



أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل. م. د.)
في العلوم المالية والمحاسبة
تخصص: محاسبة ومراجعة
تحت عنوان:

مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح
المحاسبي
-دراسة حالة-

تحت إشراف:

د/ شكري معمر سعاد

إعداد الطالب:

حروزي خالد

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2022/02/17

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د/ مداحي محمد	أستاذ محاضر "أ"	البويرة	رئيساً
د/ شكري معمر سعاد	أستاذ محاضر "أ"	البويرة	مشرفاً ومقرراً
د/ رشام كهينة	أستاذ محاضر "أ"	البويرة	ممتحناً
د/ بوسبعين تسعديت	أستاذ محاضر "أ"	البويرة	ممتحناً
أ.د/ بوجطو حكيم	أستاذ	المدينة	ممتحناً
د/ بن خرناجي أمينة	أستاذ محاضر "أ"	برج بوعريبيج	ممتحناً

2022/2021

شكر وعرافان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ "

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه

"اللَّهُمَّ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ "

من نفس مليئة بالاحترام والامتنان أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل العلمي، وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة "سعاد شكري معمر" على راحة صدرها، وعلى ما جادت به من نضائح وتوجيهات قيّمة طيلة مرحلة الدكتوراه، كما أحيي فيها الالتزام، والتواضع، والمثابرة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الإشراف على

تصويبي هذا العمل.

كما ولا يفوتني أن أتقدم بوافر التقدير والامتنان لكل الأساتذة الذين نهلت من علمهم وأدبهم، وعلى رأسهم أساتذة جامعة البويرة، وأساتذة جامعة برج بوعرييج.

إهداء

إلى كل من يؤمن بأن رأس المال البشري هو ركيزة الدول والمؤسسات الاقتصادية
الرائدة

وأنّ تقدم الدول العربية والإسلامية مرهون بتكثيف الاستثمار في مواردها البشرية.

إلى الوالدين الكريمين

إلى العائلة والأصدقاء

أهدي هذا العمل العلمي راجياً من المولى عزّ وجلّ،

أن يلقى القبول وأن يحقق الإضافة العلمية المنشودة.

خالد حروزي

الملخص

الملخص:

أدت التحولات الاقتصادية الحديثة وما رافقها من سقوط للحدود الجمركية واشتداد حدة المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية إلى إحداث تغييرات جذرية تمثلت في بروز مصادر جديدة للقيمة والميزة التنافسية، ففي ظل اقتصاد يرتكز على المعرفة، فإن رأس المال البشري قد أصبح أحد أهم الموارد التي تسعى المؤسسات الاقتصادية للاستثمار فيها وتعظيم الاستفادة منها، وعلى هذا النحو، اتجهت المحاسبة إلى محاولة توفير المعلومات اللازمة عن هذا المورد بما يسمح بإدارته واستخلاص القيمة منه، وهو نفس الهدف الذي ترمي هذه الدراسة إلى بلوغه من خلال التطرق إلى موضوع: "مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي".

وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج تمحورت حول تأكيد أهمية ودور رأس المال البشري في نجاح وتميز المؤسسات الاقتصادية، وعليه، فإن التوجه نحو قياسه وتوفير المعلومات اللازمة عنه من شأنه تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري، وهذا من خلال تقليص فجوة الإفصاح المالي بتقريب قيمة المؤسسة الدفترية من قيمتها السوقية، وكذا من خلال توفير أساس لدعم وترشيد قرارات متخذي القرارات الداخليين بخصوص هذا المورد، وبخصوص المؤسسة الاقتصادية ككل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، رأس المال الفكري، محاسبة الموارد البشرية، القياس المحاسبي، الإفصاح المحاسبي، شركة كوندور الكترونيكس.

Abstract:

Modern economic transformations and the accompanying fall of customs borders and the intensification of competition between economic institutions have led to radical changes represented in the emergence of new sources of value and competitive advantage. In a knowledge-based economy, human capital has become one of the most important resources that economic institutions seek. In this way, accounting tended to try to provide the necessary information about this resource to allow its management and extract value from it, which is the same goal that this study aims to achieve by addressing the topic: "The contribution of the accounting measurement of human capital in the enhancement of the accounting disclosure process".

This study concluded a number of results that focused on emphasizing the importance and role of human capital in the success and excellence of economic institutions. Accordingly, the trend towards measuring it and providing the necessary information about it would enhance the process of financial and administrative accounting disclosure, by reducing the financial disclosure gap and approximating the value of book institution of its market value, as well as by providing a basis to support and rationalize the decisions of internal decision makers regarding this resource, and the economic enterprise as a whole.

key words: Human Capital, Intellectual Capital, Human Resources Accounting, Accounting Measurement, Accounting Disclosure, Condor Eléctronics Company.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
-	شكر وعرهان
-	إهداء
II	الملخص
IV	فهرس المحتويات
VIII	فهرس الجداول
XII	فهرس الأشكال
XV	فهرس الملاحق
أ - ل	مقدمة
02	الفصل الأول: التاصيل النظري لرأس المال البشري
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال البشري
03	المطلب الأول: نشأة ومفهوم رأس المال البشري
11	المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري وأهميته
21	المطلب الثالث: أقسام ومكونات رأس المال البشري
30	المبحث الثاني: نحو الاستثمار في رأس المال البشري في ظل تحديات اقتصاد المعرفة
30	المطلب الأول: التحول نحو اقتصاد المعرفة
39	المطلب الثاني: مكانة الاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة
46	المطلب الثالث: دوافع الاستثمار في رأس المال البشري
51	المبحث الثالث: رأس المال البشري كمكون فرعي لرأس المال الفكري
51	المطلب الأول: رأس المال الفكري، نظرة في النشأة والمفهوم
56	المطلب الثاني: أهم النماذج المقترحة حول مكونات رأس المال الفكري
64	المطلب الثالث: أهمية رأس المال الفكري، والمخاطر المرتبطة به
68	خلاصة
70	الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق منظور محاسبة الموارد البشرية
70	تمهيد
71	المبحث الأول: الأسس النظرية لمحاسبة الموارد البشرية

71	المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية
80	المطلب الثاني: دوافع بروز محاسبة الموارد البشرية، والفروض التي تقوم عليها
84	المطلب الثالث: محاسبة الموارد البشرية بين الأهمية، الأهداف، والانتقادات
91	المبحث الثاني: العنصر البشري من المنظور المحاسبي بين الرسملة والمصروف
91	المطلب الأول: مبررات الانتقال من المصروف إلى رسملة الاستثمارات البشرية، وشروط الاعتراف المحاسبي بها
98	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للاستثمارات البشرية
104	المبحث الثالث: القياس المحاسبي لرأس المال البشري
104	المطلب الأول: القياس المحاسبي لرأس المال البشري، رؤية مفاهيمية
111	المطلب الثاني: النماذج المالية لقياس رأس المال البشري
124	المطلب الثالث: النماذج غير المالية لقياس رأس المال البشري
145	خلاصة
147	الفصل الثالث: توسيع الإفصاح المحاسبي نحو رأس المال البشري
147	تمهيد
148	المبحث الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي
148	المطلب الأول: مفهوم الإفصاح المحاسبي
151	المطلب الثاني: الإفصاح المحاسبي، أنواعه، مستوياته، والأطراف ذات العلاقة به
159	المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي بين أهمية توفر الخصائص النوعية، وضرورة احترام القيود المفروضة
168	المبحث الثاني: الإفصاح المالي عن رأس المال البشري، "جزء من القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية"
168	المطلب الأول: القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام
180	المطلب الثاني: نقد الشهرة والاعتراف المحاسبي برأس المال البشري والأصول الفكرية
182	المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري، الأهمية، والأساليب المتاحة
188	المبحث الثالث: الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري
188	المطلب الأول: مفهوم الأداء المؤسسي، أهم أنواعه، والعوامل المؤثرة فيه

195	المطلب الثاني: أثر رأس المال البشري على الأداء المؤسسي
200	المطلب الثالث: أهمية الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري
202	خلاصة
204	الفصل الرابع: دراسة حالة لشركة كوندور الكترونيكس
204	تمهيد
205	المبحث الأول: تقديم الإطار العام لدراسة الحالة
205	المطلب الأول: منهج الدراسة، وأدوات جمع المعلومات
207	المطلب الثاني: التعريف بميدان الدراسة وأسباب اختياره
212	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة كوندور الكترونيكس
218	المبحث الثاني: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس
218	المطلب الأول: البحث عن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري لشركة كوندور الكترونيكس ضمن القوائم المالية والتقارير الداخلية
226	المطلب الثاني: تحديد فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس
247	المطلب الثالث: ملاءمة وتقليص الفجوة من خلال رسملة الاستثمارات البشرية
258	المبحث الثالث: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح الإداري لشركة كوندور الكترونيكس
258	المطلب الأول: تحديد الرؤية، وبناء الإستراتيجية
263	المطلب الثاني: تحويل الإستراتيجية إلى مؤشرات لقياس ومراقبة الأداء
266	المطلب الثالث: بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس "تقارير داخلية غير معهودة، ورؤية إدارية حديثة ومتكاملة"
283	خلاصة
285	الخاتمة
293	قائمة المصادر والمراجع
306	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
12	استخلاص مميزات رأس المال البشري من خلال مقارنته برأس المال المادي	(1-1)
14	الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الدخل القومي الإجمالي، والجهات الممولة له في بعض دول العالم 1990-1995	(2-1)
19	أهمية رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية	(3-1)
24	مكونات رأس المال البشري من منظور الأداء	(4-1)
27	مكونات رأس المال البشري - الجانب الفكري، قوة العمل - الجانب النفسي -	(5-1)
34	مقارنة بين الاقتصاد القديم واقتصاد المعرفة	(6-1)
49	براءات الاختراع في عدد من المؤسسات الاقتصادية	(7-1)
59	مكونات رأس المال الفكري حسب (Davenport & prusak)	(8-1)
127	قياس الجهد البشري المبذول	(1-2)
142	مراقب الأصول غير الملموسة " Intangible Assets "Monitor"	(2-2)
143	مقارنة فاحصة لنماذج بطاقة الأداء، ملاح سكانديا، مراقب الأصول غير الملموسة	(3-2)
152	أوجه الاختلاف بين الإفصاح الإلزامي والطوعي	(1-3)
170	الغرض من إعداد القوائم والتقارير المالية	(2-3)
210	توزيع مساحة كوندور الكترونيكس	(1-4)
219	تطور أعباء المستخدمين بشركة كوندور الكترونيكس 2016-2019	(2-4)
219	تطور مصاريف التعليم والتدريب بشركة كوندور الكترونيكس 2016-2019	(3-4)
223	تطور عدد الموظفين 2016-2019، وتقديرات 2020-2021	(4-4)
228	قائمة المركز المالي (أصول) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019	(5-4)
229	قائمة المركز المالي (خصوم) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات	(6-4)

	2019-2016	
230	قائمة حساب النتائج لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2016	(7-4)
231	قائمة التدفقات النقدية لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2016	(8-4)
232	حصص ومساهمات شركة كوندور الكترولنيكس في الشركات الأخرى إلى غاية سنة 2019	(9-4)
234	بعض النسب المالية المعبرة عن الأداء المالي لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2016	(10-4)
237	التعبير الرقمي عن خصائص عينة الدراسة	(11-4)
237	تفريغ نتائج المحور الأول	(12-4)
238	نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة	(13-4)
242	ملخص نتائج آراء وقرارات عينة الدراسة	(14-4)
249	ملخص الاستثمارات البشرية لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2010	(15-4)
250	ملخص الاستثمارات البشرية الخاصة بإطارات شركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2010	(16-4)
251	التسرب الوظيفي في شركة كوندور الكترولنيكس سنة 2019	(17-4)
253	قائمة المركز المالي (أصول) لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2016 بعد إدراج الاستثمارات البشرية	(18-4)
254	قائمة المركز المالي (خصوم) لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2016 بعد إدراج رأس المال البشري	(19-4)
256	قائمة حساب النتائج لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2019-2016 بعد إعادة تبويب نفقات التعليم والتدريب كاستثمارات	(20-4)
266	أوزان ومؤشرات محاور بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترولنيكس	(21-4)

267	تحديد الأسس وقياس مؤشرات بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الالكترونيكس للسنوات 2016-2019	(22-4)
273	بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2016- 2019	(23-4)

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
17	مقارنة أهمية رأس المال غير الملموس برأس المال الملموس وفق شكل الابتسامة المتنامية	(1-1)
18	الإنفاق على رأس المال البشري والمالي كنسبة من إجمالي الإنفاق	(2-1)
23	مكونات رأس المال البشري حسب Flamholtz	(3-1)
26	مكونات رأس المال البشري من منظور التميز والقيمة	(4-1)
27	مكونات رأس المال البشري من منظور الفرد	(5-1)
38	أركان اقتصاد المعرفة	(6-1)
43	العلاقة بين تكلفة الاستثمار في التدريب والدخل	(7-1)
45	عمليات إدارة المعرفة	(8-1)
48	نضوب رأس المال البشري	(9-1)
57	مكونات رأس المال الفكري حسب (L. Edvinsson)	(10-1)
58	مكونات رأس المال الفكري حسب (A. Brooking)	(11-1)
61	مكونات رأس المال الفكري حسب (T. Stewart)	(12-1)
63	نموذج مقترح لمكونات رأس المال الفكري	(13-1)
99	مخطط لتصنيف نفقات الموارد البشرية	(1-2)
100	تصنيف النفقات المرتبطة بالموارد البشرية وفق شروط الاعتراف المحاسبي	(2-2)
113	قياس رأس المال البشري وفق نموذج التكلفة التاريخية	(3-2)
121	مراحل قياس رأس المال البشري وفق نموذج إجمالي القيمة الحالية الصافية والمكافئة	(4-2)
130	بطاقة الأداء المتوازن "BSC"	(5-2)
132	مؤشرات قياس وتنفيذ بعد العملاء وفق بطاقة الأداء المتوازن	(6-2)
135	خلق وقياس القيمة حسب نموذج بطاقة الأداء المتوازن	(7-2)
136	القيمة الإجمالية للمؤسسة الاقتصادية حسب "Edvinsson & Malone"	(8-2)
137	ملاح سكانديا "Skandia Navigator"	(9-2)
166	الخصائص النوعية للمعلومات المالية والمحاسبية المفيدة، والقيود	(1-3)

	المفروضة على عملية الإفصاح	
198	أثر رأس المال البشري على الأداء المؤسسي	(2-3)
199	انعكاس خصائص رأس المال البشري على الأداء المتميز للمؤسسة في إنجاز رسالتها وتحقيق أهدافها	(3-3)
208	مجمع كوندور "Condor Groupe":	(1-4)
209	أهم المحطات التاريخية لتطوير شركة كوندور الكترولنيكس	(2-4)
209	الأسواق الدولية التي تصلها منتجات كوندور	(3-4)
210	التركيب البشرية لشركة كوندور في نهاية سنة 2019	(4-4)
213	ملخص الهيكل التنظيمي لشركة كوندور الكترولنيكس	(5-4)
217	ملخص الهيكل التنظيمي لمديرية المالية والمحاسبة لشركة كوندور الكترولنيكس	(6-4)
239	تمثيل بياني يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	(7-4)
240	تمثيل بياني يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	(8-4)
241	تمثيل بياني يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	(9-4)
243	درجة الاتساق أو التشتت بين آراء عينة الدراسة	(10-4)
262	نصّور لنموذج بناء التقارير الداخلية بشركة كوندور الكترولنيكس	(11-4)

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
306	القوائم المالية لشركة كوندور الكترولنيكس للسنوات 2016-2019	01
325	التعريف بإستراتيجية شركة كوندور الكترولنيكس	02
341	تصريح الإدارة العامة	03
342	نمذج تقرير متابعة تنفيذ الإستراتيجية	04
358	نمذج استمارة المعلومات باللغة العربية	05
367	نتائج آراء وقرارات عينة الدراسة	06
369	نماذج عن فواتير الاستثمار في رأس المال البشري	07
371	نمذج عقد خبرة "إعادة تقييم"	08

مقدمة

ارتكز الاقتصاد التقليدي ولقرونٍ عدةٍ على الأصول المادية والطاقة الإنتاجية للمؤسسات كمصادر أساسية لخلق القيمة وتعزيز الأداء، غير أن هذه الظروف بدأت بالتراجع عكسياً مع تزايد التراكم المعرفي والتطور التكنولوجي الذي شهده العالم خلال العقود الأخيرة، ما ساهم في حدوث تغييرات جذرية في الاقتصاد برزت أهم نتائجها في الانفتاح الاقتصادي العالمي وتوسع مجال المنافسة بين المؤسسات جراء ما اتسم به العالم من عولمة اقتصادية.

هذه التحولات التي شهدتها العالم، جعلت البيئة الاقتصادية أكثر تغيراً وديناميكية، كما ساهمت وبشدة في جعل المنافسة أكثر احتداماً بين المؤسسات الاقتصادية، ما دفع بهذه الأخيرة إلى ضرورة البحث الجاد عن مصادر أكثر تميزاً لخلق وتعزيز قيمتها وأداءها في ظل التحديات التي رافقت التوجه الاقتصادي الحديث، لتُفصح النتائج والأبحاث على أن رأس المال البشري هو أهم ما يمكن للمؤسسات الاقتصادية الارتكاز عليه في سبيل تحقيق التميز، كون رأس المال البشري هو مصدر المعرفة، الإبداع، والابتكار، فضلاً عن كونه المورد الأقل قابلية للتقليد من طرف المنافسين، الأمر الذي أدى بالمؤسسات إلى ضرورة التوجه بالأهمية القصوى نحو تكثيف الاستثمار في المعرفة من خلال العمل على استقطاب رأس المال البشري والعمل على تطويره، لما له من أثر بالغ في تعزيز الميزة التنافسية وقيادة المؤسسة نحو تحقيق التميز، هذه الظروف والأوضاع دفعت بالاققتصاد إلى التحول الجذري من اقتصاد صناعي يرتكز على الأصول المالية والمادية إلى اقتصاد قائم على المعرفة يركز على رأس المال البشري والأصول الفكرية.

كل ما سبق، وضع المؤسسات الاقتصادية أمام تحديات جديدة تمثلت في كيفية إدارة رأس المال البشري وتضمينه في الرؤية الإستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية، وعلى اعتبار أن من لا يمتلك المعلومة لا يمتلك القدرة على اتخاذ القرار المناسب، ولأن المحاسبة التقليدية لا توفر المعلومات الكافية عن العنصر البشري، فقد توجه عديد الباحثين نحو تطوير نماذج قياس محاسبية من شأنها توفير المعلومات الكافية لمستخدميها سواءً الداخليين أو الخارجيين، معلومات قد تساهم في تقليل ظروف عدم التأكد في اتخاذ القرارات حول عنصر محوري في نجاح المؤسسات الاقتصادية.

إن القصور الذي يكتنف المحاسبة التقليدية تسبب وبشدة في إهمال قياس العديد من الأصول الهامة بما في ذلك الاستثمارات البشرية ما انعكس سلبيًا على درجة الإفصاح المحاسبي، لذا، وعلى النقيض فإن التوجه نحو القياس المحاسبي لرأس المال البشري من شأنه أن يساهم في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي سواءً في شقّه المالي من خلال مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي وهذا من خلال تقريب قيمة المؤسسة الدفترية من قيمتها الحقيقية على اعتبار أن الاستثمارات البشرية هي إحدى الأصول الكامنة التي ساهم عدم قياسها والإفصاح عنها في توسيع الهوة بين القيم السوقية للمؤسسات وقيمها الدفترية، أو في شقّه الإداري من خلال تزويد دوائر اتخاذ القرار داخل المؤسسة بالمعلومات الكافية حول عنصر ذو أهمية بالغة بالنسبة للمؤسسات في الاقتصاد المعاصر، ما يساهم بدوره في

تحسين أداء المؤسسة على الدوام من خلال تحسين أداء رأس المال البشري، كل هذا سيساهم في زيادة موضوعية وموثوقية القوائم المالية من خلال عرضها للمؤسسات الاقتصادية بكامل إمكاناتها المادية، المالية، والبشرية.

1- الإشكالية:

لا خلاف في أن رأس المال البشري أضحي محور نجاح أغلب المؤسسات الاقتصادية في العصر الحديث، غير أن غياب المعلومات الكافية عن هذا العنصر أصبح يشكل عائقاً للمؤسسات الاقتصادية بصفة عامة، ولمستخدمي المعلومة المحاسبية على وجه الخصوص، وعلى اعتبار أن المحاسبة هي الوظيفة المسؤولة عن توفير المعلومة عن كل ما تديره المؤسسة بما في ذلك مواردها واستثماراتها البشرية، فقد استوجب على المحاسبين إيجاد نماذج محاسبية للقياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري بغرض تقليص ظروف عدم التأكد عند اتخاذ القرارات حول عنصر يعتبر أحد مفاتيح الاستمرارية والنجاح في ظل ما ترفعه الظروف الاقتصادية الحديثة من تحديات.

واستناداً إلى ما سبق، وللإحاطة بمختلف جوانب الدراسة، تم صياغة التساؤل الرئيس للدراسة على النحو التالي:

كيف يساهم القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي بشركة كوندور الكترونيكس؟

2- الأسئلة الفرعية:

للإجابة على التساؤل الرئيس، تم تقسيمه إلى أسئلة فرعية منبثقة من أصل الإشكالية، وهي:

- هل تعد الموارد البشرية أصولاً من المنظور المحاسبي؟
- كيف يساهم القياس المحاسبي لرأس المال البشري في دعم قرارات مستخدمي المعلومات؟
- كيف يساهم القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي وتحسين أداء المؤسسة؟
- ما مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي في شركة كوندور؟

3- الفرضيات:

بناءً على إشكالية الدراسة وما تولد عنها من أسئلة فرعية، وبعد الانطلاق في مراجعة مختلف الأدبيات ذات العلاقة بالموضوع، تم بناء الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: يتوفر المورد البشري على شروط الاعتراف المحاسبي لتصنيفه كأصل؛
- الفرضية الثانية: يعتمد القياس المحاسبي لرأس المال البشري على نماذج مالية وغير مالية، ما يساعد على توفير المعلومات عن رأس المال البشري لمستخدمي هذه المعلومات، الأمر الذي يساهم بدوره في ترشيد قراراتهم؛

- **الفرضية الثالثة:** يساهم القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي من خلال قياس أحد أهم الأصول التي أهملتها النظرية التقليدية للمحاسبة وهي الاستثمارات البشرية، إذ تعتبر هذه الموارد والاستثمارات إحدى أهم الأصول المعظمة للمنافع الاقتصادية للمؤسسة، وعليه فإن التوجه نحو قياسها سيساهم على الأغلب في سد فجوة الإفصاح المحاسبي؛
- **الفرضية الرابعة:** في ظل توجه شركة كوندور نحو تعظيم الاستثمار في رأس مالها البشري، ونظراً للدور الذي يؤديه هذا الأخير في تعظيم قيمة الشركة، فإن القياس المحاسبي له سيسمح بالإفصاح عن جزء من القيمة الخفية وغير المنظورة للشركة ما يؤدي إلى تقليص جزء من فجوة الإفصاح المحاسبي، كما أنه سيساهم في تحسين الأداء من خلال تضمين المعلومات المرتبطة برأس المال البشري ضمن رؤية وإستراتيجية الشركة.

4- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتطرق إلى أحد أكثر المواضيع حداثة في مجال العلوم الاقتصادية والإدارية عموماً والعلوم المحاسبية على وجه الخصوص، إذ يعد رأس المال البشري ثروة المؤسسات الاقتصادية في العصر الحديث لما يمتلكه من خصائص تفتقر إليها بقية موارد المؤسسة، ففي ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات، وفي ظل تنوع مصادر التمويل، أضحت أغلب المؤسسات ذات نفس مجال المنافسة متقاربة نسبياً من حيث رأس مالها وموجوداتها المادية والمالية، ليبقى رأس مالها البشري والخزان المعرفي هو الفاصل باعتباره متغيراً يصعب تقليده من طرف المؤسسات المنافسة، ما يجعل منه فعلاً مفتاح نجاح وتميز المؤسسات الاقتصادية، غير أن افتقار المؤسسة للمعلومات الكافية حول هذا المورد من شأنه أن يؤدي إلى نزوبه بدل الاستثمار فيه وتنميته.

في خضم ما سبق، تأتي هذه الدراسة لمناقشة موضوع القياس المحاسبي لرأس المال البشري ومدى مساهمته في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري، وهذا بعد والتعمق في مناقشة النظريات المحاسبية المرتبطة برأس المال البشري وكيفية قياسه، وطرق الإفصاح عنه لتقليص فجوة الإفصاح المحاسبي من خلال الاعتراف بالاستثمارات البشرية جنباً إلى جنب مع كل من الموارد المالية والمادية لتحقيق الإفصاح المتكامل، وكذا عرض أهم المشاكل التي تواجه هذا الحقل العلمي على غرار الجدل القائم بين المحاسبين حول شروط الاعتراف المحاسبي ببعض النفقات البشرية كاستثمارات رأس مالية، وعلى رأسها مشكلة القياس المحاسبي لرأس المال البشري.

5- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى بلوغ مجموعة من الأهداف، نوجز أهمها:

- التطرق إلى مختلف المفاهيم المرتبطة برأس المال البشري؛
- إبراز أهم نماذج القياس المحاسبي المقترحة لقياس رأس المال البشري؛

- التطرق إلى المداخل المقترحة للإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري؛
- الوقوف على مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في سد فجوة الإفصاح المحاسبي؛
- الوقوف على مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز الأداء المؤسساتي؛
- إظهار أهمية إدراج الاستثمارات البشرية في القوائم المالية كأصول مولدة للقيمة، عكس ما تظهره النظرية المحاسبية التقليدية؛
- القيام بدراسة ميدانية فيما يخص القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المهتمة باستقطاب رأس المال البشري والاستثمار فيه، ألا وهي شركة كوندور الكترونيكس.

6- مبررات انتقاء الموضوع:

- هناك العديد من المبررات والأسباب التي دفعتنا للتوجه نحو اختيار موضوع الدراسة، منها ما هو شخصي، ومنها ما هو موضوعي، وفيما يلي أهم هذه المبررات:
- الميول الشخصي لكل ما يرتبط بموضوع رأس المال البشري، والرغبة في المساهمة العلمية في هذا الموضوع؛
 - حداثة الموضوع، وأصالته، وأهميته، ما يستوجب تكثيف البحوث حول موضوع رأس المال البشري؛
 - الأهمية التي أضحت توليها المؤسسات الاقتصادية للاستثمار في رأس المال البشري والعمل على تضمينه في قوائمها المالية كأحد أهم الأصول المولدة للقيمة بشكل حافزاً لتطبيق التجربة في إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛
 - محاولة شد انتباه ممارسي المحاسبة في الدول العربية عامة وفي الجزائر خاصة إلى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري.

7- منهج الدراسة:

بغرض بلوغ أهداف الدراسة والإحاطة بكل جوانب الموضوع، وبغية القيام بتحليل علمي ومنهجي لإشكالية القياس المحاسبي لرأس المال البشري ومدى مساهمته في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، سنعمد إلى إتباع المنهج الوصفي مع الاستناد إلى أسلوب التحليل في كل الأجزاء النظرية للدراسة بغية تقديم وصف دقيق وشامل لموضوع الدراسة، وهذا بالاعتماد على قائمة متكاملة نسبياً من المراجع (الكتب، الأطروحات، المقالات المنشورة، الدوريات والأوراق البحثية... الخ)، وتحليل المحتوى الخاص بها، أما فيما يخص الجانب التطبيقي للدراسة فسنعمد إلى استخدام منهج دراسة الحالة من خلال إسقاط محتوى الدراسة النظرية على إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية المهتمة باستقطاب وتطوير رأس المال البشري، وهذا بالاعتماد على تحليل القوائم المالية للمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى استخدام أساليب أخرى في جمع المعلومات على غرار (المقابلة الشخصية، الملاحظة، والاستمارة... الخ).

8- حدود الدراسة:

نظراً لما يميز البحث العلمي من تشعب وعدم المحدودية، وعلى اعتبار التداخل الكبير بين مختلف فروع البحث العلمي، فإنه من الأهمية وضع حدود للدراسة بغرض تسهيل عملية الوصول إلى النتائج بدرجة عالية من الموضوعية، وعلى هذا فقد تم التركيز في دراستنا على الحدود الثلاثة التالية:

- **الحدود الموضوعية:** أُطلق على العنصر البشري العديد من التسميات، اختلفت باختلاف نظرة الباحثين إليه، فالإداريين يميلون إلى استخدام مصطلح الموارد البشرية، في حين يميل الاقتصاديون إلى استخدام مصطلح رأس المال البشري وبدرجة أقل هناك من الاقتصاديين من يستخدم مصطلح رأس المال الفكري للدلالة على الجزء المعرفي من رأس المال البشري، أما المحاسبون فيستخدمون مصطلح الأصول البشرية، الأصول المعرفية، في حين ستقتصر هذه الدراسة على استخدام مصطلح رأس المال البشري عند وصفه كمولد للقيمة كغيره من أنواع رأس المال (المالي، المادي)، ومصطلح الاستثمارات البشرية عند وصفه كأحدى الموجودات المعنوية.

كما ستعتمد الدراسة إلى محاولة تقديم وصف متكامل نسبياً لرأس المال البشري باعتباره محور الدراسة، بالإضافة إلى مناقشة مدى توافق الاستثمارات البشرية مع شروط الاعتراف المحاسبي بها كأصل، والعمل على تقديم أهم نماذج القياس المحاسبي المقترحة، والتطرق لمدى انعكاس القياس المحاسبي لرأس المال البشري على تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي في شقه المالي من خلال المساهمة في سد فجوة الإفصاح، والإداري من خلال المساهمة في تحسين الأداء.

- **الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية في إحدى أكبر الشركات الجزائرية، وهي شركة "كوندور الكترونيكس"، كما تم خلال إحدى جزئيات الدراسة العمل على إشراك عدد من الأكاديميين والمهنيين في مجال المحاسبة بغرض تحديد درجة أهمية المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في نظرهم، وكذا بغرض استخلاص رأيهم وقراراتهم بشأن تقدير قيمة سوقية لأسهم الشركة محل الدراسة، وهذا من خلال استمارة معلومات تم إعدادها وتوزيعها على عينة الدراسة.

- **الحدود الزمنية:** قُدِّرت المدة الزمنية للدراسة التطبيقية بحوالي إحدى عشر (11) شهراً، ممتدة من شهر (أيلول/سبتمبر) 2020 إلى غاية شهر (أغسطس/أوت) 2021، حيث شملت الدراسة التقارير المالية والإدارية لشركة "كوندور الكترونيكس" خلال السنوات من 2016 إلى 2019.



9- الدراسات السابقة:

تم انتقاء عدد من الدراسات العربية والأجنبية السابقة ذات العلاقة بالقياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري والأصول الفكرية بغية عرضها كإحدى أهم الدراسات التي تمت مراجعتها أثناء إعداد الدراسة الحالية:

9-1- الدراسات العربية:

من الدراسات العربية التي تناولت جانباً على الأقل من الجوانب المحورية ذات العلاقة بالموضوع، نذكر:

- وهيبية مقدم: خلق القيمة في المنظمة من خلال رأس المال الفكري (مستكشف سكينديا - Scandia

Navigator نموذجاً، مجلة الدراسات الاقتصادية المعقدة، المجلد 05، العدد 03، جامعة مستغانم، 2020:

تطرقت هذه الدراسة إلى رأس المال الفكري بمختلف مكوناته (رأس المال البشري، الهيكلي، والزبوني) كمورد هام في خلق وتعزيز القيمة في المؤسسات الاقتصادية، ومن جهة أخرى تناولت الدراسة نموذج مستكشف سكينديا كأحد نماذج القياس الحديثة المقترحة لاستكشاف الأصول الفكرية المولدة للقيمة في المؤسسات، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية مفادها أن أهم ما يميز نموذج ملاح سكينديا عن غيره من نماذج القياس هو التركيز الكبير والمباشر على رأس المال البشري إلى جانب قياس بقية جوانب الأداء في المؤسسة.

- سعاد عبود: قياس رأس المال البشري - قياس ما لا يمكن قياسه-، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 10،

العدد 01، جامعة الأغواط، 2019:

ركزت هذه الدراسة على موضوع قياس رأس المال البشري كأحد أهم الوظائف ضمن محاسبة الموارد البشرية، حيث اقتصرت هذه الدراسة على الجانب النظري من خلال تطرقها إلى مختلف المفاهيم والآراء المرتبطة برأس المال البشري، وهذا انطلاقاً من التطور التاريخي لنظرية رأس المال البشري مركزة على اختلاف النظرة لهذا المورد من آلة للإنتاج إلى رأس مال مولد للقيمة، وكذا تناولها لمختلف المفاهيم المقدمة لشرح هذا المورد، فضلاً عن تناولها لأهم جزء ضمن الدراسة وهو تقديم نماذج القياس المقترحة من طرف الباحثين لتحديد تكلفة و/أو قيمة و/أو أداء رأس المال البشري، والتي تم تصنيفها إلى نماذج قائمة على التكلفة، ونماذج قائمة على القيمة، ونماذج وصفية، ومن أهم النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة أن قياس رأس المال البشري سيساهم في تحديد مجالات الاستفادة من هذا المورد، كما يساهم في التحديد الدقيق لمخزون رأس المال البشري بما يسمح بمواجهة التهديدات الحالية والمتوقعة للمؤسسة.

- رباحي صبرينة: إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية-

دراسة حالة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية

وعلوم التسيير، جامعة البلدة 02، الجزائر، 2019:

تناولت هذه الدراسة رأس المال البشري من منظور القياس والإفصاح المحاسبي ومدى تأثير المعلومات المرتبطة بهذا المورد على أداء المؤسسة الاقتصادية، وقد تم ضمن هذه الدراسة إجراء دراسة ميدانية في شركة سوناطراك تم خلالها تحديد واقع محاسبة رأس المال البشري في هذه الشركة من خلال التطرق إلى تشخيص الأداء العام للشركة محل الدراسة، ومن ثم التطرق لدراسة خصائص رأس المال البشري المتواجد بالشركة وطرق إدارته وواقع المحاسبة عليه، إضافة إلى هذا تم استخدام أسلوب الإستبانة والتي تم توزيعها على عينة من الإطارات العاملة بكل من مديرية المالية والمحاسبة ومديرية الموارد البشرية، وهذا بغرض تحديد أثر كل من الاستثمار والقياس والإفصاح عن رأس المال البشري على أداء شركة سوناطراك، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمحورت حول أن جزء من رأس المال البشري الموجود في شركة سوناطراك يعد رأس مال بشري متميز نتيجة لأفكاره المتميزة التي يقدمها، غير أن الشركة لا تعترف به كأحد الموارد الثمينة المتميزة عن غيرها من الموارد البشرية، إضافة إلى هذا فإن الشركة تتحمل سنويا نفقات تتعلق بتكوين وتدريب العمال، ورغم أن هذه النفقات تساهم في تحقيق منافع مستقبلية غير أنه لا يتم الاعتراف بها كأصول إنما يتم إدراجها كمصاريف ضمن قائمة الدخل.

- سعود جايد مشكور، جعفر فالخ ناصر: القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري ودوره في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية، مجلة العلوم الحديثة والتراثية -مكتب السويد-، المجلد 06، العدد 01، 2018:

عمدت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على رأس المال البشري وأهميته المتزايدة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، حيث تضمنت الدراسة جانباً نظرياً تم التطرق من خلاله إلى مختلف المفاهيم المرتبطة بالقياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري، وكذا المفاهيم المرتبطة بالقيمة الاقتصادية للمؤسسات، أما في جانبها التطبيقي فقد هدفت الدراسة إلى قياس رأس المال البشري وإدراجه ضمن القوائم المالية الخاصة بالشركة العامة للإسمنت الجنوبية (معمل إسمنت السماوة) لسنة 2012، وهذا استناداً إلى نموذج قياس تم اقتراحه من طرف الباحثين ضمن هذه الدراسة أطلق عليه نموذج "المخصصات الفكرية (المعرفية)"، والذي ينطوي ضمن مدخل التكلفة التاريخية، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن المؤسسات الاقتصادية قادرة على قياس رأس مالها البشري من خلال الاعتماد على المخصصات الفكرية، كما توصلت إلى أن هناك إمكانية للإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري ضمن قائمة المركز المالي (الميزانية)، وأن للإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري دور مهم في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية.

- رشا حمادة: القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية (دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق)، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002:

تعد هذه الدراسة إحدى أولى الدراسات العربية في مجال محاسبة الموارد البشرية، حيث قدمت هذه الدراسة أساساً نظرياً عن العديد من الجوانب المرتبطة بهذا المجال المحاسبي من خلال التطرق لبعض نماذج القياس والإفصاح المقترحة لقياس قيمة الاستثمارات البشرية، وقد مثلت جامعة دمشق ميداناً تطبيقياً للدراسة، حيث عملت الدراسة على إعادة تبويب

جزء من الإنفاقات السنوية في شكل أصول استثمارية، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن محاسبة الموارد البشرية تساهم في تحقيق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد، كما أن عدم تضمين المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية إنما يعد نقصاً جوهرياً في الوظيفة المحاسبية والإدارية.

9-2- الدراسات الأجنبية:

من الدراسات الأجنبية التي تناولت جانباً على الأقل من الجوانب المحورية ذات العلاقة بالموضوع، نذكر:

- Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso: Impact of Accounting Measurement and Disclosure of Human Resources on Financial Statements: An Empirical Study, International Journal of Economics and Finance, Vol 11, N° 06; Canada, 2019:

ناقشت هذه الدراسة الجدل القائم خلال السنوات الأخيرة والمتعلق بما إذا كان من الضروري الإبلاغ عن تكاليف الموارد البشرية في قائمة المركز المالي (الميزانية)، وعلى هذا الأساس ركزت الدراسة على القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثر هذه المعلومات على البيانات والقوائم المالية للمؤسسات، والتي تعتبر المصدر الرئيسي لاتخاذ القرار، ولتحقيق هذا الهدف شملت الدراسة جانب نظري وآخر تطبيقي، حيث تطرقت في جانبها النظري إلى مراجعة عدد من الأدبيات المرتبطة بمفاهيم وطرق قياس رأس المال البشري، أما في الجانب التطبيقي فقد عمدت الدراسة إعداد استبيان وتوزيعه على عينة مكونة من مجموعة من المحاسبين القانونيين والأساتذة اللبنانيين في الجامعات الحكومية والخاصة، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في أن الاستثمار في الموارد البشرية يمكن اعتباره كأصل من أصول المؤسسة كغيره من الأصول غير الملموسة الأخرى، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن الإفصاح المحاسبي عن تكاليف الموارد البشرية يؤثر في الواقع على البيانات المالية للمؤسسات الاقتصادية.

- Najib Mrabet: L'intégration du capital humain dans l'information comptable: quels apports des IFRS, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion, Dossier spécial, Maroc, N° 03, 2016:

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم بعض المحاولات النظرية لقياس الموارد البشرية، وهذا بعد تناولها لمشكلة عدم الاعتراف بهذه الموارد كرأس مال من طرف أنظمة المحاسبة ولاسيما معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي (IAS/IFRS)، حيث تمحورت الدراسة حول ثلاثة محاور أساسية هي: صعوبات القياس المحاسبي لرأس المال البشري، مساهمة معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي (IAS/IFRS) بخصوص نظرية رأس المال البشري، وأهم نماذج القياس المقترحة، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن دمج رأس المال البشري ضمن قائمة المركز المالي (الميزانية) يتطلب أولاً إيجاد حل لمشكلة قياسه، رغم هذا فإن محاولات قياس هذا المورد جعلت من الممكن استبدال مفهوم إدارة الموارد البشرية بمفهوم إدارة رأس المال البشري، والذي يُعد مفهوماً أكثر توجهاً نحو خلق القيمة، كما أنه يتماشى مع عملية إستراتيجية عالمية تسمح بإنشاء قيمة مستدامة لجميع الأطراف (الموظفين والمساهمين)، أما بخصوص نتائج الدراسة المرتبطة بمعايير المحاسبة

الدولية والإبلاغ (IAS/IFRS) فتؤكد هذه المعايير رفض المحاسبين عملية دمج رأس المال البشري في قائمة المركز المالي (الميزانية) للمؤسسات في الوقت الحالي خاصة بسبب صعوبة التقييم، ومع ذلك، فقد مهدت هذه المعايير الطريق لمزيد من الأبحاث والنماذج لقياس رأس المال البشري.

- Angela Baron: Measuring human capital, Strategic HR Review, Vol 10, N° 02, Emerald Publishing Limited, 2011:

تطرت هذه الدراسة إلى تحديد كيف يمكن لمختصي الموارد البشرية أن يتعاملوا بشكل أفضل مع قياس رأس المال البشري، ولتحقيق هذا الهدف عملت الدراسة على مراجعة الأدبيات والأبحاث المعدة من طرف معهد (Chartered) "للأفراد والتنمية" في المملكة المتحدة منذ سنة 2000 إلى غاية سنة 2011، بالإضافة إلى اعتمادها على مصادر بحث خارجية أخرى، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن قيمة رأس المال البشري تتحدد بمدى إمكانية تحويله بنجاح إلى سلع وخدمات تساهم في تحقيق الأرباح، وعلى هذا الأساس فإنه لا توجد طريقة واحدة لإجراء قياس رأس المال البشري، ومع ذلك، هناك بعض تدابير إدارة الأفراد التي من شأنها أن تزود المديرين برؤى مفيدة في معظم المؤسسات الاقتصادية عند تطبيقها.

- Michele Grimaldi, Livio Cricelli: Intangible Asset Contribution to Company Performance: the Hierarchical Assessment Index, VINE, Vol 39, No 01, 2009:

ركزت هذه الدراسة على إبراز الأصول غير الملموسة الأكثر مساهمة وتأثيراً على أداء المؤسسات الاقتصادية، ولهذا الغرض تم اقتراح نموذج يأخذ في الاعتبار العناصر الأكثر أهمية والمتمثلة أساساً في رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبوني، والتي تعكس عوامل النجاح في المؤسسة، وتعد ضرورية لإستراتيجية المؤسسة وخلق القيمة، إذ يأخذ هذا النموذج والذي أطلق عليه نموذج "مؤشر التقييم الهرمي" هيكلًا هرمياً يتم من خلاله تقسيم الأصول الإستراتيجية غير الملموسة للشركة إلى محركات ذات قيمة، ومن ثم اختيار سلسلة من مؤشرات القياس لوصف خصائص كل جانب من جوانب أداء الشركة غير الملموس.

- Laurie J. Bassi, Daniel P. McMurrer: Toward a Human Capital Measurement Methodology, Advances in Developing Human Resources, Vol 10, N° 06, 2008:

تطرت هذه الدراسة إلى إبراز أهم التحديات التي تواجه قياس رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية، وانطلاقاً من هذه التحديات عمدت الدراسة إلى تقديم تقارير عن منهجيات قياس صارمة تم بحثها بشكل مكثف ومصممة لمواجهة هذا التحدي، ومن ثم العمل على استخلاص وتطوير منهجية قياس مقترحة لرأس المال البشري من خلال استخدام مجموعة من المؤشرات المرتبطة بهذا المورد، هذا وتوجهت الدراسة نحو الاختبار والتحقق مما إذا كان منهج القياس المقدم صالحاً لقياس وإدارة رأس المال البشري من خلال التأكد من أن النموذج المقدم يشمل أغلب عناصر وممارسات رأس المال البشري، وكذا التأكد من أن المجموعات والمجموعات الفرعية لمقاييس النموذج مرتبة بطريقة تعكس

فئات متعددة و متميزة لممارسات أو عمليات أو سلوكيات رأس المال البشري، إضافة إلى التأكد من أنه من المفيد للمؤسسات الاقتصادية البحث عن طريقة لتحسين نتائجها من خلال تحسين إدارة موظفيها، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة متنوعة من أساليب التحقق التجريبي بغية التحقق من الاعتبارات الثلاثة سالفة الذكر.

10- مساهمة هذه الدراسة وما يميزها عن الدراسات السابقة:

باستقراء لأهم أهداف الدراسات السابقة المذكورة، والنتائج التي توصلت إليها كل دراسة، يمكن القول بأن هذه الدراسة تتميز عن سابقتها كونها تأتي لمحاولة تطوير هذا الحقل العلمي الجديد، وهذا من خلال جانبين نظري وتطبيقي، إذ ستحاول هذه الدراسة التطرق لمختلف الآراء والقضايا والمفاهيم والمشاكل المرتبطة بالاستثمار، القياس، والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري بنوع من العمق والتفصيل بما يسمح بالمساهمة في توضيح العديد من الأجزاء التي لا تزال محل جدل وخلاف بين عديد الباحثين، كما ستعتمد الدراسة الحالية من خلال جانبها التطبيقي إلى محاولة إبراز مساهمة وأثر القياس المحاسبي لرأس المال البشري على عملية الإفصاح المحاسبي بشقيها المالي والإداري، وهذا من خلال دراسة تم إجراؤها في إحدى أكبر المؤسسات الاقتصادية الجزائرية والناشطة ضمن مجال عالي التنافسية، وهي شركة "كوندور الإلكترونيكس".

11- هيكل الدراسة:

بغرض توجيه الدراسة نحو الإجابة عن الإشكالية الرئيسية وما انبثق عنها من أسئلة فرعية، وبناءً على فرضيات الدراسة وأهدافها، تم تقسيم هذه الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول: مَثَّلَ هذا الفصل مدخل للدراسة، إذ وُسمَ بعنوان "التأصيل النظري لرأس المال البشري"، والذي تم من خلاله التطرق لماهية رأس المال البشري من خلال استعراض مفهومه، مراحل تطوره، خصائصه، وأهميته ضمن متغيرات الاقتصاد الحديث، كما تمت مناقشة مفهوم الاستثمار عند ربطه برأس المال البشري وهذا كأحد نتائج اقتصاد المعرفة، وفي ختام هذا الفصل تم التطرق إلى موضع رأس المال البشري من خلال تناول رأس المال الفكري والتوجه نحو التعرف والتفصيل في أهم مكوناته، وإبراز مدى أهمية رأس المال البشري ضمن مكونات رأس المال الفكري؛

الفصل الثاني: تم من خلال هذا الفصل الولوج إلى دراسة رأس المال البشري من منظور محاسبي، وقد مَثَّلَ هذا الفصل الوعاء النظري للمتغير المستقل في هذه الدراسة والمتعلق بالقياس المحاسبي لرأس المال البشري، والذي تم التوجه نحو دراسة مختلف القضايا المرتبطة به من خلال التطرق إلى الأسس النظرية لحاسبة الموارد البشرية، وهذا من خلال تناول ظروف ودوافع بروز هذا الحقل المحاسبي الحديث والمفاهيم المرتبطة به والفروض المسندة له، وأهميته في ظل الظروف الاقتصادية الحديثة، بعد هذا تم التوجه نحو مناقشة إحدى أهم القضايا التي لا تزال محل جدل بين الباحثين ويتعلق الأمر بمناقشة مدى توافق مفهوم رأس المال البشري مع شروط الاعتراف المحاسبي التي نصت عليها معايير الحاسبة الدولية والإبلاغ

المالي، كما تم التطرق في نهاية هذا الفصل إلى القياس المحاسبي لرأس المال البشري والذي تم من خلاله استعراض ومناقشة مختلف نماذج القياس المحاسبي المالية وغير المالية المقترحة لقياس هذا المورد؛

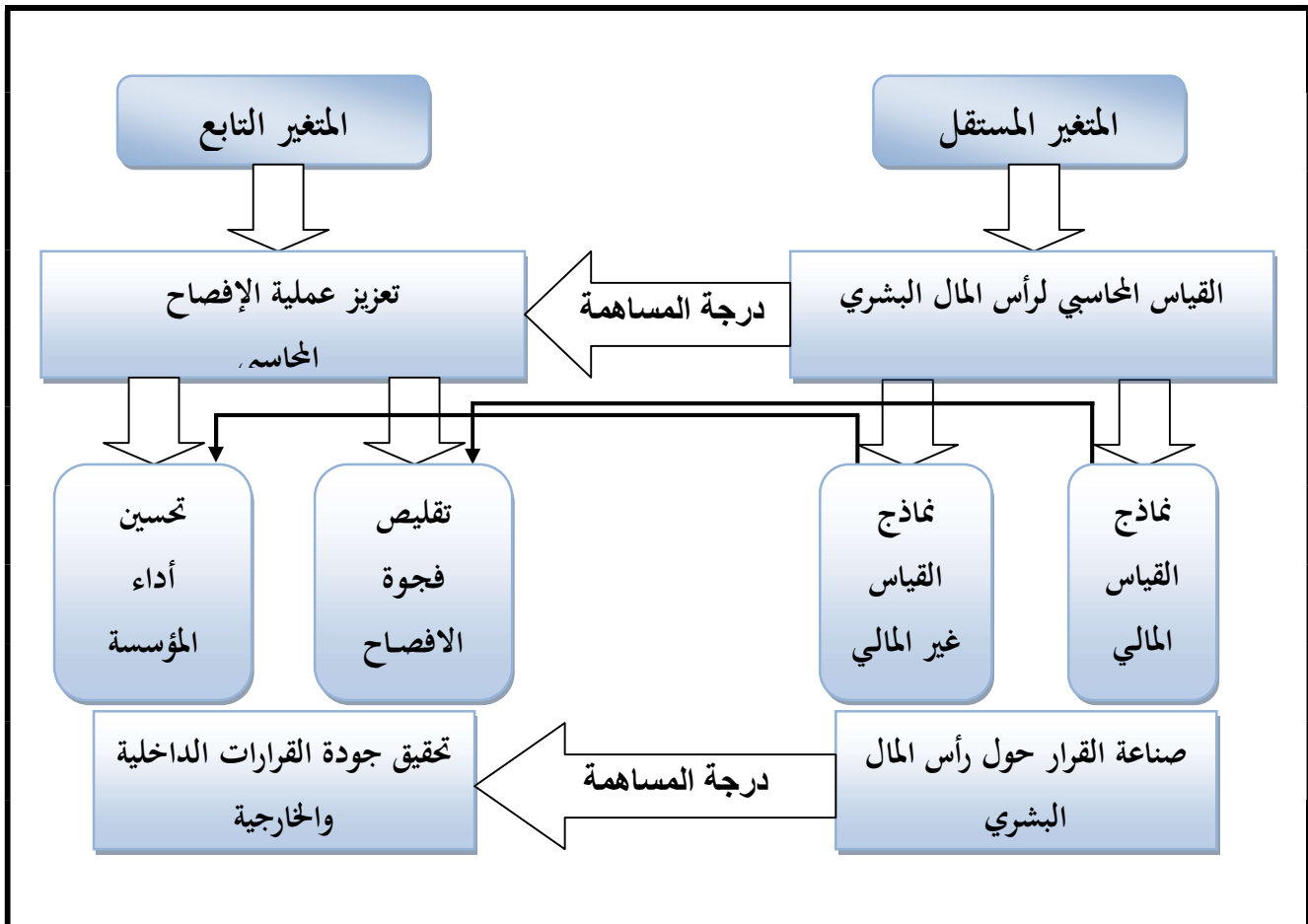
الفصل الثالث: تم من خلال هذا الفصل الاستمرار في الدراسة المحاسبية النظرية للموضوع، حيث تطرق هذا الفصل والموسوم بعنوان "توسيع الإفصاح المحاسبي نحو رأس المال البشري" إلى إبراز أهمية الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة برأس المال البشري بالنسبة لأصحاب المصلحة ومنتخذي القرارات الداخليين والخارجيين، وهذا من خلال التطرق أولاً للمفاهيم العامة المرتبطة بالإفصاح المحاسبي، بعد هذا تم التطرق للإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري بالنظر إليه كجزء من القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية، ثم التطرق في نهاية هذا الفصل إلى أهمية الإفصاح الإداري (الداخلي) عن أداء رأس المال البشري؛

الفصل الرابع: احتوى هذا الفصل على كافة أجزاء الدراسة التطبيقية، حيث تم من خلاله العمل على معرفة مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري في شركة "كوندور الكترونيكس"، وعليه تم التطرق إلى تقديم الإطار العام لدراسة الحالة من خلال التعريف بميدان الدراسة ومختلف أدوات الدراسة والبحث، ومن ثم الانطلاق الفعلي في دراسة الحالة من خلال التطرق إلى مساهمة القياس مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي وتعزيز عملية الإفصاح الإداري لشركة "كوندور الكترونيكس".

