

علاقة رأس المال الفكري بالتحديات الإدارية المعاصرة وتأثيره على قدرات المنظمة

ياسين بوعبدلي

ماجستير تحليل اقتصادي بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

جامعة الجزائر 3

قويدر بورقبة

أستاذ مؤقت بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

جامعة زيان عاشور – الجلفة



ملخص:

تتسم بيئة العمل اليوم بالمنافسة الشديدة والحركة الدائمة والمستمرة بفعل عوامل ومتغيرات أفرزتها العولمة، ونتيجة لهذا فرضت تحديات معاصرة ألزمت بموجبها منظمات الأعمال بضرورة استيعابها ومسايرتها والأكثر من ذلك أن هذه التحديات نشرت تأثيرها بشكل فاعل على متغيرات تنظيمية وسلوكية لعل أبرزها وفي مقدمتها رأس المال الفكري.

إن المعرفة اليوم أصبحت القوة المحركة والداعمة التي تعتمد عليها منظمات الأعمال في البقاء والنمو والاستمرار، إذ أصبحت ملزمة اليوم على وضع إستراتيجيات للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها خاصة التي تعمل على زيادة الكثافة المعرفية للمنظمة، بمعنى وضع خطط للاستخدام الأمثل للأصول المعرفية والاستثمار فيها لزيادة قيمتها على اعتبار الإدارة والتسيير الفعال لرأس المال الفكري خيار استراتيجي لا بد منه لتحقيق الأهداف. إن سوق العمل في ظل العولمة ستشهد إقبالا متزايداً للطلب على قوة عمل عالية المستوى، وتتمتع بمؤهلات تكوين عال، لمواجهة التحديات التي فرضتها بيئة اليوم، مما يجعل رأس المال الفكري قيمة اقتصادية يمكن لمنظمات العمل استخدامها لإنشاء الثروة.

Abstract:

The Knowledge became the principal motive power ,that the enterprise depends on it to give the increase of the value, when we interest on it the interprise will achieve the benifit .wherease, the enterprise obliged to make strategies in there investments in the mental resources and exploit them . specially, that it works on the cognitive increases of the enterprise. It means to improve its value.

The administration and the active manages of the mental capital, really increases and iproves the capability of the enterprise in its general performence which allows it, to continue, to develope, And growth and escorting the contemprary challenges that the envirnment works impose on it, nowadays.

مقدمة:

تواجه منظمات الأعمال مشاكل وتحديات عديدة تفرضها بيئة الأعمال الراهنة ،التي تتسم بالتغير باستمرار والمنافسة الحادة نتيجة الثورة التقنية و التكنولوجيا التي يشهدها عالم اليوم ، خاصة مع ظهور ما يسمى بالعولمة وما أفرزته من فتح للأسواق و رفع للحواجز الجمركية و إلغاء للحدود ،إذ أصبح عالم اليوم عبارة عن قرية صغيرة وسوق واحدة تتنافس فيه منظمات الأعمال من أجل البقاء و الاستمرار، في عالم تسوده التكتلات العالمية و الإقليمية و الشركات المتعددة الجنسية و الاحتكارات.

إن منظمات الأعمال اليوم مطالبة بمواجهة التحديات العالمية الراهنة ومسارقتها واستخدام كل الأساليب المتاحة التي تضمن لها البقاء و الاستمرار، وأن توجه طاقاتها نحو الاستثمار في الرأس المال الفكري الذي يعتبر اللبنة الأساسية التي تستند عليها المنظمة لتحقيق أهدافها.

توسع مفهوم الرأس المال البشري ليتعداه إلى رأس المال الفكري، الذي يُعبر عن الأصول الفكرية للمنظمة مثل المعرفة، المعبر عنها في صورة معادلة أو سر تجاري أو اختراع أو برنامج أو عملية، ومثل هاته الأصول أصبح الركيزة الأساسية لبقاء المنظمة في مجال الأعمال في ظل عصر المعلومات حيث تفوق الأفكار المبتكرة قيمة الثروات المالية للمنظمة، إذ أصبح ينظر إلى رأس المال الفكري على أنه تلك المعرفة المتاحة لدى الكفاءات البشرية، والتي يمكن تحويلها إلى أرباح، كما يمكن تشبيه عناصر رأس المال الفكري بمجموعة متراكمة ومجموعة من المعارف بحيث ينظر لكل طرف إلى جانب المعرفة التي تدخل في دائرة اهتماماته .

وبناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

" إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الاستثمار في رأس المال الفكري على الأداء العام للمنظمة ؟ "

أولاً: تعريف رأس المال الفكري

إن العديد من التسميات قد تستخدم اليوم للدلالة على رأس المال الفكري، ومنها رأس المال المعرفي ورأس المال اللاملموس أو الأصول غير المادية، فنقدم بعض التعاريف الخاصة برأس المال الفكري، ونوجزها فيما يلي:

أ- **تعرف منظمة (OCDE):** رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لفتتين من الأصول غير الملموسة هي رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال البشري.¹

ب- **ويعرف (ستيوارت - Stewart):** رأس المال الفكري بأنه المادة: المعرفة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها بالاستخدام لتنشئ الثروة.²

