# *وزارة التعليم العالي و البحث العلمي*

# *جامعة محمد خيضر\_بسكرة*

# *كلية العلوم الاقتصادية و التجارة و علوم التسيير*

## *قسم : علوم التسيير*

## *تخصص : إدارة الموارد البشرية*

## *الفوج : 02*

# *بحث حول :*

# 

***من إعداد الطالبتان*** *:*  ***تحت إشراف الأستاذة*** *:*

* بوشارب شمس الضحى
* بن يسري هاجر

***السنة الجامعية***

2021/2022

***خطة البحث :***

***المقدمة*** .

*مفاهيم و مصطلحات*

***المبحث الأول : قياس رأس المال الفكري***

*المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال الفكري*

*المطلب الثاني : مبادئ و أهمية قياس رأس المال الفكري*

*المطلب الثالث : حالات تستوجب قياس رأس المال الفكري*

*المطلب الرابع : إجراءات و طرق قياس رأس المال الفكري*

*المطلب الخامس : الصعوبات و التحديات التي تواجهها عملية قياس رأس المال الفكري*

***المبحث الثاني : قياس رأس المال البشري***

*المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال البشري*

*المطلب الثاني : طرق قياس رأس المال البشري و اتجاهاته الحديثة*

*المطلب الثالث : أهم مراحل قياس رأس المال البشري*

*المطلب الرابع : عوامل نجاح نموذج قياس رأس المال البشري*

*المطلب الخامس : مشاكل و صعوبات قياس رأس المال البشري*

***المبحث الثالث : قياس رأس المال الاجتماعي***

*المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال الاجتماعي*

*المطلب الثاني : محاولات قياس رأس المال الاجتماعي*

*المطلب الثالث : طرق قياس رأس المال الاجتماعي*

***الخاتمة .***

***المقدمة :***

يعد موضوع الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبيا في مجال المحاسبة حيث بدأ الاهتمام بها نتيجة لإدراك أهمية الأفراد في المنظمات باعتبارها موارد نتيجة كونهم يتمتعون بقدرات علمية و مهنية عالية

وبدأت عملية التركيز المتزايد على رأس المال البشري أكثر من هو على رأس المال المادي ، وضل هذا الموضوع محط أنظار واهتمامه خلال العقود الماضية حيث تم الاتفاق على أن البشر يمثلون موردا مهما وفعال في المنظمة ولا بد من إيجاد طريقة موضوعية للتكبير من القيمة الاقتصادية للموارد البشرية بالرغم من عدم الوصول إلى تلك الطريقة في الإطار المحاسبي لأن هناك محاولات جادة ومستمرة للوصول إلى تحديد القيام التي تعكس ومعارف ومهارات المعاملين محاسبيا

***مفاهيم و مصطلحات :***

* *رأس المال الفكري :*

مجموعة الخبرات والقدرات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها مجموعة من أفراد المنظمة ، ومجموعة أفراد مبدعة ومبتكرة لكل ما هو  
متميز بالنسبة للمنظمة ، هذه الأخيرة عليها إن تعمل على توظيف هذه المهارات من أجل زيادة الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية لها ، لأنه بمثابة السلاح التنافسي لها الذي يضمن لها البقاء في عالم الأعمال .

* *رأس المال البشري :*

یعكس حق المعرفة و القدرات و المهارات و خبرة العناصر البشریة التي تعمل بالمنظمة، و بالتالي فهو یمثل المعرفة الضمنیة و الخبرات و المهارات الموجودة داخل عقول البشر، و هو یمثل مورد ( مصدر دخل ) ، و لكنه لیس ملكا لها، فالمنظمة تمتلك حق الانتفاع من قدرات و ملكات ومهارات مستخدمیها مقابل اجر، و لذا على المنظمة أن تتعامل بطریقة خاصة مع رأسمالها البشري من اجل الحفاظ علیه، و الحصول على أقصى قدر ممكن من المعارف و الكفاءات الموجودة، و ذلك عن طریق التراكم في معارفها وخبراتها و مهاراتها، و الحفاظ علیها و صیانتها و استثارتها لتحویل معارفها إلى ملكية أو أصول فكرية

* *رأس المال الاجتماعي :*

يعتبر رأس المال الاجتماعي احد ابرز مكونات رأس المال للمؤسسات الاقتصادية ، حيث إن "P. Bourdieu,1986يعرف رأس المال الاجتماعي انه "مجموع الموارد المحققة والمتوقعة التي ترتبط بملكية شبكة من العلاقات المستمرة التي تكون اقل أو أكثر تنظيم للمعرفة واستطلاع المعارف المتبادلة بمعنى آخر هو الانتماء لمجموعة."

من ذلك فرأس المال الاجتماعي بالنسبة "P. Bourdieuيتألف من العلاقات الاجتماعية المتاحة لدى الشخص أو المجموعة والمستعملة لأجل الوصول للموارد التي يتم توظيفها في العمليات الاقتصادية بما فيها الموارد الكمية والنوعية، ذلك كونه يتجلى في العلاقات بين الأفراد وبين المجموعات ويتجلى كذلك في الموارد الاجتماعية كجزء خاص ومهم من تركيبه .