إضافةً إلى مقدمة تم من خلالها عرض تمهيد عام للموضوع وإشكالية الدراسة والأسئلة الفرعية والفرضيات، وكذا عرض كل من أهمية الدراسة وأهدافها، والدراسات السابقة التي ارتكزت عليها وصولاً إلى النموذج المقدم كموجه للدراسة، وكذا خاتمة شملت كل من نتائج الدراسة وتوصياتها وآفاقها.

12- نموذج الدراسة:

يهدف التوجيه الصحيح للدراسة، وبغرض تسهيل الفهم للقارئ، تم إعداد الشكل الموالي كدليل يرشد القارئ خلال عملية الاطلاع على الدراسة:



الفصل الأول: التأسيس النظري لرأس المال البشري

تمهيد

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال البشري

المطلب الأول: نشأة ومفهوم رأس المال البشري

المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري وأهميته

المطلب الثالث: أقسام ومكونات رأس المال البشري

المبحث الثاني: نحو الاستثمار في رأس المال البشري في ظل تحديات اقتصاد المعرفة

المطلب الأول: التحول نحو اقتصاد المعرفة

المطلب الثاني: مكانة الاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

المطلب الثالث: دوافع الاستثمار في رأس المال البشري

المبحث الثالث: رأس المال البشري كمكون فرعي لرأس المال الفكري

المطلب الأول: رأس المال الفكري، نظرة في النشأة والمفهوم

المطلب الثاني: أهم النماذج المقترحة حول مكونات رأس المال الفكري

المطلب الثالث: أهمية رأس المال الفكري، والمخاطر المرتبطة به

خلاصة

تمهيد:

مع التغيرات الاقتصادية التي عرفها العالم من عولمة اقتصادية وتطور تكنولوجي، اشتدت المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية، ففي ظل التحديات التي يفرضها الاقتصاد الحديث لم يعد للمؤسسات الاقتصادية القدرة على المنافسة بالاعتماد على رأس مالها المادي وحسب، بل ولم يعد رأس المال المادي هو محور نجاح هته المؤسسات، ليزر الدور الجوهرى لرأس المال البشري بما له من خصائص يفتقر إليها رأس المال المادي، ما يجعله عاملاً مهماً لمواكبة تحديات الاقتصاد الحديث مشكلاً بذلك مفتاح نجاح المؤسسات الاقتصادية في عصر اقتصادي وُسم باقتصاد المعرفة، ونظراً للدور المحوري الذي أضحي يؤديه رأس المال البشري في استمرارية ونجاح المؤسسات الاقتصادية فقد أضحي هذا الأخير المتغير الأكثر أهمية لمتخذي القرار، الأمر الذي أدى بهم إلى السعي نحو الاستثمار فيه والعمل على استخلاص القيمة منه، وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى أهم الأسس النظرية لرأس المال البشري، من خلال:

- المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال البشري؛
- المبحث الثاني: نحو الاستثمار في رأس المال البشري في ظل تحديات اقتصاد المعرفة؛
- المبحث الثالث: رأس المال البشري كمكون فرعي لرأس المال الفكري.

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال البشري

بعد الاستثمار في رأس المال البشري أساس لضمان نمو المؤسسات واستمرار نشاطها في ظل التحديات الاقتصادية المعاصرة، خاصة بعد الانفتاح الاقتصادي واشتداد المنافسة بين المؤسسات، لذا فلم تعد المسائل المرتبطة بالموظفين من تعيين وتوظيف ودفع للمستحقات والرواتب... الخ، بغرض زيادة الدافعية لتعظيم الإنتاجية هي المسائل الجوهرية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، فالتحديات التي عرفها العصر الحديث أثبتت الدور الجوهرية للعنصر البشري كمصدر للقيمة والميزة التنافسية، وعليه، فلضمان نجاح المؤسسات الاقتصادية وضمان استمراريتها فإنه يتوجب عليها التوجه نحو إدارة هذا المورد كأحد أهم رؤوس الأموال المولدة للقيمة.

المطلب الأول: نشأة ومفهوم رأس المال البشري

"في أثناء عملي في مشروع تطوير معمق للموارد البشرية لإحدى الشركات الضخمة قبل بضع سنوات، طُلب مني جمع منظور تاريخي عن حركة الموارد البشرية وقد كان ما وجدته مدهشاً لي، واذ عملت كمتخصص في الموارد البشرية لسنوات عدة، ولكن كان لدي القليل من الوعي بتطور هذا الحقل، وعُدَّ هذا درساً قيماً لي، فمع تقدير أفضل لماضينا، نكون مهيين أفضل لبناء الموارد البشرية للمستقبل"¹ هذا ما قاله (Mckinglay) سنة 2002، لذا فإن دراسة التطور التاريخي لأي موضوع سيساهم حتماً في وضع أسس سليمة للدراسة، وعلى هذا الأساس سنقوم بالتطرق إلى التطور التاريخي لمفهوم رأس المال البشري من خلال مراجعة الأدبيات التي تناولته، والوقوف على أهم الظروف التي ساهمت في بروز هذا المفهوم.

أولاً - نشأة نظرية رأس المال البشري:

بالرغم من كون مفهوم رأس المال البشري مفهوم حديث، ويُبرز الدور الجوهرية للعنصر البشري في بناء وتقديم المجتمعات في ظل متغيرات اقتصاد اليوم، إلا أن هذا لا يؤدي للتقليل من الجهود والدور الإنساني عبر مختلف الأزمنة، وفي مختلف المجالات.

يُرجع الاقتصاديون أصل مصطلح رأس المال البشري للاقتصادي الأمريكي (Theodore W. Schultz)،² حيث أورد هذا المصطلح في مقال نُشر له سنة 1961 بعنوان: "الاستثمار في رأس المال البشري"، وقد حاز هذا الباحث على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979 نظير أعماله حول موضوع رأس المال البشري،³ إذ اعتبر (Schultz) العنصر البشري رأس مال كغيره من أنواع رأس المال، وأن النمو في رأس المال المادي وفقاً للقياس التقليدي يمثل جزءاً

¹ سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص، ص179، 180.

² JAC FITZ-ENZ, THE ROI OF HUMAN CAPITAL: Measuring the Economic Value of Employee Performance, AMACON, USA, Second Edition, 2009, p18.

³ Ibid, p 18.

صغيراً نسبياً من نمو الدخل في معظم البلدان،¹ الأمر الذي دفع بـ (Schultz) لتوجيه بحثه نحو دراسة مدى مساهمة رأس المال غير المادي المتراكم من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية في نمو دخل أغلب البلدان، حيث توصل (Schultz) إلى أن الدخل الذي لا يُفسر من خلال رأس المال المادي هو ناتج عن تراكم ما أطلق عليه برأس المال البشري، وقد أورد في مقاله المشار إليه سابقاً في إشارة منه إلى أهمية رأس المال البشري في ثروة الأمم أن: "القدرة الإنتاجية للبشر الآن أكبر بكثير من قدرة جميع أشكال الثروة مجتمعة"،² أي أن (Schultz) يعتبر رأس المال البشري هو الأهم من بين كل الأنواع الأخرى لرأس المال، غير أن السؤال المطروح إذا كان (Schultz) هو المصدر الأول لمصطلح رأس المال البشري، فهل كان السبّاق إلى دراسة إسهام العنصر البشري في النشاط الاقتصادي؟ أم أن هناك من الاقتصاديين من سبقه إلى ذلك؟

تناول الاقتصاديون موضوع إسهام العنصر البشري في النشاط الاقتصادي على الأقل منذ أكثر من ثلاثة قرون من الآن، وهذا ما أشار إليه (Schultz) نفسه عندما قال: "يعلم الاقتصاديون منذ فترة طويلة أن الإنسان جزء مهم من ثروة الأمة، تقاس بإسهام العمل في الإنتاج".³

وفيما يلي أهم ما تم استخلاصه من دراسة الأدبيات حول التطور التاريخي لرأس المال البشري قبل إسهامات (Schultz):

يعد (William Petty) أول من تطرق إلى فكرة اختلاف نوعية العمالة وكان هذا في حدود القرن السابع عشر، حيث طرح موضوع قيمة العاملين في حساب الثروة بطريقة إحصائية، وقد مهّد هذا الجهد لتشكيل مبادئ ما عرف لاحقاً بنظرية رأس المال البشري،⁴ وعلى الرغم من إسهامات (Petty) حول فكرة أن الأفراد غير متجانسين ما يجعل من المهم بالنسبة للآخرين الحكم على الفرد من خلال تعلمه ومهاراته (في إشارة إلى اختلاف الأجور تناسباً مع اختلاف المستوى التعليمي والمهارات) غير أن هذه الفكرة قديمة قدم التاريخ، وعلى نفس المنوال فإن فكرة رأس المال البشري قديمة وموجودة قبل إسهامات (Petty) حول هذا الموضوع، غير أن هذا الأخير كان له الفضل في إنارتها وتنظيرها علمياً.

استمرت جهود الاقتصاديين بنفس الاتجاه حيث تطرق (Adam Smith) سنة 1776 في كتابه ثروة الأمم إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المنتجات كما طالب بأن تحدد الأجور وفق ما يبذله الموظفون من

¹ Gary S. Becker, HUMAN CAPITAL: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago press, USA, Third edition, 1993, pp 11,12.

² Theodore W. Schultz, INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL, The American Economic Review, Vol 51, N° 01, 1961, p 02.

³ Ibid, p 02.

⁴ سعد علي حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 180.

وقت وجهد وكلفة لكسب المهارات المطلوبة لأدائهم مهامهم¹، كما اعتبر (Smith) قوة العمل والمعرفة مكونين من المكونات الأربعة لرأس المال الثابت إضافة إلى الأرض والمال،² في تأكيد صريح منه على أن رأس المال البشري هو أحد مكونات رأس المال الثابت للأمم، كما عدَّ (Karl Marx) أن الإنسان أثن رأس مال،³ وإذ لا خلاف أن (Smith & Marx) قد اختلفا في كل شيء باعتبار أن كل منهما يدعو إلى توجه اقتصادي مناقض للآخر تماما (الرأسمالية، الاشتراكية)، غير أنهما اتفقا على أن الإنسان هو أحد أهم رؤوس الأموال المكونة لثروة الأمم.

لم تتوقف إسهامات الاقتصاديين عند هذا الحد، بل كانت الدراسات التي تبنت نظرية رأس المال البشري في استمرار، ففي سنة 1890 أكد الاقتصادي (Alfred Marshall) على أهمية الاستثمار في البشر باعتبار أن "أثن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر"،⁴ كما أكد على أن الإنفاق على التعليم يعد نوعا من الاستثمار القومي، ودعا إلى ضرورة جعل التعليم متغيرا اقتصاديا من خلال اهتمام الاقتصاد بالتعليم لتحقيق التنمية الاقتصادية،⁵ وقد دعا (Marshall) إلى الاستثمار في المورد البشري على اعتبار أن رأس المال البشري يمتاز بسمة لا تتوافر في غيره من رؤوس الأموال، نظراً لكون منحنى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحنى خبراته ومهاراته هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمره البيولوجي، أي أن رأس المال البشري لا يخضع لقانون تناقص المنفعة.⁶

استمرت الإسهامات إلى أن جاءت سنة 1906 لتشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصرة على يد الاقتصادي (Irving Fisher) عندما ألقى الضوء على رأس المال البشري كأصل، وذلك في كتابه "طبيعة رأس المال والدخل"، والذي أكد من خلاله بأن رأس المال هو كمية أو رصيد من الثروة في لحظة من الزمن، كما اشترط في رأس المال توفر مفهومي المخزون والتدفق، فالمخزون للدلالة على قيمة رأس المال، والتدفق للدلالة على الدخل المتأتي من استخدام رأس المال، ويرى (Fisher) أنه بإسقاط مفهومي رأس المال (المخزون، الدخل) على البشر فإن الموظفين يمثلون ثروة بالنسبة للمؤسسة (مخزون معرفي)، وأن الخدمات التي يقدمها الموظفون تقدم إيرادات للمؤسسة (الدخل)، ووفق هذا الرابط ساهم (Fisher) في تغيير نظرة المؤسسة إلى موظفيها على أنهم أصول لا مصاريف.⁷

¹ سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 180.

² Alan Burton-Jones, J.C. Spender, The Oxford Handbook of Human Capital, Oxford University Press Publishing, United kingdom, 2011, p 658.

³ عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية، غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 20.

⁴ سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 180.

⁵ عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 20، 21.

⁶ سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 180.

⁷ Meir Russ, Management, Valuation, and Risk for Human Capital and Human assets, Palgrave Macmillan, USA, 2014, pp 92,93.

وتجدر الإشارة إلى أن كل المساهمات حول نظرية رأس المال البشري قبل (Fisher) كانت على المستوى الكلي أي محاولة تحديد وقياس إسهامات رأس المال البشري على المستوى الأعمى، في حين أن نظرية (Fisher) كانت على المستوى الجزئي (على مستوى المؤسسات)، لذا يمكن القول أن أغلب الباحثين الذين يحاولون قياس رأس المال البشري على المستوى الجزئي يستندون إلى نظرية (Fisher) حول رأس المال والدخل.

جاءت سنة 1958 لتشهد إسهام (Jacob Mincer) حول نظرية رأس المال البشري من خلال مقال بعنوان "الاستثمار في رأس المال البشري وتوزيع الدخل الشخصي" حيث تساءل (Mincer) عن أسباب اختلاف الدخل بين الأفراد، وقد عالج موضوعه بالاعتماد على أساليب إحصائية، إذ ربط توزيع مداخيل الأفراد بتكاليف الاستثمار في رأس المال البشري والعوائد المتأتية من ذلك.¹ لتأتي مساهمة (Schultz) بعد ثلاث (03) سنوات من الدراسة التي قام بها (Mincer).

وبناءً على ما سبق، يتضح أن نظرية رأس المال البشري لم تكن وليدة سنة 1961 مع مقال (Schultz)، بل جاءت بفضل مساهمة العديد من الاقتصاديين قبله، غير أن (Schultz) كان بارعا في طرحها من خلال الاعتبارات التالية²:

- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسا إلى المخزون المتراكم من رأس المال البشري؛
- يمكن تفسير الاختلاف في الإيرادات وفقا للاختلاف في مقدار الاستثمار في رأس المال البشري؛
- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

فالتحولات الاقتصادية التي سادت آنذاك بعد الحرب العالمية الثانية و بروز بوادر العولمة واشتداد المنافسة، قد ساهمت في بروز الدور المحوري لرأس المال البشري الذي تناوله (Schultz) حينها، وعليه فإن طريقة طرحه لموضوع الاستثمار في رأس المال البشري، وفي ذلك الوقت بالذات، جذبت انتباه الاقتصاديين بعده فأثيرت العديد من البحوث حول موضوع رأس المال البشري، ما جعل الاقتصاديين ينسبون مصطلح رأس المال البشري للاقتصادي (Theodore W. Schultz) وكأنه أول من تحدث عنه.

بعد كل ما سبق جاءت إسهامات (Gary S. Becker) من خلال كتاب "رأس المال البشري" سنة 1964 لتؤكد أن حقبة ستينيات القرن الماضي تعد فعلا الانطلاقة الفعلية نحو تطوير نظرية رأس المال البشري، ويرى (Becker)

¹ Jacob Mincer, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, Vol 66, N° 4, 1958, pp 281-285.

² عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص 66.

أن "رأس المال البشري مماثل للوسائل المادية للإنتاج" مثل المصانع والمعدات، وعلى هذا فإن رأس المال البشري هو وسيلة للإنتاج تنتج عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها.¹

أخيراً، واستناداً إلى ما سبق، يمكن التنويه إلى أن المساهمات العلمية في مجال رأس المال البشري والتي تم ذكرها إلى غاية ستينيات القرن الماضي قد تركزت حول مفهوم رملة العنصر البشري واعتباره مساهماً في الثروة والدخل كغيره من أنواع رأس المال، وإذ نجد أغلب الدراسات في تلك الفترة تركز على مهارات الفرد في أداء مهامه نظراً للظروف الاقتصادية السائدة آنذاك (الاقتصاد الصناعي)، فإننا اليوم أمام حقبة تركز على جوانب أخرى من رأس المال البشري وتبرز دوره المحوري في تحقيق النجاح والتميز سواءً على مستوى المؤسسات أو المجتمعات، ففي ظل اقتصاد المعرفة فإن رأس المال البشري أصبح يقاس بدرجة المعرفة، الإبداع، والابتكار.

ثانياً- تحليل مفهوم رأس المال البشري:

تعتبر عملية تحديد المفهوم عملية غاية في الأهمية، إذ تساعد على تحديد الاتجاه الصحيح لدراسة أي موضوع، فأي تقصير أو إضافة في تحديد المفهوم ستؤدي حتماً إلى نتائج غير صحيحة وغير واقعية، ووفقاً لـ (Voltaire): "إذا أردت أن تتحدث مع أي شخص، فعليك أن تحدد مصطلحاتك ومفاهيمك، إذ على ذلك يعتمد الفهم اللاحق لأي تفصيلات أو تحليلات".²

وعلى الرغم من أن بروز النظرية الحديثة لرأس المال البشري كان منذ ستينيات القرن الماضي، غير أن مفهوم رأس المال البشري لا يزال في مرحلة البناء، إذ لا تزال نظرية رأس المال البشري تحتاج إلى الكثير من التنظير العلمي، وفيما يلي تحليل لأهم المفاهيم المقدمة حول موضوع رأس المال البشري.

تعد أول محاولة لتحديد مفهوم رأس المال البشري هو ما جاء به (Adam Smith) سنة 1776 حيث عرفه بأنه: "المهارات والامكانيات التي يمتلكها السكان والتي تعتبر كجزء من ثروة المجتمع، حيث تساهم هذه المهارات في زيادة ثروة الفرد والمجتمع".³ وقد اعترف (Smith) ضمناً من خلال تعريفه بأن المهارات والإمكانات البشرية تساهم في خلق الثروة في المجتمع وهو ما ينطبق مع مفهوم رأس المال.

أما (Schultz) فقد ذهب في تعريفه لرأس المال البشري سنة 1961، وهو نفس التعريف الذي قدمه (Becker) سنة 1964 إلى أنه: "الكفاءات والمؤهلات المتراكمة لدى الموظفين، وكذا دوافعهم لاستخدامها".⁴

¹ عائشة شتاتحة، مرجع سابق، ص 68.

² سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 191.

³ Mireille Laroche, et Al, On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context, Canadian Public Policy: Analyse de Politiques, Vol 25, N° 01, 1999, p 87.

⁴ Meir Russ, op.cit, p 113.

أشار (Schultz) في تعريفه لرأس المال البشري إلى الدوافع لاستخدام الكفاءات والمؤهلات البشرية، حيث أن امتلاك المؤهلات دون امتلاك الدافع لاستخدامها لا يعتبر رأس مال على اعتبار أنه لن يساهم في تدفق الدخل.

أما (B. F. Kiker) سنة 1966 فيرى أن رأس المال البشري هو: "مجموع المبالغ المستثمرة في التعليم والصحة والتدريب أثناء العمل، والتي تعزز إنتاجية الفرد في سوق العمل".¹ فنظرة (Kiker) لرأس المال البشري كانت مستندة إلى التكاليف التي يتم استثمارها في البشر سواءً من طرف الفرد أو الدولة، والتي تساهم في زيادة إنتاجية الفرد، فمفهوم رأس المال البشري حسب (Kiker) له مدلول استثماري فهو يركز فقط على المهارات المكتسبة دون المهارات الفطرية أو الطبيعية، فقيمة رأس المال البشري حسبها هي قيمة المبالغ المستثمرة في الصحة، التعليم، والتدريب.

في حين ذهب كل من (Lev & Schwartz) سنة 1971 إلى أن رأس المال البشري هو: "مصدر دخل يجسده شخص، يتمثل أساساً في مهاراته الطبيعية والمكتسبة".² فقد استند الباحثان في تعريفهما لرأس المال البشري إلى تعريف رأس المال حسب (Fisher) المستند على مفهومي (المخزون، الدخل)، حيث أكد (Lev & Schwartz) أن رأس المال البشري هو كل ما يمتلكه الأفراد من مهارات سواءً طبيعية أو مكتسبة تساهم في تحقيق تدفقات واردة للدخل.

يتضح من خلال التعاريف سالفة الذكر لرأس المال البشري حتى سبعينيات القرن الماضي أنها انصبحت حول الكفاءات والقدرات والإمكانات البشرية التي تساهم في زيادة الإنتاجية وتدفق الدخل، في حين تم إهمال الجانب الفكري للبشر كأحد أهم مكونات رأس المال البشري، ولا شك أن عدم التفات الباحثين لهذا الجانب كان بسبب أن الاقتصاد آنذاك كان اقتصاد صناعي بامتياز، أين كان يُنظر للعنصر البشري كداعم للعملية الإنتاجية ومحرك لها، إضافة إلى أن حدة المنافسة بين المؤسسات الصناعية لم تكن في أوجها، ناهيك عن العولمة الاقتصادية التي كانت لا تزال في بداياتها، كل هذا أسهم في توجه جل الباحثين نحو التركيز على قوة العمل دون التركيز على الجانب الفكري لرأس المال البشري.

غير أن التغيرات التي مست الجانب الاقتصادي مع مطلع تسعينيات القرن الماضي إلى اليوم من تطور تكنولوجي وما صاحبه من عولمة اقتصادية وتحرير للتجارة قد ساهم في تحول الاقتصاد من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد يرتكز على المعرفة (Knowledge Economy)، ليرز دور آخر لرأس المال البشري أكثر أهمية من سابقه يرتكز على الجانب المعرفي له، هذا ما جعل أغلب الباحثين خلال هذه المرحلة يدرجون متغيرات أخرى لرأس المال البشري تتمثل غالباً في المعرفة، الابداع، الابتكار وغيرها.

¹ Mireille Laroche, et al, op.cit, p 89.

² Eric G. Flamholtz, On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements: A Comment, The Accounting Review, Vol 47, N° 01, 1972, p 148.

عُرفَ رأس المال البشري على أنه: "كفاءة جماعية للمؤسسة، وظيفته وضع أفضل الحلول للزبائن من خلال معرفة يمتلكها الأفراد العاملون".¹ أي أن رأس المال البشري هو المخزون من المعرفة والمهارات التي يولدها الأفراد وتساهم في تعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسة.

أما (Eric G. Flamholtz) فقد عرف رأس المال البشري سنة 1999 بأنه "الابداع، المعرفة، المهارات، والقدرات الموجودة في الأفراد والتي تسهم في أداء المؤسسات".² حيث اعتبر (Flamholtz) رأس المال البشري مساهم فعال في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية من خلال ما يمتلكه من إبداع، معرفة، مهارات، وقدرات لا توجد في غيره من أنواع رأس المال.

كما يمكن تعريف رأس البشري على أنه "جميع الموارد البشرية ذات الامكانيات المتميزة على شغل الوظائف الادارية والفنية، والتي لديها القدرات الابداعية والابتكارية والتفويضية، وتشتمل على معارف العاملين المتطورة وخبراتهم المتراكمة على الجوانب العلمية، ومهاراتهم الثقافية والفنية فضلا عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متماسك".³ حيث ركز هذا التعريف على فئة معينة من الأفراد العاملين لاعتبارهم رأس مال بشري، فلا يعتبر رأس مال بشري حسب هذا التعريف إلا الأفراد ذوي القدرات الإبداعية والابتكارية المتميزة، وهذا فيه نظر فمصطلح رأس المال لا يرتبط بالتميز فلو تم إسقاط مفهوم التميز على رأس المال المادي فإن الآلة ذات المردودية المنخفضة لا تعد ضمن رأس المال، غير أن الحقيقة عكس ذلك، فمدلول رأس المال البشري يرتبط بما يمتلكه الأفراد من قدرات بغض النظر عن تميزها وتفردتها، أما التميز والتفرد فهو مقياس لجودة رأس المال البشري ما يؤدي إلى صنع الفارق بين المؤسسات الاقتصادية.

أما رأس المال البشري حسب منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) فيعرف بأنه: "المعرفة والمهارات والكفاءات والسمات التي يجسدها الأفراد والتي تُسهل خلق الرفاه الشخصي والاجتماعي والاقتصادي".⁴ ويعد رأس المال البشري حسب منظمة (OCDE) غاية ووسيلة، فالرفاهية الاقتصادية والاجتماعية تتحقق من أجل العنصر البشري، وبواسطة العنصر البشري من خلال ما يمتلكه هذا الأخير من معرفة ومهارات.

أما الصندوق العربي للإئتماء الاقتصادي والاجتماعي فقد عرف رأس المال البشري من خلال تقرير التنمية الانسانية العربية الصادر سنة 2003 بأنه: "المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العملية، وهو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي".⁵ إذ تم اعتبار رأس المال البشري بأنه أهم مكون لرأس المال الفكري، وسيتم التفصيل في هذه الجزئية آنفا من خلال تفاعل رأس المال البشري مع بقية مكونات رأس المال الفكري.

¹ سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 75.

² Meir Russ, op.cit, p 63.

³ عائشة شتاتحة، مرجع سابق، ص 59.

⁴ Brian Keeley, Human Capital: How what you Know Shapes your Life, OCDE Publishing, 2007, p 29.

⁵ الصندوق العربي للإئتماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية العربية الإنسانية "نحو إقامة مجتمع المعرفة"، المطبعة الوطنية الأردنية، الأردن، 2003، ص 90.

أما (Dave Ulrich) فيعرف رأس المال البشري (والذي أطلق عليه مصطلح رأس المال المهني) من خلال مكوناته والتي أشار إليها كما يلي¹:

- **معرفة ماذا:** وتمثل في المعارف الضرورية لتحكم المورد البشري في مجال عمله؛
- **معرفة كيف:** وهي قدرة الفرد على تطبيق المعارف لحل مشاكل العمل المختلفة؛
- **معرفة لماذا:** ويقصد به الفهم المنظم للعلاقات السببية بين مختلف المتغيرات؛
- **معرفة الأهمية لماذا:** ويعني أن الاهتمام ببعض المتغيرات أمر ضروري بهدف توفير الدافع إلى العمل، الإرادة، الابداع، والمرونة، كل ذلك يمكن من مواجهة التغير والتغلب على المنافسة.

وما أشار إليه (Ulrich) حول المعرفة التي يجب أن يمتلكها الأفراد العاملون في المؤسسة غاية في الأهمية، فالفرد في المؤسسة لا بد أن يعلم ماذا يفعل، وكيف يفعل، والهدف الذي ينبغي الوصول إليه من خلال ما يقوم به، وأن يكون على دراية بالأهمية النسبية لكل المتغيرات المحيطة به لتسهيل اتخاذ القرار، كل هذا لم يكن من قبل، فالعامل كان ينظر إليه كجزء فني من العملية الإنتاجية ولم يكن يتجاوز حدود معرفة ماذا وكيف، دون معرفته ما الهدف من وراء ما يقوم به ولا للأولويات المحيطة به، غير أن التغيرات الاقتصادية الحاصلة غيرت النظرة الى العامل من كونه جزء فني وداعم للعملية الإنتاجية، إلى كونه أحد مصادر الميزة التنافسية للمؤسسة ومفتاح نجاحها.

واستنادا إلى التعاريف التي استهدفت توضيح مفهوم رأس المال البشري، يمكن القول أنه: "كل ما يمتلكه الأفراد ويساهم في تحسين أداء المؤسسة، وتعظيم قيمتها الاقتصادية"، فما يمتلكه الأفراد لا ينحصر في الجانب الفكري لهم من معارف وتجارب وخبرات، كما أنه لا ينحصر في قوة العمل من مهارات وإمكانات، فأرأس المال البشري أوسع من هذين المكونين، فالدوافع والولاء ودرجة انتماء العاملين إلى المؤسسة تعد أيضا رأس مال بشري، فامتلاك المؤسسة الاقتصادية لنخبة من العاملين الذين يمتازون بدرجة عالية من المهارات، والمعارف والخبرات، دون امتلاكهم للولاء والدافعية لتحويل هاته المهارات والمعارف والخبرات إلى قيمة تستفيد منها المؤسسة لن يقود المؤسسة إلى تحقيق نتائج جيدة، ولن يمكنها من اكتساب ميزة تنافسية من رأس مالها البشري، وعليه فارتباط رأس المال البشري بالأفراد يجعل لأحاسيسهم وولائهم وانتماءاتهم أثر بالغ في تنشيط هذا النوع من رأس المال، لذا يتوجب على المؤسسات الاقتصادية توفير المحيط الملائم الذي يسمح لرأس مالها البشري بامتلاك الدافعية للمساهمة في نجاح وتميز المؤسسة التي ينتمي إليها من خلال ما يمتلكه من قدرة على الابتكار والإبداع.

¹ عبد المطلب بيبصار، دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز في منظمات الأعمال -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017، ص، ص42، 43.

المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري وأهميته

يكتسب رأس المال البشري أهميته مما يكتنفه من خصائص وميزات لا توجد في غيره من أنواع رأس المال سواءً المالي أو المادي، وعليه فإن التطرق إلى تفصيل خصائص رأس المال البشري، وأهميته من شأنه أن يساهم في توسيع التصور النظري حول الموضوع.

أولاً- خصائص رأس المال البشري:

يعد الأفراد العاملون في المؤسسة مصدر رأس المال البشري فيها سواءً بما يمتلكونه من خزان معرفي يساهم في حل المشاكل وتقديم الحلول، أو بما يمتلكونه من مهارات وقدرات تساهم في تفعيل العملية الإنتاجية (قوة العمل)، لذا فإن خصائص رأس المال البشري مستمدة حتماً مما يمتلكه الأفراد من خصائص، وفيما يلي إيجاز لأهم الخصائص التي تكتنف رأس المال البشري.

- ارتباط رأس المال البشري بالأفراد: "اذ لا يمكن بأي حال من الأحوال عزل رأس المال البشري عن صاحبه المالك له، فالفرد بإمكانه فقط بيع خدمة رأس ماله البشري وليس رأس المال في حد ذاته"¹، وعليه فإن رأس المال البشري هو رأس المال الذي يأتي للمؤسسة بمجيء الأفراد الممثلين له، ويغادرها عند مغادرة الأفراد للمؤسسة، لذا فإن استقطاب والمحافظة على رأس المال البشري الكفاء والفعال تقتضي استقطاب والمحافظة على الأفراد ذوي المعرفة والمهارات العالية والمتفردة واستخلاص القيمة منهم.
- عدم القدرة على تسهيل رأس المال البشري: عدم وجود أسواق مختصة لتداول وتسييل الموجودات غير الملموسة عكس الموجودات المالية التي يسهل تداولها بالبيع والشراء²، فامتلاك الحق في الاستفادة من خدمات رأس المال البشري لا يمنح للمؤسسة الحق في تداوله وتحويله إلى سيولة عند الحاجة، فأرأس المال البشري يتميز عن غيره من أنواع رأس المال كونه يمكن فقط الاستفادة من خدماته دون القدرة على امتلاكه.
- صعوبة تقليده من طرف المؤسسات المنافسة: تركز البحوث الحديثة حول "الموجودات غير الملموسة وعلى وجه الخصوص رأس المال البشري، المهارات، والقابليات، من أجل تفسير الفروقات في الأداء بين مختلف المؤسسات، اذ تشكل الموارد غير الملموسة ذات القيمة، والتميزة، وغير القابلة للتقليد، والتي لا يمكن الاستعاضة عنها مصدر مهم لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة، ومن هذا المنظور من الممكن أن تشكل الموارد البشرية من خلال تبنيها لمجموعة من الممارسات، والسياسات، والقرارات موجودات استراتيجية تستطيع خلق

¹ فيصل أحمد بوطيبة، العائد من الاستثمار في التعليم، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص 15.

² سعد علي حمود العنزي، نزار حبيب عباس، الاستثمار الاستراتيجي للموارد البشرية في لعبة كرة القدم، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016، ص 17.

القيمة، وذلك بسبب صعوبة تقليدها نتيجة لتعقيدها"¹، فالأفراد يُمثلون المصدر الحقيقي للميزة التنافسية المستدامة على اعتبار أن المصادر التقليدية المتعلقة بالأسواق ورأس المال المالي وكبر حجم المشاريع قد أضعفتها العولمة والتغيرات البيئية الأخرى،² لذا فان توجه المؤسسات الاقتصادية نحو اكتساب ميزة تنافسية يصعب تقليدها من طرف المؤسسات المنافسة يوجب عليها الاستثمار في رأس المال البشري كونه متغير يصعب تقليده عكس رأس المال المادي، ورأس المال المالي، وحتى التكنولوجيا، والتي تعد متغيرات يسهل تقليدها ونقلها من طرف المؤسسات المنافسة.

إضافة إلى الخصائص المذكورة سالفًا، يمكن استخلاص خصائص أخرى لرأس المال البشري، وذلك من خلال مقارنته برأس المال المادي، باعتباره مفهوم متعارف عليه وشائع اقتصاديا.

الجدول (1-1): استخلاص مميزات رأس المال البشري من خلال مقارنته برأس المال المادي

البيانات (الخصائص)	رأس المال المادي	رأس المال البشري
السمة الأساسية	مادي-لملموس-منظور	غير مادي-غير ملموس-غير منظور
الموقع	داخل الشركة	في عقول الأفراد
النموذج الممثل	الآلة	الأفراد
العوائد	متناقصة	متزايدة
نمط الثروة	في الموارد	في الانتباه والتركيز، (المعرفة)
القوة والضعف	دورة تقادم واهتلاك (ضعف)	دورة توليد وتعزيز ذاتي (قوة)
الأهمية في الوقت الحاضر	تناقص الأهمية	تزايد الأهمية

المصدر: نجم عبود نجم، الروحية في الأعمال، دار اليازوري للنشر، عمان، الأردن، 2017، ص 223، بتصرف.

واستنادا للمقارنة الواردة في الجدول أعلاه، يتضح أن رأس المال البشري منافي تماما لرأس المال المادي، فـرأس المال البشري لا يمتلك وجود مادي في المؤسسة فهو يركز أساسا في عقول الأفراد العاملين فيها، كما يتميز بأن عوائده متزايدة ولا يخضع لقانون الاهتلاك والتناقص عكس ما يتميز به رأس المال المادي من اهتلاك وتناقص في المردودية، كما يكتسي أهمية بالغة في وقتنا الحاضر، فإذا كانت الأهمية تتناقص تجاه رأس المال المادي فإنها تتزايد تجاه رأس المال البشري لما

¹ سعد علي حمود العنزي، نزار حبيب عباس، مرجع سابق، ص 36.

² Mark A. Youndt, et al, Human Resource Management, Manufacturing Strategy and Firm Performance, Academy of Management Journal, Vol 39, N° 04, 1996, p 839.

يكتنفه من خصائص تتمثل أساسا في كونه مصدر للميزة التنافسية لما له من قدرة على الإبداع والابتكار، إضافة إلى صعوبة تقليده واستنساخه من طرف المؤسسات المنافسة.

ثانيا- أهمية رأس المال البشري:

يكتسي رأس المال البشري أهمية بالغة سواءً بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية أو المجتمعات التي ينتمي إليها، ففي ظل متغيرات العصر الحديث خاصة على المستوى الاقتصادي أضحت رأس المال البشري هو مفتاح النجاح بما يمتلكه من معرفة، مهارات، إبداع، ابتكار، إضافة إلى كونه مصدر ميزة تنافسية يصعب تقليدها من طرف المؤسسات المنافسة، ما جعله عنصر يُعَوَّل عليه لتحقيق النجاح والتميز.

1. أهمية رأس المال البشري من المنظور المجتمعي:

كشفت عديد الدراسات عن الدور الكبير لرأس المال البشري في التطور التكنولوجي والذي ساهم في (90%) من النمو الاقتصادي، اذ يفوق بقية عوامل الإنتاج مجتمعة، حيث أشار (Frederick Harrison) إلى أن تكوين الكفاءات العليا هي المفتاح الذهبي للنمو الاقتصادي.¹

زاد الاهتمام برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكما كميًا ونوعيًا لرأس المال البشري حتى يكون قادرا على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الانتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي، هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج تهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملائمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية،² ومما لا شك فيه أن رأس المال البشري يعد رأس المال الثابت للمجتمعات ومحرك التنمية المستدامة فيها، فالاستثمار في العقول والقدرات المتميزة هو الطريق الأكثر فاعليةً لخلق التكنولوجيا والتقدم، حيث أن الأمة القوية هي الأكثر معرفة والأغنى بمفكرها ومبدعيها الذين ينتجون المعرفة ويصنعون الابداع ويضيفون القيمة وكل ما هو جديد،³ وعليه، فقد أضحت الدول المتطورة تولي أهمية قصوى لتنمية رأس مالها البشري وخزائنها المعرفي واستخلاص القيمة منه.

ففي المملكة المتحدة تضاعف الاستثمار في الأصول الفكرية والمعرفية أو كما أُطلق عليه "رأس المال القائم على المعرفة" خلال الفترة الممتدة ما بين (1970-2004)، أما في أستراليا وفي عام (1974-1975) فقد بلغ متوسط النمو السنوي للاستثمار في رأس المال المعرفي حوالي 1.3% أكبر من الاستثمار في الأصول المادية، وفي اليابان استمر ارتفاع معدل الاستثمار في رأس المال المعرفي إلى الناتج المحلي الإجمالي خلال العشرين سنة الماضية،⁴ وعلى هذا، فإن

¹ عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 22.

² نفس المرجع، ص 29.

³ أحمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 34.

⁴ OCDE, Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation, OCDE Publishing, 2013, p 22.

توجه الدول والمؤسسات الاقتصادية نحو الاستثمار في الأصول المعرفية على حساب الأصول المادية يظهر مدى الأهمية التي يحتلها رأس المال المعرفي والفكري بما في ذلك رأس المال البشري باعتباره الركيزة الأساسية والمصدر الأول لرأس المال الفكري خاصة في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة، فكل عوامل الإنتاج المادية والمالية تبقى عوامل جامدة قبل تدخل رأس المال البشري لتحريكها، بل وإن هذه العوامل هي أساساً نتاج ابتكار رأس المال البشري، لذا فإن رأس المال البشري هو أساس الثروة وبقية العوامل ما هي إلا عوامل ناتجة عنه، ومساعدة له.

وفيما يلي جدول يوضح تصنيف بعض الدول وفق ما تنفقه لتطوير أحد أهم جوانب رأس المال البشري، ويتعلق الأمر بمعدل الإنفاق على البحث والتطوير كمعدل من الدخل القومي الإجمالي.

الجدول (1-2): الإنفاق على البحث والتطوير كنسبة من الدخل القومي الإجمالي، والجهات الممولة له في بعض

دول العالم 1990-1995

الجهات الممولة			معدل الانفاق كنسبة من الناتج المحلي %	المنطقة أو مجموعة البلدان
الحكومة %	القطاعات الإنتاجية %	أخرى %		
30-20	70-55	10-04	3,10	الو م أ- اليابان- السويد
38	52	10	2,40	ألمانيا-فرنسا- المملكة المتحدة-إيطاليا-أستراليا-كندا
54	35	11	0,70	اليونان-البرتغال-اسبانيا
73-65	31-14	5	0,40	تركيا-المكسيك
89	3	8	0,20	الدول العربية

المصدر: الصندوق العربي للإئتماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية العربية الانسانية "نحو إقامة مجتمع المعرفة"، المطبعة الوطنية الأردنية، الأردن، 2003، ص 72.

تأسيساً على ما ورد في الجدول أعلاه، يتضح أن الدول وخاصة المتقدمة منها تولي أهمية كبيرة لتنمية وتنشيط رأس المال البشري، حيث بلغ معدل الانفاق على رأس المال البشري وخاصة فيما يتعلق ببرامج البحث والتطوير ما يعادل (3,10%) من إجمالي الناتج المحلي لدول الو م أ، اليابان، السويد، وهي نسبة جد معتبرة توحى بمدى الأهمية التي توليها هاته دول للاستثمار في رأس المال البشري، كما تتراوح نسب الانفاق في كل من دول ألمانيا، فرنسا، المملكة المتحدة، إيطاليا، أستراليا، كندا، اليونان، البرتغال، اسبانيا، تركيا، المكسيك ما بين (0,40% و 2,40%) من الناتج المحلي، في

حين حققت الدول العربية مجتمعة ما نسبته (20,0%) من إجمالي الناتج المحلي، وهي نسبة ضئيلة جدا لا تمثل كنسبة سوى نصف ما تنفقه دولتي تركيا والمكسيك فقط.

وفي نفس السياق جاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003 الصادر عن الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي أن عدم اهتمام الدول العربية بتمويل البحث العلمي يُفسر إلى حد ما محدودية النشاط الابتكاري، فعلى سبيل المثال فإن عدد براءات الاختراع المسجلة في الولايات المتحدة الأمريكية باسم كوريا الجنوبية خلال سنة واحدة يعادل أضعاف ما سجلته تسعة (09) دول عربية على غرار (البحرين، الإمارات الكويت، السعودية، مصر... الخ) خلال نفس السنة، حيث تم تسجيل (16 328) براءة اختراع باسم كوريا، مقابل (370) براءة اختراع باسم الدول العربية،¹ الأمر الذي يؤكد حاجة الدول العربية إلى المزيد من الاستثمار في التعليم، والبحث، والتطوير بغرض تحسين الخصائص النوعية لرأس مالها البشري، ما من شأنه المساهمة في دفع العجلة نحو التقدم والرقي.

وعليه فإن التوجه نحو الاستثمار في رأس المال البشري يتناسب طرديا مع درجة تطور الدول، إذ نجد أن الدول المتطورة لا تتوانى في الإنفاق على تنشيط وتنمية وتطوير رأس مالها البشري وخزائنها المعرفي وهو ما ينعكس إيجابيا على درجة تنميتها الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي تأكده دراسة أجراها (Isaac Ehrlich, et al) لإيجاد تفسير لصعود الولايات المتحدة الأمريكية كقوة اقتصادية عظمى بحلول أوائل القرن العشرين، إذ جاءت الدراسة لاختبار فرضية قوة رأس المال البشري في تفسير الاختلافات في ديناميكيات النمو طويلة الأجل، من خلال الوقوف على أهم المبررات التي جعلت أمريكا تتسيد اقتصاديات العالم مع بداية القرن العشرين بعد ما كانت المملكة المتحدة على وجه الخصوص والدول الأوروبية عموما هي الدول الأكثر تطورا في المجال الاقتصادي خلال القرن التاسع عشر كونها كانت مهد الثورة الصناعية، حيث أكدت الدراسة على أن الأمر الأكيد هو أن "الريادة الأمريكية في تكوين المعرفة (رأس المال البشري) كانت أداة رئيسية إن لم تكن حاسمة في تجاوز الولايات المتحدة الأمريكية للدول الأوروبية كقوة عظمى بحلول وقت مبكر من القرن العشرين".²

لذا، وبغرض استهداف التقدم الاقتصادي، وتحقيق التنمية المستدامة من طرف الدول النامية، فإنه لا مناص من التوجه نحو الاستثمار في رأس المال البشري وتطويره باعتباره مفتاح النجاح والتقدم، وباعتباره مساهماً محورياً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، فاستثمار الدول النامية في رأس المال البشري من خلال تحسين جودة التعليم، وتشجيع البحث العلمي والابتكار، هو ما من شأنه أن يساعدها على اللحاق بركب الدول المتقدمة ومواكبتها، بدلاً من توجيه غالبية الاستثمار إلى الهياكل والماكينات والتكنولوجيا المعرضة للتقادم والاهتلاك.

¹ الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص،73،70،74.

² Isaac Ehrlich, et al, What Accounts for the US Ascendancy to Economic Super power by the Early Twentieth Century? The Morrill Act-Human Capital Hypothesis, Journal of Human Capital, Vol 12, N° 02, 2018, pp 233-235.

2. أهمية رأس المال البشري من المنظور المؤسسي:

بالنظر إلى الأهمية التي توليها الدول وخاصة المتقدمة منها لرأس المال البشري باعتباره مصدر التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، فإن هذا المورد لا يقل أهميةً بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية خاصة في ظل متغيرات الاقتصاد الحديث أين أضحت العولمة السمة البارزة في العالم وما نتج عنها من تغيرات اقتصادية تمثلت أساساً في تحرير التجارة وافتتاح الأسواق، وبالتالي اشتداد المنافسة على الصعيدين المحلي والعالمي.

ونجد أن ثورة المعلومات قد أفرزت ثورة إدارية اتجهت نحو تغيير الأسلوب والمنهج التقليدي في إدارة المؤسسات، فأصبح التركيز على الإنسان الكفاء القادر على التعامل مع التغيرات والمستجدات والتطورات الحديثة، بحيث يصبح الثابت الوحيد في عالم اليوم والغد هو التغيير،¹ وعليه فإن المؤسسات التي لا تولي أهمية لاستقطاب رأس المال البشري الكفاء والاستثمار فيه هي حتماً مؤسسات آيلة للزوال، إذ يوجد اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها سوى رأس مال بشري دائم الترتي، ودائم النمو،² فكل أصول وموارد المؤسسة وموجوداتها تخضع للتقادم والاهتلاك باستثناء رأس المال البشري الذي تتجدد معارفه وإمكاناته باستمرار مع ما يحظى به من تجارب وما يكتسبه من خبرات، وما يزيد من أهمية رأس المال البشري هو احتدام المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية، حيث يرى (M. Treacy, All) أن "السياق التنافسي في عالمنا الحالي هو حرب عقول بعقول"،³ فما تمتلكه المؤسسات الاقتصادية اليوم من وسائل وأصول مادية ومقدرة مالية لم يعد كافياً لبقائها واستمرارها، فالمنافسة اليوم أكثر حدة والأسواق أكثر انفتاحاً، ما جعل الأهمية تتركز حول رأس المال البشري كأحد أهم العناصر القادرة على مواكبة التغير والتقليل من حدة المنافسة.

وفي دراسة أجرتها منظمة (WIPO)* سنة 2017 حول: "رأس المال غير الملموس في سلاسل القيمة العالمية"، أين تم استظهار رأس المال الأكثر أهمية خلال العملية الإنتاجية في نظر المؤسسات الاقتصادية بين رأس المال الملموس وغير الملموس، والمنحنى الموالي يوضح ما توصلت إليه الدراسة من نتائج حول الموضوع.

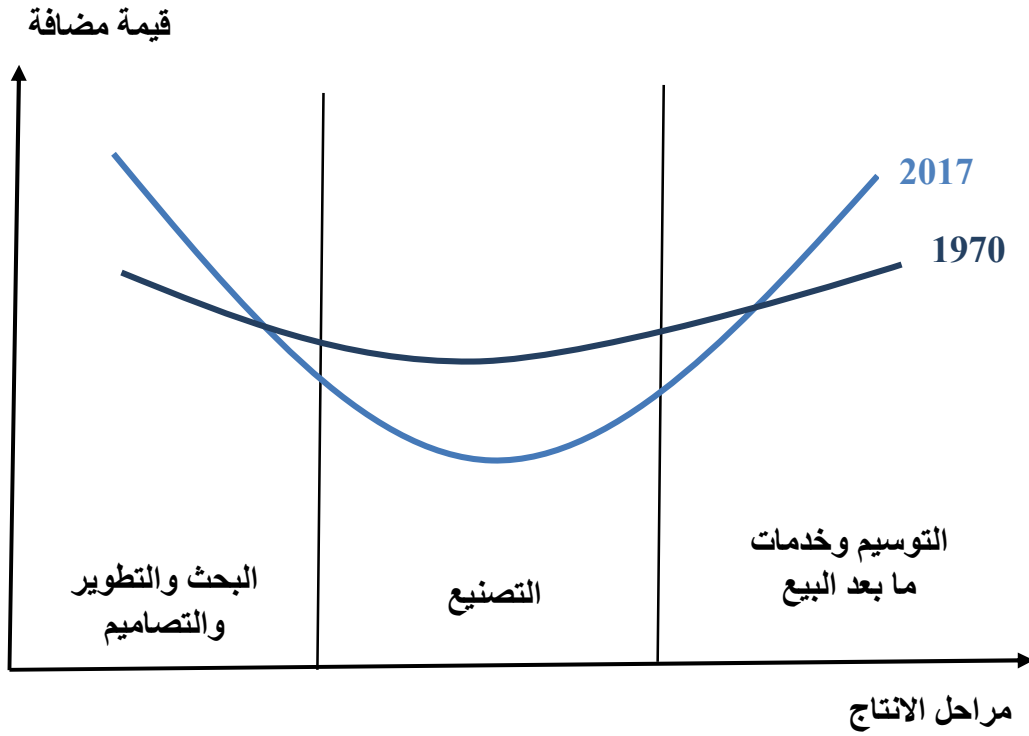
¹ عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 04.

² عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 45.

³ أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 25.

* المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO): منظمة دولية تابعة للأمم المتحدة تهدف إلى تعزيز حماية حقوق الملكية الفكرية، تأسست سنة 1967 وانطلقت في عملها سنة 1970، يقع مقرها في جنيف بسويسرا، موقعها الإلكتروني: www.wipo.int.

الشكل (1-1): مقارنة أهمية رأس المال غير الملموس برأس المال الملموس وفق شكل الابتسامة المتنامية



المصدر: المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التقرير العالمي للملكية الفكرية حول: "رأس المال غير الملموس في سلاسل القيمة العالمية"، طبع من طرف منظمة (WIPO)، سويسرا، 2017، ص 24.

يوضح شكل الابتسامة المتنامية الأهمية التي أضحت توليها المؤسسات الاقتصادية لرأس المال غير الملموس مقارنة برأس المال الملموس، فالمؤسسات الاقتصادية في الوقت الراهن تولي أهمية قصوى لرأس مالها غير الملموس في شكل التصاميم وقيمة العلامات ومهارات العاملين والخبرات الادارية، فقد أصبح رأس المال غير الملموس ذو آثار حاسمة في الأسواق التي تحتد فيها المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية، ما جعل المؤسسات الاقتصادية تواصل الاستثمار في رأس مالها غير الملموس لتحقيق التقدم على منافسيها.¹

وتجدر الاشارة إلى أن رأس المال البشري يعد المصدر الأول لرأس المال غير الملموس بما في ذلك ما ذكرته المنظمة العالمية للملكية الفكرية خلال العملية الانتاجية والتي تم تقسيمها حسب المنظمة إلى ثلاثة مراحل:

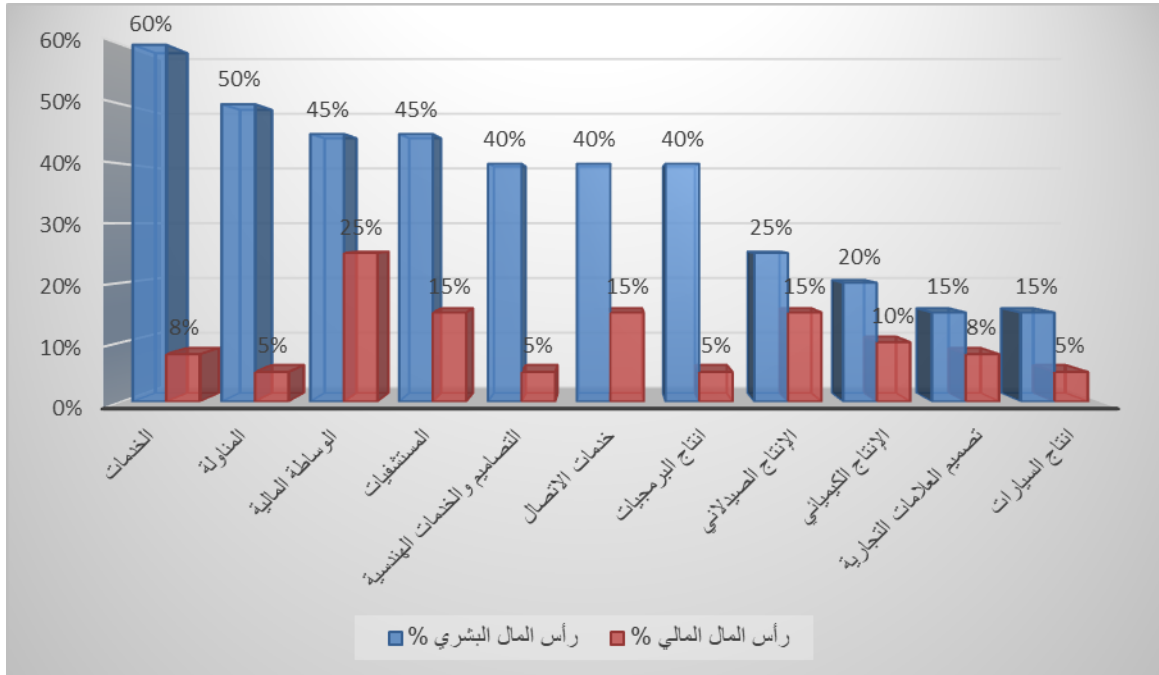
- المرحلة الأولى للعملية الإنتاجية: البحث والتطوير والتصميم؛
- المرحلة الثانية العملية الإنتاجية: التصنيع؛
- المرحلة الثالثة للعملية الإنتاجية: خدمات ما بعد البيع والتوسيم.