ج- **يعرف (أواد وغزيري - Awad & Ghaziri):** يتضمن خبرات العاملين في الشركة، النظر الخاصة بالشركة والملكية الفكرية، ويرى الكاتبان أن رأس المال الفكري لا يمكن تقييمه لأنه ذلك النوع من الموجودات الذي يمكن أن يستخدم من قبل أكثر من مؤسسة وبأكثر من طريقة في ذات الوقت.³

د- **يعرف (ديسبريس وشان فل - Despres & Channvel):** أن رأس المال الفكري يعود للموجودات الفكرية للمنشأة والتي على أساسها تحصل المنشأة على الحماية القانونية.⁴

ويضيف الكاتبان على أن رأس المال الفكري مبني على فكرة تقول عندما تصل المعرفة إلى مستوى متماسك وملموس يكون فيها التفاعل الإنساني متواصل بصورة طبيعية وموصوف بدقة، فإن ما يبدو امتياز معرفي لا يتجزأ قد يجعله قابل للقسمة والتجزئة وما يمكن أن يبدو واضحاً ظاهرياً من طبيعتها المكتشفة يجعلها ابتكاراً وإبداعاً.

إن التعاريف أعلاه مبنية أساساً على المعرفة الإنسانية والإبداع البشري والخبرة والمهارات التي توضع موضع الاستخدام لخلق قيمة مضافة، بذلك فإن رأس المال الفكري يرتبط بالقدرات الإبداعية التي يمتلكها العاملين في مؤسسة ما والتي يمكن وضعها موضع التطبيق، هذا يؤشر أن مولد رأس المال الفكري هو الإنسان العامل في المؤسسة وأن هذه العملية لا تتوقف عند حد معين خاصة في المؤسسات المعرفية.

تجدر الإشارة إلى أن هناك تسميات عديدة لرأس المال الفكري تتداولها أدبيات الموضوع حالياً كرأس المال الفكري ورأس المال اللاملموس.. الخ، وكل هذه التسميات يقابلها مفهوم رأس المال المادي أي أن الأصول الفكرية تقابلها الأصول المادية ويمكننا التفريق بين الاثنين من خلال الجدول التالي:

الجدول (01): المقارنة بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
الميزة الأساسية	مادي ملموس.	غير مادي - غير ملموس.
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة.	في عقول الأفراد العاملين في الشركة.
التمثيل النموذجي	الآلة، المعدة، المباني.	الأفراد ذوي المعارف والخبرات.
القيمة	متناقصة بالاندثار.	متزايدة بالابتكار.
نمط خلق الثروة	بالاستخدام المادي.	بالتركيز والانتباه والخيال الواسع.
المستخدمون له	العمل العضلي.	العمل المعرفي.
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل.	يتوقد عند حدوث المشاكل.
الزمن	له عمر إنتاجي وتناقص بالطاقة.	ليس له عمر مع تزايد في القدرات الإبداعية.
القوة والضعف	دورة تقادم (ضعف)	دورة توليد وتعزيز ذاتي (قوة)
الأهمية في الوقت الحاضر	تناقص الأهمية	تزايد الأهمية

المصدر: نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات - إدارة ما لا يقاس -، دار اليازوري العلمية، عمان، 2010، ص119.

ثانياً: خصائص ومكونات رأس المال الفكري

1. خصائص رأس المال الفكري

يتميز رأس المال الفكري عموماً بخاصيتين رئيسيتين هما:⁵

1.1. غير ملموس وغير مرئي: على عكس الآلات والمعدات - أو رأس المال العيني - لا يمكن الإمساك

برأس المال الفكري أو رؤيته أو تقييمه بأثمان محددة، لذلك يغيب رأس المال المعرفي عن ضعاف البصيرة حين تشغل أبصارهم برأس المال العيني، والنتيجة كثير من المديرين يتجاهلون أهم ممتلكات شركاتهم، فهم قد

يعرفون كل الأصول المالية، المادية، الأموال التي تحتفظ بها الشركة في البنوك، قيمة الأراضي، المباني ورأس المال العامل، أما رأس المال الفكري بالشركة فعليه أن يبذل الكثير من الجهد من أجل إثبات وجوده.

2.1. صعوبة وضع معايير لقياس رأس المال الفكري: كثير من الأصول الفكرية التي تملكها الشركة ومهارات وخبرات العاملين بها والمعلومات المتوفرة لديهم عن العملاء والموردين، يكون في شكل معرفة ذهنية غير مادية وغير مسجلة وغير متاحة لصانعي القرار، فبينما ينشغل صانعو القرار بمتابعة وقياس حركة رأس المال العيني بالدينار والأورو والدولار، فإنهم يفتقدون لمعايير واضحة تمكنهم من متابعة وقياس حركة رأس المال الفكري.