***المبحث الأول : قياس رأس المال الفكري:***

*المطلب الأول : تعريف قيا س رأس المال الفكري :*

* هو إجراءات تحدد الخصائص المطلوبة في الموظفين والتأكد من تأثيرها في متغيرات أخرى ،وكل هذا بغية إمداد متخذي القرار بالمعلومات عن نوعية رأس المال الفكري التي تسمح برفع كفاءة المنظمة والعاملين فيها ،والكل يستفيد ‏‏من نتائج القياس مثلا في ترشيد الاستخدام ، إعداد برامج تدريب وتأهيل وتنمية الأفراد ، ‏وتتوقف دقة نتائج القياس على دقة الإدارة المستعملة. [[1]](#footnote-2)
* رأس المال الفكري یقدم معلومات من شانها لفت الانتباه نحو طریقة توظیف المنظمة لمواردها، و نظرتها طویلة الأجل، بالإضافة إلى تركیز انتباه و اهتمام متخذي القرار نحو طریقة تطویر كفاءة و فعالیة القرارات المتعلقة بالتوظیف و التدریب، و تقییم أداء العاملین و صیانة عناصرها البشریة و تنمیة و تطویر ممارساتهم و تثمین رأس المال العقلاني، وزیادة تفهم و إدراك أكثر لدور المعرفة و طبیعة و مكونات رأس المال الفكري، ومن ثم تركیز و توجیه الاستثمارات نحو بنود معینة من جهة و إمداد الأطراف الخارجیة بمعلومات مساعدة على التعرف على مدى وفاء المنظمة بمسؤولیاتها الاجتماعیة .[[2]](#footnote-3)

*المطلب الثاني : مبادئ و أهمية قياس رأس المال الفكري*

*أولا : مبادئ قياس رأس المال الفكري*

حداد ***سيتوارث*** ثلاثة مبادئ أساسية لقياس رأس المال الفكري هي :

* ‏-يجب أن تكون المقاييس سهلة وبسيطة، والتركيز على قياس الأداء الإجمالي والكلي لرأس المال الفكري
* ‏يجب قياس ما هو استراتيجي وهام في نشاط المنظمة وهو ما تمارسه لفترة طويلة نسبيا
* ‏يجب قياس الأنشطة التي تنتج ثروة فكرية، أي الأنشطة المرتبطة برأس المال الفكري

‏وبالتالي إذا توفرت هذه المبادئ يمكن أن نقول أن عملية القياس تأخذ المسار الصحيح من أجل الوصول إلى تقييم الأصول الفكرية تقييما أقرب ما يكون للدقة والموضوعية. [[3]](#footnote-4)

*ثانيا : أهمية قياس رأس المال الفكري*

تعتبر عملية قياس رأس المال الفكري من العمليات المعقدة وذلك لصعوبة تقييم الأصول ‏المعرفية ولكن مع ذلك تهتم كل المنظمات اليوم بقياس اصولها غير الملموسة وذلك لما يقدمه هذا القياس في الموضوع . بناء التقارير المالية المتعلقة برأس المال فكري ،و تحديد أهمية عناصره و مكوناته ، و تحديد العائد المتوقع من الاستثمار في عناصره إضافة إلى ذلك هناك اتفاق بأن نظم القياس تعد من اهتمامات المحاسبة الإدارية و المالية في ظل الاقتصاد المعرفة وأخذت أهمية كبيرة ،وهذه الأهمية تتجسد في ما يلي :

* ‏يكشف القياس عن خصائص وقدرات الأفراد العاملين بالمنظمة وتحديدا والقدرات الإبداعية من أجل جعل ميزة تنافسية للمنظمة
* ‏القياس يحدد نقاط القوة والضعف في أداء الأفراد كما يساعد على تقييم أداء المنظمة
* ‏يمكن من التنبؤ بسلوك الأفراد مستقبلا ويمكن تكييفهم لصالح المنظمة
* ‏يستخدم كأساس لتبرير للاستثمار في أنشطة إدارة المعرفة من خلال تركيزه على المنفعة
* ‏يساعد في تحقيق رقابة فعاله على الأصول غير الملموسة لإعداد التقارير المالية
* ‏يوفر فهما أفضل للأصول غير الملموسة ولأهميتها في إيجاد القيمة المضافة للمنظمة
* ‏مساعدة المنظمات في بناء استراتيجياتها وتقييم بنائها وتنفيذها
* ‏إيصال المقاييس إلى الأطراف الخارجية
* ‏تمكن النماذج الحديثة لرأس المال الفكري من قياس مكونات كثيرة لا تقيسها النماذج التقليدية مثل رأس المال البشري ، رضا الزبون وغيرها[[4]](#footnote-5)

*المطلب الثالث : الحالات التي يستوجب فيها قياس رأس المال الفكري*

تستدعي بعض الحالات ضرورة قياس رأس المال الفكري للمنظمة قياسا دقيقا وذلك بواسطة جهاز التقييم الداخلي في المنظمة أو خارجها ومن هذه الحالات ما يلي :

* ‏*التقييم :* وذلك عنده بيع أو شراء شركة ، تقدير رأس المال الفكري يعطي معلومات ثمينة عن إمكانيات الشركة المستقبلية .
* ‏*المعايير نموذجية :* يكون هناك ضرورة المقارنة بين عدة وحدات ضمن شركة واحدة أو عدة شركات مع بعضها البعض نجد أن رأس المال الفكري يقدم أداة قياسية جيدة عند المقارنة .
* ‏*تطوير المنظمة* : نتيجة تقدير رأس المال الفكري سيتم تحديد بدقة مناطق التطوير في المنظمة.
* ‏*التقارير الخارجية :* قياس رأس المال الفكري تقدم المتمم للتقارير المالية و يزودها بوجهة نظر شاملة وموجهة نحو مستقبل أفضل للمنظمة[[5]](#footnote-6)

