

الإطار النظري للاستثمار في رأس المال الفكري وأثره في التنمية
الاقتصادية

إعداد الباحث

حسن عبد الفتاح قطب حسن

طالب مسجل لدرجة الدكتوراه
معهد الدراسات والبحوث الآسيوية
جامعة الزقازيق

الإطار النظري للاستثمار في رأس المال الفكري وأثره في التنمية الاقتصادية

أولا : مفهوم الاقتصاد المعرفي وأهميته وخصائصه:

اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة ، وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد تشكل مكونا أساسيا في العملية الإنتاجية ، والاقتصاد المبني على المعرفة ليس اقتصادا جديدا بالكامل فقد كان للمعرفة دور قديم ومهم في الاقتصاد ، لكن الجديد هو أن حجم المساحة التي تحتلها المعرفة في هذا الاقتصاد أصبح أكبر وأكثر عمقا مما سبق ، بل أصبح هذا الاقتصاد في قطاعه يهتم على المعلومات فقط ، وهي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية والمنتج الوحيد في هذا الاقتصاد ، وسواء أكانت المعلومات مجرد بيانات أم بحوثا علمية وخبرات ومهارات تحدد بشكل أساليب الإنتاج والمنتج النهائي وفرص ومجالات التسويق وهو ما اصطلح على تسميته بالاقتصاد بعد الصناعات ، حيث يعتبر اقتصاد المعرفة فرعاً جديداً من فروع العلوم الاقتصادية ظهر في الأونة الأخيرة ، والذي يقوم أساسا على الثورة الاتصالية غير المسبوقة والتي تتجاوز في حجمها ونوعيتها وأثرها ما سبق أن أنجزته البشرية من اختراعات وإبداعات وابتكارات طوال تاريخها¹.

فلتوظيف المتزايد لتقنيات الإعلام والاتصال والمعلومات في مجال الأنشطة أصبح سمة تميز الاقتصاد المعرفي والذي يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة ، فقد باتت المعلومات موردا أساسيا من الموارد الاقتصادية له خصوصية ، بل إنها المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية والمكمل للموارد الطبيعية.

كما تشكل تكنولوجيا المعلومات في عصرنا الراهن العنصر الأساسي في النمو الاقتصادي ، فالنقد الحاصل في التكنولوجيا والتغير السريع الذي تحدثه في الاقتصاد يؤثران ليس في درجة النمو وسرعته فحسب بل في نوعية حياة الإنسان أيضا.

ومع التطور الهائل لأنظمة المعلومات تحوّل تكنولوجيا المعلومات إلى أحد أهم جوانب تطور الاقتصاد العالمي ، حيث بلغ حجم السوق العالمية للخدمات المعلوماتية عام 2000 حوالي تريليون دولار²، حيث أدخلت ثورة المعلومات المجتمعات العصرية المتقدمة في الحقبة ما بعد الصناعية.

إن الطبيعة المتميزة للمعرفة جعلت من الاقتصاد الجديد يعطى ببعض الميزات التي تجعل منه اقتصادا متميزا في مضمونه وأدائه ومن ذلك :-

- انتقال قوة العمل من الصناعات إلى مهن الخدمات والتي تعرف بأنها كثيفة المعرفة لأن مدخلاتها ومخرجاتها غير منظورة ، وهذا التحول تتميز به الدول المتقدمة.
- نمو الاستثمار في الأصول غير المنظورة (الاستثمار في رأس المال الفكري).
- نمو وظائف جديدة في المجالات كثيفة المعرفة كاللّغيم ، العناية الصحية ، الاستشارات.
- عمل المعرفة يتطلب مستويات عالية من اللّغيم والمهارة حيث يحصل الموظفون المعرفة على أجور عالية ومتميزة.

¹ فرعون محمد - محمد الهادي : (الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة أممية الجزائر، 14-15 ابريل 2009 ، ص 2009) sid18med@yahoo.fr
² فرعون محمد - محمد الهادي مرجع سابق ذكره.

حيث أن (ظاهرة) البحث عن المتخصصين الماهرين (إداريين- فنيين) أصبحت سمة من سمات الاقتصاد المعرفي ، حيث تشير الإحصاءات في مختلف دول العالم أن هناك ميلا كبيرا في نمو الوظائف ذات الطابع المعرفي.

لقد أفضت الثورة المعرفية إلى مجتمع المعرفة الذي يعتمد أساسا على المعارف بوصفها ثروة أساسية قائمة على خبرة المورد البشرية وكفاءتها ومعارفها ومهاراتها بوصفها أساسا للتنمية الشاملة ، من هنا يتبين أن المعادلة الاقتصادية الحديثة لا تعتمد على وفرة الموارد الطبيعية أو الموارد المالية فحسب بل على المعرفة وما أفضت إليه الثورة المعرفية ، وفي إطار الإنتاج والتنمية برز في مجال المعرفة مفهوم الاقتصاد المعرفي¹ ومن الآراء الواردة في تعريفه أنه

♦ الاقتصاد الذي يدور حول الحصول على المعرفة والمشاركة فيها واستخدامها وتوظيفها وإبتكارها بهدف تحسين نوعية الحياة بالمجالات كافة من خلال خدمة معلوماتية ثرية وتطبيقات تقنية متطورة واستخدام العقل البشري على أنه رأس مال ، وتوظيف البحث العلمي لإحداث التغييرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي لينسجم مع تقنية المعلومات والاتصالات وعالمية المعرفة والتنمية الشاملة²

♦ الاقتصاد المعرفي الذي يفتيه مجتمع المعرفة في مجتمع المعرفة³

♦ الاقتصاد المعرفي هو فرع من فروع العلوم الإنسانية الذي يهدف إلى تحسين رفاهية الأفراد والمنظمات والمجتمع عن طريق دراسة نظم وإنتاج المعلومات وتعظيم دور المعرفة وتنفيذ التدخلات الضرورية لتطوير هذه النظم بما ينتج عنه نماذج نظرية من خلال البحث العلمي من جهة العملية التقنية التي يمكن تطبيقها مباشرة من جهة أخرى على الناحية العملية الواقعية والفعالية⁴

♦ وفي تعريف آخر هو ذلك الفرع من العلوم الاقتصادية الذي يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقديم المجتمع⁵

♦ كذلك هو الاقتصاد الذي يعتمد على المايط لإنتاج متطورة باستخدام الاقتصاد الإلكتروني من تجارة الكترونية وتعاملات مختلفة على الإنترنت والانفتاح على التعامل الاقتصادي مع كافة دول العلم بدون قيود جمركية⁶

♦ وهو الاقتصاد المبني على المعرفة وتشكل التقنية أحد عناصره الأكثر إتصافا بالتنمية⁷

♦ وأنه الاقتصاد الذي ينتج سلعا وخدمات وصناعات بنسب مرتفعة للقيمة المضافة تتعامل فيها دور المعرفة والأسول المعرفية مقارنة بالأسول المادية ، كذلك الإزداد المضطرب لعدد وقيمة الشركات القائمة على المعرفة ، وتعتمد إنتاجية الأفراد والمؤسسات على المعرفة والمعلومات أكثر من غيرها من المواد والموارد المادية⁸

كما ورد ينضح المبررات التي دفعت المفكرين والاقتصاديين إلى تسميته بالاقتصاد المعرفي والتي أخذت مبادئ هذا الاقتصاد تتجذر نتيجة التقدم الحاصل في المستويات المعرفية لمواجهة الاقتصاد التقليدي ويؤدي

¹ سعد الحاج بكري / المعلوماتية والمستقبل. مؤسسة اليمامة. كتاب الرياض أيار 2003 ص19.

² سعد ناصر الدين/ الاقتصاد المعرفي. المنتدى العربي الموحد 2006 ص7 للمزيد www.4unrab.com

³ سعد الحاج بكري / هل نملك خطة لإيجاد مجتمع المعرفة . مجلة المعرفة العدد 110 عام 2004 ص 27.

⁴ محمد وليد الموسلي/ اقتصاد المعرفة / مجلة الاقتصادية العدد 272 / 2006 ص11 للمزيد file://aliqitissadiya.htm

⁵ محمد شيبان/ اقتصاد المعرفة أين نحن منه الآن ص8 للمزيد

<http://www.balagh.com/islam/alvo508.com.htm28k>

⁶ د.محمسن احمد خضري/ اقتصاد المعرفة- مجموعة القبول العربية - الطبعة الأولى - القاهرة: 2001 ص6.

⁷ إصدارات منظمة OECD (تقرير 1996 ص16.

⁸ د. نبيل علي - د. نادية حجازي - التجارة الرقمية- رؤية عربية لمجتمع المعرفة- الكويت العدد 318 ص39.

بالمقابل الى تعديل النظام الاقتصادي الدولي نتيجة لتزايد الاهتمام بالمعرفة ودورها الكبير في التحول الى الاقتصاد المعرفي والذي يركز على الاستثمار في الموجودات الفكرية والمعرفة غير الملموسة أكثر من تركيزه على الموجودات المادية الملموسة ، ومع ازدياد توليد المعرفة ونشرها يحاول الاقتصاديون إيجاد طرق لإدخال عامل المعرفة بشكل مباشر وواضح في نظرياتهم ونماذجهم الاقتصادية ومنها نظرية النمو الحديثة¹

إن التطور المتزايد والمتسارع للعلوم والتقنية والانتعاش الهائل في نطاق المعرفة عجلت بضرورة التغيير والتكلم مع معطيات التطور المعرفي حتى بات الدخول الى الاقتصاد المعرفي ليس السبيل الأفضل للنجاح فصب بل الطريق والخيار الوحيد للدول والمؤسسات في مواجهة التحديات العصرية للتواجد في موقع لائق بين الأمم.

ويشير تقرير دولي صدر عن الدول الأوروبية المتقدمة صناعيا عام 1996 عن الدور المعرفي في اقتصاديات الأمم إذ يوضح أن أكثر من نصف الإنتاج في الدول المتقدمة صناعيا يعتمد على الاقتصاد المعرفي ، أي ذلك الاقتصاد القائم على العمل البشري المتناقل والمسيطر والمستخدم لتقنية المعلومات² ، كذلك ما دعا له برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للإعانة الاقتصادية والاجتماعي في تقرير التنمية الإنسانية العربية عام 2002 (نحو إلمة مجتمع المعرفة) والذي يركز حول سبل تجاوز العائق الذي يعترض طريق التنمية وهو نقص المعرفة ، لأن مجتمع المعرفة مرتبط باقتصاديات المعرفة بوصفه مصدرا مهما لثروات الأمم وتنمية رأس المال البشري الذي يعد طموح الأمم فضلا عن رعاية الإبداع وترقيته لأثاره الإيجابية على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وعند تسعينات القرن الماضي شهد العالم منقشات جادة وخصبة حول الطريقة المثلى للتعامل مع تقنية المعلومات والاتصالات . لذا تكمن أهمية الاقتصاد المعرفي أنه يضع الإنسان عاملا أساسيا في عملية النمو الاقتصادي لأنه مصدر الإبداع الفكري والمعرفي والمادي ولأنه الغاية المرجوة من التنمية البشرية بوصفه عضوا فاعلا يؤثر ويتأثر ويبدع لنفسه ولغيره من خلال شبكات التبادل والتخاطب والتفاعل ، لذلك أصبحت المعادلة الاقتصادية الجديدة لا تعتمد على وفرة الموارد الطبيعية أو الموارد المالية فحسب بل على المعرفة والكفاءات والمهارات وعلي العلم والابتكار والتحديث أيضا³.

ثانيا : سمات الاقتصاد المعرفي وعناصره:

نظرا لإتجاه الاقتصاد العالمي أكثر فأكثر نحو الاقتصاد المعرفي الذي يعتمد أساسا على تقنية المعلومات وتزايد الاهتمام بالمنزل المعرفي وتحديدا في الإطار النظري المنبثق عنه والتي تعالج موضوعات اقتصادية واجتماعية وإنسانية وغيرها ، وتتأثر ظاهرة التغيير المتسارع في بيئة الأعمال نتيجة لتضائل دور للظواهر والمداخل التي كانت سائدة في وضع الحلول لمعالجة هذا التغيير لا سيما بعد ادراك أهمية المعرفة بوصفها مفتاح النمو الاقتصادي ودورها في التحول الكبير نحو الاقتصاد المعرفي ، اتسم الاقتصاد المعرفي ببعض السمات والعناصر تمثلت في الآتي:

• له اقتصاد كامل الانفتاح على الخارج وكامل التدفق ولا توجد أسلحه أي قيود والانطلاق من المحلية الى العالمية وفاق التكامل العالمي لدرجة شيوع مصطلح القرية الكونية (Global village)⁴

¹ د. محمد منصور العجلوني / معيار الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات- من أعمال المؤتمر العربي الأول- الإسكندرية 2005 ص 176

² د. كريم سالم علفاني - د. إبراهيم رسول / اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الحديثة، من أعمال المؤتمر العربي الأول - الإسكندرية 2005 ص 41-43.

³ د. منصور العمري / عصر المعلومات يتود الإنسانية الى عصر المعرفة مايو 2006 ص 6 قراءة في إصدارات إصدارات منظمة OECD (تقرير 1996 المزيد من المعلومات ، www.ambcin.net

⁴ عبد الله أقر كمشي / مجتمع المعرفة وأبعده في الوطن العربي- تونس 2004 ص 61 المزيد من المعلومات

- الاستثمار في الموارد البشرية بوصفها أحد عناصر رأس المال الفكري والمعرفي بالاعتماد على القوى الموزعة والمتخصصة وتوظيف تقنية المعلومات والاتصالات بفاعلية عالية ، وتعود العمل الموقته هي المناسبة في الوقت الحاضر لأنها أكثر مرونة ومرتبطة بالمهمة نظراً لارتفاع دخل صناعات المعرفة تبعاً لمؤهلاتهم وخبراتهم وكفاءاتهم¹
- الانتقال من الإنتاج الضخم الموحد إلى الإنتاج المحدد (المخصص) والتحول من النمطية إلى التنوع في عمليات الإنتاج وتقليص دورة حياة المنتج الطويلة إلى التسارع التنافسي والاتجاه نحو التبعثر بدلاً من التركز أي من الشركات المركزية إلى شركات التجزئة²
- اعتماد التعليم والتدريب المستمرين وإعادة التدريب وتقبل عمليات البحث والتطوير محركاً للتغيير والتنسيب واعتماد الشراكة الاقتصادية للإنتاج على فريق العمل
- انتقال النشاط الاقتصادي من إنتاج السلع وصناعتها إلى إنتاج الخدمات وصناعتها
- هو اقتصاد كامل للتوظيف فلا يوجد لديه فائض ولا عاطل ولا مخزون راكم إذ يتم إنتاج المعرفة وتسويقها واستهلاكها في الوقت نفسه بالكامل
- تنامي إحلال النقد الإلكتروني محل النقد الورقي خاصة في التجارة الإلكترونية والتعلم الإلكتروني وغيرها
- توافر بنية تحتية مجتمعية داعمة لتسهيل الاتصال الفاعل من مجتمع بخلو من الأمية المعلوماتية وشبكة الإنترنت وإقامة نظام إقتصادي ومؤسسي يوفر السبل المحفزة باستخدام المعرفة الموجودة والجديدة³
- توافر منظومة ابتكار للشركات ومراكز البحوث والجامعات والمستثمرين للوصول للمخزون العالمي للمعرفة وتكييفها محلياً
- يوفر من خلال الاستفادة من تقنية المعلومات تطوير أداء نظام المعلومات وتحسين استخدامها تطبيقتها المتمثلة بأجهزة الحاسب والاتصالات والبرمجيات وقواعد البيانات وصولاً للإنترنت⁴
- هو اقتصاد يعتمد على تقنية المعلومات التي أصبحت عاملاً في الإنتاج والانتاجية وفي توفير فرص العمل الحقيقية وزيادة القيمة المضافة والأرباح وزيادة الدخل القومي⁵

<http://hess-bredband>

¹ روبرت بيكر - اقتصاد المعرفة. مجلة لغة العصر - مؤسسة الامور ع أغسطس 2004 ص 32

² Turben, E. Kelly, R.E. Introduction to Information technology. John Wiley, Sons, Inc. USA 2001 p20-24.

³ Ram saran, C, knowledge is power, Bank system and technology 2004, vol. 41, No.8, pp.34-37

⁴ Ram saran, C, knowledge is power, Bank system and technology 2004, vol. 41, No.8, pp.34-37

⁵ ر. عمار بو اسماعيل، مشاغل قطاع التكنولوجيا، قسم الدراسات الاستراتيجية وتكنولوجيا المعلومات، دار الفرسا للنشر - دمشق 2000 ص 20.

الرومان وسابقته القريبة باعتماد البيانات في مراحلها الأولى على إستيراد براءات الإختراع مكلفة بالشقي
التقني دون المعرفي مما يعطي فرصة لعلماء ومهندسين الدول النامية والمتخلفة كي يساهموا معرفياً من
دون أن يشغلوا بالجانب التقني¹

تعريف المعرفة الاقتصادية وخصائصها :

ولكون المعرفة هي محور اقتصاد المعرفة فلا بد لنا من تناول مفهوم المعرفة وتسلسل دورتها وخصائص
المعرفة الاقتصادية إذ يبرز في هذا المجال وفي إطار الإنتاج والتنمية مفهوم الاقتصاد المعرفي²، ومن تلك
الآراء لتعريف المعرفة :-

وردت كلمة المعرفة بمعناها المعجمي (الفهم المكتسب من خلال الخبرة) ، وبعبارة أخرى الفهم
المتأتي من المعلومات من خلال الدراسة والتعلم³ ، أو (لها البراك واضح وأكد للأشياء والسلوك
والحقائق) .

وأضاً هي (المعلومات المكتسبة من خلال الدراسة والحقائق المجتمعية حول موضوع معين)
ويرى البعض أنها نتاج لعناصر متعددة البيانات والمعلومات والقدرات والاتجاهات⁴، ووصفها الاقتصادي
دوكر (Dricar) بأنها القدرة الموجودة لدى الأفراد ذوي العقول والمهارات الفكرية المتميزة القدرة على
ترجمة المعلومات الى أداء لتحقيق مهمة معينة أو لإيجاد شيء محدد .

في حين يرى الاقتصادي ريد (Raid) وقد وصف رأس المال الفكري أنها المادة الفكرية المتكونة من
المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات ذات القيمة الاقتصادية التي يمكن وضعها موضع التطبيق
بهدف خلق الثروة ، ولعل هذا التعريف هو الأقرب لأنه يحدد القيمة الاقتصادية لخلق الثروة مع عدم التقليل
من شأن الآراء الأخرى في المفهوم .

وأصبحت المعرفة أهم عامل في المنظور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي وغير ذلك ، وما لم تستطع
فهم المعرفة وطرائق تكوينها فبئنا نقع ضحية لبحر من المعلومات المتزايدة والمطومات لا تتحول الى
معرفة الا إذا أفاد منها الإنسان ، إذا أطلقت التغييرات الكبرى التي شهدتها العلوم في القرن العشرين ثروة
صناعية ثلاثة إنها ثروة التكنولوجيات والتقنيات الجديدة التي هي فكرية بشكل لاسي حيث أرست هذه
الثروة التي راقت زخماً شديدا للعولمة في نهاية القرن الماضي أسس إقتصاديات المعرفة ، فوضعت هذه
المعرفة في صلب النشاط البشري والتنمية والتحويلات والاجتماعية⁵، ومع تصور بسيط لتسلسل دورة
المعرفة تتكون من ثلاث نقاط:

أولاً: توليد المعرفة

ثانياً: نشر المعرفة

ثالثاً: استخدام المعرفة

وتغذى محطات دورة المعرفة بعضها بعضاً فبعضها ينشر المعرفة واستخدماً يودي الى ظهور مصادر جديدة
لتوليدها ، وتوليد المعرفة يتطلب نشرها واستفادة منها كما ان توظيف المعرفة والاستفادة منها على نطاق
واسع لا يتم من دون نشرها وجعلها متاحة للجميع ولا بد من الإشارة الى الهيئة التي تعمل دورة المعرفة في

¹ د. كريم سالم الفلحي - د. إبراهيم رسول / اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الحديثة، من أعمال المؤتمر العربي الأول ، الإسكندرية 2005
ص 40

² سعد الماج بلاري / المعلوماتية والمستقبل - مؤسسةचनाة - كتاب الرياضيات أيار 2003 ص 16

³ صلاح الدين عواد الكبيسي / آراء المعرفة وآثارها في الإبداع التنظيمي أطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد 2002 كلية الإدارة والاقتصاد
ص 56

⁴ المصدر السابق نفسه ص 57

⁵ كوشيرو ماشورا ، نمو مستهلك المعرفة ، ترجمة نسرين عد الصاصر ، مجلة مبدؤا 2003 ص 9-12

إطارها وتختلف معطيات هذه البيئة باختلاف الزمان والمكان¹، وأصبحت خصائص المعرفة تمثل الإطار الفكري لاقتصاد المعرفة، ومن تلك الخصائص الاقتصادية للمعرفة:

- قدرتها على تخطي المسافات والحدود إذا كانت رقمية.
- المعرفة متواصلة البقاء ولا تفنى بالانتقال من شخص لآخر وهي موجودة في عدد غير متناه من نون الحاجة لإعادة إنتاجها من جديد.
- الانتفاع والاستفادة من المعرفة لا يتوقف على مضمونها للمجرد، وإنما على مدى إسهامها بحل قضايا المجتمع.
- قدرتها على تطوير الأسواق وتكاثر التقنية وتزايد المناسبات.

