة يُعد أمراً ضرورياً من أجل تحقيق هذه الأهداف.

والمديرون هم المسؤولون عن تخصيص الموارد المتاحة والمحدودة (مهما كان حجمها) على الاستخدامات المتنوعة (والمتعارضة أحياناً) ويكون لهم السلطة ويتحملوا المسؤولية، وأي منظمة لا تستطيع أن تحقق النمو والاستقرار والاستمرارية دون تطبيق واع وسليم للأسس والأصول والمبادئ العلمية للإدارة. ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات، كما أن المنظمات الناجحة هي التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل فرص التقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم.

كذلك فإن التطورات والتغيرات في البيئة أدت إلى التحول من التركيز على الأموال باعتبارها أهم الأصول في المنظمة إلى أن تكون المعرفة هي أهم وأعظم المدخلات لنجاح المنظمة. والنظرة التقليدية للأصول كانت تركز على الأصول المادية القابلة للتحول إلى نقدية خلال دورة النشاط مع إهمال بعض الأصول غير الملموسة أو المعنوية المتمثلة في النظم الداخلية والعلماء، ورأس المال الفكري، وهذا التحول أدى إلى إدراك الباحثين لأهمية الاستثمار في العنصر البشري، كغيره من الأصول غير الملموسة الأخرى مثل سمعة المنظمة، والمناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي، وخدمة العملاء، والابتكار والإبداع.

ونحاول في هذه الورقة البحثية تقديم إطار نظري معمق لرأس المال البشري، ومحاولة قراءة العلاقة المتعاضدة بين رأس المال البشري وبين مكونات رأس المال الفكري، ومكانته في ظل اقتصاد المعرفة، والوقوف على أهم التحديات التي تواجه قياس رأس المال البشري في المنظمات.

مشكلة البحث :

تتجلى مشكلة البحث في ضرورة تحديد إطار مفاهيمي واضح ومحدد لمفهوم رأس المال البشري، يتم استخلاصه من الأدبيات التي تناولت هذا المفهوم، مع ضرورة تحديد العلاقة بينه وبين المفاهيم الأخرى ذات الصلة.

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث في المحاولة النظرية لتناول موضوعاً محورياً يتسم بالحدائه ويمثل اهتمام المؤسسات الباحثة عن التميز، وذلك بالتركيز على مفهوم رأس المال البشري، وأهميته المتزايدة في الوحدات الاقتصادية. وبالتالي فإن البحث يستمد أهميته من أهمية موضوعه.

منهج البحث وحدوده :

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في التعامل مع المفاهيم الخاصة بموضوع البحث، وتحليل الآراء والنظريات المطروحة، وذلك بالاعتماد على الدراسات والبحوث والكتب التي اتيح للباحث الاطلاع عليها، إضافة إلى الاستعانة ببعض مواقع الإنترنت. وفيما يتعلق بحدود البحث، فقد اقتصر الورقة البحثية على مفهوم وأبعاد رأس المال البشري في المنظمات الاقتصادية (أي على المستوى الإقتصادي الجزئي) دون التطرق إلى رأس المال البشري على المستوى الإقتصادي الكلي (مستوى الدولة والمجتمع) .

أهداف البحث :

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

1. تحديد الإطار المفاهيمي أو النظري لرأس المال البشري وأبعاده ومكوناته، وعلاقتة مع غيره من المفاهيم ذات الصلة (رأس المال الفكري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، وإدارة المعرفة، واقتصاد المعرفة) .
2. وضع نموذج يصور العلاقات السابقة بين المفاهيم.
3. تحديد اساليب ومداخل قياس قيمة رأس المال البشري في المنظمات، والوقوف على أسباب صعوبة التعبير عنها محاسبيًا وتسجيلها في الدفاتر.

وسيتم تناول موضوع الورقة البحثية من خلال النقاط التالية:

- أولاً - أهمية العنصر البشري في المنظمات.
- ثانياً - مفهوم رأس المال الفكري للمنظمات.
- ثالثاً - مفهوم وأهمية رأس المال البشري.
- رابعاً - أهمية رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة.
- خامساً - مداخل قياس قيمة رأس المال البشري واشكالية قياسه محاسبيًا.

سادساً - نموذج لدور رأس المال البشري داخل المنظمة.

أولاً - أهمية العنصر البشري في المنظمات:

بالرغم من هذه الحقيقة التي تؤكد أهمية العنصر الإنساني في أي منظمة، إلا أنها قد تكون غائبة أحياناً في بعض المنظمات، فالإدارات على مختلف مستوياتها في معظم المنظمات خاصة في الوطن العربي لا تزال تنتظر للعنصر البشري على أنه أحد أدوات الإنتاج وأنه أحد المعطيات التي ينحصر دورها في تنفيذ الأوامر والمهام والأعمال التي يكلفون بها بالطرق والأساليب التي حددتها الإدارة لهم دون اقتراح بتطوير أو إدخال أفكار جديدة تسهم في تحسين الأداء وتطويره ولا حتى إبداء الرأي أو المشاركة في تحليل وحل المشكلات. وبالتالي تكون هناك قناعة أن الكفاءة الإنتاجية هي مشكلة فنية بحتة، ولا تأثير للإنسان فيها، وأن السبيل إلى كفاءة إنتاجية أعلى هو طريق التكنولوجيا والاستثمار الرأسمالي في الآلات والمعدات، ووسائل الإنتاج وعناصره المادية (السيد، 2013). ولكن ثورة التقنية والتقدم الفني لم يستطيعا أن يبررا الكثير من حالات الفشل وانخفاض الكفاءة الإنتاجية في بعض الحالات، ومن ناحية أخرى فإن منظمات كثيرة تتشابه في إمكانياتها وأساليبها الإنتاجية، إلا أن معدلات الإنتاجية بها تختلف اختلافاً أساسية وظلت هذه المنظمات تبحث عن تفسير لذلك، بل أن المنظمة الواحدة قد تتباين معدلات الإنتاجية بين أقسامها المختلفة، وتلك الاختلافات بدأت تطرح سؤالاً أساسياً عن محددات الكفاءة الإنتاجية والأهمية النسبية التي يحتلها كل من تلك المحددات، ويصبح التساؤل المهم هو كيف تستطيع الإدارة في المنظمات العربية تغيير وتحويل نظرتها إلى الموارد البشرية من مجرد طاقات مادية جسمانية إلى كونها طاقات فكرية عقلية، وكيف يمكن تمكين هذه القدرات البشرية حتى يتعاضد دورها في الإبداع والابتكار وتحسين الأداء على كافة المستويات الإدارية وفي جميع التخصصات والمجالات؟

وقد أسفرت الدراسات العديدة في هذا الصدد عن أن العوامل المحددة للإنتاجية تشمل بالإضافة إلى العوامل الفنية (المواد الخام، الآلات والمعدات، أساليب العمل، تسلسل العملية الإنتاجية، ظروف العمل المادية، مستوى التكنولوجيا السائد بالمنظمة)، تشمل كذلك عوامل إنسانية تتحكم في الأداء وهي قدرة الأفراد على العمل، ورجبة الأفراد في العمل (مهدي، 2015).

والقدرة على العمل تتشكل من عنصرين متفاعلين معاً، وهما: المعرفة والمهارة. والمعرفة، هي مدى فهم الفرد لمهام ومسئوليات وظيفته ودرجة إلمامه بأساليب وقواعد وإجراءات العمل، ويمكن اكتساب هذه المعرفة عن طريق التعليم. أما المهارة فتعني القدرة على استخدام المعلومات والمعرفة المتاحة لإنجاز مهمة فنية محددة، ويمكن اكتسابها عن طريق التدريب والممارسة.