¹ المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التقرير العالمي للملكية الفكرية حول: "رأس المال غير الملموس في سلاسل القيمة العالمية"، طبع من طرف منظمة (WIPO)، سويسرا، 2017، ص 24.

وقد أضحت تتركز أهمية المؤسسات الاقتصادية مثلما يوضحه الشكل أعلاه على المرحلتين الأولى والأخيرة أين يكون فيها القسط الأكبر من الإسهام من نصيب رأس المال البشري، حيث تتركز المرحلة الأولى من العملية الإنتاجية على ما يمتلكه رأس المال البشري من معارف، إبداع، وابتكار يسمح له بابتكار طرق إنتاج وتصاميم للمنتجات تمتاز بجودة وميزة تنافسية تفتقدها المؤسسات المنافسة، أما المرحلة الثالثة التي تهدف إلى كسب الولاء الزبوني من خلال خدمات ما بعد البيع فتستفيد منها المؤسسات باستقبال رد الفعل الوارد من الزبائن والعملاء وتحليله لتحسين المنتجات وتدارك النقائص ومحاوله فهم توجهات المستهلكين، أين تتركز كل هذه المتغيرات في تحليلها على رأس المال البشري الذي يعمل على توطيد العلاقة بين المؤسسة والعملاء من خلال تحسين الصورة الخارجية للمؤسسة الاقتصادية، أما مرحلة التصنيع فقد تناقصت الأهمية النسبية لها كون الأهمية انصبت نحو مراحل أخرى من العملية الإنتاجية.

ولأن منحى الابتسامة المتنامية تناول أهمية الموجودات غير الملموسة بما في ذلك رأس المال البشري في المؤسسات الانتاجية، فإن هذا لا يصرف النظر عن كون المؤسسات الناشطة في مجالات أخرى على غرار الخدمات وأنشطة البناء وغيرها تولي أهمية كبيرة للاستثمار في رأس المال البشري، فهذا الأخير أصبح يحظى بأهمية كبيرة في نظر أغلب المؤسسات الاقتصادية بغض النظر عن مجال نشاطها، وقد أجريت دراسة من طرف (Boston Consulting Group) تناولت أهمية رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية الأمريكية من خلال ما تنفقه هذه الأخيرة على رأس مالها البشري مقارنة برأس مالها المالي، والشكل الموالي يوضح ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

الشكل (1-2): الإنفاق على رأس المال البشري والمالي كنسبة من إجمالي الإنفاق



SOURCE: Amelia Manuti, Pasquale Davide de palma, Why Human Capital is important for organizations “People Come First”, PALGRAVE MACMILLAN, London, England, 2014, p 110.

وعليه، يتضح من خلال ما تنفقه الشركات الأمريكية على رأس مالها البشري والمالي درجة الأهمية التي توليها هاته الشركات لرأس المال البشري، إذ تنفق الشركات الأمريكية على رأس مالها البشري ما لا يقل عن (15%) من إجمالي الانفاق السنوي متجاوزة بذلك انفاقها المالي وذلك في مختلف الأنشطة التي تناولتها الدراسة في حين تزيد نسبة الانفاق عن (40% إلى 60%) في بعض الأنشطة على غرار الخدمات وشركات المناولة وشركات الوساطة المالية، وتعكس هذه الأهمية حدة المنافسة التي تواجهها الشركات الأمريكية سواءً محلياً أو عالمياً من خلال المنافسة التي ترفعها الشركات الأوروبية واليابانية والصينية وغيرها من الشركات المنافسة، ما جعل الشركات الأمريكية تصب اهتماماتها على رأس المال البشري باعتباره مفتاح النجاح ومصدر للميزة التنافسية التي يصعب تقليدها من طرف المنافسين.

وكمثال على الأهمية التي يحظى بها رأس المال البشري في نظر الشركات نجد ما قامت به شركة (NIKE) وهي شركة عالمية رائدة في مجال الألبسة الرياضية، بتركيزها على الاستثمار في رأس مالها البشري واستخلاص القيمة من ذلك من خلال التوجه نحو البحث والتطوير ووضع التصاميم والتسويق وتقديم الخدمات المعرفية،¹ فعملية التصنيع يمكن أن تقوم بها العديد من الشركات من خلال بيع التصاميم وبراءات الاختراع أو من خلال شركات المناولة التي تتعاقد معهم شركة (NIKE)، غير أن اكتساب ميزة تنافسية يصعب على المنافسين تداركها، إضافة إلى استخلاص القيمة من رأس المال البشري فهي خاصية تتمتع بها فقط الشركات الرائدة.

وفي نفس السياق، يمكن استظهار أهمية رأس المال البشري في نظر المؤسسات الاقتصادية من خلال ما قدمه مجموعة من الباحثين الاقتصاديين والإداريين حول الموضوع.

الجدول (1-3): أهمية رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية

ت	الكاتب	السنة	وجهة النظر
1	Pfeffer	1994	نظراً لأن مصادر النجاح التنافسي الأخرى أصبحت أقل أهمية، فما يزال التميز الحاسم هو المؤسسة وموظفيها
2	Edvinsson	1997	تكمن أهميته في كونه انعكاساً لقيمة المؤسسة وثقافتها وفلسفتها
3	Ulrich	1998	يمكن المؤسسة من سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية والتنظيمية من خلال القدرات المعرفية والتقنية

¹ الهادي بوقلقل، أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة التواصل للعلوم الاجتماعية، جامعة برج باجي مختار، عنابة، الجزائر، العدد: 24 جوان، 2009، ص، ص04، 05.

ستكون الشركات الناجحة هي الأكثر خبرة في جذب الأفراد وتطويرهم والاحتفاظ بهم وبالمهارات والخبرة اللازمة لدفع أعمال تجارية عالمية	1998	Ulrich	4
له أهمية في توليد المعرفة الضمنية التي تمتلكها المؤسسة	1998	Bonits	5
قدرته على تقديم الحلول الجديدة عبر الابتكار ويساهم في تحقيق الأداء المرغوب كونه مقدر اجتماعية تعمل على خلق التفاعل والاقتران داخل المؤسسة	1999	Lothgren	6
يساهم في إدارة الفكر الإنساني بسرعة ومهارة تنفيذية حاسمة	2001	العنزي	7
هو الموجود الأكثر أهمية في المؤسسة وهو الذي يحدد طبيعتها ويؤثر في قدرتها على الأداء ويمثل قاعدتها المعرفية	2001	General Accounting Office	8
له تأثير في الابداع والعمليات والزبون والأداء	2005	Wang & Chang	9
تكمُن أهميته في كونه مصدر الميزة التنافسية	2005	يوسف	10
يساهم في تحفيز العاملين على الابتكار والابداع.	2007	Kullan	11

المصدر: يمكن الرجوع إلى:

- سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2015، ص 90.

- Bill Curtis, All, People Capability Maturity Model: A Framework for Human Capital Management, ADDISON-WESLEY, USA, Second Edition, 2001, p 3.

لذا، وتأسيساً على كل ما سبق بخصوص أهمية رأس المال البشري من المنظور المؤسسي، فإن المؤسسات الاقتصادية خاصة تلك التي تنشط في بيئة اقتصادية تتسم بحدة المنافسة قد أضحت تولي أهمية قصوى لرأس مالها البشري، كيف لا، وقد أصبح المصدر الأول للميزة التنافسية في ظل التقارب الكبير فيما يخص بقية الموجودات (المالية، المادية) المملوكة من طرف المؤسسات الاقتصادية.

حيث يؤكد (Davenport) أنه عندما يكون لأصحاب رأس المال البشري (الموظفون) اليد العليا في السوق فإنهم لا يتصرفون على الإطلاق مثل الأصول، بل سيتصرفون مثل مالكي سلعة ثمينة... إنهم مستثمرون في عمل ما، يقدمون

رأس المال البشري ويتوقعون عائداً على استثماراتهم¹ فهو بهذا يؤكد على الأهمية التي سيستمر في احتلالها رأس المال البشري مستقبلاً، فعندما يصبح رأس المال البشري هو أعلى ما في السوق ستضطر الشركات التي لم تستثمر في هذا المورد بقبول شراء خدمة رأس المال البشري من طرف من وصفهم بأصحاب رأس المال البشري في إشارة منه إلى الأفراد ذوي الكفاءات المتميزة لضمان بقاءها واستمرارها، فإن كانت المؤسسات الاقتصادية في الدول النامية لم تستشعر بعد أهمية رأس المال البشري فإن المؤسسات العالمية قد تفوقت عليها بالاستثمار في أصل ومصدر الثروة والإبداع وهو رأس المال البشري.

المطلب الثالث: أقسام ومكونات رأس المال البشري

اجتهد العديد من الاقتصاديين في تقديم أقسام ومكونات رأس المال البشري، ولا شك أن تحديد أقسام ومكونات رأس المال البشري بدقة من شأنه أن يسهل عملية قياسه وإدارته، ناهيك على أن رأس المال البشري يختلف من مؤسسة اقتصادية لأخرى، وعليه فإن تحديد مكوناته حتماً سيساهم في تشخيصه بدقة من خلال تحديد نقاط الضعف التي تشوبه والعمل على تداركها وتصحيحها، ونقاط القوة التي تميزه والعمل تعزيزها.

أولاً - أقسام رأس المال البشري:

يعد (Becker) أول من تطرق لأقسام رأس المال البشري، حيث قسمه إلى رأس مال بشري عام، ورأس مال بشري خاص، ويرى أيضاً أن كل مؤسسة اقتصادية تمتلك نوعين من رأس المال البشري حيث يساهم رأس المال البشري العام في زيادة إنتاجية المؤسسة أو المالك في عدة مجالات وأنشطة على خلاف رأس المال البشري الخاص أو المتخصص الذي يساهم في أنشطة ومجالات محددة داخل المؤسسة² كما يرى (Becker) أن رأس المال البشري العام يساهم في زيادة الإنتاجية الحدية في كل المؤسسات الاقتصادية المتنافسة على اعتبار أن رأس المال البشري العام متوفر في كل المؤسسات، فهو بذلك لن يساهم بشكل كبير في تعظيم العائد وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، على خلاف رأس المال البشري الخاص الذي يساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق العائد في مؤسسة دون المؤسسات الأخرى وهذا حسب (Becker) لأن التدريب الذي يتلقاه العامل في هذه المؤسسة لا يوجد في مؤسسات أخرى، وقدم مثلاً لرأس المال البشري الخاص بالأشخاص الذين يتدربون في المؤسسة العسكرية كرواد الفضاء ورجال الصواريخ، حيث أن المهارات التي يمتلكونها لا يمكنهم نقلها على اعتبار أن هذا التخصص لا يوجد إلا في المؤسسة العسكرية³.

¹ Bill Curtis, et al, People Capability Maturity Model: A Framework for Human Capital Management, ADDISON-WESLEY, USA, Second Edition, 2001, p 03.

² سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 181.

³ Gary S. Becker, op.cit, pp 33,34,40.

وبالرغم من أن تصنيف (Becker) لرأس المال البشري كان محدوداً، من خلال أنه جعل رأس المال البشري الخاص يرتكز في المؤسسات التي تعمل في نشاط متميز لدرجة أنها لا تلقى أي منافسة في السوق، غير أن الفكرة كانت صالحة لتعمم على المؤسسات الاقتصادية التي تواجه منافسة، لذا وفي نفس السياق قدم (Peter Sherer) تصنيفاً لرأس المال البشري يرتكز على المنافسة حيث يرى أن الفرق بين رأس المال البشري الخاص والعام هي الندرة النسبية والميزة التنافسية، إذ يفترض أن يكون رأس المال البشري الخاص أكثر أهمية بالنسبة للمؤسسة باعتباره أكثر ندرة ومصدراً للميزة التنافسية، كما أشار إلى أن رأس المال البشري الخاص يصبح عاماً عند انتشاره بين السكان.¹

وعليه، فامتلاك المؤسسة الاقتصادية لرأس المال البشري الخاص "النادر نسبياً"، والذي يمتلك معارف ومهارات وامكانيات متميزة لا تحوزه المؤسسات المنافسة هو ما يكسب المؤسسة ميزة تنافسية ويجعلها تتفوق على منافسيها.

كما تجدر الإشارة إلى أن هذا التقسيم يختلف من مؤسسة اقتصادية إلى أخرى، فما يعتبر رأس مال بشري متخصص في مؤسسة ما قد يعتبر رأس مال بشري عام في مؤسسة أخرى أكثر نضجاً وأكثر تطوراً.

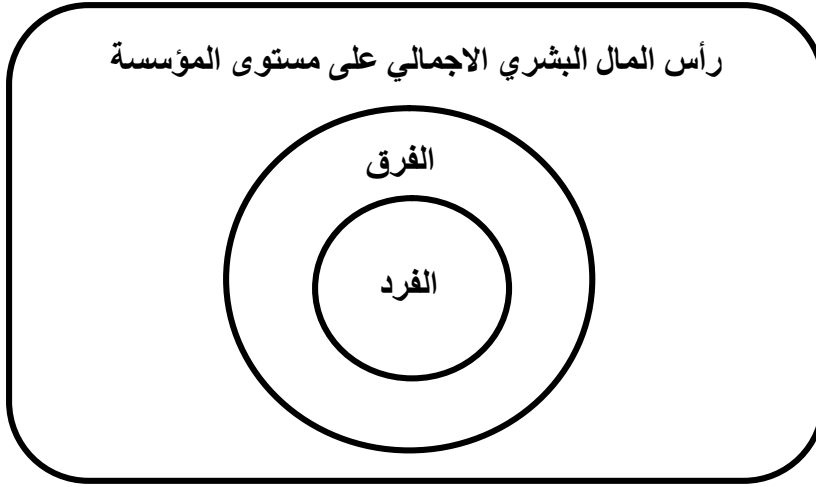
ثانياً- مكونات رأس المال البشري:

يصعب تحديد مكونات رأس المال البشري بدقة على اعتبار أن رأس المال البشري هو كل ما يمتلكه الأفراد ويساهم في تدفق المنافع الاقتصادية للمؤسسة، لذا فتحديد كل ما يمتلكه الأفراد وتستفيد منه المؤسسة يعد أمراً غاية في الصعوبة، ناهيك على أن رأس المال البشري يختلف من مؤسسة اقتصادية إلى أخرى ومن مجال اقتصادي لآخر، فـرأس المال البشري المتوفر في المجال الصناعي مؤكد أنه يختلف عن ذلك الموجود في المجال الخدماتي، غير أننا سنحاول تقديم أشهر ما ورد في الأدبيات حول مكونات رأس المال البشري.

قدم (Eric Flamholtz) نموذج عام يحتوي على مكونات رأس المال البشري، حيث قسمه حسب مصادره، واعتبر أنه يتوفر في ثلاثة مواضع: الأفراد، فرق العمل، المؤسسة ككل، وفيما يلي مكونات رأس المال البشري حسب (Flamholtz):

¹Alan Burton-Jones, J.C. Spender, op.cit, pp 192-194.

الشكل (1-3): مكونات رأس المال البشري حسب Flamholtz



Source: Eric Flamholtz, Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital of the Third Kind, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 09, N° 02, 2005, p 80.

لم يتعمق (Flamholtz) في مكونات رأس المال البشري، غير أنه أشار إلى كل مصادر رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية، فلا خلاف أن الفرد هو المصدر الأول لرأس المال البشري، غير أن فرق العمل تؤثر في درجة أداء وإبداع الفرد إما بالإيجاب أو السلب لينعكس ذلك على إجمالي رأس المال البشري في المؤسسة، فتوجد العديد من المؤسسات تمتلك رأس مال بشري على المستوى الفردي بدرجة عالية من المعرفة والمهارة والابداع دون امتلاكها لتفاعل داخل فرق العمل ما يؤدي إلى التأثير السلبي على رأس المال البشري الفردي وبالتالي انخفاض قيمة رأس المال البشري الإجمالي على مستوى المؤسسة، وقدم (Flamholtz) مثالا بفريق كرة السلة النسوي المحترف في (Los Angeles) حيث كان يظم هذا الفريق نجوما من دون إحراز أي بطولة قبل أن يشرف على الفريق مدرب آخر ليحرز هذا الفريق وبنفس الالعبات ثلاث (03) بطولات للدوري الأمريكي، فالأمر الذي فعله المدرب الجديد هو حتما بناء فريق عمل يتفاعل إيجابيا،¹ وما أشار إليه (Flamholtz) حول التفاعل الإيجابي داخل فرق العمل يعرف برأس المال الاجتماعي والذي يمثل: "موجودات تعكس خاصية العلاقات الاجتماعية وشبكات العمل داخل المؤسسة".²

لذا فإن (Flamholtz) يعتبر رأس المال الاجتماعي جزء من رأس المال البشري، وهذا الأخير يمثل ما كل ما يمتلكه الفرد العامل في المؤسسة، مضافا إليه ما يتولد من خلال التفاعل بين الأفراد داخل فرق العمل (رأس المال الاجتماعي)، أما رأس المال البشري الإجمالي في المؤسسة الاقتصادية فهو نتيجة للتكامل بين المكونين الأولين.

¹ Eric Flamholtz, Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital of the Third Kind, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 09, N° 02, 2005, p 80.

² حميد الطائي، وآخرون، إدارة الجدارات والمواهب (مدخل شمولي)، البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 28.

كما يُقدم تصنيف آخر لمكونات رأس المال البشري يركز على مستوى أداء الأفراد داخل المؤسسة، حيث يركز هذا النموذج في تصنيف رأس المال البشري على تصنيف الأفراد العاملين في المؤسسة، وفيما يلي مكونات رأس المال البشري حسب هذا النموذج:

الجدول (1-4): مكونات رأس المال البشري من منظور الأداء

<p>المتعلمون الجدد</p> <p>وهم فئة العاملون الجدد الداخلين للمؤسسة والمنقولين والمتقنين إلى وظائف جديدة أخرى والذين عادة لا يصل أداءهم للمستوى المرغوب، بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافة المؤسسة وبيئتها</p>	<p>النجوم والعقول</p> <p>وهم فئة العاملين الذين يتمتعون بالقابليات والمعارف والمهارات المتنوعة والتي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة</p>
<p>العاملون صعبى المراس</p> <p>(2.5%) وهم فئة العاملين صعبى المراس والتعامل كونهم أصحاب مشاكل في العمل والتأثير السلبي في الانتاجية، ويفضل أن تعد المؤسسة تلك البرامج الناجحة للاستغناء عنهم بسرعة بسبب ارتفاع كلفهم المؤثرة على الاستثمار في رأس المال البشري</p>	<p>العاملون الطبيعيون</p> <p>وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بقوة انتمائهم للمؤسسة والذين لا يمكن الاستغناء عنهم، بل يفترض أن يسعى المدراء لتحويلهم إلى نجوم لامعة وعقول مدبرة بغرض إضافة القيمة الاقتصادية للمؤسسة</p>

المصدر: سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 85.

ويتكون رأس المال البشري المنظمي من جميع القدرات والخبرات والمهارات العاملة في المؤسسة دون استثناء، ابتداءً من غير الماهرة وصولاً إلى أعلى المستويات الإدارية أو الابتكارية أو المهارية¹ وهو ما يتناسب مع مكونات رأس المال البشري الواردة في الجدول السابق.

إذ يتضح أن النموذج ركز على تصنيف الموارد البشرية العاملة في المؤسسة الاقتصادية حسب مستوى أدائها، حيث تم اعتبار أن رأس المال البشري الاجمالي للمؤسسة يساوي مجموع الموارد العاملة فيها، ثم ذهب إلى تصنيف هاته الموارد البشرية إلى أربع (04) فئات حسب مستوى أداءها، حيث جعل الفئة الأولى هي فئة النجوم والتي تمثل عقل المؤسسة الذي يسطر الأهداف ويرسم الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق الأهداف المسطرة، كما تعد هذه الفئة مصدر المعرفة والابداع والابتكار في المؤسسة الاقتصادية (الجانب الفكري لرأس المال البشري)، أما الفئة الثانية والتي تتضمن الجزء العملي والفني من رأس المال البشري داخل المؤسسة (قوة العمل)، فتعبر عن فئة العاملين الذين يمتازون

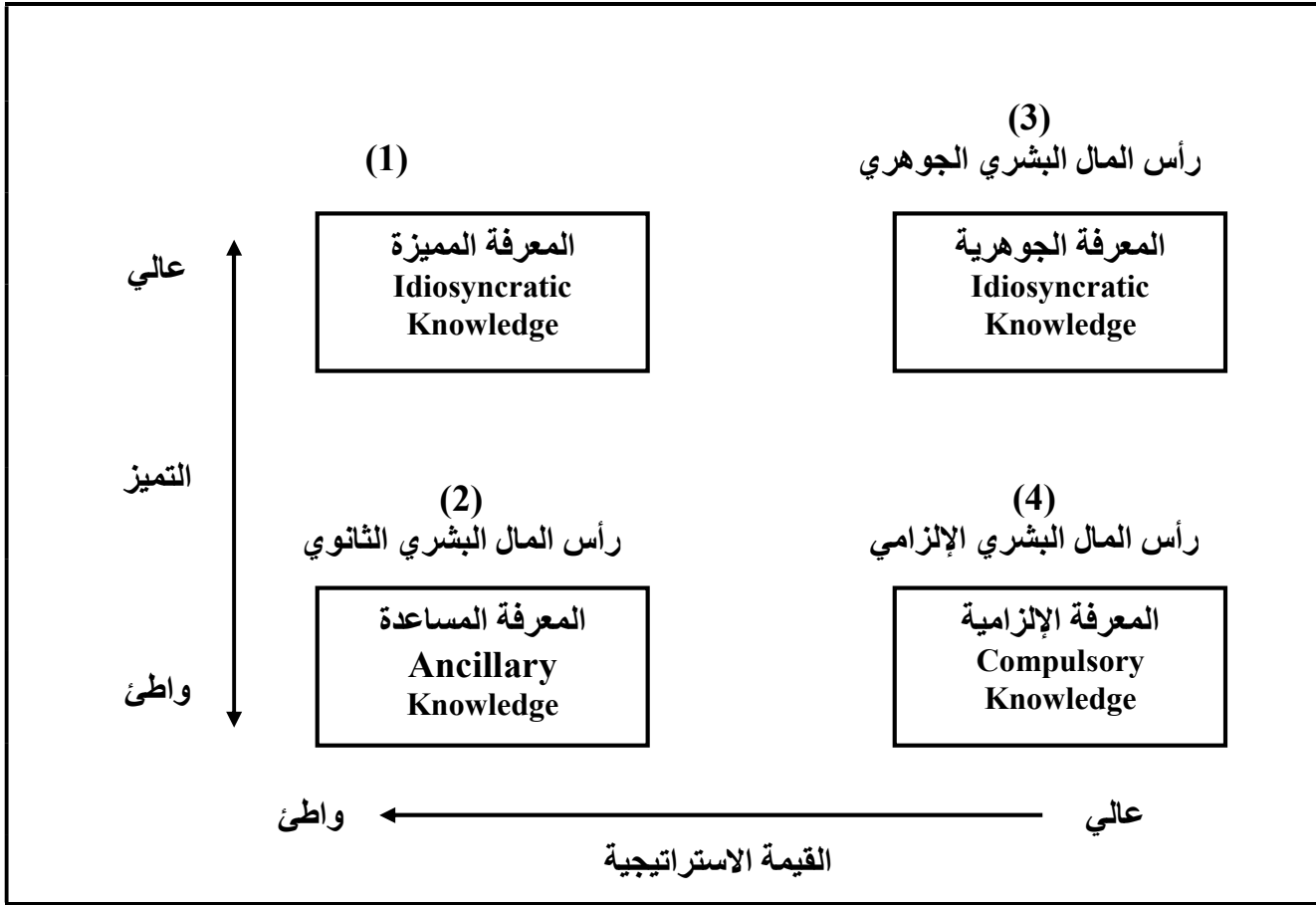
¹ حميد الطائي، وآخرون، مرجع سابق، ص 33.

بامتلاكهم لولاء كبير للمؤسسة التي يعملون فيها، حيث تعد نسب ترك هاته الفئة للمؤسسة والتوجه نحو العمل في مؤسسة أخرى ضئيلة جدا، وفي هذا الصدد يقع على عاتق الفئة الأولى وهي فئة النجوم والعقول مسؤولية الاستثمار في الأفراد المنتمين للفئة الثانية وتحويلهم إلى نجوم ما يساهم في زيادة الولاء والانتماء للمؤسسة لدى فئة النجوم والعقول، أما الفئة الثالثة فهي تشتمل على الأفراد الجدد سواءً بالنسبة للمؤسسة ككل نتيجة استقطابهم من سوق العمل، أو بالنسبة لوظيفة معينة نتيجة لترقيتهم أو تحويلهم داخليا، إذ يفترض أن يقل مستوى أداءهم عن المستوى المطلوب في انتظار ارتفاع أداءهم تدريجيا مع زيادة ظروف الاندماج والتكيف مع ظروف ومحيط المؤسسة، في حين تشتمل الفئة الرابعة على الجانب السلبي في رأس المال البشري وتمثل العاملين صعبى المراس حيث يتسم الأفراد المنتمين لهاته الفئة بانخفاض أداءهم وارتفاع مشاكلهم ما يؤثر سلبا على مستوى الأداء الكلي للمؤسسة، ويفترض من الإدارة إعداد الخطط اللازمة للتخلص منهم واستبدالهم بأفراد يساهمون في زيادة أداء المؤسسة الاقتصادية.

تجدر الإشارة إلى أن النموذج السابق تناول مكونات رأس المال البشري من المنظور الكلي متجاهلا البناء الجزئي لرأس المال البشري على المستوى الفردي.

كما قُدم نموذج آخر تضمن مكونات رأس المال البشري، غير أن هذا النموذج استند في تصنيفه لرأس المال البشري على مستوى المعرفة التي يمتلكها الأفراد وفق ما يظهره الشكل الموالي:

الشكل (1-4): مكونات رأس المال البشري من منظور التميز والقيمة

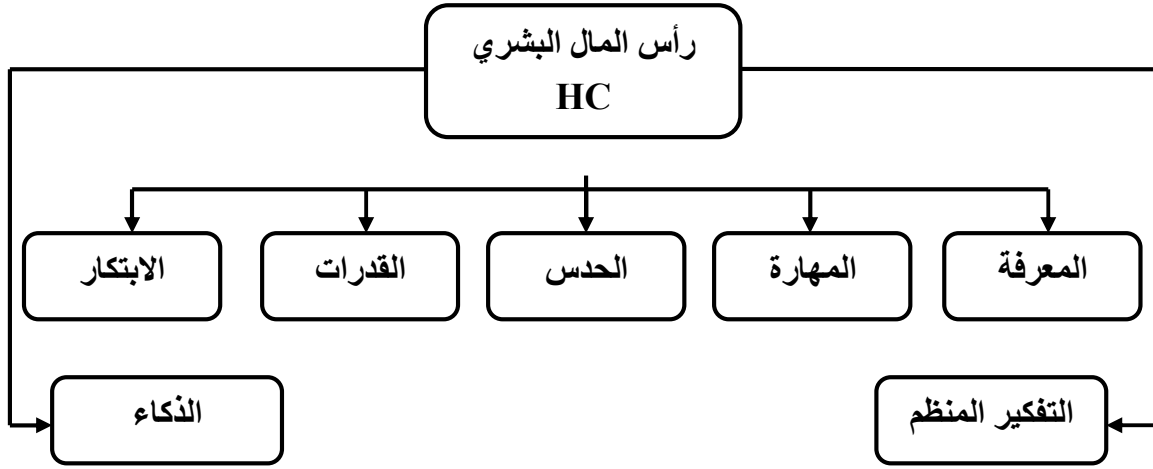


المصدر: حميد الطائي، وآخرون، إدارة الجدارات والمواهب (مدخل شمولي)، دار البيزوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 32.

ويشير النموذج السابق إلى المعرفة التي تتوفر في المؤسسة الاقتصادية من خلال ما تحتويه المؤسسة من رأس مال بشري، حيث يتدرج رأس المال البشري حسب مستوى المعرفة التي يمتلكها، إذ يُفترض أن تحتوي المؤسسة الاقتصادية على المعرفة الإلزامية واللازمة لممارسة نشاطها، وهي أدنى مستويات المعرفة، ويتزايد مستوى المعرفة كل ما كان رأس المال البشري التابع للمؤسسة الاقتصادية أكثر جودة وأكثر تميز، ليصل بالمؤسسة الاقتصادية إلى امتلاكها للمعرفة المتميزة والجوهرية والتي قد تغيب عن المؤسسات المنافسة، ما يساهم في تميز المؤسسة على خلاف منافسيها، وعليه فكلما زاد مستوى المعرفة التي يمتلكها رأس المال البشري زاد مستوى الابداع والتميز بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.

قُدّم أيضاً نموذج آخر للدلالة على مكونات رأس المال البشري، حيث استند النموذج في تقديم مكونات رأس المال البشري على الفرد باعتباره المصدر الأول لرأس المال البشري في المؤسسة، ويمكن تحديد إجمالي رأس المال البشري في المؤسسة من خلال تجميع ما يحوزه كل الأفراد داخل المؤسسة من مكونات وفق الشكل التالي:

الشكل (1-5): مكونات رأس المال البشري من منظور الفرد



المصدر: عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 57.

وتجدر الإشارة إلى أن صعوبة وضع نموذج موحد يشمل كافة مكونات رأس المال البشري يحدث نتيجة لاختلاف رأس المال البشري، واختلاف خصائصه، ومستوياته من مؤسسة اقتصادية إلى أخرى، وما نتج عنه من اختلاف نظرة الباحثين حول مكوناته، غير أن جل النماذج لم تخرج عن ثلاثة (03) مكونات رئيسية لرأس المال البشري تتمثل أساساً في الجانب الفكري لرأس المال البشري (المعرفة، الخبرة، الابداع، الابتكار)، وقوة العمل (القدرات، المهارات)، والجانب النفسي (الدافعية، الولاء التنظيمي).

والجدول التالي يوضح مكونات رأس المال البشري (الجانب الفكري، قوة العمل، الجانب النفسي):

الجدول (1-5): مكونات رأس المال البشري - الجانب الفكري، قوة العمل - الجانب النفسي -

المفهوم	المكونات الفرعية	المكونات الأساسية
"المعلومات التي لدى الشخص ذات الصلة بمجال عمله"، والتراكم المعرفي الناجم عن التجارب والخبرات المتعددة في الحياة العملية، ومنها: - ابداع المعرفة: القدرة على الاتصال والتعليم المستمر. - تخزين المعرفة: امتلاك الفرد لقدرات البحث السريع في الوصول الى المعرفة وتوجيه الآخرين للمشاركة فيها وتخزينها من قبل مستخدميها في وسائط التخزين المختلفة. - توزيع المعرفة: العمل الجماعي على توزيع المعرفة، والقدرة على تطبيق المعرفة	المعرفة والخبرة	الجانب الفكري

	الجديدة.	
	"نتائج العقل الفريدة التي تصدر على شكل أفكار أو أساليب أو طرق أو سلوكيات وغيرها من المستجدات التي لم يسبق لها تداول في السوق"، لذا فالإبداع هو "إنتاج الأفكار الجديدة والمناسبة"	الابداع
	"الابتكار عملية لاحقة لعملية الإبداع فإذا كان الإبداع يأتي بأشياء جديدة لم تكن موجودة من قبل فإن الابتكار هو الذي يعمل على قبوله أو تشكيل تلك الأشياء لتصبح ملموسة كالسلع والخدمات وغيرها"، وعليه فالابتكار هو "تنفيذ للعمليات الناتجة عن الإبداع"	الابتكار
	ومنه قول (ديكارت): "أنا لا أقصد بالحدس شهادة الحواس المتغيرة، ولا الحكم الخداع لخيال فاسد المباني، إنما أقصد به التصور الذي يقوم في ذهن خالص منتبه، بدرجة من السهولة والتميز بحيث لا يبقى معها مجال للريب".	الحدس
قوة العمل	"القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية" كما تعبر أيضا عن "القدرات التي يتميز بها العاملون في أداء المهنة والتي تدل على إتقانهم لها ولفنوتها"، وترتبط المهارات عموما بالجانب الفني خاصة خلال العملية الانتاجية من خلال مساهمة رأس المال البشري بما يمتلكه من قدرات ومهارات.	المهارات والقدرات
الجانب النفسي	يعرف الولاء بأنه: "الاخلاص والوفاء والعهد والالتزام والارتباط والنصرة" أما الولاء التنظيمي فهو: "جزء من الولاء الاجتماعي العام والذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه، وبما يحتويه من أفراد ومؤسسات، وما يسود فيه من أفكار ومبادئ"، لذا تسعى المؤسسات الاقتصادية جاهدة لبذل الجهد اللازم لتشجيع العاملين ولاسيما المتميزين في الأداء منهم إلى الاستمرار في أعمالهم في المؤسسة، وينقسم الولاء التنظيمي أساسا إلى: <ul style="list-style-type: none"> - الالتزام الاستمراري: رغبة الفرد في الاستمرار في المؤسسة التي يعمل بها. - الالتزام المعياري: شعور الفرد بضرورة البقاء بسبب ضغوط الزملاء والرؤساء. - الالتزام العاطفي: توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة والإرادة في المشاركة في تحقيق الأهداف وتدعيم القيم. 	الولاء التنظيمي
	"الأشياء التي يفكر الفرد أو يرغب فيها باستمرار، وتقوم باختيار السلوك أو توجيهه نحو أفعال وأهداف معينة بعيدا عن الأخرى" أو هي "عمل الفرق بين ما يتوقع الناس حدوثه إذا لم يتدخلوا وما يرغبون في حدوثه"، وعلى هذا الأساس فإن الدافع هو مقياس للاستثمار العاطفي الذي يحتاجه الناس لكسر الكسل والتحرك نحو تحقيق	الدافعية

أهداف المؤسسة.		
وتشمل ما يمتلكه الفرد المبدع من صفات شخصية، ومنها: - المخاطرة: تحمل المخاطر في بدء العمل بدرجة كبيرة، والتعامل مع المواقف الصعبة وكثرة التعقيد وهي بيئة اللاتأكد. - المبادرة: أي المبادرة في تقديم الأفكار والمقترحات البناءة. - الحسم: الحسم في القرارات بدون تردد إلى حد كبير. - الانفتاح على الخبرة: الاستفادة من خبرات الآخرين. إضافة إلى صفات أخرى كالمثابرة، والثقة بالنفس، والالتزام وغيرها.	معنويات العاملين	

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على:

- عاكف لطفي خصاونة، إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2011، ص، ص186،37.
- جيف موزي، ريتشارد هاريمان، الابداع المؤسسي: إنشاء منظمة مبدعة، ترجمة مها سليمان، دار العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2011، ص، ص29،22.
- محمود عبد الفتاح رضوان، إدارة المواهب في المنظمة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2012، ص 16.
- عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 61.
- عبد المطلب بيصار، دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز في منظمات الأعمال -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017، ص، ص44،45.
- زهرة مولاي علي، الولاء التنظيمي بين النظرية والتطبيق (الادارة القائمة على الولاء)، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد الثاني، العدد 06، 2016، ص-ص 29-31.

ومن وجهة نظرنا، فإن الإشارة إلى أن مكونات رأس المال البشري تتمثل في المكونات الأساسية الثلاثة (الجانب الفكري، قوة العمل، الجانب النفسي)، أما المكونات الفرعية لرأس المال البشري فقد أوردت على سبيل الذكر لا الحصر فهي تشكل أمثلة عن أهم المكونات الفرعية التي تندرج ضمن المكون الأساسي.

المبحث الثاني: نحو الاستثمار في رأس المال البشري في ظل تحديات اقتصاد المعرفة

إن ما يشهده الاقتصاد المعاصر من تطور تكنولوجي وما نتج عنه من انفتاح اقتصادي واحتدام المنافسة سواءً على المستوى القومي أو المؤسسي أظهر الأهمية البالغة التي أضحت توليها الدول وكذا المؤسسات الاقتصادية للمعرفة كأحد أهم العناصر المساهمة في التنمية والمولدة للقيمة والميزة التنافسية، لذا أصبح الاستثمار في رأس المال البشري مصدراً أساسياً لإنتاج وخلق المعرفة في المؤسسة الاقتصادية ومساهم رئيسي في تعظيم القيمة وتحقيق التنمية الاقتصادية.

المطلب الأول: التحول نحو اقتصاد المعرفة

إن الصراع العالمي في عالم ما بعد (GATT)، عالم منظمة التجارة الدولية، عالم العولمة، عالم الألفية الثالثة، لن يكون صراعاً على رأس المال أو المواد الخام الرخيصة أو الأسواق المفتوحة... بل إنه سيستمر ولفترة طويلة صراعاً على المعرفة، لأن المعرفة هي التي تصنع القوة وتوفر المال، وتخلق المواد الخام وتفتح الأسواق، بل إن المعرفة ستشكل اقتصاداً جديداً في مجالاته وفي آلياته وفي نظمه"¹، وما تؤديه المعرفة من دور في الاقتصاد لا يعد بالأمر الجديد، لكن الجديد هو أن حجم المساحة التي تحتلها المعرفة أصبح أكبر مما سبق، وأكثر عمقاً مما كان معروفاً، بل أصبح الاقتصاد في قطاعات كثيرة فيه يقوم على المعلومات بالكامل، أي أن المعلومات هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية والمعلومات هي المنتج الوحيد في هذا الاقتصاد، وأن المعلومات هي التي تشكل وتحدد أساليب الإنتاج وفرص التسويق ومجالاته، سواءً أكانت المعلومات مجرد بيانات أو بحوثاً علمية وخبرات ومهارات، وهذا ما اصطلح على تسميته باقتصاد المعرفة.²

أولاً - اقتصاد المعرفة، مفهومه، خصائصه، ونظرة في سلبياته:

في خضم التطور التكنولوجي الحاصل وفي ظل ما يشهده العالم من عولمة اقتصادية كان لا بد على الدول عامة وعلى المؤسسات الاقتصادية خصوصاً التوجه نحو الاستثمار في المعرفة كإحدى أكثر المتغيرات أهمية في العصر الحديث، ما جعل كل الجوانب الاقتصادية تتوسم بآثار المعرفة التي انعكست على طرق التوريد والإنتاج و حجم المبادلات وطرق التسويق أيضاً، "فالفجوة المعرفية، وليس فجوة الدخل هي ما تحدد آفاق الدول في الاقتصاد العالمي اليوم"³، هذا ما دفع بالعديد من الباحثين إلى تسليط الضوء على هذا الجانب من الاقتصاد.

1. مفهوم اقتصاد المعرفة:

¹ محسن أحمد الخضير، اقتصاد المعرفة: مدخل تحليلي في فكر وفلسفة ومكونات اقتصاد مصر ما بعد الحداثة والولوج إلى عصر تدويل الاقتصاد الجديد والعولمة الاجتماعية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر 2001، ص 08.

² محمد نائف محمود، الاقتصاد المعرفي، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 28.

³ Gabriella Gonzalez, et al, Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United Arab Emirates, Published by the RAND Corporation, Qatar, 2008, p 02.

يعد مصطلح المعرفة مصطلح قديم قدم الفلسفة الإنسانية، فالمعرفة تعد من المواضيع التي أثارها وناقشها الإنسان منذ الأزل، وفي هذا الصدد نجد أن (أفلاطون) قد تناول موضوع المعرفة من خلال مناقشته لموضوع الاعتقاد الصادق والمعرفة (427 ق.م-347 ق.م)،¹ أما المعرفة كمتغير اقتصادي فيعد (Hayek F. August) أول من أدخله كمصطلح في علم الاقتصاد من خلال دراسة أجراها سنة 1945 بعنوان "استخدام المعرفة في المجتمع" حيث حاول البحث عن المعرفة كسلعة،² وقد زاد الاهتمام بالمعرفة كمتغير اقتصادي تناسبا مع زيادة التطور التكنولوجي والمعلوماتي والتوجه نحو الانفتاح العالمي وتزايد حدة المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية حيث أضحت المعرفة أحد مصادر الميزة التنافسية، ويرى (D. Ulrich) أن: "المعرفة أصبحت ميزة تنافسية مباشرة للمؤسسات التي تبيع الأفكار والعلاقات باعتبارها مكونا رئيسيا في رأس المال الفكري"،³ هذا ما توجه به المؤسسات الاقتصادية وكذا الدول نحو اعتبار المعرفة كمورد اقتصادي يتم الاستثمار فيه لخلق التنمية، القيمة، والميزة التنافسية، ما جعل الاقتصاد يتحول من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة (Knowledge Economy).

فالمعرفة حسب (P. Druker) تمثل: "القدرة على ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد وهذه القدرة لا توجد إلا عند ذوي المهارات الفكرية".⁴ حيث ركز (P. Druker) في تعريفه للمعرفة على العنصر البشري من خلال ربطه للمعرفة بالقدرة التي يمتلكها ذوي المهارات الفكرية والتي تساهم في تحويل المعلومات إلى أداء يساهم في إنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

في حين يرى (Polany) أن المعرفة تنقسم إلى قسمين: ظاهرية وباطنية، فالظاهرية هي التي يمكن التعبير عنها رسميا والتي يمكن إيصالها ونشرها بسهولة وتوجد بصيغة براءات اختراع ومخططات... الخ، والضمنية هي غير مرمزة وصعبة الانتشار لأن التعبير عنها يكون عبر مهارات معتمدة على العمل.⁵ وهنا يتعين على المؤسسات الاقتصادية العمل على تحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة وظاهرية بغرض تسهيل نشرها وتعميمها وبالتالي توسيع مجال استخدامها والاستفادة منها.

أما اقتصاد المعرفة فقد قدمت العديد من التعاريف التي استهدفت توضيح مضامينه، وفيما يلي إسهامات بعض الهيئات والباحثين لتوضيح المفهوم:

¹ محمد نائف محمود، مرجع سابق، ص 09.

² خربوش محمد، لعوج بن عمر، واقع اقتصاد المعرفة وأثره على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية (1980-2017)، مجلة المالية والأسواق، المجلد 05، العدد 10، 2019، ص 335.

³ Angela Baron, Michael Armstrong, Human Capital Management -Achieving Added Value Through People-, KOGAN PAGE Publishing, USA, 2007, p 108.

⁴ منذر منصور عبد الله، الاقتصاد المعرفي، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 07.

⁵ نفس المرجع، ص 07.

تعد منظمة (OCDE) أول من أطلق مصطلح اقتصاد المعرفة من خلال تقريرها الصادر سنة 1996 بعنوان "الاقتصاد القائم على المعرفة"، وقد أورد هذا التقرير أول تعريف لمصطلح اقتصاد المعرفة: "ينتج الاقتصاد القائم على المعرفة عن إدراك أعمق لدور المعرفة والتكنولوجيا في النمو الاقتصادي، إن المعرفة التي تتجسد في البشر (رأس المال البشري) والتكنولوجيا كانت دائما أساسية في للتنمية الاقتصادية، ولكن خلال السنوات القليلة الماضية فقط تم الاعتراف بأهميتها النسبية".¹ وعليه فكلما زاد الاهتمام بدعائم اقتصاد المعرفة من رأس مال بشري وتكنولوجيا كلما زاد التوجه نحو اقتصاد المعرفة.

كما يعرف اقتصاد المعرفة بأنه: "الاقتصاد الذي تؤدي فيه المعرفة دورا في خلق الثروة، لكن ذلك ليس بجديد، فقد ظل للمعرفة دورا قديما ومهما في الاقتصاد، لكن الجديد هو أن حجم المساحة التي تحتلها المعرفة في هذا الاقتصاد أكبر مما سبق وأكثر عمقا مما كان معروفا، فقديما كانت المعرفة تستخدم في تحويل الموارد المتاحة إلى سلع وخدمات في حدود ضيقة، بينما في الاقتصاد الحالي لم يعد هناك حدود لدور المعرفة في تحويل هذه الموارد، بل تعدت في دورها كل حدود، وأصبحت تخلق موارد جديدة ولا تكتفي بتحويل الموارد المتاحة فقط".²

يعرف أيضا اقتصاد المعرفة على أنه: "فرع جديد من فروع العلوم الاقتصادية هو (اقتصاد المعرفة)، يقوم على فهم جديد أكثر عمقا لدور المعرفة ورأس المال البشري في تطور الاقتصاد وتقدم المجتمع".³ أي أن اقتصاد المعرفة هو ذلك النوع من الاقتصاد الذي يركز في نجاحه على المعرفة ورأس المال البشري أكثر من بقية العناصر الأخرى، فإذا ارتكز الاقتصاد الصناعي ولمدة طويلة على الهياكل والأصول المادية فإننا اليوم أمام حقبة اقتصادية يتوجه فيها الاهتمام نحو رأس المال البشري كأحد أهم العناصر المساهمة في تحقيق النمو والتميز والنجاح.

وبتعريف آخر فإن اقتصاد المعرفة هو: "ذلك الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات المعرفة (الإنشاء، التحسين، التقاسم، التطبيق)، ويقوم على استخدام للمعرفة بأشكالها المختلفة (المعرفة الضمنية، المعرفة الصريحة) في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة وفق قواعد وخصائص جديدة".⁴ وحسب هذا التعريف نجد أنه عكس ما كان يركز عليه الاقتصاد الصناعي من أصول وهياكل مادية، فإن الاقتصاد المعرفي يركز ويشد على الأصول البشرية واللاملموسة باعتبارها مصدر المعرفة، ما يجعل المؤسسات الاقتصادية أمام ضرورة الاستثمار في رأس مالها البشري وخزائنها المعرفي لضمان استمراريتها في ظل ما يفرضه الاقتصاد الحديث من تحديات.

¹ Michael A. Peters, et all, The new Development Paradigm: Education, Knowledge Economy and Digital Futures, PETER LANG Publishing, USA, 2014, p 20.

² محمد عبد الله شاهين محمد، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدول العربية، حميثرا للنشر والتوزيع، مصر، 2018، ص 10.

³ نفس المرجع، ص 13.

⁴ كنيذة زليخة، بوقوم محمد، الاندماج في اقتصاد المعرفة: بين المتطلبات ومؤشرات القياس، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، 2018، ص 514.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك من يميز بين اقتصاد المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة، إذ يعتبر اقتصاد المعرفة هو الاقتصاد الذي يقوم على المعلومات من الألف إلى الياء، أي أن المعلومات هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية، والمعلومات هي المنتج الوحيد، أما الاقتصاد القائم على المعرفة فهو الذي تؤدي فيه المعرفة دوراً في خلق الثروة،¹ وبناءً على هذا الطرح فإن اقتصاد المعرفة هو اقتصاد يركز على المعلومات وحسب، دون غيرها من عناصر الإنتاج الملموسة وغير الملموسة، وهذا يبتعد عن الواقع فالتوجه نحو الاقتصاد الصناعي لم يحد من النشاط الزراعي وإنما ارتقى بالزراعة إلى أساليب جديدة أقل كلفة وأكثر إيراداً، وهو الأمر الذي ينطبق اليوم مع ما يعرف بالاقتصاد المعرفي فهذا الأخير حتماً لن يقوم على أنقاض انحياز العصر الصناعي وإنما سيساهم في جعل الصناعة أكثر إبداعاً وابتكاراً نتيجة للدور الذي تلعبه وستلعبه المعرفة كل يوم في ابتكار منتجات جديدة وتطوير أساليب الإنتاج والتسويق.

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول على اقتصاد المعرفة بأنه: "ذلك الاقتصاد الذي تلعب فيه المعرفة الدور الأبرز في تحقيق التنمية وتوليد القيمة، ما يزيد من أهمية رأس المال البشري باعتباره المصدر الأول لتوليد المعرفة واستخدامها".

2. خصائص اقتصاد المعرفة ونظرة في آثاره السلبية:

يستمد الاقتصاد المعرفي خصائصه من العناصر التي يقوم ويرتكز عليها، وتتلخص أهم خصائصه فيما يلي:

- أ- الاستخدام الواسع للمعلومات باعتبارها مورد لا ينضب: يتمتع اقتصاد المعرفة بوفرة المعلومات والتي تُعتبر النوع الوحيد من الموارد غير القابلة للنضوب بالاستخدام، وتعكس نتائج التقدم التقني والابتكار بعكس نظم الاقتصاد المعتمدة على موارد تقليدية تفتى بمجرد الاستخدام.²
- ب- الاعتماد على المعرفة كعنصر رئيسي للإنتاج: حيث يركز على اللاملموسات، وهذا ما يفسر هيمنة الخدمات على السلع من حيث المخرجات، وتصبح الأفكار والعلامات التجارية هي المدخلات بدلاً من الأصول المالية.³
- ج- الاعتماد على رأس المال البشري المؤهل: يركز اقتصاد المعرفة على التوجه نحو الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال المعرفي والفكري، إضافة إلى الاعتماد على القوى العاملة المؤهلة والمدربة والمتخصصة في التقنيات الجديدة.⁴
- د- سقوط الحدود الجغرافية و بروز المؤسسات والأسواق الافتراضية: من أبرز السمات التي يتميز بها اقتصاد المعرفة هي عدم اعترافه بالحدود الجغرافية نتيجة للانجازات والابتكارات التقنية والتي أتاحت النفاذ إلى

¹ محمد عبد الله شاهين مُجدد، مرجع سابق ص 10.

² علي السلمي، الإدارة في عصر العولمة والمعرفة، سما للنشر والتوزيع، مصر، 2014، ص 72.

³ خربوش مُجدد، لعوج بن عمر، مرجع سابق، ص 335.

⁴ منذر منصور عبد الله، مرجع سابق، ص 48.

مصادر الموارد والأسواق في جميع أنحاء العالم، مع خلق أسواق ومؤسسات اقتصادية افتراضية، إضافة إلى زيادة الحركة وسهولة انتقال الأموال والعمال.¹ ولأننا أمام اقتصاد المعرفة فإن أكبر سوق في عالم اليوم هو سوق افتراضي (Amazon)، وأن من أكبر المؤسسات الاقتصادية عالمياً هي مؤسسات افتراضية (Microsoft & Facebook).

ولأن اقتصاد المعرفة هو توجه اقتصادي حديث فإن مقارنته بشيء معهود من شأنه أن يساهم في تسهيل استخلاص خصائصه ومميزاته، وفيما يلي مقارنة بين اقتصاد المعرفة والاقتصاد التقليدي.

الجدول (1-6): مقارنة بين الاقتصاد القديم واقتصاد المعرفة

الاقتصاد القديم	الاقتصاد المعرفة		
- وطنية.	- عالمية.	مجال المنافسة:	الخصائص التنظيمية
- مستقرة.	- متقلبة.	الأسواق:	
- منخفض / متوسط	- مرتفع.	حركة الأعمال:	
- تجهيزي: البنية التحتية، السياسات التجارية، الصناعات المفيدة.	- توجيهي: الخخصة، الانضمام لمنظمة التجارة العالمية، التكتلات الإقليمية، الشراكة مع القطاع الخاص.	دور القطاع العام:	
- تنافسية.	- تضامنية/ مشتركة.	علاقات سوق العمل:	خصائص العمالة والتوظيف
- مهارات محددة حسب الوظائف.	- تعلم شامل.	المهارات المطلوبة:	

المصدر: منذر منصور عبد الله، الاقتصاد المعرفي، الجندارية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 50.

¹ علي السلمي، مرجع سابق، ص، ص72، 73.

وما أوردناه من خصائص وسمات تُميز الاقتصاد المعرفي من تركيز الاستثمار في رأس المال البشري و بروز الدور الجوهري للمعرفة في خلق الثروة وتحقيق التنمية الاقتصادية لا يصرف النظر عن الآثار السلبية الجانبية الناتجة عن التوجه نحو اقتصاد المعرفة، والتي نورد أهمها تباعاً في الآتي¹:

- ساهم الازدهار الكبير الذي شهدته قطاعات التكنولوجيا منذ تسعينيات القرن الماضي في ارتفاع معدلات البطالة إلى أكثر من 15% من قوة العمل، حيث أضحت البطالة من المشاكل التي تعاني منها أغلب الاقتصاديات سواءً كانت متقدمة أو نامية.
- زيادة أوقات العمل وانخفاض أوقات العطل والفراغ، فالنجاح في الحياة يتطلب العمل أكثر ضمن وخارج أوقات العمل الرسمية التي لم تعد كافية للوفاء بالتزامات المختلفة تجاه النفس والعائلة والحياة، وهنا نذكر توقعات الاقتصادي (كينز) سنة 1930 عندما قال أن بريطانيا ستكون ثمانية (08) مرات أغنى مع بداية الألفية الثالثة، وبالتالي لن يحتاج البريطاني للعمل أكثر من (15) ساعة أسبوعياً لتأمين احتياجاته، والحقيقة أن البريطاني اليوم يعمل أكثر من أي وقت مضى، ضمن أوقات العمل الرسمية وخارجها لتأمين حاجاته المتزايدة دائماً.
- زيادة الرغبة في النجاح والربح المادي تفقد الإنسان توازنه الأخلاقي، فوجود الاقتصاد الجديد يترافق مع تحديات كبيرة تواجه الأخلاق والقيم التي يجب أن نحافظ عليها جميعاً.
- تأثير الاقتصاد الجديد على سعادة ورفاهية المجتمع، فلا توجد أي دلائل على أن إنسان اليوم أسعد من إنسان العقود الماضية، بل إن الدلائل تشير إلى عكس ذلك تماماً، كما تدل الإحصائيات على تزايد فروقات الدخل والثروة بين طبقات المجتمع بشكل متواز مع إنتاج الأسواق وتوسعها.