ثقبية المعلومات والتنمية الاقتصادية²

إن مصطلح التقنية مشتق من الكلمة الإغريقية (Technical) التي تعني المهارة الفنية أو الممارسة الماهرة وتعرف حاليا بأنها المعرفة الفنية، ويقصد بها مجموعة المعارف والخبرات المكتسبة التي تحقق إنتاج أو توزيع أية سلعة أو خدمات، وقد تطورت تكنولوجيا المعلومات بشكل واسع خلال العقود الماضية واقتربت بسرعة الاتصال لتصبح فيما بعد ثقبية المعلومات والاتصالات (Information Communication Technology) ومن أهم الأدوات التي تقوم بها هي الربط بين الأفراد والمؤسسات والهيئات من الزمان والمكان وعلقت على إعادة تشكيل الكثير من طرائق الحياة الاعتيادية للأفراد والمنظمات والأعمال من خلال الاتصال والبحث والبيع والشراء والتوزيع فضلا عن أوقات الفراغ ويزر دورها في التشابك الصناعي بفاعلية أكثر مما كانت عليه في ظل الاقتصاد التقليدي من خلال علاقات أقل وضوحا وأكثر تعقيدا ولكنها أكثر كفاءة وغالبا ما تكون أقل تكلفة وأصبحت تمثل عنصرا مهما من عناصر الميزة التنافسية ويلاحظ ذلك في المصارف والمؤسسات المالية وشركات الخدمات التي أصبحت أكثر اعتمادا على ثقبية المعلومات في تقديم خدماتها والذي يعكس بصورة إيجابية على التنمية³.

وتتمثل أهمية ثقبية المعلومات بالنسبة للمؤسسات لأنها تعمل على إختصار الوقت والمسافة وترشيد الجهود والموارد وإزالة المعوقات وارتفاع أهمية المعلومات في مختلف النشاطات، ويرجع سبب الارتفاع المتزايد نحو اتجاه ثقبية المعلومات إلى قدرتها على حل الكثير من مشاكل العمل وتوفير الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال لأنها أسوأ غير ملموسة إذا أحسن إستخدامها فتؤدي إلى زيادة قدرة مصادر المنظمة الأخرى فضلا عن عذاها مصدرا لضيق القيمة بدلا من للتكلفة.

ويشهد العالم حاليا تغيرات جذرية في سوق التكنولوجيا مثل تعامل أهمية المدخلات التكنولوجية في عمليات الإنتاج والخدمات، ونظرا لأهمية قطاع المعلومات والاتصالات ودوره في تعزيز مناخ الاستثمار وتحسين الرفاه والعدالة فإنه يحقق العديد من المكاسب الاقتصادية ومنها:

- المكاسب الناتجة عن المشاركة في تزايد الطلب العالمي على منتجات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الأجهزة والبرامج المعلوماتية) وخدماتها ويقدّر حجم السوق العالمي للبرامج (500 مليار دولار)⁴، حيث تمكنت الدول المصنعة حديثا وبعض دول شرق آسيا مثل الصين وماليزيا من الاستفادة بحصة مهمة من السوق العالمي لأجهزة الكمبيوتر الرقمية وأشياء الموصلات

¹ كورنيليو ماثوروا، نحو حضارات المعرفة، ترجمة سوريح عبد الحامر، مجلة نيوز 2003 ص 13.

² د. كريم سالم حسين العائلي، د. محمد نعمة الزبيدي، (الاقتصاد المعرفي ودوره في التنمية الاقتصادية، جمهورية مصر العربية نموذجاً) كلية الاقتصاد والادارة، جامعة القاهرة، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 24 أيار 2009 ص 60-64.

³ د. نبيل علي، الانترنت ونقل المعرفة في الوطن العربي، ص 20-21 للمزيد على الموقع File:04jehnt.com.htm

⁴ د. كريم سالم حسين العائلي، د. محمد نعمة الزبيدي، مرجع سابق سبق ذكره.

والمنتجات الأخرى لمعالجة البيانات الإلكترونية الأمر الذي أدى إلى إشاعة النمو في هذه الاقتصاديات.

♦ المكاسب في الأنشطة الاقتصادية والإنتاجية بفعل زيادة استخدام وسائل تقنية المعلومات والاتصالات في قطاعات اقتصادية أخرى قد يكون لها تأثير مهم على الاقتصاديات الأكثر فقرا مما يبرز إمكانية تحقيق تنمية نفوذا تقنية المعلومات والاتصالات ، لأنها تحقق للبلدان النامية والأكثر فقرا فرصة للفوز ونخطف مراحل للتنمية التقليدية عبر التقدم التقني.

♦ الإمكانيات التي تؤمنها تقنية المعلومات والاتصالات وبالأمانة الشبكات يمكنها تخفيف الفقر وتحسين نوعية الحياة عبر زيادة الدخل واستعمال قدرات العامة من الشعب والقابلة للتسويق من المعلومات والمعرفة.

هذا وينبغي النظر إلى تقنية المعلومات والاتصالات بوصفها أداة وليست هدفاً بحد ذاتها هي فقط تمتاز بإمكاناتها وأهميتها في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تطبيقاتها في العمليات والخدمات الحكومية والرعاية الصحية والمعلومات والتعليم والتدريب وتوفير فرص العمل والأعمال التجارية والزراعية والثقل وحماية البيئة وإدارة الموارد الطبيعية ومنع الكوارث وتنمية الثقافة واستئصال الفقر وغيرها من الأهداف الإنمائية المتفق عليها ، وينبغي أن تكون تطبيقات تقنية المعلومات والاتصالات سهلة الاستعمال ومتاحة للجميع وبتكلفة معقولة وان تكون مكيفة للإحتياجات المحلية من اللغة والثقافة وأن تدعم التنمية المستدامة . ولهذا ينبغي أن تؤدي السلطات المحلية دورا رئيسيا في توفير خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لصالح مواطنيها² ، وينبغي أن يشمل ذلك إجراءات في القطاعات التالية:

- (1) للحكومة الإلكترونية .
- (2) التجارة الإلكترونية.
- (3) الصحة الإلكترونية.
- (4) التعليم الإلكتروني .
- (5) البيئة الإلكترونية.
- (6) الزراعة الإلكترونية.

دور تقنية المعلومات كمدخل للتنمية الاقتصادية:

لا شك أن تقنية المعلومات والاتصالات أصبحت تشكل البنية التحتية لإقتصاد المعرفة وللتجارة الإلكترونية ، من هنا يشق بإقتصاد المعرفة طريقا جديدا في التاريخ الإنساني حيث جعل تقنية المعلومات والمعرفة العلمية جزءا لا يتجزأ من معظم العمليات الاجتماعية والاقتصادية والموسمية ، ويحرص الباحثون الإقتصاديون من خلال نظرية النمو الحديثة على بيان العلاقة بين التنمية وتقنية المعلومات ونشير هنا إلى ما جاء بقمة أوكيناوا للدول الثماني (G-8) المنعقدة في يوليو من عام 2000 في اليابان إذ أقرت القمة وثيقة (ميثاق أوكيناوا) وجاء فيها (تشكل تقنية المعلومات والاتصالات إحدى أعظم القوى الكامنة التي تساهم في تشكيل ملامح القرن الحادي والعشرين وينعكس تأثيرها على طريقة حياة الناس وتعليمهم وعلمهم وعلى طريقة تفاعل الحكومات مع المجتمع المدني وبسرعة تزداد تقنية المعلومات والاتصالات محركا حيويا لنمو الإقتصاد العالمي وجاء في القمة كذلك (تمنحنا المكاسب المحتملة لإستخدام تقنية المعلومات وجودا من أجل استنهاض المنافسة وتطوير ورفع مستوي الإنتاجية وخلق النمو الإقتصادي) ، فضلا عن إمكاناتها بتطوير البنية التحتية والوصول إلى الأهداف الحيوية مثل تخفيض الفقر والرعاية الصحية والتعليم والإستفادة من النمو العالمي السريع للتجارة الإلكترونية³.

وقد حققت بعض الدول للنامية تقدما مهما في هذا المجال ، ولا بشكل ميثاق أوكيناوا الوثيقة الوحيدة بل أعقبه قمة جنيف في 2003 وقمة تونس في 2005 والقمة العالمية لمجتمع المعلومات في إجتماعها الثاني

¹ محمد روف حامد، الإتحادات الاقتصادية الأسترالية، الإهرام، 9 أبريل 2001 <http://www.abram.org.eg/acps>

² المكتب الإقليمي للدول العربية - تقرير منظمة العمل الدولية ، حول حياة العمل في اقتصاد المعلومات الإشتخدام في العالم ، بيروت 2001 ص 11.

³ د. شريف كامل شاهين، البنية التحتية للمعلومات والاتصالات أساسا لبناء مجتمع المعلومات ، من أعمال المؤتمر العربي الأول ، القاهرة ، أبريل 2005 ص 9.

في تونس في فبراير 2006 والتي طرحت جميعها برنامجها حول بناء مجتمع المعلومات ودور تقنية المعلومات والاتصالات كقاعدة أساسية للإقتصاد المعرفي وباتت تشكل مركزاً أساسياً ومهما لعملية التنمية والتطور والبناء من خلال تطبيقها وقدرتها على تخطي المراحل التقليدية للتنمية والانتقال إلى مسار معرفي يستند على النمو ويتمتع بقيمة مضافة أكبر مما يساعد على تخفيف حالات الفقر وخلق التنمية وتكوين الثروات وتحسين نوعية الحياة¹

وتتمتع تقنية المعلومات والاتصالات بأثر بعيد الأمد عبر تأمين إدارة سليمة أكثر استجابة وسفلة وتحسين النفاذ إلى المعلومات الصحية والتعليمية والاجتماعية وغيرها ، وتقديم هذه الخدمات لكافة أفراد المجتمع ، وإلى استخدام تقنية المعلومات والاتصالات قوة دافعة لتعزيز التنمية الاقتصادية من خلال توسيع الانتاج وزيادة الابتكار (Innovation) ومواصلة البحث والتطوير مما يساعد على زيادة الفاعلية الاقتصادية والانتاجية فضلاً عن التعليم بوصفه أحد الأبعاد الأساسية للتنمية البشرية ، لذا فإن تقنية المعلومات والاتصالات تلعب دوراً حيوياً مباشراً في شتى مناحي الحياة الاقتصادية والتنموية والاجتماعية والثقافية² وقد انتهت الدول المتقدمة مبكراً لهذا الجانب وحدثت للإقادة من استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجالات التنمية والتقدم لتصل إلى ما وصلت إليه اليوم ، وقد أدرجت الدول الأخرى والتنمية منها تلك الأهمية عندما وجدت أن لا سبيل أمامها غير الأخذ بهذه التقنية والإقادة من تطبيقاتها خيراً لا بدليل عنه للتواصل مع التحولات الحارية في العالم وليجاد الوسائل الضرورية اللازمة للتحديث والتطوير وتحقيق النهوض الاقتصادي والتنموي ، إذ أن تحويل الخدمات والمعاملات المنشورة في الولايات المتحدة الأمريكية إلى الخدمة الإلكترونية أدى إلى توفير 70% من التكلفة المالية التي كانت تنفق لنفس المعاملات عندما كانت تجرى بالطرق التقليدية وكذلك بالنسبة للدول الأخرى التي سارت في هذا الطريق³ أما على مستوى الدول النامية خاصة الدول العربية وفي هذا الإطار فقد شهدت اهتماماً ملحوظاً في تأسيس البنية الأساسية لتقنية المعلومات والاتصالات وصياغة التشريعات التي تدعم وتوجه الاستثمارات المحلية والأجنبية إلى ذلك القطاع البارز من الإقتصاد العالمي ، فقد عرّمت الدول العربية على نهج سياسات التنمية التقنية خاصة في قطاع المعلومات لأنها البديل التنموي الاستراتيجي ولما يمتاز به هذا القطاع من طبيعة إنتاجية على المستوى الإقليمي والدولي لإنتاج مستوى أفضل من التنمية⁴ ، وعلى الرغم من تحسن أسعار النفط عام 2000 إلا أن الإقتصادات العربية لم يطرأ عليها تحسن ملموس وكذلك الحال أيضاً بالنسبة للدول غير النفطية ، لذا فالدول العربية بحاجة لإعادة هيكلة إقتصادياتها بهدف تنويع مصادر الدخل وتطوير قطاعات تدعم للتنمية الاقتصادية ، وتمت دخول مضمحل تكنولوجيا المعلومات أحد أهم السبل المطروحة في هذا المجال

إن الركود التقني للإقتصادات العربية له أسبابه الداخلية سواء كانت إقتصادية أو سياسية أو إجتماعية أو تنظيمية وعوامل أخرى تتعلق بتقصير العمل الدولي فغيبت الدول العربية عن خريطة نقل التقنية باستثناء صناعة النفط والصناعات المرتبطة بها ، وفي الدول غير النفطية لا يختلف الأمر كثيراً إذ تعتمد على نشاطات إقتصادية أخرى مثل السياحة والضيافة البنينة فضلاً عن تحولات العاملين في الخارج والتي تعد مصيراً مهماً للدخل في معظم الدول العربية غير النفطية مما أدى إلى هبوط تقني لمكانة الإقتصاد العربي في النظام العالمي ، إذ يعيش العالم مرحلة من التحول من نظام إقتصادي تستند المعلومات إلى الإقتصاد المعرفي الذي تشكل تقنية المعلومات ركناً أساسياً في معظم الأنشطة الإنتاجية وليس أول على أهمية التقنية

¹ د. بشر عباس / دور الإقتصاد المعرفي في التنمية والتعاون الإقتصادي العربي ، ص 22 لمزيد من المعلومات

<http://www.arabcia.net/ambial/studies/down.htm>

² د. شويب كامل شاهين / نحو مشاركة عربية فاعلة في مجتمع المعلومات من أعمال المؤتمر العربي الأول ، مصدر سابق ص 39

³ د. محمد زروق / صناعة تكنولوجيا عالمياً وعربياً ، مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية مؤسسة الأهرام ص 64

لمزيد على المواقع الإلكترونية <http://www.ahram.org.eg/acps>

⁴ د. عبد المنعم الجفري / المتكزمية الإلكترونية من الطوبخ إلى الواقع ، صحيفة 26 سبتمبر / صناعة العدد 1103 ، 2005 ص 24

من أن المعرفة العلمية والتقنية أصبحت تمثل 80% من إقتصاديات العالم المتقدم بينما 20% المتبقية هي حصة رأس المال والعملية والموارد الطبيعية وأن 70% من نفقة الحساب الألى ترجع إلى قيمة البحث والتطوير والاختبار و12% للأيدى العاملة وذلك من تكلفة المنتج النهائي¹ .
لذا فمن بحاجة إلى ثورة حقيقية في مجالات البحث العلمى والقدرات التكنولوجية فى الدول العربية لدعم تطوراتها التنموية وتنوع إقتصادياتها وتحسين وضعها فى تقييم العمل الدولى

رأس المال الفكرى :- ماهيته ، مفهومه ، تعريفه ، مكوناته وعناصره ، أساليب قياس كفاءته :-

تشهد منظمات الأعمال منافسة شديدة بسبب تلاحق الابتكارات والإبداعات ، حيث أصبح رأس المال الفكرى أحد المتغيرات المعاصرة الذى يسهم فى تحقيق البقاء والمنافسة خاصة إذا تم الإنفاق على عناصره² ، لأن الإنفاق يحفز على إنتاج أفكار جديدة أو على تطوير أفكار قديمة ، لأن المعرفة أصبحت المفتاح الأساسى لتطوير إقتصاديات الدول وكذلك لتطوير المنظمات سواء كانت ذات إنتاج سلمى أو خدمى ، وأصبحت ظاهرة البحث عن المخصصين-المهريين (إداريين وفنيين) سمة من سمات الإقتصاد المعرفى ، حيث تشير الإحصاءات فى مختلف دول العالم الى هناك ميل كبير فى نمو الوظائف ذات الطابع المعرفى ، حيث تشكل هذه الوظائف قوة عظيمة للمنظمات وعامل مساعد فى بقائها ومناستها فى السوق الذى يتسم بحركة تطور سريعة ولأن المنظمات الناجحة فى العالم الصناعى المتقدم هي منظمات ذات اهتمام كبير بالمعرفة وما نتج عنه من التزام بمتطلبات الاستثمار فى ميدان رأس المال الفكرى ، حيث يشكل هذا التوجه دعما دائما للمشروع وترقية المعرفة بالمنظمة والتي تنتج مع الوقت ميزة تنافسية كبيرة³.

مفهوم وأهمية رأس المال الفكرى :

يتمثل مفهوم الاستثمار فى رأس المال الفكرى فى تلك المخلات التي تقوم بها المنظمات فى ميدان دعم المواهب البشرية وترقية وتطوير التقنيات والمهارات التي تعزز المنافع التنافسية وتسمح بتكوين قيمة فريدة تبقى بعيدة عن مثال المنظمات الأخرى ، وهذا يعنى أن الاستثمار فى تعليم العاملين وترقية مهاراتهم هي طريقة جديدة لخلق سوق عمل داخلى أساسى تركز عليه المنظمة فى بناء مواردها البشرية⁴ .
ويبنى مفهوم رأس المال الفكرى بإعتباره القدرة التي تمثلها المنظمة أو الدولة والتي يصعب تقليدها من قبل المنظمات والدول⁵ وهو بذلك يعنى :

- امتلاك المنظمة أو الدولة لثخينة متميزة من العاملين فى كافة المستويات ، لهم القدرة على تطوير وتحديث النظام الإنتاجى لديها وبطرق متميزة (غير تقليدية)⁶ .
- الموارد المعرفية المتمثلة فى⁷ :

¹ د. محمد زروق / جند/ صناعة تكنولوجيا عالما وعربيا، مرجع سابق ص7.
² د. محمد زروق - د. احمد مصنوعة / ورقة مقضة - ملقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال العربية فى الاقتصاديات الحديثة 2011/12 جامعة الشلف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر ص1.
³ د. محمد زروق - د. احمد مصنوعة / المصدر السابق نفسه.
⁴ د. مويده الساعدي، مستجدات فكرية معاصرة فى الملوك القنطيسى وإدارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2001، ص289.
⁵ د. رفيع عرابية - د. حنان بن عوالي/ ملقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال العربية فى الاقتصاديات الحديثة 2011/12 جامعة الشلف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر ص3.
⁶ د. مسعود القوق صالح - رأس المال الفكرى : الميزة التنافسية الواحدة فى بيئة الإقتصاد المعنى على المعرفة (مؤتمر كلية التجارة) - جامعة المنصورة - 21 أبريل 2006.

⁷ World Bank Knowledge for Development World & Development Report - Oxford University Press- (1998) New York.

- ثقافة المنظمة والمعرفة التكنولوجية
 - العلامات التجارية وبراءات الاختراع (التسميات والعمليات الفنية)
 - المعارف العلمية للعاملين بالمنظمة والتعليم المتراكم والخبرة
- وبالتالي هو ناتج عمليات متتالية ومعقدة تحتاج إلى استثمارات ، وقد تحتاج لفترات زمنية طويلة لتكوينها ونكلى أهمية رأس المال من كون إهماله وعدم الاستثمار فيه كالقوة غير المعروفة أو المستغلة ، وهذا التشبيه يجعل من السير التأكيد على الفوائد التي يمكن أن تجتهد أي منظمة أو مجتمع من خلال الاهتمام والاستثمار في رأس المال الفكري وذلك لأنه يعود إلى¹ :
- زيادة القدرة الإبداعية
 - إيهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم
 - تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة ، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه
 - خفض التكاليف والبيع بأسعار تنافسية
 - تحسين الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية
 - يعتبر رأس المال الفكري من أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين لأنه يمثل قوى عظمى قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شئ في أعمال المنظمة فضلا عن الابتكارات الملاحقة
 - توظيف نظم قياسه والتي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري حيث يعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية
 - الحاجة إلى إعطاء جهود للتنمية البشرية والتدريب مضمونا استراتيجيا يلبي احتياجات تنمية طاقات الإبداع والتعليم المؤسسي في جلب وقيمة رأس المال الفكري للمجتمع ومؤسساته في جانب آخر
- كما نتجسد أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري في الجوانب التالية :
- يعزز الاستثمار في الموارد المعرفية وبخاصة الاستثمار في رأس المال الفكري مستوى أداء المنظمات وخاصة تلك التي تتمتع بمركز استراتيجي قوي على عكس المنظمات ذات المركز الاستراتيجي الضعيف ، إذ تؤكد أدبيات التخطيط الاستراتيجي على أهمية الموقع الاستراتيجي للمنظمة في تحديد مستوى الاستثمار في الموارد المعرفية
 - بعد زيادة الاستثمار في رأس المال الفكري مؤشر لقياس ربحية المنظمة ويساهم بشكل فاعل في تحقيق العوائد المالية العالية في المنظمة ، حيث تشير إحدى الدراسات الحديثة التي أجريت على مجموعة من شركات التأمين في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن أغلب الشركات التي حققت أرباحا عالية في هذا النشاط تلك الشركات التي أتفقت الجزء الأكبر على الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات وخلق المهارات المعرفية في جوانبها المختلفة
 - إن الاستثمار في مجال رأس المال الفكري يحتم على منظمات الأعمال أن تعرف مستويات الاستثمار الملائمة لها من خلال تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى من المبالغ التي تخصص لغرض الاستثمار
 - يساهم الاستثمار في رأس المال الفكري على تشجيع الإبداع والابتكار، حيث توصلت إحدى الدراسات على وجود علاقة طردية قوية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وبين الإبداع والابتكار من قبل العاملين في المنظمات

¹ مصطفى أحمد عبد، إدارة الموارد البشرية: الإدارة المصرية لرأس المال الفكري، القاهرة ، مصر 2004، ص26.