2. مكونات رأس المال الفكري

من الأصول البشرية، الفكرية والهيكلية، غير الملموسة والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

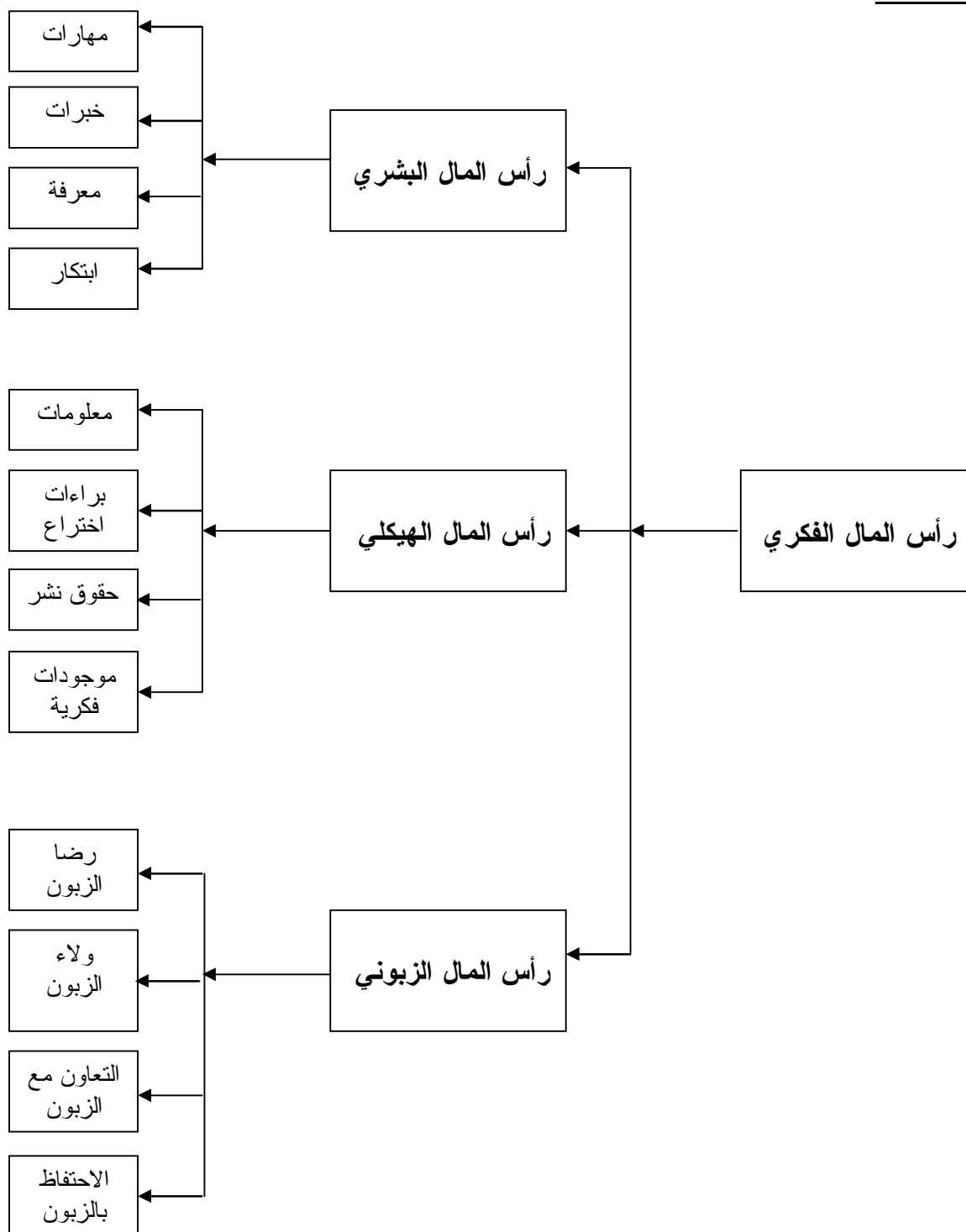
1.2. رأس المال البشري Human Capital: يمثل مجموعة المعارف والمهارات والخبرات وكل القدرات التي تمكن من زيادة إنتاجية العمل لدى فرد أو جماعة عمل معينة، وبالتالي فهو نتيجة تراكمات مختلف الطاقات والإبداعات وجميع الصفات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة، ويشترونها في مجال عملهم، حيث يرى "شولتز": " أن الاستثمار في البشر حقق معدلات نمو في المجتمعات الغربية أعلى مما حققه الاستثمار المادي"، حيث ترجع أهمية هذا الاستثمار عامة إلى التغيرات المتوقعة في نوعية المهارات المطلوبة في المستقبل، والتي تتحول من مهارات يدوية إلى مهارات فكرية.⁶

2.2. رأس المال الهيكلي Structural Capital: حيث تمثل براءات الاختراعات وحقوق الطبع والعلامات التجارية، والملكية الفكرية تعتبر غير متاحة للاستخدام العام فهي مقتصرة على المؤسسة وغير مجانية، لهذا فإن أخطر ما تواجه المؤسسات هو تحول معرفتها إلى النطاق العام بشكل يفقدها ميزة الاستخدام الحصري من قبل المؤسسة، فمن السهل حماية ملكية الأشياء من معدات وموارد طبيعية، لكن الأمر أكثر تعقيدا عندما يتعلق بحماية ملكية الأفكار.⁷

3.2. رأس المال الزبوني Customer Capital: ويتمثل بالمعرفة التي تشتق قيمة أكبر من الزبائن الراضين ذوي الولاء والموردين المعول عليهم ومن المصادر الخارجية الأخرى.⁸

إذاً، ومن خلال شرحنا لمكونات رأس المال الفكري نقدم الشكل التوضيحي الموالي:

الشكل (01): مكونات رأس المال الفكري



المصدر: حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، إثراء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2008، ص133.