فقد أشار ***Stewart*** إلى مجموعة من المؤشرات التي بالإمكان استخدامها لقیاس رأس المال الفكري منها :

* رأس المال الفكري/ إجمالي عدد العاملین.
* متوسط عدد سنوات الخبرة العملیة للموجودات الفكریة.
* معدل الدوران الوظیفي للموجودات الفكریة
* درجة جودة المنتجات او الخدمات التي تقدمها المنظمة
* المواقع القیادیة التي ساهمت بها الموجودات الفكریة
* درجة استقطاب المنظمات المنافسة للموجودات الفكریة العاملة في المنظمة
* موقع وسمعة المنظمة في السوق
* قدرة الموجودات الفكریة على حل المشكلات الخدمیة والإنتاجیة
* الاقتراحات التي یتم تنفیذها / إجمالي الاقتراحات المقدمة من قبل الزبائن
* رضا الزبائن
* الأرباح المتحققة.[[6]](#footnote-7)

*المطلب الرابع : طرق و إجراءات قياس رأس المال الفكري*

*أولا : طرق قياس رأس المال الفكري*

* *القيمة السوقية و القيمة الدفترية للشركة*

ولقد اقترحت القيمة السوقية من قبل الباحثين كأساس من اجل تقييم رأس المال الفكري الذي يمكن احتسابه وفق ما يلي :

رأس المال الفكري = القيمة السوقية -  القيمة الدفترية للشركة

 القيمة الاسمية : هي القيمة المثبت"المسجلة" علي السهم

القيمة الدفترية : تعني نصيب السهم الواحد من صافي المركز المالي

القيمة الدفترية =   صافي المركز المالي /عدد الأسهم

 صافي المركز المالي= الأصول الحقيقية – الخصوم الحقيقية

فإذا كان سعر السهم الذي أعلن عند الاكتتاب هو 5 دنانير وقيمته الحالية في السوق هي 10 دنانير فان قيمة رأس المال الفكري هو الفرق بين الاثنين.

ورغم أهمية هذه الطريقة وواقعيتها إلى حد كبير, إلا أنها ترد عليها بعض الاعتراضات فمثلا إن بعض الشركات لا تتعامل مع أسواق الأوراق المالية و بالتالي ليس لها قيمة سوقية يمكن تحديدها بسهولة .هذه الشركات لديها رأس المال الفكري له قيمة ولكن يصعب قياسه وفق هذه الطريقة

* *أسلوب الاستبعاد :*

يستخدم أسلوب الاستبعاد في تقييم رأس المال الفكري ( المعرفي ) وذلك لقياس التأثيرات الاقتصادية للمعرفة، ويعتمد هذا الأسلوب على استبعاد الدخل المتوقع من الأصول المالية والأصول الملموسة، من العوائد السابقة والمتوقعة للحصول على عوائد المعرفة في الشركات.

ويطبق معدل الخصم على متوسط العائد بعد الضريبة على ثلاثة صناعات تستخدم المعرفة بصورة كبيرة مثل (صناعة برامج الحواسب)، من أجل الحصول على رأس المال المعرفي.

وبمعنى آخر يحدد هذا الأسلوب الأصول المعرفية من استبعاد تأثير جميع الأصول الأخرى بحيث الذي يبقى بعد الاستبعاد يمثل الأصل المعرفي.

ويقترح ***باول سترسمان*** استخدام أسلوب "المستوى الكلي" لقياس رأس المال الفكري ، حيث يعامل رأس المال الفكري على أنه القيمة المتبقية بعد استبعاد رأس المال المالي أو النقدي. ويتم التوصل إلى هذا الأسلوب بتطبيق القيمة المضافة الاقتصادية، التي تمثل التكلفة الحقيقية لرأس المال، والتي يتم حسابها باستبعاد جميع التكاليف الاقتصادية مثل التكاليف المتعلقة بالأراضي وتكاليف السلع والضرائب وتعويضات المساهمين وذلك من الإيراد للوصول إلى القيمة المتبقية وهي رأس المال المعرفي.

* *أسلوب نماذج التكلفة:*

تعتبر نماذج التكلفة مقبولة على نطاق واسع في المحاسبة والإدارة، وإن استخدام نظام الـ ABC لفهم مدى مساهمات المعرفة في إنتاجية الشركة يحمل بعض الصعوبات، ومع ذلك يمكن استخدامه لهذا الغرض. ويفترض أسلوب نماذج التكلفة أنه لفهم قيمة المعرفة لا بد من حساب تكلفتها أو قيمتها السوقية، وأن القيمة السوقية لمعرفة الفرد تمثل أحد المقاييس الخاصة بقيمة المعرفة لدى هذا الفرد. ولكن لا يمكن القول بأن سعر السوق يمكن ترجمته بصورة مباشرة إلى قيمة تقدمها المعرفة.

وقد أكد ***Stewart***  أنه لا يوجد أي معني للارتباط بين تكلفة الحصول على المعرفة وقيمة المعرفة، حيث أن قيمة رأس المال المعرفي لا تتبع بالضرورة إلى تكلفة حيازته

* *أسلوب التركيز على المخرجات :*

يعتقد بعض المفكرين في مجال إدارة المعرفة أنه يصعب تطوير مقاييس مباشرة وذات معنى لقياس الأصول المعرفية أو ما يسمى برأس المال الفكري ، ويعتقدون أنه بالإمكان قياس مخرجات المعرفة فقط بالاعتماد على الفرض الذي يقول أن المعرفة من حيث التعريف غير ملموسة وغير مدركة أو مرئية. ويستنتج مجموعة من المفكرين بأن المعرفة مسئولة عن المخرجات دون تحديد وحدة مشتركة من المخرجات ليتم قياسها. وبالتالي يتم قياس تأثيرات المعرفة فقط.