² د. حسن عدنان حسن، (استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات العمل)، إزاء النشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص159.

تعريف رأس المال الفكري :-

لقد شاع استخدام رأس المال الفكري Intel lecture capital في التسعينات من القرن الماضي ، بعد أن كانت المسار الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للأمم والمنظمات قبل ذلك ، وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة الدول والمنظمات على النجاح والمنافسة والتقدم لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة ومعبوراً لنجاح الأمم والمنظمات في تحقيق أهدافها ، وهناك عدة تعريفات التي قدمت لهذا المصطلح ما يلي:

- يعرف رأس المال الفكري بأنه المعرفة التي يمكن توظيفها ، فالمعرفة لا يمكن أن تصبح رأس المال الفكري إلا إذا تم العثور عليها وإستثمارها بحيث يمكن إستخدامها لمصالح المنظمة¹ ، ويعرفه أيضاً بأنه السوية والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات وكذلك الملكية التي تجسدها ويمكن إستخدامها لإنتاج الثروة².

- ويعرف رأس المال الفكري يتمثل في امتلاك المنظمة ومن ثم المجتمع لشخية متميزة من العاملين على كافة المستويات ، وهذه الشخية لها القدرة على التعامل العرن في ظل نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب وتشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة³.

- ويعرف أيضاً بأنه مجموعة المهارات المتنوعة لدى الأفراد والتي تجعلها قادرة على أن تعمل في المحيط العالمي وقدرتها على إستخدام التقنيات الحديثة⁴.

- كما يعرف رأس المال الفكري بأنه جزء من رأس المال البشري للمنظمة ، فهو يتمثل بنخبة من العاملين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية تون غيرهم وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكن المنظمات من تعظيم قوتها وجعلها في موقع قادرة على إلتناص الفرص المناسبة⁵.

- وهناك تعريف آخر من وجهة النظر الاقتصادية حيث وضعت حدوداً فاصلة بين الموارد المادية والموارد المعرفية (الفكرية) ، فقد أشارت إلى أن الموارد المادية تشكل كل تلك الموارد التي تظهر في العيزائية العمومية مثل العقارات والتجهيزات والآلات والبرمجيات وغيرها ، في حين أن الموارد المعرفية تتمثل في ثقافة المنظمات ومن ثم الدول ومدى المعرفة التكنولوجية والعلامات التجارية وبراعات الاختراع (للعمليات والتصاميم) والمعارف العلمية والعملية التي يتقاسمها العاملون في المنظمة وكذلك التعليم المتراكم والخبرة⁶.

- وهناك من يعرفه بمجموع ما يعرفه كل الأفراد ويحقق ميزة تنافسية في السوق⁷.

لقد أصبح رأس المال المعرفي (الفكري) في ظل اقتصاد المعرفة السائد اليوم بمثابة وسائل الإنتاج في منظمات الأعمال ، كما أصبحت صناعة تكنولوجيا المعلومات تلعب الدور الرئيسي في هذا النشاط ، حيث تؤكد الدراسات أن رأس المال المعرفي هو كل ما يزيد من إنتاجية الفرد العامل في المنظمة من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبها⁸.

¹ Stewart, T. A, "Intellectual Capital: The new wealth of Organization" New York Doubleday Currency, 1999, p. 72.

² توماس إ. ستوروات ، ثورة المعرفة برأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين ، ترجمة علا احمد صلاح، دار فؤادة للإستشارات الثقافية ش.م.م، مصر 2004، ص 31.

³ د. حسين عثمان حسن (استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات العمل)، إثناء النشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 128.

⁴ د. موزيد الساجدي، مستجدات فكرية معاصرة في السوق التنظيبي وإدارة الموارد البشرية، مرجع سابق ذكره، ص 289.

⁵ د. عادل حوشوش المغربي ، د. احمد على صالح ، الاتفاق على رأس المال الفكري وأثره في نجاح الشركات الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، 2005.

⁶ Guidelines for Developing a K- strategy, Kurt A, * Journal of Knowledge Management No.5, 2002.

⁷ د. رابوية حسن، مدخل استراتيجي لتنظيم وتنمية الموارد البشرية ، دار الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 183.

⁸ د. نجم عيود نمو، إدارة المعرفة، المقام والمعارف والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص 34.

- وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) رأس المال الفكري بأنه القيمة المضافة الاقتصادية
 لتفنتين من الأصول غير الملموسة هو رأس المال التنظيمي (رأس المال الهيكلي) ورأس المال البشري¹
 وإن كان يفهم أو يعرف رأس المال الفكري في المنظمات على أنه الفرق بين القيمة السوقية للأسم أو
 لأصول الشركة السوقية والقيمة النظرية للأسم أو لقيمة أصول الشركة النظرية كما يظهر في الشكل
 التالي :



المصدر : سمية أمين علي (المحاسبة عن رأس المال الفكري) دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال الفكري ، مجلة
 المحاسبة والإدارة والتمويل ، كلية التجارة - جامعة القاهرة ، العدد السنون 2003 من 266

عناصر تكوين رأس المال الفكري :

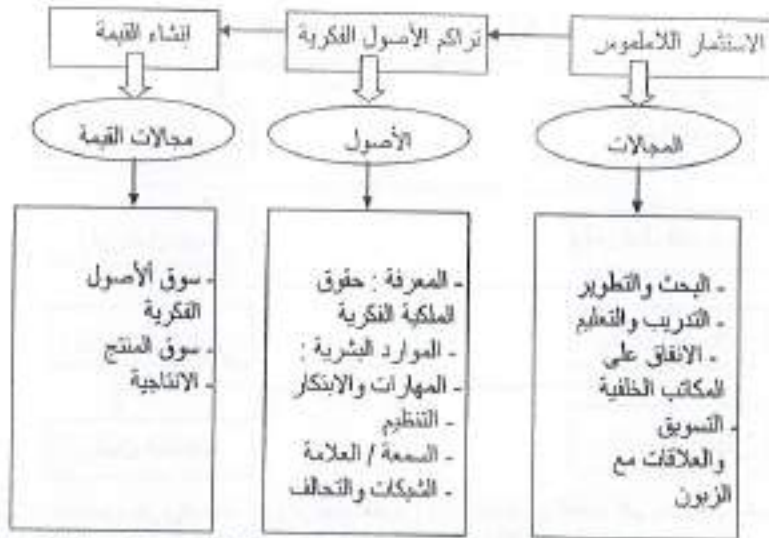
يتم تكوين رأس المال الفكري من خلال مراحل تبدأ بالمنتجات المعرفية سواء كانت هذه المنتجات داخل
 الإنسان نفسه أو عن طريق وسطاء المعرفة والذين يمثلون طريقاً ممهداً لتفكيك المعرفة ثم أخيراً يتم تحويل
 المعرفة عن طريق وسائل الاتصال كوسطاء معرفة لنقل المعرفة واستخدامها ، وفيما يلي نموذج للاستثمار
 للاملموس يقوم على توجيه الاهتمام نحو بناء الأصول الفكرية (المعرفة) من خلال تحديد مجالات
 الاستثمار وما يوديه ذلك من بناء قواعد هذه الأصول وترتكبها سواء على مستوى البلد أو المنظمة ، مما
 يؤدي بالضرورة في مرحلة لاحقة إلى قدرات مناعية على إنشاء القيمة (هذا النموذج قدمته منظمة التعاون
 الاقتصادي والتنمية OECD) ويتكون من ثلاث مراحل هي :

- الاستثمار اللاملموس : حيث لا بد من تخصيص الموارد لمجالات أساسية ومهمة تتمثل في البحث
 والتطوير (بناء القاعدة العلمية والتكنولوجية) والتدريب والتعليم (بناء رأس المال البشري)
 والإنفاق على المكاتب الخلفية (موارد للعلاقات) .
- تراكم الأصول الفكرية : هذه المرحلة هي مرحلة استمرار الاستثمار والتعلم والخبرة المتراكمة
 بما يجعل الأصول المعرفية والتنظيمية والتسويقية والعلاقات في الذي يميز البلد أو المنظمة بهذه
 الأصول .

¹ د. عبد الستار حسين يوسف، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان 2005

- إنشاء القيمة : وفي هذه المرحلة التي هي مرحلة جني الثمار يمكن إنشاء معرفة جديدة في سوق الأصول الفكرية أو إدخال منتجات أو خدمات جديدة أو تحسين الأداء والإنتاجية جراء التمييز في الأصول الفكرية (الخبرات والمعارف) .

نموذج (OECD) للاستثمار اللاعلموي (رأس المال المعرفي) (شكل 2)

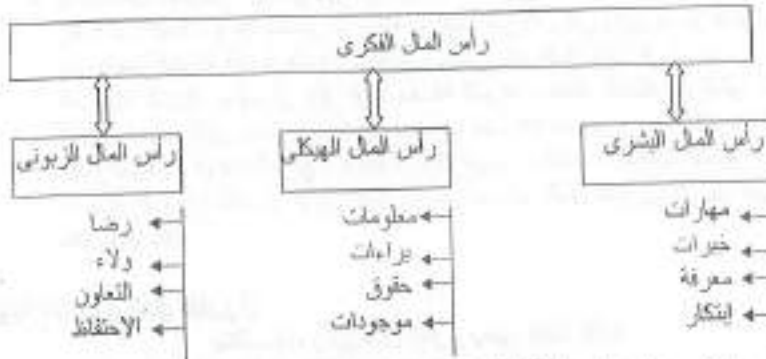


المصدر: نجم عيود نجم ، إدارة اللاعلمويات إدارة ما لا يقاس، دار البيزوري العلمية، عمان ، الأردن، 2010 - ص 271.

من الشكل السابق يتضح مايلي:

- يعتبر التراكم المعرفي مصدرا أساسيا لتكوين رأس المال الفكري حيث يعتبر هذا التراكم المعرفي مصدرا هام وابتكار يكون له أهمية في حاضر المنظمة ومستقبلها.
- تعتبر التدرجات الذهنية والبدنية والمهارات والقيم الشخصية من أهم ركائز رأس المال الفكري.
- أصبحت منظمات الأعمال بمثابة مراكز بحوث على أساس المعرفة.
- نجاح المنظمات مرهون حاليا بما تمتلكه من قدرات معرفية تتعلق بالتنسيق بين المهارات الإنتاجية والتنظيمية وتحسين وتكامل تقنيات الإنتاج المستخدمة وبالتالي يمكن تحديد مكونات رأس المال الفكري الذي تمتلكه منظمات الأعمال في الشكل التالي:

مكونات رأس المال الفكري (شكل 3)



المصدر: حسن عثمان حسن، (استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات العمل)، مصدر سابق ص 133.

ويتكون رأس المال الفكري طبقاً للتقسيمات الأكثر شوعاً إستناداً لأدبيات الموضوع المتداولة هو أنه يتكون من :

➤ رأس المال البشري : أي قدرات العاملين بالشركة اللازمة لتوفير حلولاً لعملائها والابتكار والتجديد ، وهو يمثل مصدر الابتكار والتصميم ، وهو ينمو باستخدام الشركة لمعارف العاملين وزيادة هذه المعارف أيضاً (التعلم والتدريب)¹ ، فإن رأس المال البشري يتضمن (المعرفة - التعليم - المؤهلات - إشراك الموظفين في لجان نوعية وإجتماعية - التطوير الوظيفي - روح المبادرة والابتكار والقدرة على مواجهة التغيرات ، برامج تدريبية - المستوى التعليمي - القيمة المضافة من كل عنصر وأيضاً القيمة المضافة من كل عامل)² ، ولكنه في الوقت نفسه هو الأصعب على القياس بالنسبة للمحاسبين حيث لا يتلائم هذا المكون مع نماذج التكلفة الجارية أو التاريخية³.

➤ رأس المال الهيكلي : وهي البنية الإنشائية لرأس المال بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة التحديات المتنوعة كما يتضمن نوعية نظم المعلومات وجودة التقنية وإمكانية الوصول إليها ورؤي المنظمة وقواعد المعلومات ، كذلك العمليات التشغيلية والتصنيعية للشركة يضاف إليها جميع أشكال الملكية الفكرية التي تمتلكها ، وتعتمد قيمة رأس المال الهيكلي على مدى قدرته في تمكين الشركة من تحريك واستخدام رأس المال البشري ، أي معارف الشركة في خدمة أهدافها⁴، وتحدد مكونات أساسية لرأس المال الهيكلي هي: براءات الاختراع ، حقوق النشر ، العلامات التجارية ، الأصول المحولة ، نظم المعلومات ، نظم الإنترنت ، العلاقات المالية ، العمليات التكنولوجية⁵.

¹ Thomas A. Stewart (1998) : Intellectual Capital: The Wealth of Organizations, Doubleday, New York, Currency, p201.

² Xera, I, A, 2001-A Framework to Audit Intellectual Capital, Journal of Knowledge Management Practice, August, pp1-8.

³ Bernadene, L., 1999*Intellectual Capital Key to value added, success in the next millennium, Financial & management accounting committee, International Federation of Accountants, p13.

⁴ Thomas A. Stewart (1998) : Intellectual Capital - مرجع سابق نكره.

⁵ Xera, I, A, 2001-A Framework to Audit Intellectual Capital, مرجع سابق نكره.

إضافة إلى فلسفة وإجراءات إدارة الشركة ، وثقافة الشركة ونظم تقنية المعلومات كما سبق الذكر¹

➤ رأس المال الخارجي : ويسمى في كثير من الكتابات برأس مال العلاقات أو رأس المال الزبوني أو رأس مال العملاء وهو يتضمن ما يحققه من قيمة للشركة والتي يكون مصدرها نوعية الخدمات التي تقدمها الشركة وفاعة العملاء ، وولائهم ، ويكون رأس المال كاملاً في أي جزء أو مكون للبيئة الخارجية للشركة يسهم في خلق قيمة مضافة للشركة ، كذلك العلاقة مع الناس الذين تتعامل الشركة معهم والذين يتعاملون بزبيلتها ومجهزتها حيث أنه يتضمن (حصة الشركة في السوق - رضا العملاء - قوات التوزيع - الاتفاقيات والترخيص - العقود - إتفاقيات الاستئجار - التعويضات - معايير الجودة) لذلك هو الأعلى قيمة بين مكونات رأس المال الفكري والأسهل على القياس من خلال الأيرادات.

كيفية بناء رأس المال الفكري²:

- ✓ يتطلب بناء رأس المال الفكري تحقيق النقاط الآتية:
- ✓ تطبيق معايير أداء عالية ومتطلبات كبيرة على جميع العاملين.
- ✓ عدم التهاون والتسامح مع ضعف الأداء.
- ✓ ترقية العاملين طبقاً لمعايير الكفاءة والفاعلية وليست بطرق تقليدية.
- ✓ تحفيز الأفراد على التعلم ، أي إكتساب المهارات والقدرات الجديدة من خلال التعامل مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية.
- ✓ ملئ الشواغر الوظيفية بالأفراد الذين لديهم مؤهلات علمية وعملية عالية.
- ✓ إجراء عملية التدوير الوظيفي للعاملين ذوي المهارات العالية بشكل دوري.
- ✓ إدخال أفراد ذوي مهارات عالية وبصورة مستمرة.
- ✓ مراجعة وإدخال التغيرات المناسبة في هيكل المنظمة وثقافتها وسياساتها.
- ✓ بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تحابي الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري ، وتشجع على إكتساب المعرفة ونشر للأفراد الوصول إلى مصادرنا الداخلية والخارجية.
- ✓ تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة سوقية من خلال الابتكار ، واستثمار الاختراعات والابتكارات في دعم القدرات التنافسية للمنظمة.

إدارة رأس المال الفكري³:

- يمكن تحديد خطوات رئيسية لإدارة رأس المال الفكري نوجزها في الآتي:
 - التعرف على الدور الذي تؤديه وتلقبه المعرفة في المنظمة كمدخل ووسيلة إنتاج ومخرج للخدمات والمنتجات .
 - تحطيل الأصول المعرفية المولدة لتلك الأيرادات .
 - وضع استراتيجيات للإستثمار في الأصول المعرفية واستغلالها .
 - تحسين كفاءة العمل المعرفي والعاملين المعرفيين .
- تقييم كفاءة وقياس رأس المال الفكري:

¹ Brooking, A., 1997-Intellectual Capital, London, International Thomson Business press,

p 6-12

² العبيدي نغم حسين ، أثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء التنظيمي ، دراسة ميدانية على عينة من شركات القطاع الخاص المصنعة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، 2000، ص 20.

³ توماس أ. سيوروت ، ثورة المعرفة: رأس المال الفكري، مرجع سابق ذكره ص 127.

إن الاستثمارات الكبيرة في مشروعات إدارة المعرفة جعلت الحديث عن عائد المعرفة لا يقل أهمية وتثيرا عن الاستثمارات المادية وما يتحقق من عائد على الاستثمار لأنها تمثل فرصا عظيمة للاستثمارات الجديدة كما أنها أنشطة مولدة للأرباح المتعاطمة ، حيث أن هذه الموجودات المعرفية (الأصول غير الملموسة) لها قيمة حقيقية ، لكن المشكلة تكمن في صعوبة تحديد هذه القيمة ، فلا زالت المنظمات لا تأخذ بالأصول غير الملموسة إلا في أضيق الحدود.

لقد استلقت قياسات للعائد على الاستثمار في رأس المال الفكري إلى بحث وتقصي متواصلين لسنوات عديدة بالكم والنوع على المستوى العالمي من قبل العديد من الباحثين وخصوصا في الولايات المتحدة الأمريكية ، حيث سعت هذه البحوث إلى تطوير طريقة المقارنة المرجعية للأداء البشري كمفهوم إلى جانب البحث في تقييم كفاءة الاستثمار في ميدان الأصول المعرفية من خلال التركيز على تحديد صورة واضحة لتأهيل الفرد البشري على المدى البعيد وعلى جميع المستويات بعد الأخذ في الحسبان الدقة في الموازنة بين التكلفة والعائد.

وتنطلق أهمية قياس كفاءة الاستثمار في رأس المال للفكري ابتداء من الحاجة الملحة لتطوير معيار إدارية توظف في حساب قيمة المبادرات المعرفية لإقناع الإدارة والمالكون ببنيررات الاهتمام بها والإنفاق عليها ، كما تنبثق أهمية قياس كفاءة الاستثمار في رأس المال الفكري من حقيقة مفادها ظهور علامات الشيخوخة على نموذج العصر الصناعي واستبداله بنموذج جديد يطلق عليه عصر المعرفة¹ ، وفي أسبانيا أسس عام 1998 نادي الفكر بواسطة عدة شركات فضلا عن عدة جامعات والرابطة الإسبانية للحاسبة والإدارة وكان هدف النادي الارتقاء بمقاييس رأس المال الفكري وتطوير الطرق الملائمة لذلك² ، ويخلص ضرورات قياس رأس المال الفكري بالآتي:

- ✓ يوفر أساسا لتقييم الشركة من خلال التركيز على الموجودات الفكرية
- ✓ يعد رأس المال الفكري الأساس في تحديد قيمة منظمات الأعمال والأداء الاقتصادي.
- ✓ يستخدم كأساس لتبرير الاستثمار في أنشطة إدارة المعرفة بواسطة التركيز على المنفعة أو العائد ويؤيد الباحثين المتخصصين هذا الاتجاه بقولهم أن رأس المال الفكري يمثل الامكانية الوطنية للتطور المستقبلي.

إجراءات قياس رأس المال الفكري³ :

يعرف القياس على أنه مجموعة إجراءات تتبع لقياس مدى توافق خصائص معينة في الفرد ، والحكم على إمكانية قيام الفرد بمهامه وأنشطة وظيفية معينة.

وتعرض قياس رأس المال الفكري لا بد من اتباع مجموعة من الإجراءات تعمل إرشادات توضح تفاصيل إجراءات عملية تلخص فيما يلي :

- تحديد الخصائص التي يراد قياسها لأن القياس لا يقاس الشيء بشكل واضح لضمان قياسها بدقة ، فليس كل معلومات العاملين رأس المال الفكري ، فهنالك العاملين ومعارفهم تعد رأس المال الفكري إذا انطبقت عليها الخصائص التالية:

أولا : متميزة : أي لا يوجد من يملك تلك المهارات والمعلومات والمعارف نفسها لدى الشركات المنافسة.

ثانيا : إستراتيجية: أي أن المهارات والمعلومات لها قيمة يمكن التزبون أو العميل يقوم بدفع ثمنها للحصول عليها.

¹ د. سعد علي العنزي، در احد على صياحه، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال * دار الفيزوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 274.