وفيما يتعلق بالرجبة في العمل، فإنها تعني درجة حماس الفرد واستعداده لإنجاز العمل ومدى إخلاصه واهتمامه بوظيفته وانتمائه للمنظمة، وتتشكل الرجبة في العمل من عنصرين متفاعلين معاً، هما: الاتجاهات والمواقف. الاتجاهات، تعني الميل العاطفي للاستجابة لشيء معين (المكان، الأشخاص، الوظيفة في حد

ذاتها... الخ)، وتؤثر الاتجاهات في الدافعية أو القوة الداخلية التي تدفع الفرد لأداء عمل معين. فإذا أحب الفرد وظيفته، كان سلوكه مسانداً للوظيفة، فيرى دائماً جوانبها الحسنة، ويقبل على أدائها ويبدع فيها. وإذا كانت اتجاهاته سلبية نحو وظيفته، فلن يرى إلا مساوئها ويتحين الفرص لنقدها، ويؤديها بفتور ولا يعطي فيها إلا الحد الأدنى من الأداء.

أما المواقف فهي الأحداث والظروف التي يواجهها الفرد في وظيفته، وتُملي عليه سلوكاً وتصرفاً معيناً، وتتمثل في المواقف الإيجابية (أو السلبية) التي تقدمها المنظمة للفرد من ظروف عمل ملائمة، وأسلوب إشراف سليم، وحوافز ومكافآت مرتبطة بالأداء، وفرص للترقى، وأمان وظيفي، وما إلى ذلك. والمواقف تؤثر أيضاً في الدافعية مثل تأثير الاتجاهات، ومن خلال الدافعية يكون التأثير في عنصر الرغبة في العمل الذي يشكل كما أسلفنا مع عنصر القدرة على العمل المحددات الأساسية للأداء البشري.

ويمكن التعبير عن محددات الكفاءة الإنتاجية بالمعادلات الرياضية التالية، والتي تُظهر أهمية العنصر البشري كمحدد أساسي في هذه المعادلات، مع ملاحظة أننا استخدمنا علامة الضرب (X) ولم نستخدم علامة الجمع (+) حيث أن أي عنصر من عناصر الطرف الثاني للمعادلة سوف تكون قيمته مساوية للصفر، فإن النتيجة النهائية ستكون صفر، وهذا أمر منطقي، ويمكن عرض المعادلات بالشكل التالي:

الكفاءة الإنتاجية = العوامل الفنية X العوامل الإنسانية

العوامل الإنسانية = القدرة على العمل X الرغبة في العمل

القدرة على العمل = المعرفة X المهارة

الرغبة في العمل = الاتجاهات X المواقف

وحين يصل بنا التحليل إلى هذا المستوى، يواجهنا سؤال مهم هو: ما هي الأهمية النسبية لكل من العوامل الفنية والعوامل الإنسانية في تحديد نجاح المنظمة في الوصول إلى أهدافها؟ إن سبيلنا إلى الإجابة على هذا السؤال هو محاولة تصور وجود إحدى المجموعتين من العوامل بشكل أكبر من الأخرى، وتحليل ما يترتب على مثل هذا الموقف من نتائج.

فإذا تصورنا أولاً توافر العوامل الفنية بدرجة أكبر من الموارد البشرية، فإن النتيجة المتوقعة هي عدم القدرة على تحقيق أي نتائج مرغوبة، مثال ذلك أن يتوافر لإحدى المنظمات معدات وآلات حديثة وخامات جيدة وأساليب إنتاج حديثة، ولكنها تعجز عن توفير العمالة المدربة على استخدامها، ومن ثم تصبح هذه المعدات والتكنولوجيا عديمة النفع، فالتقدم الفني والمادي لا يتحقق إلا من خلال الأداء الإنساني.

ومن ناحية أخرى لو تصورنا موقفاً مخالفاً حيث تتوافر الموارد البشرية التي لديها القدرات والرغبة في العمل، بينما هناك تقصير ما في الموارد المادية والأساليب الفنية المتاحة، فإن العنصر البشري قادر على تعويض هذا القصور نسبياً، والتغلب على المعوقات الناتجة عن ذلك النقص في الموارد والإمكانات المادية

المتاحة، وفي هذه الحالة فإن المخرجات وإن لن تكون بالشكل الأمثل، فإنها ستكون بدون شك أفضل من الحالة الأولى.

ثانيًا – مفهوم رأس المال الفكري للمنظمات:

إن المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل اعتمادها على المفكرين والمبدعين وأصحاب العقول المنتجة، وأصبحت قوة الدول تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة فحققت بعض المجتمعات تقدماً كبيراً إذ أنها استفادت من طاقات وقدرات أبنائها الخلاقة، وقد كان حجم وأهمية الدور الذي يلعبه المورد البشري في المنظمات . على نحو ما ظهر في الجزء السابق . نقطة لانطلاق أو ظهور مفهوم جديد هو رأس المال الفكري (Intellectual Capital) في العقد الأخير من القرن العشرين، إذ أصبح رأس المال الفكري أو ما يسمى بالموجودات غير الملموسة (Intangible Assets) في عصرنا الحالي من أهم عوامل نجاح المنظمات على اختلاف أنواعها وطبيعتها أعمالها، فمنظمات اليوم تحتاج لاستغلال كل ما هو متاح لديها من موارد مالية ومادية وفكرية لتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف، وعليها أن تبدع لتستمر في عالم المنافسة المتزايد. وقد ظهر مصطلح رأس المال الفكري لأول مره عام 1958م حيث أشار إليه محللين ماليين في سياق وصفهما لتقويمات سوق الأسهم للعديد من الشركات المعتمدة على العلم، حيث أن أعمال تقويم الأسهم يجوز أن يطلق عليها مصطلح العلاوة الفكرية. وظلت الفكرة نائمة بعد ذلك لمدة ربع قرن، إلى أن ذكر Walter Wriston ، وهو رئيس سابق لبنك Citicorp أكبر البنوك الأمريكية، أن البنك يمتلك رأس مال فكري ذا قيمة مالية.

هذا وقد بدأ مصطلح رأس المال الفكري، والذي يعبر عن الأصول غير الملموسة في المنظمة يستحوذ على اهتمام كبير منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين، من حيث مفهومه، وعناصره، وتحديد قيمته (الشمي، 2011) ، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: أن قياس الأصول غير الملموسة يساعد الإدارة على أن تدعم هدف المنظمة الخاص بزيادة قيمة الأسهم، بالإضافة إلى المساعدة في زيادة كفاءة أسواق رأس المال من خلال تزويد المستثمرين الحاليين والمرتبين بمعلومات أفضل عن المنظمات.

ويلعب رأس المال الفكري بعناصره المختلفة دوراً مهماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر، حيث أنه يميز المنظمات التي يمكنها تقديم منتجات جديدة، وبشكل أفضل مع تقديم ابتكارات لمنتجاتها وخدماتها بمعدلات سريعة، كما أن رأس المال الفكري مورد استراتيجي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي منظمة، على عكس برامج العمل والآلات والتقنيات والبرمجيات المستخدمة في الإنتاج والتي يسهل تقليدها، ويؤكد ذلك ما ظهر من نتائج استقصاء رؤساء مجالس إدارة بعض المنظمات كبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أكدوا أن رأس المال الفكري يعتبر أكثر الأصول أهمية، ويُعد أساس النجاح في القرن الحادي والعشرين. وقد اتفق مع نتائج هذا الاستقصاء نتائج استقصاءات أخرى أجريت في عدة منظمات بريطانية (مهدي، 2015).

