

المحاضرة 9

2- رأس المال الفكري

تمهيد: كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن ثروات الأمم تتكون فقط من الأصول المادية الملموسة مثل الأراضي والمباني أو المعدات، ولم يكن يولى أي اهتمام إلى مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات. ولكن بدخول عصر التكنولوجيا و المعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المؤسسات والمجتمعات، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت في الظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة، وأن الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية إلى زيادة قيمة الناتج الإجمالي للدول والمؤسسات. ومع بداية عقد التسعينيات من القرن الماضي بدأ يشيع في الأدبيات الاقتصادية مصطلح "الرأس المال الفكري أو المعرفي" وأصبح ينظر إليه باعتباره المصدر الحقيقي لثروة منظمات الأعمال، ومنجم التميز وخلق القيمة وطريق النجاح والمنافسة، فما المقصود به وما مكوناته.

أصبحت المعرفة المتوافرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من المنظمات، وتتمثل المعرفة في توافر الأفراد الذين لديهم معلومات، معرفة مخزنة،

تقنيات مختلفة. ونتيجة لذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات ، كما أن المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل فرص التقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم.

1- مفهوم الرأس المال الفكري:

يمكن تعريف رأس المال الفكري بناءً على التعريف الذي قدمته منظمة التعاون والتطوير الاقتصادي 1999 بأنه "القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة: رأس مال تنظيمي (هيكلية) ورأس مال بشري. ويمكن أيضاً فهم رأس المال الفكري في منظمة معينة على أنه الفرق بين القيمة السوقية - كما تعبر عنها قيمة الأسهم في السوق - والقيمة الدفترية لأصول المنظمة.

2- مكونات رأس المال الفكري: ومنه رأس المال الفكري يتكون من رأس المال

الهيكلية ورأس المال البشري، ويقصد برأس المال الهيكلية المعرفة التي تظل باقية في المنظمة بعد أن يتركها أعضاؤها سواء بشكل مؤقت أو بشكل نهائي، ويكون

مخزناً في قواعد بيانات ، ومستندات، وبرامج جاهزة ، ومكون مادي للحاسب الآلي وهياكل تنظيمية، أما رأس المال البشري فيقصد به العاملين وما يملكونه من معارف. ويقصد برأس مال العملاء الذي يدخل ضمن رأس المال الهيكلي المعرفة والعلاقات المتصلة بالعملاء. ويعتبر رأس المال التنظيمي الجانب الآخر من رأس المال الهيكلي، وهو يشمل رأس المال الابتكاري - كبراءات الاختراع ، وتراخيص الإنتاج - ورأس مال العمليات والذي يقصد به المعرفة المتصلة بعمليات المنظمة.

رأس المال الفكري = رأس المال البشري + رأس المال الهيكلي

ويقدم (Sveiby 1998) تقسيم آخر لرأس المال الفكري بالمنظمة على النحو:

التالي:

- كفاءة العاملين Competence (التعليم والخبرة).
 - الهيكل الداخلي (الشكل القانوني للمنظمة، الإدارة، النظم وثقافة المنظمة والبرامج الجاهزة).
 - الهيكل الخارجي (العلاقات التجارية، العلاقات مع العملاء، العلاقات مع الموردين).
- أما (Brooking 1997) فقد قسم رأس المال الفكري إلى أربعة عناصر هي:

- أصول السوق: وتشمل جميع الجوانب غير الملموسة المرتبطة بالسوق مثل: الماركات، العملاء، منافذ التوزيع، الطلبات المتراكمة.

- الأصول البشرية: وهي الخبرات المتراكمة، وقدرات الابتكار وحل المشاكل ومؤشرات عن قدرة الأفراد على الأداء في مواقف معينة مثل فرق العمل أو العمل تحت ضغط.

- أصول الملكية الفكرية: وتشمل العلاقات التجارية، الأسرار التجارية، وبراءات الاختراع ، وحقوق التعليم والمعرفة .

- أصول البنية التحتية **Infrastructure Assets**: وتتضمن جميع العناصر التي تحدد طريقة عمل المنظمة مثل ثقافة المنظمة، وطرق تقييم الخطر، أساليب إدارة قوة البيع، والهيكـل المالي، وقواعد بيانات العملاء ونظم الاتصال.

ومن ناحية أخرى قدم (Edevinsson 1996) نموذجاً يربط بين مكونات رأس المال الفكري وعملية خلق القيمة، ووفقاً لهذا النموذج يتضمن رأس المال الفكري أربعة مكونات رئيسية هي:

1- رأس المال البشري: ويرتبط بالموارد البشرية بالمنظمة ، حيث يشمل المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة.

2- رأس المال الهيكلي: ويرتبط بالبنية التحتية للمنظمة، وتشمل البنية المادية مثل المباني والحاسبات الإلكترونية، والبنية غير الملموسة مثل تاريخ المنظمة وثقافتها وإدارتها.

3- أصول المنظمة: ويقصد بها رأس المال الهيكلي الذي تستخدمه المنظمة لخلق القيمة في عملياتها التجارية مثل تسهيلات التشغيل وشبكات التوزيع.

4- الملكية الفكرية: وتتضمن الأصول الفكرية للمنظمة التي تم الحصول على حماية قانونية لها. (انظر المراجع):

- احمد كردي <https://www.academia.edu/>

- سعيد شعبان حامد، 2006، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد، أعدها للمنتدى: رياض بن صوشة، 20 جانفي (2014)

- (احمد مخلوف، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير منظمات الأعمال)

الاتجاهات-الحديثة-في-إدارة-الموارد-البشرية-ودورها-في-خلوف

<http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2010/03/.pdf>

- سمير محمد عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي، 2007، إدارة الموارد

البشرية-المفاهيم والمجالات والاتجاهات الجديدة