² Heisig, P, Measuring intangible assets for sustainable business growth elemi AB, medium, size and fast growing journal of intellectual capital, vol 2 n°2, 2001, p58.

³ د. عيسى دراجي، الاستثمار في رأس المال الفكري، مرجع سبق ذكره.

- جمع المعلومات والبيانات عن حجم رأس المال الفكري والإجراءات المالية من المنظمات الكبيرة للإفادة منها في عملية القياس واتخاذ القرارات الملائمة
- التزام القياس بالأهداف المحددة له لأن الأهداف تمثل نقطة البدء المنطقية والموجه الأساسي لعملية القياس.
- نولفر الأسس العلمية في القياس ، ويقصد بها (الموضوعية ، الثبات ، الصدق) وتعنى الموضوعية عدم تأثير وسيلة القياس قدر الإمكان بالعوامل الذاتية أو الشخصية ، أما الصدق فيقصد به أن تكون وسيلة القياس قادرة لقياس ما وضع لقياسه ، ويقصد بالثبات أن تعطي وسيلة القياس نتائج ثابتة نسبياً عند تكرار استخدامها
- تشخيص المؤشرات التي تعتمد بالقياس لغرض اعتمادها واستخلاص النتائج الموسوعية ومن بين هذه المؤشرات : معدل دوران توظيف الخبراء في المنظمة ، قدرة العاملين في المنظمة على ابتكار منتجاتها وخدمات جديدة تحل مشكلات متوقعة من الممكن أن تواجه العملاء الخ.
- إضمار أدوات متنوعة في القياس وذلك بسبب تعدد وتنوع أغراض القياس المطلوبة لرأس المال الفكري ومن تلك الأدوات : الاستبيان ، الملاحظة ، والمقابلات .

مستويات قياس رأس المال الفكري¹ :

الترح عددا من الباحثين في شؤون رأس المال الفكري لغرض قياس رأس المال الفكري ومدى مساهمته عددا من المستويات لتسهيل عملية القياس وضمت هذه المستويات في تصنيفها :

أ - تصنيف (Stewart) لرأس المال الفكري :

وفيه يرى أن مستويات قياس رأس المال الفكري ثلاثة حيث يتضمن المستوى الأول قياس رأس المال الفكري ككل ، أما المستوى الثاني فيشمل ثلاثة أجزاء رئيسية هي :

- ♦ الجزء الأول : رأس المال البشري
- ♦ الجزء الثاني : رأس المال الهيكلي
- ♦ الجزء الثالث : رأس المال الزبوني

ويتضمن كل جزء من الأجزاء السابقة مجموعة ممارسات فرعية تمثل المستوى الثالث، إذ يشمل الجزء الأول رأس المال البشري العاملين في المنظمة من نوى القدرات الإبداعية والابتكاريين والتجديديين والمطورين، وينقسم الجزء الأول إلى أجزاء فرعية:

- معرفة العاملين : وتتضمن القدرات الإبداعية والابتكاريين والتجديديين.
 - خبرات العاملين : وتتضمن التراكم المعرفي الناتج عن التجارب في الحياة .
 - مهارات العاملين : وتتضمن القدرات التي يتميز بها العاملون في أداء المهنة تعبيراً عن إنفاقهم لها ولقوتها وانعكاساً لشغفهم وتعلقهم بها واحترامهم لها.
 - معنويات العاملين : وتشمل ميول العاملين للعمل بروح الفريق الواحد.
- أما الجزء الثاني وهو رأس المال الهيكلي فهو الآخر يتكون من أجزاء فرعية تشمل :
- براءات الاختراع : وتمثل أحد مكونات الملكية الفكرية ، وتأخذ شكل إبتياز يحصل عليه الشخص من جراء اختراعه لشيء ما
 - حقوق النشر والتأليف : وتمثل إحدى مكونات الملكية الفكرية ، وتأخذ شكل إبتياز يحصل عليه الشخص من جراء تأليفه ونشره شيء ما
 - العلامة التجارية : وتمثل إحدى مكونات الملكية الفكرية ، وتأخذ شكل شخصية المنظمة وقيمتها وهويتها.

¹ د. عدنان حرشوش المغربي ، د. احمد طري صالح ، مرجع سبق ذكره ، ص 137.

- مقاييس السيطرة النوعية : وتمثل مدى مطابقة المخرج النهائي للمواصفات والمقاييس جميعها ومدى موافقته لرغبات الزبائن.
- قواعد وأنظمة المعلومات : مجموعة العناصر والأجزاء المترابطة التي تتفاعل فيما بينها بانتظام ويتكون الجزء الثالث وهو رأس المال الزبوني من أجزاء فرعية أيضا هي :
 - رضا الزبون : يعكس مدى تلبية المنظمة لرغبات واحتياجات زبانتها.
 - ولاء الزبون : يعكس مدى تمسك الزبون واعتزازه بالتعامل مع منظمة ما.
 - الاحتفاظ بالزبون : يعكس مدى قدرة المنظمة على الاحتفاظ بزبانتها القدامى واستمرارية التعامل معهم.
 - تمكين الزبون : يعكس مدى اهتمام المنظمة براء زبانتها ومقترحاتهم وأخذها بعين الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة وحتى تعديل الموجود منها.
 - مشاركة الزبون والتعامل معه : ويعكس مدى قيام المنظمة في إشراك زبانتها في أصالتها وصفقاتها وقياسها بتبادل المعلومات معهم.

ب - تصنيف (Van Buren) لمستويات رأس المال الفكري :

- قدم (Van Buren) تصنيفا لرأس المال الفكري يتضمن ثلاثة مستويات ، يمثل المستوى الأول قياس رأس المال الفكري ككل ويتضمن المستوى الثاني جزأين هما :
- الجزء الأول : قياس أسهم رأس المال الفكري.
 - الجزء الثاني : قياس الفاعلية.

ويتضمن الجزء الأول قياس أسهم رأس المال الفكري جردا للموجودات المعنوية مثل عدد براءات الاختراع ، المهندسين من حملة الدكتوراه ، العقود الحاصلة عليها المنظمة.

أما الجزء الثاني وهو قياس الفاعلية فيتجاوز قيمة أسهم رأس المال الفكري إلى القيمة الاقتصادية التي تولدها الأسهم.

ويوضح مما تقدم أن قياس الفاعلية يركز على الجانب الإنتاجي لعملية رأس المال الفكري وحجم الإيرادات المحققة من جزاءه ، ويرى Van Buren أن الجزء الثاني وهو قياس الفاعلية ينقسم إلى جزأين فرعيين يشكلان المستوى الثالث للقياس هما :

1. مستوى قياس التغيرات في القيمة النقدية لأسهم رأس المال الفكري في المنظمة وهذا يركز على قياس قيمة الأسهم.
2. مستوى قياس تأثير رأس المال الفكري في الأداء المالي وبين كيفية تحويل أسهم رأس المال الفكري إلى أسهم رأس المال المالي (المعتمد على الاستثمار).

ج- تصنيف الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) :

وضعت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) تصنيفا لمستويات قياس رأس المال الفكري يتضمن أربعة مستويات ، يتناول المستوى الأول قياس المستوى الإجمالي لرأس المال الفكري ، ويشمل المستوى الثاني أربعة أجزاء وهم :

1. الجزء الأول : رأس المال البشري .
2. الجزء الثاني : رأس مال الأبداع .
3. الجزء الثالث : رأس مال العمليات .
4. الجزء الرابع : رأس مال الزبائن .

أما المستوى الثالث فيتضمن تقسيم أجزاء لمستوى الثاني كما يلي :

- يتكون رأس المال البشري من ثلاثة أجزاء هي : المعارف ، والمهارات ، وكفاءات العاملين في المنظمة.

- يحتوي رأس المال الإبداعي على ثلاثة أجزاء هي : فترة المنظمة على الإبداع ، إنتاج منتجات جديدة ، تقديم خدمات جديدة .
- يشمل رأس مال العمليات أربعة أجزاء هي : عمليات المنظمة ، تقنيات المنظمة ، نظم العمليات ، الاتفاق القى والإداري .
- يتضمن رأس مال الزبائن : قيمة علاقات المنظمة مع الزبائن .
- ويتكون المستوى الرابع من إجراءات تقسيم المستوى الثالث .

ولا : الأساليب المالية لقياس رأس المال الفكري :

تمس هذه المجموعة تحت الأساليب الأساسية التالية :

- 1- أسلوب نماذج التكلفة : تعتبر نماذج التكلفة مقبولة على نطاق واسع في المحاسبة والإدارة ، وأن استخدام نظام (ABC) لهم مدى مساهمت المعرفة في إنتاجية المنظمة يواجه بعض الصعوبات في التطبيق ولكن رغم ذلك يمكن استخدامه لهذا الغرض ، حيث يفترض أسلوب نماذج التكلفة أنه لكي نفهم قيمة المعرفة في كل نشاط من أنشطة المنظمة (الإنتاج ، التسويق ، الأفراد ، المالية) لابد من حساب تكلفتها أو قيمتها السوقية ، وأن القيمة السوقية لمعرفة الفرد تمثل أحد المقاييس الخاصة بقيمة المعرفة لدى هذا الفرد ، وفي هذا الشأن أكد Stewart أنه لا يوجد أي معنى للارتباط بين تكلفة الحصول على المعرفة وقيمة المعرفة ، حيث أن قياس الاستثمار في رأس المال الفكري لا تتبع بالضرورة تكلفة سيالته¹ .
- 2- أسلوب المؤشرات المتعددة : استخد هذا الأسلوب من قبل الباحثان مالون وداقسون (Malone & Edvinsson) لقياس الاستثمار في رأس المال الفكري وذلك وفق لنموذج متعدد المؤشرات ، حيث يحتوي هذا النموذج على 140 مؤشرا ومشتقاتها جميعها تتعلق بالاستثمار في رأس المال الفكري ، ويفترض من هذا النموذج أنه يمكن الحصول على الأوجه الكافية لرأس المال الفكري الضرورية للقيام الكامل لهذه الظاهرة ، ومن بين المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال نجد ما يلي :

أ - المؤشرات المالية ومؤشرات العملاء ؛
وكنموذج عن هذا النوع من المؤشرات نقدم
الجدول رقم (1)

المؤشرات المالية	المؤشرات المتعلقة بالعملاء
إجمالي الأصول (بالقيمة)	الحصة السوقية %
إجمالي الأصول / الموظفين (قيمة)	عدد العملاء
(الإيرادات / إجمالي الأصول) %	المبيعات السنوية بالنسبة للعميل
(الأرباح / إجمالي الأصول) %	العملاء الذين لم تستطيع المنظمة التعامل معهم %
إيرادات المشروعات الجديدة/ الإيرادات	عدد زيارات العملاء للمنظمة
إيرادات الموظف الواحد %	عدد العملاء بالنسبة للموظف الواحد
وقت العمل/ حضور الموظف	متوسط الفترة بين اتصال العميل واستجابة المبيعات
الأرباح بالنسبة للموظف الواحد / الأرباح	مؤشر رضا العملاء %
الإيرادات من العملاء الجدد/ الإيرادات	الاستثمار بتكنولوجيا المعلومات / مذابوب البيع

تومان أ ستورات ، ثورة المعرفة رأس المال الفكري وموسسة لقرون المدى والتشويق ، ترجمة علا احمد صلاح ، قدر الدولية للمؤشرات الكافية ش.م.م، مصر 2004 من 189-190.

¹ - حسام فهد العريبي، قياس رأس المال المعرفي ، المؤتمر العلمي الثماني الرابع حول إكسابات المعرفة جامعة الزيتونة ، الأردن ، 2004

ب - المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية:

جدول رقم (2)

التجديد والتطوير	التأحية للمعرفة لدى الموظف
مؤشر تطوير الاكتشافات / الموظف الواحد	مؤشر القيادة
مؤشر رضا الموظف	مؤشر التحفيز
مصاريف التسويق بالنسبة لكل عمول	مؤشر التوظيف
حصة الساعات المخصصة للتدريب	عدد الموظفين
حصة الساعات المخصصة للتطوير	دورة التوظيف
رأي الموظفين (مؤشر التجديد	متوسط خدمة الموظف
مصاريف البحث والتطوير / المصاريف الانبارية	عدد المدراء
مصاريف التدريب بالنسبة لكل موظف	متوسط أعمار الموظفين
موارد البحث والتطوير / اجمالي الموارد	مؤشر الابداع والابتكار

تولم ا ستوريات ، ثورة المعرفة ، رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين ، ترجمة علا احمد سلاح، فنار الدولية للإستشارات العقارية، مصر 2004، ص 189-190.

ثانيا : الأساليب الحاسبية لقياس الاستثمار في رأس المال الفكري:

يشير الواقع العملي الى أن اساليب المحاسبة التقليدية لا تستطيع القياس لو الافصاح عن رأس المال المعرفي ، حيث لم تظهر حتى الآن أية منافع ناتجة عن الافصاح عن بعض المعلومات الخاصة برأس المال المعرفي للدرجة التي تصيح فيها المنظمات تفصح وبصورة طواعية عن رأس مالها المعرفي ، ومن أهم الاساليب الحاسبية المستخدمة في قياس رأس المال المعرفي هي¹ :

أ - أسلوب معدل العائد على الأصول : وفي ظل هذا الاسلوب يستخدم متوسط العائد قبل الضريبة الخاصة بالمنظمة لثلاثة سنوات ، حيث يتم تقسيم هذا المتوسط على متوسط الأصول الملموسة لنفس الفترة الزمنية والناتج يقارن مع متوسط الصناعة لحساب مستوى الفرق ، فإذا كان هذا الفرق سالباً أو معموماً دل ذلك على أن المنظمة ليس لديها رأس مال فكري يحاكي متوسط الصناعة ، وتبعاً لذلك تكون قيمة رأس المال المعرفي مساوية للصفر ، أما إذا كان هذا الفرق موجبا عندها يكون للمنظمة رأس مال معرفي يزيد عن متوسط الصناعة.

ب - أسلوب تحويل الأصول غير الملموسة الى أصول ملموسة : إن الغرض من مؤشر الأصول غير الملموسة ليس إعطاء صورة كاملة للأصول غير الملموسة لأن ذلك غير ممكن ويضرب ذلك قتل جميع الأساليب الشاملة المستخدمة في هذا الجانب ، والهدف من ذلك هو فتح الباب أمام المديرين لإجراء التجارب العلمية ، حيث اقترحت معظم الأبحاث الدولية في هذا المجال أنه بالإمكان استخدام نظم المعلومات التي تستطيع تحويل القيم غير الملموسة الى مبالغ نقدية وإخراجها ضمن الميزانية الختامية واقرحت بعض المسائل لمعاملة الموظفين كعناصر ضمن الميزانية وقياسهم بمبالغ نقدية ، وفي هذا المجال قدمت بعض الدراسات معايير لحساب إنتاجية الأفراد خلال العمر الانتاجي ، حيث تستخدم القيمة المضافة الاقتصادية التي تربط بين الأرباح أو التنفقات النقدية للأصول الملموسة ورأس المال المستثمر أو حقوق الملكية من خلال التركيز على التنفقات النقدية للملموسة التي تحقق قيمة للمساهم.

وهذا نماذج كمية وأخرى وصفية لقياس رأس المال الفكري ، وقد أفضت الدراسات الى وجود 26 نموذج منها عدد 17 نموذج وصفي وعدد 9 نماذج كمية بنسبة 65% نماذج وصفية الى 35% نماذج كمية ، ويرجع استحواد النماذج الوصفية على النسبة الأكبر بسبب خصائص المعرفة البشرية التي تتصف بكونها

¹ د. حسين عجلان حسن، مرجع سابق ذكره، ص 154.

غير عادية وغير ملموسة ، ومن ثم فلابد لها للقياس المباشر ، لأنها غير متوافقة مع النماذج المالية والمحاسبية اليومية والتي يتم تصنيفها في التقارير المالية والمحاسبية ، وفيما يلي ملخص لأهم النماذج المستخدمة¹ :

جدول رقم (3)

عنوان النموذج	كتاب	السنة	نوع النموذج	القوى الفكرية للنموذج	مؤشرات النموذج وصفاته
لكاء رأس المال الفكري	Fitz	1994	وصفي	اختيار مجموعة من المؤشرات المتعلقة برأس المال الفكري وتطبيقها على مجموعة من الأفراد لتحديد مستوى ذكائهم	- معلومات عن السوق - معلومات عن العمود - معلومات عن الملكية الفكرية
القياس الموزون	Chen	2005	كمي	رأس المال الفكري يمثل مجموعة عناصر كل منها له وزن معين ، وهذه العناصر هي (البشرية ، الهياكل ، الأبداع ، الزبائن)	$IC = \sum_{j=1}^n C_j \cdot Q_j$ حيث : IC : رأس المال الفكري Cj : قيم عناصر رأس المال الفكري M : عدد عناصر رأس المال الفكري Q : وزن عناصر رأس المال الفكري
براءات الاختراع	Bontis	1996	وصفي	حساب عامل التكنولوجيا بالاعتماد على براءات الاختراع التي طورت من قبل رأس المال الفكري	- عدد براءات الاختراع - تكلفة براءات الاختراع - عدد براءات الاختراع
مؤشر رأس المال الفكري	Kaplan & Norton	1996	وصفي	تحقيق التوازن بين المقاييس الخارجية للمالكين والزبائن والمقاييس الداخلية لعمليات للشركة الحاسمة والأبداع والتنظيم	- منظور التعلم والنمو - المنظور المالي - منظور الزبون - المنظور المالي
مؤشر رأس المال الفكري	Roose et Al	1997	وصفي	مروية لتغير الذي يندرج في رأس المال الفكري بالاعتماد على علاقة الارتباط بين التغيرات التي تحصل في رأس المال الفكري والتي تحصل في السوق	- رأس المال الفكري - رأس مال البنى التحتية - رأس مال الأبداع
حقوق الملكية الفكرية	Hulesy	2002	وصفي	إن حقوق الملكية الفكرية تمثل الوسيلة التي لا غنى عنها لحماية الابتكار وأن لتأجيلها هو جهود رأس المال الفكري الذي تمثل الملكية الفكرية جزء منه	رأس المال الفكري ينشر تأثيره على : - الأسرار التجارية - حقوق الطبع - العلامات التجارية - براءات الاختراع
الترجمة الخطية	Daniel & Noordhuis	2002	كمي	إن الاعتماد على المؤشرات المالية فقط في اختيار المشاريع أصبح غير ذي جدوى الأهم نكتون بالمؤشرات الفكرية ، لأن المعرفة ثروة ويتطلب اعتماد هذا النموذج استخدام الحاسب	$P_v = B_1 v(p_1) + \dots + B_n v(p_n)$ حيث P _v قيمة المحفظة ، n : عدد المشاريع ، B ₁ ... B _n متغيرات القرار (القدرة الفكرية) V(P ₁) ... V(P _n) قيمة كل مشروع

1. سعد علي العزوي ، اعتماد على صالح ، مرجع سابق ذكره ، ص 277.

- رأس المال البشري - رأس المال الاجتماعي - رأس المال الهيكلي	إن تكوين قيمة الممول تأتي من تأثيرات مالية وفكرية ، وإن التأثيرات الفكرية (رأس المال الفكري) تكون أكبر في تحقيق العيزة التنافسية ، والجديد في هذا النموذج هو اعتبار رأس المال الاجتماعي جزء من رأس المال الفكري	وصفي	2001	McElroy	خريطة رأس المال الفكري
- تكنولوجيا المعلومات - عملية التحويل - القيم - الثقافة التنظيمية - الخبرة	تشمل بنية صناع المعرفة مجموعة من التخصصات والمهارات التي تمكنه من جمع المعلومات ومعالجتها بشكل مستقل منها قيمة تضيف منفعة لأعمال الشركة	وصفي	2004	Awad & Ghaziri	بنية صناع المعرفة

وفي رأي بعض الباحثين بأن هناك ثلاثة نماذج حاسمة ، نموذج (McElroy, 2001) وهو وصفي ، نموذج (Awad & Ghaziri, 2004) ونموذج (Chen, 2005) وهما نماذج كمية ويعود السبب في ذلك إلى¹:

- ❖ كونها نماذج حديثة في أعمارها وواقعية قليلة للقياس.
 - ❖ لأنها تلامس معطيات بيئة الأعمال المعاصرة.
 - ❖ إن متغيرات نموذج (McElroy, 2001) تضمنت متغيراً جديداً هو رأس المال الاجتماعي.
 - ❖ أنها تنظر إلى رأس المال البشري بأنه الأساس في توليد باقي رؤوس الأموال الهيكلية والاجتماعية والمؤشر الرئيسي فيهما ، وتفاعله تولد منظومة رأس المال الفكري.
- علاقة رأس المال الفكري ببعض التحديات الإدارية المعاصرة
تظهر أهمية رأس المال الفكري من خلال علاقته بالتحديات الإدارية خاصة المعاصرة ومنها :

- 1- علاقة رأس المال الفكري بالتفكير الاستراتيجي:
تعد العلاقة بين رأس المال الفكري والتفكير الاستراتيجي علاقة وطيدة جداً ، لأن المفكرين الاستراتيجيين والذين تقع عليهم مسؤولية التفكير الاستراتيجي هم جزء من رأس المال الفكري ، إذ يمتلكون نفس القدرات والمواصفات التي يتميز بها رأس المال الفكري وإن كانوا يختلفون في الخصائص التنظيمية كالمستوى الاستراتيجي والصلاحية.
- 2- علاقة رأس المال الفكري بإدارة المعرفة :
تتجسد العلاقة بين رأس المال الفكري وإدارة المعرفة في قيام إدارة المعرفة باستثمار معطيات رأس المال الفكري كمسئوليتها عن استخراج المعرفة الضمنية لرأس المال الفكري وتطبيقها مباشرة لكسب الريادة وتحقيق التفوق التنافسي وكذلك تنظيم عمليات بيع أو تطبيق وتنفيذ برامج الاختراع والتي تعد أحد مخرجات رأس المال الفكري.