وقد أدركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة وهي أن القيمة الحقيقية لها تستند على شيء قد يكون أكثر أهمية من رأس مالها المادي وهو ما يطلق عليه اليوم رأس المال الفكري الذي يتمثل بمعرفة الكيف، أو إبداع العاملين، ومعرفة ومهارة الموظفين، وثقافة المنظمة، وعملياتها التنظيمية، وبراءات الاختراع، وكذلك علاقاتها مع العملاء. واتسع نطاق مفهوم رأس المال الفكري على مستوى الدول المتقدمة، وعلى رأسها اليابان، ليمتد ويشمل كل الإمكانيات الفنية والمعنوية والثقافية والعقلية المتاحة للمنظمات التي تعمل على مستوى المجتمع ككل (العنزي، 2001)، ومن الجدير بالذكر أنه في الوقت الحاضر أضحت رأس المال الفكري يمكن رؤيته بوضوح في المنظمات المالية والتعليمية والاستشارية.

ومن الطبيعي أن يكون لكل كاتب أو باحث تعريفه لرأس المال الفكري، ذلك المفهوم الذي تناوله العديد من الباحثين والكتاب، منهم (Yandt et al., 1996)، حيث عُرف بأنه قدرات منجزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها، وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة.

في حين يرى (Stewart,1999) أن رأس المال الفكري هو المعرفة الخارجة إلى حيز التطبيق والمستثمرة لصالح المنظمة، لأن المعرفة تعد بمثابة أسلحة تنافسية في عصرنا هذا. أما (Seviby,1997) فقد أشار إلى أنه استراتيجية شاملة ومهمة للمنظمات ويتمثل في معرفة ومهارة العاملين، وثقافة وقيم المنظمات وهي أملاك غير مادية للمنظمة.

وقد عرف (Bowen,1998) رأس المال الفكري بأنه الذكاء الخام المملوك من قبل مجموعة أشخاص يعملون في المنظمة والذي يسهم في تقليل وإلغاء النتائج غير المقبولة وضمان نجاح المنظمات. ووفقاً لرأي (Kelley,1998) فإن رأس المال الفكري هو العاملون الذين يمثلون النجوم اللامعة والعقول المدبرة الذين يصعب إيجاد بديلاً عنهم. وحسب رأي (Hansen,1999) فإن رأس المال الفكري هو الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والإستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد والذي يعد المفتاح المؤدي إلى البقاء في بيئة العمل المتغيرة بسرعة. وعرف (العنزي، 2001) رأس المال الفكري بأنه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة.

وبالنسبة لرأي (صالح، 2001) فقد بين أن رأس المال الفكري يحوي رأس المال البشري للمنظمة ويتمثل في نخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة وتطوير الأفكار القديمة التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادر على اختيار الفرصة المناسبة.

ويعرف الاتحاد الدولي للمحاسبة (IFAC,1998) رأس المال الفكري، بأنه القيمة الاقتصادية للأصول غير الملموسة في المنظمة، ويقسمها إلى ثلاثة أنواع، وهي: القيمة الاقتصادية لرأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات، حيث يتضمن رأس المال البشري الموارد البشرية وما

يملكونه من معرفة وقدرات وخبرات ومهارات ويدل على الأشياء الضمنية التي تتضمنها عقول العاملين. ويشير رأس المال الهيكلي أو التنظيمي إلى نظم وتكنولوجيا المعلومات ومستودعات البيانات وحقوق الملكية ويتمثل في المعرفة التي يتم تأسيسها من خلال هيكل وعمليات وثقافة المنظمة. في حين أن رأس المال العلاقتي أو رأس مال العلاقات يشير إلى رصيد المنظمة لدى زبائنها وشركاء الأعمال من موردين وخلافه، أي يمثل المعرفة التي تتضمن العلاقات مع البيئة الخارجية.

أما منظمة التعاون والتطوير الاقتصادي، فقد قصرت تعريفها على فئتين فقط، حيث عرفت رأس المال الفكري، بأنه: "القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة للمنظمة: رأس المال التنظيمي (الهيكلي)، ورأس المال البشري" ويقصد برأس المال الهيكلي أو التنظيمي المعرفة التي تظل باقية في المنظمة بعد أن يتركها أعضاؤها سواء بشكل مؤقت أو بشكل نهائي، وتكون مخزنه في قواعد البيانات، والمستندات، وبرامج الحاسب الآلي Software، وكذلك المكون المادي للحاسب الآلي Hardware. بالإضافة إلى ثقافة المنظمة وهيكلها التنظيمي وما لديها من براءات اختراع وسياسات ونظم وعمليات إجرائية. أما رأس المال البشري فيقصد به العاملين وما يملكونه من معارف وقدرات على الابتكار والتطوير. وعلى ذلك يظهر الاختلاف بين مفهومي رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، فالمعرفة والمهارات في عقول الأفراد تمثل رأس المال البشري، وتتحول إلى رأس مال هيكلي فقط إذا تم نقلها وتكويدها وتحويلها في مستندات متنوعة بالمنظمة.

وتأسيساً على المفاهيم السابقة يمكن القول أن رأس المال الفكري، هو: "القيمة الاقتصادية للأصول غير الملموسة في المنظمة، ويتمثل في المعرفة والخبرة والملكية المعرفية التي تضيف قيمة للمنظمة وتخلق مزايا تنافسية يترتب عليها توليد الأرباح وتنمية الثروة، وهو متغير مهم ذو تأثير كبير على نجاح أو فشل منظمات الأعمال".

ثالثاً - مفهوم وأهمية رأس المال البشري:

رغم أن بعض الكتاب يعتبرون رأس المال البشري ورأس المال الفكري مصطلحان مترادفان، إلا أنه، وكما سبق القول، فإن رأس المال البشري . طبقاً لأغلب الباحثين والكتاب . يُعد أحد عناصر رأس المال الفكري الذي يفوق في أهميته أيّاً من الأصول المادية الأخرى التي تمتلكها المنظمات، مما يعني ضرورة توفير معلومات ملائمة عن الموارد البشرية المتاحة للمنظمة، تُمكن إدارة تلك المنظمات من حُسن استخدامها وتوظيفها في تحقيق أهداف المنظمة.

ورأس المال البشري الذي يعتبر أحد مكونات رأس المال الفكري، يتصف بخاصية مهمة وهي أن المنظمة تحصل على مساهماته في العمل بدون أن تمتلكه بشكل مباشر، ويقصد به المعرفة والمهارات المتوافرة لدى العاملين، والقدرات الذاتية لهؤلاء العاملين لإيجاد مصادر المعرفة والقدرة على التعلم، والقدرات الإبتكارية على حل المشاكل والعمل في مواقف معينة أو تحت ضغط، والقدرات القيادية والإشرافية.

والخبرات المتراكمة لدى العاملين، وكذلك العلاقات التي يمتلكها بعض العاملين (سواء مع عملاء أو موردين أو جهات خارجية وما إلى ذلك) وتكون ذات نفع في مجال عمل المنظمة (سباعي، 2017).

وطبقاً لـ (Marshall) في كتابه (أصول الاقتصاد) فإن رأس المال البشري يتميز بسمه لا تتوافر في غيره، وهي أن منحنى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحنى خبراته ومهاراته، وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمر الزمني، ومعنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة (موساوي، 2015).

ورأس المال البشري هو مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المتباينة في مستوى آدائها، والعامله في المنظمة حالياً أو التي ستتهياً للعمل مستقبلاً أو المعطلة بسبب حوادث أو اصابات العمل أو الاجازات أو الغياب اللاإرادي، والتي تقع عليها مسئولية تنفيذ الأهداف العامة للمنظمة (المفرجي، صالح، 2007). وبذلك فإن رأس المال البشري يتكون من جميع القدرات والخبرات والمهارات العاملة في المنظمة دون استثناء ابتداءً من غير الماهرة وصولاً إلى أعلى المستويات الإدارية أو الابتكارية أو الماهرة.