ومع ذلك إن تحديد وحدة المعرفة سوف يسهل التنبؤات حول مدى الانتفاع بالأصول المعرفية وبالوقت نفسه سوف يصادف المزيد من التعقيدات الخاصة بتحديد كيفية مساهمة المعرفة بالأداء التنظيمي[[7]](#footnote-8)

لقد أوضح ***Abdolmahammad*** ثلاث طرق لقیاس رأس المال الفكري وفیما یلي توضیح لكل طریقة :

* *العائد على إجمالي الموجودات:*بموجب هذه الطریقة یتم احتساب الأرباح الصافیة المتحققة في المنظمة وقسمتها على إجمالي الموجودات.  
  ولذلك فان هذه النسبة تقیس إنتاجیة أو ربحیة الاستثمارات المختلفة. وتشیر المنخفضة إلى ضعف إنتاجیة  
  الاستثمارات والعكس صحیح
* *القیمة السوقیة / الدفتریة للسهم*:  
  یتم قیاس القیمة السوقیة لأسهم المنظمة والقیم الاسمیة لها. وكلما زادت الفجوة بین كلتا القیمتین باتجاه  
  زیادة القیمة السوقیة، كلما دل ذلك على فاعلیة المنظمة وكان ذلك مؤشرا على ثراء رأسمالها الفكري.  
  أن القیمة السوقیة للسهم تعكس قدرة المنظمة ) لاسیما منظمات القطاع الخاص( على الاستحواذ على  
  السوق واكتساب سمعة جیدة، تعزى عادة إلى ما یتوفر لدیها من معرفة وقدرات بشریة
* *الطریقة المباشرة لقیاس رأس المال الفكري:*تستند هذه الطریقة في تحدید قیمة رأس المال الفكري على تشخیص مكوناته بدقة وأهم هذه المكونات:  
  أ- المهارات والقدرة الذهنیة.  
  ب-رضا الزبون ) الداخلي والخارجي.(  
  ت-مستوى التعلیم والتدریب.  
  ث-نظم المعلومات المتوفرة.  
  ج- نظم الاتصالات الكفؤة.  
  ح- براءات الاختراع والبحوث العلمیة

یتم قیاس هذه المكونات اعتمادا على استبیانات موضوعیة وصادقة یتم تصمیمها لقیاس كل مكون من هذه المكونات. فمن الممكن أن تتعدد المقاییس إلى مقیاس لقیاس درجة الرضا ومقیاس لتحدید المهارات والقدرات الذهنیة ومقیاس لتحدید أنواع نظم المعلومات المتوفرة هكذا[[8]](#footnote-9)

*ثانيا : إجراءات قياس رأس المال الفكري*

لابد من تفصيلات وإجراءات معينة لإتمام عملية القياس ، لمجموعة هذه الإجراءات فيما يمي :

* تحديد الخاصية التي يراد قياسها ، فالقياس لا يمس الشيء أو الشخص ، بل يمس خاصية معينة للشيء المراد قياسه ، وبهذا التحديد نصل إلى القياس بدقة ، وليس كل ما هو متوفر من معلومات لدى الأفراد العاملين هو رأس مال فكري ، بل يجب أن تكون معلومات متميزة عن معلومات المنافسين ، ومعلومات إستراتيجية يمكن أن تتحول إلى قيمة يدفع الزبون الثمن لمحصول عليها .
* جمع البيانات والمعلومات عن حجم رأس المال الفكري ، للاستفادة منها في عملية القياس ، واتخاذ قرارات ملائمة
* التزام القياس بالأهداف المحددة له ، وإلا يفقد قيمته
* توفر الأسس العلمية في القياس ، والمتمثلة في الموضوعية ، الصدق و الثبات
* اعتماد أدوات مختلفة في القياس مثل : الاستبيان ، المقابلة والملاحظة [[9]](#footnote-10)

*المطلب الخامس : الصعوبات و التحديات التي تواجهها عملية قياس رأس المال الفكري*

وضع ***دانييل أندرسن*** ***D.Anderiessen***  ست مشكلات أساسية يجب معالجتها من أجل قياس وتقييم الأصول غير الملموسة وهي:

* *مشكلة التحديد* : المشكلة المتعلقة بتصنيف أنواع الموارد الفكرية التي تبرز قيمتها وأهميتها في أعمال الشركة وتميزها .
* *مشكلة إسقاط الدخل* : المشكلة المتعلقة بالدخل المتوقع الناجم عن الموارد الفكرية وما يرتبط بها من عدم تأكد وأبعاد ذاتية .
* *مشكلة قمع الدخل* : وهذه المشكلة تظهر مشكلة التداخل بين الموارد الملموسة وغير الملموسة التي تؤثر في تحقيق الربح ونتائج الأعمال.
* *مشكلة تخصيص الدخل* : مشكلة قمع الدخل وتعديلاتها تؤدي إلى الحاجة إلى معالجة مشكلة تخصيص الدخل للموارد المختلفة ومنها الموارد الفكرية .
* *مشكلة تقدير الوقت المفيد* : في تحليل الدخل، فإن تقدير العمر المتبقي للموارد اللاملموسة ومنها الموارد الفكرية ضرورية في هذا المجال.
* *مشكلة رسملة الدخل* : دف احتساب القيمة الحالية للدخل المستقبلي، لابد من تقسيم الدخل المتوقع من المورد الفكري على معدل خصم ملائم[[10]](#footnote-11)
* رأس المال الفكري هو موجودات غير ملموسة يصعب قياسها
* صعوبات تاريخية، إذ أن القواعد المحاسبية التقليدية صممت لموجودات مادية ملموسة، فهي لا تنطبق على موجودات غير ملموسة
* بعض الموجودات غير الملموسة يصعب قياسها أساسا مثل الإبداع مثلا.
* رأس المال الفكري الذي يعتبر ذا قيمة بالنسبة للمنظمة ما قد لا يكون كذلك بالنسبة لمنظمة أخرى ذات طبيعة مختلفة عنها، مما يؤدي إلى الحاجة إلى تطوير نظم قياس مختلفة تجعل من الصعوبة بما كان المقارنة بين المنظمات.
* عند قياس عناصر رأس المال المعرفي في ظل مؤشرات الميزانية التقليدية، يجعله يقيم فقط قيم في لحظة معينة وهذا لا يتفق مع الطبيعة الديناميكية لعناصر رأس المال المعرفي.
* زيادة درجة عدم التأكد للمنافع المتوقعة مما يترتب عليها احتمال ارتفاع قيم عناصر رأس المال المعرفي، أو انخفاضها لدرجة الصفر في لحظة ما مثل براءة الاختراع[[11]](#footnote-12)

***المبحث الثاني : قياس راس المال البشري***

*المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال البشري*

* عرف قياس رأس المال البشري على أنه : عملية تقييم للأحداث الاقتصادية الناتجة عن أداء نشاط رأس المال البشري داخل المؤسسة، مع بيان التغيرات في تلك الأحداث، وأثرها على قائمتي الدخل والمركز المالي.
* ويعتبره ***Brummet*** بأنه : عملية قياس ديناميكية للعنصر البشري بالمؤسسة بما فيها إعداد التقارير، وان الفكرة الأساسية لمقياس تتمحور حول متابعة القيمة الاقتصادية للعنصر البشري بالمؤسسة.

وقد نتج تياران فيما يخص النظرة لقياس رأس المال البشري بين مؤيد ومعارض ، فالاتجاه الرافض للقياس كان بحجة الجانب الأخلاقي وأن المورد البشري لا يجب معاملته مثل الآلات، ويكفي الوصف من حيث العدد، بالإضافة إلى أنه أهم الأصول ولا حاجة لأرقام تثبت ذلك .

أما الاتجاه المؤيد للقياس يرى في رأس المال البشري عنصرا أساسيا من القيمة السوقية للمؤسسة، ويمثل نسبة كبيرة من إجمالي الإيرادات لها .[[12]](#footnote-13)

*المطلب الثاني : طرق قياس رأس المال البشري و اتجاهاته الحديثة*

*أولا: طرق قياس رأس المال البشري*

توجد العديد من طرق القياس المحاسبية لرأس المال البشري بحسب طبيعة البيانات المحاسبية وطبيعة عمل الوحدات الااقتصادية من بينها :

* *طريقة المقاييس السلوكية:*

تقوم طريقة المقاييس السلوكية على أساس قياس أرس المال البشري استنادا إلى السلوك الإنساني الذي يتغير بمرور الزمن، وتتحدد المقاييس السلوكية البشرية من خلال:

القدرة على العمل والرغبة ومستوى الأداء وصولا إلى قياس الكفاءة الإنتاجية البشرية

* *طريقة القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصومة :*

وتستند طريقة القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المخصومة إلى مفهوم القيمة الاقتصادية التي تعني القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المتوقعة

* *طريقة المكافئات المستقلة:*

اعتمدت على النظرية الاقتصادية في قياس قيمة الموارد البشرية، إذ أن قيمة الموارد البشرية لا تكمن في تكلفتها فحسب وإنما بمقدار المنافع المتولدة منها، أي أن قيمة كل فرد تقاس على أساس القيمة الحالية المتوقعة منه. الا انه فقد اقترح طريقة المخصصات الفكرية ، إذ أن هذه الطريقة المقترحة التي اعتمدت في عملية القياس المحاسبية على رأس المال البشري تستند إلى قياس المخصصات الفكرية المعرفية والتي تعتمد على المخصصات الشهرية الفكرية التي تدفع للموظفين العاملين بالوحدات الاقتصادية والتي تتمثل في :

المخصصات الفكرية (المعرفية) = مخصصات الشهادة+ مخصصات الخدمة + المخصصات الفنية

مما تقدم يتضح بان الباحث سيعتمد على المخصصات المعرفية المدفوعة كرأس مال بشري، والذي سيتم قياسه والإفصاح عن قيمته في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية ومن ثم اثر هذا القياس والإفصاح على قيمة الوحدة الاقتصادية [[13]](#footnote-14)