¹ : د. سعد علي العززي، د. احمد علي صالح، مرجع سابق ذكره، ص 285-286.

3- علاقة رأس المال الفكري بالهندسة الإدارية¹ :

تقوم الهندسة الإدارية على معنيين بشريين ، الأولى تتمثل في النظرة الانقلابية المعاصرة ، أما الثانية فتتمثل في التفكير الابتكاري المستند إلى القدرة على تخيل بدائل لخفض مراحل العمل ووقته وتكلفته ثم تقييمها لاختياراتها كما تقوم أيضا على استخدام مكلف لتكنولوجيا المعلومات ، وهاتان السمتان تتطابقان تماما مع خصائص رأس المال الفكري ، كذلك تبرز العلاقة بين المنعرجين من خلال متطلبات تطبيق الهندسة الإدارية والتي أهمها الاعتماد عن الدور التقليدي للموظف الذي يتبع التعليمات بصورة آلية فقط ، ومن المعلوم أن رأس المال الفكري يميل إلى الابتعاد عن الروتينية ويقترّب كثيرا من التجديد ونسب التواعد والتعليمات بنفسه وبحسب التحدي والمجازفة في العمل ، وهذا يسهل كثيرا في تطبيقات الهندسة الإدارية ويساهم في نجاحها بكفاءة عالية.

4- علاقة رأس المال الفكري بإدارة الجودة الشاملة:

تهدف إدارة الجودة الشاملة إلى إحداث تغيير فكري وسلوكي في المنظمات ، وأن إحداث هذا التغيير لا ينهض به إلا نخبة من ذوي القدرات الابتكارية والإبداعية الخلاقة كما تهدف إدارة الجودة الشاملة إلى تبنى ميزة تنافسية وقبول المنافسة كواقع ضروري والسعي إلى تحقيق المبدأ على المنافسين. ونرى أن أهداف إدارة الجودة الشاملة تلك لا يمكن بلوغها ما لم يتوفر رأس مال فكري له القدرة على إنتاج الأفكار الجديدة وتطوير الأفكار القديمة وإخراجها بجودة عالية وملامحة لأن الجودة الشاملة تعد الآن سحبا تلقائيا إستراتيجيا.

من هنا تتجسد العلاقة بين رأس المال الفكري لما يمتلكه من قدرات فكرية وتنظيمية عالية ومهارات متنوعة على سرعة فهم إدارة الجودة الشاملة ومستلزمات تطبيقها ويسهل كثيرا في تحقيق العمل الجماعي بروح الفريق الواحد فضلا عن تخفيض تكاليف التدريب اللازمة لإعداد الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

5- علاقة رأس المال الفكري بالعوامة :

يشهد سوق العمل في ظل العوامة إتجاها متزايدا للطلب على قوة عمل ذات مهارات عالية المستوى ومتعددة في آن واحد وتتمتع بمستويات تدريب عال تتناغم مع الوظائف في ظل العوامة ، وهذا يعني أن الإتجاه المذكور لن يكون في صالح قوة العمل ذات التأهيل المتوسط والمؤهلات العادية وبالتالي فلن فرص العمل ستكون قليلة جدا أمام قوة العمل غير المؤهلة ، والخصائص المطلوبة لمواجهة العوامة هي خصائص رأس المال الفكري المتمثلة في تنوع المهارات والخبرات واستلاكم القدرة المتفردة . إن صناعة رأس المال الفكري في المنظمات يعد أمرا في غاية الأهمية لكونه أحد وسائل مواجهة ظاهرة العوامة وتحدياتها ، وحيث تتطلب تلك التحديات طرزا معينا من الأفراد يتميز بالمعرفة ومصدرها الفكر والإبداع والابتكار وأساس التطور.

من هذا المنطلق تأتي أهمية ضرورة التطوير المستمر للموارد البشرية وأن يأخذ التطوير شكل المنظومة التكاملية التي عناصرها (تطوير الفكر ، تطوير الذات ، تطوير ، تطوير الكفاءة ، وتطوير الطرق والوسائل).

مما تقدم نجد أن وسيلة جني إيجابيات العوامة هي مسئولية رأس المال الفكري لما يتمتع به رأس المال البشري أحد مكوناته من قدرات معرفية وتنظيمية تساعد على الابتكار والإبداع والتطوير.

¹ د. عادل حوش العرجي ، د. محمد علي صليح ، الاتفاق على رأس المال الفكري ولزء في نجاح الشركات الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، 2005، ص 16.

6- علاقة رأس المال الفكري بالذكاء الاقتصادي:

يساعد الذكاء الاقتصادي في تطوير الكفاءات البشرية باعتباره جهدا استثماريا ، بحيث يركز على زيادة المعارف والفترات لدى جميع الخبرات الموجودة في المنظمة وهذا لتدعيم العناصر الأساسية المميزة للكفاءات البشرية ، حيث أدخلت مفاهيم جديدة مثل الجودة البشرية والتكنولوجيا البشرية التي تتحكم فيها عناصر التخصص الدقيق ذو الجودة العالية والمشاركة الفعالة للفرد في إدارة التنمية بحيث يكون الأسان محور جميع العناصر السابقة.

وتنتج الاستراتيجية تنمية الكفاءات من إستراتيجية عامة لتنمية الموارد البشرية في المنظمة وهو (رأس المال الفكري) ، والتي تستند بدورها إلى تسيير المعارف الذي اكتسح علم الأعمال ، والذي يعد بنوره تطورا نوعيا لمذهب العقلانية في التسيير الاستراتيجي.¹

وبعد تسيير المعارف لمط حديث في استغلال وتنمية المورد البشري ، الذي أضحي الآن رهان إستراتيجي بالنسبة للمؤسسات (أو المنظمات بشكل عام) ويتضمن تسيير المعارف عدة أبعاد : الإنتاج ، التنظيم ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، رأس المال البشري كمنتج مزوج المرجع بجمع بين المعارف (الجامعة) والكفاءة (المنظمة) .

7- دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية² :

إن الاتجاه الحديث في الانفاق والاستثمار في البحث والتطوير وتشكيل رأس المال الفكري في المنظمات يهدف إلى زيادة قدرتها في خلق إبداع تكنولوجي علم مستند إلى معرفة واسعة وقادرا على تقديم دعم وابتكار لعدد كبير من المنتجات والخدمات التي يمكن أن تطور في ظل هذه المعطلة المعرفية العامة . ويمثل هذا الأمر خروج عن قواعد العمل السابقة والتي تتمثل في إنفاق استثماري منقطع لغرض تحسين أو تطوير منتجات مفردة أو في أحسن الأحوال بعض من منتجات لسلسلة مترابطة.

وإذا كانت الميزات التنافسية في الإطار القديم يمكن أن تستنسخ وتقلد من قبل الآخرين أو أنها تخفى أو تزول سريعا بحكم وجود منافسين أقوياء ومذاهبين لعمل المنظمة ، فإن الميزات التنافسية الجديدة المستندة إلى المعرفة يمكن أن تخرج من إطار هذه الإشكالية لكون المعرفة التي تستند إليها تمثل خصائص إستراتيجية المنظمة لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل الآخرين وهذا يتسق تماما مع خصائص المورد الاستراتيجي³ ، إذ تؤكد أدبيات الإدارة الاستراتيجية أن المورد لكي يصبح إستراتيجيا يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة تتمثل في الآتي:

- أن يكون المورد ثميناً .
- أن يشتم بالندرة .
- لا يمكن تقليده بسهولة .
- لا يمكن إجلال بديل محله .

وعند تامل هذه الخصائص يتبادر إلى الذهن تساؤل حول كيفية ومدى انطباقها على رأس المال الفكري وهو ما يمكن توضيحه في الآتي⁴ :

¹ د. هبسي ارجاني ، الاستثمار في رأس المال الفكري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الثالث، معلق دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة 13-14 ديسمبر 2011.

² د. محمد زبير ، د. شوقي جدي، الاستثمار في رأس المال الفكري كمنطلق لتحقيق ميزة تنافسية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الثالث، معلق دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة 13-14 ديسمبر 2011، ص 12.

³ د. حسين عجلان حسن، مرجع سابق ذكره، 2008 ص 142.

⁴ د. سعد علي الفكري، د. احمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازرري العلمية، الربيع، 2009، ص 176.

- أنه مورد شمين لأنه يحمل المعرفة متفردة تساهم في تحسين العمليات والمنتجات وبذلك تمكن المنظمة من البقاء منافسة للأخرين وهذه ميزة تنافسية ليست بالقليلة.
- أنه مورد يتسم بالندرة لأنه مرتبط بكونه حاصل تراكم خبرات العاملين ومعرفتهم التطبيقية لذلك سيكون نادرا لأنه مبني على الخبرات الذاتية السابقة لنص المنظمة وليس منظمة أخرى.
- أنه مورد لا يمكن تقليده بسهولة ، لأن المعرفة في أي منظمة تكون خاصة بها ولها بصمتها المميزة والتي استطاعت بنائها خلال مدة زمنية وبإنتاج كبير ، ومن خلال مشاركة جميع العاملين وتقسيم خبراتهم لذلك فهم مختلفون عن سائر المنظمات الأخرى.
- أنه مورد لا يمكن إحلاله بديلا عنه لأنه مرتبط بالقدرة المميزة للمجتمع والتعاون بين العاملين الذي لا يمكن نسخه وإحلاله محل المعرفة السابقة ، وبالتالي فإنه يصعب استمرار الميزة التنافسية المحققة في حالة تبديل الموارد والكفاءات البشرية التي ساهمت في خلقها.

وحيث بينت الكثير من الدراسات مدى الترابط الموجود بين رأس المال الفكري والإداء التنافسي ومنه تحقيق الميزة التنافسية على نحو متباين من المقاييس والنتائج¹ ،

ففي دراسة لـ (Stewart) وجد أن الموارد الفكرية تعد أهم موارد المنظمة وأن استثمار المتخرد العتابة والعمل على تعزيزها وتسييرها بشكل فعال يحقق الأداء الفكري المؤدي الي التفوق التنافسي ، ذلك من خلال تحويل القيمة الممثلة المتاحة في عقول العاملين بالمنظمة وولاء الزبائن والنظم والعمليات والمعرفة الجماعية الي رأس مال .

كما أوضح الباحث الاقتصادي (Pfeiffer) أن البيئة التنافسية الجديدة سريعة التغير والمتسمة بعوامة الأسواق وشدة المنافسة وتغير أنواق الزبائن وتعدد حاجاتهم ، مازالت تدفع بالمنظمات الي تحسين إنتاجيتها وجودة منتجاتها عن طريق الابتكار وتطوير الوظائف والعمليات من خلال توظيف رأس مالها الفكري وهو ما يؤكد على دوره المحوري في تعزيز أداء المنظمة وميزاتها التنافسية إذ ينظر بنظر الي الموجودات الفكرية كمصدر مهم لخلق القيمة .

وكذا الباحث الاقتصادي بين (Gwan) أن القيمة الحقيقية للمنظمة تكمن في رأس مالها الفكري وقدرة توظيفها للمعرفة الكامنة فيه وتحويلها الي تطبيقات تحقق الأداء العالي وبالتالي تحسين قدرتها التنافسية ، بينما أشار الباحث الاقتصادي (Youndt) إلى أن التسيير الفعال لرأس المال الفكري يعد محددًا أساسيا لنجاح المنظمة ، وبالتالي يتطلب من المنظمات الراعية في التفوق التنافسي أن تحسن الاستثمار في موجوداتها الفكرية ، وقدرتها على جذب الكفاءات ذات القدرات والمهارات التي تفوق ما لدى المنافسين ، وبالتالي فإن المطلوب من العاملين هو الانتقال من العمل التقليدي ذي المسؤوليات محددة التنفيذ الي العمل المعرفي حيث تتوسع مسؤولياتهم لمجموعة أوسع وأعمق من الأنشطة .

وحسب الباحث الاقتصادي (Miller) فإن المعرفة والذكاء هما الموجودات الفكرية الأساسية لدى أي منظمة وهما اللذان يؤثران على الأداء الكلي لها ، ويرى أيضا أن نجاح المنظمة يعتمد على مدى استثماراتها للقدرات العقلية ، فالذكاء هو المادة الخام الرئيسية لما يتم إنتاجه وبيعه ، وحيث أن القيمة الحقيقية للمنظمة تتوقف على قدرة التعلم ونقل المعرفة الجديدة ووضعها حيز التطبيق ، وهذا ما يؤدي الي تعزيز رأس المال الفكري وبالتالي ضمن الأداء المتفوق ، كما أكد (Malone) أن حسن استثمار رأس المال الفكري ينعكس بالضرورة على تحقيق مستويات الأداء العالي والمريح بديل نمو المبيعات وزيادة الحصة السوقية وتحسين الربحية ، وحسب (Brown) فإن الاستثمار في رأس المال الفكري يرفع من

¹ د. سملاي بحدية، تطوير المعرفة وتحسين الأداء التنافسي المؤسسة الاقتصادية، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، من 9-8 مارس 2005، ص 424.

مستوى نجاح المنظمة ، بسبب إستقطابه للعمل الأتكياء الذين تقع عليهم مسؤولية الابتكار والتجديد للخدمات المقدمة للزبائن.

ولكون رأس المال الفكري يمثل ميزة تنافسية حرجة للدول والمنظمات الحديثة ودعامة أساسية لبقائها وازدهارها وتطورها ، فإن الأمر يتطلب من إدارة الموارد البشرية أو من لجان متخصصة في هذه الإدارة متابعة الكوادر المعرفية النادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير ، كما أن الأمر لا يتوقف عند هذا الحد بل على إدارة الموارد البشرية أن تكون قادرة على زيادة رصيدها المعرفي من خلال هذا الاستقطاب الجديد وبما يساهم في تطوير وإعلاء عمليات الابتكار والإبداع باستمرار في مجاميع عمل تتبع أساليب ابتاعية لإنتاج الأفكار وتوليدها ونقلها منسدة في منتجات متطورة قادرة على التفوق والمنافسة في سوق شديد المنافسة.

8- دور رأس المال الفكري في خلق القيمة :

يمثل رأس المال الفكري الامكانيات المتاحة لإدارة المنظمة المتعلقة بقرات وكفاءة العاملين والعلاقات المتميزة مع الزبائن والتي يتصاغر استخدامها مع الموارد المادية الأخرى يمكن لإدارة المنظمة خلق الاداعات ومن ثم التفوق والتميز، وعليه فإن رأس المال الفكري ومن وجهة نظر العديد من الباحثين يعد دالة في خلق القيمة وأحد الأركان الرئيسية في نظم تقويم الأداء المعاصرة ، حيث يري أولئك الباحثون أن عدم قيام المنظمات بالاستثمار في الموارد البشرية لتأهيلها علميا وعمليا لتعكس روح عصر المعرفة ، سيجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها المالية المشتلة في الربحية العالية.

ومن المنظور الإستراتيجي يوصف رأس المال الفكري بأنه المورد الذي يستخدم لخلق وتطبيق المعرفة اللازمة لتعزيز قيمة المنظمة ، وبذلك فإن الأسس المنطقية الذي يقوم عليه يتمثل في قدرته على خلق القيمة ، ولأن خلق القيمة يعد قلب الإدارة الاستراتيجية فإن رأس المال الفكري أصبح يمثل أحد الاعتبارات الواجب الاهتمام بها عند صياغة الاستراتيجية ، وأحد الثوابت الأساسية التي يجب على المنظمة تقديرها ، لذلك فإن المنظمات بحاجة الى أن تفهم أن صياغة الاستراتيجية لا تركز على إتساقها مع القرض والتحديات فحسب وإنما على فترة المنظمة ومواردها ، وبالتالي فإن فهم العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية وخلق القيمة هو مفتاح صياغة الاستراتيجية¹.

وتستند استراتيجية المنظمة في تعزيز ميزتها التنافسية وخلق القيمة على استراتيجية الزبائن التي ترتبط بما يعرف بالقيمة المقترحة للزبائن ، وهي القيمة التي تكتسبها المنظمة عن طريق خلق ولاء عند الزبائن وكسب زبائن جدد ، كما تعد بمثابة معيار ثنائي لتقويم كل من العلاقات مع الزبائن وجودة الخدمات ، فالقيمة المقترحة هي ليست مجرد وسيلة لتعريف المنظمة كيف تستطيع أن تميز نفسها عن المنافسين الآخرين وتحافظ على زبائنهم الحاليين وتعزز العلاقة معهم ليؤمنوا لها غزو الأسواق الجديدة وكسب زبائن جدد ، وإنما هي بالإضافة الى ذلك تعد من العوامل الحاسمة التي تساعد المنظمة في تحسين وتطوير عملياتها الداخلية وعلى هذا أساس هذا الفهم فإن قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها باتجاه الميزة التنافسية وخلق القيمة ، تعتمد أساسا على تميز أداء مكونات رأس المال الفكري في إنجاز إستراتيجية الزبائن ، ولقد بينت الأدبيات تميز كل مكون من مكونات رأس المال الفكري في تحقيق القيمة المقترحة للزبائن² :

• فيما يخص مجالات تميز رأس المال البشري فيتمثل في وضع إستراتيجية التعلم للمنظمة التي تعد حجر الأساس لزيادة الخبرات والمهارات والقدرات بالشكل الذي يؤدي الى إنجاز العمليات الداخلية بكفاءة وفعالية وتحقيق القيمة المقترحة للزبائن ومن ثم بلوغ الأهداف المالية المشتلة في القيمة المضافة ومعدل العائد على الاستثمار.

¹ - مريد محمد علي الفضل- العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة- دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي، مجلة القامية لعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 11، العدد 03، 2009، ص 173.

² - مريد محمد علي الفضل، مرجع سبق ذكره ص 176.

• أما جوانب تميز رأس المال الفكري في مجال التشغيل والعمليات فهي ترسيخ أبعاد هذا المكون في تحقيق التفوق التشغيلي من خلال تحسين العمليات التشغيلية الهادفة إلى تحقيق النوعية العالية بالتكلفة المنخفضة وخفض زمن دورة العمليات الداخلية والاستفادة القصوى من طاقة الموجودات المادية والإدارية ، وكذلك إمكانية الاستفادة من هذا المورد في تحسين تدفق الإنتاج بسرعة نون أي أعطال أو إضراب في استخدام المورد ، وكذلك رفع جودة مستوى الإنتاج وخفض نسبة الفاقد.

• أما فيما يتعلق بتمييز رأس المال الفكري في مجالاته هي : خلق التفوق والتميز عن طريق الإبداع والتطوير مثل إيجاد منتجات جديدة أو اختراع أسواق جديدة أو كشف زبائن جدد ، زيادة قيمة الزبائن عن طريق عمليات إدارة الزبائن أو العملاء وتعسيق العلاقة مع العملاء والزبائن الحاليين ، تخفيض أوقات التسليم أو سرعة الاستجابة لطلبات الزبائن ، العمل على أن تصبح المنظمة عضو أو شريكا جديدا في المجتمع من خلال ترسيخ علاقات حقيقية ومؤثرة مع أصحاب المصالح الخارجيين.

مما سبق يمكن القول أن المعرفة هي العنصر الأكثر جدارة للقيمة والمصدر الأكثر فاعلية للميزة التنافسية المستخدمة وذلك لأنها تنشئ الأسواق الجديدة (الابتكار) ، تزيد من العوائد (للتمييز المعرفي عن المنافسين) ، تنشئ العوائد (منتجات المعرفة ، الدراسات ، الكتب ، الاستشارات) ، تخفض التكاليف (تحسين أساليب وطرق العمل) ، تجذب الزبائن والعملاء الجدد (لأن قاعدة المعرفة أسهل الوعي بحاجات الزبائن وتطلعاتهم) ، تحافظ على الزبائن ذوي الولاء ، وتقوى العلاقات بين العاملين (المعرفة المهنية) وبين العاملين والإدارة ، كما تجدر الإشارة إلى أن طبيعة وتنوع وموظائف المنظمة تحد المحدد الأساسي نوع القيمة التي يمكن تحصيلها من رأس المال الفكري.

التطوير والمحافظة على رأس المال الفكري!

يعد التطوير والمحافظة على رأس المال الفكري جانبا التحدى الأكبر أمام للمنظمات القائمة على المعرفة والعنصر الأهم في سبيل المحافظة على موجوداتها الرئيسية المتمثلة في الآلات والهيكل والنظم ويتمثل هذا التحدي في التنمية والمحافظة على خبرات العاملين من الأفراد والمهنيين والمتخصصين الذين يمتلكون المعلومات والمعرفة والقادرين من خلالها على تطوير الأفكار القديمة وإثرائها وإضافة الابتكارات الحديثة وجعل المنظمة في موقع قوة أمام تحديات العصر.