ومما سبق يمكن القول ان رأس المال البشري هو مخزون من المعرفة والمهارات والخبرات لدى العاملين، وانه يلعب دوراً أساسياً في زيادة إنتاجية المنظمة. وإذا تناولنا عنصر المعرفة فقط، كأحد أهم العناصر التي يتكون منها رأس المال البشري، وترتبط بها القيمة الاقتصادية له، فإن التصنيف الذي استخدمه وتبناه أغلب الباحثين، ومنهم: (Vail, 1999-Hauer, 1999; Duffy, 2000; King, 2000) هو ذلك التصنيف الذي يقسم المعرفة إلى نوعين، هما:

1. معرفة ضمنية Tacit Knowledge وهي المعرفة غير الرسمية والتي تعتمد على الخبرة الشخصية والقواعد الاستدلالية والحدس والحكم الشخصي وتتعلق بالمهارات. والمعرفة الضمنية، وفقاً لتوماس ستيوارت، هي معرفة يمتلكها الفرد ولا يُعبر عنها، وهي مركبة ومتراكمة وتتمثل في الفهم الموجود بعقول الأفراد الذين يتمتعون بالإطلاع الواسع. وقد عرفها (الحارثي، 2009) بأنها المعرفة غير المكتوبة المتمثلة في الخبرات والمهارات والأفكار والتصورات المخزونة في عقول الأفراد، وكمثال على المعرفة الضمنية يمكن النظر إلى قيادة الدراجات، أو السباحة، أو إصلاح أعطال الكهرياء في السيارة وغيرها من الأعمال التي يتم آداؤها ولكن يصعب تسجيلها. وفي هذا الصدد يشير الحارثي إلى أن الموظفين يخزنون في ذاكرتهم الكثير من الخبرات والمفاهيم والحقائق والمعلومات وطرق الأداء وبعض الحلول للمشاكل ولكنهم لا يخبرون الآخرين بها ولا يتم تسجيلها وتدوينها فتظل حبيسة في عقولهم ولا يتم الإستفادة منها إلا إذا أفصحوا عنها من خلال النقاشات والحوارات إن وجدت. ومثل هذا النوع من المعرفة غير قابل للنقل والتعلم، أي ليس من السهولة نقلها للآخرين. وقد عبر Polanyi عن هذا النوع من المعرفة بقوله "إننا نعرف أكثر مما يمكننا أن نقول: (We can know more than we can tell)، وذلك في إشارة إلى صعوبة وضع المعرفة الضمنية في كلمات منطوقة.

2. **معرفة صريحة Explicit Knowledge** وهي المعرفة الرسمية والمنظمة والظاهرة والتي يمكن ترميزها وكتابتها ونقلها إلى الآخرين. وتتعلق هذه المعرفة بالبيانات والمعلومات الظاهرية التي يمكن الحصول عليها، وتخزينها في ملفات وسجلات المنظمة. وتتعلق هذه المعرفة بمنتجات المنظمة وسياساتها وخططها وإجراءات ومعايير ونظم العمل، وكذلك براءات الاختراع والأسرار التجارية.

وإذا كانت المعرفة تمثل أحد العناصر التي يتكون منها رأس المال البشري، وإذا كانت قيمة رأس المال البشري تبدو من خلال امتلاكه للمعرفة الضمنية تحديداً، فإن العنصر البشري من ناحية أخرى هو المسئول عن توليد هذه المعرفة بنوعيتها، وهناك أربع آليات تتولد بها المعرفة من خلال التفاعل والتحول بين المعرفة الضمنية والمعرفة الصريحة (سباعي، 2017)، وهي:

1. **التشاركية Socialization**: حيث يمكن للفرد أن يكتسب المعرفة الضمنية مباشرة من الآخرين بدون استخدام اللغة أو الكلام، ويتم ذلك عن طريق الملاحظة والمحاكاة Simulation، والممارسة، ويحدث ذلك عند مشاركة الفرد بمعرفته الضمنية مع الآخرين وجهاً لوجه. وتحقق هذه الطريقة التحويل من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية.

2. **التخارجية Externalization**: أو الاتجاه إلى الخارج: حيث تتحول المعرفة الضمنية (قدر المستطاع) إلى مفاهيم ظاهرة يتم التعبير عنها باللغة أو الكتابة، فعن طريق الحوار والتدريب يمكن ترميز وتدوين الخبرات وتخزينها بالشكل الذي يمكن به إعادة استخدامها من خلال آخرين، وبذلك تتحول المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة أو صريحة. وهذه العملية من أساسيات التوسع في قاعدة المعرفة التنظيمية.

3. **التجميعية Combination**: حيث يتبادل الأفراد المعرفة من خلال الاجتماعات والمحادثات الهاتفية وشبكات التواصل والوثائق، ويمكن للفرد دمج أجزاء غير مترابطة من المعرفة الصريحة معاً في شكل دليل أو كتاب، أي يقوم الفرد بمزج أجزاء من المعرفة الصريحة ليخرج بحكم مهارته وخبرته بمعرفة صريحة جديدة (مثل تجميع مجموعة من التعليمات في كتاب أو مجلد). وتعتبر هذه الطريقة عن التحول من معرفة صريحة إلى معرفة صريحة، كما هو الحال في المدارس والجامعات.

4. **التداخلية Internalization**: حيث تتحول المعرفة الصريحة إلى معرفة ضمنية من خلال تكرار أداء المهمة أو ما يعرف بتدوين المعرفة وإدماجها في العقول لكي تصبح المعرفة الظاهرة أو الصريحة مستوعبة، ويتم الاحتفاظ بها داخل عقول الأفراد مثل المعرفة الضمنية. وتحدث هذه العملية عندما يبدأ الموظفون في تطبيق المعرفة الصريحة واستخدامها بشكل تلقائي في مزاولة مهام أعمالهم فيؤدي ذلك إلى توسيع معرفتهم الضمنية.

رابعاً – أهمية رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة:

لقد أكد (Daft, 2001) على أن المعرفة أصبحت مورداً رئيسياً من موارد الإنتاج، حيث حدث تغيير في أهمية عناصر الإنتاج، ففي القرن العشرين كان أهم عناصر الإنتاج هي الآلات والمعدات الإنتاجية، بينما في القرن الحادي والعشرين أصبحت المعرفة هي أهم عناصر الإنتاج، وهذا ما أشار إليه (Raimo, 1998) بقوله أننا نعيش اليوم تحولاً من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعرفة، ومن ثم قبول المعرفة كعنصر رابع من عناصر الإنتاج وأصبحت أحد عوامل التنمية إلى جانب عناصر الإنتاج التي يعتمد عليها الاقتصاد الكلاسيكي وهي العمل ورأس المال والتنظيم. وبالتالي أصبحت الأنشطة الرئيسية التي تؤدي إلى توليد الثروة تكمن في توليد القيمة من الإنتاجية والابتكار، وكلاهما تطبيقات للمعرفة في مجال العمل، ذلك أن مساهمة المعرفة في الاقتصاد يمكن أن تخلق أرضية للإبداع من خلال التطورات التكنولوجية الحديثة والتي تكون الدافع الرئيسي للنمو الاقتصادي.

وما سبق يؤكد على حدوث تحول في التوازن بين المعرفة والموارد التقليدية لصالح المعرفة، والتي ربما تعتبر الآن أهم عامل في تحديد مستوى المعيشة أكثر من الأرض ورأس المال والعمل، لذلك يمكن القول أن معظم الاقتصاديات المتقدمة مبنية الآن على المعرفة. وبالتالي يمكن القول بأنه إذا كان المورد الأساسي في عصر الاقتصاد الزراعي هو الأرض، وفي عصر الاقتصاد الصناعي كان الحديد والفحم، أما في اقتصاد المعرفة فإن المعرفة هي المصدر الرئيسي حيث أن خلق وتنمية وتطوير المعرفة أصبح يشكل العنصر الرئيسي في خلق الثروة، ولا تقتصر العملية على إعادة اكتشاف وتقديم المعرفة، ولكن تتعلق كذلك بالاستخدام الفعال لها في كل مجالات الأنشطة الاقتصادية.