وعليه، يمكن تكوين رأس المال الفكري في المنظمة من خلال العناصر التالية:

- ✓ صناعة رأس المال الفكري: و يتمثل في قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة و المهارات النادرة و جذبها للعمل فيها .
 - ✓ تنشيط رأس المال الفكري: و يعبر عن قدرة المنظمة على زيادة رصيدها المعرفي باستمرار من خلال تعزيز القدرات و تنمية العلاقات بين الأفراد على التعاون في حل المشكلات المعقدة، كما يتم تنشيط رأس المال الفكري من خلال إتباع مجموعة من الأساليب تعمل على إنعاش عملية الإبداع و الابتكار لدى العاملين باستمرار.
 - ✓ المحافظة على رأس المال الفكري: ويتمثل في قدرة المنظمة على الاهتمام بالطاقات المعرفية و النجوم الالامعة من العاملين القادرين على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم المنظمة.
 - ✓ الاهتمام بالزبائن: ويعبر عن مدى اهتمام المنظمة بآراء الزبائن ومقترحاتهم و أخذها بعين الاعتبار عند تصميم المنتجات الجديدة أو عند تعديل الموجود منها.
- والجدول أدناه يعطينا صورة أوضح وأشمل لعناصر رأس المال الفكري:

الجدول (02): عناصر رأس المال الفكري

الرقم	العنصر	مفهوم العنصر	أوجه الإنفاق على العنصر
1	صناعة رأس المال الفكري	* قدرة المنظمة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها.	- تكاليف البحث عن الخبرات المتقدمة. - تكاليف جذب المهارات التقنية المتقدمة. - تكاليف تصميم نظام معلومات يسهل مهمة الجذب والاستقطاب.
2	تنشيط رأس المال الفكري	* قدرة المنظمة على زيادة رصيدها المعرفي باستمرار من خلال تعزيز القدرات وتنمية العلاقات بين الأفراد للتعاون في حل المشكلات المعقدة (Quinn,et.al.,1996:79)	- تكاليف تعزيز قدرات الأفراد العاملين. - تكاليف برامج تنمية العلاقات الإنسانية في محيط العمل لتقليل المعارضة و المقاومة بين العاملين. - تكاليف خلق الأنسجة الفكرية و التي تتمثل في تعاون مجموعة من الأفراد على التعلم المشترك ونشره بين مجموعة المخترفين.
3	تنشيط رأس المال الفكري	* مجموع الأساليب المستخدمة من قبل المنظمة لإنعاش عملية الإبداع والابتكار عند العاملين فيها باستمرار . (Kanter,1999:4)	- تكاليف استخدام طريقة "العصف الذهني" مع العاملين لإثارة القدرة الإبداعية عندهم من أجل توليد أكبر عدد من الأفكار . - تكاليف تكوين الجماعات الحماسية والتي تمثل مجموعات نشيطة تحب التحدي والإنجازات العالية في العمل . - تكاليف إقامة نظام لجمع آراء العاملين ومقترحاتهم التطويرية .
4	الحفاظة على رأس المال الفكري	* قدرة المنظمة على الاهتمام بالطاقات المعرفية والنجوم اللامعة من العاملين القادرين على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم المنظمة	- تكاليف التكوين والتطوير المستمرين. - تكاليف التحفيز المادي والابتكاري. - تكاليف تقليل فرص الاعتراض التنظيمي.
5	الاهتمام بالزبائن	* مدى اهتمام المنظمة بآراء الزبائن ومقترحاتهم وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة وحتى تعديل الموجود منها .	- تكاليف نظام توثيق متطلبات الزبائن. - تكاليف نظام تقديم الخدمة للزبائن. - تكاليف منح المزايا الإضافية للزبائن.

المصدر: عادل حروش المفرجي و أحمد علي صالح ، الإنفاق على رأس المال الفكري وأثره في نجاح الشركات الصناعية، المؤتمر العلمي الثاني بجامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، أبريل 2005. ص .

ثالثاً: إدارة رأس المال الفكري ونماذجه

1. إدارة رأس المال الفكري

- إن الإدارة والتسيير الفعال لرأس المال الفكري كخيار استراتيجي مكون من أربعة خطوات أساسية:⁹
- **الخطوة الأولى:** تتركز أساساً في التعرف على دور المعرفة كقوة محركة ومدى الاعتماد عليها في المنظمة، ومساهمتها في إعطاء فائض قيمة، حيث كلما ازدادت أهميتها كلما حققت إدارتها عائداً ومردوداً أكبر، والعكس من ذلك إذا لم تكن المؤسسة ذات كثافة معرفية كان السبيل إلى تحقيق مردود أكبر هو تحسين إدارة الأصول المادية أو المالية.
 - **الخطوة الثانية:** مطابقة الإيرادات التي تم الوصول إليها بالأصول المعرفية المنتجة لها، ومحاولة إيجاد رأس المال الفكري المنتج للمزايا التي اكتشفها في الخطوة السابقة.
 - **الخطوة الثالثة:** وضع إستراتيجية للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها، خاصة التي تعمل على زيادة الكثافة المعرفية للمؤسسة، بمعنى وضع خطط للاستخدام الأمثل للأصول المعرفية والاستثمار فيها لزيادة قيمتها.
 - **الخطوة الرابعة:** تمثل هذه الخطوة في زيادة إنتاجية الأصول المعرفية والعاملين المعرفيين، فلا بد أولاً من البحث عن مقاييس جديدة غير تقليدية لقياس إنتاجية العمل المعرفي، خاصة بانتقال مركز الثقل والاهتمام بعامل المعرفة (مدخلات، عمليات، مخرجات، نتائج)، فإنتاجية الأصول المعرفية يجب أن تركز على حقيقتين:¹⁰
- **الأولى:** إن الأصول المعرفية لا يمكن إدارتها بنفس الطريقة السابقة التي كانت تدار بها الأعمال والوظائف القائمة على العمل اليدوي.
- **الثانية:** إن العاملين الذين هم أكثر معرفة بعملهم هم بسبب ذلك أكثر قدرة من أي جهة أخرى على كونهم مسؤولين عن زيادة إنتاجية عملهم بالمعري حسب رأي بيتر رايكر.