ومن المشاكل التي قد تتعرض لها المنظمة جراء عدم قيامها بتطوير والمحافظة على رأس المال الفكري نجد :

- ضعف رأس المال الفكري أو تصبح القيمة الحقيقية لأفكاره ومهاراته لا تساوي شيئا ، وهذا سيؤدي إلى إغفال القيمة السوقية للمنظمة ، لأن رأس مالها الفكري لم يعد قيمة مؤثرة وميزة تنافسية .
- هجرة رأس المال الفكري إلى منظمات أخرى يرى أنها تهتم برأس المال الفكري ، وذلك لأن منظماتهم لم تستطع تحويل خبراتهم ومهاراتهم إلى ممارسات تنفيذية فاعلة وفق الاحتكام إلى اسمعير واضحة ومقاييس دقيق لتنتج الأعمال ، وخطورة هذا الموضوع تكمن في إمكانية هولاء على نقل الأفكار والخبرات التي يمتلكونها شخصيا ، فضلا عن البيئات والمعلومات التي تخص منظماتهم السابقة في المنظمات الجديدة ويتمونها لهم دون عناء ، وبذلك يطرحون المنظمات الجديدة فرصة إستراتيجية ويمكن قوة مقابل تهديد وموطن ضعف لمنظماتهم القديمة .

- عرقلة رأس المال الفكري لخطط المنظمة وإفشال البرامج المعتمدة ، خاصة إذا فشلت المنظمات في معرفة رغباته وحاجاته ومتطلباته .

1 - مقال جرموش النورجى ، راجد طر صالح ، مرجع سبق ذكره ، ص 138 - 150 .

والتطوير والمحافظة على رأس المال الفكري يجب على المنظمة إتباع إستراتيجية عمل ذات قواعد عقلانية تمكنها من حماية كوابنها من الظروف المستقبلية والمجهولة في ظل المنافسة الشديدة ، وهذه الإستراتيجية يمكن أن تنبئ على :

1- تطوير وتنشيط رأس المال الفكري :

حيث أن رأس المال الفكري يمثل المساهمات الابتكارية والإبداعية المتميزة في مجال إنتاج المنظمة بالشكل الذي تتفوق فيه على نظيراتها في سوق المنافسة المضمون والذي يصل فيه الحد إلى أن يجعل العيزة التنافسية حالة مزقة ، وبغية الحصول على تلك المساهمات وتوسيع نسبتها بما يضمن تفوق المنظمة ، لا بد من تنشيط رأس المال الفكري و تطويره ، ولعلو ذلك هناك عددا من الطرق قد تكون الأكثر فاعلية في هذا الاتجاه لأنها تهدف إلى تنشيط الذهن وتفعيل المشاركة الجماعية وتشجيع المصارحة بين الإدارة والأفراد العاملين وتمثل هذه الطرق فيما يلي¹ :

• عصف الأفكار : وتهدف هذه الطريقة إلى إثارة القدرة الإبداعية للأفراد لتوليد عدد من الأفكار

داخل الفريق الواحد وليس لكل فرد وحده ، لأن الجماعة تؤدي دورا كاملا في مساعدة الفرد على إطلاق قدراته الإبداعية لأنها تملك معلومات ومعارف أكثر مما يملكه أفرادها بشكل مستقل الواحد عن الآخر ويلتزم هذا الأسلوب لتنشيط رأس المال الفكري حسب رأي Brown حيث يقول " أن استخدام الذكاء المعرفي للشخص الواحد لا يكفي لأن هناك الكثير من الأسئلة التي لا بد منها ، لذا فتكوين المجموعة سيحل العطل المفكر ينظر للأمور من زوايا مختلفة "

• حلقات السيطرة النوعية : أدخلت إلى الصناعة اليابانية من قبل (K. Ishikawa) عام 1961

مجموعة من العاملين في إختصاصات متشابهة يعملون طواعية ويلتقون بمحض إرادتهم ساعة في الأسبوع لمناقشة مشكلات العمل وإيجاد الحلول المناسبة ، وتهدف هذه الطريقة إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية نوعيا من خلال الوصول إلى صيغ مثالية وأفكار إيجابية لتطوير النوعية وتصنيها من خلال تشجيع القوى العاملة وإطلاق فاعليتها في العملية الإنتاجية ، كما أثبتت الدراسات الميدانية في هذا المجال أن حلقات السيطرة النوعية تساهم أيضا في : - زيادة رغبة العاملين في استمرار البرامج المرتبطة بحلقات السيطرة النوعية . - تخفيض نسب الغياب بين العاملين - استثمار الطاقات الفكرية للعاملين كافة من خلال استقبال آرائهم .

• الإدارة على المكشوف : وهو منهج حديث في الطريقة الإدارة كطريقة جديدة للتفكير ، وتهدف

هذه الطريقة إلى استخدام المعلومات الموجودة في أذهان الأفراد أول بأول وذلك من خلال شحن القدرات الذهنية لهم لتوفير الجو الملائم لتوليد الأفكار من خلال الاجتماعات واللقاءات كما تتضمن المصارحة بلغة الأرقام بين أعضاء المنظمة ويفهمون علاقاتها بحيث يكون لديهم الحس الرقمي الذي يمكنهم من إطلاق إبداعاتهم وطاقاتهم وعربة تلك الاقتراحات نحو التطوير .

2 - تنشيط الحافز المادي والإعتراري :

وهي مجموعة عوامل لمؤثرات خارجية مثيرة للفرد والتي تدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على أكمل وجه من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية والاجتماعية وترشده إلى سلوك معين ، ويتضح من المفهوم السابق أن الحافز المادي والإعتراري يؤكد :

• أهمية الجوائز المادية مثل الأجور والمكافآت والمشاركة بالأرباح والحوافز الإبداعية

• أهمية الجوائز المعنوية وتشمل إشعار العاملين بأهميتهم وإشراكهم في الإدارة ، منح الأوسمة والشارات وكذلك الألقاب وكتب الشكر .

• أهمية الجوائز الاجتماعية وتضم إحترام العاملين وتقديرهم وتعزيز مكانتهم في المجتمع من خلال الرعية الصحية والتواؤم الاجتماعية وخلافه .

1- عقل حرجوش المغربي ، د احمد علي صالح، مرجع سبق ذكره ، ص 134-135 .

3 - التصدي للتقدم التنظيمي :

يشير التقدم الى عجز الفرد على تطوير مهاراته وخبراته باستمرار وتخلفه عن مسيرورة التطور والتجديد الذي يحصل في حق الاختصاصي أو قد يعبر عنه بالقدرة الذين يفكرون بأسلوب تقليدي محاولين الإبقاء على الوضع الحالي دون محاولة تغييره لأن التغيير يحمل في طياته تغييرا في مكناتهم الاجتماعية والاقتصادية ، وبهذا يكون القائد التقليدي ميالا للتقدم بما له من موقف مترامنه حيال التغيير ومحاولة الإبقاء على مستوى الأداء كما هو دون تغيير أو تطوي ، أما التصدي للتقدم فيعني تنفيذ جميع الإجراءات والوسائل التي تتخذها المنظمة من أجل تطوير قدرات وإمكانيات وخبرات ومهارات العاملين فيها باستمرار مما يجعلهم قادرين على مواكبة آخر التطورات الجارية ، وهناك عدة أنواع من التقدم للتنظيمي يجب التصدي لها :

أ - تقدم المعرفة ويشمل تقدم الخبرات والمهارات الإدارية وتقدم الخبرات والمهارات الفنية والخبرات الإدارية .

ب - تقدم القدرات ويظهر تحت تأثير الجوانب الشخصية الذاتية .

ج - التقدم الثقافي ويتطور تحت تأثير القيم والمعتقدات والعادات الاجتماعية .

4 - مواجهة الإحباط التنظيمي :

الإحباط التنظيمي هو حالة نفسية تنشأ من جراء فشل الفرد في إنجاز أو تحقيق أهداف معينة بسبب وجود عوائق وعقبات مادية كالإعتداء الشخصي ، تخريب الآلات والمعدات ... الخ وعوائق نفسية كعدم الرضا ، والاستياء ، التوتر والقلق ، الإنطواء والاكتمال ، وعوائق أخرى تنظيمية لا يمكن مواجهتها والسيطرة عليها أو التحكم فيها .

5 - تقليل فرص الإغتراب التنظيمي :

الإغتراب التنظيمي هو حالة شعور بعدم الانتماء والابتعاد عن المجتمع والثقافة حيث ينشأ التهم والمعايير الاجتماعية التي يشترك فيها الآخرون عديمة المعنى بالنسبة للشخص المنغرب اجتماعيا ، لذلك فهو يشعر بالعزلة والانفصال عن المجتمع إلا لا يستطيع أن يرى ذاته في المجتمع ويشعر بذلك بضياغ ذاته . وتقليل فرص الإغتراب التنظيمي يجب أن يكون من خلال وسائل مختلفة (التحفيز ، الثقة ، التكيف ، الكرامة ، الانتماء) القائمة على إحتواء جميع أنواع الإغتراب داخل المنظمة وهي : إغتراب ثقافي ، إغتراب اجتماعي ، إغتراب حضاري ، إغتراب قيمي) ، والنتيجة هنا مفادها أن المبتكرين والمبدعين وأصحاب القدرات المميزة هم أكثر إحساسا بالإغتراب من الآخريين ، لأنهم يسعون الى إكتشاف وإبتكار مبادئ وآراء جديدة ، كثيرة ما تكون مناقضة للمعايير السائدة في محيطهم .

6 - تعزيز التميز التنظيمي :

ويقصد بها جميع الوسائل والأساليب التي من شأنها زيادة المساهمات الفكرية للعاملين بالمنظمة من خلال امتصاص المعرفة المفيدة للأفكار الجديدة الموجودة في عقولهم عن طريق تشجيع الإبداع والإبتكار والعمل بروح الفريق الواحد واحترام الآراء وزيادة الحوارات المفتوحة بين جميع مستويات الإدارة في المنظمة ، وهذا من شأنه أن يزيد عدد التمييزين في المنظمة ومن ثم يمنحها سمة القوة والبقاء .
مفهوم وأهمية الإستثمار في رأس المال البشري كأحد محاور رأس المال الفكري :

يكسب الإستثمار في رأس المال البشري أحد مكونات رأس المال الفكري أهمية كبرى كمنطقة تقاطع لبقي مكونات رأس المال الفكري ، فقد أكد علماء الإقتصاد منذ وقت طويل على أهمية الإستثمار في رأس المال البشري ، حيث ذكر آدم سميث A. Smith في كتابه " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنالعة لدي سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت ، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم

¹ د. عيسى درويش ، الإستثمار في رأس المال الفكري ، مرجع سبق ذكره .

يكلف نفقات مالية ، ومع ذلك نجد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما أكد الفريد مارشال¹ A. Marshall على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا ، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان ، إذ عن طريق تعلم الإنسان وإبداعه وخبراته تتقدم الأمم ، والإقتصاد ذاته قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق تنمية القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود .

فمنذ ظهور مفهوم المنظمة دائمة التعلم نتج عنه معظم المنظمات على مستوى العالم إلى زيادة مهارات ومعارف العاملين بها من أجل مصلحة الفرد والمنظمة معا ، ولإضافة قيمة لرأس المال الفكري الذي يمتلكه ، لذلك نبهت الكثير من المنظمات شعرا " البشر هم أكثر الاستثمارات أهمية"² ، وهناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لمصطلح رأس المال البشري منها :

- رأس المال البشري هو المعرفة والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الإقتصادي ، كما أن رأس المال البشري لا يركز فقط على ما يمتلكه الأفراد من معرفة ومهارات وما يمتلكونه من قدرات وصفات وخصائص ، إنما يشير هذا المفهوم إلى العدي الذي أن يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلمونه وما يمتلكونه من خبرات ومهارات استخداما منتجيا مرتبطا بالنشاط الإقتصادي ويقصد هذا بالنشاط الإقتصادي " ذلك النشاط الذي يحقق ثروة أو دخلا بصورة مباشرة أو بصورة غير مباشرة وهذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المنظمات ومن خلال الأفراد مدفوعا بالأجر ، وكذلك فإنه يستلزم أي نشاط غير سوقي مثل بعض الأنشطة المجتمعية والتطوعية وكذلك الأعمال التي تجري في المنازل³ .

- رأس المال البشري هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة ، وهذا الأصل يدعم ويعزز الانتاجية وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات تشغيل العاملين وهو يتفاوت بين منظمة وأخرى ، فهو قد يكون قويا وغزيرا في منظمة ما ، وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى⁴ .

- رأس المال البشري هو شكل من أشكال رأس مال المنظمة والذي يتشكل فيها من خلال تأثيرات متعددة وعبر مصادر متنوعة ، وينضم تلك الأنشطة التعليمية ، وهذه الأنشطة تأخذ أشكالا متعددة منها التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والقدرات والإمكانات والصفات والخصائص الأخرى والتي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعا لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام .

- رأس المال البشري هو مجموعة من الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم والتدريب في الوظائف السابقة والحصر والخبرة المهنية وغيرها وهي في مجموعها وتراكمها (من مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة) يطلق عليها رأس المال البشري ، وهذه الأصول أو العناصر (التي يجلبها كل فرد إلى المنظمة) يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم المهني وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة أو المشغل⁵ .

¹ Marshal A. (1930) Principle of Economic, Macmillan and Co. Ltd. London.

² إجماع الخبراء والاستشاريين الدوليين، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، القاهرة، بترافك للنشر والتوزيع، 2004، ص176-178.

³ Wood hull, M. (1978). Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (ED.), Economics of education: Research and studies (pp. 12-223). Oxford: Pergamon.

⁴ Black, S. E. & Lynch, L. M. (1996) Human capital investment and productivity, The American Economic Review, 86(2), pp 263-267.

⁵ Becker, G. S. (1993) Human Capital. Chicago: University of Chicago Press Combs, J. G. & Skill, M. S. 2003. Management and Human Capital Explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective. Academy of Management Journal.

أهمية رأس المال البشري في دعم التنافسية ضمن إقتصاد المعرفة:

يعتبر رأس المال البشري في العصر الحاضر عسر المعلومات الثروة الحقيقية للأمم وأساس التنافسية الاقتصادية باعتباره أساس الإبداع والابتكار ، ومن بين أهم ما يميز رأس المال البشري عن رأس المال المادي أنه غير قابل للتقليد ، ويتميز بالوفرة لا الندرة لأن العلاقة بين المعرفة والزمن علاقة طردية على عكس العلاقة بين المادة والزمن ، ويمكن عرض دور الكفاءات البشرية في دعم التنافسية في النقاط التالية:

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة والخبيرة هي مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنيته وتوظيف إنتاجه
- المورد البشري أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية
- المورد البشري أساس التنمية والتنظيم بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية
- يمكن للمورد البشري تنويع هيكل الإقتصاد الوطني لضمان عموام الإستدامة في التنافسية الاقتصادية .
- كذلك يمكن للمورد البشري خلق مصادر متعددة ومتجددة للنقل القومي بديلا عن موارد أخرى قد تكون غير متجددة وقابلة للنفاد .
- المساهمة في تجديد إخطاطات المجتمع المختلفة من خلال إعداد الخطط اللازمة للتنمية المستدامة تبعاً لظروفه .
- المشاركة الفعلية في بناء أمن المجتمع واستقراره من خلال مؤسساته المختلفة وإسهامه في الخدمات في الخدمات الاجتماعية والتطوعية مثل توصيل ونقل الخبرات وعلوم ومعارف وثقافات للشعوب الأخرى واتقاء الأفضل والصالح لخدمة المجتمع

النموذج الإنتقالي لرأس المال البشري في ظل إقتصاد المعرفة :

منذ العام 2000 يبذل الكثير من الباحثين جهودا مكثفة من أجل بناء نموذج متكامل لرأس المال البشري يكفل تحقيق النجاح لمنظمات الأعمال في ظل إقتصاد المعرفة ، وعليه من أجل بناء هذا النموذج ينبغي مراعاة عدة جوانب تتمثل في¹ :

- قضايا ومضامين العلاقات مع العاملين .
 - الاعتبارات القانونية .
 - التخصص ومستوى الحاجة إليه .
 - مستوى توفر المهارات والقدرات المطلوبة .
 - إختيار الأشخاص المناسبين في ضوء الخصائص والمواصفات الشخصية المطلوبة .
 - إعتبرات وقضايا البيئة الداخلية والخارجية .
 - الحاجة إلى الخلق والإبداع قياسا بالإحتياجات الوظيفية التقليدية .
- وعليه فإن رأس المال البشري يشمل مضامين واعتبارات الموارد البشرية بصورتها الواسعة التي تتضمن سوق العمل والموارد البشرية اللازمة لأداء الأنشطة المختلفة ، كما يشمل المضامين والمتطلبات المحددة الخاصة بالقدرات الفردية في مجالات المعرفة وخصائص المديرين وخصائص العاملين ، وقد أكد العديد

¹Nesbit, T., An Investigation into Core management skills for keeping E-Commerce in Track (Massey University research Report, Palmerston North, 2004).

من الباحثين على أن هناك مجموعة من القدرات والمواصفات التي توهم العاملين للنجاح في ظل اقتصاد المعرفة ، وأهم تلك القدرات والمواصفات ما يأتي¹ :

المعرفة : تتضمن المعرفة المهنية والمعرفة الفنية والمعرفة المتخصصة ، والمعرفة التي تتناسب للصناعة المعنية وترتبط بها ، والمعرفة العملية وليست نظرية فقط ، الفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة ، وأخيرا المعرفة باستخدام التكنولوجيا .

المهارات : تشمل مهارات التفاوض ومهارات بناء العلاقات مع الآخرين ومهارات التعامل مع العملاء والزبائن ، القدرة على تمييز الفرص ، مهارات استخدام الأجهزة الإلكترونية المعنية وقدرات التحديث ، كذلك قدرات التعامل مع المشروعات المتعددة .

الخصائص : تشمل المرونة والقدرة على التكيف وسهولة التكيف مع الطوارئ والقدرة على التعلم السريع ، التوجيه الذاتي بالتنمية والتعليم والاعتماد على الذات .

إن رأس المال البشري يتعامل مع الإطار العام للمنظمة والأعمال ومع المستويات المتعددة والمضامين المختلفة للمحتوى الداخلي للمنظمة ، كما أن النماذج الجديدة لرأس المال البشري تمتلك المضامين التي تحيطها قدرة على إحداث التأثيرات الكفيلة بتعظيم قيمة المنظمات وقيمة الأعمال ، كما أن تبلور الاقتصاد المعرفي وتعاطم وتزايد دور منظمات الأعمال الإلكترونية يحتاج إلى إعانة للتفكير في نموذج رأس المال البشري بحيث يجري بناء نموذج قادر على تحديد علاقات العمل الجديدة التي تتناسب للاقتصاد الجديد وتحديد القدرات والإمكانات المطلوبة في العاملين والمديرين بصورة تضمن تحقيق نجاح منظمات الأعمال الحديثة .

وقد اقترح عددا من الباحثين الاقتصاديين نمونجا جديدا لرأس المال البشري يبرز التحولات في عدد من العناصر الأساسية نتيجة التحول من الاقتصاد التقليدي إلى الاقتصاد المعرفي ، وهذه العناصر تعبر عن الطبيعة الديناميكية للعمل ، ويظهر هذا النموذج فيما يأتي² :

¹ Lau, T., K. Chan, and T. Max, "The Entrepreneurial Competencies of Small Business Owner/ Manager in Hong Kong Conceptual Considerations," Paper presented at the 4th International Conference on Competence-based Management, Oslo, 18-20 June 1995, p5.

² McGregor, Judy, David Tweed, and Richard Pech, "Human Capital in the New Economy: Devil's Bargain?", Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No. 2004, p:158.

النموذج الانتقالي لرأس المال البشري في اقتصاد المعرفة (جدول رقم 4)

العناصر المنظمة (المحركة والمؤثرة	الاقتصاد القديم	الاقتصاد لجديد
عناصر التنظيم	تولى الوظائف والمتاصب لمدة أو فترة طويلة ، كذلك الاعتماد على نظام المسار الوظيفي الترقى بمعنى المدة القلوية	عقود قصيرة المدة أو فترة محددة ، كذلك توقعات محدودة واستثنائية لتجديد تلك العقود
عناصر التحفيز	لا يوجد عوامل للتحفيز حيث أن الوظيفة آمنة مدى الحياة وكذلك راتب منتظم شهريا	القيام بواجبات الوظيفة بطريقة الإبداع والابتكار والتنمية الفكرية ، مع وجود إغراعات بزيادة المكافآت التقنية للإبداع والابتكار
طريقة ممارسة أداء العمل	استمرارية أداء الوظائف والمسارات بطريقة عادية روتينية	أداء الاعمال عن طريق مشاريع متتالية وإجراءات متتالية
عناصر المكافآت	هيكل المكافآت ثابت طبقا للوائح ومعتد ومترج بشكل رسمي	هيكل المكافآت متقلب ومتغير وليس له حدود ولا يقف عند درجة الوظيفة أو الرتبة
عناصر التنمية البشرية	التدريب التركيز على عمليات تدريبية محددة التركيز على التدريب المرتبط بالمسار الوظيفي والدرجة من أجل تطوير طاقم المنظمة	التدريب التركيز على عمليات التطوير الذاتي التي تحقق النقل المعرفي من خلال التطوير تحقيق الذات من خلال التطوير المهني داخل المنظمة ومن خلال مصادر أخرى خارج المنظمة التركيز على عمليات النقل المعرفي دون الوقوف عند حدود معينة.
ثقافة قيادة المنظمة	قيادة المنظمة من خلال السيطرة وزيادة الرقابة على الأفراد.	خلق الاستقلالية ، دعم وبناء الرقابة الذاتية لدى الأفراد. دعم الأداء الفردي والجماعي داخل الإطار التنظيمي.
ثقافة التنظيم	الاعتماد على شخص واحد له كافة الصلاحيات والتوجيهات.	هناك موظفين أكثر ، ويكون الاختيار بين أكثر موظف ، حيث الكفاءات والخبرات الكثيرة .