ثانياً- الدعائم المسندة لاقتصاد المعرفة:

إن الظروف التي برز من خلالها اقتصاد المعرفة جعلته دون غيره من التوجهات الاقتصادية التي سبقته، فإذا ارتكز كل من الاقتصاد الزراعي والصناعي وبشدة على ما يساهم في تعظيم الإنتاجية من أصول ثابتة وهياكل مادية، فإن التحديات التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة من عوامة واشتداد المنافسة جعلت الدول والمؤسسات الاقتصادية تركز في بناء الاقتصاد وتعظيم الثروة على متغيرات أقل مادية وأكثر ديمومة وتميزاً، وفيما يلي أهم الدعائم التي يركز عليها اقتصاد المعرفة:

1. إعادة هيكلة الإنفاق بما يزيد من نتائج البحث العلمي والتطوير:

وهذا من خلال ترشيد الإنفاق وإجراء زيادة حاسمة في الإنفاق المخصص لتعزيز المعرفة، وتجدد الإشارة إلى أن إنفاق الولايات المتحدة الموجه لميدان البحث العلمي والابتكارات يزيد عن إنفاق الدول المتقدمة مجتمعة، وإذ بلغ إنفاق

¹ جمال داود سليمان، اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2018، ص-ص 22-24.

الدول الغربية في مجال البحث العلمي (360) مليار دولار سنة 2000، فإن حصة الولايات المتحدة منها مثلت (180) مليار دولار،¹ وهذا ما يفسر التقدم الاقتصادي في الدول الغربية عموماً، والولايات المتحدة على وجه الخصوص، حيث عرف مجال البحث والتطوير في السنوات الأخيرة وفي الدول المتقدمة اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين الاقتصاديين باعتباره أحد أهم جوانب التطور التكنولوجي ووسيلة لتوسيع المعارف التكنولوجية، ومساهماً في زيادة العائد من الاستثمارات المادية والبشرية،² وهذا ما ينعكس على الإنتاج الفكري في هاته الدول ولعل براءات الاختراع تمثل الصورة الأقرب للإنتاج الفكري، حيث ينشر مكتب براءات الاختراع في الولايات المتحدة كل يوم ثلاثاً نحو (3500) براءة اختراع جديدة، وينشر كل يوم خميس أكثر من (6000) طلب للحصول على براءات الاختراع، وفي هذا الصدد يقول أحدهم مازحاً "علي أن أصحو مبكراً في الصباح حتى أحصل على مكان لي في الطابور قبل أن يشتد الزحام"،³ في إشارة منه إلى حجم الطلبات المقدمة للحصول على براءات الاختراع، وإلى حجم العائد الذي أضحت تحققه الدول المتطورة وكذا المؤسسات الاقتصادية من الاستثمار في أنشطة البحث العلمي والتطوير.

2. دعم وتطوير رأس المال البشري:

يعد رأس المال البشري الأساس المحوري في اقتصاد المعرفة، فهو القادر على الابتكار والاختراع وتوليد الأفكار واستخدام التقنيات العالية وتطوير وممارسة نظم إدارية متفوقة، فعلى العكس من الاقتصاد المبني على الإنتاج حيث تلعب المعرفة دوراً أقل، أين يكون الإنتاج مدفوعاً بعوامل الإنتاج التقليدية، فإن الموارد البشرية المؤهلة وذات المهارات العالية، أو رأس المال البشري هي أكثر الأصول قيمة في الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة،⁴ هذا ما يدفع بالدول خاصة المتقدمة منها للاستثمار في رأس المال البشري وتحسين خصائصه من خلال تحسين جودة التعليم عبر كافة الأطوار.

3. تنشيط قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

أصبح لهذه التكنولوجيات دور أساسي في عملية تسريع وتحديد دورة العمل والإنتاج، فقد غيرت ولاسيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات طريقة التفكير والعمل، وساهمت في تحسين ظروف الحياة ولاسيما الاقتصادية منها،⁵ لذا وعلى اعتبار أن السمات البارزة في اقتصاد المعرفة تتمثل أساساً في الاستخدام الكثيف للمعرفة وأهمية الحصول على المعلومات، ما يجعل من الأهمية بمكان سواء بالنسبة للدول أو المؤسسات الاقتصادية التوجه نحو الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال بغرض توفير قنوات اتصال أكثر جودة وأكثر فعالية.

¹ محمد عبد الله شاهين مُجّد، مرجع سابق، ص، ص14، 15.

² إلياس حناش، علي دبي، اقتصاد المعرفة في دول مجلس التعاون الخليج العربي بين الواقع والمأمول، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 30، 2017، ص 130.

³ أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص، ص35، 36.

⁴ علي السلمي، مرجع سابق، ص 70.

⁵ بن جيمة مريم، اقتصاد المعرفة ومبررات التحول إليه، مجلة بشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 01، 2018، ص 129.

4. إدراك المستثمرين والمؤسسات الاقتصادية بأهمية اقتصاد المعرفة:

وهذا من خلال تنمية الفكر المقاولاتي القائم على المعرفة، فالاستثمار اليوم وفي ظل تحديات اقتصاد المعرفة لا يقتصر على امتلاك الأصول المادية وحسب، بل وترتكز العديد من المجالات الاقتصادية في نجاحها على الاستثمار في مصادر المعرفة المختلفة، وهذا ما يفسر توجه الشركات العالمية الكبرى (العابرة للقارات خصوصاً) إلى المساهمة في تمويل جزء من تعليم العاملين لديها ورفع مستوى تدريبهم وكفاءتهم، وتخصص جزءاً مهماً من استثماراتها للبحث العلمي والابتكار،¹ وهو نفس ما يؤكدته تقرير التنمية الإنسانية بأن جزء كبير من الإنفاق على البحث العلمي والتطوير في كل من الولايات المتحدة، اليابان، السويد، تموله المؤسسات الإنتاجية بنسبة تتراوح بين (55-70%) من إجمالي الإنفاق في هذه الدول،² ما يوضح الأهمية التي أضحت توليها المؤسسات الاقتصادية في الدول المتقدمة للاستثمار في رأس المال البشري كأحد أهم مصادر المعرفة لتحقيق التميز والنجاح.

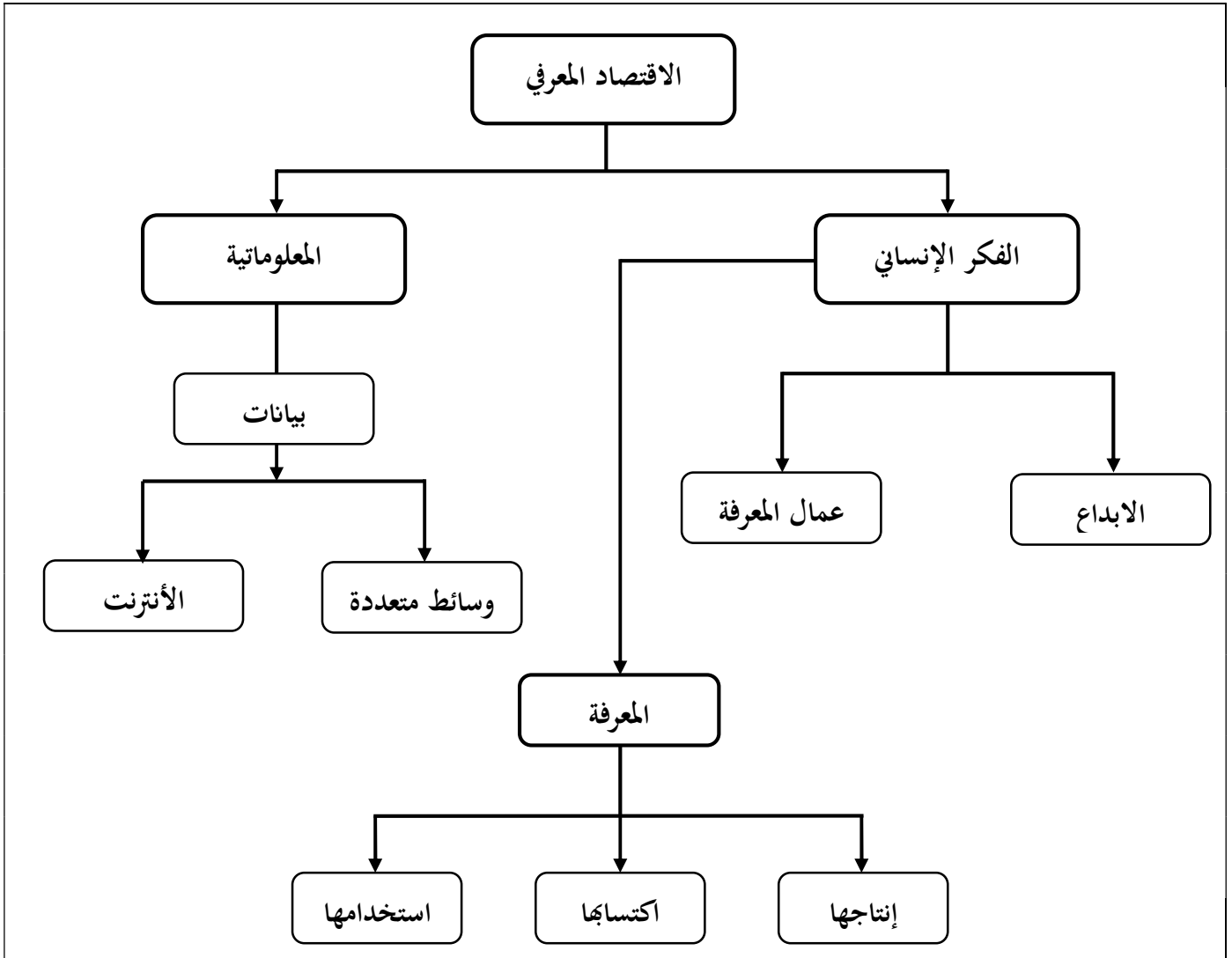
لذا، واستناداً إلى ما سبق يتضح أن اقتصاد المعرفة يرتكز وبشدة على منتجات رأس المال البشري من معرفة وتطور تكنولوجي، وهو ما يبرر الاهتمام الكبير الذي أضحى يوجه للاستثمار في رأس المال البشري بغية ترقيته وتحسين خصائصه النوعية، باعتباره العنصر الأكثر قدرة على مواجهة تحديات اقتصاد المعرفة.

وفيما يلي توضيح للمكانة التي يحتلها رأس المال البشري كأحد أهم دعائم ومركزات اقتصاد المعرفة.

¹ محمد عبد الله شاهين محمد، مرجع سابق، ص 15.

² الصندوق العربي للإغاثة الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص 72.

الشكل (1-6): أركان اقتصاد المعرفة



المصدر: عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 29.

وفق الشكل أعلاه، يعد رأس المال البشري وما يمتلكه من معرفة وإبداع أحد أهم الأركان والدعائم التي يقوم عليها اقتصاد المعرفة، ما جعل أغلب المؤسسات الاقتصادية وخاصة الرائدة منها تتوجه نحو تركيز إستراتيجياتها على تحسين خصائص رأس مالها البشري من خلال السعي نحو استقطاب والاستثمار في الموارد البشرية ذات الكفاءة والإمكانات المتميزة باعتبارها المتغير الأكثر أهمية في ظل التحديات الاقتصادية الراهنة، فالمؤسسات اليوم تدرك أهمية رأس المال البشري ومدى مساهمته في بقاء أو زوال المؤسسة الاقتصادية.

المطلب الثاني: مكانة الاستثمار في رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة

تغيرت الأهمية النسبية التي توليها المؤسسات الاقتصادية للأصول الملموسة والأصول غير الملموسة تناسباً مع تغير الأوضاع الاقتصادية، فبعدما أولت المؤسسات في ظل الاقتصاد الصناعي أهميتها للأصول المادية من خلال الاستثمار في الآلات والمصانع بغرض تعظيم الإنتاجية، فهي اليوم وفي ظل الظروف الاقتصادية الراهنة القائمة على المعرفة كعنصر أساسي لتحقيق الاستدامة والتطور للمؤسسات، تتوجه بالأهمية نحو أصول أقل مادية وأكثر معرفةً ودمجاً، لها القدرة على التكيف مع التحديات الاقتصادية المعاصرة، وذلك بالاستثمار في أصولها غير الملموسة وأهمها رأس المال البشري الذي يمثل المصدر الحقيقي للثروة.

أولاً- الاستثمار في رأس المال البشري، المفهوم، والنظريات الداعمة:

تتوجه أغلب المؤسسات الاقتصادية اليوم خاصة تلك المتواجدة ضمن أنشطة وأسواق شديدة المنافسة إلى تغيير نظرتها تجاه مواردها البشرية من منظور الكلفة إلى منظور الاستثمار، الأمر الذي يتطلب توسيع النظرية التقليدية للاستثمار لتشمل أوجه الإنفاق التي تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري ورفع الكفاءة الإنتاجية للأفراد.¹

فمفهوم الاستثمار في المؤسسات كان جد ضيق، ولا يعد أن يتجاوز الموارد والأصول المادية، متغافلاً بذلك عن العديد من الموارد والأصول ذات الأهمية البالغة في استمرارية وتميز المؤسسة عن منافسيها، ما يؤدي بالمؤسسة لا محالة إلى تحولها لكيان مادي فاقد لمظاهر التميز نتيجة لنضوب واضمحلال المصادر الحديثة للميزة التنافسية والتي يمثل رأس المال البشري المصدر الأول والمحوري فيها بما يمتلكه من معرفة، إبداع، وابتكار، فالاقتصاد الحديث يركز وبشدة على رأس المال البشري وما يساهم به هذا الأخير من مخرجات معرفية وابتكارية تساهم بشكل أو بآخر في نمو المؤسسة وتحسين مركزها التجاري والتنافسي.

1. توسيع مفهوم الاستثمار نحو رأس المال البشري:

يعد مفهوم الاستثمار مفهوم قديم وواسع الاستخدام اقتصادياً، أما مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري فهو مفهوم حديث نسبياً، أثير لأول مرة في ستينيات القرن الماضي من خلال مقالات وبحوث (Mincer & Schultz).

يقدم مفهوم الاستثمار من خلال أحد تعاريفه على أنه: "توجيه الموارد المتاحة من أجل المنفعة الكامنة في هذه الموارد".² وعلى هذا يمكن القول أن الاستثمار لا ينحصر في كونه إنفاقاً لتحقيق منافع مستقبلية وحسب، كما أنه لا يرتبط بالأصول المادية فقط، فكل ما يساهم في استخراج المنافع الكامنة من الموارد يعتبر استثماراً، وهو المفهوم الواسع

¹ صلاح هاشم، الإدارة في النظم الخدمية، أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي، مصر، 2017، ص 119.

² محمد الفاتح محمود بشير المغربي، التمويل والاستثمار في الإسلام، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، مصر، 2018، ص 119.

للاستثمار الذي ينطبق على العديد من الموارد المادية وغير المادية بما في ذلك الموارد البشرية، بل ويعد إسقاط عديد الباحثين لمفهوم الاستثمار على الموارد البشرية السبب الرئيسي في الانطلاق الفعلي للنظرية الحديثة لرأس المال البشري، فالبحوث الأولى التي أثبتت حول رأس المال البشري كانت انطلاقاً من إشكاليات تفسير العائد الناتج عن الاستثمار في رأس المال البشري،* لتتوسع البحوث فيما بعد وتشمل مختلف الجوانب المرتبطة برأس المال البشري.

وقبل التطرق لمختلف جوانب الاستثمار في رأس المال البشري، نعرض على أهم المفاهيم التي قدمت حول الموضوع:

يُعتبر (T. W. Schultz) أول من أثار فكرة الاستثمار في رأس المال البشري بمفهومه الحديث، حيث أشار إليه على أنه: "جزء كبير مما نسميه استهلاك يمثل استثمار في رأس المال البشري، تعتبر النفقات المباشرة على الصحة والتعليم والهجرة الداخلية للاستفادة من فرص عمل أفضل، إضافة إلى استخدام أوقات الفراغ لتحسين المهارات والمعارف عبارة عن استثمارات، (...) هذه الطرق وغيرها تساهم في تحسين جودة الجهد البشري إلى حد كبير وتحسين إنتاجيته".² وحسب (Schultz) فإن معظم النفقات الموجهة للموارد البشرية تمثل استثمارات كونها تهدف إلى زيادة الأرباح والمدخيل من خلال تحسين أداء الموارد البشرية كغيرها من الاستثمارات في الأصول المادية.

يُعرف (G. S. Becker) الاستثمار في رأس المال البشري أيضاً على أنه: "طرق الاستثمار العديدة كالتعليم والتدريب أثناء العمل والرعاية الصحية والتي تختلف تأثيراتها النسبية في مستوى الأرباح والاستهلاك، وكمية الموارد المستثمرة، وحجم العائدات، والمدى الذي يتم فيه تحقيق العلاقة بين الاستثمار والعائد، لكن جميعها تساهم في زيادة القدرات البدنية والعقلية للناس، وبالتالي رفع احتمالات الدخل الحقيقي".³

وبتعريف آخر للاستثمار في رأس المال البشري فإنه يمثل: "المنفعة التي ترتبط بزيادة إنتاجية الشخص المتعلم حين حصوله على شهادة معينة تنتج عنها مهارات يستخدمها في مجال عمله، فزيادة إنتاجيته الناجمة عن الاستثمار في التعليم سيكون لها تأثير إيجابي على مكاسبه إذا ما تم اعتبار أن الأجرة المدفوعة للشخص تساوي إنتاجيته الحدية (أي مساهمته في الإنتاج)، وتكاليف هذا الاستثمار تمثل الموارد المستخدمة في تعليمه، فالإنفاق على هذه الموارد يعتبر استثماراً يؤدي إلى منافع مستقبلية، تتمثل في زيادة إنتاج العمال وأرباحهم".⁴ ويعالج هذا التعريف مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري من مدخل التكلفة والمنفعة، إذ يساهم الإنفاق الموجه للتعليم في تدفق منافع اقتصادية للمؤسسة من خلال زيادة مستوى الإنتاجية الحدية للعامل ما ينعكس على زيادة أرباحه ومدخيله.

* أنظر نشأة نظرية رأس المال البشري (المبحث الأول).

² Theodore W. Schultz, op.cit, p 1.

³ Gary S. Becker, Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis, Journal of Political Economy, VOL 70, N° 02, 1962, p 09.

⁴ عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 214.

وعليه، فاستخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد يهدف لرفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات وتحقيق الرفاهية للمجتمع،¹ وهذا ما يجعل الاستثمار في رأس المال البشري يختلف عن الاستثمار في رأس المال المادي، فالاستثمار الصحيح والفعال في رأس المال البشري يقتضي تحسين كافة جوانبه ومكوناته المتمثلة في الجانب الفكري والمهاري، الجانب النفسي، إضافة إلى الاستثمار في المحافظة على صحته الجسدية.

وبناءً على ما سبق ذكره، فإن الاستثمار في رأس المال البشري يتمثل في: "كل ما يُنفق في سبيل تطوير وتنمية رأس المال البشري، باستخلاص المنافع الاقتصادية منه، والتي تقوم على دور العنصر البشري في زيادة الإبداع والابتكار والمحافظة عليه، مما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ورفي المجتمع، إضافة إلى زيادة مستوى الإنتاجية والعمل على تخفيض التكاليف".

2. نظريات الاستثمار في رأس المال البشري:

تدرج مساهمات الباحثين والاقتصاديين بخصوص الاستثمار في رأس المال البشري عادة ضمن ثلاث نظريات، نوردتها تباعاً:

أ- **نظرية اقتصاديات كلفة الصفقة التجارية:** تفترض هذه النظرية اختيار المؤسسة للطريقة الأكثر كفاءة في استخدام العاملين فيها، سواءً باستقطاب الأفراد ذوي الكفاءات المميزة من المجتمع، أو قيامها بتدريب وترقية عمالها وموظفيها، وفي كلتا الحالتين ستقع تكاليف على المؤسسة، فالاستقطاب يحمل المؤسسة كلف الصفقة التجارية (استقطاب، اختيار، تعيين... الخ)، كما تُحمل عملية التدريب وترقية العاملين المؤسسة لتكاليف تدريبية وإدارية، إذ يتعين على المؤسسة اختيار الأسلوب الأكثر كفاءة بين الأسلوبين أو الدمج بينهما.²

ب- **نظرية رأس المال البشري:** تؤكد هذه النظرية على حقيقة مفادها أن الشركة تحدد مقدار المبالغ المستثمرة في رأس المال البشري من خلال مقارنتها بالعوائد المستقبلية المتوقعة، شريطة اقتراطها بتحقيق أفضل حالات التحسين في الإنتاجية، مع التزامها بتوفير أفضل فرص التدريب الفني والإداري للعاملين.³

ج- **نظرية الشركة ذات النظرة المستندة للمورد:** تقوم هذه النظرية على أن المهارات الجوهرية هي أساس ومصدر الميزة التنافسية في الشركة، والتي ينبغي اكتسابها من خلال حالات التطوير الداخلي، هذه المهارات

¹ بعوني ليلي، الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، مجلة المؤسسة، العدد 04، 2014، ص 168.

² سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 93.

³ نفس المرجع، ص 93.

الجوهريه ينبغي أن تتصف بالقيمة، الندرة، عدم التقليد، عدم نقلها أو حركتها بسهولة للغير، أما بخصوص الجوانب التكنولوجية فيمكن اكتسابها أو شرائها عن طريق التوريد الخارجي.¹

تمثل النظريات سالفه الذكر رؤية الباحثين والاقتصاديين للاستثمار في رأس المال البشري، فكل نظرية تعبر عن وجهة نظر، ومدخل فرعي للاستثمار في رأس المال البشري، فانتهاج المؤسسة الاقتصادية لمدخل معين للاستثمار يتحدد من خلال عدة متغيرات تتمثل أساسا في القدرة المالية للمؤسسة الاقتصادية، ودرجة الأهمية التي توليها هذه الأخيرة للاستثمار في رأس المال البشري، إضافة إلى الأهداف المرجوة من عملية الاستثمار والتي تحدد توجه المؤسسة نحو الاستثمار في رأس المال البشري، إما بالاستقطاب أو التدريب أو غيرها من المداخل، كما أن اعتماد المؤسسة الاقتصادية على مدخل معين للاستثمار في رأس المال البشري لا يمنع من انتهاج مدخل آخر، أو الموازنة بين عدة مداخل ونظريات.

ثانيا- أوجه الاستثمار في رأس المال البشري:

إن اتخاذ قرار الاستثمار في رأس المال البشري يتطلب معرفة كافة الجوانب المرتبطة به بغرض تحقيق الأهداف المرجوة من الاستثمار، فمعرفة نقاط ضعف وقوة رأس المال البشري التابع للمؤسسة مثلا، وأوجه الاستثمار التي تساهم في تدارك الأولى وتعزيز الثانية تعد من أهم الجوانب التي يجب على متخذي القرار معرفتها، وفيما يلي نستعرض أهم أوجه الاستثمار في رأس المال البشري، والتي تنبثق في مجملها من مكوناته.

1. الاستثمار في الصحة:

وتشمل البنية التحتية والخدمات الصحية التي تؤثر على مستوى العمر المتوقع،² حيث تتحمل الدول، المؤسسات الاقتصادية، وكذا الأفراد مبالغ معتبرة للمحافظة على الصحة، ومنه المحافظة على مصدر رأس المال البشري، فالاستثمار في الصحة يمثل أحد الجوانب الأساسية للاستثمار في رأس المال البشري.

2. الاستثمار في التعليم:

إن التطور الحاصل في أغلب الدول المتقدمة راجع وبدرجة كبيرة لجودة التعليم وجودة مخرجاته، ما جعل أغلب الدول تولي اهتماما خاصا للمؤسسات التعليمية عمومية كانت أو خاصة، باعتبارها المصدر الأول لرأس المال البشري الموجه لتحقيق التنمية في المجتمع من خلال مؤسساته المختلفة، وكأي نوع من أنواع رأس المال فإن مخزون المعارف يتآكل نتيجة للنسيان والتقادم وغير ذلك، وعلى غرار رأس المال المادي فإن رأس المال البشري قابل لإعادة الإنتاج

¹ عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، 51.

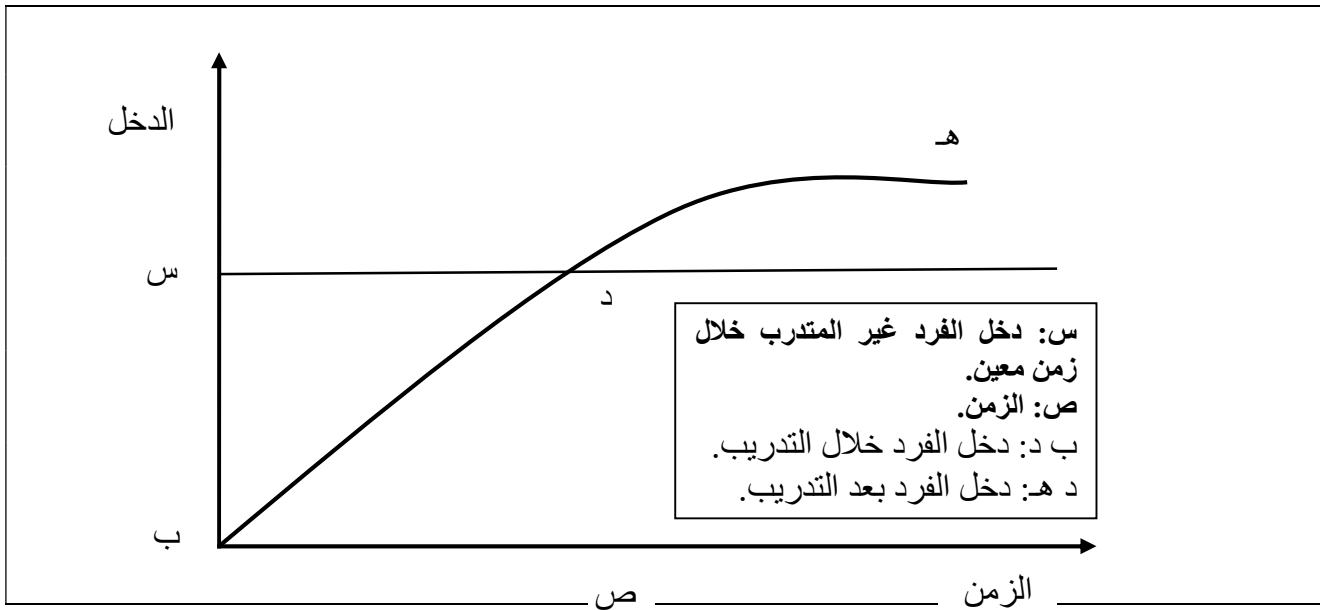
² دحماني سامية، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر -حالة الجزائر-، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 08، 2015، ص 74.

(Reproduction) إذ أنه يمكن تعويض ذلك التآكل من خلال الخبرة و/أو التكوين المستمر،¹ فإذا كان رأس المال البشري أحد أهم ما تمتلكه المجتمعات والمؤسسات الاقتصادية من ثروة، فإن التعليم المستمر هو ما يحافظ على هذه الثروة من النضوب والزوال.

3. الاستثمار في التدريب:

أصبحت المؤسسات الاقتصادية تركز وبشدة على تدريب عمالها وموظفيها لما لهم من أثر مباشر في تحسين الجوانب الفنية للعملية الإنتاجية كزيادة في مستوى الإنتاجية، تحسين الجودة، وتخفيض التكاليف، ويعرف التدريب على أنه: "النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الأفراد في أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية على أسس علمية وعملية، بهدف رفع كفاءة المؤسسة وفعاليتها".² وعلى هذا الأساس أضحت المؤسسات الاقتصادية تعيد النظر في برامجها التدريبية لغرض تحقيق المزايا التنافسية لها، وذلك بالربط بين البرامج التدريبية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة،³ وتستمر المؤسسات الاقتصادية في عملية الاستثمار في التعليم والتدريب طالما أن العائد من التدريب يفوق تكلفة الاستثمار فيه، والشكل الموالي يمثل العلاقة بين استثمار الفرد في التعليم والتدريب والدخل المتأتي من ذلك:

الشكل (1-7): العلاقة بين تكلفة الاستثمار في التدريب والدخل



المصدر: عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 216.

¹ فيصل أحمد بوطيبة، مرجع سابق، ص 15.

² طاهر محمود الكلالدة، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 99.

³ طاري عبد القادر، بن زيدان حاج، دور التدريب والاستثمار في رأس المال البشري للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: حالة المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز "بمستغام"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، العدد 07، 2018، ص 376.

ويمثل الشكل أعلاه، العلاقة بين الاستثمار في التدريب ومستوى الأرباح الصافية المحققة، حيث يتناسب طردياً تزايد مستوى الأرباح الصافية التي يحققها الفرد مع ما يخضع له هذا الأخير من تدريب، في حين تبقى الأرباح الصافية التي يحققها الفرد غير الخاضع للتدريب ثابتة، بل وقد تتناقص الأرباح الصافية التي يحققها الفرد غير الخاضع للتدريب، فمع ما يشهده الاقتصاد الحديث من تطور معرفي وتكنولوجي، فإن المؤسسات الاقتصادية اليوم توجه تركيزها لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة على كافة المستويات الإنتاجية والإدارية.

وبإسقاط نفس النموذج (العائد من استثمار الفرد في التعليم والتدريب) على المؤسسات الاقتصادية، نجد أن المؤسسة تحدد احتياجات مواردها البشرية من التدريب من خلال ربطها مع أهدافها الإستراتيجية، وتتوقف المؤسسة الاقتصادية عن الاستثمار في تدريب مواردها البشرية عندما تصبح العلاقة بين الاستثمار والمنفعة سلبية أي أن العائد المتوقع لا يغطي على الأقل تكاليف الاستثمار في التعليم والتدريب، وتستند المؤسسات الاقتصادية في قياس العائد من الاستثمار في التدريب والتعليم بالعلاقة التالية¹:

$$\sum_{t=1}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} \geq \sum_{t=1}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

حيث:

- **B_t**: الأرباح الصافية المحققة.

- **C_t**: تكاليف الاستثمار في التدريب.

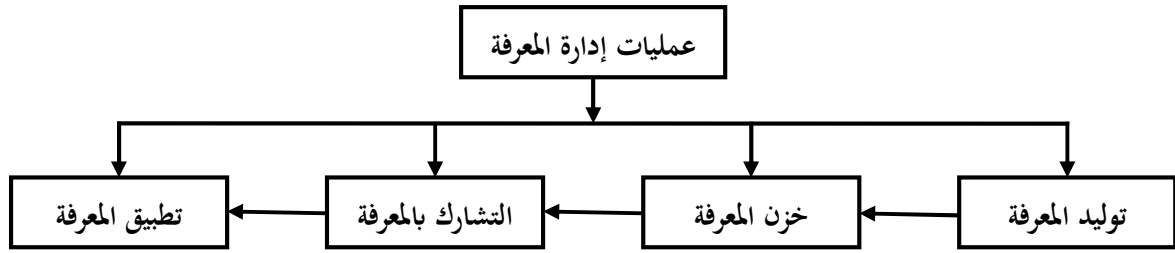
- **r**: معدل الخصم.

4. إدارة المعرفة:

تعد عملية إدارة المعرفة داخل المؤسسة الاقتصادية من أهم أوجه الاستثمار في رأس المال البشري، لما أصبحت تحتله المعرفة من أهمية بالنسبة للمؤسسة باعتبارها تشكل أحد أهم مصادر الإبداع والميزة التنافسية في المؤسسة، ويلخص الشكل أدناه مختلف عمليات إدارة المعرفة داخل المؤسسة:

¹ عبد الله زاهي الرشدان، مرجع سابق، ص 214.

الشكل (1-8): عمليات إدارة المعرفة



المصدر: من إعداد الطالب بناءً على: جودي مُجد رمزي، خان أحلام، إدارة المعرفة كركيزة أساسية لتنمية رأس المال الفكري -دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة- بسكرة، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد 03، 2018، ص 103.

فعملية توليد المعرفة ورغم أهميتها البالغة، لا تعد عملية كافية لتحقيق المنافع الاقتصادية للمؤسسة، بل تعد المرحلة الأولى لإدارة المعرفة فحسب، فبعد توليدها يبقى على عاتق المؤسسة تخزينها لتتحول من رأس مال معرفي إلى رأس مال هيكلي يمكن فصله عن مالكيه (الأفراد)، إضافة إلى عملية نشر المعرفة ومشاركتها مع أكبر عدد ممكن من العاملين بغرض تحقيق الحد الأقصى من المنافع، وزيادة الكفاءة، وتحسين الأداء، أما العملية الأهم فتتمثل في تطبيق المعرفة من خلال تحويلها إلى ابتكارات في صورة منتجات، خدمات، طرق إنتاج... وغيرها.

5. تمكين العاملين:

مع تغير الأوضاع الاقتصادية، وتوجه الأهمية نحو رأس المال البشري كأحد مفاتيح النجاح، فقد أضحت المؤسسات تركز وبشدة على توفير الأوضاع الملائمة والتي تساهم في زيادة استخلاص المنافع الاقتصادية من رأس المال البشري وزيادة أداءه، ويمثل الاستثمار في الجانب النفسي للعاملين ودعمهم للمشاركة في اتخاذ القرارات أحد أهم الجوانب المساهمة في استبقاء العاملين وبالتالي المحافظة على رأس المال البشري واستخلاص المنافع الاقتصادية منه، هذا ما أطلق عليه بتمكين العاملين ويعرف بأنه: "قدرة الفرد على أداء الأنشطة، والفرد الذي يشعر بدرجة مرتفعة من تمكين العمل يكون لديه شعور كبير بالاحترام الذاتي والأداء الفعال والتقدم في عمله".¹ ويتمثل تمكين العاملين أساساً في ثلاثة عناصر هي:²

- **التمكين الظاهري:** ويشير إلى قدرة الفرد في إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره، فالمشاركة في اتخاذ القرارات يمثل العنصر الجوهرى لعملية التمكين الظاهري؛
- **التمكين السلوكي:** ويشير إلى قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل تجميع البيانات حول مشاكل العمل ومقترحات حلها، ومنه تعلم الفرد لمهارات جديدة يمكن أن تستخدم في زيادة أداء العمل.

¹ عاطف جابر طه، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، مصر، 2013، ص 42.

² نفس المرجع، ص 42.

- **تمكين العمل المتعلق بالنتائج:** وتشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها، والقدرة على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المؤسسة.

وبالنظر في أوجه الاستثمار في رأس المال البشري يتضح أنها تكون عادة على مستويين، فالاستثمار في رأس المال البشري من خلال تحسين الصحة وجودة التعليم عادة ما يكون من مسؤولية الدولة وهذا راجع لحجم المبالغ المستثمرة سنويا والتي تقدر بملايير الدولارات في أغلب الدول، إذ تفوق المقدرة المالية لأي مؤسسة اقتصادية مهما كان حجمها ووضعتها المالي، في حين تتوجه المؤسسات الاقتصادية نحو الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التدريب المهني، إدارة المعرفة، وتمكين العاملين، فالاستثمار المؤسساتي في رأس المال البشري يتمثل في أغلب الحالات في استكمال تكوين رأس المال البشري لجعله قادرا على تحويل معارفه وأفكاره إلى إبداعات وابتكارات تساهم في تدفق المنافع الاقتصادية وتحسين الميزة التنافسية.

المطلب الثالث: دوافع الاستثمار في رأس المال البشري

تساهم الأوضاع الاقتصادية السائدة في كل فترة في توجيه اهتمام المؤسسات الاقتصادية نحو ما يضمن بقاءها وتميزها عن منافسيها، فتوجه المؤسسات الاقتصادية بعد الحرب العالمية الثانية نحو الاستثمار في رأس المال المادي كانت له مبرراته الاقتصادية والاجتماعية، نظراً لكون أغلب الدول آنذاك في مرحلة إعادة التعمير ما جعل الطلب على السلع والخدمات يفوق المعروض منها، وما نتج عن هذه الأوضاع من انخفاض حدة المنافسة وتحفيز المنتجين للاستثمار في كل ما يساهم في رفع الإنتاجية لتغطية وإشباع الطلب في السوق، غير أن هذه الأوضاع بدأت بالانحسار نتيجة ظهور التكتلات الاقتصادية، إضافة إلى بروز بوادر العولمة الاقتصادية واحتدام المنافسة محليا وعالميا، فالسلعة أو الخدمة التي يطلبها العميل اليوم توفرها آلاف المؤسسات الاقتصادية المتنافسة، ما جعل المؤسسات الاقتصادية تتوجه نحو الاستثمار فيما يعزز ميزاتها التنافسية أمام منافسيها، فالذي يصنع الفارق بين المؤسسات الاقتصادية اليوم هو رأس المال البشري بما يمتلكه من قدرة على مواكبة التغيرات، وما يساهم به من معرفة، إبداع، وابتكار، وبما يميزه من صعوبة تقليد واستنساخ من قبل المؤسسات المنافسة.

وعليه، فالسؤال الذي يتبادر للأذهان في شاكلة: لماذا تركز المؤسسات الاقتصادية اهتمامها نحو الاستثمار في رأس المال البشري؟ تكون الإجابة عليه بسؤال آخر: في ظل تحديات اقتصاد المعرفة ما هو مصير أي مؤسسة اقتصادية تركز على الاستثمار في رأس المال المادي وتهمل رأس المال البشري؟ حتما ستكون مؤسسة بدون روح وبدون معرفة، وحتما ستكون مؤسسة آيلة للزوال، وفيما يلي أهم الاعتبارات المساهمة في توجه المؤسسات الاقتصادية نحو الاستثمار في رأس المال البشري:

أولاً- رأس المال البشري مصدر للمعرفة ومورد استراتيجي مهم:

أدت التطورات والتغيرات في البيئة الاقتصادية إلى التحول من التركيز على الأموال باعتبارها أهم الأصول في المؤسسة، إلى التركيز على المعرفة باعتبارها أهم وأعظم المدخلات لنجاح المؤسسة الاقتصادية،¹ ما جعل المؤسسات تركز على الاستثمار في رأس المال البشري الذي "يشكل (75%-85%) من الخزان المعرفي في المؤسسة، والمتولد من المقدرة الذهنية البشرية"،² لذا فالتركيز ينصرف نحو الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره يتفرد بقدرته على امتلاك المعرفة وتوليدها واستخدامها وتحويلها إلى أفكار ومنتجات تحقق منافع اقتصادية للمؤسسة، فاستمرارية المؤسسات الاقتصادية وتميزها عن منافسيها اليوم سيكون صعباً جداً إن لم يكن مستحيلاً دون الاستثمار في رأس المال البشري.

ثانياً- محرك الأداء في المؤسسة:

بعد العنصر البشري ذو أهمية كبرى بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، فهو الذي يقوم بدفع بقية عناصر المشروع وأهمها الموارد المالية، ويمثل أيضاً العنصر الأساسي في إحداث التغيرات التنظيمية والتغيرات لرفع الكفاءة والأداء في المؤسسة،³ فالأصول المادية التي تمتلكها المؤسسة الاقتصادية تبقى جامدة قبل تدخل رأس المال البشري لتحريكها، فكلما زادت كفاءة رأس المال البشري في استخدام رأس المال المادي والمالي كلما انعكس ذلك إيجاباً في تحسين الأداء الكلي في المؤسسة الاقتصادية، فإذا أسقطنا تقريباً وكتشبيه مكونات الإنسان من عقل وجسد على المؤسسة الاقتصادية، فإن رأس المال البشري حتماً هو ما سيشكل عقل المؤسسة الاقتصادية بما يمتلكه من معارف، خبرات، ديناميكية، قدرة على التغيير، واتخاذ القرارات، كما سيمثل رأس المال البشري أيضاً جزءاً من جسد المؤسسة بما يقدمه لها من قوة عمل عبر مختلف مراحل العملية الإنتاجية، فامتلاك المؤسسة الاقتصادية لرأس مال بشري على مستوى عالٍ من التميز والجودة سيتيح لها مستوى عالٍ من الأداء عبر مختلف جوانبه.

ثالثاً- تجنب نضوب وانحيار رأس المال البشري:

تأسيساً على خصائص رأس المال البشري التي تجعل من الصعوبة فصله عن ملاكه (الأفراد)، فضلاً على الخاصية التي تجعله المورد الذي يحقق المنافع الاقتصادية والمساهم في نجاح وتميز المؤسسة دون امتلاك هذه الأخيرة الحق في تملكه، جعل الأفراد ذوي الخبرات والكفاءات المتميزة محل صراع بين المؤسسات الاقتصادية المتنافسة، ما جعل المؤسسة أمام ضرورة المحافظة على رأس مالها البشري من خلال المحافظة على مواردها البشرية ذات الإمكانيات المتميزة من كل مظاهر

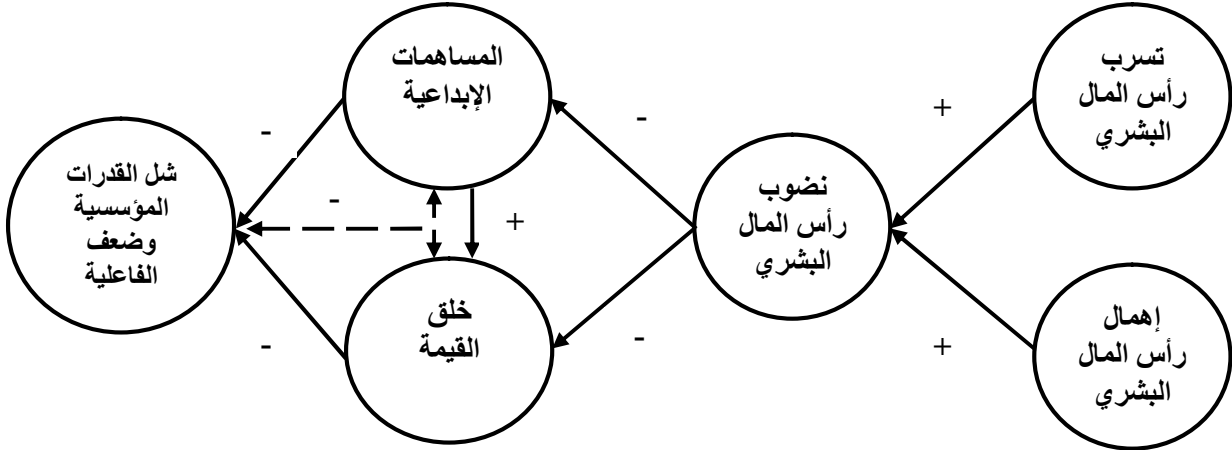
¹ عاطف جابر طه، مرجع سابق، ص 37.

² أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 15.

³ عبد الكريم أحمد جميل، مرجع سابق، ص 08.

التسرب (مغادرة المؤسسة) والنضوب (تقادم المعرفة، تقادم المهارات، تقادم الخبرات... الخ)، والشكل الموالي يمثل مظاهر تسرب ونضوب رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية:

الشكل (1-9): نضوب رأس المال البشري



المصدر: أحمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 264.

وعلى هذا فإن إهمال وتسرب رأس المال البشري سيؤدي حتما إلى انخفاض قيمة المؤسسة الاقتصادية نتيجة لانخفاض الإبداع فيها، فنضوب رأس المال البشري سيقود المؤسسة نحو شل قدراتها الإبداعية، ضعف فاعليتها، وتراجع ميزاتها التنافسية، الأمر الذي أشار له (P. Cappelli) عندما طالب المؤسسات الاقتصادية بضرورة المحافظة على رأس مالها البشري من خلال منع موظفيها من ترك العمل لديها بتحفيزهم ومحاولة المحافظة عليهم ضمن رصيدها الحيوي¹ ولهذا تُشكل مختلف أوجه الاستثمار في رأس المال البشري من تدريب، تمكين العاملين، العمل على توطيد العلاقات داخل المؤسسة (تنمية رأس المال الاجتماعي)، إضافة إلى الإدارة الجيدة للمعرفة، أهم العوامل المساهمة في تحفيز الموارد البشرية على البقاء ومنه المحافظة على رأس المال البشري داخل المؤسسة الاقتصادية لضمان نجاحها وتميزها، فخسارة المؤسسة لرأس مالها البشري نتيجة تسرب مواردها وكفاءاتها البشرية تعد خسارة كبيرة بسبب صعوبة تعويضهم من جهة وبسبب نقل أسرار المؤسسة المعرفية إلى منافسيها من جهة أخرى.²

رابعاً- ما لا يحقّه إلا رأس المال البشري:

إن ما أودعه الله في الإنسان من قدرات وإمكانات جسدية وعقلية جعلته يتفرد بالإبداع والابتكار، فحتى رأس المال المادي الذي حظي بأهمية المؤسسات الاقتصادية لعقود طويلة يعد في أغلبه نتاجاً لرأس المال البشري وإبداعاته،

¹ Peter Cappelli, A Market-Driven Approach to Retaining Talent, Harvard Business Review, Vol 78, N° 01, 2000, p 104.

² أحمد علي صالح، إستراتيجيات إدارة نضوب رأس المال البشري: تحليل عملي للصدق الاستكشافي والتوكيدي -دراسة اختبارية في الجامعات الأردنية الخاصة-، مجلة الباحث الاقتصادي العدد 07، 2017، 30.

فالنقص الذي قد تواجهه المؤسسات الاقتصادية في رأس مالها المادي أو المالي يمكن تعويضه برأس المال البشري، غير أن نضوب رأس المال البشري وتناقصه في المؤسسة الاقتصادية يصعب على رأس المال المادي والمالي تعويضه، وفيما يلي نظرة موجزة لما يحققه رأس المال البشري في بعض المؤسسات الاقتصادية:

الجدول (7-1): براءات الاختراع في عدد من المؤسسات الاقتصادية

المؤسسة	عدد براءات الاختراع في السنة	عدد براءات الاختراع في اليوم
IBM	3 288,00	9,00
Canon	1 893,00	5,20
Micron	1 833,00	5,00
NEC	1 821,00	4,90
Hitachi	1 602,00	4,40
المجموع	10437,00	28,50

المصدر: أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 35، بتصرف.

ما تمت الإشارة إليه في الجدول أعلاه من براءات اختراع، يمثل أحد أهم مصادر الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، كما تعد من المنافع والمنتجات التي لا يمكن لأي شكل من أشكال رأس المال باستثناء رأس المال البشري في المؤسسة تحقيقها، ما يدفع المؤسسات الاقتصادية إلى تركيز استثماراتها في رأس المال البشري، الأمر الذي يوضحه نفس الجدول من خلال عدد براءات الاختراع التي تسجلها المؤسسات سالفة الذكر يومياً، كما تُبين النتائج المسجلة في بعض المؤسسات الاقتصادية ما يمكن أن يحققه رأس مال البشري¹:

- تذكر شركة (Sysco Corporation)، موزعة الأطعمة التي يبلغ رأس مالها 23 مليار دولار، أن الموظفين الذين شاركوا في التدريب الإبداعي زادت مبيعاتهم بمعدل 25%-30%؛
- في بداية برنامج تغيير إبداعي، قدرت شركة (APL/NOL)، وهي شركة كبيرة للشحن البحري، التأثير بقيمة 46.6 مليون دولار من تخفيض النفقات وزيادة الأرباح وتحسين إدارة الممتلكات؛
- حققت شركة (Frito-Lay) العملاقة في مجال الوجبات السريعة، أكثر من 100 مليون دولار من تخفيض النفقات لجلسات التدريب الإبداعي التي قدمتها لموظفيها؛

¹ جيف موزي، ريتشارد هاريمان، الإبداع المؤسسي: إنشاء منظمة مبدعة، ترجمة مها سليمان، دار العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2011، ص، ص 21، 20.

- تُقدّر شركة (3M) للتقنيات المتنوعة، التي تسعى للابتكار بقوة، أنها كسبت ما يزيد عن 04 مليارات دولار من إداخلها منتجات جديدة في كل سنة من السنوات الأربع الأخيرة.

لذا فإن المؤسسة التي تمتلك رأس مال بشري على درجة عالية من الجودة، الكفاءة، والتميز، حتما ستكون مؤسسة رائدة ومتميزة على منافسيها، ففي ظل التقارب المشهود بين المؤسسات الاقتصادية ذات نفس مجال المنافسة فيما يتعلق برأس المال المادي والمالي، فإن رأس المال البشري يبقى وحده ما يصنع الفروقات بين المؤسسات، وعلى هذا الأساس وتأسيسا على ما تم ذكره من دوافع للاستثمار في رأس المال البشري، يمكن القول بأن العصر الاقتصادي الحديث هو فعلا عصر رأس المال البشري.

المبحث الثالث: رأس المال البشري كمكون فرعي لرأس المال الفكري

أدت التحولات الاقتصادية الحاصلة منذ دخول المعرفة كمتغير اقتصادي إلى تغيير موازين القوى في المؤسسات الاقتصادية، فكبر المصانع والهياكل المادية لم يعد معياراً لنجاح المؤسسات وتميزها، كما أنه لم يعد دليلاً كافياً لبقائها في السوق من عدمه.

فالعوامل التقليدية للإنتاج (الأرض، العمالة، رأس المال المالي) لم تحتفِ حقيقة، لكنها أصبحت ثانوية، المعرفة أصبحت هي المورد الوحيد ذو الأهمية¹، هذا ما يراه (P. Druker) أحد أبرز رواد الإدارة في العالم، فالمعرفة اليوم هي ما تصنع الفارق بين المؤسسات الاقتصادية، ومع تزايد الاهتمام برأس المال البشري زاد الاهتمام برأس المال الفكري كأصل للمعرفة ومصدر لبروز القدرات الابتكارية والإبداعية للمورد البشري، ما ينعكس في الأخير على تحسين صورة المؤسسة والرقى بها لتحقيق التميز والريادة.

وتبعاً لهذا، فقد تغيرت نسبة الأصول الملموسة إلى نسبة الأصول غير ملموسة بشكل كبير على مدى السنوات الخمسين الماضية، ففي عام 1955 شكلت الأصول الملموسة ما يقارب 80% من قيمة الشركات، وبحلول عام 2005 انخفضت هذه النسبة إلى 50%، (...) وفي عام 2005 كانت نسبة الأصول غير الملموسة تمثل 78% من القيمة السوقية لأكبر 500 شركة في العالم (Global 500 Fortune)،* و35% من القيمة السوقية لجميع الشركات المدرجة في البورصة في كل أنحاء العالم،² كما توصلت إحدى الدراسات الأمريكية المطبقة على حوالي 500 شركة أن دولار واحد من أصل كل ست (6) دولارات يمثل قيمة الأصول المادية والمالية، بينما الباقي فتعبر عن موجودات الشركة المعنوية والفكرية،³ كل الأرقام والإحصائيات سألفة الذكر تبين الأهمية التي أضحت تحتلها الأصول الفكرية مقارنة بالأصول المالية والمادية في نظر المؤسسات الاقتصادية.

المطلب الأول: رأس المال الفكري، نظرة في النشأة والمفهوم

إن سبل النجاح اليوم تكمن في قدرة المؤسسات الاقتصادية على إدارة رأس مالها الفكري والقدرة على استخلاص القيمة منه، وفي هذا السياق قدم (Bernard Marr) سؤالين يواجهان قادة الشركات مفادهما: ما هي المصادر الرئيسية

¹ Bernard Marr, Perspectives on Intellectual Capital: Multidisciplinary Insights Into Management, Measurement, and Reporting, ELSEVIER Publishing, USA, 2005, p 3.

* أنظر الموقع الإلكتروني: www.fortune.com: الموقع الإلكتروني لمجلة (fortune)، التابعة لشركة (Time) الأمريكية الناشطة في المجال الإعلامي، حيث تعد مجلة (fortune) من أكثر الإصدارات الإعلامية تأثيراً في العالم، والتي تُصدر أحياناً بشكل دوري تُعنى بالاقتصاد والمال، على غرار تتبعها الدوري لترتيب الشركات الخمس مائة (500) الأكبر في أمريكا من حيث رأس المال والأرباح، والشركات الخمس مائة (500) الأكبر في العالم.