2. نماذج إدارة رأس المال الفكري

لقد أشار (Green) إلى أن إدارة رأس المال الفكري مهمة في غاية الصعوبة، لأن معظم الموجودات الفكرية لا تفضل الإدارة والسيطرة بل تلجأ في كثير من الأحيان إلى المقاومة، وهناك عدد من النماذج التي قدمت بخصوص إدارة رأس المال الفكري نقدم منها:

- أ- **نموذج (Stewart):** وقد قدم نموذجه وفقاً للاتي:¹¹
- العمل على الاستفادة من الأفكار التي يقدمونها لمصلحة المنظمة وذلك من خلال العلاقة الحسنة مع العاملين لديها والزبائن.
 - العمل على توفير الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم على بناء شبكة علاقات داخلية وتعزيز وتدعيم فرص العمل.
 - إشاعة أجواء الابتكار والحرية والعفوية في طرق الأفكار بعيداً عن القيود التي تفسد الإبداع وتقتل الطموح.
 - توفير المعلومات لهم بشكل منظم وسلس وسليم دون إغراق في التفاصيل أو نقص المعلومة.

- الاحتفاظ بنظام معلومات كفو وبالذات قاعدة بيانات ممتازة.

ب- نموذج (Daniel): حيث أشار في نمودجه إلى خمسة خطوات هي: ¹²

- البدء بالإستراتيجية: وذلك من خلال تأطير دور المعرفة في العمل، وبيان أثر الاستثمارات الفكرية في تطوير المنتجات.
- تقييم استراتيجيات المنافسين وما لديهم من موجودات فكرية، أي معرفة البيئة التنافسية التي تحتوي رأس المال الفكري.
- فتح ملف خاص بالموجودات الفكرية، ماذا تملك؟ وماذا تستخدم؟ وإلى أين تعود؟
- تقييم موجوداتك الفكرية وكلفها وماذا تحتاج لتعظيم قيمتها.
- تجميع ملف المعرفة وتكرار العملية وتصنيف الموجودات الفكرية حسب قيمتها وأهميتها.

ت- نموذج (Leonard and Straus): وقد قدم نمودجه وفق الآتي: ¹³

- تعزيز قابليات حل المشكلات المهنية عن طريق كسب المعرفة في النظم، وبرمجيات الحاسوب.
- التغلب على مقاومة المحترفين للمشاركة بالمعلومات، باعتبار أن المشاركة على درجة كبيرة من الأهمية، وباعتبار الموجودات الفكرية على عكس الموجودات المادية تزداد قيمتها باستعمالها.
- تحويل التنظيم نحو الموجودات الفكرية، حيث أن المنظمات المعاصرة جل اهتمامها ينصب على تعزيز عوائد استثماراتها من الموجودات الفكرية.
- المنظمات المقلوبة، وذلك بالتخلي عن الهياكل الهرمية التقليدية وإعادة تنظيم نفسها وفق هياكل تسمح بإدارة رأسمالها الفكري بمرونة عالية.
- تكوين شبكات فردية: وهي تكوين ما يطلق عليه أنسجة العنكبوت وذلك من خلال جمع الأفراد معاً لحل مشكلة معينة ثم حل المجموعة بانتهاء المهمة، وتتماز هذه التفاعلات بقوة كبيرة، وتعتمد هذه الشبكة على الآتي:

- تشجيع التعليم المشترك ونشر المعرفة بين المحترفين.

- إشاعة روح التعاون بين مجموعة المحترفين وخلق مناخ تنظيمي مناسب.

- تطوير آلية فاعلة للتغذية العكسية.

وقد ذكر (Drucker) في معرض حديثه عن إدارة رأس المال الفكري نقطتين على درجة كبيرة من الأهمية:

أولها: حتى تصل إنتاجية رأس المال أعلى مستوى يجب البدء بتغيير وجهات نظرهم بقضية مشاركة الآخرين لمعرفتهم وحثهم على تبادل المعرفة.

وثانيها: تغيير وجهات نظر منظماتهم بالشكل الذي يجعل الموجودات الفكرية أثمن ما تمتلكه المنظمة من موجودات، والتخلي عن الهياكل التنظيمية التقليدية.

رابعاً: قياس و تقييم أداء رأس المال الفكري

يهدف تبويب و قياس تقييم أداء الرأسمال الفكري إلى حل مشكلة المعلومات التي يحتاجها المستثمرون للإجابة على التساؤل الخاص الذي مؤداه: هل أداء العلبة السوداء للمؤسسة أداء حسن أم سيء ؟
وهنا يمكن تعريف العلبة السوداء للمؤسسة بأنها: تشغيل وتنظيم وإدارة الموارد والعلاقات مع الغير من أجل خلق قيمة مضافة للمؤسسة من خلال مخرجاتها ومركزها التنافسي.