*ثانيا : الاتجاهات الحديثة لقياس رأس المال البشري*

ونظرا لقصور عملية قياس رأس المال البشري، ظهرت بعض الاتجاهات الحديثة لقياسه وهي اعتبار رأس المال البشري كالتزامات " "Liabilitiesمثها مثل الموجودات لأنها تمنح قيمة للمؤسسة وتستند وجهة النظر هذه على انه هناك تشابه بين المسؤولية القانونية للمؤسسة تجاه رأس المال البشري الذي تملكه والالتزامات الأخرى المرتبطة بتحقيق شروط معينة، فالديون المشروطة هي التزامات تعتمد على حدث ما في المستقبل. وتعتبر رأس المال البشري مجرد دين أو التزام مشروط ، فالمؤسسة يمكن أن تخسره في أي لحظة، كما أنه لا يتطلب القيام بتحديده في القوائم المالية بل يكفي وصفو كملاحظة ملحقة.[[14]](#footnote-15)

*المطلب الثالث : عوامل نجاح عملية قياس رأس المال البشري*

بالرغم من وجود عدة محاولات لقياس رأس المال البشري في المؤسسات إلا أن اغلبها يفتقد للموضوعية والمصداقية ويفتقد أكثر شيء للتطبيق الفعلي داخلها، مما يجعل هذه المحاولات لازالت غير كافية وبحاجة للمزيد من البحث والتطوير حتى يمكن التوصل إلى نماذج قياس تكون أكثر موضوعية ومصداقية من حيث دقة المعلومات التي يمكن أن تمنحها ،و منه يتضح بأنه لكي يكون نموذج قياس رأس المال البشري ناجح وفعال يجب أن يأخذ في الاعتبار جميع العوامل التي يمكن أن تؤثر على رأس المال البشري في المؤسسة، ومن ثم على المنافع التي قد يقدمها في المستقبل والتكاليف التي أنفقت في سبيل الوصول إلى تلك المنافع، ومن هذه العوامل:

* *العوامل المتعمقة بذاتية المورد البشري*: حاجاته ورغباته ، قيمه ومعارفه ، كفاءاته وخبراته...، بالرغم من أن الهدف من القياس ليس تحديد قيمة رأس المال البشري في حد ذاته، إلا أنها تؤثر على أدائه وسلوكه في العمل .
* *العوامل المتعمقة بطريقة العمل:* الإشراف، علاقات العمل، ظروف العمل المادية... ، تساهم في التأثير على حجم المنافع المستقبلية التي يقدمها رأس المال البشري للمؤسسة*.*
* *العوامل المتعمقة بالمحيط الخارجي لرأس المال البشري*: وتتمثل في الحوافز المادية والمعنوية والتدريب والأجور مقارنة بمنظمات أخرى، تساهم في التأثير على حجم التكاليف التي أنفقت على رأس المال البشري للمؤسسة [[15]](#footnote-16)

*المطلب الرابع : مشاكل قياس رأس المال البشري*

علـى الـرغم مـن أهميـة قيـاس رأس المـال البشري إلا أن عملية القياس تواجه جملة من الصعوبات نوجزها في:

* بعض الأصول غيـر الملموسـة يصـعب قياسـها، فالإبداع مـثال هـو جـوهر عمليـة المعرفـة وخلق القيمة، ولكن من الصعب التنبؤ بعملية الإبداع ولا بمخرجاتها.
* عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد الاقتصادية المستقبلية بأي درجة من التأكيد
* صعوبة سيطرة المنظمات على عملية مراقبة كل أنواع أرس المال البشري
* عـدم تـوفر البيانـات عـن اللاملموسـات للمنظمــات وكيفيـة التعامـل معهـا بطريقـة تضــمن إدارتها واستخدامها بكفاءة و تحسين عملية توليدها .
* نقص الوعي لدي الأفراد العاملين والمستخدمين بأهمية محاسبة أرس المال البشري.
* صعوبة قياس التعلم مدى الحياة وصعوبة قياس التراكم المتحقق منه.[[16]](#footnote-17)

***المبحث الثالث : قياس راس المال الاجتماعي***

*المطلب الأول : تعريف قياس رأس المال الاجتماعي*

من تعريفنا السابق لرأس المال الاجتماعي تبين انه ليس بكيان واحد يمكن قياسه بل يتكون من مجموعة من الأبعاد بعض من هذه الأبعاد هي مؤشرات نوعية صعب تكميمها أو قياسها بشكل مباشر مثل الثقة و الشبكات الاجتماعية ، المجموعات والتضامن، العمل الجماعي والتعاون، المعلومـات والاتصالات، التماسك الاجتماعي، التمكين والنشاط السياسي. ولهذا، فإن الطريقة الوحيدة لتكوين فكرة كمية عنه هي اعتماد أسلوب الاستفتاءات حيث تعتمد هذه الطريقة على :

* تحضير استمارة أو استبيان فيها أسئلة تخص الأبعاد المختلفة لمفهوم رأس المال الاجتماعي وفق التعريف المعتمد.
* يتم توجيه الأسئلة إلى عينة عشوائية من المجتمع المعني.
* تحليل الإجابات واستنباط مؤشرات محدودة ، خاصة و قليلة يتم استعمالها بعد ذلك لاستنباط حجم رأس المال الاجتماعي. [[17]](#footnote-18)

*المطلب الثاني : محاولات قياس رأس المال الاجتماعي*

حاولت الكثير من الدول والمنظمات الدولية تطوير مؤشرات لقياس رأس المال الاجتماعي رغم كل الصعوبات التي واجهتها

*أولا : البنك الدولي*

كان البنك الدولي أولى المبادرين في هذا المجال في سياق محاولته لفهم أسباب الفقـر ومظاهره ونتائجه في العالم من خلال القيام بمجموعة من الدراسات النظرية والتطبيقية في تلك الدول ضمن "مبادرة رأس المال الاجتماعي" لتي تم تمويلها من حكومة الدنمرك العام .1996وتهدف تلك المبـادرة إلـى :

* تقيـيم تـأثير رأس المـال الاجتماعي على فاعلية مشاريع التنمية.
* المساهمة في تطوير مؤشرات لقياس رأس المـال الاجتماعي
* تطوير منهجيات لقياس تأثيره علـى المتغيـرات الاقتـصادية والاجتماعيـة المختلفة.