وتوجد مجموعة من التعريفات التي تناولت اقتصاد المعرفة، يدور معظمها حول أهمية المعرفة والموارد البشرية لهذا الاقتصاد، حيث يمكن تعريف اقتصاد المعرفة، بأنه: "مجموعة من التغيرات الكمية والكيفية التي حدثت وأدت إلى تغيير هيكل ووظيفة وقواعد الاقتصاد، حيث أصبح الاقتصاد قائماً على المعرفة والأفكار الإبتكارية والتكنولوجيا في الخدمات والمنتجات التي تعتبر مفاتيح خلق الوظيفة وتحقيق مستويات معيشية أعلى".

وهناك التعريف الذي قدمه (العربي، 2004) لاقتصاد المعرفة بأنه: "الاقتصاد الذي يعتمد فيه توليد الناتج بصفة أساسية على إنتاج واكتساب المعرفة". وبذلك فإن اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد المبني (بشكل مباشر) على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة في الأنشطة الإنتاجية والخدمية المختلفة، كذلك يقوم اقتصاد المعرفة على فهم أكثر عمقاً لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع، فهو اقتصاد يلعب فيه الاستثمار في المعرفة دور في خلق الثروة، ويرتبط بالابتكار والتجديد والتطوير.

وبذلك يمكننا القول أنه في ظل اقتصاد المعرفة لم تعد الموارد الطبيعية المصدر الاقتصادي الرئيسي كما هو الحال في ظل الاقتصاد الإنتاجي، إنما احتل هذه المكانة رأس المال الفكري وفي القلب منه رأس المال البشري، وزادت أهمية العنصر البشري كميزة تنافسية للمنظمات، وتضاءلت المكونات المادية أمام

المكونات المعرفية لأي منتج، وقد انعكس ذلك في حجم الاستثمار في رأس المال الفكري والبشري، ومن ثم في هيكل الأصول بالمنظمة.

وفي ظل اقتصاد المعرفة، فإنه إلى جانب دور رأس المال البشري كمصدر لتوليد القيمة والحصول على الدخل سواء على مستوى الإقتصاد الجزئي (المؤسسة) أو على مستوى الإقتصاد الكلي (الدولة)، فإن هناك العديد من المزايا التي يتميز بها رأس المال البشري عن غيره من الموارد الاقتصادية الأخرى (سباعي، 2017)، وهي:

1. رأس المال البشري مورد استراتيجي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي منظمة أخرى.
2. رأس المال البشري مصدر أساسي للإبداع والإبتكار الذي يلعب دوراً مهماً في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات، وتقديم منتجات جديدة، وتخفيض التكاليف.
3. على العكس من أغلب الموارد التي تنضب من جراء الاستهلاك، فإن رأس المال البشري يزداد بالممارسة والاستخدام نتيجة تراكم المعرفة والخبرة بمرور الوقت.
4. إن رأس المال البشري كمورد اقتصادي يمكنه فقط تحقيق القيمة أو الدخل من خلال استخدام معرفته ومهاراته، وليس من خلال عمليات التحول والتغيير التي تحدث للموارد المادية لكي تحقق الثروة (مثل الخامات والآلات التي قد تزداد قيمتها ومساهمتها في الإنتاج نتيجة عوامل خارجية)، فبدون هذه المهارات والمعرفة والقدرات يصبح الفرد عاجزاً أو ذو قدرات محدودة تمنعه من إحداث التحول والتغيير.
5. أيضاً فإن المعرفة التي يتم اكتسابها وتنميتها وجلبها من مكان إلى آخر كرأس مال بشري، لا تخضع لتطبيق القوانين الضرائبية والقيود الجمركية، حيث يصعب فرض الضرائب والجمارك عليها.

وفي ظل هذه الأهمية الكبيرة والمتنامية، والطبيعة المتغيرة لرأس المال البشري، وفي ظل حجم الاستثمارات الموجهة . أو التي يجب توجيهها . إليه، وفي ظل ندرة الموارد، وفي خضم المنافسة الحادة والتي تُعد السمة الأساسية للبيئة الاقتصادية، يصبح من الحتمي تحديد تكلفة عناصر ومكونات رأس المال البشري سعياً إلى التحكم فيها وتخفيضها، إلا أنه على الرغم من هذه الأهمية لايسمح حتى الآن من خلال الإطار التقليدي للمحاسبة المالية بالإفصاح والقياس عن عناصر رأس المال البشري في القوائم المالية (علي، 2003) وهي الإشكالية التي سيتم التعرض لها في الجزء التالي.

خامساً – مداخل قياس قيمة رأس المال البشري واشكالية قياسه محاسبياً:

ذكرنا فيما سبق أن رأس المال البشري عبارة عن العاملين بالمنظمة بما يملكون من معرفة ومهارة وعلاقات وقدرات عقلية قادرة على الإبداع والابتكار وتطوير الأفكار، وذلك يمنح المنظمة ميزة تنافسية ويمثل أصل غير ملموس لا يظهر في القوائم المالية للمنظمة لكنه يمثل ثروة كبيرة ويعظم من نقاط قوتها. وتوجد عدة مداخل لقياس قيمة رأس المال البشري (مهدي، 2015)، وهي:

1. **مدخل التكلفة التاريخية لقياس قيمة رأس المال البشري:** ويرى هذا المدخل أن قيمة الموارد البشرية تتحدد بالتكاليف المتعلقة بالحصول عليها، والمتمثلة في تكاليف الاستقطاب والاختيار، وتكاليف التعيين والتوظيف، وتكاليف التدريب، والإنتاجية الضائعة خلال فترة التدريب، بالإضافة إلى كافة الأجور والمزايا والتعويضات التي حصل عليها المورد البشري. أي كل ما أنفق على المورد البشري حتى تاريخه.

2. **مدخل تكلفة الإحلال كمقياس لقيمة رأس المال البشري:** ويقصد بتكلفة الإحلال التضحية التي ستحملها المنظمة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلاً من الموجودة الآن، ويرتبط بمفهوم تكلفة الإحلال مفهوم تكلفة الفرصة البديلة بالإضافة إلى التكلفة المدفوعة. والمقصود بتكلفة الفرصة البديلة المنافع التقديرية المتوقعة والتي ستفقدتها المنظمة نتيجة عدم استثمار ما تحملته في إحلال المورد البشري، في مجالات استثمارية أخرى.

3. **مدخل العوائد المستقبلية لقياس قيمة رأس المال البشري:** ويحاول مدخل العوائد المستقبلية قياس قيمة الموارد البشرية بالتنبؤ وتقدير العوائد المستقبلية التي يمكن الحصول عليها من هذه الموارد. وتوجد نماذج رياضية إحصائية عديدة يمكن استخدامها في قياس العوائد المستقبلية للموارد البشرية، من أهمها نموذج ناتج العمل Value of Labor Product، ونموذج تخصيص العوائد Earnings Allocation.

4. **المدخل الحديث لتحديد قيمة رأس المال البشري:** ويلاحظ على المحاولات السابقة في تحديد قيمة رأس المال البشري أنها جزئية ولم تستند إلى نموذج متكامل لإدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة، كما أنها ركزت على دراسة الموضوع من وجهة نظر المنظمة فقط وأهملت العلاقة التبادلية بين الفرد والمنظمة، وما يمكن أن يكون لها من انعكاسات على قيمة رأس المال البشري في المنظمة، ويحاول المدخل الحديث العمل على تغطية الجانبين السابقين من القصور، من خلال تقديم نموذج متكامل لقياس قيمة رأس المال البشري على مستوى المنظمة.