هناك أربعة مداخل لقياس رأس المال الفكري حسب (Edvinson & Malone):¹⁴

المدخل الأول: التقييم عنصر بعنصر

عبارة عن تقييم كل عنصر على حدا باستخدام وحدات القياس المناسبة لكل عنصر لوحده.

المدخل الثاني: مدخل تكلفة الإحلال

عبارة عن تكلفة إحلال أو استرداد أي عنصر من عناصر الرأسمال الفكري في حالة فقده.

المدخل الثالث: تكلفة الفرصة البديلة

على سبيل المثال تكلفة الفرصة البديلة للرأسمال البشري عبارة عن القيمة الضائعة نتيجة لتخصّص شخص ما في وظيفة معينة دون الأخرى، ويستخدم (Sanchez) مفهوم تكلفة الفرصة البديلة في قياس قيمة الفرد عن طريق اقتراح سوق داخلي للعمل في المؤسسة من خلال المزايدة التنافسية.

المدخل الرابع: القياس الإجمالي للرأسمال الفكري

بناءً على هذه الطريقة يتم قياس الأصول الفكرية في صورة إجمالية على المستوى التنظيمي بدون الإشارة إلى عناصر الرأسمال الفكري، مثل استخدام قيمة حاملي الأسهم **Shareholders Value** كأحد المؤشرات الرئيسية لقياس الرأسمال الفكري بصورة إجمالية.

وهنا يمكن ذكر على سبيل المثال لا الحصر شركة (Motorola) التي قامت بمحاولة لبناء أصولها الذكية من خلال أنشطة إدارة المعرفة في التكوين و التعليم.

وقياس هذا النوع من الأصول (الأصول الذكية) التي تشكّل (الرأسمال الفكري) حقل حديث التطور، وصعب القيام به لأنها مخفية و لا تظهر في سجلات المؤسسة أو حالاتها المالية، حيث يقدم بعض المفكرين اقتراح تقييم هذه الأصول من خلال الفرق بين القيمة التي تبينها سجلات المؤسسة والسعر الذي يكون المشترون المحتملون مستعدون لدفعه من أجل الحصول على ملكية المؤسسة أو الرقابة عليها، ففي 1996 اقترحت لجنة القيم المنقولة لنيويورك **Security Exchange Comission** ضرورة إقامة ملحقات (Annexes) تخص معلومات عن الرأسمال الفكري - الأصول الذكية - إلى جانب التقارير المالية السنوية للمؤسسات.
وأصبحت الكثير من المؤسسات على غرار شركة (Infosys) المختصة في المعلوماتية تدخل أصولها من الرأسمال الذكي كجزء من تقريرها السنوي وكأساس لحساب نموها المتواصل.

خامساً: إدارة رأس المال الفكري وتحديات الأعمال المعاصرة

ليس بخاف أن بيئة العمل التنافسية، ونتيجة لحركيتها الدائمة فرضت تحديات معاصرة ألزمت بمواجهتها منظمات الأعمال بضرورة استيعابها ومسايرتها، والأكثر من ذلك أن هذه التحديات نشرت تأثيرها بشكل فاعل على متغيرات تنظيمية وسلوكية لعل أبرزها وفي مقدمتها رأس المال الفكري،¹⁵ ويمكن إبراز هذه التأثيرات من خلال :

1. علاقة رأس المال الفكري بالتفكير الاستراتيجي

تُعد العلاقة رأس المال الفكري والتفكير الاستراتيجي علاقة وطيدة جداً لأن المفكرين الاستراتيجيين والذي تقع عليهم مسؤولية التفكير الاستراتيجي هم جزء من رأس المال الفكري إذ يمتلكون نفس القدرات والمواصفات التي يتميز بها رأس المال الفكري.

وهنا نجد مسؤولية المفكرين الاستراتيجيين كبيرة جداً إزاء المحافظة على رأس المال الفكري وتطويره ويُشير **Rastogi** في مجال دور المفكرين الاستراتيجيين في التصدي للتقادم التنظيمي "إن دور المديرين بصورة عامة والمديرين العاملين بصورة خاصة يجب أن لا يقتصر على التوجيه والتكوين وإنما عليهم مساعدة العاملين على تحديد الفجوات في مهاراتهم، وكذلك تحديد مناطق ضعف المهارة فيهم من أجل تحسين أدائهم".¹⁶

2. علاقة رأس المال الفكري بإدارة المعرفة

إن العلاقة بين رأس المال الفكري وإدارة المعرفة علاقة وطيدة باعتبارهما نوعين من المنافسة المعتمدة على الفرد وعلى قوة دماغ الأفراد، تلك القوة التي لا يمكن استخدامها في حالة فقدان النسيج الاجتماعي الذي يمثل مزيجاً من الثقة والتعاون والإخلاص.