² Igor N. Dubina, All, Creativity Economy and a Crisis of the Economy? Coevolution of Knowledge, Innovation, and Creativity, and of the Knowledge Economy and Knowledge Society, Journal of Knowledge Economy, N° 03, 2018, p 10.

³ بلخضر نصيرة، كتوش عاشور، الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 02، العدد 24، 2015، ص 360.

والمستقبلية للثروة بعد أن تم حصاد وقطف أغلب الثمار المنخفضة للشجرة المثمرة؟ وما هي أهم مبادئ ونظريات الإدارة التي يمكن أن توجه المؤسسات في استغلال هذه المصادر؟ ثم أعقب كلامه قائلاً إن مجال رأس المال الفكري يمكن أن يساعدنا في الإجابة على التساؤلين،¹ في إشارة منه إلى أهمية رأس المال الفكري ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، فالأصول التقليدية لم تعد المصدر الأساسي القادر على الاستمرار في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة خاصة في ظل التحديات الراهنة، فمحور نجاح المؤسسات اليوم يكمن في رأس مالها الفكري ومدى قدرتها على إدارته والاستثمار فيه، فالتوجه نحو الاهتمام برأس المال البشري والمعرفة كمتغيرات أساسية في الاقتصاد الحديث هو ما أسهم في ظهور مفهوم رأس المال الفكري كمجموعة من الموجودات الإستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية.

يعد (Ralph Stayer) مدير شركة (Johnson Vile) للأطعمة أول من أطلق مصطلح رأس المال الفكري مطلع التسعينيات عندما أشار إلى أن المصادر الطبيعية كانت في السابق تمثل أهم مكونات الثروة الوطنية، كما أن الموجودات الثابتة كانت تمثل أهم أصول الشركات، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية والموجودات الثابتة رأس المال الفكري الذي أصبح يمثل مكونات الثروة الوطنية وأعلى موجودات المؤسسات،² (Stayer) كان حقيقة السباق لإطلاق مصطلح رأس المال الفكري غير أن عمله كان تنويجا لجهود العديد من الاقتصاديين قبله ممن اهتموا بمكانة ودور الأصول الفكرية في الاقتصاد ما بعد الصناعي.

وفي نفس السياق، نذكر أنه وتحديدا في سنة 1980 قام (Hiroyuki) بدراسة بغرض تحديد أسباب التباين بين الشركات اليابانية، وقد خلص إلى أن الموجودات غير الملموسة هي الأساس في تحقيق عوائد الشركات، لأنها قابلة للاستخدام المتعدد والمتزامن، وبالتالي تعود بفوائد متعددة ومتزامنة، كما عرفت سنة 1986 دراسة كل من (Karl- Eric Sveiby) من خلال كتاب أصدره بعنوان "شركة المعرفة- كيف" حيث أشار فيه إلى ضرورة الاهتمام بالموجودات غير الملموسة وكيفية إدارتها باعتبارها تمثل المصدر الحقيقي لبقاء الشركة ونموها، وكذا دراسة (David Teece) من خلال مقالة معنونة بـ: "الإفادة من الإبداع التكنولوجي" والتي حدد فيها الخطوات الضرورية لاستخراج القيمة من الإبداع من خلال الاستناد إلى نتائج وخبرات شركات غنية في هذا المجال (الإبداع)،³ هذه الدراسات وغيرها التي ميزت تلك الفترة هي ما استند عليه (Stayer) لإطلاق مصطلح رأس المال الفكري والإشارة إلى أهميته كعنصر إستراتيجي بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، والذي شكل الانطلاقة الفعلية للعديد من الإسهامات البحثية حول موضوع رأس المال الفكري بعده، حيث توالى المؤلفات والدراسات التي تناولت الموضوع على غرار كتاب "رأس المال الفكري الثروة الجديدة للمنظمات" سنة 1997، كما قامت مجلة (Forbes) بنشر تحقيق سنة 1994 تضمن قيام الدول الاسكندنافية

¹ Bernard Marr, op.cit, p 9.

² الهلالي الشربيني الهلالي، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد 22، 2011، ص، ص 03، 04.

³ سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص، ص 183، 184.

بمعالجة أصولها الفكرية،¹ ولعل أهم خطوة لتعزيز نظرية رأس المال الفكري تمثلت بتعيين أول مدير في العالم لرأس المال الفكري من قبل شركة (Skandia) السويدية لخدمات التأمين والمالية وهو السيد (Leif Edvinsson) سنة 1991.²

وعلى هذا الأساس يتضح أن حقبة التسعينيات شهدت ميلاد نظرية رأس المال الفكري، لتتوالى بعدها إسهامات عديد الباحثين الاقتصاديين والإداريين في محاولة منهم لضبط التصور المفاهيمي لرأس المال الفكري والعمل على وضع الأسس النظرية والتطبيقية لإدارته وقياسه، وفيما يلي استطراد لبعض المساهمات الفكرية لتحديد مفهوم رأس المال الفكري والذي تباين الباحثون في تحديده لسببين أساسيين:

- حداثة الموضوع، على اعتبار أن تنظيره العلمي لم يبدأ إلا مع مطلع تسعينيات القرن الماضي؛
- اختلافهم حول مكوناته، فمن الباحثين من يطلق مصطلح رأس المال الفكري للإشارة إلى مكونات المؤسسة البشرية، ومنهم من يعتبر رأس المال الفكري أوسع من هذا، ليطلق نفس المصطلح للدلالة على التفاعل بين كل من رأس المال البشري وبقية الأصول والموجودات الفكرية وغير الملموسة للمؤسسة الاقتصادية.

وفيما يلي تحليل لأهم ما ورد في الأدبيات حول مفهوم رأس المال الفكري:

يمثل رأس المال الفكري حسب (D. Schendel, 1996) بنخبة متميزة من العاملين في المؤسسة يمتلكون المعرفة اللازمة لتفكيك هيكل الصندوق الأسود للعمل الإنتاجي إلى عناصر وأجزاء أولية وإعادة ترتيبها بشكل متميز.³

كما يُنظر لرأس المال الفكري على أنه: "مهارات العاملين ومعارفهم إذا كانت هذه المهارات وتلك المعارف متميزة ولا يوجد من يمتلكها في المؤسسات الأخرى".⁴

وحسب (Youndt, al, 1996) فإن رأس المال الفكري يعبر عن: "قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المؤسسة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تساعد على زيادة إنتاجها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمؤسسات المماثلة".⁵

تعبر التعاريف سالفة الذكر، عن وجهة نظر الباحثين والاقتصاديين الذين يربطون مصطلح رأس المال الفكري بالعنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية، فرأس المال الفكري حسبهم هو "جزء من رأس المال البشري يتمثل في إسهاماته

¹ حامد هاشم مُجَّد الراشدي، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2017، ص 12.

² سعد على حمود العنزي، أحمد علي صالح، مرجع سابق، ص 184.

³ J. C. Spender, Making Knowledge the Basis Dynamic Theory of the Firm, Strategic Management Journal, Vol 17, Special Issue, 1996, p 46.

⁴ الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، ص 21.

⁵ حامد هاشم مُجَّد الراشدي، مرجع سابق، ص 24.

الفكرية والعقلية"، غير أن هناك من الباحثين من يرى أن رأس المال الفكري يعبر عن التكامل بين رأس المال البشري وبقية موجودات المؤسسة الفكرية وغير الملموسة، وهو ما ذهب إليه أغلب الباحثين الإداريين والاقتصاديين.

يعرف رأس المال الفكري من قبل شركة (Skandia) السويدية، وهي شركة رائدة في مجال قياس وإدارة رأس المال الفكري، وذلك من خلال تقريرها السنوي الصادر سنة 1994 بأنه: "جميع الموارد غير الملموسة التي تمتلكها المؤسسة بما في ذلك رأس المال البشري، رأس المال العملياتي، ورأس المال التنظيمي".¹ ويعد هذا التعريف عام، فشركة (Skandia) تعتبر كافة الأصول غير الملموسة بلا استثناء مكونات لرأس المال الفكري، دون تحديد دقيق لهذه الأصول.

كما يعرف رأس المال الفكري حسب (Stewart) وهو تعريف أكثر دقة من تعريف (Skandia) على أنه: "إجمالي قيمة الموارد الفكرية للمنشأة التي يمكن وضعها موضع الاستخدام من أجل خلق الثروة".² حيث اقتصر (Stewart) في تعريفه لرأس المال الفكري على الأصول الفكرية دون غيرها من باقي الأصول غير الملموسة، ما يجعل العديد من الأصول غير الملموسة على غرار البرمجيات والتكنولوجيا المستقطبة مستثناة من مفهوم رأس المال الفكري حسب.

أما رأس المال الفكري حسب (Benny & ford, 1997) فهو: "يعبر عن مكونين أساسيين هما رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، حيث يمثل رأس المال البشري المعرفة، المهارة، والقدرات الخاصة بالأفراد والقادرة على خدمة المؤسسة، أما رأس المال الهيكلي فهو يعبر عن كل شيء يبقى في المؤسسة بعد مغادرة العاملين لمؤسساتهم، مثل البرمجيات، المعدات، العلامة التجارية والهيكل التنظيمي... إلخ، بمعنى آخر رأس المال التنظيمي".³ حيث أشار الباحثان إلى عنصر مهم يستخدم في تمييز عناصر رأس المال الفكري وهو بقاء الأصول والموجودات من عدمه عند مغادرة رأس المال البشري للمؤسسة الاقتصادية.

استند (Lynn, 1999) في تعريفه لرأس المال الفكري إلى نفس تعريف (Benny & ford)، غير أنه أضاف متغير آخر يرتبط بالقيمة التي تحققها المؤسسة من خلال علاقاتها مع الغير، حيث عبر عن مفهوم رأس المال الفكري بأنه: "رأس المال الذي يتم الحصول عليه من خلال مكونات هي رأس المال البشري والعلائقي والهيكلية، حيث يمثل الأول خزان المعرفة ومهارات العاملين في المؤسسة، أما العلائقي فيتمثل بالقيمة التي تحققها المؤسسة من خلال المصادقية والسمعة، ونوعية المواد الأولية التي يقدمها الموردون، إضافة إلى الولاء وقناعة المستهلكين، أي التي تتحقق من البيئة

¹ Nermien Al-Ali, Comprehensive Intellectual Capital Management "Step-by-Step", WILEY Publishing, USA, 2003, p 32,33.

² شروق جمال طاهر، مدخل إلى إدارة المعرفة، ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 104.

³ سعد عبد الكريم الساكني، رأس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 18، 2008، ص 05.

الخارجية للمؤسسة والتي تخلق لها قيمة مضافة، أما رأس المال الهيكلي فيعبر عنه بنظام العمليات، عمليات التصنيع، الثقافة التنظيمية وجميع أشكال الملكية الفكرية التي تملكها المؤسسة".¹

أما (L. Edvinsson) فيرى رأس المال الفكري بأنه: "مجموع المعرفة الجماعية لأعضاء المؤسسة، وتحويلهم لهذه المعرفة إلى أصول غير ملموسة تستخدم لخلق القيمة، ويشمل رأس المال الفكري جميع الموارد، القدرات، العلاقات، الشبكات والتي تمكن المؤسسة من خلق وتعظيم القيمة".² ويعد تعريف (Edvinsson) أحد أدق التعاريف المقدمة حول رأس المال الفكري، إذ يرى أن رأس المال الفكري ينقسم إلى قسمين: القسم الأول يُعبر عن معرفة، مهارات، وعلاقات ذات قيمة، وترتبط برأس المال البشري، أي لا يمكن فصلها، أو لم يتم فصلها بعد عن مصدرها الأصلي، أما القسم الثاني فيعبر عن المعارف والأصول غير الملموسة ذات القيمة والناجمة عن رأس المال البشري غير أنها منفصلة عنه مثل براءات الاختراع، طرق الإنتاج، والتسويق وغيرها.

أما محاسبيها فقد ذكرت بعض التعاريف التي تناولت رأس المال الفكري، وفي هذا نذكر:

يعرف رأس المال الفكري حسب منظمة (OCDE) من خلال نظرتها إليه من منظور القيمة الاقتصادية بأنه: "القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة هي: رأس المال التنظيمي (الهيكلي)، رأس المال البشري".³

كما يعرف من طرف (Mertins, 2001) بأنه: بمثابة جسر بين القيمة السوقية المتمثلة في القيمة السوقية للأسهم وبين القيمة الدفترية لأصول الوحدة الاقتصادية، التي تتألف من رأس المال البشري والمعرفة التي يمتلكونها طيلة فترة بقائهم فيها، فضلا عن أصول أخرى هي رأس المال الهيكلي".⁴

وفي سياق ما سبق، يتضح جليا الاختلاف بين الباحثين في تحديد مفهوم دقيق لرأس المال الفكري، فضلا عن الأسباب المشار إليها سالفا فإن كون رأس المال الفكري يرتبط بأصول مولدة داخليا من خلال تفاعل العديد من العناصر يجعل من الصعب تحديد عناصره ومكوناته بغرض قياسها وإدارتها، غير أن ما سبق يقودنا للقول أن:

- رأس المال الفكري هو ما يفسر الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية للمؤسسة الاقتصادية، فكلما زادت جودة وفعالية رأس المال الفكري كلما زادت الفجوة بين القيمة السوقية والدفترية؛
- رأس المال الفكري يولد داخليا ولا يتم اقتناؤه، باستثناء رأس المال البشري الذي يمكن استقطابه من مؤسسات أخرى أو من سوق العمل من خلال استقطاب الأفراد ذوي الخبرة والكفاءات المتميزة؛

¹ سعد عبد الكريم الساكني، مرجع سابق، ص 05.

² Nermien Al-Ali, op.cit, p 33.

³ نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 121.

⁴ بشائر خضير عباس الخفافجي، القياس المحاسبي لرأس المال الفكري وعلاقته بأداء المنظمة -دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العراقية-، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 04، 2015، ص 251.

- رأس المال البشري يعد جزء من رأس المال الفكري للمؤسسة الاقتصادية وليس العكس، وهذا ما سيتضح جليا من خلال مكونات رأس المال الفكري، والتي سيأتي التطرق إليها آنفا؛
- رأس المال البشري يعد المصدر الأول لرأس المال الفكري، غير أنه ليس المصدر الوحيد؛
- رأس المال البشري يمكن تمييزه عن غيره من مكونات رأس المال الفكري من خلال إمكانية فصل الأصول والموجودات غير الملموسة عن الموارد البشرية من عدمه، وعلى هذا الأساس تعمل المؤسسات الاقتصادية على هيكلية المعارف البشرية من خلال عمليات إدارة المعرفة كالتخزين، المشاركة، وتطبيق المعارف، تجنباً لخسارة كل أشكال المعرفة عند مغادرة العاملين للمؤسسة.

ووفقاً لما سبق، يمكن القول بأن رأس المال الفكري هو: "مجموع ما تمتلكه المؤسسة الاقتصادية من أصول فكرية وغير ملموسة مولدة داخليا تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة ومنه تعظيم قيمتها الاقتصادية، وتتمثل أساساً في رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي (التنظيمي)، رأس المال العلائقي (الزبوني)".

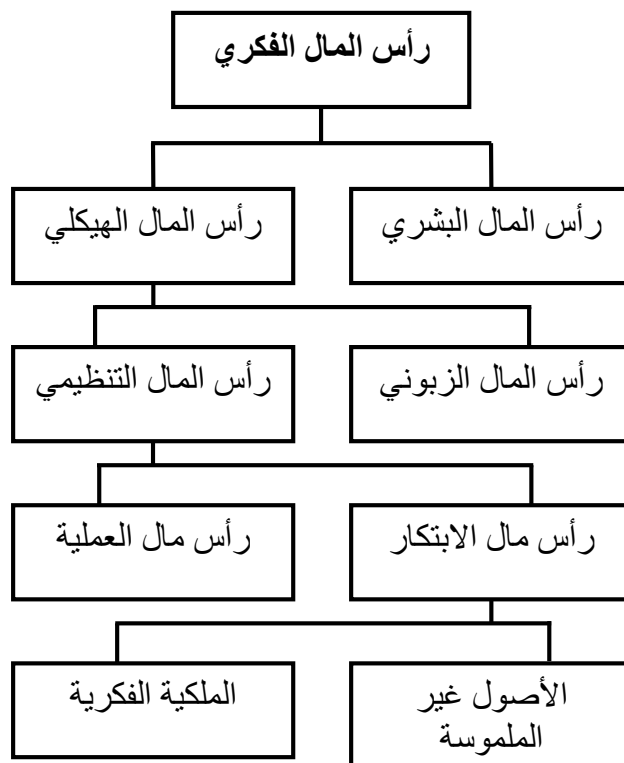
المطلب الثاني: أهم النماذج المقترحة حول مكونات رأس المال الفكري

تعد مكونات رأس المال الفكري موضع خلاف بين الباحثين، فمن الباحثين من يرى أنه يتضمن رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي (التنظيمي) فحسب، في حين يضيف البعض رأس المال العلائقي (الزبوني) كمكون ثالث لرأس المال الفكري، وبدرجة أقل يذهب آخرون إلى اعتبار رأس المال الاجتماعي عنصر فرعي من رأس المال الفكري، هذا ما يدفعنا إلى التعرض إلى مختلف النماذج المقترحة حول مكونات رأس المال الفكري بنوع من الإسهاب.

أولاً- نموذج (L. Edvinsson, 1994) لمكونات رأس المال الفكري:

يعد هذا النموذج أول ما قُدم حول مكونات رأس المال الفكري، وجاء هذا النموذج في تقرير شركة (Skandia) الصادر سنة 1994، حيث يتم اعتبار رأس المال الفكري شامل لمكونين رئيسيين هما رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، وفيما يلي تفصيل لمكونات رأس المال الفكري حسب هذا النموذج:

الشكل (1-10): مكونات رأس المال الفكري حسب (L. Edvinsson)



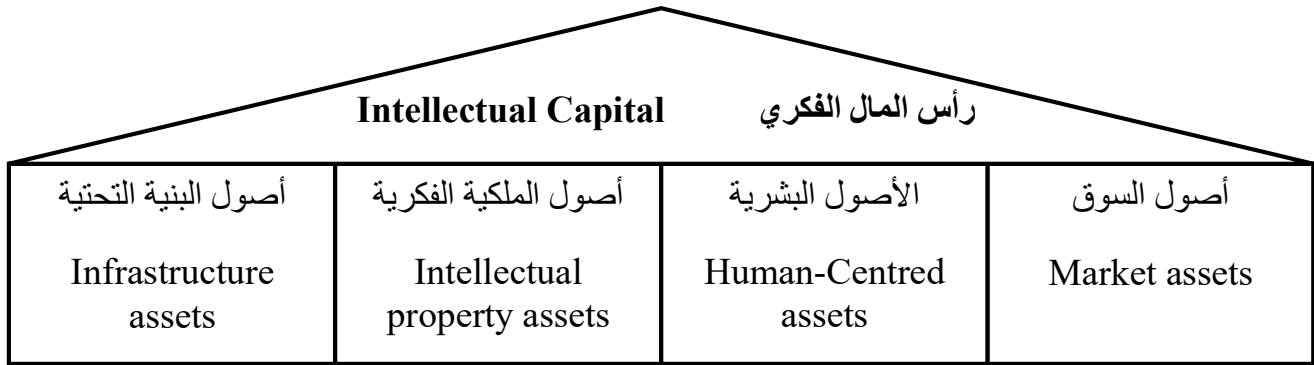
Source: Saari bin ahmed, Abbas mezeal mushraf, The Relationship between Intellectual Capital and Business performance: An empirical study Iraqi industry, International Conference on Management and artificial intelligence, IPEDR, Bali, Indonesia, Vol 06, 2011, p 105.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النموذج يعتبر رأس المال التنظيمي ورأس المال الزبوني (العلائقي) مكونان فرعيان لرأس المال الهيكلي، في حين يذهب آخرون إلى اعتبارهما من المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري.

ثانياً- نموذج (Annie Brooking, 1996) لمكونات رأس المال الفكري:

تناول هذا النموذج مكونات رأس المال الفكري باعتبارها أصولاً مولدة للقيمة، حيث تم تقسيم رأس المال الفكري إلى مجموعة من الأصول والموجودات الفكرية، كما هي موضحة في الشكل:

الشكل (1-11): مكونات رأس المال الفكري حسب (A. Brooking)



Source: Annie Brooking, Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise, International Thomson Publishing Company, London, United kingdom, Third edition, 2008, p 13.

حيث¹:

- أصول السوق **Market assets**: تشمل كافة الأصول غير الملموسة المرتبطة بالسوق مثل الماركات، العملاء، منافذ التوزيع، والطلبات المتراكمة؛
- الأصول البشرية **Human-Centred assets**: هي كل الأصول التي يكون مصدرها العاملين بالمؤسسة وتشمل الخبرات المتراكمة وقدرات الابتكار وحل المشاكل وقدرة الأفراد على الأداء في مواقف معينة مثل فرق العمل والعمل تحت الضغط؛
- أصول الملكية الفكرية **Intellectual property assets**: تتجلى أساسا في أسرار المؤسسة، العلاقات التجارية، براءات الاختراع، وحقوق التعليم والمعرفة؛
- أصول البنية التحتية **Infrastructure assets**: تتضمن جميع العناصر التي تحدد طريقة عمل المؤسسة مثل ثقافتها، طرق تقييم المخاطر، أساليب إدارة قوة البيع، قواعد البيانات، ونظم الاتصال.

كما تمت الإشارة ضمن هذا النموذج إلى قيمة رأس المال الفكري ضمن القيمة السوقية للمؤسسة الاقتصادية وهذا من خلال المعادلة التالية:

$$\text{قيمة المنظمة} = \text{الأصول الملموسة} + \text{رأس المال الفكري}$$

وقد تم اعتبار أن رأس المال الفكري هو كافة الأصول المتبقية بعد جرد الأصول الملموسة، وهذا يتعارض مع ما تمت الإشارة له حول مفهوم رأس المال الفكري، فحسب هذا الرأي فإن الأصول غير الملموسة المقتناة على غرار

¹ Annie Brooking, Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise, International Thomson Publishing Company, United kingdom, Third edition, 2008, p 12-16.

البرمجيات والتكنولوجيا المستقطبة تدخل ضمن مكونات رأس المال الفكري، وهذا محل نظر، على اعتبار أن رأس المال الفكري يولد داخليا، فضلا على أن أغلب الدراسات المحاسبية تتباحث أساليب قياس رأس المال الفكري حيث تعتبره: "قيمة الأصول والموجودات الفكرية التي تساهم في تدفق الدخل الوارد للمؤسسة وزيادة قيمتها الاقتصادية دون وجود أثر لهذه الأصول والموجودات في القوائم المالية"، وهو ما يتعارض مع ما جاء في المعادلة سالفة الذكر.

ثالثا- نموذج (Devenport & prusak, 1997) لمكونات رأس المال الفكري:

قدم الباحثان نموذج لمكونات رأس المال الفكري يتكون من ثلاث (03) مكونات رئيسية تتمثل في الموارد البشرية، الموجودات الفكرية، والملكية الفكرية، ويأتي تفصيل هذا النموذج من خلال الجدول التالي:

الجدول (8-1): مكونات رأس المال الفكري حسب (Davenport & prusak)

الموارد البشرية	الموجودات الفكرية	الملكية الفكرية
المعارف	التصاميم	براءات الاختراع
المهارات	العمليات	حقوق النشر
الابتكار	الرسوم	العمليات التجارية
الخبرة	الوثائق	أسرار الصناعة

المصدر: بشائر خضير عباس الخفاجي، القياس المحاسبي لرأس المال الفكري وعلاقته بأداء المنظمة -دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العراقية-، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 04، 2015، ص، ص 252، 253.

تجدر الإشارة إلى أن هذا النموذج يستثني رأس المال الزبوني (العلائقي) من مكونات رأس المال الفكري حيث يقتصر على مكونين هما رأس المال البشري (الموارد البشرية) ورأس المال الهيكلي أو التنظيمي (الموجودات الفكرية، الملكية الفكرية).

رابعا- نموذج (Karl-Eric Sveiby, 1998) لمكونات رأس المال الفكري:

وهو نفس النموذج المعتمد من طرف (Xera, 2001)، حيث يعد رأس المال الفكري حسبها مكون من ثلاث (03) عناصر تصنف حسب المحيط الذي تتواجد فيه وتتفاعل من خلاله، وهي¹:

¹ الهلالي الشريبي الهلالي، مرجع سابق، ص 25.

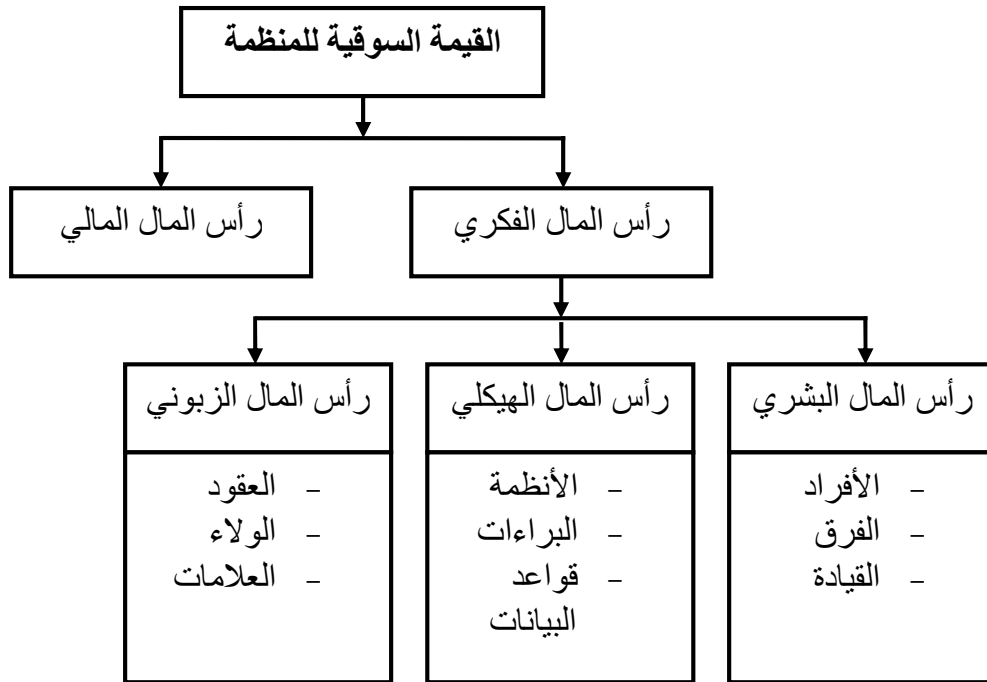
- رأس المال الداخلي **Internal Capital**: يتضمن الأنظمة، العمليات، تكنولوجيا المعلومات، براءات الاختراع، حقوق النشر، العلامات التجارية، الأصول المحولة، فلسفة الإدارة، ثقافة المؤسسة، إدارة العمليات، نظم المعلومات، العلاقات المالية، والمعرفة الأخرى التي تحقق الميزة التنافسية؛
- رأس المال الخارجي **External Capital**: يتضمن التحالفات، العلاقات مع العملاء والشركاء والموردون والمستثمرون، التعويضات، حصة السوق، رضا العملاء، قنوات التوزيع، الاتفاقيات والتراخيص، اتفاقيات الامتياز، معايير الجودة وكل ما يرتبط بالتميز والسمعة؛
- رأس المال البشري **Human Capital**: يتضمن القدرات، المعارف، المهارات، التعليم، المؤهلات، التطوير الوظيفي، روح المبادرة والابتكار، القدرة على مواجهة التغيرات، البرامج التدريبية، الملكية الفكرية، الخبرات الفردية والجماعية، القدرة على حل المشاكل.

تعتبر مكونات رأس المال الفكري المشار إليها في هذا النموذج على نفس المكونات المشار إليها في النماذج السابقة، حيث تمت الإشارة إلى رأس المال البشري، رأس المال الداخلي في إشارة إلى رأس المال الهيكلي أو التنظيمي، ورأس المال الخارجي في إشارة إلى رأس المال الزبوني (العلائقي).

خامسا- نموذج (Thomas Stewart, 1999) لمكونات رأس المال الفكري:

يعد هذا النموذج أحد أشهر النماذج التي تناولت مكونات رأس المال الفكري، وهذا لبساطته ووضوح مكوناته من جهة، وبسبب إظهار موقع رأس المال الفكري ضمن القيمة السوقية للمؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى، والشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل (1-12): مكونات رأس المال الفكري حسب (T. Stewart)



المصدر: نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 126.

سادسا- نموذج (A. Luiz, 2007) لمكونات رأس المال الفكري:

تناول هذا النموذج مكونات رأس المال الفكري من منظور القيمة الاقتصادية لها، حيث عُبر عنها من خلال معادلة حسابية تظهر قيمة رأس المال الفكري ضمن القيمة السوقية للمؤسسة الاقتصادية كما يلي¹:

- القيمة السوقية للمؤسسة = القيمة الدفترية + رأس المال الفكري
- القيمة الدفترية = رأس المال النقدي + رأس المال المادي
- رأس المال الفكري = رأس المال البشري + رأس المال الهيكلي
- رأس المال الهيكلي = رأس المال التنظيمي + رأس المال الخارجي + رأس المال الإبداعي

تأسيسا على ما سبق، يتضح أن قيمة رأس المال الفكري في المؤسسة الاقتصادية يمكن أن تتضح جليا وببساطة من خلال الفرق بين القيمة السوقية للمؤسسة وقيمتها الدفترية، غير أنه يجب على المحاسبين قبل هذا أخذ التغيرات التي تطرأ على أسعار وقيم الأصول والموجودات بعين الاعتبار، فالفرق بين القيمة السوقية والدفترية للمؤسسة قد لا يعبر

¹ عبد الله بن صالح، سحنون بونعجة، أساليب القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري من منظور معايير المحاسبة الدولية، ورقة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011، ص 05.

إطلاقاً عن قيمة رأس المال الفكري، إنما قد يعبر عن قيمة التغير في أسعار وقيم موجودات وأصول المؤسسة جراء التضخم أو جراء التغيرات التي تطرأ على القيم نتيجة اضطرابات قوى السوق من عرض وطلب.

وعطفاً على ما سبق فإن قيمة رأس المال الفكري يمكن أن يُعبر عنها كما يلي:

- القيمة السوقية للمؤسسة = (القيمة الدفترية (+) التغير في قيمة أصول وموجودات المؤسسة) + رأس المال الفكري

- رأس المال الفكري = القيمة السوقية للمؤسسة - (القيمة الدفترية (+) التغير في قيمة أصول وموجودات المؤسسة)

سابعا- نموذج (A. Baron & M. Armstrong, 2007) لمكونات رأس المال الفكري:

يعتبر أغلب الباحثين رأس المال الاجتماعي مكون فرعي لرأس المال البشري يتجلى في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد وفرق العمل داخل المؤسسة، غير أنه وبدرجة أقل، يذهب البعض إلى اعتباره مكوناً رئيسياً من مكونات رأس المال الفكري، كما هو موضح من خلال مكونات هذا النموذج¹:

- رأس المال البشري: المعرفة، المهارات، القدرات، والقدرة على التطوير والابتكار التي يمتلكها الأفراد في المؤسسة؛

- رأس المال الاجتماعي: الهياكل، الشبكات، والإجراءات التي تمكن الأفراد في المؤسسة من اكتساب وتطوير رأس المال الفكري المتمثل في المعرفة المخزنة وأساليب المعرفة المستمدة من العلاقات داخل المؤسسة وخارجها؛

- رأس المال التنظيمي: المعرفة التي تمتلكها المؤسسة والتي يتم تخزينها في قواعد البيانات والكتب وغيرها.

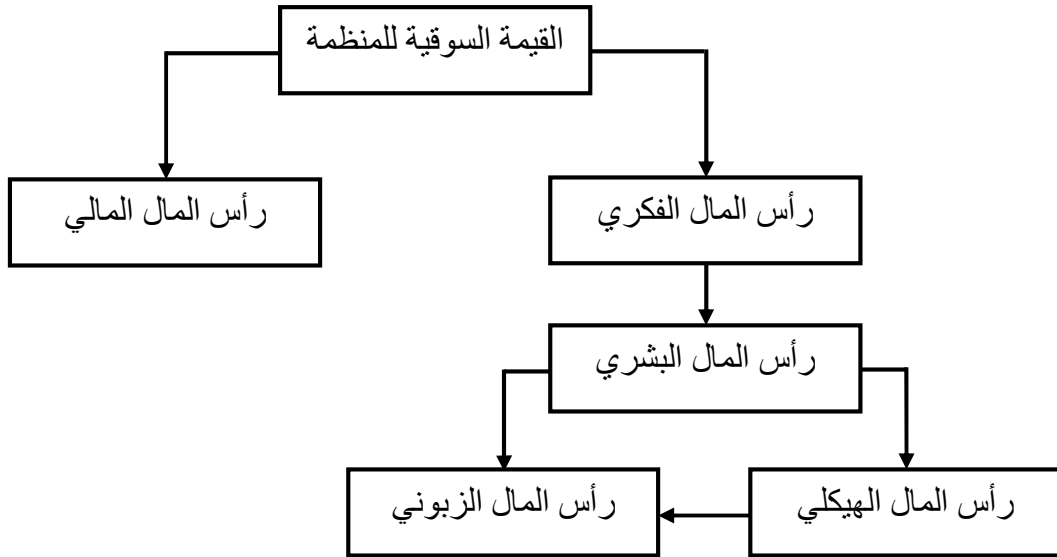
استناداً إلى ما تعرضنا إليه حول مكونات رأس المال الفكري، يتضح أنه ورغم تعدد النماذج التي تناولت مكونات رأس المال الفكري، ورغم اختلاف زوايا نظر الباحثين إليها، غير أن مكونات رأس المال الفكري لم تخرج عن ثلاث (03) مكونات أساسية هي: رأس المال الهيكلي (التنظيمي، الداخلي) ورأس المال الزبوني (العلائقي، الخارجي) ورأس المال البشري، حيث يعد هذا الأخير أهم عنصر مكون لرأس المال الفكري باعتباره المصدر الأساسي لبقية المكونات، إذ تركز كافة النماذج على هذا المتغير، أما عن الاختلاف الجزئي بين الباحثين حول بقية مكونات رأس المال الفكري (هيكلي، زبوني، داخلي، خارجي، اجتماعي ... وغيرها)، فهي ناتجة عن سببين محوريين:

¹ Angela Baron, Michael Armstrong, op.cit, p 06.

- يعبر رأس المال الفكري عن أصول وموجودات فكرية مولدة داخليا وغير معبر عنها في القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية، ما يجعل تحديدها يستند على اجتهادات الباحثين والمهنيين وحسب؛
- تختلف الأهمية النسبية لمكونات رأس المال الفكري من مؤسسة اقتصادية لأخرى، ومن نشاط اقتصادي لآخر، فتجد رأس المال الهيكلي مصدر الميزة التنافسية لمؤسسة ما، في حين تركز الميزة التنافسية لمؤسسة أخرى على رأس المال الزبوني، ما يجعل كل مؤسسة أدرى بالنموذج الأنسب لها.

ويمكن تقديم نموذج عام يشتمل على عناصر رأس المال الفكري (بشري، هيكلية، زبوني)، غير أنه يختلف عن بقية النماذج باعتباره يركز على رأس المال البشري كمصدر رئيسي لرأس المال الفكري:

الشكل (1-13): نموذج مقترح لمكونات رأس المال الفكري



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مكونات رأس المال الفكري سالفة الذكر.

تم اقتراح هذا النموذج لمكونات رأس المال الفكري على اعتبار أن رأس المال البشري هو المصدر الرئيسي لرأس المال الفكري في المؤسسة الاقتصادية، وفي ما يلي توضيح لمكونات النموذج:

- رأس المال البشري: يعبر رأس المال البشري عن المعرفة، الإمكانيات، القدرات، الخبرة، والكفاءة التي يمتلكها الأفراد العاملين في المؤسسة، فضلا عن فرق العمل، والعلاقات الاجتماعية التي تساهم في زيادة أداء المؤسسة وتعظيم قيمتها الاقتصادية، وما يميز رأس المال البشري أنه ينعقد في المؤسسة عن مغادرة الأفراد العاملين فيها؛
- رأس المال الهيكلي (التنظيمي، الداخلي): يعبر رأس المال الهيكلي عن المعرفة التي كانت للمؤسسة القدرة على فصلها عن مالكيها الأصليين (الأفراد العاملين) والعمل على تخزينها وإعادة استخدامها والاستفادة منها، وتتمثل أساسا في طرق وتوليفات الإنتاج، طرق الإدارة والتسيير، أسرار العمل، براءات الاختراع، وغيرها من نواتج رأس

المال البشري، يتواجد رأس المال الهيكلي ضمن المحيط الداخلي للمؤسسة الاقتصادية، ويبقى بين أسوار المؤسسة عند مغادرة الأفراد العاملين فيها؛

- رأس المال الزبوني (العلائقي): يعبر رأس المال الزبوني عن قيمة المؤسسة في نظر الغير، ويتكون عادة من خلال التفاعل الإيجابي بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي وبقيّة مكونات المؤسسة المادية والمعنوية، ما ينعكس إيجاباً على الصورة الخارجية للمؤسسة الاقتصادية، ويتمثل في قيمة العلامة التجارية، سمعة المؤسسة، ولاء العملاء، إلى غير ذلك.

المطلب الثالث: أهمية رأس المال الفكري، والمخاطر المرتبطة به:

يكتسي موضوع رأس المال الفكري أهمية بالغة خاصة في ظل التوجه العالمي نحو اقتصاد المعرفة أين تنخفض الأهمية النسبية للأصول المادية لتحل محلها الأصول المعرفية كمصدر أساسي للثروة والميزة التنافسية، وعلى النقيض يرتبط رأس المال الفكري بمجموعة من المخاطر والتي قد تفوق تلك المقترنة برأس المال المادي، ما يجعل من الموضوعية التطرق إلى كل من إيجابيات وسلبيات رأس المال الفكري بنفس الدرجة من الحياد.

أولاً- أهمية رأس المال الفكري:

يُنظر لرأس المال الفكري في ظل متغيرات الاقتصاد الحديث على أنه المصدر الأساسي للقيمة والثروة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، وهو الأمر الذي يؤكدّه (Jerome Adames) مدير شركة (Shell) النفطية بقوله: "نحن ملتزمون لأن نصبح مؤسسة متعلمة ونعتقد أن الميزة التنافسية تكمن في قابلية المستخدمين على التعلم بشكل أسرع، هذا وإن كانت المؤسسات اليوم ترغب بالنجاح في بيئة أعمال متغيرة، فينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات الفكرية ما يتيح لها امتلاك موارد بشرية يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيها"¹، فإذا افترضنا وجود مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة في نفس مجال المنافسة، والمالكة لنفس الأصول والموجودات المادية والمعنوية تقريباً، والعاملة ضمن نفس البيئة والشروط، وتفوقت إحدى المؤسسات على البقية فإن الأمر حتماً يرتبط برأس المال البشري وتفاعلاته الإيجابية مع بقيّة مكونات رأس المال الفكري.

واستناداً لما سبق، فإن الأثر الإيجابي الذي يساهم به رأس المال الفكري في تفوق مؤسسات اقتصادية على حساب أخرى يقودنا للتساؤل: أين كان رأس المال الفكري قبل اقتصاد المعرفة في حين كان تميز وتفوق مؤسسات اقتصادية على حساب أخرى معروفاً؟، إن الطرح الذي قدمته (Nermien AL-ALI) حول شهرة المحل التي تظهر في ميزانيات المؤسسات الاقتصادية يقدم إجابة موضوعية عن التساؤل السابق، حيث ترى أن القيمة الدفترية للشركات المتداولة تعكس بشكل عام قيمة الأصول الملموسة للشركة، كما تعكس أحياناً بعض الأصول غير الملموسة للشركة تحت عنوان

¹ عائشة شتاتحة، مرجع سابق، ص،ص 53،54.

الشهرة، ويتم إنشاء الشهرة بغرض موازنة الدفاتر المحاسبية عند إقفالها، إن القيمة السوقية للشركة تعكس وبموضوعية قيمة المورد الخفي الذي يعترف به السوق ويقيمه (...)، فالقيمة السوقية فقط هي التي تعكس هذه الموارد التي يمكن أن تُخلق القيمة والتي يعبر عنها برأس المال الفكري"¹، فشهرة المحل يعتمد عليها المحاسبون بغرض تبرير الفارق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية دون أدنى تبرير عن مصدر هذه القيمة التي تحققها مؤسسات اقتصادية دون أخرى رغم تقارب الإمكانيات والموجودات المادية، إن هذه القيمة هي فعلاً نتاج أصول وموجودات غير منظورة وغير مقيدة محاسبياً أصطلح عليها فيما بعد بالموجودات الفكرية أو رأس المال الفكري، والذي تزايدت أهميته بزيادة تركيز الاقتصاد على المعرفة.

فاليوم، وفي ظل متغيرات اقتصاد المعرفة، أضحت رأس المال الفكري يحظى بأهمية كبيرة نسبياً مقارنة مع الأهمية التي يحظى بها رأس المال المادي والمادي، ففي اقتصاد اليوم تمتلك شركة (Google) قيمة سوقية أعلى من القيمة السوقية لشركتي (Boeing & Airbus) مجتمعين، كما تجاوزت القيمة السوقية لشركة (Microsoft) خلال جيل واحد، القيمة السوقية مجتمعة لعدد كبير من الشركات الكبرى على غرار (General Motors, Ford, Boeing, Sears, Lockheed, Kellogg's, Safeway, Marriot, Kodak, Caterpillar, Deere, USX, Union Pacific... and others) وحتى تتضح أهمية رأس المال الفكري أكثر فتجدر الإشارة إلى أن القيمة الدفترية لشركة (Microsoft) تمثل أقل من 10% من قيمتها السوقية،² ما يجعل شركة (Microsoft) تستند على رأس المال الفكري في خلق القيمة.

وبذكر شركتي (Google & Microsoft) قد يُصرف النظر إلى أن طبيعة نشاط الشركتين هو ما يحتم عليهما الاستناد إلى الأصول الفكرية والمعرفية في خلق القيمة، وأن قيمة رأس المال الفكري ستخف في المجال الصناعي، غير أن النتائج تقدم دلالات أخرى، فمتوسط قيمة رأس المال الفكري تمثل 80% من القيمة السوقية لأكثر 500 شركة في (الو م أ) حسب مؤشر البورصة (Standard & Poor's) بغض النظر على الأنشطة التي تمارسها هذه الشركات، بل وإن قيمة رأس المال الفكري لشركة (Ford) يمثل 83% من القيمة السوقية لها حسب تقرير مارس 2001، كما توصل (Karl-Eric Sveiby) من خلال دراسة أجراها سنة 1995 إلى أن الشركات التي تتوجه نحو إدارة رأس المال الفكري تحقق قيمة سوقية تمثل أضعاف قيمتها الدفترية، وعلى نقيض هذا فإن الشركات التي تتوجه نحو إدارة أصولها وموجوداتها المادية على حساب أصولها وموجوداتها الفكرية فإنها تحقق قيم سوقية قريبة جداً من القيم الدفترية.³

كل ما سبق، يوضح الأهمية التي أضحت يحتلها رأس المال الفكري مقارنة برأس المال المادي والمالي خاصة عندما يرتبط الأمر بخلق القيمة، ودعم الميزة التنافسية، ما يستوجب على المؤسسات الاقتصادية اليوم ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري والتوجه نحو قياسه، إدارته، والاستثمار فيه، ففي ظل انفتاح الأسواق العالمية واتساع رقعة المنافسة بين المؤسسات

¹ Nermien Al-Ali, op.cit, p 06.

² Ronald J. Baker, Mind Over Matter: Why Intellectual Capital is the Chief Source of Wealth, Published by John Wiley & Sons, Inc, Canada, 2008, p 48,49.

³ Nermien Al-Ali, op.cit, p 06,07.

الاقتصادية، فإن الأصول المادية لم تعد قادرة على ضمان البقاء للمؤسسة، فضلاً عن ضمان النجاح والتميز، وإن العنصر الوحيد الذي أضحي يحقق التميز بين المؤسسات هو رأس المال الفكري.

ثانياً- المخاطر المرتبطة برأس المال الفكري:

تقدم معظم الأدبيات نماذج من الشركات العالمية الرائدة التي ساهم الاستثمار في رأس مالها الفكري في تعظيم قيمتها ودعم مركزها التنافسي، دون أن تولي هذه الدراسات نفس الأهمية للمخاطر المرتبطة برأس المال الفكري.

تعد أغلب المخاطر المرتبطة برأس المال الفكري ناتجة عن نقص المعلومات عن هذا المتغير، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات الاقتصادية الناشطة في بيئة أعمال غير متطورة (ضعف تكنولوجيا المعلومات، بورصة غير نشطة، ضعف حماية الملكية الفكرية)، فهناك حاجة كبيرة إلى معلومات حول المحددات غير الملموسة لقيمة الشركات، هذه المعلومات ستساعد في تحسين عملية صنع القرار للمدراء وأصحاب المصلحة،¹ فغياب المعلومة يجعل من الصعب على مسيري المؤسسات الاقتصادية إدارة رأس المال الفكري، ومعرفة الإيرادات الناتجة عن الاستثمار فيه، فضلاً عن صعوبة معرفة المخاطر المرتبطة به والعمل على إدارتها، وهنا يقع على عاتق ومسؤولية المحاسبين العمل على تطوير نماذج محاسبية من شأنها تقديم معلومات موضوعية، شفافة، وعلى درجة مقبولة من الموثوقية من شأنها أن تزيل أحد أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في عملية إدارة رأس المال الفكري والاستثمار فيه.

كما تعد درجة المخاطرة الكبيرة الناتجة عن الاستثمار في رأس المال الفكري أحد أكبر المخاطر المرتبطة به، فدرجة المرونة الكبيرة التي يتمتع بها رأس المال الفكري في تحقيق الإيرادات، وخلق وتعظيم القيمة، هي نفس درجة المخاطرة الناتجة عن اتخاذ القرارات الخاطئة المرتبطة به، حيث يرى (Ronald J. Baker) أن الاستثمار في الأصول المعنوية والفكرية يحتوي على مستويات أعلى بكثير من المخاطرة وعدم اليقين مقارنة بدرجة المخاطرة المرتبطة بالأصول المادية، ويقدم مثلاً جد واقعياً بخصوص هذا الطرح، فحسبه فإن الفشل في اتخاذ قرار يرتبط باستثمار مبالغ مالية في مبنى أو مركز تجاري سيمكننا على الأقل استرداد جزء من المبلغ المستثمر، غير أن التكاليف الموجهة للاستثمارات المرتبطة بالأصول المعرفية قد تختفي للأبد في حال فشل الاستثمار.²

وتبعاً لهذا يجد مسيري المؤسسات الاقتصادية أنفسهم بين درجة المرونة التي يتمتع بها رأس المال الفكري في خلق وتعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسات ودعم مركزها التنافسي من جهة، والتي تستوجب منهم ضرورة الاستثمار فيه، والاستفادة منه، وبين درجة المخاطرة وعدم اليقين المتعلقة به من جهة أخرى والتي تتطلب منهم درجة عالية من الحذر حيال قرارات إدارته والاستثمار فيه، ما يجعل توفر المعلومات عن رأس المال الفكري بكل مكوناته وأجزائه من شأنه أن يساهم في تعزيز

¹ Bernard Marr, op.cit, p 49.

² Ronald J. Baker, op.cit, p 51.

خصائصه الإيجابية والتقليص من مخاطره، لذا فعلى المحاسبين العمل على تطوير نماذج قياس من شأنها توفير المعلومات اللازمة عن عنصر محوري ومهم له الأثر البالغ في نجاح وتميز المؤسسات في ظل اقتصاد سريع التغير.

خلاصة:

تبين من معالجة هذا الفصل أن الاهتمام برأس المال البشري سواء على المستوى الكلي (الدول) أو على مستوى الجزئي (المؤسسات الاقتصادية) كان نتيجة حتمية للتطورات الاقتصادية العالمية، سواءً ما تعلق بالعملة التي ألغت الحدود وساهمت في اشتداد المنافسة بين المؤسسات، أو فيما يتعلق بالتطورات التكنولوجية التي فرضت على المؤسسات الاهتمام بالكفاءة والمهارة للتصدي لهذه التحديات خاصة في عصر المعرفة، ما جعل توجه المؤسسات الاقتصادية نحو الاستثمار في رأس المال البشري كجزء من رأس المال الفكري خياراً استراتيجياً لضمان استمرارية نشاط المؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية لها.

وعلى هذا الأساس أضحى رأس المال البشري أحد أكثر المواضيع والمجالات التي أخذت قسطاً من اهتمام الاقتصاديين سواء بالممارسة أو بالتنظير، باعتباره مورد استراتيجي ومصدر أساسي لرأس المال الفكري، وثروة غير ناضبة تتميز بالابتكار والإبداع لتحقيق التميز والنجاح للمؤسسات، خصوصاً إذا اتصف هذا المورد بالمهارة والمعرفة والقدرة على التطوير والابتكار وكذا الدافعية لتحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجيتها، وعليه، فإن تكوين وتطوير الموارد البشرية لم يعد مجرد تكلفة تتحملها المؤسسات، وإنما مورد يقابله إيراد نتيجة تراجع مكانة الاستثمار في رأس المال المادي الذي أصبح لا يتماشى مع متطلبات عصر المعرفة والذي تعد المعلومة هي السمة البارزة فيه، الأمر الذي دفع بالعديد من المحاسبين نحو محاولة توفير مختلف المعلومات المرتبطة برأس المال البشري وهذا من خلال محاولاتهم الحثيثة لابتكار نماذج قياس من شأنها المساهمة في تحسين خصائص هذا المورد والعمل على تعظيم فرص الاستفادة منه.

الفصل الثاني: القياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق منظور محاسبة الموارد البشرية

تمهيد

المبحث الأول: الأسس النظرية لمحاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني: دوافع بروز محاسبة الموارد البشرية، والفروض التي تقوم عليها

المطلب الثالث: محاسبة الموارد البشرية بين الأهمية، الأهداف، والانتقادات

المبحث الثاني: العنصر البشري من المنظور المحاسبي بين الرسمة والمصرف

المطلب الأول: مبررات الانتقال من المصرف إلى رسمة الاستثمارات البشرية، وشروط الاعتراف

المحاسبي بها

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للاستثمارات البشرية

المبحث الثالث: القياس المحاسبي لرأس المال البشري.

المطلب الأول: القياس المحاسبي لرأس المال البشري، رؤية مفاهيمية

المطلب الثاني: النماذج المالية لقياس رأس المال البشري

المطلب الثالث: النماذج غير المالية لقياس رأس المال البشري

خلاصة

تمهيد:

إن تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية في أي مجال يتطلب استخدام الأساليب، الأدوات، والآليات الصحيحة والناجعة، غير هذا، علينا أن ننتظر نتائج أقل من التي نرجوها أو نطمح إليها، الأمر نفسه ينطبق على المحاسبة في عصرنا الاقتصادي الحديث، فالتحول الكبير من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة مع ثبات نسبي كبير في الأساليب والممارسات المحاسبية التي لا تزال تعتبر الأصول المادية مصدرا للقيمة والميزة التنافسية يجعل من المحاسبة غير قادرة على التعبير عن الواقع المالي، الاقتصادي، والتنافسي للمؤسسات الاقتصادية، وهو الأمر الذي يؤكد التباين الكبير والمتزايد بين القيم السوقية للمؤسسات الاقتصادية وقيمها الدفترية، فالتحول نحو اقتصاد تتزايد فيه الأهمية نحو رأس المال البشري وما ينتج عنه من معرفة، إبداع، وابتكار، أظهر الحاجة إلى نظام محاسبي أكثر تطورا وتوافقا مع مرتكزات هذا الاقتصاد، نظام محاسبي من شأنه توفير المعلومات اللازمة حول عنصر أصبح يشكل محور نجاح أو فشل المؤسسات الاقتصادية.

وفي هذا الاتجاه قام العديد من الباحثين بتسليط الضوء حول العديد من القضايا المرتبطة بالاستثمارات البشرية من منظور محاسبي من خلال تقديم تصوراتهم حول هذا الحقل، ومن خلال اجتهاداتهم الحثيثة لابتكار نماذج قياس محاسبي تأخذ بعين الاعتبار الخصائص المنوطة برأس المال البشري بغرض تقديم معلومات بدرجة مقبولة على الأقل من الشفافية والموضوعية، معلومات من شأنها أن تساهم في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي من جهة، وتوفير رؤية إدارية حديثة تساهم في تحقيق الفعالية في اتخاذ القرارات المرتبطة برأس المال البشري من جهة أخرى، ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق لمختلف القضايا المرتبطة بالقياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية، الأمر الذي يتطلب التطرق إلى:

- المبحث الأول: الأسس النظرية لمحاسبة الموارد البشرية؛
- المبحث الثاني: العنصر البشري من المنظور المحاسبي بين الرسمة والمصروف؛
- المبحث الثالث: القياس المحاسبي لرأس المال البشري.