ويضم هذا النموذج مجموعة من العوامل والبنود بعضها يمكن التعبير عنه بشكل كمي (نقدي)، والبعض الآخر يتم قياسه من خلال المداخل السلوكية بطريقة غير نقدية.

وتتمثل البنود التي يمكن التعبير عنها في شكل نقدي في تكاليف الاستقطاب، والاختيار، والتدريب والتنمية، والتعويضات والمزايا الإضافية. أما البنود التي يصعب التعبير عنها في شكل نقدي فإنه يتم قياسها سلوكياً، وتشمل العوائد المتعلقة بالدافعية والاتجاهات، والرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

ويمكن تعريف المتغيرات الداخلة في هذا النموذج بشكل مختصر فيما يلي:

1. **تكلفة الاستقطاب:** وهي تكلفة الأنشطة التي تستخدمها المنظمة لجذب الأفراد الذين تتوافر لديهم القدرات والاتجاهات المطلوبة التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها.
 2. **تكلفة الاختيار:** وهي تكلفة الخطوات التي يتم بمقتضاها اختيار المنظمة لأفضل الأفراد الذين تتوافر لديهم الصفات والخصائص المطلوبة، وذلك من بين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة.
 3. **التعويضات:** هي كل ما يتم دفعه للأفراد في شكل نقدي سواء في صورة مرتبات أو حوافز نقدية أو عمولات أو غيرها.
 4. **الميزات الإضافية:** هي جميع التعويضات غير المباشرة التي يحصل عليها الفرد طالما استمرت عضويته في المنظمة مثل التأمين على حياة العاملين، والأجازات المرضية، والأجازات المدفوعة، وأجازات الوضع للسيدات العاملات، وأجازة أداء الشعائر الدينية وغيرها.
 5. **التدريب:** وتتضمن تكاليفه عدة بنود مثل: تكاليف إعداد وتخطيط برامج التدريب وتكاليف إعداد المادة التدريبية، وتكاليف الأدوات المساعدة في العملية التدريبية وتكلفة الوقت المستغرق في التدريب سواء من جانب المدرب أو المتدرب، وتكاليف المدربين الخارجيين إذا تم الاستعانة بهم.
- أما فيما يتعلق بالقياس غير النقدي (السلوكي) لرأس المال البشري، فإنه يتضمن خمسة متغيرات تؤثر في مساهمات العاملين بالمنظمة، ومن ثم في قيمتهم بالنسبة للمنظمة، وذلك على اعتبار أن قيمة العنصر البشري بالنسبة للمنظمة لا تقتصر على المعرفة والمهارة التي يمتلكها (جانبا القدرة)، ولكن تتوقف كذلك على عناصر أخرى كالرغبة في العمل الناتجة عن الدافعية، وتتوقف أيضاً على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والاندماج الوظيفي، وسلوك المواطنه التنظيمية، ويمكن عرض هذه المتغيرات السلوكية فيما يلي:
1. **دافعية العمل:** وتعرف بأنها القوة الداخلية التي توجه الفرد تجاه ممارسة سلوك معين ونحو أداء عمل ما، وتتحدد وفق التفاعل بين ثلاثة أنواع من المتغيرات، وهي: أولاً، إدراك الفرد للعلاقة بين جهوده في العمل ومستوى أدائه، وثانياً، إدراك الفرد للعلاقة بين أدائه في العمل والنواتج أو العوائد المتحققة له، وأخيراً أهمية أو قيمة هذه النواتج والعوائد بالنسبة للفرد.
 2. **الرضا الوظيفي:** ويعرف بأنه حالة المشاعر الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته وأدائه وخبراته الوظيفية، ويتحدد الرضا الوظيفي وفقاً للتفاعل بين العناصر المكونة لبيئة العمل وهي خصائص الوظيفة، وخصائص المنظمة، وخصائص العاملين.
 3. **الاندماج الوظيفي:** ويعرف بأنه درجة الارتباط النفسي للفرد بوظيفته.
 4. **الالتزام التنظيمي:** وهو درجة تقبل الفرد لأهداف المنظمة وقيمتها ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها ورغبته القوية في الاستمرار في عضويتها.
 5. **سلوك المواطنه التنظيمية:** ويعرف بأنه السلوكيات التي تؤدي اختياريًا بالإضافة إلى الدور الرسمي المحدد للفرد، أي السلوكيات البناءة الإضافية التي قد يكافأ عليها الفرد وفقاً لنظم المكافآت بالمنظمة.

هذا ويتم قياس المتغيرات السلوكية السابقة عن طريق مقاييس موثقة ومعتمدة تتمثل في قوائم استقصاء بعد إجراء اختبارات الصدق والثبات عليها، ويقصد بالصدق أن تكون وسيلة القياس قادرة على أن تقيس ما وضعت لقياسه. أما الثبات فيقصد به أن تعطي وسيلة القياس نتائج ثابتة نسبياً عند تكرار استخدامها بعد فترة قصيرة. وتتكون قائمة الاستقصاء من عدد من العبارات الموضوعية على مقياس ليكرت الخماسي وتتراوح الخيارات بين موافق جداً وغير موافق على الإطلاق، أو بين دائماً وأبداً.

ومن أمثلة هذه الأسئلة:

- "لدي رغبة في العمل بجد وإنهاء المطلوب مني"، وذلك لقياس الدافعية.
 - "أحب واعتز بنوعية عملي الذي أقوم به وأشعر بأهميته"، وذلك لقياس الرضا الوظيفي.
 - "تتركز معظم اهتماماتي حول وظيفتي"، وذلك لقياس الاندماج الوظيفي.
 - "اعتبر مشاكل هذه المنظمة وكأنها مشاكلي"، وذلك لقياس الالتزام التنظيمي.
 - "اعمل قبل وبعد مواعيد العمل الرسمية لإنجاز مهام مطلوبة مني"، وذلك لقياس سلوك المواطن.
- ومع التسليم بأهمية قياس وتقييم قيمة خدمات الموارد البشرية والأصول غير الملموسة في المنظمات، وأن عرضها في القوائم المالية للمؤسسات ذو أهمية بالغة، وذلك لأغراض الاستخدامات الإدارية، واتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة العمل، وقياس كفاءة إدارة الموارد البشرية في تنمية وتطوير كفاءات الأفراد، بشكل يسهم في تعزيز وتقوية المركز التنافسي للمؤسسة، وكذا لإستخدامات الجهات الخارجية وأصحاب المصالح، من خلال معلومات أكثر ملائمة لإتخاذ القرارات المناسبة في إدارة وتوجيه مصالحهم في أنشطة المؤسسة ومستقبلها، إلا أنه في هذا الصدد تبرز إشكالية قياس قيمة رأس المال البشري وعوائد الأصول غير الملموسة، وإظهارها في القوائم المالية، في ظل محاسبة الموارد البشرية والتي عرفت لها لجنة محاسبة الموارد البشرية التابعة للجمعية الأمريكية للمحاسبة American Accounting Association ، على أنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وإمداد الوحدات الإدارية المعنية بهذه المعلومات".

وفي مجال القياس المحاسبي لرأس المال البشري، نجد أنه رغم حدوث تحول في طبيعة القوى المؤثرة على المنظمات، وأصبحت الأصول غير الملموسة تقود الأداء المالي، وأصبحت مساهمات رأس المال البشري في إرباح المؤسسات تفوق مساهمات غيره من الأصول المادية والملموسة، فإن الممارسات المحاسبية لم تزل كما هي ولم تتغير كثيراً فبعد مئات السنين من اتباع القيد المزدوج في المحاسبة فإن رأس المال البشري لا يتم التعامل معه كأحد أصول المنظمة، حيث لا توجد قواعد محددة يمكن من خلالها تقدير أو تسجيل متجمعات الاستثمار في هذه النوع من الأصول، ذلك أن المقاييس المحاسبية صممت من أجل العصر الصناعي (علي ، 2003).