وعلى هذا الأساس فإن من أول مهام إدارة المعرفة هي مسؤوليتها عن استخراج المعرفة الضمنية لرأس المال الفكري والتي تمثل الخبرات الشخصية المكتسبة لأداء عمل ما والتي يتمرس عليها بعد مرور مدة على أدائه لها، حيث يتم استخراج تلك المعرفة عن طريق تجميع النخبة التي تمثل رأس المال الفكري وخلق بيئة تسمح بالتحاور والنقاش أي نقل الخبرات من شخص لآخر.¹⁷

3. علاقة رأس المال الفكري بالهندرة

تتطلب عملية الهندرة (الهندسة الإدارية) وجود رأس مال فكري لدى المنظمات يستطيع التعامل والتفاعل مع متطلباتها، وتنبثق العلاقة بين المتغيرين المذكورين من كون الهندرة عملية مستمرة تُلقى على إدارة الموارد البشرية مسؤوليات جسيمة، ذلك لأنها تتطلب أفراد ذوي مهارات متنوعة وقدرات تخصصية عالية ناتجة عن عمليات للتكوين المتواصل.

ضف إلى ذلك أن متطلبات تطبيق الهندرة والتي أهمها الابتعاد عن الدور التقليدي للموظف الذي يتبع التعليم بصورة آلية فقط، وهي ذات الصلة التي توليها إدارة رأس المال الفكري الأهمية البالغة.¹⁸

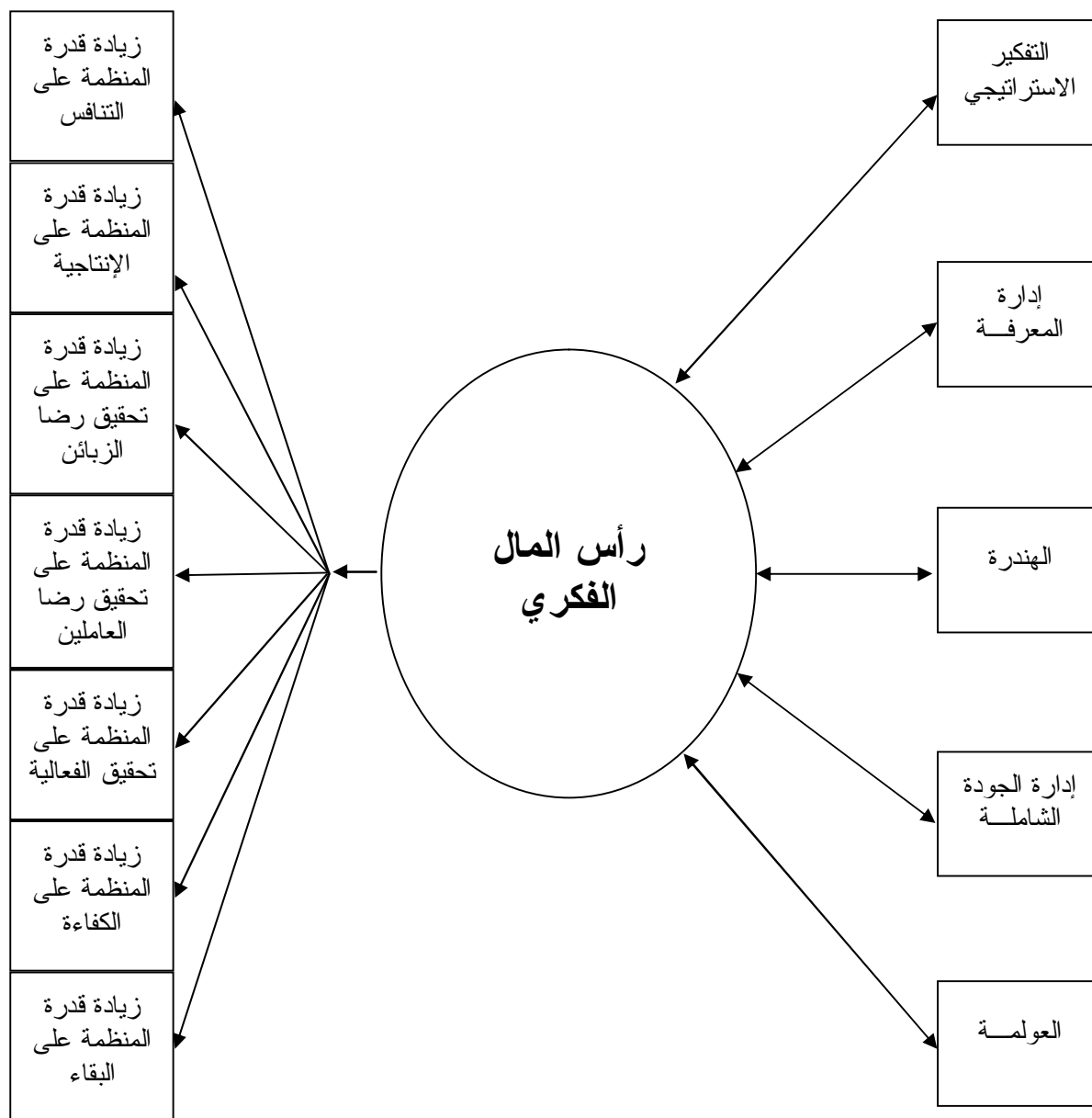
4. علاقة رأس المال الفكري بالجودة الشاملة