المبحث الأول: الأسس النظرية لمحاسبة الموارد البشرية

في الوقت الذي يزداد فيه الاعتراف كل يوم بأن الاقتصاد الحديث يركز وبشدة على العنصر البشري باعتباره مصدراً أساسياً للقيمة والميزة التنافسية، لما له من خصائص ومقومات تتماشى وظروف هذا الاقتصاد من تركيز على المعرفة، سقوط للحدود الجمركية، انفتاح الأسواق، واشتداد حدة المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية، ما يجعل من الأصول المادية مجرد أصول ثانوية ومساعدة، فإن المحاسبة لا تزال تشهد تأخراً حياًل التعامل مع هذا الموضوع، فالاستمرار في التركيز على الأصول المادية والقدرة الإنتاجية كمصادر للقيمة والميزة التنافسية في ظل اقتصاد يتجه نحو زيادة التركيز على الأصول البشرية والفكرية، يوسع الهوة بين ما يطمح متخذو القرارات للحصول عليه من معلومات وما تقدمه لهم المحاسبة واقعياً وعملياً، لذا، فإن توسيع نطاق المحاسبة لتشمل الموارد البشرية أصبح ضرورة حتمية لمواكبة متغيرات الاقتصاد الحديث، هذا التوسع في مجال المحاسبة هو ما أُصطلح عليه بمحاسبة الموارد البشرية.

المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية

"المفاهيم بدون تصورات تصبح فارغة، والتصورات بدون مفاهيم تصبح عمياء"¹، هذا ما يراه (Kant)، وهذا ما نحاول الوصول إليه من خلال مراجعة وتحليل الأدبيات المرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية، فتتبع مسار نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية والمفاهيم المرتبطة بها من شأنه جعل المفاهيم أكثر دقة وجعل التصورات أكثر موضوعية.

أولاً - نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية:

إن دور وأهمية ومجال تأثير العنصر الإنساني على الأوضاع المالية، الاقتصادية والتنافسية للمؤسسات والمشاريع الاقتصادية اختلف مع اختلاف الأوضاع والظروف الاقتصادية السائدة، وفيما يلي عرض لتطور محاسبة الموارد البشرية من خلال تناول تطور دور المورد البشري وفق ما قدمته النظريات التقليدية والحديثة:

1. النظريات التقليدية:

توجه تركيز الباحثين منذ مطلع القرن العشرين (20) أو قبله بقليل إلى بناء التنظيم الرشيد والمثالي للمشروع، والذي يحقق الأهداف بكفاءة وفعالية، أي أنه كان يُنظر للكيان الاقتصادي أو المشروع على أنه آلة متعددة الأجزاء، فإذا أُحكمت تركيب أجزاء الآلة بما في ذلك العنصر البشري أدى ذلك إلى أداء الوظائف وتحقيق الأهداف بالكفاءة المطلوبة، وفي ظل هذه الظروف الاقتصادية والإدارية فقد انحسرت وظيفة المحاسبة الإدارية على عمليتي التخطيط والرقابة لمساعدة الإدارة في تحقيق أهدافها، أما المحاسبة المالية فقد اقتصر على معالجة الأصول المادية وحسب، دون إغارة أي أهمية للأصول المعنوية باستثناء تلك التي تساهم في تحقيق عوائد مادية وسمعة جيدة، والتي كان يطلق على مجملها مصطلح

¹ Ronald J. Baker, op.cit, p 48.

"شهرة المحل"،¹ دون أن تولي المحاسبة خلال هذه الفترة أي أهمية للمعلومات المرتبطة بالعنصر البشري، فهو لم يَعدُ أن يكون مجرد جزء فني من العملية الإنتاجية، يقوم بما يطلب منه وبالطريقة المطلوبة منه. وبالتأكيد فإن الأوضاع الاقتصادية آنذاك وخاصة فيما يتعلق بانخفاض حدة المنافسة ووجود الكثير من الأسواق غير المشبعة بالسلع والخدمات هو ما جعل القدرة الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية هي مصدر القيمة والثروة، الأمر الذي ساهم في تعزيز مكانة ودور الأصول المادية على حساب العنصر البشري والأصول المعنوية في المشاريع والمؤسسات الاقتصادية.

ومع تطور الفكر الإداري وظهور نظرية العلاقات الإنسانية، فقد أصبح يُنظر للكيان الاقتصادي على أنه نظام اجتماعي وفني، وأن هذا النظام يؤثر فيه ويكمّله العنصر البشري، وعليه فإن هذا الأخير قد يتفق مع النظام الفني أو يتعارض معه، ما يجعل من الضروري فهم الحاجات والدوافع للأفراد العاملين في المشروع والعمل على إشباعها وعدم الاقتصار على دفع الرواتب والأجور،² وقد ساهمت التجارب التي أجرتها مدرسة العلاقات الإنسانية في تطوير المفهوم الإنساني للمؤسسة، فعلى عكس ما تقدمه النظرية التقليدية للإدارة بخصوص أن الإنسان جزء فني من العملية الإنتاجية، فإن مدرسة العلاقات الإنسانية ترى بأن الإنسان لا يعتبر جزءاً من الجانب الفني ولا تابعاً له، فتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية يتطلب إضافة إلى الاهتمام بالجانب الفني الاهتمام بالجانب البشري من خلال محاولة فهم احتياجاته والعمل على إشباعها، فالنظام الفني ودرجة كفاءته يتأثر إيجاباً أو سلباً بالنظام الاجتماعي والإنساني للمشروع.³

ورغم ما قدمته مدرسة العلاقات الإنسانية من نقد للنظرية التقليدية للإدارة، ورغم مطالبتها بضرورة الاهتمام بالجانب البشري للمشروع، غير أنه لم يحدث أي تحول يذكر في وظيفة المحاسبة التقليدية، فباستثناء انتباه المحاسبين للمفاهيم السلوكية، واعترافهم بتأثير الجانب النفسي والاجتماعي على اتخاذ القرارات، لم تكن هناك أي بوادر لإظهار أي من هذه المعلومات في صورة رقمية وإدراجها في القوائم المالية للمؤسسات الاقتصادية.⁴

ما سبق يقدم رؤية إدارية ومحاسبية تقليدية للمؤسسات الاقتصادية تجاه العنصر البشري قبل ظهور النظرية الحديثة لمحاسبة الموارد البشرية، أما عن ظهور هذه الأخيرة فإن العولمة الاقتصادية وما أنتجته من انفتاح للأسواق وسقوط للحدود الجمركية، فضلاً عن بروز الفكر المداولاتي وتزايد المشاريع الاقتصادية، وظهور التكتلات من المؤسسات الاقتصادية الكبرى وما نتج عنها من احتدام للمنافسة، كان كفيلاً بتحويل النظرة تجاه العنصر البشري، ففي ظل هذه الظروف الاقتصادية، فإن المؤسسات الاقتصادية لم تعد بحاجة إلى ما يعظم قدراتها الإنتاجية بقدر ما هي بحاجة إلى ما يحقق لها التميز أمام منافسيها، الأمر الذي ساهم في انخفاض الأهمية النسبية للأصول المادية وتزايد الأهمية تجاه العنصر البشري باعتباره مصدر المعرفة، الإبداع، والابتكار، خصائص تجعله مصدراً للقيمة، والميزة التنافسية التي يصعب تقليدها.

¹ علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 1984، ص، ص 26، 27.

² وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، الأكاديمية العربية في الدفارك، 2007، ص، ص 290، 291.

³ علي محمد عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 30.

⁴ نفس المرجع، ص 31.

2. النظرية الحديثة:

منذ ستينيات القرن العشرين، حاولت مجموعة متزايدة من الأبحاث والنظريات تطوير طرق المحاسبة عن الموارد البشرية للمؤسسة، وقد ساهم الاعتراف بأن الأصول البشرية ورأس المال البشري يلعبان دوراً أكبر في الاقتصاد الحديث عما كان عليه الوضع سابقاً، حيث كان مدى رأس المال البشري أقل بكثير مما هو عليه الآن، ما جعل نظريات وأساليب المحاسبة التقليدية لا تعامل المحاسبة عن الأشخاص أو الاستثمارات في الناس كأصول.¹ فظهور بوادر نظرية محاسبة الموارد البشرية جاء نتيجة للاعتراف المتزايد بدور وأهمية رأس المال البشري في الاقتصاد الحديث من خلال البحوث التي أثارها (Mincer, 1958; Schultz, 1961; Becker, 1964; et al) ما يجعل من الأهمية بمكان تطوير نظام محاسبي يوفر المعلومات اللازمة حول الموارد البشرية باعتبارها أصولاً محورية في تحقيق القيمة والميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل متطلبات الاقتصاد الحديث.

يعد (Hansson) أول من أشار فعلياً إلى محاسبة الموارد البشرية سنة (1964) عندما أثار لأول مرة مسألة انعكاس قيمة الموظفين على قيمة المؤسسة، حيث اعتبرها أهم أصول المؤسسة التي يمكن الإفصاح عنها في الميزانية العمومية.² كما تعد شركة (Barry) الأمريكية أول شركة تطبق عملياً محاسبة الموارد البشرية وذلك سنة (1966)، حيث تقوم فلسفة هذه الشركة على أن الموارد البشرية هي القوة الحقيقية للتنافس والنجاح، ولقد قامت الشركة بإدخال محاسبة الموارد البشرية ضمن نظامها المحاسبي من خلال رسملة تكاليف مواردها البشرية، وحساب أقساط استهلاكها، بغرض الوصول إلى تقدير سليم للاستثمار في هذه الموارد.³

ورغم أهمية هذا الحقل المحاسبي الحديث باعتباره يهتم بتوفير المعلومات عن أحد المتغيرات الأكثر أهمية بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية في ظل الاقتصاد الحديث، غير أنه لاقى العديد من الانتقادات من طرف المعارضين لفكرة رسملة الموارد البشرية، ما جعل محاسبة الموارد البشرية في حاجة إلى المزيد من البحوث التي تقدم تصورات علمية أكثر وضوحاً عن العديد من القضايا المرتبطة بهذا الحقل، وفيما يلي مجموعة من أهم الأبحاث التي شكلت مراحل تطور هذا الفرع المحاسبي الحديث:

أ- المرحلة الأولى: وهي مرحلة ظهور النظرية الحديثة لمحاسبة الموارد البشرية كما سبق الإشارة إليه، حيث تمتد من بداية الستينيات إلى سنة (1966)، وقد اهتم الباحثون خلال هذه المرحلة بوضع واشتقاق المفاهيم والتصورات العلمية لمحاسبة الموارد البشرية، وهذا استناداً إلى مجموعة متنوعة من المصادر والهيئات ذات الصلة بموضوع الموارد

¹ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, Springer Science & Business Media, USA, Third Edition, 1999, p 12.

² Shraddha Verma, Philip Dewe, Valuing Human Resources: perceptions and practices in UK organisations, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 12, N° 02, 2008, p 103.

³ دوخي مقدم مينة، محاسبة الموارد البشرية ومشكلات تطبيقها، مجلة المؤسسة، المجلد 01، العدد 01، 2012، ص 155.

البشرية، بما في ذلك النظريات الاقتصادية لرأس المال البشري، اهتمام علماء النفس التنظيمي بفاعلية القيادة، ظهور المنظور الحديث لإدارة الموارد البشرية، والاهتمام بالأصول البشرية كمكونات أساسية لشهرة المؤسسة.¹ فتزايد الأهمية النسبية تجاه العنصر البشري إداريا واقتصاديا خلال هذه الفترة هو ما شكل نقطة الانطلاق للباحثين لدراسة الموضوع من منظور محاسبي.

ب- المرحلة الثانية: امتدت من سنة 1966 إلى غاية سنة 1971، فبعد تحديد المفاهيم والتصورات النظرية لهذا الحقل، جاءت مرحلة إيجاد وتقييم نماذج قياس تكلفة وقيمة الأصول البشرية، وكذا تحديد المجالات الحالية والمستقبلية لاستخدامات محاسبة الموارد البشرية، وقد شهدت هذه المرحلة أول تطبيق عملي لمحاسبة الموارد البشرية في شركة (Barry) من طرف (william) ضمن تصور قياس التكلفة التاريخية للموارد البشرية،² كما قدم بعض الباحثين خلال هذه الفترة العديد من نماذج القياس التي من شأنها تقديم معلومات مالية عن الموارد البشرية، أشهرها³:

- نموذج (Hekimian & Jones) سنة 1967، والذي أطلق عليه نموذج الفرصة البديلة، حيث يتم تقييم الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية وفق هذا النموذج استنادا إلى القيمة الأعلى بين قيمة الاستخدام الحالي للأصول البشرية وبين استخدامها البديل.

- نموذج (L. Brummet, E. Flamholtz, C.P William) سنة 1968، والذي يستند إلى رسملة النفقات المرتبطة باستقطاب، تدريب، وتطوير العاملين وفقا لنموذج التكلفة التاريخية، والعمل على إطفاء المبلغ الإجمالي لرسملة الموارد البشرية على مدى العمر الإنتاجي المقدر لها.

ج- المرحلة الثالثة: امتدت من سنة 1971 إلى غاية سنة 1976، وتميزت هذه المرحلة بنشر العديد من الدراسات الأكاديمية في كل من الو م أ، أستراليا واليابان، وقد تم تطبيق العديد من هذه البحوث للوقوف على مدى تأثير المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية، وكذا على قرارات المستثمرين من حملة الأسهم،⁴ فضلا عن هذا فقد عرفت هذه الفترة تكوين الجمعية الأمريكية للمحاسبين (AAA) للجنة المحاسبة عن الموارد البشرية خلال 1971-1972، 1972-1973 حيث نُشرت تقارير اللجنتين تحت عنوان "تطور محاسبة الموارد البشرية"⁵، كما مارس (Brauch Lev) ضغوطا خلال هذه المرحلة لتغيير قواعد

¹ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 01.

² انتصار أحمد عبيد، تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية في تخفيض التكاليف، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 103، 2018، ص 597.

³ سعيداني نبيلة، الأساليب والنماذج المستخدمة في محاسبة الموارد البشرية، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 7، العدد 02، 2017، ص 131، 138.

⁴ رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002، ص 146.

⁵ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 02.

المحاسبة للسماح بالإفصاح عن هذه الأصول غير الملموسة الجديدة،¹ وإضافة إلى ما سبق استمر المهتمين بتطوير هذا الحقل في محاولاتهم لتقديم واقتراح نماذج قياس تتوافق مع خصائص الأصول البشرية²:

- نموذج (Brauch Lev, Aba Schwartz) سنة 1971، حسب هذا النموذج تتحدد قيمة الأصول البشرية من خلال القيمة الحالية للأرباح المستقبلية المحققة عن توظيف شخص واحد.
- نموذج (W. J. Giles, D.F Robinson) سنة 1972، وضعوا نموذج مضاعف الأصول البشرية، ووفقا لهذا النموذج يتم تقييم الأصول البشرية عادة بنفس طريقة تقييم بقية الأصول التجارية، حيث تقدر قيمتها على أساس مفهوم الاستمرارية.
- نموذج (Rensis Likert, David G. Bower) سنة 1973، قدما نموذج السببية، التدخل، والنتيجة النهائية، حيث يتطلب تطبيق هذا النموذج إدخال هيكل تنظيمي جديد، وأسلوب جديد للسلوك الإداري من خلال إدخال وجهات النظر سالفة الذكر كمتغيرات سببية.
- نموذج (Myers & Flowers) سنة 1974، قدما نموذج الأبعاد الخمسة، ووفقا لهذا النموذج هناك خمسة (05) أبعاد للموظفين يجب أخذها بعين الاعتبار، وهي: المعرفة، المهارات، الصحة، الحضور، والمواقف.
- نموذج (Pekin Ogan) سنة 1976، وضع نموذج يقوم على عنصرين أساسيين هما: أ- الفائدة الصافية، ب- عامل اليقين، حيث يوفر هذا النموذج أساس لتحديد صافي القيمة الحالية للموارد البشرية.

د- المرحلة الرابعة: امتدت من سنة 1976 إلى غاية سنة 1980، وقد شهدت هذه المرحلة تراجعاً في الاهتمام بهذا الحقل المعرفي سواءً من جانب الأكاديميين أو المهنيين، ويرجع السبب الرئيسي لهذا التراجع إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان والتي تعد أقل صعوبة قد تم إنجازها خلال المراحل والسنوات السابقة، وأن الأجزاء المتبقية تعد أكثر صعوبة، إذ تتطلب عدداً كبيراً من الباحثين ذوي الكفاءة العالية للقيام بها من جهة، كما تتطلب تعاون عدد كبير من المؤسسات الاقتصادية التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها من جهة أخرى، ولأن عدد الباحثين القادرين على إتمام هذه الأجزاء من البحوث كان قليلاً، ولأن العائد المتوقع تحقيقه للمؤسسات من خلال تطبيق هذه البحوث غير مؤكد، فقد انعكس هذا على تراجع عدد البحوث التي اهتمت بهذا الحقل المحاسبي خلال هذه المرحلة.³

¹ Herman A. Theeke, A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 9 N° 01, 2005, P 41.

² سعيداني نبيلة، مرجع سابق، ص 132.

³ رشا حمادة، مرجع سابق، ص 146.

هـ- المرحلة الخامسة: تمثل المرحلة الحالية لتطوير محاسبة الموارد البشرية، وتمتد من سنة 1980 إلى يومنا هذا، حيث شهدت هذه المرحلة عودة الاهتمام بهذا الحقل المحاسبي من قبل الأكاديميين والمهنيين، فقد حملت سنة 1980 البوادر الأولى للتجديد، ومنذ ذلك الوقت كان هناك عدد متزايد من البحوث التي كانت تهدف إلى تطوير هذا الحقل، إضافة إلى الزيادة ولو نسبيا في محاولات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في كبرى المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، ولعل أحد أهم الأحداث التي شكلت حافزا لتجديد الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية تمثل في القرار الصادر من مكتب الولايات المتحدة الأمريكية للبحوث البحرية (ONR) لرعاية مشروع بحثي يتناول جدوى تطبيق تقييم المخاطر البشرية على قضايا إدارة الموارد البشرية البحرية، حيث يعد هذا أول مشروع له نطاق كبير لتطبيق محاسبة الموارد البشرية من قبل مؤسسة كبرى سواء في القطاع العام أو الخاص.¹

كما شهدت هذه المرحلة اهتمام بعض الهيئات الرسمية بهذا الحقل المحاسبي، حيث شهدت سنة 1995 عقد حلقة دراسية شملت (32) قائدا لمؤسسات القطاع العام والخاص في الولايات المتحدة الأمريكية، وهذا بغرض دراسة المداخل التي يجب اعتمادها لإدارة الأشخاص، والمبادئ المستخدمة في ذلك، والتغيير الذي يجب أن يعملوه، والدروس الواجب تعلمها، حيث خلصت النتائج إلى أن أسرع وأفضل طريقة تُجهز وتقود المؤسسات لتطوير طرق مرنة وجديدة لإدارة الأشخاص، والتي يجب اعتمادها من قبل المؤسسات هي: "النظر للأشخاص كموجودات لها قيمة بدل النظر إليهم ككلفة، والتأكيد على رسالة المؤسسة ورؤيتها وثقافتها (...)، والتعامل مع التعليم المستمر كاستثمار لأجل النجاح بدلا من اعتباره ككلفة يجب تخفيضها"، (متطلبات محاسبة الموارد البشرية)، وقد بدأت بعض المؤسسات الأمريكية الرائدة كمكتب المحاسبة الأمريكي العام (GAO, 2001) ووكالة الفضاء (NASA, 2002)، ومكتب إدارة الأشخاص (OPM, 2002)، ومكتب العمل (DOL, 2003)، ومنظمة الطاقة (DOE, 2004)، بالتوجه نحو تطبيق هذه النتائج والتوصيات.²

شهدت أيضا أوائل تسعينيات القرن الماضي اقتراح الحكومة السويدية التزامًا قانونيًا للمؤسسات لتوفير أساس للإفصاح عن تكاليف الموظفين، غير أنه تم سحب هذا الاقتراح في وقت لاحق، وعلى الرغم من سحب الاقتراح فقد قدمت العديد من المؤسسات بيانات رأس المال البشري الخاصة بها.³

أما حكومة المملكة المتحدة فقد أبدت خلال هذه الفترة اهتماما بقياس وتقييم الموارد البشرية وهذا سنة 2003، حيث أنشأت وزارة التجارة والصناعة فرقة عمل "المحاسبة من أجل الناس" تهدف هذه الخطوة لتشجيع المؤسسات على الإبلاغ عن الأداء من خلال أربع (04) مجالات: حجم القوة العاملة وتكوينها، دافعية

¹ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 03.

² سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص، ص 82، 83.

³ James Guthrie, Vijaya Murthy, Past, present and possible future developments in human capital accounting, Journal of Human Resource Costing & Accounting Vol 13 No 02, 2009, p 128.

الموظفين، تدريب وتطوير الموظفين، والأجر والعمالة العادلة، حيث أبلغت فرقة العمل في تقريرها الصادر في نوفمبر 2003 أن مهارات الموظفين والتزامهم مهمة جدا لخلق القيمة، كما قدم التقرير نظرة عن المخاوف التي تحول دون إفصاح المؤسسات عن مواردها البشرية بما في ذلك مخاوف الكشف عن البيانات للمنافسين، احتمال سوء التفسير من قبل المحللين، التقارير غير المفيدة للنشر والإعلان، عدم وجود تعريفات ومتطلبات إفصاح مشتركة ما يجعل المقارنة صعبة، هذا واختتم التقرير بتوصيات لتجاوز هذه المخاوف بإتباع نهج يؤدي إلى إعداد تقارير متوازنة وموضوعية مع عملية قابلة للمراجعة من قبل المراجعين، كما أوصى التقرير بضرورة إدراج مسائل الموظفين في المراجعة التشغيلية والمالية، هذا وقد شهدت سنة 2005 إصدار نظام قانوني يعدل قانون الشركات لعام 1985، يطالب الشركات المسعرة في البورصة بضرورة إعداد مراجعة تشغيلية ومالية والتي يجب أن تتضمن الإبلاغ عن شؤون الموظفين لجميع السنوات المالية التي تبدأ بعد 01 أبريل 2005، غير أن الحكومة قررت عدم تطبيق هذه اللوائح، وفي جانفي 2006 ألغت شرط إعداد المراجعات التشغيلية والمالية كجزء من البيانات المالية للشركات المدرجة في البورصة، مشيرة إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل بشأن هذه المسألة.¹

من خلال ما سبق، يتضح جليا أنه رغم الجهود التي بذلها العديد من الأكاديميين والمهنيين لتطوير محاسبة الموارد البشرية بغية مواكبة التوجه الاقتصادي القائم على المعرفة، والتوصيات التي قدمتها عديد الهيئات الاقتصادية والرسمية بخصوص أهمية ضرورة تطبيق هذا التوجه المحاسبي الحديث، غير أن هذه الجهود والمحاولات لم تُغير بعد من الممارسات المحاسبية المعتمدة، فباستثناء التقارير النظرية التي قدمتها الجمعية الأمريكية للمحاسبين (AAA) كهيئة تُعنى بالممارسات المحاسبية في الولايات المتحدة الأمريكية، ورغم أهمية هذا الحقل في ظل متغيرات الاقتصاد الحديث، غير أن بقية الهيئات التزمت الحياد والصمت حيال هذا الموضوع، فلم تذكر الأدبيات أن إحدى الهيئات التي تعد مرجعا محاسبيا للكثير من الدول قد التفتت إلى موضوع محاسبة الموارد البشرية، وأقصد هنا مجلس معايير المحاسبة الدولية، ومجلس معايير المحاسبة المالية (IASB & FASB) الأمر الذي أثر سلبا على القبول العام لممارسات وتوجهات محاسبة الموارد البشرية.

ولعل إحدى أهم التساؤلات حول محاسبة الموارد البشرية طرحها كل من (Grojer & Johanson) عند قولهم: إذا كان المستثمرون يطلبون المحاسبة عن الموارد البشرية لقرارات الاستثمار²:

- ما هي القوى التي تعيق إفشاء معلومات الموارد البشرية لأسواق رأس المال؟
- هل ينبغي لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والمفوضية الأوروبية، أن تقدم مبادئ توجيهية للكشف عن معلومات محاسبة الموارد البشرية؟
- هل يجب أن تكون المعلومات إلزامية أو طوعية، نقدية أو غير نقدية، داخل التقرير السنوي أو خارجه؟

¹ Shradha Verma, Philip Dewe, op.cit, p 105.

² James Guthrie, Vijaya Murthy, op.cit, p 128.

- ما هو تأثير بدائل الإفصاح المختلفة على سلوك المستثمرين والمدراء؟

ما قدمه الباحثان من تساؤلات يعد مهما جدا لمعرفة الأسباب التي تحول دون إفصاح المؤسسات الاقتصادية عن رأس مالها البشري، ولكن، هل يطلب المستثمرون حقاً الإفصاح عن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري؟ لنكن أكثر وضوحاً، كون رأس المال البشري مصدراً للثروة والميزة التنافسية في المؤسسة، ألا يجعل هذا الأمر من المستثمرين أول المستترين على المعلومات المتعلقة به لتجنب الإفصاح عنها للمنافسين، ففي ظل المنافسة الحادة بين المؤسسات الاقتصادية، وكذا في ظل انخفاض مصادر الميزة التنافسية الناتجة عن الأصول المادية والتكنولوجيا القابلة للنقل بين المؤسسات، فإن رأس المال البشري سيمثل بالنسبة للمستثمرين المصدر الأساسي للتميز والذي يجب حجبها عن المنافسين، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على نشر المعلومات الخاصة برأس المال البشري من طرف المؤسسات الاقتصادية، وهنا فإن الاحتمال الأقرب بالنسبة للمؤسسات التي تتوجه نحو الاستثمار في رأس مالها البشري، هو أن حملة الأسهم ومنتخذي القرارات الداخليين يحصلون على المعلومات المرتبطة برأس المال البشري دون اللجوء إلى نشرها لغيرهم من مستخدمي المعلومات المحاسبية، نضع هذا الاحتمال جانبا في انتظار إنارته علميا وفق دراسات أكاديمية، ونتوجه إلى إتمام الدراسة بمتغيراتها الحالية.

ثانيا- مقارنة نظرية لمفهوم محاسبة الموارد البشرية:

تضع المفاهيم حجر الأساس لتحقيق التصورات الحالية والمستقبلية لأي موضوع، ما يجعل من المجدي التطرق لمختلف المفاهيم المرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية والعمل على مقارنتها بغرض توحيد التوجه نحو تحقيق الأهداف المرجوة من خلال تطبيق هذا الحقل المحاسبي، وفيما يلي أهم ما جاء في الأدبيات حول موضوع محاسبة الموارد البشرية:

تعرف محاسبة الموارد البشرية من قبل الجمعية الأمريكية للمحاسبين (AAA) في تقريرها الصادر سنة 1973، وهو نفس التعريف المعتمد من قبل مجلس المحاسبين الأمريكي على أنها: "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات إلى الأطراف المعنية"¹.

كما تعرف من طرف (David son & weil) بأنها: "مصطلح يستخدم لوصف مقترحات متنوعة، تبحث في التقرير عن الموارد البشرية، وتؤكد أهميتها في تحقيق أرباح المؤسسة ومجموع أصولها"². وهنا يؤكد كل من (S. Verma & D. Philip) أنه على عكس الصورة السائدة عن محاسبة الموارد البشرية "وضع الناس في الميزانية" فإن هدف محاسبة الموارد البشرية كان دائما أوسع من ذلك في الواقع³، فالهدف من خلال تطبيق محاسبة الموارد البشرية كان ولازال متمثلا

¹ صدام محمد محمود، المحاسبة عن الاستثمار وقياس عائده في الموارد البشرية بالتطبيق على كلية الإدارة والاقتصاد لجامعة الكويت، مجلة بحوث مستقبلية، العدد 33-34، 2011، ص 68.

² Ayman Abdulla Mohammed Abu Bakr, The extent to which management is interested in accounting for the cost of human resources in banks, Global Journal of Economic and Business, Vol 03, N° 01, 2017, p 105, reference in arabic.

³ Shradha Verma, Philip Dewe, op.cit, p 103.

في توفير المعلومات الكافية واللازمة عن العنصر البشري وتوصيلها إلى مستخدميها بالطريقة الأنسب لذلك، سواءً كان ضمن الميزانية العامة للمؤسسات الاقتصادية أو خارجها.

وتعرف محاسبة الموارد البشرية من منظور الأداء على أنها: "عملية إعداد نظام متكامل لجميع المعلومات الإدارية، وتقييم الأداء الخاص بالموارد البشرية وتصنيفها وقياسها بمعدلات معيارية وتسجيلها وتحديدها بصفة دورية، وتقديمها للأطراف المختصة، مما يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة للتخطيط، وتتبع الرقابة على الأداء".¹ فمحاسبة الموارد البشرية حسب هذا التعريف تُعنى فقط بتوفير المعلومات عن أداء العنصر البشري وإيصالها لمستخدميها، دون النظر للموارد البشرية كموارد ذات قيمة.

أما محاسبة الموارد البشرية حسب (Eric G. Flamholtz) فهي: "المحاسبة التي تنطوي على قياس التكاليف التي تتكبدها المؤسسات لتوظيف الأصول البشرية، اختيارها، توظيفها، تدريبها، وتطويرها، كما تتضمن قياس القيمة الاقتصادية للأفراد في المؤسسات، وباختصار، فمحاسبة الموارد البشرية تتضمن المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية ولأغراض المحاسبة الإدارية والمالية".²

كما يمكن تعريف المحاسبة وفق (L. Brummet) بأنها³: "محاسبة الموارد البشرية هي عملية توسيع منطقية لمدى المحاسبة في المشروع، حيث تتضمن النواحي التالية:

- عملية تقرير وقياس الفعالية البشرية في المؤسسة؛
- عملية تقدير حالة الموارد البشرية داخل المشروع، وقياس التغيرات في هذه الحالة عبر الأزمنة؛
- عملية توفير المعلومات عن الأفراد والمجموعات لمتخذي القرارات سواء داخل المشروع أو خارجه".

ويدل هذا التعريف على أن محاسبة الموارد البشرية هي توسع منطقي لمجال المحاسبة، فاعتبار المحاسبة هي الوظيفة المسؤولة عن توفير المعلومات حول كافة الأصول والموارد التابعة للمؤسسة الاقتصادية يجعل المحاسبين ملزمين بتوفير المعلومات الكافية حول العنصر البشري خاصة في ظل الأهمية التي يحظى بها ضمن مكونات الاقتصاد الحديث، ما يجعل هذا الحقل المحاسبي أحد جوانب التطور المحاسبي الذي يهدف إلى مواكبة أحد أهم التطورات الاقتصادية، وهو التحول نحو اقتصاد يرتكز بشدة في تحقيق القيمة والميزة التنافسية على رأس المال البشري (اقتصاد المعرفة).

كما تجدر الإشارة إلى أن أغلب التعريفات المقدمة لوصف محاسبة الموارد البشرية تسعى لنفس الهدف والغاية:

¹ Salwa Derrar Awad Mohamed, Accounting measurement of human capital and its impact on raising the efficiency of performance by applying to University AL-MALIK Khaled, Global Journal of Economics and Business, Vol 06, N° 03, 2019, p 538. Reference in arabic.

² Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 12.

³ وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016، ص 41.

- توفير المعلومات اللازمة حول الموارد البشرية للمؤسسة الاقتصادية من خلال قياس قيمتها ومستوى أداءها؛
- توصيل هذه المعلومات إلى مستخدميها الداخليين والخارجيين.

واستنادا إلى ما سبق يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية هي: "حقل محاسبي يسعى إلى توفير المعلومات حول تكلفة/قيمة، وأداء رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية، والعمل على استخدام أنجع الطرق والأساليب لتوصيلها إلى مستخدميها الداخليين والخارجيين بغرض تعزيز عمليات اتخاذ القرار بشأن هذا المورد".

المطلب الثاني: دوافع بروز محاسبة الموارد البشرية، والفروض التي تقوم عليها

إن ظهور أي حقل علمي له أسبابه ومسوغاته وفروضه التي يستند عليها، فمعرفة المسوغات الموضوعية لظهور محاسبة الموارد البشرية والفروض التي تستند عليها من شأنه أن يقدم رؤية أكثر وضوحا عن الفجوة التي سيغطيها هذا الحقل، والقيمة التي سيضيفها للمحاسبة، فالوصول إلى معرفة: هل متخذو القرارات حقيقةً بحاجة إلى المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية، أم أن الأمر مجرد تشدق محاسبي؟ يدفعنا إلى ضرورة معرفة الأسباب الدافعة لظهور هذا الحقل، والفروض المسندة له.

أولا- دوافع بروز وتطبيق محاسبة الموارد البشرية:

يزداد التوجه نحو اقتصاد المعرفة، ويواصل رؤساء مجالس الإدارة اعترافهم في تقاريرهم السنوية بأن موظفيهم هم أعظم أصول شركاتهم، وأنهم لا يستطيعون تحمل فقدان تلك المهارات، "فالموظفين هم كل ما لدينا" هذا ما أقره John Goodman) رئيس مجلس الإدارة لشركة (Hornibrook Limited) أما (Even Nicholls) وعند نقده لمحاسبة الموارد البشرية، اعترف بأن الأصول الأكثر قيمة في الشركة هي موظفيها، كما يعتقد أن بدونهم لم يكن ليكون هناك مشروع اقتصادي أصلا.¹ هذا ما يقر به المهنيون فضلا عن الأكاديميين بخصوص أهمية رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية.

فالتحولات الاقتصادية التي جعلت من رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية للمؤسسات الاقتصادية هي ما ولدت الحاجة إلى نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية، فالمؤسسات الاقتصادية اليوم بحاجة إلى رأس المال البشري المتميز أكثر من حاجتهم إلى الأصول والموجودات المادية، لذا، ومن منطلق الأهمية النسبية للمعلومات المحاسبية، فإن المعلومات المحاسبية المرتبطة بالموارد البشرية قد تكون ذات أهمية نسبية أعلى بالنسبة لمستخدميها من المعلومات المحاسبية المرتبطة بالأصول المادية، أو على الأقل فإن المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية أضحت بذات درجة الأهمية النسبية للمعلومات

¹ Geoff Turner, Human Resource Accounting - Whim or Wisdom?, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 01, N° 01, 1996 p 63.

المرتبطة بالأصول المادية، خاصة في ظل التوجه المتزايد نحو اقتصاد المعرفة، ما يستوجب توفير المعلومات اللازمة عن هذا المتغير لأصحاب المصلحة ومتخذي القرارات.

فهل يعقل أن يكون البشر هم أعلى ما تمتلك المؤسسة دون أن يكون هناك نظام محاسبي يوفر المعلومات اللازمة عن هذه الأصول والموجودات؟ السؤال لا يتطلب الإجابة، وإنما يدعم السبب الكامن وراء ظهور محاسبة الموارد البشرية، والتي جاءت لتوسيع نطاق المحاسبة لتشمل أصول وموجودات ذات أهمية نسبية عالية ضمن متغيرات الاقتصاد الحديث تغفلها أنظمة المحاسبة التقليدية، وهذا ما يراه (Flamholtz) في أن "محاسبة الموارد البشرية لديها القدرة على أن تؤدي إلى إعادة صياغة عميقة لإدارة الأفراد في المؤسسات، وعلى وجه التحديد، يمكن أن تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحقيق ثقافة تنظيمية يتجلى فيها الاعتقاد بأن البشر موارد تنظيمية قيمة بدلاً من مجرد الاستمرار في الإشادة بها"¹ (الموارد البشرية)، فالأولى من مجرد الاستمرار في الإشادة بأهمية ودور رأس المال البشري هو التوجه نحو جعل أصحاب المصلحة ومتخذي القرارات يدركون الكثير من الأشياء عن هذا العنصر وبنفس مستوى المعرفة التي تتحقق لهم إزاء الأصول المادية، وهذا من خلال تصميم نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية.

فالأهمية النسبية للمتغيرات الاقتصادية بالنسبة للمؤسسات أو لمتخذي القرارات هي ما يحدد التوجه العام للمحاسبة، ففي ظل ظروف الاقتصاد الصناعي أين كانت الأصول المادية والقدرة الإنتاجية محور نجاح المؤسسات وتميزها، الأمر الذي جعل غالبية المؤسسات الاقتصادية تتوجه نحو الاستثمار في أصولها وموجوداتها المالية والمادية على حساب أصولها الفكرية والبشرية، دفع بالمحاسبة آنذاك للتركيز في تقاريرها على الإمكانيات الإنتاجية للمؤسسات والكيانات الاقتصادية وما يعززها من أصول مالية ومادية، وعلى هذا الأساس فإن ما يشهده الاقتصاد من تحولات تزيد من الأهمية النسبية لمتغيرات اقتصادية على حساب أخرى سيؤثر لا محالة على التقارير والمعلومات التي تقدمها المحاسبة، فمع ما يتوجه نحوه الاقتصاد الحديث من تركيز على المعرفة وارتباط هذه الأخيرة برأس المال البشري جعله يحظى بأهمية نسبية عالية بالنسبة للمؤسسات وكذا متخذي القرارات، بل وجعل مفهوم الاستثمار في المؤسسات يخرج من مجاله الضيق للأصول المالية والمادية ليشمل الموارد البشرية، ما يتطلب معالجة محاسبية تتماشى مع المفهوم الحديث "للاستثمار" في الموارد البشرية.

فاستمرار المحاسبة في التركيز على تقديم المعلومات حول الأصول المادية وإغفال الموارد البشرية سيعمل على المواصلة في توسيع الفجوة المعرفية بين ما يعرفه متخذي القرارات حقيقة وبين ما يجب أن يعرفه بخصوص الموارد البشرية، فإذا ما اطلع المسؤولون في الإدارة العليا للمؤسسة على التقارير المحاسبية، فإنهم لن يتمكنوا من الحصول على إجابات كاملة بخصوص تساؤلات عديدة، على غرار السؤال المتعلق بمقدار المبالغ المستثمرة في الحصول على الموارد البشرية، تطويرها، وتنمية قدراتها، وما مقدار ما يرتبط بذلك الاستثمار من تقنية؟ وأين تقع النفقات الاستثمارية الخاصة بالموارد البشرية في

¹ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 05.

الكشوفات المالية؟ ما هي قيمة هذه الاستثمارات؟ وهل هي في تزايد، تناقص، أم ثبات؟ وبالمقابل يستطيع نفس المسؤولون في الإدارة العليا ومن نفس الكشوفات المالية الحصول على إجابات تفصيلية تتعلق باستثمارات المؤسسة في موجوداتها المادية، فوجود تلك الفجوة في المعرفة بين نوعين من الاستثمارات (مادية، بشرية)، خلق الحاجة لإيجاد نظام محاسبي يساعد في تكامل هيكل الحسابات المالية لأغراض التقارير الداخلية والخارجية".¹

ثانياً- فروض محاسبة الموارد البشرية:

يقدم أنصار محاسبة الموارد البشرية مجموعة من الفروض التي تعزز ظهور النظرية، تطورها، وتطبيقها، وفيما يلي أهم هذه الفروض:

- **العنصر البشري مورد هام من موارد المؤسسة:** تستفيد المؤسسة الاقتصادية من مواردها البشرية كما هو عليه الحال بالنسبة لمواردها المادية، فالموارد البشرية تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال مساهمتها في تقديم الخدمات وتحقيق العوائد الحالية والمستقبلية للمنشأة،² ومع ما يشهده الاقتصاد الحديث من تحولات تتمثل أساساً في ارتكازه على المعرفة، سقوط الحدود الجمركية، واشتداد حدة المنافسة، فإن رأس المال البشري لم يعد مهماً وحسب، بل وأضحى مفتاح نجاح وتميز المؤسسات الاقتصادية وأحد أهم الموارد التي قد تحوز المؤسسة على خدماتها، لما له من ارتباط وثيق بتوليد المعرفة، ابتكار المنتجات والخدمات الجديدة التي تعزز الميزة التنافسية، وتدفع وتفعّل الأداء.

- **الموارد البشرية موارد ذات قيمة اقتصادية:** تعتبر الموارد البشرية موارد ذات قيمة بالنسبة للمؤسسة، حيث تستمد قيمتها من خلال ما تقدمه من خدمات حالية ومستقبلية،³ وما حدث في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1968 يؤكد هذا، فقد أدت استقالة ثمانية (08) من كبار مسيري شركة "موتورولا" والتحاقهم بالعمل في شركة منافسة هي شركة "فيرتشيلر"، إلى انخفاض قيمة الشركة الأولى بحوالي 41 مليون دولار، وارتفاع قيمة الشركة الثانية بمبلغ 14 مليون دولار خلال 24 ساعة من تاريخ إعلان خبر الاستقالة.⁴

¹Ayman Abdulla Mohammed Abu Bakr, op.cit, p 103.

² سلطان علي السريحي، فتحة غيلان أبو فارح، العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي -دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الخاصة-، مجلة الدراسات الاجتماعية، المجلد 23، العدد 04، 2017، ص 08.

³ خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، العدد 02، 2015، ص 125.

⁴ بشير عبد العالی، بوعلام مسعودي، أسس محاسبة الموارد البشرية -مقاربة نظرية-، مجلة منتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، العدد 02، 2017، ص 148.

- الحاجة إلى المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية: من الضروري معرفة المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية بغرض إدارة الأفراد بكفاءة وفعالية باعتبارهم أهم مورد،¹ فالمعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية مفيدة لكافة الأطراف الداخلية والخارجية، فحادثة شركتي (موتورولا، فيرتشيلر) تؤكد على أهمية حصول المستثمرين وحملة الأسهم على المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية لاتخاذ قرارات الاستثمار، في حين تؤكد الدراسة المطبقة في شركة "Volvo" السويدية لصناعة السيارات على أهمية المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية بالنسبة للجهات الداخلية لاتخاذ القرارات المرتبطة بالموارد البشرية والمؤسسة ككل، حيث أفادت الدراسة أن كل نقص في معدل دوران العمالة بنسبة (1%) يعادل توفير مبلغ خمسة (05) آلاف جنيه إسترليني بريطاني، وبطبيعة الحال فإن المؤسسة سالفة الذكر قد تمكنت من حساب هذه الأرقام باستخدام نظام لمحاسبة الموارد البشرية.² فالواقع يؤكد أن الإدارة واتخاذ القرار سيكون صعبا إن لم يكن مستحيلا في ظل غياب المعلومات اللازمة، وفي الوقت المناسب، فكيف بالإدارة واتخاذ القرار في ظل الغياب التام للمعلومات، هذا ما أغفلته النماذج التقليدية للمحاسبة، وهذا هو النقص الذي ظهرت محاسبة الموارد البشرية لسده.

- قيمة الموارد البشرية تتأثر بالنمط القيادي للإدارة: فالطريقة التي تتبعها الإدارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة وأداء العنصر البشري بالارتفاع، الانخفاض، أو الثبات،³ وعلى هذا الأساس فإن محاسبة الموارد البشرية ومن خلال نظرتها للعنصر البشري كمورد استراتيجي من شأنها تغيير أساليب الإدارة بما يتناسب مع الموارد البشرية وبما يؤدي إلى زيادة قيمتها، أداءها، وفعاليتها، ومنه زيادة قيمة وأداء المؤسسة ككل.

- الموارد البشرية أحد بنود الأصول: فالموارد البشرية تتوفر على أغلب الخصائص الأساسية لاعتبارها كأصول،⁴ ما يتطلب نظاماً محاسبياً لتتبع هذه الأصول من استثمار وتغير في القيمة وغيرها، غير أن موضوع توافق الموارد البشرية مع خصائص الأصول يستدعي نوعاً من التفصيل، وهو ما سنحاول التطرق إليه آنفاً من خلال موضوع رسملة الموارد البشرية.

فكل ما تقدم من فروض تستند عليها محاسبة الموارد البشرية يؤكد أهمية ظهور وتطبيق هذا الحقل المحاسبي، فمحاسبة الموارد البشرية جاءت لسد الحاجة للمعلومات المرتبطة بالعنصر البشري والتي يفرضها الواقع الاقتصادي وتغفلها النماذج والنظريات التقليدية للمحاسبة، فالفروض التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية تعد فروضا منطقية يفرضها الواقع الاقتصادي الحديث الذي أظهر أن العنصر البشري هو أساس ومصدر الثروة، ما استدعى ضرورة توسيع نطاق المحاسبة لتوفير المعلومات اللازمة حول هذا العنصر المحوري بغية تعزيز عملية إدارته والاستثمار فيه ومن ثم تعظيم الاستفادة منه.

¹ وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، مرجع سابق، ص 293.

² بشير عبد العالي، بوعلام مسعودي، مرجع سابق، ص 149.

³ علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، مرجع سابق، ص، 25، 26.

⁴ سلطان علي السريحي، فتيحة غيلان أبو فارح، مرجع سابق، ص 09.

المطلب الثالث: محاسبة الموارد البشرية بين الأهمية، الأهداف، والانتقادات

على مدى عدة عقود لم تتوفر المعرفة الكافية حول محاسبة الموارد البشرية، على اعتبار أن تطبيقها لا يؤدي إلى توفير معلومات لمختلف متخذي القرارات، ومع التطور التكنولوجي والمعرفي الذي يميز الاقتصاد العالمي اليوم فإن الموارد المادية أصبحت غير قادرة على ضمان نجاح المؤسسة واستمرارها، لذا أصبحت الموارد البشرية تحظى بأهمية كونها تساهم في صناعة الفارق بين المؤسسات ودعم ميزتها التنافسية نتيجة الأهداف التي تسعى لتحقيقها، ومع هذا، يواجه هذا الحقل العديد من الانتقادات، ومن خلال هذا العنصر سنحاول إلى التطرق إلى كل من الأهمية، الأهداف والانتقادات التي تواجه محاسبة الموارد البشرية.

أولاً- أهمية وأهداف محاسبة الموارد البشرية:

تكتسب محاسبة الموارد البشرية أهميتها من أهمية العنصر البشري كمتغير أساسي ومحوري بالنسبة للمؤسسات والاقتصاد ككل، فكون الموارد البشرية مهمة لنجاح المؤسسات الاقتصادية فإن المحاسبة عنها تعتبر بذات الأهمية، وهذا ما أكدته دراسة (Pfau & Kay, 2002) والتي شملت عينة من (750) شركة كبيرة يتم تداولها بشكل عام، حيث خلصت الدراسة إلى أن ممارسات رأس المال البشري الفائقة تمثل المؤشر الرئيسي للأداء المالي، وأن المؤسسات التي تتمتع بأفضل ممارسات رأس المال البشري توفر عوائد للمساهمين ثلاث مرات أكبر من أولئك الذين لديهم ممارسات ضعيفة لرأس المال البشري،¹ ففارق القيمة التي يحققها رأس المال البشري بين المؤسسات الاقتصادية تجعل من الضروري توفير نظام للمحاسبة عنه، فالقرارات والممارسات المرتبطة برأس المال البشري بدءاً من عملية الاستقطاب، ومروراً بالتدريب والاستثمار وصولاً إلى استخلاص القيمة والاستفادة من خدمات رأس المال البشري في المؤسسات سألقة الذكر حتماً استندت إلى معلومات تتوافق مع ما تسعى إلى توفيره محاسبة الموارد البشرية سواءً تم الإفصاح عنها أم لا.

وقد أشار (Flamholtz) منتقداً لأنظمة المحاسبة التقليدية إلى أن النجاح المحتمل للمؤسسة في هذا العصر يكمن في قدراتها الفكرية وليس في أصولها المادية، ووفقاً لهذا يتوجب على المؤسسات أن تولي اهتماماً خاصاً لتنمية رأس المال البشري والفكري، ومع ذلك، لم تستجب المحاسبة (المالية والإدارية) لذلك التغير في الظروف الاقتصادية فالنموذج المحاسبي وأساليب القياس لم يتم إعادة تصورها لمراعاة هذا التحول الاقتصادي². ما يجعل محاسبة الموارد البشرية إضافة نوعية لمجال المحاسبة من خلال توفيرها للمعلومات اللازمة عن مكون محوري من مكونات المؤسسة الاقتصادية تغفله أنظمة المحاسبة التقليدية.

¹ Laurie J. Bassi, Daniel P. McMurrer, Toward a Human Capital Measurement Methodology, journal of Advances in Developing Human Resources, Octobre 2008, p 864.

² Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 03.

فكون رأس المال البشري مكوناً هاماً من مكونات المؤسسة ومساهماً أساسياً في نجاحها وتحقيقها لأهدافها، فإن هذا سيجعل متخذي القرارات بحاجة إلى معرفة الكثير عن هذه الموارد والأصول مثلما هو عليه الحال بالنسبة للأصول المادية والمالية، فالكثير من التساؤلات التي قد تواجه متخذي القرارات بشأن الموارد البشرية على شاكلة: ما هي قيمة استثماراتنا في الأصول البشرية؟ ما هي المكاسب والعوائد الحالية والمستقبلية المنتظرة من الأصول البشرية التابعة للشركة؟ ما هي مقدار الخسائر الناجمة عن دوران الأصول البشرية؟ ما هي درجة الولاء الوظيفي لدى موظفينا؟ ما هي القيمة الاقتصادية للأصول البشرية؟ وغيرها من التساؤلات التي لن تقدم أنظمة المحاسبة التقليدية إجابات حياها، تبين أن أهمية محاسبة الموارد البشرية تكمن في أنها هي فقط كنظام محاسبي بإمكانها تقديم المعلومات اللازمة لصناعة واتخاذ القرارات المرتبطة بالموارد البشرية، والتي تمثل أساساً الأهداف الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية، والمتمثلة في¹:

- وضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المؤسسة من خلال إدراج المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية؛
- المساعدة في إعداد الموازنات التقديرية لتكاليف استقطاب الموارد البشرية وتنميتها؛
- توفير المعلومات عن التكاليف الفعلية لاستقطاب الموارد البشرية وتنميتها، سواءً من خلال إضافة موارد بشرية جديدة أو تطوير الموارد الحالية؛
- مساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية بصورة أكثر فعالية؛
- تنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشأة سواءً المادية، المالية أو البشرية؛
- تحديد قيمة رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسة، وذلك من خلال تطوير نماذج قياس موضوعية وموثوق بها؛
- تحديد العائد على رأس المال البشري، وتقييم قرارات الاستثمار فيه من خلال مقارنة المنفعة بالتكلفة لمختلف البدائل؛
- إجراء المقارنات بين المؤسسات المتنافسة على أساس سليم.

ثانياً- الانتقادات والصعوبات التي تواجه محاسبة الموارد البشرية:

رغم أهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسات في ظل متغيرات الاقتصاد الحديث، ورغم ما يهدف إليه هذا الحقل من توسع في مجال المحاسبة لسد النقص في المعلومات المرتبطة برأس المال البشري بالنسبة لمستخدميها الداخليين والخارجيين، غير أن الاعتراف بها وتطبيقها في المؤسسات الاقتصادية يلاقي الكثير من الصعوبات، هذه الصعوبات يمكن ذكرها تباعاً كما يلي²:

¹ وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص، ص 60، 61.

² ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية - دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة-، مجلة دراسات البصرة، العدد 16، 2013، ص، ص 182، 183.