ويتركز الجدل حول المقاييس التي تستخدم في قياس رأس المال البشري وليس على ضرورة وجودها. وقد أشار Skyrme إلى أن هناك قصورًا شديدًا في ميزان المراجعة الذي لا يأخذ في الاعتبار الأصول غير الملموسة والتي تحدد بشكل كبير قيمة المنظمة، ويرى Mintz أن الصعوبة التي تواجه قياس رأس المال البشري تعود إلى أسباب عديدة منها:

1. ليس لدى المؤسسة حق ملكية قانوني على الموارد البشرية لكي تبرر معاملتها كأصل من الأصول.
2. ارتفاع معدل دوران العاملين، مما يجعل من الصعب تقدير أعمارهم الإنتاجية، ومن ثم توجد صعوبة في رسملة الانفاق على العنصر البشري.
3. صعوبة قياس المنافع أو الخدمات المستقبلية للموارد البشرية التي لها الحرية في التنقل وترك العمل، وبالتالي يمكن أن تختلف قيمة المورد البشري من سنة إلى أخرى.
4. وجود دور كبير لعنصر الذاتية أو التقدير الشخصي في عملية قياس قيمة الموارد البشرية وعرضها في القوائم المالية.
5. لا يمكن أن تصل عملية قياس الموارد البشرية إلى تقييم حقيقي للقدرات والامكانيات البشرية.

وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجه القياس المالي والمحاسبي لرأس المال البشري، إلا أنه بتطبيق معايير قياس الأصول غير الملموسة لدى المحاسبين نجد أن المجال يتسع للقياس المالي والمحاسبي للمورد البشري كأحد الموارد الاقتصادية بالمنظمات، فوفقاً لـ(قورين، 2014) هناك أربعة معايير لقياس الأصول غير الملموسة، وهي:

1. **معياري الملكية:** وطبقاً لمعايير المحاسبة الدولية فإن المؤسسة تفرض السيطرة على الأصل إذا كانت تمتلك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية منه، وتتبع هذه السيطرة من الحقوق القانونية، وبالطبع ينطبق هذا على الأصول التقليدية الملموسة، أما بالنسبة للموارد البشرية فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو: إلى أي مدى يمكن أن ينطبق معيار الملكية على الموارد البشرية للمنظمة؟ وللإجابة على هذا السؤال يرى (بودلة، 2016) أنه لابد من توفر ثلاثة عناصر حتى يتم اعتبار المورد مملوك للمنظمة أو المؤسسة، وهذه العناصر هي:

- **حيازة الأصل:** ويمكن أن نعتبر المورد البشري من ضمن الأصول التي تحوزها المنظمة لفترة محددة أو غير محددة، وذلك من خلال التعاقد القائم بين الإدارة والعاملين، والذي بموجبه يكون للمنظمة حق الانتفاع والاستخدام بناء على التعاقد.
- **الرقابة على الأصل:** حيث يمكن للمنظمة أن تراقب الأفراد العاملين لديها عن طريق العقد والذي يحدد للفرد واجباته والتزاماته، وكيفية مباشرة قدراته ومهاراته وخبراته المكتسبة.

• **القدرة على التصرف في الأصل:** حيث أن للمنظمة حق التصرف في مواردها البشرية، وذلك من خلال عمليات التسريح أو الاستغناء عن هذه الموارد، وذلك مقابل تعويض معين ضمن شروط العقد.

2. معيار الخدمات المستقبلية: وينطلق هذا المعيار من تعريف الأصل، ومن أنه عبارة عن خدمات مستقبلية، والذي يتضمن أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية تعود على المنظمة جراء تملك هذا الأصل أو المورد.

3. معيار المقدرة الإنتاجية: حيث أن الغرض من الحصول على الأصول المادية هو استخدامها في العملية الإنتاجية، ويعد عنصر العمل أحد عناصر مدخلاتها، وذلك من خلال مقدرة العنصر البشري على التأثير في بقية عناصر الإنتاج والذي يمكن من انتاج السلع والخدمات المختلفة وتحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة.

4. معيار القابلية للتحديد أو القياس: حيث ينبغي أن يكون الأصل قابلاً للتحديد والقياس معبراً عنه بوحدات نقدية، وذلك حتى يمكن معاملته محاسبياً على أنه أصل، وقد سبق، في هذا الصدد، مناقشة بعض المداخل لقياس قيمة رأس المال البشري.

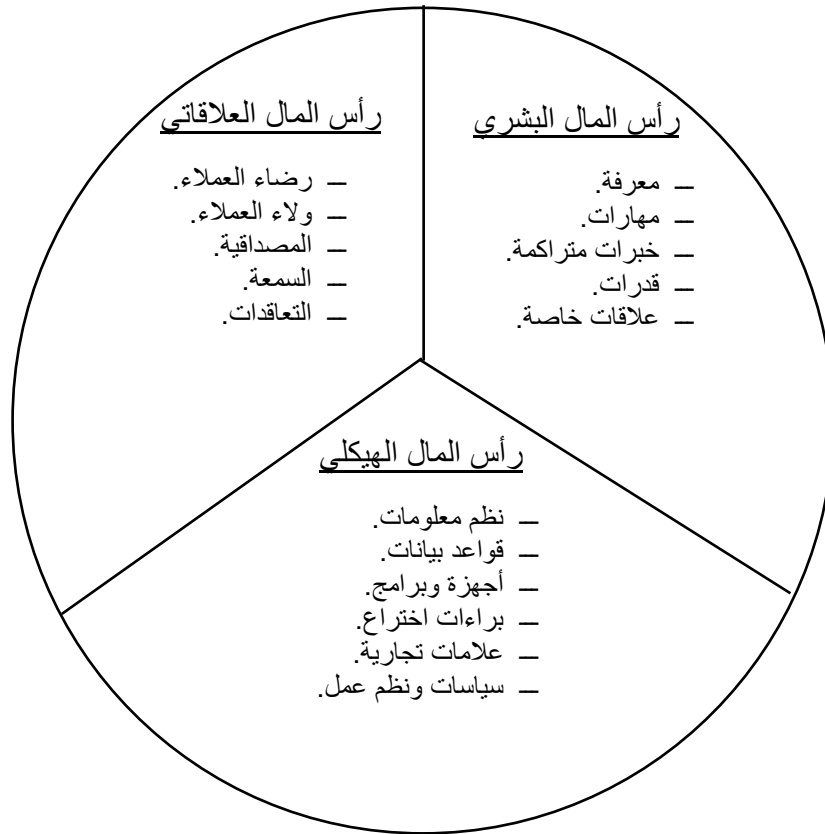
وبناء على ما سبق من معايير يرى المحاسبون من الضروري توافرها في المورد الاقتصادي، حتى يمكن اعتباره أصلاً، والتي نرى (كمتخصصين في مجال الموارد البشرية) ، أنها تتوفر في المورد البشري (مع وجود بعض التحفظات على طبيعة الموارد البشرية كأصل والتي تجعلها مختلفة عن غيرها من الأصول التقليدية، والتي منها على سبيل المثال أنه أصل ليس له قيمة نفايه، وأن طبيعة وأسلوب القيادة والإشراف يؤثر في إنتاجية وقيمة المورد البشري كأصل، وأن هذا الأصل لا يمكن بيعه أو استخدامه في سداد الديون على سبيل المثال)، ولذلك فإن الباحث يرى أن الموارد البشرية تتوفر بها من المعايير والشروط ما هو كفيلاً بالإعتراف بها كأحد أصول المنظمة، وبالتالي ضرورة إظهارها في قوائمها المالية. حيث أن عنصر الذاتية أو التقدير الشخصي موجود في القياس المحاسبي للعديد من بنود القوائم المالية، مثل اهلاكات الأصول الثابتة، وأرصدة المخزون وغيرها.