تظهر العلاقة بين المتغيرين المذكورين من كون رأس المال الفكري يُعد العنصر الجوهرى لتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة، لأن إدارة الجودة الشاملة TQM تهدف إلى إحداثها تغييراً فكرياً وسلوكياً في المنظمة، والذي لا يتأتى إلا من خلال نخبة من ذوي القدرات الابتكارية والإبداعية الخلاقة. وتتجسد أهمية العلاقة بين إدارة الجودة الشاملة ورأس المال الفكرية في قدرة هذا الأخير على سرعة فهم أبعاد إدارة الجودة الشاملة ومستلزمات تطبيقها، لما يمتلكه من قدرات فكرية وتنظيمية عالية، فضلاً عن إلمامه بمهارات متنوعة مما يسهل كثيراً في تحقيق العمل الجماعي والعمل بروح الفريق الواحد، فضلاً عن تخفيف تكاليف التكوين اللازمة لإعداد الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة.¹⁹

5. علاقة رأس المال الفكري بالعمولة

إن سوق العمل في ظل العمولة ستشهد اتجاهاً متزايداً للطلب على قوة عمل ذات مهارات عالية المستوى ومتعددة في آن واحد، وتتمتع بمؤهلات ومستويات تكوين عالٍ تتناغم مع الوظائف في ظل العمولة، وهذا يعني أن الاتجاه المذكور سلفاً لن يكون لصالح قوة العمل ذات المؤهلات العادية، وهنا برزت الحاجة الملحة إلى ضرورة تنمية مهارات العاملين في جميع المستويات الإدارية للتعامل مع متطلبات حركية العمولة.²⁰ والشكل التالي يلخص لنا علاقة رأس المال الفكري بالتحديات الإدارية المعاصرة وتأثيرها على قدرات المنظمة.

الشكل (02): علاقة رأس المال الفكري بالتحديات الإدارية المعاصرة وتأثيرها على قدرات المنظمة



المصدر: سعد علي العززي، أحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص424.

خلاصة:

من خلال دراستنا لموضوع علاقة رأس المال الفكري بالتحديات الإدارية المعاصرة و تأثيرها على قدرات المنظمة تين لنا أن المعرفة أصبحت قوة أساسية محركة تعتمد عليها المنظمة في إعطاء فائض قيمة حيث كلما ازداد الاهتمام بها كلما حققت المنظمة عوائد ومردود أكبر ، وعليه فان المنظمة اليوم مطالبة بوضع إستراتيجية للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها، خاصة التي تعمل على زيادة الكثافة المعرفية للمنظمة. بمعنى وضع خطط للاستخدام الأمثل للأصول المعرفية والاستثمار فيها لزيادة قيمتها.

إن الإدارة والتسيير الفعال لرأس المال الفكري سيؤدي حتما إلى زيادة قدرات المنظمة وتحسين أدائها العام مما يسمح لها بالبقاء و الاستمرار وحتى النمو و التطور ومواكبة التحديات المعاصرة التي تفرضها بيئة الأعمال اليوم . إن سوق العمل ستشهد اتجاهاً متزايداً للطلب على قوة عمل ذات مهارات عالية المستوى ومتعددة في آن واحد، وتتمتع بمؤهلات ومستويات تكوين عال، وهذا يعني أن الاتجاه المذكور سلفاً لن يكون لصالح قوة العمل ذات المؤهلات العادية، وهنا برزت الحاجة الملحة إلى ضرورة تنمية مهارات العاملين في جميع المستويات الإدارية للتعامل مع متطلبات حركية العولمة.

الموامش:

- ¹ : عبد الستار حسين يوسف، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، عمان، 2005، ص04.
- ² : نجم عبود نجم، رأس المال الفكري، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الخامس حول "اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، 25-27 نيسان 2005، ص03.
- ³ : عبد الستار حسين يوسف، مرجع سبق ذكره ، ص05.
- ⁴ : عبد الستار حسين يوسف، مرجع سبق ذكره، ص05.
- ⁵ : مناور حداد، دور رأس المال الفكري في إدارة المنظمات، الملتقى الدولي حول: إدارة و قياس رأس المال الفكري في المنظمات الحديثة يومي: 02 و 03/12/2008، جامعة البليدة، ص10. (بتصرف).
- ⁶ : راوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص65.
- ⁷ : قويدر بوطالب وبوطيبة فيصل، الاندماج في اقتصاد المعرفة الفرص والتحديات، ملتقى دولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، ورقلة، مارس 2004.
- ⁸ : راوية حسن، مرجع سبق ذكره، ص125.
- ⁹ : توماس أ. ستوارت، ثروة المعرفة رأس المال الفكري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2004، ص127.
- ¹⁰ : نجم عبود نجم، مرجع سبق ذكره، ص384.
- ¹¹: Stewart, T.A, **Measuring Company Intellectual Capital**, fortune, 1997, p163.
- ¹²: Daniel, M, **Business Skills: Getting the Right Mix**, Woman In Business, 1997.p03.
- ¹³: Leonard & straus, **Intellectual capital**, forbes, 1999, p01
- ¹⁴ : الهادي بوقلقول، مرجع سبق ذكره، ص07.
- ¹⁵ : سعد علي العتري وأحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري، عمان، 2009، ص402.
- ¹⁶ : سعد علي العتري وأحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص403.
- ¹⁷ : المرجع السابق، ص ص 406-407.
- ¹⁸ : المرجع السابق، ص 411.
- ¹⁹ : سعد علي العتري وأحمد علي صالح، مرجع سبق ذكره، ص414.
- ²⁰ : المرجع السابق، ص418.