الدور المتغير لإدارة الموارد البشرية في ظل الاقتصاد المعرفي^١ :

كان لتطور الاقتصاد المعرفي الأثر الرئيسي على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات ، والتحول في إدارة الموارد البشرية من عمليات إدارة شؤون الموظفين البيروقراطية إلى تطوير وظائف الموارد البشرية التي تدعم عدة أمور على صعيد الميزة التنافسية والتركيز الاستراتيجي. ويرى الخبراء في هذا المجال أن إدارة الموارد البشرية سوف تفقد مكانها في المنظمات التي تختص على المعرفة إن لم تستجيب إيجابيا للتحديات في البيئة الجديدة وتعمل على إيجاد قيمة مضافة للمنظمة وإحدى الطرق لإدارة الموارد البشرية لإعادة خلق ذاتها من خلال مساهمتها في إدارة فعالة لخلق رأس المال البشري والمعرفة بالمنظمات .

^١ د. محمد بن عبد الله ، الاستشراف في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره.

إدارة الموارد البشرية بإدارة المعرفة : إن إدارة المعرفة تلعب دورا كبيرا وحيويا في بناء المنظمات من حيث الأداء المنظمي في الأبعاد المختلفة وأهمها الأفراد والعمليات ، وتؤثر إدارة المعرفة على العاملين في المنظمة بطرق مختلفة منها :

- تستطيع إدارة المعرفة من تحسين عملية التعلم لدى العاملين وهذا من خلال بعضهم البعض بالإضافة إلى المصادر الخارجية للمعرفة ، حيث يسمح التعلم بالمعرفة للمنظمة النمو بإضطراد وتصبح ذات قدرة على التغيير إستجابة لمتطلبات السوق والتكنولوجيا (وتدخل المنافسة على التميز مع المنظمات الأخرى ومن هنا بدأ ظهور المنظمات المتعلمة) .

- تعمل إدارة المعرفة على أن يكون العاملين أكثر معرفة بالإضافة إلى تدعيمها لرضا العمل لديهم ، وهذا يتطلب مساعدة العاملين على بناء قدراتهم في التعلم على حل المشكلات المختلفة التي تواجه نشاطات المنظمة ، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن إدارة المعرفة تؤدي إلى تحقيق ثلاثة أمور غاية في الأهمية بالنسبة لأي منظمة وهم :

- توسيع الخبرات لدى العاملين .
- دعم وزيادة رضا العملاء والزبائن .
- زيادة الربح والعوائد .

مما تقدم يتضح أن تحقيق الميزة التنافسية يعتمد على التطبيقات الناجحة للمعرفة ، فالأوجه غير الملموسة للمعرفة أصبحت تحدد وتعرف خصائص النشاطات الاقتصادية ويظهر الاقتصاد المعرفي والتحديات المالية في المنظمات يتطلب الأمر تغيير قوى في إدارة الموارد البشرية ، فالنهج التقليدي لإدارة الموارد البشرية محدود العمليات والأثر في ظل الاقتصاد المعرفي مما يتطلب توسيع الدور خارج المنظمات ، ولأجل إحياء دور إدارة الموارد البشرية للإستجابة لمتطلبات الاقتصاد المعرفي تتطلب التغيير عبر أربعة مواطن هامة هي : الأدوار ، العلاقات ، التركيز الإستراتيجي ، والتركيز على التعلم .

كما أن إدارة البشر كوظيفة لإدارة الموارد البشرية أصبحت أشمل لتتضمن إدارة القدرات المؤسسية والعلاقات والتعلم والمعرفة والتركيز على المعرفة المتضمنة لاكتساب ومشاركة ونشر المعرفة داخل المنظمات .

رؤية جديدة لجوانب عملية تنمية الموارد البشرية بالمعرفة في المنظمة¹ : تتلخص في الجوانب التالية :

- أ - المورد البشري : الذي أصبح يسمى رأس المال البشري إذ يعتبر :
 - طاقة فكرية وفترة معرفية .
 - مصدر الابتكار والتجديد والاختراع .
 - قوة محركة لمختلف الموارد المادية والتقنية .
 - طاقة للإنجاز وتحقيق الأهداف وحل المشكلات .
 - مصدر القدرات المحورية والمختلفة .
 - قوة لدفع وتفعل التغيير أو مقاومته .
 - مصدر توليد وتنمية القدرات المؤسسية .
 - مجموعة قيم وشحنة انفعالات إيجابية / أو سلبية .
- المورد البشري يلعب دورا محوريا في نظام الأعمال المعاصر ينبغي أخذه في الاعتبار والتعامل معه بعنطق يعكس إدراك أهميته .

¹ د. فرعون الحجد ، د. محمد الجبلي ، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره

- تتوقف فعالية التعامل مع المورد البشري على وضوح الرؤية الاستراتيجية للمنظمة وكفاءة القيادة الإدارية وتطور فكر القائمين على هذا التعامل ودقة تحليل المواقف واستكشاف المداخل الأكثر جدوى في التعامل مع قدرات وخصائص البشر في المنظمات .

ب - إدارة الموارد البشرية : حيث أن :

- إدارة الموارد البشرية ركن مهم في منهجية الإدارة المعاصرة يتم تفعيله بطريقة مناسبة مع حركة المتغيرات وتدفق المعلومات .

- إدارة الموارد البشرية شريك أساسي لجميع المتبرزين للتقنيين في بناء وتفعيل إستراتيجية المنظمة .

- إدارة الموارد البشرية مصدر للخبرة في تأكيد جودة الأداء وتحقيق نتائج أفضل للمنظمة .

- إدارة الموارد البشرية راعي لمصالح العاملين وإداة التعبير عن اهتماماتهم وتوصيلها إلى الإدارة العليا للمنظمة .

- إدارة الموارد البشرية رائد التطوير والتغيير في المنظمة ومصنر الأفكار الجديدة .

يتضح مما سبق الفرق بين دور وأداء الموارد البشرية التقليدية في الاقتصاد التقليدي ودور وأداء الموارد البشرية بالمعرفة في الاقتصاد الجديد كما ورد بالجدول رقم (4) ص 58-59 .

إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالمعرفة في التعامل مع نوعية المورد البشري¹ :

يبين الدراسات بأنه توجد أربعة حالات لنوعية المورد البشري من حيث انتاج القيمة المضافة في المنظمة وإمكانية الإستبدال بينهم :

1- مورد بشري يصعب إستبداله وينتج قيمة مضافة منخفضة .

2- مورد بشري يصعب إستبداله وينتج قيمة مضافة مرتفعة .

3- مورد بشري سهل إستبداله وينتج قيمة مضافة منخفضة .

4- مورد بشري سهل إستبداله وينتج قيمة مضافة مرتفعة .

وعلى هذا الأسس تتباين تصرفات الإدارة حيال الأعمال التي يقوم بها كل من الأنواع الأربعة السابقة من الموارد البشرية على النحو التالي:-

- تعبر الحالة الأولى (1) عن مورد بشري يصعب إستبداله أى به حالة من الندرة ولكنه في ذات الوقت منخفض القيمة المضافة وذلك حالة تبدو في الصناعات والمهن المنتشرة التي لا تتوافر فيها أعداد كافية من المتخصصين ، ومع ذلك يكون مستوى الكفاءة لأفراد هذا المورد البشري منخفض نتيجة إستخدامهم تكاليف وأساليب عمل متخلفة واقتادهم التدريب والإعداد العلمي المنظم ، وفي هذه الحالة تكون قيمة رأس المال البشري منخفضة نسبياً ولكن بسبب صعوبة الإحلال تعمل الإدارة على تحسين الأداء ورفع القيمة المضافة من خلال التدريب والتنمية المستمرة ، كما يكون رأس المال الفكري منخفض نسبياً .

- يدل المورد البشري في الحالة الثالثة (3) على رأس مال بشري منخفض، إذ يسف موارد بشرية متوفرة سهل إحلال محلها وإستبدالها في حالة خروجها من المنظمة وفي نفس الوقت ، فأفراد هذا المورد البشري ينتجون قيمة مضافة منخفضة ، فهم لا يسهمون بدرجة كافية في إنتاج الثروة ومن ثم تكون قيمتهم السوقية منخفضة ، وفي مثل هذه الحالة لها نهج الإدارة بالإستثمار في تدريب وتنمية هذا المورد البشري وتمهد بأموره إلى قسم أو وحدة تنظيمية تباشر إختصاصات إدارة الأفراد التقليدية .

- تعبر الحالة الرابعة (4) عن حالة مورد بشري وسط إذ يسهل إستبداله نتيجة لوفرتة في سوق العمل أو قصر الوقت اللازم لإعداده وتجهيزه للعمل ، ولكن في نفس الوقت يحقق هذا المورد قيمة مرتفعة ، فهو يدل على رأس مال بشري متوسط القيمة أو يميل إلى أن يكون على القيمة نسبياً ، وفي هذه الحالة تعمل الإدارة

1 د. فريون دايه ، د. محمد البني ، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره .

على الاحتفاظ بهذا المورد البشري تلقائياً لتكلفة الإحلال وفي نفس الوقت لإستثمار قدرته على إنتاج القيمة المضافة المرتفعة.

- إن أفضل وأعلى رأس مال بشري في معرض هذه الحالات هي الحالة الثانية (2) فهو مورد بشري نادر ويصعب الحصول على بديل له في حالة فقدته ، كما أنه عالي الإنتاجية ويحقق قيمة مضافة عالية ، ومثل هذا المورد البشري يعبر عن رأس مال بشري مرتفع القيمة لا بد أن تحافظ عليه المنظمة وتعمل على إحباطه بسياح قوى من الرعاية وتحفيزه وإطلاق الفرص له للإبداع والإنتاج والإستزادة من القيمة المضافة التي يحققها.

ملخص ما سبق أن رأس المال البشري والذي يصعب إستبداله وينتج قيمة مضافة مرتفعة هو الذي يعبر عن رأس مال المنظمة الحقيقي ، أي أنهم الأفراد الذين يتمتعون بالمهارة والكفاءة والخبرة ويتحجرون السلع والخدمات التي يريدها العملاء ويقبلون عليها ، وعليه فإن التصرف العكس من قبل المنظمة هو التركيز على هذا المورد والإستثمار فيه إلى أقصى حد والتخطيط للحالات المختلفة الأخرى لترقي وتلحق بهذه التوعية من المورد البشري بالتعلم والتدريب .

الإطار العام للإستثمار في رأس المال البشري:

بات محتماً على المنظمات الحديثة الإستثمار في رأس المال البشري في شكل الاتفاق على التعليم والتدريب للعاملين ، وهذا من أجل تطوير إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل التحولات التي يفرضها الاقتصاد الرقمي ومن أجل مواجهة حدة المنافسة المتنامية في ظلّه.

مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري : يعرف الإستثمار في رأس المال البشري بأنه الاتفاق على تطوير قدرات ومهارات الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته¹.

كما يعرف بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والإنجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله .

كما يمكن تعريف الإستثمار في رأس المال البشري بأنه (إستخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع ككلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات وبالتالي تحقيق الرفاهية للمجتمع ، كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه .

محددات الإستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين متكاملين أولهما يختص بالكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلاً جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الإستثمار في رأس المال البشري وهي² :

- **التخطيط** : ويعنى بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها من الطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة .
- **التنمية** : يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإجمل برامجها ، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التنظيمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد

¹ د. صلاح الدين الكبيسي، إدارة المعرفة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص 33
² مركز البحوث والدراسات بالجامعة اللبنانية، ورقة عمل: الإستثمار في رأس المال البشري، ص 6

البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج .

● **التوظيف :** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للفرد البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته .

نظريات الاستثمار في رأس المال البشري:

منذ القرن الثامن عشر وحدثت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري وتعبئة ماهية رأس المال البشري وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته ، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد ، كذلك تقدير القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية ، كذلك تحديد الربحية الاقتصادية والنتيجة من هجرة العمالة ، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب ، ولكن فكرة تقييم الأفراد كأسلوب بشري لم تلق الانتشار الواسع إلا مع ظهور نظرية شولتز حيث أن نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لم تتطور كنظرية الا بأبحاث شولتز¹ .

الاستثمار في التعليم وفق نظرية شولتز في الاستثمار في رأس المال البشري :

ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمار لازم لتنمية الموارد البشرية ، وبأنها شكل من أشكال رأس المال ، ومن ثم أطلق على التعليم رأس المال البشري طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه ، وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته فإنه لا يمكن بيعه أو شراؤه أو معاملته كحق مملوك للمنظمة ، وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة إقتصادية .

وبالرغم من تركيز دراسات شولتز في مجال الاستثمار البشري على التعليم ، إلا أن الكثير من المفاهيم المطبقة في مجال التعليم يمكن تطبيقها على المجالات الأخرى من الاستثمار البشري وخاصة في مجال التدريب ، ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهما :

- الإيرادات الضائعة للفرد والتي كان يمكنه الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم .

- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها .

وأشار شولتز إلى أن هيكل الأجر والمرتبات يحدد على الأجل بعيد من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب والصحة وأيضا البحث عن معلومات لفرص عمل أفضل .

ويتطلب التعليم كعملية نفقا كبيرا من الموارد ، وتشمل تلك الموارد كل من إيرادات الطالب الضائعة أثناء فترة التعليم ، والموارد اللازمة لتوفير المدارس ومتطلبات العملية الدراسية .

ومن وجهة نظر شولتز فإنه من الضروري دراسة كلا من التكلفة والإيرادات المرتبطة بعملية التعليم ، فالنسبة للإيرادات فإنها تمثل أهمية خاصة ويرجعها إلى :

- أهمية الإيرادات الضائعة بالنسبة للطالب أثناء فترة التعليم .

- تجاهل الباحثين لهذه الإيرادات الضائعة .

أما بالنسبة لتكلفة الخدمات التعليمية التي تقدمها المدرسة فهي عبارة عن تقديرات لقيمة ممتلكات المدرسة المستخدمة في التعليم إلى جانب المصاريف الجارية للمرتبات والأجر والمواد المستخدمة في عملية التعليم

وقد أثار شولتز نقطتين هامتين في مجال الاستثمار في التعليم وهما :

¹ Shultz T. (1971) Investment in Human Capital , In Economic Education.

- تجاهل وإهمال دراسة رأس المال البشري .
 - العامل المنوي أو النفسي المتعلق بمعاملة التعليم كاستثمار في الإنسان .
 وفي رأي شولتز أن أكبر خطأ أو قصور في الطريقة التي تم التعامل بها مع رأس المال في التحليل الاقتصادي هي إلغاء رأس المال البشري من هذا التحليل ، فقد اعتقد البعض أن اعتبار التعليم وسيلة لخلق وتكوين رأس المال من الأمور التي تنقل شأن الإنسان ويسى إلى نفسه ، وفي رأي شولتز أن هؤلاء الباحثين قد بنوا إعتقادهم على أساس أن الغرض الأصلي للتعليم هو الغرض النقلي وليس الاقتصادي ، فالغرض في رأيهم ينمي الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين ومسؤولين من خلال إعطائهم فرصة للحصول على فهم القيم التي يؤمنون بها .
 ويرى شولتز بأن الاعتراف بالغرض الاقتصادي للتعليم لا يعني انتفاء الغرض الثقافي له ، فإلى جانب تحقيق الأهداف الثقافية فإن هناك بعض أنواع التعليم التي يمكن أن تحسن من طاقات وقدرات الأفراد اللازمة لإداء أعمالهم وإدارة شئونهم ، وأن مثل هذا التحسن يمكن أن يترتب عليه زيادة في الدخل الوطني .
 وبخلاصة القول فإنه يمكن اعتبار كل من الأثر الثقافي والاقتصادي نواتج مشتركة لعملية التعليم ، ويعني هذا أنه وفقاً لشولتز فإن الإسهامات الثقافية للتعليم تؤخذ كمعطيات يبدأ بعدها تحديد ما إذا كانت هناك بعض المنافع الاقتصادية للتعليم والتي يمكن اعتبارها رأس مال يتم تحديده وتقديره .
 مما تقدم نجد أن العلاقة بين التعليم والدخل تستند إلى مجموعة من المبادئ والمسلّمات والفروض العملية التي تشكل نظرية رأس المال البشري والتي مؤداها أن التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات والمهارات العلمية والعملية والقدرات التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج ، ومن ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على مستوى الفرد أو المجتمع بالعماد الحدي من الإنتاج ، والتي تتضمن أن العسالة الأكثر تعليماً تكون أكثر إنتاجاً وبذلك تدفع لها أجور وحوافز أعلى مع ثبات العوامل الخري مثل الجنس والعرق ، وعلى ذلك فإن الإنفاق على التعليم يؤدي إلى إنتاجية أفضل ودخول أعلى ، لذلك يعد التعليم استثمار طويل المدى ينجد في الثروة البشرية ويبدد عوائد اقتصادية أكبر من الاستثمار في رأس المال الطبيعي ويسهم كذلك التعليم في تدوير الفروق الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد المجتمع ، كما يسهم في حراكهم الاقتصادي والاجتماعي من مستويات معيشية أقل إلى مستويات أعلى والأفضل على المدى الطويل لعمر الإنسان ، كما يسهم التعليم في زيادة الدخل القومي وفي زيادة معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

الاستثمار في التدريب وفق نظرية بيكر في الاستثمار في رأس المال البشري¹ :

يعد بيكر واحداً من أهم الباحثين الذين أدوا بإسهاماتهم وأبحاثهم إلى تطوير نظرية الاستثمار في رأس المال البشري ، فقد حول بيكر التركيز إلى دراسة الأنشطة المؤثرة في الدخل المادي وغير المادي من خلال زيادة الموارد في رأس المال البشري ، حيث بدأ الاهتمام بدراسة الأشكال المختلفة للاستثمار في رأس المال البشري ، من تعليم وهجرة ورعاية صحية مع تركيز محور أبحاثه على التدريب ، والتدريب يمكن أن يكون كاستثمار في الفرد ودعايته فتضعه في قلب عملية التغيير ، هذه الوضعية تجعل عليه مسؤوليات جديدة ، لهذا يتعامل مع التدريب بمنطق الاستثمار ، وهو ما يجعلنا نرجع إلى المفهوم للاستثمار والذي يتميز به :

- إنفاق يجب أن يزيد من القدرة الإنتاجية .
- إنفاق يتراكم على شكل رأس مال قابل للإهلاك في الإنتاجية المستقبلية .
- إنفاق له قيمة ناتجة قابلة للتحويل إلى السوق¹ .

¹ Becker, G. S. (1993) Human Capital. Chicago: University of Chicago Press Combs, J. G. & Skill, M. S. 2003. Management and Human Capital Explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective. Academy of Management Journal.

هذا في مستوى التعريف التقليدي للإستثمار ، فالتدريب بعض الخصائص التي تجعل منه إستثمار² حيث أنه

- دورة إنتاجية جديدة من خلال أنه اتفاق حالي من أجل عائد متوقع مستقبلا ، يسجل في نظرية الإستثمار في رأس المال البشري بأن التدريب يعتبر إستثمار من أجل للفرد وللمنظمة كذلك .

إذا استثمر الفرد نفسه فهذا يمثل تكلفة بالنسبة له (تكلفة التدريب + فقد دخل الذي كان سيكسبه) على أمل الحصول على عائد (زيادة الراتب) ، أما إذا استثمرت المنظمة في الفرد فهذا أيضا يمثل أيضا تكلفة (تكلفة التدريب + فقد ما كانت تكسبه من نشاط الموظف وقت التدريب) على أمل الحصول على عائد (زيادة الإنتاجية) .

- يساهم في تحسين قيمة ممتلكات المنظمة مثلما هي مفيدة في السوق ، حيث أن التدريب يساهم كإستثمار غير مادي في الأبحاث والتطوير والإستثمارات التجارية (الشهرة - دراسات السوق وغيرها) لذا تعتبر برامج التدريب من ممتلكات المنظمة تماما كالإستثمارات المادية .

وتشبهه التدريب بالإستثمار يواجه بعض الصعوبات³ حيث أن :

- التدريب ليس وسيلة للإنتاج مثل ما تكون الآلة أو المعدات

- التدريب لا يمكن أن يكون من أصول المنظمة ، لأن المنظمة لا تملك الأفراد التي تقوم بتدريبهم ، فالإستثمار في التدريب قد يفقد بمغادرة الفرد المنترب المنظمة ، لأن التدريب لمسبق بالفرد المنترب .

- التدريب مختلف عن الإستثمار المادي ومن الصعب ضبطه بالأرقام ، في ما يخص لتكاليف (هناك تكاليف خفية) ولكن أكثر فيما يخص العائد .