سادساً - نموذج لدور رأس المال البشري داخل المنظمة:

ذكرنا فيما سبق أن رأس المال البشري من وجهة نظر المحاسبين هو أصل غير ملموس يثور الجدل حول إمكانية قياسية والتعبير عنه محاسبياً وإظهار قيمته في القوائم المالية للمنظمة. أما فيما يتعلق بالإقتصاديين، فإن فكرة "رأس المال البشري" تناولها كارل ماركس حين تحدث عن بيع العمال الرأسماليين لقوتهم العاملة من أجل الحصول على الدخل في شكل أجور ورواتب، قبل أن يظهر هذا المصطلح في الأدب الاقتصادي الحديث حين أشار إليه "منسر" في مقال بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري وتوزيع

الدخل الشخصي" في مجلة الاقتصاد السياسي عام 1958م ، ثم كان التطبيق الأكثر شهرة لفكرة رأس المال البشري في الإقتصاد على يد جاري بيكر الذي نشر كتاب بعنوان "رأس المال البشري" في عام 1964م، شبه فيه رأس المال البشري بالوسائل المادية للإنتاج مثل المصانع والآلات، وتحدث عن أن المرؤ يمكنه الإستثمار في رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب والعلاج الطبي.

وانطلاقاً من جميع المرتكزات السابقة، وتأسيساً على كل ما تقدم من أفكار، يمكن أن نصور نموذج لدور ومكونات وعلاقات رأس المال البشري داخل المنظمة كجزء من رأس المال الفكري، وهو ما يظهر في الشكل التالي، حيث يتضح منه العناصر الثلاثة لرأس المال الفكري للمنظمة، وبنيتها الأساسية هي رأس المال الهيكلي، والذي يمثل البنية الارتكازية لكل من رأس المال البشري ورأس المال العلاقتي ، وهو التصنيف الثلاثي الذي اتفق عليه أغلب الباحثين.



شكل رقم (1): مكونات رأس المال الفكري.

كما يظهر من الشكل مكونات كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري، والتي يمكن تحديدها على النحو التالي:

رأس المال البشري: هو كل ما يوجد في عقول العاملين من معرفة، ومهارات، وخبرات متراكمة، وقدرات خاصة (مثل القدرات الإبداعية والابتكارية، والقدرة على التعلم واكتساب معرفة جديدة، والقدرة على

العمل تحت ضغط، والعمل في الظروف المختلفة سواء بشكل فردي أو داخل فريق عمل، وكذلك القدرات القيادية والإشرافية ... الخ) ، وكذلك ما لدى العاملين من علاقات ذات نفع في مجال عمل المنظمة.

ورأس المال الهيكلي: هو كل ما يوجد في ثقافة المنظمة وهيكلها التنظيمي، ويمثل البنى الإرتكازية لرأس المال البشري والعلاقاتي، ويتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية، وقواعد المعلومات، وبرامج الحاسب الآلي Software ، وكذلك المكون المادي للحاسب الآلي Hardware ، بالإضافة إلى ما لدى المنظمة من براءات اختراع، وعلامة تجارية، وسياسات ونظم عمل داخلية. وتعتمد قيمة رأس المال الهيكلي على مدى قدرته على تمكين المنظمة من تحريك واستخدام رأس المال البشري في تحقيق أهدافها.

أما رأس المال العلاقتي أو الزبائني: فيعكس قيمة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها الحاليين والمحتملين، ويشمل قوة علاقة المنظمة بهؤلاء العملاء ودرجة رضاهم وولائهم للمنظمة، ويشمل كذلك التعاقدت التي تربط المنظمة بعملائها، ويعمل على تحقيق قيمة للمنظمة مصدرها المصادقية والسمعة، وقناعة العملاء.

وهذا التحديد للمفاهيم والعناصر المكونه لرأس المال البشري، وعلاقاته بالمفاهيم الأخرى ذات الصله، ووضعها معاً في نموذج واحد، يحقق هدف الدراسة الرئيسي، والمتمثل في تحديد اطار مفاهيمي واضح ومحدد لرأس المال البشري للمنظمات.

المراجع

أولاً - المراجع باللغة العربية:

الحارثي، سعد عويضي، نموذج مقترح لتطبيق إدارة المعرفة قي القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقدمة في المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض، 2009.

السلمي، علي، إدارة التميز. نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة ، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2002.

السيد، محمود، دراسات متقدمة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، القاهرة: ماس للطباعة، 2013

الشمي، اشرف عبدالرحمن، إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، القاهرة: مطبعة علاء الدين، 2011.

المفرجي، عادل حرحوش و صالح، احمد علي، رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007.

بودلة، يوسف، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة حالة على المؤسسات الصناعية الجزائرية، 2016.

جاب الرب، سيد محمد، إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية، الإسماعيلية، مطبعة العشري ، 2006 .

سباعي، ياسر احمد محمد، المعرفة ورأس المال البشري- مدخل بناء المؤسسات، اسيوط:مكتبة الجامعة، 2017.

ستيوارت، توماس، ترجمة عماد احمد صلاح، ثروة المعرفة ورأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين، القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الدولية، 2004.

صبري، هالة عبدالقادر، أثر المعرفة في أداء المنظمات، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2014.
علي، سمية أمين، المحاسبة عن رأس المال الفكري: دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة
المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، عدد(60)، 2003.

قندليجي، عامر، المدخل إلى إدارة المعرفة ، عمان، الأردن: دار السير للنشر والتوزيع، 2006.
قورين، حاج قويدر، التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مجلة ابحاث
اقتصادية وإدارية، العدد الخامس عشر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة
،2014.

مهدي، محمد حسن أحمد، إدارة الموارد البشرية ، سوهاج : ناشر غير موضح، 2015.
موساوي، محمد، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي ، رسالة دكتوراة في الاقتصاد، كلية
العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان الجزائر، 2105.

نجم، عبود نجم، إدارة المعرفة- المفاهيم الإستراتيجية والعمليات، عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر، 2008.
ياسين، سعد غالب، إدارة المعرفة: المفاهيم . النظم . التقنيات ، عمان، الأردن: دا الناهج، 2007

ثانياً - المراجع باللغة الإنجليزية:

Daft ,R.L., Organization Theory and Design, South Western College Publishing,2001.

Kelly, R.E., " How to be a star work 9 break through strategies you need to success " ,
N.Y. Times Business, 1998.

Laudon ,K. and Ladun, J., "Management Information System ",Prentice Hall
International Inc,USA,2007.

Maier, R., Knowledge Management Systems: In Formation and Communication
Technologies for Knowledge Management (3rd edition) Berlin: Springer,2007.

Mincer, Jacob Studies in Human Capital "Investment in Human Capital and Personal
Income Distribution" , Edward Elgar Publishing, 1993.

Shandt,D. and Marquardt, M., " Organizational Learning: from world class theories to
global best practices" New York: St, Lucie Press,2003.

Stewart, Thomas A., Intellectual Capital: the New Wealth of Organizations, Doubleday,
New York, NY, 1999.

Wexier, M., "Who, What, and Why Knowledge Mapping", Journal of Knowledge
Management , Vo.15, No. 3,2001.

WiigKarl, M., " Knowledge Management: the central manement focus for intllignt acting
organaizatio " , USA, Schem Press,1992.

Youndt MA, Snell SA, Dean JW, Lepak DP. Human resource management,
manufacturing strategy, and firm performance. Acad Manage J,39(4) 1996.

Zack,M.H., "Rethinking the Knowledge-Based Organization", Sloan Management
Review, Vol. 44, No.4 , 2003.

ثالثاً: مواقع الإنترنت

<https://WWW./Facebook.com/Arab.HRM>

المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

<http://WWW./findarticales.com>

HR Magazine

Received: April 2021

Accepted: June 2021