وقد تم تطوير مجموعة من أدوات القياس المسحية من قبل العاملين في مـشاريع البنك في هذه المبادرة. كما أشرف البنك الدولي على مجموعة من الدراسات حـول تـأثير رأس المال الاجتماعي على مستويات الرفاهيـة والفقـر فـي ثـلاث دول هـي بوليفيـا، وبوركينافاسو، وإندونيسيا، من خلال دراسة مؤسسات المستوى المحلي .

*ثانيا : منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي*

قامت منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي ) ،(OECDبالتعاون مع مكتب الإحـصاءات القومية البريطاني بتنظيم مؤتمر في لندن لمناقـشة التحديات التي تواجه عملية قياس رأس المال الاجتماعي، وقد تركزت أعمال المؤتمر على :

* محاولة التوفيق بـين أدوات القياس المختلفة لتسهيل المقارنة الدولية.
* تحديد الخطوات اللازمة لتحسين عملية مقارنـة البيانات الخاصة برأس المال الاجتماعي بين الدول المختلفة
* إمكانية تطوير نموذج أسـئلة قصير يمكن استخدامه دولياً .

وقد أورد تقرير منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول المؤتمر المحاولات التي قامت بها بعض الدول في هذا المجال و هي ك

* هناك بعض الدول لديها برامج تعمل على قياس رأس المال الاجتماعي بشكل صـريح ومباشر، وتتوفر لديها قاعدة بيانات حول هذا الموضـوع، مثـل اسـتراليا، وكنـدا، ونيوزلندا، وفنلندا، وبريطانيا، والولايات المتحدة، وكندا
* هناك بعض الدول تقوم بقياس بعض المؤشرات التي تتناول واحداً أو أكثر مـن أبعـاد قياس رأس المال الاجتماعي، مثل النمسا، وبلجيكـا، وفرنـسا، وألمانيـا، واليونـان، واليابان، وسويسرا، وتركيا[[18]](#footnote-19)

*المطلب الثالث : طرق قياس رأس المال الاجتماعي*

‏يصعب أدراج رأس المال الاجتماعي في التحليل الاقتصادي لكونه مفهوما مجردا لا يمكن قياسها بشكل مباشر أو سهل إضافة إلى استخدام العديد من العلماء المفهوم دون مراعاة كافية لنظريته ودون الأخذ بعين الاعتبار التعقيدات المرتبطة به.

يميل الباحثون إلى استخدام مؤشرات يمكن قياسها ويعتقد أن لها علاقة سببية بالمظاهر رأس المال الاجتماعي القابلة للقياس ، حيث تعتمد جودة هذه المؤشرات على العلاقة النظرية والعلمية لمظاهر رأس المال الاجتماعي الذي يتم قياسه.

‏ومن بين الوسائل المقترح لقياس رأس المال الاجتماعي نجد pro social valuation (PSV) ، تمتاز هذه الأداة بكونها : محايدة ، شفافة ، تعتمد على بيانات مأخوذة من أبحاث أولية ، عالمية حيث تقدم وحدة تأثير مفهومة عالميا لقياس رأس المال الاجتماعي ، فعالة باعتبارها أداة تحسين من الفعالية والكفاءة .

عمليا يقاس رأس المال الاجتماعي من خلال :

* ‏أولا : تحديد المدخلات وأنواع رأس المال الاجتماعي التي يتم إنشاؤها
* ثانيا : من خلال تمثيل المخرجات او القيم لكل لي نوع من أنواع رأس المال الاجتماعي
* ثالثا : عن طريق تقييم ودمج النتائج المحققة استنادا إلى أبحاث الأولية
* رابعا: قياس السرعة ، يتم تقييم كل مدينة ومنطقة وبلد باستخدام مؤشر لقياس عدد السكان و تأثير وسائل التواصل الاجتماعي و القوة الناعمة (القدرة على الإقناع عن طريق الجذب بدل القوة والإكراه ).

في المقابل لا يمكن قياس بعض المظاهر المهمة كالابتكار مثلا ، مما يدفع إلى تفضيل المبادرات التي تتجنب المخاطر والتي نادرا ما تكون أكثر الطرق فعالية لحل المشاكل الاجتماعية الكبرى .[[19]](#footnote-20)

***الخاتمة :***

تعد الموارد البشرية من الثروات الكبيرة على صعيد المنظمات والدول والارتقاء بها يؤدي حتما إلى تقدم الاقتصاد الكلي من المنظمات والدول

يهتم نظام معلومات المحاسبة الموارد البشرية في البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيله وفق أساس وقواعد محاسبية معينة طبقا لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إرسالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد

أن تصميم نظام معلومات المحاسبية للموارد البشرية في المنظمات سيساهم في قياس الموارد البشرية بشكل موضوعي مما يساعد على تحليلها ماليا وبالتالي فإنه سيساهم في عملية تخطيط‏ لتلك الموارد على صعيد النظام و المستوى القوي كما سيرسم سياسات التوظيف في المنظمة ويعطي المؤشرات مسبقا على ثبات العمالة من عدمها ويعمل من أجل استقرارها في المنظمة.