- تطبيق نظام محاسبي جديد يتضمن الإفصاح عن الموارد البشرية سيصطدم بالنظام المحاسبي التقليدي المعتمد والذي لديه قبول عام، فمن الصعب القبول بمعالجة الأصول البشرية كما تعالج الأصول المادية في النظام المحاسبي التقليدي؛
- العديد من إجراءات محاسبة الموارد البشرية لا تتمتع بالقبول العام وعلى رأسها نماذج القياس المقترحة، فقد وجهت انتقادات بعدم الموضوعية لكل من منهجي القيمة ومنهج التكلفة في تقييم الموارد البشرية، وبالرغم من القبول الذي يلاقيه منهج القائم على القيمة مقارنة بالمنهج القائم على التكلفة، غير أنه يبقى محل جدل فاستناد هذا المنهج في تقييم الأفراد على مدى مساهمتهم في تحقيق الأرباح يجعل من الصعوبة تطبيقه عملياً، فمن الصعوبة بمكان تحديد مساهمة كل فرد في تحقيق أرباح المؤسسة خاصة إذا تعلق الأمر بالأفراد العاملين في الإدارة، والوظائف المتداخلة التي يصعب التمييز في مستوى مساهمة كل منها في تحقيق الأرباح؛
- يمكن امتلاك الأصول المادية واستخدامها من قبل الشركة بالطريقة التي ترغب بها، في المقابل فإن الأفراد لا يمكن امتلاكهم وإنما استخدامهم والاستفادة منهم وحسب، كما أن الأصول المادية يمكن أن تقدر لها قيمة بيعية في نهاية عمرها الإنتاجي، في حين لا يمكن تحديد ذلك للموارد البشرية، وقد يتطلب الأمر أن تصرف للأفراد تعويضات أو مكافآت نهاية الخدمة، كما أن الأصول المادية تقل قيمتها الدفترية بمرور الزمن بفعل الاندثار، أما الأفراد قد تزداد قيمتهم بمرور الوقت بتطور خبرتهم ومعرفتهم؛
- عملية قياس قيمة الأفراد وفقاً لمحاسبة الموارد البشرية يفترض بقاء الأفراد في الشركة ووضع مسار محدد للتطور الوظيفي للأفراد مع مراعاة حالات التقاعد واحتمالية مغادرة العمل، ما يجعل تطبيق كل ما سبق في الواقع العملي صعباً؛
- تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تطوير نسب لاستنفاد هذه الأصول، غير أن استنفاد قيمة الموارد البشرية يواجه صعوبة باختلاف نسبة استنفاد الأفراد، فالبعض تقل قدراتهم مع مرور الوقت في حين تزداد قدرات البعض من خلال زيادة الخبرة المتراكمة لديهم، كما يعد من الصعب تقدير فترة استنفاد الموارد البشرية لصعوبة تحديد فترة الاستفادة من خدماتها، فضلاً عن الصعوبة في معالجة شطب الأصول البشرية عند انتهاء السنوات التقديرية للاستفادة من خدماتها؛
- تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب عملية دراسة جدوى بغرض مقارنة المنافع المنتظرة من تطبيقها والتكاليف المتوقع تكبدها من طرف المؤسسة في سبيل جمع البيانات المرتبطة بالموارد البشرية، معالجتها، وإعداد القوائم المالية الخاصة بذلك؛
- إن أحد أهداف محاسبة الموارد البشرية الرامي إلى الاستغلال الكفء للموارد البشرية قد يدفع الإدارة إلى المزيد من استغلال جهود الأفراد في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية؛

- تسعى محاسبة الموارد البشرية إلى تسجيل قيمة مالية للأفراد باعتبارهم أصولاً قد يوجه ردودا سلبية من قبل الأفراد لرفض اعتبارهم كأصل ذو قيمة مالية، إلا أن هذا غير مؤكد فالاستجابة قد تكون ايجابية، ما يستوجب على المؤسسة الحذر في تطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية، ومراعاة الجوانب الأخلاقية وتوضيح الأهداف والأغراض الأساسية، وإبراز الايجابيات المتوقعة لكل من الشركة والأفراد من خلال تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

وما تم ذكره من صعوبات تواجه الاعتراف والتطبيق الفعلي لمحاسبة الموارد البشرية لا تعد أن تكون مجرد انتقادات نظرية لا أكثر أثبت الواقع التطبيقي عكسها في أغلب الأحيان، بل وإن بعض الانتقادات الموجهة لمحاسبة الموارد البشرية يمكن استخدامها كحجج لتوسيع نطاق المحاسبة التقليدية لتشمل المحاسبة عن الموارد البشرية كموارد تنظيمية ذات قيمة وذات أثر ملموس في تحقيق أهداف المؤسسة، وفيما يلي تحليل لهذه الانتقادات:

- التعارض بين محاسبة الموارد البشرية كحقل جديد وبين النموذج التقليدي المعترف به للمحاسبة لا يعد سببا موضوعيا لنقد محاسبة الموارد البشرية ومعيقا أساسيا للاعتراف بها وتطبيقها، فهذا يتناقى أساسا مع ما يهدف إليه البحث العلمي من تطوير وتحديد للمعرفة، كما أن ما تقدمه محاسبة الموارد البشرية من مبررات لتغيير أساليب معالجة بعض البنود المرتبطة بالموارد البشرية يعد واقعا تفرضه الظروف الاقتصادية والإدارية الحديثة، فعلى سبيل المثال فإن توسع مفهوم الاستثمار من الأصول المالية والمادية ليشمل الأصول البشرية يجب أن يقابل بممارسات محاسبية أكثر تعبيرا وتماشيا مع هذا التطور، فضلا عن هذا فإن محاسبة الموارد البشرية لم تأت لإلغاء أنظمة المحاسبة التقليدية إنما جاءت لسد النقص الذي تعرفه أنظمة المحاسبة التقليدية في مجال المعلومات المرتبطة برأس المال البشري، فمحاسبة الموارد البشرية عبارة عن توسيع لنطاق المحاسبة التقليدية لا إلغائها؛

- العديد من إجراءات محاسبة الموارد البشرية لا تتمتع بالقبول العام، وهذا على الأرجح لأنها تتعارض مع أنظمة المحاسبة التقليدية المعترف بها، إضافة إلى أن إجراءات محاسبة الموارد البشرية لم يتم إقرارها بعد من طرف إحدى هيئات المحاسبة الدولية المعترف بها على غرار (IASB & FASB)، وإلا لكان الوضع مغايرا لما يشهده هذا الحقل المحاسبي في مجال الاعتراف، أما عن الانتقاد الموجه لنماذج القياس المقترحة، فقد قُدمت العديد النماذج المالية وغير المالية والتي تأخذ بعين الاعتبار الخصائص المنوطة برأس المال البشري، غير أن ما يجعلها غير موضوعية هو أنها لم تلق الإجماع من طرف المحاسبين، وهذا ببساطة لكثرة النماذج المقترحة وعدم إقرار أي منها من طرف هيئات المحاسبة الدولية كما سلف وذكرنا، وفي المقابل فإن أحد أشهر نماذج قياس الأصول المادية (نموذج التكلفة التاريخية) يلاقي الكثير من الانتقادات، فتغيرات الأسعار تجعل من التكلفة التاريخية كأساس للقياس نموذج غير معبر بدقة عن الواقع المالي والاقتصادي، كما يجعل القوائم المالية غير معبرة عن المركز المالي الحقيقي للمؤسسة¹، إلا أنه ورغم هذا يبقى نموذج قياس معمول به ومعترف به ضمن معايير المحاسبة الدولية،

¹ طلال الججاوي، سالم الزويبي، القياس المحاسبي ومحدداته وانعكاساتها على رأي مراقب الحسابات، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2020، ص 46.

كما أن العديد من الممارسات المحاسبية التقليدية المرتبطة بالموارد البشرية لم تعد معبرة عن الحدث الاقتصادي، فما تنفقه المؤسسات الاقتصادية في سبيل تدريب وتطوير مواردها البشرية لا يزال يعالج على أنه مصروف دورة رغم أن أثر برامج التدريب والتطوير تستفيد منها المؤسسة في غالب الأحيان لأكثر من دورة محاسبية واحدة، ما يجعل اعتبارها كمصاريف دورة يتنافى مع مبدأي استقلالية السنوات، ومقابلة الإيرادات بالنفقات؛

- يمكن امتلاك الأصول المادية واستخدامها من قبل الشركة بالطريقة التي ترغب بها، في المقابل فإن الأفراد لا يمكن امتلاكهم وإنما استخدامهم والاستفادة منهم وحسب، وهذا لا يمثل عارضا لمعالجة الموارد البشرية كأصول إذا توفرت كافة المبررات المحاسبية لاعتبارها كذلك، ولعل عقد الإيجار التمويلي والذي يعرف بأنه: "اتفاق تعاقدي بين طرفين هما المؤجر والمستأجر، يعطي هذا العقد الحق للمستأجر باستخدام أصل مملوك للمؤجر"¹ يقدم النموذج الأكثر تعبيراً عن هذه الحالة، فبالرغم من أن الملكية القانونية للأصل تعود للمؤجر غير أن الواقع الاقتصادي والمحاسبي يعتبر الأصل المؤجر أحد الأصول التي تدخل ضمن الذمة المالية للمستأجر، على اعتبار أنه المستفيد من المنافع الاقتصادية لهذا الأصل، فامتلاك المستأجر لحق الاستفادة من المنافع الاقتصادية للأصل دون امتلاكه للأصل قانوناً وما يترتب عن ذلك من عدم قدرته على التنازل عليه واستخدامه كأداة لسداد الدين لا يمنع من معالجته محاسبياً كأصل من أصول المستأجر ما دامت هذه المعالجة هي الأكثر تعبيراً عن الحدث الاقتصادي، أما أن الأصول المادية يمكن أن تقدر لها قيمة بيعية في نهاية عمرها الإنتاجي، في حين لا يمكن تحديد ذلك للموارد البشرية، وقد يتطلب الأمر أن تصرف للأفراد تعويضات أو مكافآت نهاية الخدمة، فإن بعض الأصول المادية تتطلب تكاليف لإزالتها أو تكاليف لإعادة تهيئة الموقع، أما عن الانتقاد الذي يقضي بأن الأصول المادية تقل قيمتها الدفترية بمرور الزمن بفعل الاندثار، أما الأفراد قد تزداد قيمتهم بمرور الوقت بتطور خبرتهم ومعرفتهم، فهذا غير مسلم به، فبعض الأصول على غرار الأراضي وبعض الأصول الزراعية كالأشجار المثمرة فإن قيمتها الاقتصادية مؤهلة للارتفاع مع مرور الوقت لعدة اعتبارات اقتصادية على غرار زيادة إنتاجيتها، وهنا تجدر الإشارة إلى أن الردود على الانتقادات الموجهة لرسملة الموارد البشرية لا تهدف إلى ضرورة معالجة الموارد البشرية كما تعالج الأصول المادية بقدر ما تهدف إلى توضيح أن هذه الانتقادات لا ترتبط بالموارد البشرية وحسب، إنما قد تقترن حتى بالأصول المادية، كما أن ما يقدمه البعض على أنه انتقادات يعد واقعا اقتصاديا يتطلب من المحاسبة مجاراته بدل انتقاده وإهماله؛

- صعوبة تحقيق افتراضات محاسبة الموارد البشرية التي تقضي ببقاء الأفراد في الشركة ووضع مسار محدد للتطور الوظيفي للأفراد مع مراعاة سياسات التقاعد واحتمالية مغادرة العمل، فالافتراضات سالفة الذكر لا تعد من أساسيات محاسبة الموارد البشرية، باستثناء أنها جزئيات تُعتمد في بعض نماذج القياس المحاسبي لرأس المال البشري

¹ جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، نشر من طرف المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2014، ص 615.

التي تستند على القيمة، فإذا وُجِه النقد فإنه يوجه لنموذج القياس القائم على هذه الجزئيات لا إلى محاسبة الموارد البشرية ككل؛

- تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب تطوير نسب لاستنفاد هذه الأصول، غير أن استنفاد قيمة الموارد البشرية يواجه صعوبة باختلاف نسبة استنفاد الأفراد، فالبعض تقل قدراتهم مع مرور الوقت في حين تزداد قدرات البعض من خلال زيادة الخبرة المتراكمة لديهم، كما يعد من الصعب تقدير فترة استنفاد الموارد البشرية لصعوبة تحديد فترة الاستفادة من خدماتها، فضلاً عن الصعوبة في معالجة شطب الأصول البشرية عند انتهاء السنوات التقديرية للاستفادة من خدماتها، وهنا يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية قد قدمت المعالجة المحاسبية الخاصة بكل ما سبق، والتي سيأتي التطرق إليها فيما بعد من خلال المعالجة المحاسبية للموارد البشرية.

- تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب عملية دراسة جدوى بغرض مقارنة المنافع المنتظرة من تطبيقها والتكاليف المتوقع تكبدها من طرف المؤسسة في سبيل جمع البيانات المرتبطة بالموارد البشرية، معالجتها، وإعداد القوائم المالية الخاصة بذلك، وهذا أمر موضوعي يستوجب الدراسة، فإذا توصلت الأبحاث إلى أن تكاليف محاسبة الموارد البشرية أكبر من منافعها فإن الأولى هو عدم تطبيقها، أما عن النظرة الأولية لدراسة الجدوى فإنها ترجح أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيساهم في تحقيق منافع للمؤسسة الاقتصادية أكبر بكثير من تكاليفها، وهذا لاعتبارين، الأول مرتبط بانخفاض تكاليف تطبيق محاسبة الموارد البشرية على اعتبار أن تطبيقها يكون ضمن أنظمة وهياكل المحاسبة التقليدية من خلال توسيع أنظمة المحاسبة التقليدية للمؤسسات الاقتصادية لتشمل المحاسبة عن الموارد البشرية دون الحاجة إلى استحداث نظام جديد وهياكل خاصة بمحاسبة الموارد البشرية، أما الاعتبار الثاني فيرتبط بأهمية المعلومات التي ستقدمها محاسبة الموارد البشرية لارتباطها بعنصر ذو أهمية بالغة في نجاح وتميز المؤسسات الاقتصادية؛

- أما النقد المرتبط بأحد أهداف محاسبة الموارد البشرية الرامي إلى أن الاستغلال الكفء للموارد البشرية قد يدفع الإدارة إلى المزيد من استغلال جهود الأفراد في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، فحتى بدون تطبيق محاسبة الموارد البشرية فإن المؤسسات الاقتصادية تسعى جاهدة لتحقيق أعلى مستويات الاستفادة من مواردها البشرية، فهدف الاستغلال الأمثل للموارد البشرية يعد هدف المؤسسة الاقتصادية إنما محاسبة الموارد البشرية تهدف للمساهمة في تحقيق هذا الهدف من خلال إسدال الستار عن المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية وتقديمها لمتخذي القرارات، كما أن هذا الهدف يبقى موضوعياً سواءً في نظر الإدارة أو في نظر الموارد البشرية والأفراد العاملين في المؤسسة الاقتصادية ما دامت عملية الاستفادة من الموارد البشرية لا تتجاوز الحدود المهنية للمساس بجريات الأفراد أو بجوانبهم الإنسانية؛

- أما عن الافتراض النقدي الرامي إلى أن محاسبة الموارد البشرية تسعى إلى تسجيل قيمة مالية للأفراد باعتبارهم أصولاً، ما قد يجعل هذا الطرح يواجه جوانب أخلاقية قد تتسبب بردود فعل سلبية من قبل الأفراد لرفض

اعتبارهم كأصل ذو قيمة مالية، فإن الأدبيات لم تذكر أن المؤسسات التي قامت بتطبيق محاسبة الموارد البشرية قد قوبلت بالرفض لأسباب أخلاقية ما يجعل هذا الافتراض غير واقعي وغير مؤسس علمياً على أبحاث ودراسات، كما أن عملية حصر محاسبة الموارد البشرية في مجرد وضع الأفراد في الميزانية العمومية يعتبر تقليلاً من القيمة العلمية لمحاسبة الموارد البشرية ومن أهميتها، ومن الأهداف التي تسعى إليها قبل أن يعتبر انتقاداً لها، فعلى عكس الصورة السائدة عن محاسبة الموارد البشرية "وضع الناس في الميزانية" فإن هدف محاسبة الموارد البشرية كان دائماً أوسع من ذلك في الواقع،¹ فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى توفير المعلومات المالية وغير المالية عن الموارد البشرية واستخدام أكفء الطرق لتوصيلها لمستخدميها ما يجعل اتخاذ القرارات بشأنها يتسم بدرجة عالية من الكفاءة والموضوعية.

¹ Shradha Verma, Philip Dewe, op.cit, p 103.

المبحث الثاني: العنصر البشري من المنظور المحاسبي بين الرسملة والمصرف

يعد موضوع رسملة الموارد البشرية أحد الجوانب ذات الأهمية البالغة ضمن هذا الحقل، فأبي دراسة في مجال من مجالات محاسبة الموارد البشرية ستؤدي بنا إلى التطرق لموضوع رسملة الموارد البشرية باعتباره أحد مواضع الخلاف بين مؤيدي ومعارض محاسبة الموارد البشرية، وباعتباره إضافة إلى الصعوبات التي تواجهها عملية قياس قيمة الموارد البشرية أحد المعوقات المحورية التي تواجه تطور هذا الحقل المحاسبي حسب رأي من يعارض فكرة اعتبار البشر كأصول، وهذا ما يراه (Ivancevich & Hermanson, 1992) في أن العوائق المستمرة للاعتراف بالموارد البشرية كأصل يرجع إلى حد كبير إلى العاملين اللذين طرحهما أولئك الذين جادلوا ضد المفهوم قبل عقدين أو أكثر، أولاً: أن الموارد البشرية ليست مملوكة للمؤسسة مثل الأصول الأخرى، وثانياً: أنه من الصعب وضع قيمة للموارد البشرية للمؤسسة في أي وقت معين، تعتبر هذه الحجج قديمة لكنها ستستمر في النقاش لفترة طويلة في المستقبل،¹ لذا فمنذ ظهور هذا الحقل وإلى اليوم، فإننا نجد أنفسنا ملزمين مرة أخرى بضرورة مناقشة وتحليل وتكثيف الدراسات حول هذه الجوانب الأساسية من هذا الحقل بغرض العمل على توسيع التصورات وإزالة العقبات التي تحول دون إحرازه للتطور المنشود.

المطلب الأول: مبررات الانتقال من المصرف إلى رسملة الاستثمارات البشرية، وشروط الاعتراف المحاسبي بها

يرجع نجاح وتميز المؤسسة الاقتصادية أمام منافسيها بالدرجة الأولى إلى القيمة المضافة التي تقدمها الموارد البشرية باعتبارها مصدر الحركة، الأداء، المعرفة، والإبداع الذي يصنع الفارق بين المشاريع والمؤسسات الاقتصادية، وبالعودة لتقرير شركة (Uniroyal, 1966) الأمريكية العريقة لصناعة أطر السيارات، والذي جاء فيه بأن المورد الرئيسي لهذه الشركة هو الإنسان، فالشركة في الأساس ليست سوى مجموعة من المهارات والخبرة المتنوعة لموظفيها البالغ عددهم 68000 موظف،² حيث يقدم التقرير مثال عن عديد الاعترافات الميدانية حول قيمة وأهمية الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسات التي يعملون لصالحها.

غير أن هذه القيمة غير معبر عنها محاسبياً، ولا تمتلك أغلب المؤسسات الاقتصادية أي تقديرات محاسبية حولها، فالبشر ورغم ما يحققونه من منافع اقتصادية للمؤسسات المنتمين إليها فإنهم من المنظور المحاسبي ليسوا سوى موارد تنظيمية مساعدة، ما يعني أن بقاء الموارد البشرية، خروجها، أو استبدالها بموارد بشرية أخرى ليس له أي تأثير على الوضعية المالية، الإدارية، والتنافسية للمؤسسة الاقتصادية حسب ما تقدمه تقارير المحاسبة التقليدية، وهذا ما فنده (Rensis Likert & William C. Pyle) من خلال تصورهما بخصوص قيمة ومكانة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسات: "لنفترض أنه في صباح الغد كان لدى شركتك جميع مصانعها، مكاتبها، مختبراتها، مخازنها، وجميع معداتها، كل شيء، ولكن لا يوجد أفراد باستثناء فرد واحد هو الرئيس، ولننفترض أيضاً أنه كان عليه أن يبدأ في إعادة بناء

¹ Geoff Turner, op.cit, p 64.

² Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p12.

المنظمة البشرية وإعادتها إلى مستواها الحالي من الفعالية، ما هي تكلفة هذه المهمة التي يتم التعبير عنها من حيث كشف المرتبات؟ هل تتطلب رواتب سنة واحدة، سنتين أو خمس سنوات أو عشر سنوات؟"، وقد سئل مئات رؤساء الشركات الأمريكية وكبار المديرين هذا السؤال، وقد كانت الإجابة التلقائية لأغلبهم، "إذا واجهت الشركة هذا الموقف، فلن تجتازه أبدا خاصة في ظل ظروف المنافسة المعاصرة غير المريحة"، ومع ذلك، فقد تراوحت بعض الإجابات بشكل عام من رواتب مرتين إلى عشر مرات، أو بتقديرات أكثر تحفظا فقد تراوحت القيمة من ثلاث إلى خمس مرات¹، هذه الإقرارات والشهادات المقدمة من طرف المهنيين تؤكد على الأقل أن نماذج المحاسبة التقليدية تغفل عن الكثير من الحقائق المرتبطة بالموارد البشرية، ما يجعل معالجتها المحاسبية للأحداث المرتبطة بهذه الموارد على الأرجح تنتج معلومات لا تعبر بدقة عن الواقع الاقتصادي للممارسات المرتبطة بالموارد البشرية.

ورغم أن الحجج التي يقدمها أنصار محاسبة الموارد البشرية حول اعتبار التنظيم البشري للمؤسسة أحد الأصول ذات القيمة تظهر مبدئيا على أنها الحجج الأكثر إقناعا وموضوعية استنادا إلى ما يقدمه الواقع الاقتصادي من دلائل حول قيمة وأهمية الموارد البشرية ضمن متغيرات الاقتصاد الحديث، إلا أنه لا مناص من مناقشة مفهومي الرسملة والمصروف بغرض الوقوف على مدى توفر الشروط اللازمة لاعتبار الموارد البشرية أصولاً محاسبية.

أولا- تغيير النظرة للبشر من المورد قصير الأجل إلى رأس المال المولد للقيمة:

يُصنّف الفكر المحاسبي التكاليف التي تتحملها المؤسسات الاقتصادية إلى تكاليف جارية (مصاريف) وتكاليف رأس مالية (أصول)، وقد جرى العرف المحاسبي منذ نشأته وإلى الآن على اعتبار كافة التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية على أنها مصاريف دورة، وهذا ما جادل فيه أنصار محاسبة الموارد البشرية لاعتبارهم أن جزء كبير من تكاليف الموارد البشرية تعتبر أصولا يتم الاستفادة منها لأكثر من دورة محاسبية واحدة.²

وقد تحفظ (Davenport) على اعتبار الموارد البشرية أصولا للاعتبارات التالية³:

- يمتلك الناس قدرات وسلوكيات وطاقات شخصية فطرية، هذه العناصر هي ما يشكل رأس المال البشري الذي يجلبونه هم إلى عملهم، وليس أرباب العمل، فهم من يمتلكون رأس المال هذا ويقررون متى وكيف وأين سيساهمون به، فالعمل هو تبادل للقيمة ثنائي الاتجاه، وليس استغلالاً في اتجاه واحد للأصل من قبل مالكه؛
- لا يجب معاملة البشر كأصول غير فعالة، تباع، تشتري، وتستبدل تبعا لرغبات ملاكهم؛
- إن الفكرة القائلة بأن الشركات تمتلك الأصول البشرية كما تمتلك الآلات غير مقبولة من حيث المبدأ وغير قابلة للتطبيق عمليا، إن هذه الفكرة تقلل من قيمة الأشخاص بوضعهم في نفس الفئة كالمباني والتجهيزات؛

¹ Rensis Likert & William C. Pyle, Human Resource Accounting, Financial Analysts Journal, N° January-February, 1971, p 75.

² علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، مرجع سابق، ص 49.

³ Angela Baron, Michael Armstrong, op.cit, pp 9-11.

- لم ينجح أي نظام لمحاسبة الموارد البشرية في ابتكار وتقديم طريقة مقنعة لإعطاء قيمة مالية للموارد البشرية، وعلى أي حال، فإن هذا يقلل من القيمة الكبيرة وغير المنظورة التي يقدمها البشر للمؤسسات.

أما في الجهة المقابلة فيعد (Adam Smith & Vouthunen & Irving Ficher) من أشهر الباحثين الذين جادلوا استثناء الاستثمارات البشرية من نطاق الأصول والموجودات التي تحقق المنافع الاقتصادية، حيث يرى هؤلاء الباحثين أن ما تمتلكه الموارد البشرية من معرفة ومهارات تعد أصولاً من أصول المؤسسة، حيث يرى (Smith) أن: كل القابليات والإمكانات البشرية القاطنة في الأمم تعد جزءاً من رأس مالها، في حين نفى (Vouthunen) أن يتم تجريد الموارد البشرية من استقلاليتها عند تطبيق مفهوم الرسمة عليها، بل ويرى أن عدم تطبيقه سيؤدي إلى تدمير الموارد البشرية بدل العمل على المحافظة عليها، أما (Ficher) فقد أكد على أن الفشل في معالجة الموارد البشرية على أنها شكل من أشكال رأس المال أو استثماراً منتجاً، أدى إلى التمسك بالنظرة التقليدية للعمل والتي تفترض بأن المهارة والمعرفة المتواجدة لدى الأفراد متساوية.¹

كما رد (Flamholtz) على معارضي فكرة رسمة الموارد البشرية بقوله: "إن القضية الأساسية ليست ما إذا كان الأفراد في حد ذاتهم يمكن أن يعاملوا كأصول بالقوائم المالية، فالأفراد ليسوا أصولاً، إنما خدمات الأفراد هي التي من المتوقع أن توفر أصلاً للمنشأة، ومن ثم فالسؤال الصحيح يكون: هل يجب معاملة الاستثمارات في الموارد البشرية كأصول للمنشأة؟ ومثل هذا السؤال يعكس طبيعة ومدى معاملة إي استثمارات على أنها أصول"²، وحسب (Flamholtz) فإن هناك سببين أساسيين لاعتبار الاستثمار في الموارد البشرية على أنها أصول في القوائم المالية³:

- المستثمرين الحاليين والمستقبليين يحتاجون إلى أن تكون هذه المعلومات واضحة في القوائم المالية لمساعدتهم في تقديرهم للقيمة الإجمالية للمنشأة؛
- الاستثمار في الموارد البشرية يفرض بالمتطلبات اللازمة لاعتبارها أصولاً من الناحية المحاسبية.

ثانياً- استعراض فاحص لمفهوم الأصل، ومدى توافق الموارد البشرية مع هذا المفهوم:

إن الجدل الحاصل بين مؤيدي ومعارضتي فكرة رسمة الموارد البشرية، يدفعنا إلى ضرورة استعراض مفهوم الأصل بغرض الوقوف على مدى توافق الموارد البشرية والاستثمار فيها، مع الخصائص والشروط الأساسية لاعتبارها أصولاً.

¹ Theodore W. Schultz, op.cit, p,p 2,3.

² عادل سلطاني، دور لوحة القيادة المتوازنة في تقييم رأس المال البشري بالمنظمة -دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل بالمسيلة-، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2015، ص 28.

³ نفس المرجع، ص 28.

يعرف الأصل من منظور الإدارة بأنه: "عامل من عوامل الإنتاج"¹ فالأصل حسب المنظور الإداري هو فقط ما يساهم في تعظيم إنتاجية المؤسسة، غير أن هناك العديد من الأصول التي تحوزها المؤسسة دون أن تعتبر عاملاً من عوامل الإنتاج على غرار الأصول التي تستخدم في الإدارة وغيرها.

كما يعرف الأصل من وجهة نظر أصحاب المشروع (نظرية الملكية المشتركة) على أنه: "تلك الموارد التي يمكن استخدامها في سداد الالتزامات والديون التي على المشروع"²، حيث تعد خاصية سداد الديون هي الجوهر في اعتبار أي مورد على أنه أصل حسب نظرية الملكية المشتركة.

بينما ينظر للأصل من المنظور القانوني بأنه: "أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء"³، ما يجعل الملكية القانونية الأساس المحوري لاعتبار المورد أصلاً من المنظور القانوني.

وتعد التعاريف السالفة للأصول تعاريف تقليدية لا تجاري الكثير من أشكال الأصول في الوقت الحالي، والمثال الأشهر هي الأصول الناتجة عن عقود الإيجار التمويلية، والتي تعد أصولاً تدخل في الذمة المالية للمستأجر دون امتلاكه للأصل قانوناً، ودون القدرة على استخدامه كأداة لسداد الدين، على اعتبار أن الأصل في إطار عقد الإيجار التمويلي يعد أصلاً ناتجاً عن دين، ولا يمكن استخدامه كأداة لسداد الدين.

كما قدمت المحاسبة تعريف الأصل حسب المنظور المحاسبي بأنه:

يعرف الأصل حسب لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB) على أنه: "عبارة عن مورد تسيطر عليه المنشأة نتيجة لأحداث سابقة، ويتوقع أن تدفق منه منافع اقتصادية مستقبلية للمنشأة"⁴.

كما يعرف مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) الأصل بأنه: "منافع اقتصادية متوقع الحصول عليها في المستقبل، وقد اكتسبت الوحدة الاقتصادية حق الحصول على هذه المنافع أو السيطرة عليها نتيجة أحداث أو عمليات حدثت في الماضي"⁵.

¹ وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، مرجع سابق، ص 286.

² حداد نور الهدى، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية -دراسة نظرية وتطبيقية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2015، ص 65.

³ ثامر عادل الصقر، مرجع سابق، ص 175.

⁴ عباس علي ميرزا، جراهام جيه هولت، ماغنوس أوريل، المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية -كتاب ودليل-، طبع ونشر من طرف الجمع العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2011، ص 287.

⁵ عبير لخشين، نور الدين مزياني، أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية -دراسة حالة شركة سونلغاز- وحدة سكيكدة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 06، العدد 10، 2018، ص 543.

في حين يعرف الأصل حسب النظام المحاسبي المالي الجزائري (SCF) والذي عُرِف استناداً إلى الشروط الواجب توفرها لاعتبار البند أصل محاسبي بأنه: "يدرج عنصر الأصول في الحسابات عندما ينتظر أن تعود منه أية منفعة اقتصادية مستقبلية مرتبطة بالكيان، ويكون للعنصر كلفة أو قيمة يمكن تقييمها بطريقة صادقة".¹

أما الأصل المعنوي والذي يرى مؤيدو محاسبة الموارد البشرية أن الكثير من العناصر المرتبطة بالموارد البشرية تدخل ضمن نطاق تعريفه، فيُقدم حسب مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) على أنه: "أصل غير نقدي، ليس له جوهر مادي، مملوك لغرض استخدامه في الإنتاج، توريد السلع أو الخدمات، أو لغرض تأجيله لأطراف أخرى أو لأغراض إدارية".²

ومن خلال التعرض لمفهوم الأصل، يتضح أن هناك مجموعة من الخصائص والشروط التي يجب توفرها لاعتبار المورد أصلاً، كما يلي:³

- توقع تدفق المنافع الاقتصادية المستقبلية المرتبطة بالأصل؛
- ملكية المؤسسة للأصل أو القدرة على السيطرة على المنافع المرتبطة به؛
- القدرة على القياس الموضوعي لتكلفة أو قيمة الأصل.

وعليه، فإن اعتبار الموارد البشرية أصولاً محاسبية يتطلب مناقشة هذه الشروط بغرض الوقوف على مدى توافق الموارد البشرية مع الشروط المحاسبية لاعتبارها كأصول وفق ما يلي:

1. توقع تدفق المنافع الاقتصادية المرتبطة بالأصل:

حلّ هذا الشرط محل الشرط التقليدي "القدرة على تعظيم الإنتاجية" الذي كان شرطاً للاعتراف بالأصل من المنظور الإداري، غير أنه تم توسيع مفهوم الأصل وإخراجه من مفهومه الإداري الضيق من خلال اعتبار الأصل هو: "كل ما يساهم في تدفق المنافع الاقتصادية المستقبلية للمؤسسة"، فمساهمة الموارد البشرية في تحقيق المنافع الاقتصادية للمؤسسات التي تنتمي إليها أمر مسلم به لا مجال للخلاف فيه، وهو الأمر الذي تؤكد دراسة (VCI) (مؤشر إنشاء

¹ القرار المؤرخ في 26 يوليو 2008، المتعلق بتحديد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية لوزارة المالية للجمهورية الجزائرية، 25 مارس 2009، رقم: 19، ص 06.

² AÂMOUM Hanane, EL KADIRI Altaf, La mesure du capital immatériel dans la littérature comptable et financière, Revue Internationale du Chercheur, Vol 01, N°02, 2020, p 142.

³ Andrew Mayo, The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets Monitoring, Measuring, Managing, Nicholas Brealey Publishing, London, 2001, p 74.

القيمة) التي قام بها (Low, 2000) والتي أكدت أن رأس المال البشري يعد أحد أهم محركات الأداء غير المالي والذي يساهم في تحقيق المنافع والفوائد المالية.¹

فالخلاف يتمحور حول استمرارية تدفق هذه المنافع الاقتصادية في المستقبل باعتبار أن الموارد البشرية لها كامل الحرية في مغادرة المؤسسة من خلال الترك والاستقالة، فضلا عن ورود احتمال إصابة الموارد البشرية بالعجز أو الوفاة، وهنا يمكن طرح تساؤل فيما يتعلق باحتمالات الترك والاستقالة: هل يعد معدل دوران الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية سنويا أكبر من معدل الاستبقاء أم العكس؟ قد يحتاج التساؤل إلى دراسة ميدانية للإجابة عليه، غير أنه وفي الحالات العادية، وفي المؤسسات الاقتصادية التي تسعى إلى استبقاء مواردها البشرية، فلا شك أن معدلات الاستبقاء أكبر بكثير من معدلات الدوران السنوية، ما يجعل احتمال استمرارية المنافع الاقتصادية المستقبلية المرتبطة بالموارد البشرية أكبر بكثير من احتمال عدم تدفقها، كما يمكن القول أنه حتى الأصول المادية تكون منافعها الاقتصادية المستقبلية غير مضمونة باعتبارها معرضة للتلف والحرائق والتقادم التكنولوجي وغيرها من الظروف والعوائق التي قد توقف منافعها الاقتصادية، لذا فإن التوفر الحالي للعنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية يعد احتمالا لتدفق المنافع الاقتصادية المستقبلية طالما أنه لا تتوفر لدينا أي تنبؤات عن حالة الترك أو الوفاة، في المقابل فإن أغلب المؤسسات الاقتصادية تتبع الكثير من الإجراءات الوظيفية من توفير الوسط الملائم للعاملين والعمل على كسب ولائهم، فضلا عن تطبيقها لبعض الإجراءات القانونية التي من شأنها المساهمة في استبقاء العاملين من خلال إبرام عقود تلزم فيها العامل بعدم المغادرة لمدة يتم تحديدها في العقد مقابل تحفيزات مادية وتعليمية (استثمارية) يتحصل عليها هذا الأخير، كل هذه الإجراءات تستخدمها المؤسسات الاقتصادية بغرض استبقاء مواردها البشرية على المدين المتوسط والبعيد، ما من شأنه أن يساهم في استمرارية تدفق المنافع الاقتصادية المستقبلية المرتبطة بالموارد البشرية، بل ويؤكد (Skoog, 2003) أن الاستثمار في رأس المال البشري هو أحد أشكال الاستثمارات طويلة المدى التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسة، حيث توصل إلى هذه النتيجة من خلال دراسته التي أظهرت الارتباط الإيجابي بين رأس المال البشري المفصح عنه والأرباح المحققة على المدى الطويل.²

2. ملكية المؤسسة للأصل أو القدرة على السيطرة على المنافع المرتبطة به:

أدى شرط الملكية بالكثير من المعارضين إلى رفض فكرة تطبيق مفهوم الرسمة على العنصر البشري، متذرعين في ذلك بأن الموارد البشرية العاملة في المؤسسة الاقتصادية ليست ملكا لها، وهذا صائب، غير أن شرط الملكية يعد شرطا تقليديا لا يتماشى مع الأوضاع الاقتصادية الحالية، ولا يجاري العديد من أشكال الأصول على غرار الأصول الناتجة عن عقود الإيجار التمويلية، أما عن شرط سيطرة المؤسسة عن المنافع الاقتصادية والذي نصت عليه معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي من خلال معيار المحاسبة الدولي الثامن والثلاثون (IAS-38): "تتم سيطرة المنشأة على الأصل غير

¹ Neerja Kashive, CREATING EMPLOYER BRANDS BY VALUING HUMAN CAPITAL IN ORGANIZATIONS AND MEASURING INTANGIBLE ASSETS, International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, Vol 02, N° 01, 2012, p 06.

² Ibid, p 06.

الملموس إذا كانت تمتلك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية المستقبلية من ذلك الأصل، وتستطيع منع الآخرين من الوصول إلى هذه المنافع"¹، يجعل من شرط السيطرة على المنافع الاقتصادية المستقبلية شرطا محوريا يجب أن يتوفر للاعتراف بالأصل، فلا يمكن للأصل أن يكون في الذمة المالية للمؤسسة الاقتصادية وهي لا تمتلك حق السيطرة على منفعه، وكذا حق منع الآخرين من الوصول إلى هذه المنافع والاستفادة منها.

وحتى نتجنب الجدل المرتبط بالمساس الجوانب الإنسانية للبشر، فتجدر الإشارة هنا إلى أن مفهوم السيطرة بالنسبة للموارد البشرية ينصرف إلى ما تمتلكه الموارد البشرية ويساهم في تحقيق المنافع الاقتصادية للمؤسسة من معرفة، مهارات، إبداع، إلى غير ذلك، لا إلى الأشخاص في حد ذاتهم، وعليه فإن الشرط المناسب للاعتراف بالاستثمارات البشرية هو "الحق الوظيفي" الذي يمنح للمؤسسة دون غيرها الحق في الحصول على خدمات وظيفية بكلفة اقتصادية معينة.

3. القدرة على القياس الموضوعي لتكلفة أو قيمة الأصل:

يرى معارضي محاسبة الموارد البشرية أن مشكلة قياس قيمة الموارد البشرية تبقى عائقا أمام النظرية التي تنادي برسملة الموارد البشرية حتى وإن توفرت هذه الموارد على بقية شروط الاعتراف بما كأصل محاسبي، وأن المقاييس المتاحة غير قادرة على قياس قيمة الموارد البشرية بموضوعية، وهنا يمكن القول إن هذا النقد لا يعتبر نقدا لمحاسبة الموارد البشرية بقدر ما يعد نقدا لنماذج المحاسبة التقليدية، وهو ما أكده (Flamholtz) عند مقارنته للتحويلات الاقتصادية الجذرية من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد قائم على المعرفة مقابل الثبات النسبي الكبير للممارسات المحاسبية والتي لم تواكب هذا التحول الاقتصادي، فحسب قوله فإن النموذج المحاسبي وأساليب القياس لم يتم إعادة تصورها لمراعاة هذا التحول الاقتصادي القائم على المعرفة.²

لذا، ومن منطلق أن القياس هو ما يقود الأداء³، ومن منطلق أن الأداء البشري هو محرك الأداء المؤسساتي، ومع ما نشهده من تزايد التوجه نحو اقتصاد المعرفة الذي يعد رأس المال البشري أحد أهم ركائزه، فقد أضحت قياس قيمة ومستوى أداء رأس المال البشري حتمية تملئها الظروف الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب المزيد من الأبحاث النظرية والتطبيقية بخصوص هذه الجزئية.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن الاستثمارات في الموارد البشرية تتوافق إلى حد كبير مع الشروط والخصائص المحاسبية لاعتبارها كأصول، وما يؤكد هذا الطرح هو أن أحد أشهر أوجه الاستثمار في الموارد البشرية وهو "التدريب والتطوير" يتوافق وبشدة مع تنص عليه معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي عبر معيارها الدولي الثامن والثلاثون (IAS-38) حول

¹ جمعة حميدات، مرجع سابق، ص 258.

² Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 03.

³ النمري نصر الدين، التكامل بين مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة وبطاقة الأداء المتوازن ودوره في تقييم الأداء وقيادته نحو خلق القيمة، مجلة معارف، العدد 19، 2015، ص 81.

رسملة مصاريف التطوير واعتبارها كأحد الأصول المعنوية، فإذا كانت تكاليف تطوير الأصول المادية والمعنوية تعتبر كتكاليف رأس مالية (أصول)، فما الذي يمنع المؤسسات الاقتصادية من اعتبار التكاليف التي تتحملها في سبيل تطوير مواردها البشرية كاستثمارات بشرية، خاصة إذا توفرت الشروط المحاسبية الأساسية لاعتبارها كذلك، والمتمثلة في تدفق المنافع الاقتصادية المستقبلية، السيطرة على هذه المنافع، والقياس الموضوعي لتكلفة أو قيمة هذا الاستثمار.¹

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للاستثمارات البشرية

في ظل اقتصاد تعد المعرفة السمة البارزة فيه والمصدر الأساسي للقيمة، فإن المؤسسات الاقتصادية خاصة تلك التي تنشط ضمن بيئة اقتصادية ذات مستوى عالٍ من المعرفة، التكنولوجيا، والإبداع، أضحت تتوجه بجزء كبير من أموالها نحو الاستثمار في مصادر المعرفة والإبداع، وفي مقدمتها رأس المال البشري باعتباره مصدرا أساسيا للمعرفة، والإبداع، والابتكار الذي يخلق ويعظم القيمة، الأمر الذي يتطلب مرونة واستجابة محاسبية للتكيف مع هذه الأوضاع، وهذا من خلال تطوير النماذج والمعالجات المحاسبية بغرض تحقيق التعبير الصادق والموضوعي عن الأحداث والممارسات المرتبطة برأس المال البشري، ويرى (Ulrich) أن هذه الأوضاع والتطورات الاقتصادية التي أدت إلى جعل المعرفة هي التي تنتج الثروة، والعقول البشرية هي المساهم الأساسي في القيمة المضافة للمنتجات، إن هذه التحولات أدت أيضا بدورها إلى إرباك طرق المحاسبة التقليدية لقياس أداء الشركات.²

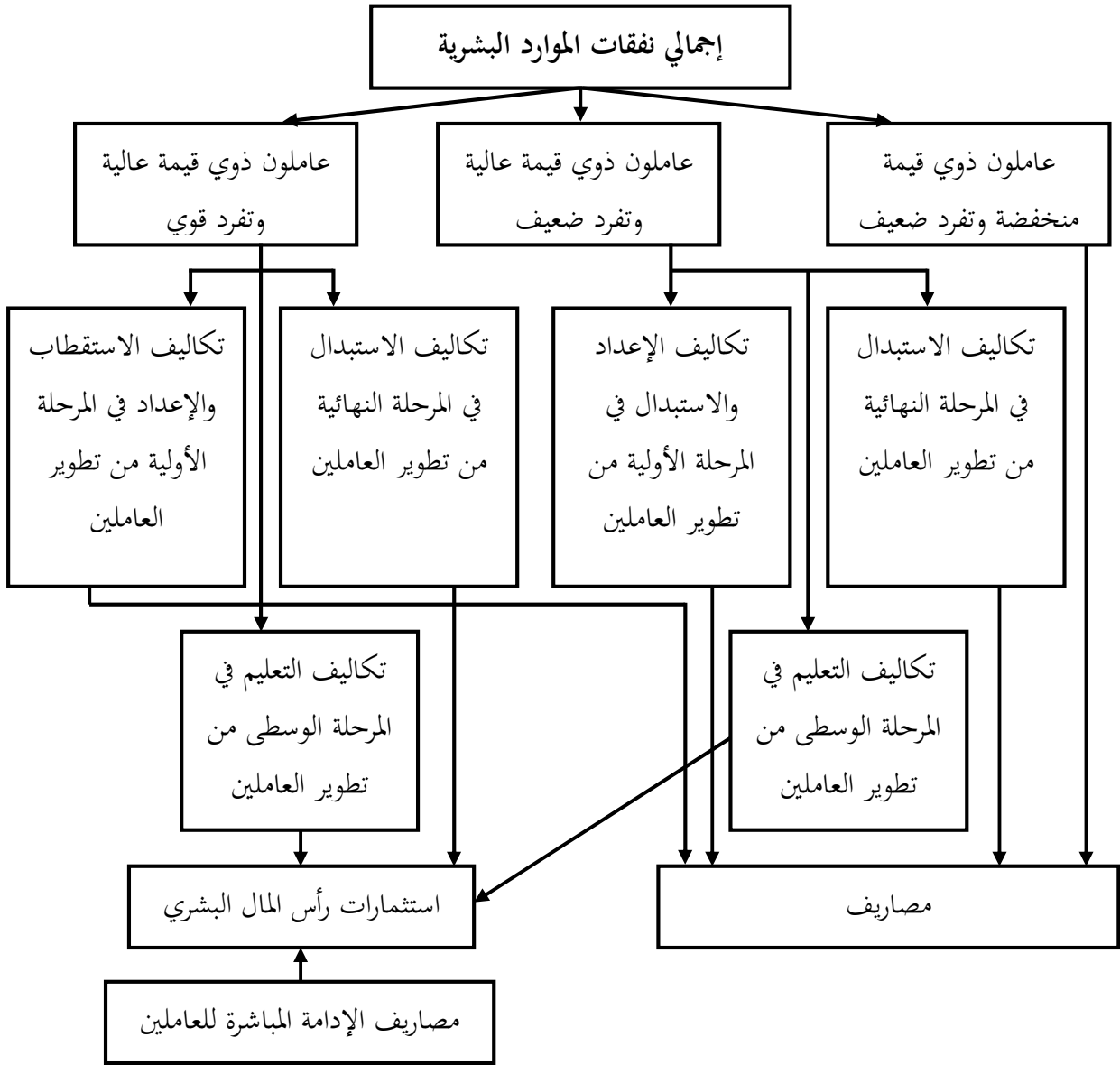
فالاستمرار في اعتبار كل ما تتحمله المؤسسات الاقتصادية من تكاليف ونفقات في سبيل استقطاب، تعليم، تدريب، واستبقاء مواردها البشرية على أنها مصاريف دورة لا تساهم في تحقيق المنافع الاقتصادية إلا على المدى القريب يتعارض مع الواقع الاقتصادي، وكذا مع النظرة الإدارية للمؤسسات حول استثماراتها في مواردها البشرية، وهو الأمر الذي جاءت محاسبة الموارد البشرية لمعالجته وتوسيع المفاهيم والتصورات المحاسبية بخصوصه.

وفيما يلي نموذج يقدم تصنيف تكاليف الموارد البشرية حسب ما تقدمه محاسبة الموارد البشرية:

¹ أنظر: جمعة حميدات، مرجع سابق، ص، ص 262، 263.

² Hai Ming Chen, Ku Jun Lin, The role of human capital cost in accounting, Journal of Intellectual Capital, Vol 05, N° 01, 2004, p 116.

الشكل (1-2): مخطط لتصنيف نفقات الموارد البشرية



المصدر: يمكن الرجوع إلى:

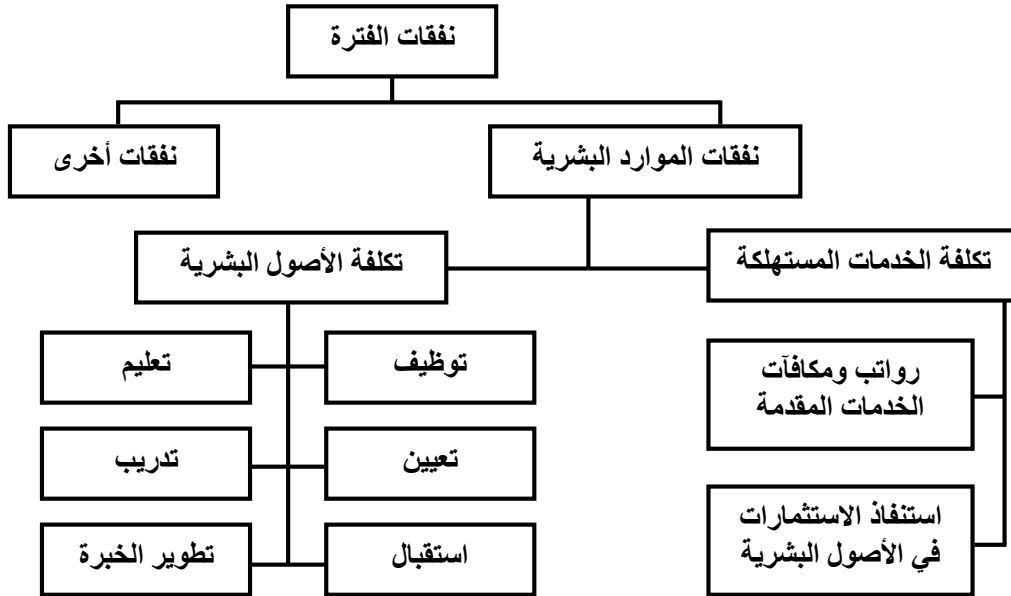
- Hai Ming Chen, Ku Jun Lin, The role of human capital cost in accounting, Journal of Intellectual Capital, Vol 05, N° 01, 2004, p 128.
- صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2013، ص 132.

يقدم المخطط تصنيفاً للتكاليف المرتبطة بالموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، حيث تم الاستناد في تصنيف هذه التكاليف إلى عنصر "التمييز"، فحسب المخطط فإن التكاليف الموجهة نحو الموارد البشرية تعد استثمارات إذا تم إنفاقها على الموارد البشرية ذات درجة التمييز العالي من خلال امتلاكها لقيمة عالية وخصائص تفرد عالي، في حين تعد التكاليف

الموجهة نحو الموارد البشرية مصاريف دورة إذا تم إنفاقها على موارد بشرية ذات مستوى تميز منخفض نتيجة لقيمتها المنخفضة وتفردتها الضعيف.

ويعد أساس التميز الذي استند عليه (Hai Ming Chen & Ku Jun Lin) في تصنيف الموارد البشرية أمر صعب التحديد، فمثلا ما هو المقياس الذي يُمكننا من قياس درجة تميز الموارد البشرية؟ كما أن هذا الأساس غير قابل للتعميم، فالموارد البشرية التي تعد متميزة بالنسبة لمؤسسة ما قد تعد غير ذلك بالنسبة لمؤسسة أخرى، وفضلا على ما سبق فإن شرط التميز لا يعد شرطا للاعتراف المحاسبي بالأصول سواءً المادية أو المعنوية، بل وإن المحاسبة تقدم شروطا أخرى لتمييز التكاليف الرأس مالية (الأصول) عن التكاليف الإيرادية (المصاريف)، واستناداً على شروط الاعتراف المحاسبي بالأصل، تم تقديم مخطط لتصنيف التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية كما هي موضحة في الشكل الموالي:

الشكل (2-2): تصنيف النفقات المرتبطة بالموارد البشرية وفق شروط الاعتراف المحاسبي



Source: Najib Mrabet, L'intégration du capital humain dans l'information comptable: quels apports des IFRS, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion, Dossier spécial, N° 03, 2016, p 113.

إن التوقف عن اعتبار كل التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عبارة عن مصاريف دورة، والتوجه نحو تصنيف التكاليف التي تتوفر على شروط الاعتراف بها كأصل محاسبي على أنها استثمارات بشرية، يتطلب معالجة محاسبية تتماشى مع هذا التغيير، وعلى هذا الأساس تم اقتراح عدد من الأساليب أو الخيارات لإدراج محاسبة الموارد البشرية ضمن النموذج المحاسبي التقليدي¹:

¹ سولم صلاح الدين، أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن ووحدة سوق أهراس، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 06، العدد 02، 2020، ص 160.

- **الأسلوب الأول:** يتم إدراج محاسبة الموارد البشرية ضمن الهيكل المحاسبي للمؤسسة من خلال استحداث ستة (06) حسابات: (ح/ الموجودات البشرية؛ ح/ تكاليف الحصول على الموارد البشرية؛ ح/ تكاليف تطوير الموارد البشرية؛ ح/ الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية؛ ح/ رأس المال البشري؛ ح/ احتياطي خسائر الموارد البشرية).
 - **الأسلوب الثاني:** يتم إدراج محاسبة الموارد البشرية ضمن الهيكل المحاسبي للمؤسسة من خلال استحداث أربعة (04) حسابات: (ح/ تكاليف الحصول على الموارد البشرية؛ ح/ تكاليف تطوير الموارد البشرية؛ ح/ الموجودات البشرية؛ ح/ الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية).
 - **الأسلوب الثالث:** يتم إدراج محاسبة الموارد البشرية ضمن الهيكل المحاسبي للمؤسسة من خلال استحداث حسابين (02): (ح/ الاستثمار في الموارد البشرية؛ ح/ استنفاد الاستثمار في الموارد البشرية)، كما يتم استحداث مستوى ثاني من الحسابات تتعلق بمختلف التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية كتكاليف التعيين، التدريب، وتكاليف المحافظة على الوارد البشرية، حيث يتم ترحيلها إلى ح/ الاستثمار في الموارد البشرية، ويعد المستوى الثاني من الحسابات عبارة عن حسابات فرعية للحساب الرئيسي الخاص بالاستثمار في الموارد البشرية.
- تعتبر الأساليب الثلاثة سألقة الذكر عن اقتراحات للحسابات المستخدمة في الجانب المالي من محاسبة الموارد البشرية، حيث تختلف هذه الأساليب في درجة تفصيل ودمج الحسابات لا أكثر، إذ يبقى للمؤسسة الاقتصادية الخيار في تصميم وإدراج هذه الحسابات بما مع يتماشى مع هيكلها المحاسبي، وكذا بما يتوافق مع حاجياتها للتفصيل في المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية.