ويعد التدريب من أكثر جوانب الإستثمار البشري فعالية في توضيح تأثير رأس المال البشري على الإيرادات وعلى العمالة وعلى المتغيرات الاقتصادية الأخرى ، كما يعد العائد على الإستثمار هو العامل الأساسي والأكثر أهمية في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري .

وقد إفترض بيكر وجود بعض المتغيرات المحددة والمحظرة للإستثمار في رأس المال البشري ، ومن أمثلة هذه المتغيرات العمر المتوقع للفرد ، والاختلافات في الأجور ، ودرجة الخطورة والمعرفة ، ويقدم تحليل الإستثمار في رأس المال البشري تفسيرا موحدا لعدد كبير من الظواهر التطبيقية مثل : شكل العلاقة بين العمر والإيرادات ، وتوزيع الإيرادات ، فتؤدي معظم الإستثمارات في رأس المال البشري الى زيادة الإيرادات ولكن في صر متقدم نسبيا .

وفي محاولة لتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب ، فرق بيكر بين نوعين من التدريب هما : التدريب العام والتدريب الخاص أو المتخصص ، كما تناول العلاقة بين معدل الدوران العمل وتكلفة كل من نوعي التدريب السابقين ، أيضا أمكن التمييز بين الحالات التي يختلف فيها تأثير الإستثمار في التدريب على كل من الأجور والإنتاجية الحدية .

- أما بالنسبة للتدريب العام فهو ذلك النوع من التدريب الذي يزيد من إنتاجية الفرد الحدية في المنظمة التي تقدم له التدريب ، وكذلك في أي منظمة أخرى قد يعمل بها ، فالطبيب المنترب في مستشفى معين يمكنه استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في أي مستشفى آخر ، وتقدم المنظمة مثل هذا النوع من التدريب في حالة عدم إضطرارها لتحمل تكلفته ، فيحصل الفرد المنترب تكلفة التدريب من خلال منحه أجرا منخفضا خلال فترة التدريب عن الأجر العادي ، ويمكن للمنظمة أن تحقق عائدا من تقديم هذا النوع من التدريب إذا زاد الإنتاج الحدي للفرد عن الأجر الممنوح له من المنظمة .

¹ Christie, AFRIAT, L'Investissement dans l'Intelligence, Paris, Presse Universitaires de France, 1992, p33.

² (3) Jean-Louis, LEVESQUE - Julio, FERNANDEZ et Monique, CHAPUT, Formation- Travail- Formation, Tome I, Montreal-Québec, édition Eska, 1993, p23.

³ Michel, VERNIERES, Formation Emploi, Paris, Editions Cujas, 1993, p23.

ولكى تحافظ المنظمة على الأفراد المتدربين ولجذب الأفراد المهرة للعمل بها لابد أن يتماشى مستوى الأجر للمنظمة مع مستوى الأجر السائد في سوق العمل ، وبملاحظة أن تكلفة معدل دوران العمل لا ترتبط ارتباطاً قوياً بتكلفة التدريب العام ، فإدراك المنظمة لسهولة ترك الفرد المتدرب تدريباً عاماً للعمل ليلتحق بالعمل في أي منظمة أخرى قد يدفعها إلى تحميل الفرد بتكلفة هذا النوع من التدريب حتى لا تتحمل خسارة رأسمالية بتركه للعمل بعد حصوله على التدريب ، لأن المنظمة في هذه الحالة لا تستفيد من مهارات الفرد المكتسبة ولا من إنتاجيته العالية بعد التدريب ، والتالي تقل نسبة الإيرادات التي من الممكن أن تحصل عليها.

- أما بالنسبة للتدريب المتخصص ، فهو يزيد من الإنتاجية الحدية للفرد في المنظمة التي تقدم له التدريب بدرجة أكبر من إنتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي منظمة أخرى ، وهناك صوراً عديدة لهذا النوع من التدريب ، فالموارد المنققة في المنظمة لتعريف العامل الجديد بعمله ، وكذلك تكلفة التعرف على إمكانيات الفرد الجديد في العمل بالمنظمة من خلال اختياره وتجربة احتمالات فشله أو نجاحه تعد ضمن تكلفة التدريب المتخصص مما يسمح باستخدام القوى العاملة الاستخدام الأمثل ، ويدخل ضمن تلك التكلفة اللازمة للتدريب الفرد على نوع متخصص من الاستخدام التكنولوجي والمستخدم في تلك المنظمة دون غيرها ، وتزداد قيمة الفرد المتدرب تدريباً متخصصاً بالنسبة للمنظمة ، فتقدم له أجراً عالياً نسبياً ، ويكون هذا الأجر أفضل من الأجر المحتمل أن تقدمه له أي منظمة أخرى ويرجع ذلك إلى أن هذه النوعية المتخصصة من التدريب قد لا تتناسب مع طبيعة ومطلوبات العمل في أي منظمة أخرى .

أما بالنسبة للعقد المحتمل أن تحققه المنظمة من تقديمها هذا النوع من التدريب المتخصص فإيه يكون عالياً نسبياً نظراً لإنتاجيته المرتفعة نتيجة المهارات المتخصصة والمكتسبة للمتدرب . وتشكل الموارد البشرية أهم ما تمتلكه أية مؤسسة متخصصة ، فالمؤسسات تنمو وتزدهر وتجدد وتتكاثر بتقدم ومغادرة الموظفين المتخصصين¹ .

وترتبط تكلفة معدل دوران العمل ارتباطاً كبيراً بتكلفة التدريب المتخصص ، ونظراً لارتفاع تكلفة التدريب المتخصص فإن ترك الفرد المتدرب للعمل يزيد من مقدار الخسارة الرأسمالية للمنظمة أكثر من الخسارة في حالة التدريب العام ، وبالتالي يكون لدى المنظمة استعداد لدفع أجر أعلى للفرد حتى تحافظ على بقاءه للعمل بالمنظمة لتجنب الخسارة الكبيرة بتركه للعمل ، كذلك من ناحية أخرى فإن الفرد المتدرب تدريباً متخصصاً يكون لديه دافع البقاء للعمل بالمنظمة لأنه لا يستطيع أن يجد منظمة أخرى بسهولة تستخدم مهاراته المتخصصة المكتسبة ولو وجد مثل هذه المنظمة فهو لا يترك عمله بمنظمتها إلا إذا كانت المنظمة الأخرى ستدفع له أجراً أعلى .

إن أنواع التدريب (عام أو متخصص) ومعدل دوران العمل يؤثران في تحديد مقدار التكلفة المحتملة لتقديم التدريب ، وفي تحديد من الذي يتحمل التكلفة (الفرد أو المنظمة) ويمكن للمنظمة أن تواجه الخسارة الناتجة عن ارتفاع معدل دوران العمل بإحدى الطريقتين :

- أن تحصل المنظمة على إنتاج وعائد أكبر من الأفراد الموجودين حالياً لتعويض الخسارة الناتجة من ترك بعض الأفراد المتدربين للعمل ويسمى هذا " بالعائد على النجاح " .
- أن تترك المنظمة مسبقاً وجود احتمال لترك بعض الأفراد ممن حصلوا على التدريب للعمل بالمنظمة ، وهذا الاحتمال ليس محددًا ولا ثابتًا ، ولكنه يرتبط بمستوى الأجر فيها ، وبالتالي يمكن للمنظمة أن تقوم بتخفيض احتمالات الفشل من خلال تقديم أجر أعلى للأفراد بعد حصولهم على التدريب بدلاً من اعتمادها على تعويض الخسارة المترتبة على ترك الفرد العمل بعائد النجاح .

¹ ميلان كوبر ، إدارة مؤسسات التنمية الإدارية، ترجمة: محمد قاسم القريوني، عبد الصار إبراهيم، عمان، الأردن، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1985، ص 65.

قيود الاستثمار في رأس المال البشري :

فيما يلي بعض القيود التي يجب أن تأخذها المنظمة بعين الاعتبار عند تطبيقها المفاهيم الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري¹ :

- اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي ومن أمثلة ذلك عدم ارتباط مالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية ، فبالرغم أن الفرد يمكنه تأجيل استثماره لصالح العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تباع المنظمة لئلا يحتاج إليها ، كذلك عدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقهه بالكلية بموت صاحبه ، وهذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري ، كما يتطلب الأمر الاستثمار في تكوين رأس المال البشري وقتاً أطول نسبياً عن وقت الاستثمار المادي ، إلى جانب كل هذا هناك اختلاف بين منحنى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنساني عن منحنى إنتاجية الأصل المادي ، وعلى العموم فإن الاستثمار في الموارد البشرية وتوظيفها مطلب مهم وملح ولكنه صعب التحقق والإنشائية هي في إيجاد وتقييم متطلبات ذلك² .

- النقص في البيانات والأساليب المنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال في مجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول على بيانات التكلفة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد المتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة ، واعتماد القيمة الحالية للاستثمار في رأس المال البشري على معرفة نحل الأفراد الخاضعين للدراسة ودخل المجموعة المستخدمة للمقارنة ، وكذلك صعوبة تحديد أثر التدريب على أجور وإيرادات الأفراد في ظل غياب معيار البحث التجريبي المحكم والذي يمكن من خلاله عزل تأثير العوامل والمتغيرات الأخرى المؤثرة ، كذلك صعوبة تحديد أو اختبار معدل الخصم المناسب واللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد القيد في نجاح أو فشل أي برنامج ، فنجد حساب معدل العائد على التدريب لا يد من تضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول على التدريب ، لكن يصعب قياس مثل هذا النوع من المنفعة قياساً مادياً ، مما يؤدي في النهاية إلى إظهار العائد الحقيقي على التدريب بصورة أقل مما هي عليه في الواقع .

- صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والاستثمار : فالقود ينفق على المأكّل والمليس والسكن والرعاية الصحية ، وهي تكلفة لازمة لاستمرار الاستثمار في رأس البشري ، لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضاً للفرد لكي يعيش وتستمر حياته ، وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للاستثمار .

- صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الاستثمار في رأس المال البشري : ويرجع هذا إلى احتواء هذه المنفعة على عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات ، وإذا فرض أن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقط لا يمكن اعتباره اختياره لاختيار غير رشيد .

¹ در راوية حسن - مدخل استراتيجي لمخطيط وتنمية الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره ، ص 82-87 .

² Bernard, GAZIER, Les Stratégies des Ressources Humaines, Paris, Editions La Découverte, 1993, p58 .

المراجع:

المراجع العربية:

- ١- سعد الحاج بكري/ المعلوماتية والمستقبل مؤسسة الإمامة. كتاب الرياضيات أيار ٢٠٠٣.
- ٢- محسن احمد خضوري/ اقتصاد المعرفة. مجموعة لنهل العربية - الطبعة الأولى - القاهرة ٢٠٠٦.
- ٣- عبد الله التركماني/ مجتمع المعرفة وابعاده في الوطن العربي- تونس. ٢٠٠٤
- ٤- د. عامر بو اسماعيل- مشكل قطاع التكنولوجيا - قسم الدراسات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات- دار الرضا للنشر - دمشق ٢٠٠٠.
- ٥- د. موبد الساعدي، مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى ٢٠٠١.
- ٦- د. مصطفى أحمد سيد، إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة ، مصر ٢٠٠٤.
- ٧- د. حسين عجلان حسن، (استراتيجيات الإدارة للمعرفة في منظمات العمال)، إزاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨.
- ٨- توماس أ. ستورات ، ثورة المعرفة : رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين ، ترجمة علا احمد صلاح، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ش.م.م، مصر ٢٠٠٤.
- ٩- د. عادل حوشوش المفرجي ، د. احمد علي صالح ، الاتفاق على رأس المال الفكري وأثره في نجاح الشركات الصناعية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر، ٢٠٠٥.
- ١٠- د. رابوية حسن، مخطط استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدر الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٥.
- ١١- د. نجم عيود نجم، اثار المعرفة، والمفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٤.
- ١٢- د. عبد الستار حسين يوسف، قسم ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونة الاردنية، عمان ٢٠٠٥.
- ١٣- د. سعد علي العنزي، د. احمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال * دار البيزوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩.
- ١٤- إتحد الخبراء والاستشاريون الدوليون، عقد المؤتمر في رأس المال البشري، القاهرة، نيترالك للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
- ١٥- د. صلاح الدين الكبيسي، ادارة المعرفة، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٥، ص ٣٣.
- ١٦- ميلان كوير، إدارة مؤسسات التنمية الإدارية، ترجمة: محمد قاسم القريوني، عبد الجبار ابراهيم، عمان، الأردن، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ١٩٨٥.

المراجع الأجنبية:

- 1- Turban, E. Kelly, R.E. Introduction to Information technology. John Wiley, Sons, Inc, USA 2001.
- 2- Ram saran, C, knowledge is power, Bank system and technology 2004.
- 3- Stewart, T. A, "Intellectual Capital: The new wealth of Organization" New York Doubleday Currency, 1999.
- 4- Thomas A. Stewart (1998) : Intellectual Capital: The Wealth of Organizations, Doubleday, New York, Currency.
- 5- Xera, I, A. 2001-A Framework to Audit Intellectual Capital, Journal of Knowledge Management Practice, August.
- 6- Bernadette, L., 1999*Intellectual Capital Key to value added, success In the next millennium, Financial & management accounting committee, International Federation of Accountants.
- 7- Brooking, A., 1997-Intellectual Capital, London, International Thomson Business press,
- 8- Marshal A. (1930) Principle of Economic, Macmillan and Co. Ltd. London.
- 9- Wood hall, M. (1978). Human Capital concepts. In G. Psacharopoulos (ED.), Economics of education: Research and studies, Oxford: Pergamon.
- 10- Black, S. E. & Lynch, L. M. (1996) Human capital investment and productivity, The American Economic Review, 86(2).
- 11- Becker, G. S. (1993) Human Capital. Chicago: University of Chicago Press
- Combs, J. G. & Skill, M. S. 2003. Management and Human Capital Explanations for key executive pay premiums: A contingency perspective . Academy of Management Journal.
- 12- Nesbit, T., An Investigation into Core management skills for keeping E - Commerce on Track (Massey University : research Report, Palmerston North, 2001).
- 13- Shultz T. (1971) Investment in Human Capital , In Economic Education.
- 14- Christine, AFRJAT, L'Investissement dans l'Intelligence, Paris, Presse Universitaires de France, 1992.
- 15- (3) Jean-Louis, LEVESQUE - Julio, FERNANDEZ et Monique, CHAPUT, Formation- Travail- Formation, Tome I, Montreal-Québec, édition Eska, 1993.
- 16- Michel, VERNIERES, Formation Emploi, Paris, Editions Cujas, 1993.
- 17- Bernard, GAZIER, Les Strategies des Ressources, Humaines, Paris, Editions La Découverte, 1993.

الرسائل العلمية:

- ١- صلاح الدين عواد الكبيسي / إدارة المعرفة ونظرياتها في الأيداع التنظيمي، الطروحة دكتوراه، جامعة بغداد ٢٠٠٢ كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٢- العبيدي نعم حسين، أثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من شركات القطاع الخاص المختلط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٠.

الدوريات والأصدارات العلمية:

الدوريات والأصدارات العلمية العربية:

- ١- فرعون احمد - محمد الليثي : (الاستثمار في رأس المال البشري كمنطل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ، ورقة مقدمة الى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر.
- ٢- سعد ناصر الدين/ الاقتصاد المعرفي- المنتدى العربي الموحد ٢٠٠٦.
- ٣- سعد الحاج بكري/ هل نملك خطة لإيجاد مجتمع المعرفة - مجلة المعرفة للعدد ١١٠ عام ٢٠٠٤.
- ٤- محمد وليد الموصللي/ اقتصاد المعرفة / مجلة الاقتصادية للعدد ٢٧٢ / ٢٠٠٦.
- ٥- اصدارات منظمة OECD) تقرير ١٩٩٦.
- ٦- محمد محمود العجلوني / معايير الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات- من أعمال المؤتمر العربي الأول- الإسكندرية ٢٠٠٥.
- ٧- د.كريم سالم الغفالي، د.إبراهيم رسول/ اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الحديثة، من أعمال المؤتمر العربي الأول، الإسكندرية ٢٠٠٥.
- ٨- د. نبيل علي - د. نادية حجازي - الفجوة الرقمية- رؤية عربية لمجتمع المعرفة. للكويت العدد ٢١٨.
- ٩- د. منصور الجمري / عصر المعلومات يقود الانسحاب الى عصر المعرفة مايو ٢٠٠٦ اصدارات منظمة OECD) تقرير ١٩٩٦.
- ١٠- روبرت بالمر - اقتصاد المعرفة- مجلة لغة العصر- مؤسسة الاهرام ع أغسطس ٢٠٠٤.
- ١١- د. كريم سالم الغفالي - د. إبراهيم رسول / اقتصاد المعرفة ونظرية النمو الحديثة، من أعمال المؤتمر العربي الأول، الإسكندرية ٢٠٠٥.
- ١٢- كروبيرو ماتسورا، نحو مجتمعات المعرفة، ترجمة نسرين عبد الحاصر، مجلة ميدوزا ٢٠٠٣.
- ١٣- د.كريم سالم حسين الغفالي- د.محمد نعمة الزبيدي،(الاقتصاد المعرفي ودوره في التنمية الاقتصادية، جمهورية مصر العربية نموذجاً) كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القاسمية،مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ٢٤ أيار ٢٠٠٩.
- ١٤- المكتب الإقليمي للدول العربية - تقرير منظمة العمل العربية، حول حياة العمل في اقتصاد المعلومات الاستخدام في العالم، بيروت ٢٠٠١.
- ١٥- د. شريف كامل شاهين/ البنية التحتية للمعلومات والاتصالات أساساً لبناء مجتمع المعلومات، من أعمال المؤتمر العربي الأول، القاهرة، ليريل ٢٠٠٥.
- ١٦- د. عبد المنعم الجابري / الحكومة الإلكترونية من الطموح الى الواقع، صحيفة ٢٦ مبتجر / صناعة للعدد ١١٠٣، ٢٠٠٥.

- ١٧- د. محمد راقول - د. احمد مصنوعة / ورقة مقفمة - ملتقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال العربية فى الاقتصاديات الحديثة ٢٠١١/١٢ جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر.
- ١٨- د. رابع عرابية - د. حنان بن عوالي / ملتقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال العربية فى الاقتصاديات الحديثة ٢٠١١/١٢ جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير الجزائر ص ٢
- ١٩- د. سمير أبو القحوح صالح - رأس المال الفكرى : العيزة التنافسية الواعدة فى بيئة الاقتصاد العلبى على المعرفة (مؤتمر كلية التجارة) - جامعة المنصورة - ٢١ ابريل ٢٠٠٦
- ٢٠- د. عصام فهد العريبد، قيام رأس المال للمعرفى ، المؤتمر العلمى الدولى الرابع حول إقتصاديات المعرفة، جامعة الزيتونة ، الاربن ، ٢٠٠٤.
- ٢١- د. عيسى تراجى ، الاستثمار فى رأس المال الفكرى، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، ملتقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال العربية فى ظل الاقتصاديات الحديثة ١٤-١٢ ديسمبر ٢٠١١.
- ٢٢- د. محمد زبير، د. شوكى جدى، الاستثمار فى رأس المال الفكرى كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، ملتقى دولى حول رأس المال الفكرى فى منظمات الاعمال العربية فى ظل الاقتصاديات الحديثة ١٤-١٢ ديسمبر ٢٠١١.
- ٢٣- د. سملاى يحضبة، تسيير المعرفة وتحسين الأداء التنافسى للمؤسسة الاقتصادية، المؤتمر العلمى الدولى حول الأداء العميز للمنظمات والحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة، من ٩-٨ مارس ٢٠٠٥.
- ٢٤- د. مؤيد محمد على الفضل، العلاقة بين رأس المال الفكرى وخلق القيمة، دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية فى دول الخليج العربى، مجلة القاسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ١١، العدد ٣، ٢٠٠٩.
- ٢٥- مركز البحوث والدراسات بالمعرفة التجارية الصناعية بالرياض، ورقة عمل: الاستثمار فى رأس المال البشرى.

- 1- World Bank Knowledge for Development World & Development Report : Oxford University Press-(1998) New York.
- 2- Guidelines for Developing a K- strategy, Kurt A, " journal of Knowledge Management No.5, 2002.
- 3- Heisig, P, Measuring intangible assets for sustainable business growth elemi AB, medium, size and fast growing journal of intellectual capital, vol 2 n'2, 2001.
- 4- Lau, T., K. Chan, and T. Man, "The Entrepreneurial Competencies of Small Business Owner/ Manager in Hong Kong Conceptual Considerations, " Paper presented at the 4th international Conference on Competence-based Management, Oslo, 18-20 June 1995.
- 5- McGregor, Judy, David Tweed, and Richard Pech, "Human Capital in the New Economy: Devil's Bargain?, journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No. 2004.

المواقع الإلكترونية:

www.4uarab.com
<http://almuqattil.com>
<http://www.balagh.com/islam/alvo508.com.htm28k>
www.arabcin.net
<http://hem-bredband>
<http://H.jehat.com>
www.ahram.org.eg/acpss
<http://www.arabcin.net/arabiall/studies/dawr.htm>