***قائمة المراجع :***

1. د. عدوكة لخضر\_ بوهزة محمد\_ بوقلي زهرة \_ منظور رأس المال الفكري و طرق قياسه\_ مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي– جامعة المسيلة-المجلد – 03العدد01.
2. د. أ. فرحاتي لويزة\_ رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي – دراسة نظرية- مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، جامعة الوادي - العدد9 – المجلد1
3. د.عبد الله علي\_قیاس رأس المال الفكري\_ مقالة من مجلة \_ المجلد 6\_ العدد 1.
4. موقع الكتروني <https://www.ahmeddahan.com> \_ د.احمد دحان\_ مدونة العلوم و المعارف التقنية
5. د. سعاد عبود\_ قياس رأس المال البشري –قياس ما لا يمكن قياسه- مجلة دراسات ( \_(ISSN: 1112-4652 01.جانفي 2019 \_المجلد 19 \_ العدد 01 .
6. د. سعود جايد مشكور\_ القياس والإفصاح المحاسبي عن أ رس المال البشري ودوره في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية \_ورقة مؤتمر \_ ديسمبر 2018.
7. د. *أ/ مدفوني هندة\_* رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن \_ *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية\_ ديسمبر 2016 \_ العدد06 .*
8. د. بالحنافي أمينة ، د. مختاري فيصل\_ إشكالية رأس المال الاجتماعي بين المفهوم والقياس\_ مقالة جامعة معسكر-الجزائر\_ الصفحة
9. د. محمد نصر ، د. جميل هلال\_ قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية\_ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ( ماس )\_ القدس وص.ب. ،2426رام االله \_ 2007 \_ <http://www.pal-econ.org>
10. موقع الكتروني عمران <https://www.omran.org>

1. د. أ. فرحاتي لويزة\_ رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي – دراسة نظرية- مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، جامعة الوادي - العدد9 – المجلد1\_ الصفحة 260 [↑](#footnote-ref-2)
2. د.عبد االله علي\_قیاس رأس المال الفكري\_ المجلد 6, العدد 1, الصفحة [↑](#footnote-ref-3)
3. مرجع سبق ذكره\_ راس المال الفكري : نماذج القياس المحاسبي\_ الصفحة 261/262 [↑](#footnote-ref-4)
4. د. عدوكة لخضر\_ بوهزة محمد\_ بوقلي زهرة \_ منظور رأس المال الفكري و طرق قياسه\_ مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي– جامعة المسيلة-المجلد – 03العدد01\_ الصفحة 232 [↑](#footnote-ref-5)
5. مرجع سبق ذكره\_ راس المال الفكري : نماذج القياس المحاسبي\_ الصفحة 260 [↑](#footnote-ref-6)
6. مرجع سبق ذكره\_ قیاس رأس المال الفكري\_ الصفحة 11 [↑](#footnote-ref-7)
7. <https://www.ahmeddahan.com> \_ د.احمد دحان\_ مدونة العلوم و المعارف التقنية [↑](#footnote-ref-8)
8. مرجع سبق ذكره\_ قياس راس المال الفكري ص 13 [↑](#footnote-ref-9)
9. مرجع سبق ذكره\_ راس المال الفكري : نماذج القياس المحاسبي\_ الصفحة 261 [↑](#footnote-ref-10)
10. مرجع سبق ذكره \_ منظور رأس المال الفكري و طرق قياسه\_ الصفحة 236 [↑](#footnote-ref-11)
11. مرجع سبق ذكره\_ راس المال الفكري : نماذج القياس المحاسبي\_ الصفحة 270/271 [↑](#footnote-ref-12)
12. د. سعاد عبود\_ قياس رأس المال البشري –قياس ما لا يمكن قياسه- مجلة دراسات ( \_(ISSN: 1112-4652 01.جانفي 2019\_المجلد 19\_العدد 01\_ الصفحة113/114 [↑](#footnote-ref-13)
13. د. سعود جايد مشكور\_القياس والإفصاح المحاسبي عن أ رس المال البشري ودوره في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية\_ورقة مؤتمر \_ديسمبر 2018\_ الصفحة 5/6 [↑](#footnote-ref-14)
14. مرجع سبق ذكره\_ قياس راس المال البشري –قياس مالا يمكن قياسه- الصفحة 118 [↑](#footnote-ref-15)
15. مرجع سبق ذكره\_ قياس راس المال البشري –قياس مالا يمكن قياسه- الصفحة [↑](#footnote-ref-16)
16. د. *أ/ مدفوني هندة\_* رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن \_ *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية\_ ديسمبر 2016 \_ العدد06 \_ الصفحة*  [↑](#footnote-ref-17)
17. د. بالحنافي أمينة ، د. مختاري فيصل\_ إشكالية رأس المال الاجتماعي بين المفهوم والقياس\_ مقالة جامعة

    معسكر-الجزائر\_ الصفحة 16 [↑](#footnote-ref-18)
18. د. محمد نصر ، د. جميل هلال\_ قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية\_ معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ( ماس )\_ القدس وص.ب. ،2426رام االله \_ 2007 \_ <http://www.pal-econ.org> \_ الصفحة 24 [↑](#footnote-ref-19)
19. موقع الكتروني : <https://www.omran.org> [↑](#footnote-ref-20)