وبناءً على ما سبق، تصبح المعالجة المحاسبية للاستثمار في الموارد البشرية كما يلي¹:

- الاعتراف الأولي بالاستثمار في الموارد البشرية:

مبلغ دائن	مبلغ مدين	قيد العملية
	---	ح/ الاستثمار في الموارد البشرية
---		ح/ النقديات

- استنفاد وإطفاء قيمة الاستثمار في الموارد البشرية:

مبلغ الاستنفاد السنوي: تكلفة الأصل البشري/ العمر الإنتاجي للأصل البشري، أو: مبلغ الاستثمار في الموارد البشرية/ عدد سنوات الاستفادة من هذا الاستثمار.

¹ وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، مرجع سابق، ص، 306، 307، بتصرف.

مبلغ دائن	مبلغ مدين	قيد العملية
	---	ح/ قسط إطفاء الموارد البشرية
---		ح/ الموارد البشرية

- الاستغناء عن الموارد البشرية:

مبلغ دائن	مبلغ مدين	قيد العملية
	---	ح/ النقديات
---		ح/ مكاسب الاستغناء عن الموارد البشرية
---		ح/ الموارد البشرية

أو:

مبلغ دائن	مبلغ مدين	قيد العملية
	---	ح/ النقديات
	---	ح/ خسائر الاستغناء عن الموارد البشرية
---		ح/ الموارد البشرية

وتجدر الإشارة، إلى أنه وباستثناء الفرق الرياضية التي تعرف عمليات الاستغناء والتبادل لمواردها البشرية وما ينتج عن هذه العمليات من أرباح، خسائر، وسداد للديون بين مختلف الفرق، فإن المؤسسات الاقتصادية الناشطة في بقية المجالات نادراً ما تشهد هذا النوع من المعاملات، إن لم نقل أن هذه المؤسسات لا تكاد تشهد هذا النوع من المعاملات، فالاستثمارات في الموارد البشرية في أغلب المؤسسات الاقتصادية موجهة فقط للاستفادة منها خلال عمرها الاقتصادي.

- وفاة، عجز، استقالة، إقالة الموارد البشرية:

مبلغ دائن	مبلغ مدين	قيد العملية
	---	ح/ خسائر القيمة عن الموارد البشرية

---	ح/ الموارد البشرية
-----	--------------------

كما تجدر الإشارة أيضاً، إلى أن ما تم التعرض له من شروط الاعتراف المحاسبي بالأصول البشرية والمعالجة المحاسبية المتعلقة بها، يمثل أحد الجزئيات المرتبطة بالجانب المالي لمحاسبة الموارد البشرية، إذ يعد هذا الجانب هو الجانب الذي شهد الكثير من الخلاف بين مؤيدي ومعارض محاسبة الموارد البشرية نظراً لأثره المباشر على القوائم المالية ومخرجات النماذج التقليدية للمحاسبة المالية، أما الجانب الإداري لمحاسبة الموارد البشرية فسيأتي التطرق إليه آنفاً مع التعرض لنماذج القياس غير المالية للموارد البشرية.

المبحث الثالث: القياس المحاسبي لرأس المال البشري

لا خلاف في أن القياس المحاسبي يعد جزئية هامة ومحورية ضمن الوظيفة المحاسبية، وهذا لأثره البالغ والمباشر على مخرجات المحاسبة، ومنه على مختلف قرارات الإدارة وأصحاب المصلحة، فمجال المحاسبة الضيق المرتكز وبشدة على الأصول المادية وجزء صغير من الأصول المعنوية، يجعل متخذي القرارات يغفلون عن الكثير من الموارد والأصول ذات الأثر البالغ في نجاح أو فشل المؤسسات الاقتصادية، فرأس المال البشري، مصدر المعرفة والإبداع، والمحرك الأساسي للأداء، يعد أحد المتغيرات التي قد لا يعرف عنها متخذو القرارات وأصحاب المصلحة أي شيء تقريباً.

وهنا يؤكد (Flamholtz) على أهمية القياس المحاسبي لرأس المال البشري على اعتبار أنه في حين أن أحد أدوار محاسبة الموارد البشرية هو توفير مقاييس عددية، فإن الدور الأكثر أهمية هو عملية القياس نفسها، إذ تحاول عملية القياس في محاسبة الموارد البشرية زيادة الاعتراف بأن رأس المال البشري له أهمية قصوى في إنتاجية ونمو المؤسسة على المدى القصير والطويل، وعلى هذا فعندما يمر المديرون ومتخذو القرارات بعملية قياس الموارد البشرية، فمن المرجح أن يركزوا على الجانب البشري من المؤسسة ومن المرجح أن ينظروا إلى الموارد البشرية على أنها موارد تنظيمية قيّمة، ويجب إدارتها على هذا النحو.¹

المطلب الأول: القياس المحاسبي لرأس المال البشري، رؤية مفاهيمية

إذا كان من المقبول أن رأس المال البشري لا يتناسب مع نماذج المحاسبة التقليدية، فهل هذا يعني الاستمرار في اعتباره كتكلفة وحسب؟ أليس من المفيد فهم قيمة هذا العنصر ومدى مشاركته في الأداء العام للمؤسسة؟ ثم تأخذ المشكلة المطروحة منحى إداري، لأنه من المهم أن تكون مدركاً للقيمة التي يجلبها الأفراد للمؤسسة.²

في ظل متغيرات الاقتصاد الحديث فإن الاستمرار في إغفال المعلومات المرتبطة برأس المال البشري قد يكون مكلفاً جداً بالنسبة للمؤسسة، فهل يعقل وفي ظل الأهمية التي يحتلها رأس المال البشري في الاقتصاد الحديث، أن تستمر المؤسسات الاقتصادية في محاولة إدارته والاستفادة منه دون امتلاك المعلومات اللازمة عنه؟ فإذا اعتقدنا أن رأس المال البشري مهم جداً في خلق الثروة ومساهم أساسي في نجاح المؤسسات، فإن أهمية المعلومات المرتبطة به تعد بذات أهميته، وفي هذا يرى (Andy Neely) أن: "القياس هو أداة لتحسين أداء الأعمال، وأنت تقيس ما تريد تعزيره"،³ فإذا أردنا تعزيز قيمة وأداء رأس المال البشري فلا بد من قياسه، لأن الهدف من عملية القياس هو التقدير الصحيح والموضوعي

¹ Maria L. Bullen, Kel-Ann Eyler, Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital, Journal of International Business and Cultural Studies, Vol 03, N° Mai, 2010, p 04.

² Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Elisabeth Walliser, Capital humain: mesure, management et reporting Un état des lieux sur le plan théorique et pratique, Journal de Comptabilité, Contrôle, Audit et Institution, N° Mai, 2006, pp 02,03. archives HAL N° 00548090.

³ Tim Ambler, Valuing Human Assets, Business Strategy Review, Vol 10, N° 01, 1999, p 59.

لمساهمة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية، الاستثمارات المحتملة في الموارد البشرية، ومقدار الإيرادات المحتملة من هذه الاستثمارات وغيرها.

أولاً- القياس المحاسبي، استعراض فاحص للمفهوم:

تعود بدايات القياس عموماً لما قدمه علماء النظريات الطبيعية وفي مقدمتهم عالم الفيزياء (Galileo)، وقد تم تحديد العناصر الأساسية لعملية القياس عموماً بأنه: "نظام عددي، وقواعد حسابية"¹، هذا وعمل عدد من الباحثين على تطوير عملية القياس وعلى رأسهم المنظر الرئيسي لعملية القياس الكلاسيكية (Campell) والذي اعتبر القياس على أنه قرن الأعداد بالأشياء للتعبير عن خواصها وذلك بناءً على قواعد طبيعية يتم اكتشافها إما بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وهو نفس المفهوم الذي طوره (Steven) بعد إضافته للبعد الرياضي للقياس، والذي عرّفه على أنه المطابقة بين الخواص أو العلاقات بموجب نموذج رياضي،² واستناداً إلى المفاهيم العامة للقياس، برزت نظرية القياس المحاسبي كأسلوب علمي للتعبير عن الأحداث الاقتصادية للمؤسسات.

تم تعريف القياس المحاسبي من قِبَل جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA) في تقريرها الصادر سنة 1971 بأنه: "قرن الأعداد بأحداث الوحدة الاقتصادية الماضية، الجارية، والمستقبلية، وذلك على أساس الملاحظة، وبموجب قواعد محددة"³، ويقدم هذا التعريف مفهوماً عاماً من جهة ومحدوداً من جهة أخرى لعملية القياس، عاماً كونه يجعل عملية القياس المحاسبي فرعاً من القياس العام (نظام عددي، وقواعد حسابية) دون النظر في خصوصيات عملية القياس المحاسبي وما يكتنف هذه العملية من ديناميكية وتغير كونها تعمل باستمرار على ترجمة أحداث الوحدة الاقتصادية مهما كانت هذه الأحداث شرط أن يكون لها تأثير على قيمة المؤسسة أو قرارات أصحاب المصلحة، ومحدوداً كونه حصر عملية القياس في مجرد قرن الأعداد بأحداث الوحدة الاقتصادية، كما يرى (R. J. Chambers) أن التعريف المقدم من طرف جمعية المحاسبين الأمريكيين يوحي بأن القياس المحاسبي يتضمن تخصيص الأرقام لدوران العمالة في الماضي والحاضر والمستقبل، حصة السوق، الطلبات غير المعبأة، إجمالي القوى العاملة، والعديد من الأشياء المماثلة، باعتبار أن كل ما سبق يمثل ظواهر اقتصادية للكيان، ومع ذلك، لا يندرج أيٌّ مما سبق ضمن النوعين الوحيدين من نظام المحاسبة (محاسبة الأسهم والمحاسبة الإدارية).⁴

¹ طلال الججاوي، سالم الزويبي، مرجع سابق، ص 29.

² مسعود كسكس، عمر الفاروق زرقون، إشكالية القياس المحاسبي للثببتات المعنوية في ظل النظام المحاسبي المالي في البيئة المحاسبية الجزائرية -دراسة ميدانية لعينة من محافظي الحسابات في الجنوب الشرقي الجزائري-، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، العدد 08، 2017، ص 853.

³ American Accounting Association, Report of the Committee on Foundations of Accounting Measurement, The Accounting Review, Vol 46, 1971, p 03.

⁴ R. J. Chambers, Wanted: Foundations of Accounting Measurement, ABACUS, Vol 34, N° 01, 1998, p 38.

كما يستخدم (Rescher) مصطلح التقييم بأنه تقييم مقارن، أو قياس لشيء ما باعتباره مجسدا لقيمة معينة¹، وحسبه فإن القياس المحاسبي يستخدم لأغراض المقارنة بغرض المفاضلة، وكذا لإبراز ما تمثله الموارد الاقتصادية من قيم، مع تركه لمفهوم القيمة عاماً، دون تحديد له ولطريقة عرضه، أي عدم حصر القيمة في مفهومها العددي وحسب.

كما يعرف القياس المحاسبي أيضاً بأنه: "طريقة لاكتساب المعرفة حول موضوع معين أو تنظيم ذو أهمية"²، أي أن القياس المحاسبي هو أساس لتوفير المعلومات حول العناصر ذات الأهمية بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية.

أما النظرة المعاصرة للقياس المحاسبي فتُقدم على أنها: "عملية تطوير أي عنصر معلوماتي يدخل في نطاق التقارير المالية، وعلى هذا فإن عملية القياس المحاسبي المعاصر تمتد إلى أكثر من كونها تقييماً تقليدياً"³.

فعملية القياس المحاسبي في ظل الاقتصاد المعاصر: "تعمل وباستمرار على تطوير النموذج المعلوماتي لتوفير المعلومات حول كافة المتغيرات الاقتصادية ذات الأهمية بالنسبة لمستخدمي المعلومات المحاسبية، الأمر الذي من شأنه أن يسمح للمحاسبة بالاستمرار، ومواكبة التغيرات الاقتصادية المتواصلة".

1. أغراض القياس المحاسبي:

تم تحديد أغراض القياس المحاسبي من طرف جمعية المحاسبين الأمريكيين عن طريق تقرير لجنتها المختصة في القياس المحاسبي، حيث أورد التقرير: "تدرك اللجنة أن هناك اتجاهين مختلفين تماماً في الأنظمة الحالية للقياس المحاسبي، والتي تصنف حسب الغرض والهدف من عملية القياس المحاسبي، والتي يجب تمييزها بعناية، أحدهما هو المحاسبة التي تهدف إلى التوفيق بين حقوق المساهمين والأطراف المعنية الأخرى داخل وخارج المؤسسة من أجل تحقيق التوزيع العادل للعائدات والأرباح من العمليات، والآخر هو المحاسبة التي تهدف إلى توفير معلومات مفيدة لقرارات الإدارة والمستثمرين، خاصة القرارات المتعلقة بتخصيص الموارد، لذا، يجب أن نطلق على الأولى محاسبة الأسهم أو المحاسبة المالية وأن نطلق على الثانية المحاسبة التشغيلية أو المحاسبة الإدارية"⁴، ومن المفيد الإشارة إلى أن الدراسة تهتم بكلا نموذجي القياس التي أقرتهما جمعية المحاسبين الأمريكيين، وهذا بغرض التوصل إلى مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري.

2. أركان القياس المحاسبي:

¹ Daniel Andriessen, Making Sense of Intellectual Capital: Designing a Method for the Valuation of intangibles, Elsevier publishing, United kingdom, 2004, p 112.

² Philip K. M'Pherson, Accounting, empirical measurement and intellectual capital, Journal of Intellectual Capital, Vol 02, N° 03, 2001, p 246.

³ محمود السيد الناصي، الاتجاهات المعاصرة في نظرية المحاسبة، المكتبة العصرية للنشر، مصر، 2007، ص 271.

⁴ American Accounting Association, op.cit, p 03.

تستند عملية القياس المحاسبي إلى أربعة (04) أركان أساسية، نوردتها تباعاً فيما يلي¹:

- **الخاصية محل القياس:** تعبر الخاصية محل القياس عن الحدث الاقتصادي الذي تنصب عليه عملية القياس، إذ يمكن أن يرتبط الحدث الاقتصادي بخاصية التعدد النقدي كحجم المبيعات مثلاً، ما يجعل التعبير عن الحدث يكون بواسطة النقد، كما يمكن ألا يرتبط الحدث بخاصية التعدد النقدي كأن يكون الحدث محل القياس يتمثل في الطاقة الإنتاجية للمؤسسة؛
- **المقياس المناسب لعملية القياس:** والذي يتعين استناداً إلى الخاصية محل القياس، فإذا كان الحدث أو الخاصية محل القياس هو "الربح" مثلاً، فإن المقياس المناسب لهذا الحدث هو مقياس القيمة (وحدة النقد)؛
- **وحدة القياس:** ترتبط وحدة القياس ارتباطاً وثيقاً بالمقياس المستخدم، فإذا كان المقياس المستخدم هو مقياس القيمة (النقد) فإن الوحدة ستكون عبارة عن "دينار، دولار، ..."، أما إن كان المقياس يعبر عن الطاقة الإنتاجية فإن الوحدة ستتمثل في "الكمية"؛
- **الشخص القائم بعملية القياس:** يعد الشخص القائم بعملية القياس عنصراً هاماً ضمن عملية القياس، لأن نتائج هذه العملية تختلف باختلاف القائمين بها، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بعمليات القياس المستندة إلى الرأي الشخصي للشخص القائم بعملية القياس.

3. مشاكل وصعوبات القياس المحاسبي:

تكتنف عملية القياس المحاسبي مجموعة من المشاكل والصعوبات، والتي قد تُحدّ أحياناً من فعالية عملية القياس ما من شأنه التأثير على المعلومات المحاسبية الموجهة لمختلف المستخدمين، ويمكن تلخيص هذه الصعوبات فيما يلي:

- **عدم توحيد أسس وقواعد القياس:** حتى وإن كان أساس التكلفة التاريخية هو الأساس الذي أقرت معايير المحاسبة الدولية العمل به، فإن نفس المعايير أوصت باستخدام أسس أخرى عند التأكد من أنها تقدم معلومات مالية أكثر دقة وموضوعية، على غرار التكلفة الجارية، القيمة القابلة للتحقق، القيمة الحالية، والقيمة العادلة، وغيرها من أسس وقواعد القياس التي أقرتها معايير المحاسبة الدولية، إلى هنا يتضح أن تعدد أسس وقواعد القياس يساهم في إثراء عملية القياس المحاسبي وزيادة فعاليتها، إلا أن الواقع يؤكد عكس ذلك، فمن وقت لآخر، ولأكثر من 150 عاماً، تم الإبلاغ عن عيوب منتشرة في الفكر والممارسة المحاسبية، كان التركيز الرئيسي للاهتمام هو المجموعة الكبيرة واللامحدودة تقريباً من قواعد التقييم والقياس الكمي²، فعدم توحيد أسس القياس المحاسبي يجعل من عملية القياس غير دقيقة، غير متماثلة، وغير قابلة للمقارنة؛

¹ موزارين عبد المجيد، بربري محمد أمين، القياس المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي في ظل التضخم الاقتصادي، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 19، 2018، ص، ص58، 59.

² R. J. Chambers, op.cit, p 36.

✓ **مشكلة التحفظ المحاسبي:** يهدف التحفظ المحاسبي إلى الحذر عند قياس مختلف عناصر القوائم المالية، خاصة تلك العناصر الخاضعة للتقدير في ظل ظروف عدم التأكد المصاحبة عادة للأعمال التجارية، وقد كان الفهم العام للتحفظ المحاسبي أنه يدعو المحاسبين إلى تقدير الأصول والإيرادات بأقل قيمة يمكن التحقق منها، في حين يتم تقدير الالتزامات والمصاريف بأكبر قيمة يمكن التحقق منها، ما يؤدي إلى تقدير الأشياء بقيم بعيدة عن قيمها الحقيقية، الأمر الذي يؤدي إلى التأثير سلباً على درجة الاعتماد والموثوقية الخاصة بالمعلومات المحاسبية، ولهذا، فقد أشار المشروع المشترك بين مجلس معايير المحاسبة الدولية ومجلس معايير المحاسبة الأمريكية إلى أن بقاء خاصية التحفظ المحاسبي ضمن الإطار الفكري للمحاسبة سيؤدي إلى الفهم الخاطئ لهذه الخاصية، ما يجعل المعلومات المحاسبية في غالب الأحيان متحيزة وغير عادلة في تمثيلها للحدث والبند محل القياس، وعلى هذا الأساس فقد قرر المشروع إلغاء خاصية التحفظ المحاسبي؛¹

✓ **حدود وحدة النقد:** بالنظر إلى أغلب تعاريف القياس المحاسبي فالملاحظ أنها تتفق حول عملية "قرن الأحداث الاقتصادية بالأعداد" دون تحديد دقيق لنوع الأعداد، ما يوحي باستخدام أي نوع من الأعداد في عملية القياس المحاسبي، غير أن المشاكل المعقدة التي تواجه المحاسبين تتعلق بتخصيص عدد من "وحدات النقد" لقياس الأحداث الاقتصادية، وليس أرقام على الإطلاق،² وما يؤكد هذا الأمر هو أن كل عناصر وينود القوائم المالية التي تقرها معايير المحاسبة الدولية يتم قياسها والإفصاح عنها بوحدة النقد، فالقيمة في المحاسبة غالباً ما يكون مدلولها مدلولاً نقدياً خالصاً، ما يجعل أي عنصر لا يمكن قياسه بوحدة النقد يستثنى من عملية القياس والإفصاح المحاسبي، وهو السبب الرئيس لافتقار القوائم المالية التقليدية للكثير من المعلومات التي قد تكون ذات أهمية نسبية عالية بالنسبة لمستخدمي المعلومات والقوائم المالية، على غرار دوران العمالة، أداء رأس المال البشري، ولاء العملاء، وغيرها من المعلومات التي قد يصعب تقدير قيمتها بوحدة النقد، وهنا يُطرح سؤال مهم مفاده: أليس من الأجدر إعادة تصور مقاييس محاسبية تأخذ بعين الاعتبار العناصر والمتغيرات التي لا يمكن قياسها بوحدة النقد بدل إهمال هذه المتغيرات وحجبها عن مستخدمي المعلومات المحاسبية؟ إن ما يتوجه نحوه الاقتصاد من زيادة التركيز على الأصول المعنوية والفكرية في خلق الثروة والقيمة الاقتصادية سيقودنا حتماً إلى ضرورة استكمال المعلومات المالية المستندة إلى وحدة النقد بمعلومات غير مالية بغرض الوصول إلى تقدير أكثر موضوعية للقيم الحقيقية للمؤسسات الاقتصادية، الأمر الذي يساهم في تقليص الفجوة بين ما يدفعه المستثمرون حقيقة كقيم للمؤسسات، وبين ما تقره وتفصح عنه القوائم المحاسبية والمالية؛

¹ عبد الرحمن بن محمد الرزين، دراسة مقارنة لأسس القياس المحاسبي في الأطر الفكرية للمفاهيم المحاسبية السعودية والأمريكية والبريطانية والدولية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، 2020، ص، ص 219، 220.

² R. J. Chambers, op.cit, p 38.

✓ مشكلة التحيز في القياس: تعد ظاهرة تحيز القياس من الظواهر العامة المرافقة لأية عملية قياس مهما كان مجال تطبيقها، وبينما يكون تحيز القياس ضئيلاً ويمكن تحديده بقدر كبير من الدقة في العلوم الدقيقة، فإنه غالباً ما يكون كبيراً ويصعب قياسه في العلوم الاجتماعية عامة وفي المحاسبة بشكل خاص، ويعتبر تحيز القياس المحاسبي إحدى المشاكل التي تواجه عملية القياس المحاسبي والمحاسبة ككل، ويتمحور التحيز في القياس المحاسبي أساساً حول ثلاثة (03) أشكال أساسية تتمثل في تحيز الموضوعية، تحيز الملائمة، وتحيز الموثوقية، أما الأول فينشأ متى كان عامل الدقة هو العامل المتحكم في عملية القياس، وعليه يكون القياس المحاسبي متحيزاً بوجود فرق أو اختلاف بين نتيجة القياس والقيمة الفعلية للحدث أو البند محل القياس، وينشأ هذا التحيز عن نقص في موضوعية المحاسب أو عن نقص في موضوعية قاعدة القياس أو عنهما معاً، أما الثاني وهو تحيز الملائمة فيظهر عندما لا تفي المعلومات المالية باحتياجات مستخدميها، وإذا كان تحيز الموضوعية على صلة بمخرجات القياس فإن تحيز الملائمة على صلة بمدى ملائمة مخرجات القياس للأغراض المستخدمة لها، أما تحيز الموثوقية فيعد بمثابة المحصلة النهائية لجميع أشكال التحيز التي تنشأ في عملية القياس المحاسبي عبر مراحلها المختلفة، وينشأ هذا التحيز في الأحوال التي يعجز فيها النظام المحاسبي عن توفير القياسات المحاسبية الموثوق بها أو المعول عليها للتنبؤ المستقبلي.¹

وما يتوجه نحوه الاقتصاد الحديث من تركيز على الأصول الفكرية والمعرفية يجعل القياس المحاسبي يواجه مشكلة إعادة تصور المقاييس المحاسبية لتشمل الأصول والموجودات التي أضحت تمثل محور خلق الثروة والقيمة للمؤسسات الاقتصادية، والمقصود بها رأس المال البشري وما ينتج عنه من أصول (هيكلية، زبونية).

ثانياً- توسيع مفهوم القياس المحاسبي نحو رأس المال البشري:

يتم اشتقاق مفهوم قيمة الموارد البشرية من نظرية القيمة الاقتصادية العامة، ومثل جميع الموارد يمتلك "الناس" قيمة لأنهم قادرون على تقديم المنافع والخدمات المستقبلية،² وعلى هذا الأساس فإن إغفال قياس قيمة رأس المال البشري سيؤدي حتماً إلى ضعف القياس الدقيق لقيمة المؤسسة ككل على اعتبار أن قيمة رأس المال البشري هي جزء من قيمة المؤسسة الاقتصادية، وعلى النقيض فإن قياس قيمة رأس المال البشري من شأنه أن يساهم في سد جزء مهم من القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن ما لا يمكن قياسه لا يمكن إدارته، ولا يمكن التحكم فيه، وقد لا نبالغ ولا نخرج عن حدود الحقيقة إذا ما قلنا أن ما لا يُقاس لا وجود له.³

¹ ضيف الله محمد الهادي، دور معايير الحاسبة الدولية في تطوير عملية القياس المحاسبي، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 01، 2014، ص- 213-215.

² Maria L. Bullen, Kel-Ann Eyler, op.cit, p 06.

³ مصطفى محمد كمال، تحليل وقياس وتقييم الأداء البشري، نشر من طرف مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، مصر، 2014، ص 16.

حيث تُعرف عملية قياس رأس المال البشري بأنها: "تحدد قيمة الفرد بالنسبة للمؤسسة على أنها القيمة الحالية للخدمات المستقبلية التي يُتوقع أن يقدمها الفرد خلال الفترة الزمنية التي من المتوقع أن يظل فيها الفرد في المؤسسة"،¹ ويقتصر هذا التعريف في قياس رأس المال البشري على القيمة الحالية للخدمات المستقبلية المنتظرة من الفرد، مهملاً بذلك بقية نماذج القياس الأخرى المقترحة في عملية قياس (تكلفة/قيمة) رأس المال البشري، أما التعريف الأكثر شموليةً لعملية القياس المحاسبي لرأس المال البشري فيقدمها على أنها: "مجموعة إجراءات يتم إتباعها لتحديد مدى توافر خصائص معينة في الشخص، والحكم على إمكانية قيامه بمهام وأنشطة وظيفية معينة".² ويعد هذا التعريف أكثر دقة في بناء مفهوم القياس المحاسبي لرأس المال البشري باعتباره يشمل في ثناياه جميع نماذج ومراحل القياس المحاسبي لرأس المال البشري.

1. لماذا يجب قياس قيمة رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية؟

يساهم قياس رأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي على الأقل على مستويين، المستوى الأول يتعلق بتقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي (الخارجي) بين قيمة المؤسسة السوقية وقيمتها الدفترية، ولهذا يعتبر (G. Ozer & I. Cam) أن لرأس المال البشري قيمة مرتبطة بالمساهمين في السوق (حملة الأسهم)، وهذا راجع للعلاقة الأساسية بين رأس المال البشري والقيمة السوقية للمؤسسة، وعليه فالإفصاح عن مؤشرات رأس المال البشري أمر أساسي في اتخاذ قرارات تقييم المؤسسات الاقتصادية، أما من منظور المعايير المحاسبية فقد قدم الباحثين أدلة عملية توضح أن حملة الأسهم يعتبرون نفقات العاملين كاستثمار يخلق القيمة، ما يجعل من الواجب إبلاغهم بكافة المعلومات المتعلقة برأس المال البشري في البيانات المالية،³ وفي نفس السياق خلص (Enyi) إلى أن هناك حاجة لتقييم ورسملة الاستثمار في الموارد البشرية، معتبراً أن الاستثمار في الموارد البشرية يعد أصلاً كغيره من الأصول غير الملموسة الأخرى، كما اعتبر أيضاً أن الكشف عن هذه النفقات الاستثمارية في البيانات المالية يعد أمراً ضرورياً،⁴ أما المستوى الثاني فيتعلق بدعم عملية الإفصاح الإداري (الداخلي) عن أداء رأس المال البشري، ففي النظرية الحالية تعتبر الموارد غير الملموسة في قلب خلق القيمة، لذا هناك حاجة متزايدة لجيل جديد من الأدوات التحليلية للحكم على الأداء التنظيمي من وجهة نظر المديرين والمساهمين والمستثمرين وكذلك أصحاب المصلحة الآخرين،⁵ كما خلص (Appleby) إلى أنه فقط عندما يتم ربط الأصول المختلفة بالأصول البشرية تصبح المؤسسة الاقتصادية في كامل إمكاناتها،⁶ الأمر الذي يتطلب توفير المعلومات المرتبطة برأس المال البشري للإدارة ومتخذي القرارات بغرض تحقيق التكامل والربط بين المعلومات المرتبطة بالأصول المادية

¹ Maria L. Bullen, Kel-Ann Eyler, op.cit, p 06.

² صبايجي نوال، أهمية القياس والإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية في القوائم المالية، مجلة معارف، العدد 23، 2017، ص، ص400،399.

³ Gokhan Ozer , İlhan Cam, The Role of Human Capital in Firm Valuation: An Application on Bist, Procedia - Social and Behavioral Sciences, N° 235, 2016, p 176.

⁴ Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, Impact of Accounting Measurement and Disclosure of Human Resources on Financial Statements: An Empirical Study, International Journal of Economics and Finance, Vol 11, N° 06, 2019, p 35.

⁵ Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Elisabeth Walliser, op.cit, p 03.

⁶ Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, op.cit, p 34.

بتلك المرتبطة بالأصول البشرية، ما من شأنه تقديم صورة أكثر دقة، ومصداقية عن أداء المؤسسة الاقتصادية ووضعيتها المالية والتنافسية.

2. المحددات الأساسية لقياس رأس المال البشري:

يتعين لقياس رأس المال البشري تحقق مجموعة من الشروط، تمثل في مجملها المحددات الأساسية للقياس المحاسبي، والتي نوردتها كما يلي¹:

- ✓ **المؤشر:** للتأكد مما إذا كانت تأثيرات رأس المال البشري جديدة بالقياس والدراسة المكتفين؛
- ✓ **التفسير:** يهدف إلى تقديم مبررات منطقية لتأثيرات رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية؛
- ✓ **الغرض:** توضيح عملية تأثير المقاييس المستخدمة في قرارات أصحاب المصالح الرئيسيين من داخل المؤسسة وخارجها؛
- ✓ **الطريقة:** تتضمن نموذج وإطار لدعم تطوير مقاييس رأس المال البشري.

وبالتالي فإن توفر المحددات الثلاثة الأولى، من مؤشر قوي لتأثيرات رأس المال البشري على أداء وقيمة المؤسسة، والمبررات المنطقية والكافية المفسرة لهذا التأثير، ودرجة تأثير هذه القياسات على قرارات أصحاب المصلحة ومتخذي القرارات، فإن عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري تصبح حتمية على اعتبار أن هذه المعلومات تصبح معلومات ذات أهمية نسبية عالية في نظر أصحاب المصلحة، الأمر الذي يوجب على المحاسبين ابتكار وتطوير نماذج تتوافق مع خصائص رأس المال البشري، بغرض دعم عملية الإفصاح عن القيمة الإجمالية للمؤسسة الاقتصادية.

المطلب الثاني: النماذج المالية لقياس رأس المال البشري

في معظم المؤسسات الاقتصادية، المال هو اللغة الموحدة والمشاركة، ولمواكبة وتحقيق التغيير، يجب ملء اللغة القديمة للمحاسبة والمال بمحتوى جديد²، هذا ما جعل بدايات محاسبة الموارد البشرية تركز على المداخل المالية لتقييم وقياس تكلفة و/أو قيمة رأس المال البشري وإدراجه ضمن القوائم المالية كأحد الأصول المولدة للقيمة، وباعتباره جزءاً لا يتجزأ من القيمة الإجمالية للمؤسسة الاقتصادية.

أولاً: المدخل القائم على التكلفة:

¹ سعد علي حمود العنزي، علي رزاق جواد العابدي، كلفة المورد البشري بمنظور سلوكي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 17، العدد 62، 2011، ص

² Bernard Marr, op.cit, p 98.

وفق مدخل التكلفة، فإن الاستثمار في الموارد البشرية يعد كغيره من الاستثمارات في الأصول المادية والمالية، وعلى هذا فإن تكلفة أي أصل أو مورد محاسبي تتحدد برسمة التكاليف التي تم إنفاقها إلى حين دخول هذا الأصل حيز الخدمة وتحقيق المنافع الاقتصادية، ومن ثم العمل على إهلاك واستنفاذ هذا الأصل بناءً على سنوات الخدمة المقدرة له، وعلى هذا الأساس فإن تكلفة الأصول البشرية في المؤسسة الاقتصادية تُحدد وفقاً لأحد النماذج التالية:

1. نموذج التكلفة التاريخية "الأصلية":

تعرف التكلفة التاريخية للموارد البشرية بأنها: "التضحية الاقتصادية التي تتحملها المؤسسة في سبيل توظيف العاملين وتطوير مؤهلاتهم ومهاراتهم"¹، وقد تم اقتراح هذا النموذج كمقياس لتحديد تكلفة الموارد البشرية من قبل (William C. Pyle)، حيث تم اعتماده وتطبيقه سنة 1969 من طرف شركة (RG Barry) الأمريكية،² تقسم تكلفة الموارد البشرية حسب منهج التكلفة التاريخية (الأصلية) إلى³:

- **تكلفة الحصول على الأفراد:** تشير إلى التكلفة التي تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على من يشغل مركزاً معيناً، وهي تشمل مجموعة من التكاليف المباشرة مثل: تكاليف الاستقطاب، الاختيار، التعيين، والتوظيف، وكذا مجموعة من التكاليف غير المباشرة كتكاليف الترقية.
- **تكلفة التعلم:** تشير إلى التضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل تدريب الفرد ووضعه في مستوى الأداء العادي المتوقع منه، أو هي التكلفة التفاضلية التي تتحملها المؤسسة لحين تحقيق الفرد لمستوى الإنتاجية المطلوبة عادةً لوظيفة معينة، كما تعد الفترة التي يقضيها العامل في التدريب عبارة عن تكلفة مباشرة، أما تكلفة الفرصة الضائعة خلال فترة التدريب فهي من التكاليف غير المباشرة.

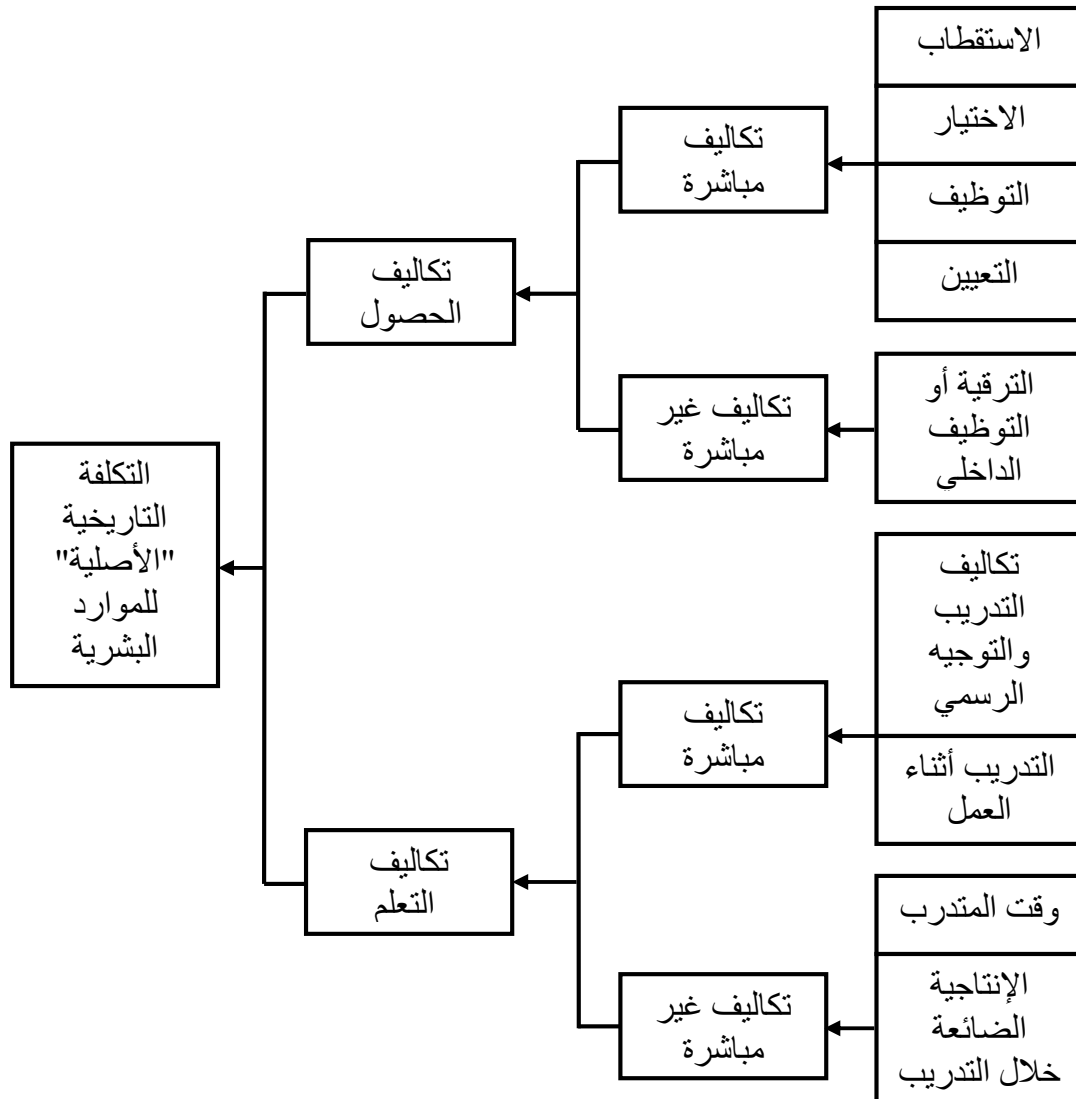
وفي هذا الصدد يقدم "Flamholtz" مخطط مفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية حسب نموذج التكلفة التاريخية

¹ Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, op.cit, p 35.

² Shamim Hossain, Rofiqul Islam, Majedul Palas Bhuiyan, Recognition, Measurement and Accounting Treatment of Human Resource Accounting, International Journal of Ethics in Social Sciences, Vol 02, N° 02, 2014, p 96.

³ سعد علي حمود العنزي، علي رزاق جواد العابدي، مرجع سابق، ص 07.

الشكل (2-3): قياس رأس المال البشري وفق نموذج التكلفة التاريخية



Source: Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, Springer Science & Business Media, USA, Third Edition, 1999, p59.

يواجه نموذج التكلفة التاريخية كمقياس للموارد البشرية عدة انتقادات، وهي نفس الانتقادات الموجهة لهذا النموذج عند استخدامه كمقياس للأصول المادية، أهم هذه الانتقادات تتمثل في أن تقدير عمر الأصل بغرض اهلاكه لا يستند إلى أدلة يمكن التحقق منها خاصة إذا تعلق الأمر بالموارد البشرية، كما أن كلف الماضي لا تقدم أساساً صحيحاً لاتخاذ القرارات المتعلقة بالحاضر والمستقبل، فضلاً عن هذا فإن القيمة الاقتصادية للموارد البشرية تتزايد بزيادة الخبرة والتدريب عكس الأصول المادية الأخرى، ما يجعل أساس التكلفة التاريخية غير معبر عن القيمة الاقتصادية للموارد البشرية.¹

2. نموذج تكلفة الإحلال "الاستبدال":

¹ كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية: منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 18، 2008، ص

تمثل تكلفة إحلال الموارد البشرية في التضحية التي تتحملها المؤسسة الاقتصادية في سبيل إحلال موارد بشرية ذات مستوى خدمات مساوٍ لخدمات الموارد البشرية الحالية، تشمل تكلفة إحلال الموارد البشرية على¹:

- **تكلفة الإحلال الوظيفي:** ويقصد بها التضحية التي تتحملها المؤسسة في الوقت الحالي لإحلال عامل مكان آخر في وظيفة معينة، بحيث يكون البديل قادرًا على القيام بنفس المهام، وتقديم نفس الخدمات.
- **تكلفة الإحلال الشخصي:** وتمثل التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال عامل حالي بآخر بديل له يتمتع بالقدرة على تقديم مجموعة الخدمات التي قدمها هذا العامل في جميع المراكز التي كان يعمل بها.

تتفق تكلفة الإحلال مع التكلفة التاريخية فيما يخص تكاليف الموارد البشرية الواجب رسملتها، باستثناء أن تكلفة الإحلال تستند إلى الأسعار الجارية (الحالية)، أي أن النموذج يأخذ بعين الاعتبار التغير المستمر في قيمة النقد، ما يجعله النموذج الأقرب إلى الواقع فيما يخص قيمة استثمارات المؤسسة في مواردها البشرية، هذا ما يجعل النموذج حسب (Flamholtz) مفيد على صعيدين إثنين (02) على الأقل، أولاً أنه مفيد في مجموعة متنوعة من مراحل تخطيط القوى العاملة، وأساس لتحديد تكلفة استبدال الأفراد، ثانياً أنه من المحتمل أن يكون مفيداً أيضاً في تطوير مقاييس بديلة صالحة وموثوقة لقيمة الأشخاص في المؤسسات.² رغم هذا فقد وُجّهت للنموذج عدة انتقادات أهمها أنه يحمل في ثناياه درجة عالية من عدم التأكد كون تكاليف الإحلال تعتبر تكاليف تقديرية، إضافة إلى صعوبة القياس وفق هذا النموذج على اعتبار أنه يصعب استبدال أي أصل بأصل آخر مماثل له من كافة النواحي.³

3. نموذج المزايدة التنافسية "تكلفة الفرصة البديلة" لـ "Hekimian & Jones":

يقترح المؤلفان إجراءً يتزايد بواسطته مديري مراكز الربح على خدمات العمال (ذوي المكانة المتميزة) في أقسامهم المختلفة، إذ يعتمد سعر المزايدة الأعلى "كقيمة للفرد" نظراً لأنه سيمثل المعادل التقديري الحالي للاستخدام الأمثل لخدمات الأفراد بين مراكز الربح.⁴ وما يؤخذ على هذا النموذج من عيوب أنه يستند في عملية التقييم على الرأي الشخصي لمدرء مراكز الربح ورؤساء الأقسام ما قد يجعل عملية القياس تحيد عن الموضوعية، فضلاً عن هذا فإن النموذج لا يعترف سوى بالموارد البشرية ذوي المهارات والمكانة المتميزة كموارد ذات قيمة، أي أن النموذج لا يوفر أساساً لتقييم التنظيم البشري الإجمالي للمؤسسة الاقتصادية.

4. نموذج الكلفة التي تساهم بها الدولة:

¹ بودة يوسف، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم التجارية، المجلد 15، العدد 02، 2016، ص 38.

² Eric Flamholtz, Human resources accounting: Measuring positional replacement costs, journal of Human Resource Management, Volume 12, 1973, p 08.

³ علي مُجّد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، مرجع سابق، ص 60.

⁴ رشا حمادة، مرجع سابق، ص 151.

يعتمد هذا النموذج على تجميع تكلفة تعليم الفرد خلال سنوات دراسته، بالإضافة إلى استخدام القياس النفسي لتحديد درجة توافر السمات الشخصية لدى الفرد، وقد واجه هذا النموذج عدة انتقادات أهمها هو اعتماده على تكلفة التعليم للفرد كمصدر أساسي لتحديد قيمته، في حين أن تكلفة تعليم الفرد لا تعبر بالضرورة عن قيمته لدى المؤسسة، كما تجاهل النموذج احتساب قيمة الأفراد الذين توظفهم المؤسسة من الخارج ولم يتلقوا تعليماً ضمن المداخل التعليمية المعروفة أو الأفراد الذين يتلقون تعليمهم في الخارج على نفقتهم الخاصة، ما يجعل النموذج يفتقر إلى أساس واقعي يستند عليه، خاصة وأنه يفترض تناقص قيمة الفرد خلال فترة عمله بالمنشأة مع أن قيمته الفعلية متزايدة بالخبرة المكتسبة خلال سنوات عمله.¹

إضافة إلى ما تمت الإشارة إليه من انتقادات أعلاه، يمكن القول بصفة عامة أن المناهج القائمة على التكلفة تواجه الكثير من الانتقادات عند استخدامها كمقاييس لقياس قيمة الموارد البشرية، فتكلفة الموارد البشرية توحى بقيمة استثمار المؤسسة في مواردها البشرية، إذ أن هذه الأخيرة لا تعبر بالضرورة عن قيمة هذه الموارد، كما تُنتقد النماذج القائمة على التكلفة أيضاً في كونها تعجز عن تقديم معلومات غاية في الأهمية تتمثل في إهمالها للمنافع الاقتصادية المنتظرة من تشغيل مورد ما، بما في ذلك الموارد البشرية، وعلى ضوء هذه النقائص والانتقادات قامت النماذج المستندة إلى القيمة لتقدم أساساً يختلف عما تقدمه النماذج سالفة الذكر بخصوص قيمة الموارد البشرية وفق ما سيتم عرضه في العنصر الموالي.

ثانياً: المدخل القائم على القيمة:

تستند عملية القياس والتقييم حسب هذا المدخل على القيمة الاقتصادية للمورد أو الأصل، فقيمة الموارد البشرية وفق هذا المدخل لا تتمثل في ما تحملته وتحمله المؤسسة الاقتصادية من تكاليف في سبيل استقطاب، تعليم، وتدريب مواردها البشرية، وإنما تتمثل في مقدار الخدمات المتوقع الحصول عليها من خلال تشغيل الموارد البشرية، حيث يقدم هذا المدخل نظرة مغايرة عما يقدمه المدخل القائم على التكلفة، فإذا كانت المعلومات المقدمة حسب النماذج القائمة على التكلفة توحى لمتخذي القرارات وأصحاب المصلحة بحجم الإنفاق والاستثمار في الموارد البشرية، فإن النماذج القائمة على القيمة تقدم نظرة حول المنافع المنتظرة من هذا الإنفاق والاستثمار، وقد اجتهد العديد من الباحثين المهتمين بتطوير محاسبة الموارد البشرية لابتكار عدد من النماذج التي من شأنها المساهمة في تحديد قيمة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أهمها:

1. نموذج الشهرة غير المشتراة "المستترة" لـ "Hermanson":

عدَّ (Hermanson) أن قيمة الموارد البشرية لمؤسسة ما يمكن أن تقدر برسمة الإيرادات التي تزيد عن الإيرادات العادية للصناعة أو لمجموعة المؤسسات التي تشكل الوحدة جزءاً منها، وأطلق (Hermanson) على الطريقة بنموذج

¹ Salwa Derrar Awad Mohamed, op.cit, p 540.

"الشهرة غير المشتراة"، فعلى سبيل المثال إذا كان متوسط العائد على الأصول المملوكة في صناعة معينة خلال السنوات الخمس الماضية هو (12%) وأن الشركة قد حققت عائداً قدره (15%) على أصولها المملوكة والبالغة (6000 000) وحدة نقدية، فعندئذ يفترض أن تقدر الأصول غير المملوكة (الموارد البشرية) لهذه الشركة بقيمة (1500 000) وحدة نقدية، نظراً لأن الربح المحقق والمقدر بـ (900 000) وحدة نقدية يساوي (6000 000 * 0,15) في حين يفترض أن يكون (12%) أي بقيمة (720 000) وحدة نقدية، ما يجعل الربح الزائد عن الربح الاعتيادي للقطاع ناتج عن فعالية وأداء الموارد البشرية، والتي تحدد قيمتها من خلال رسملة الأرباح التي تزيد على الأرباح العادية للصناعة أو القطاع كالتالي: $1500\ 000 = [0.12 / (720\ 000 - 900\ 000)]$ وحدة نقدية.¹

وما يعاب على هذا النموذج أنه يصلح لقياس قيمة رأس المال البشري فقط بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية الرائدة في القطاع دون غيرها من المؤسسات، ما يجعل من النموذج غير قابل للتعميم، كما يرجع (Hermanson) الإيرادات والأرباح الزائدة عن الإيرادات العادية إلى أداء وتميز الموارد البشرية، متجاهلاً بذلك أثر وقيمة بقية عناصر رأس المال الفكري (الهيكلية والزبونية).

2. نموذج القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية لـ "Lev & Schwartz":

يستند النموذج المقدم من طرف الباحثان في قياس رأس المال البشري إلى "المفهوم الاقتصادي لرأس المال والدخل"، والذي جاء في نظرية العالم (Irving Fisher) أحد مؤسسي نظرية رأس المال البشري، حيث يرى هذا الأخير أن: "رأس المال يمثل ببساطة الدخل المستقبلي المخصوص"،² أي أن رأس المال هو عبارة عن ثروة يتم تحديد قيمتها من خلال رسملة المداخيل المستقبلية المخصوصة، وعليه فإن قيمة رأس المال البشري المتجسد في شخص عمره "r" هي: "القيمة الحالية لأرباحه المستقبلية خلال فترة العمل"، هذه القيمة لتدفق الدخل يتم التعبير عنها من خلال:³

$$E(V_r^*) = \sum_{i=r}^T \frac{I_i}{(1+r)^{T-r}}$$

حيث:

$E(V_r^*)$: قيمة رأس المال البشري لفرد يبلغ من العمر "r" سنة؛

(I_i) : الدخل السنوي للفرد حتى التقاعد، ويتم تمثيل هذه السلسلة بيانياً بواسطة ملف تعريف المداخيل؛

(r) : معدل الخصم؛

¹ رشا حمادة، مرجع سابق، ص 151.

² Baruch Lev, Aba Schwartz, On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements, The Accounting Review, Vol 46, N° 01, 1971, p 104.

³ Ibid, p,p 105,106.

(T): سن التقاعد.

يتجاهل النموذج السابق احتمال الوفاة قبل سن التقاعد، إذ يرى الباحثان أنه يمكن دمج احتمالات الوفاة من خلال جداول الوفاة، وعلى وجه التحديد يتم تقديم احتمال وفاة شخص في سن " t " استناداً إلى احتمالات الوفيات طويلة الأجل المبينة على أساس (العرق، الجنس)، ما يجعل القيمة المتوقعة لرأس المال البشري تُصاغ بالشكل:

$$E(V_r^*) = \sum_{t=r}^T P_r(t+1) \sum_{i=r}^t \frac{I_i}{(1+r)^{t-r}}$$

حيث:

$P_r(t)$: احتمال وفاة الشخص قبل سن التقاعد.

ولأن الموضوعية لا تعني التجرد، فإننا كمسلمون نؤمن بأن احتمالات الوفاة لا أساس لها من الصحة، وأنه لا علاقة للعرق والجنس بزيادة أو انخفاض معدلات الوفاة، وعليه يصبح هذا النموذج مفيداً إذا ما قمنا باستبدال معدلات الوفاة بمعدلات الترك والاستقالة استناداً إلى معدل دوران العاملين في المؤسسة وكذا درجة الولاء الوظيفي.

ويتم تقدير قيمة رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية وفق نموذج "القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية" ل: (Lev & Schwartz)، من خلال إتباع الخطوات التالية¹:

- تصنيف جميع الموظفين إلى مجموعات محددة بناءً على أعمارهم ومهاراتهم؛
- تحديد متوسط التعويض السنوي (أو الأجر) لمختلف المجموعات؛
- احتساب إجمالي التعويضات لكل مجموعة حتى سن التقاعد؛
- احتساب إجمالي المكافآت بسعر الخصم لتكلفة رأس المال؛
- القيمة التي تم الحصول عليها بهذه الطريقة تمثل "القيمة الإجمالية لرأس المال البشري".

3. نموذج تقييم المكافآت المستقلة لـ "Flamholtz":

يُطلق (Flamholtz) على هذا النموذج أيضاً اسم نموذج تقييم المكافآت العشوائية (Stochastic)، إذ يصنف هذا النموذج ضمن نماذج قياس رأس المال البشري المستندة على الأجر والمكافآت المستقبلية المخصومة كأساس لتحديد قيمة رأس المال البشري، وتستمد قيمة كل موظف بالنسبة للمؤسسة من القيمة الحالية للمخرجات أو الخدمات المتوقعة

¹ Najib Mrabet, L'intégration du capital humain dans l'information comptable: quels apports des IFRS, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion, Dossier spécial, N° 03, 2016, p 110.

التي سيقدمها خلال العمر المتبقي له داخل المؤسسة،¹ كما يعد هذا النموذج هو النموذج الأول الذي يأخذ في الاعتبار احتمال تغيير الموظف لوظائفه خلال حياته المهنية ما يجعل من المهم وضع احتمال للوظائف التي سيشغلها الموظف خلال مساره المهني، وهو ما أهمله نموذج (Lev & Schwartz)، يتم الأخذ بالاعتبار أيضاً احتمال بقاء الموظفين داخل المؤسسة طوال حياتهم، مما يؤدي بشكل أساسي إلى تحويل العمر المتوقع إلى تقدير مدة للتوظيف، ويقدم هذا النموذج في شكله الرياضي على النحو التالي²:

$$E(S) = \sum_{t=1}^n S_i P(S_i) \quad (1)$$

حيث:

(S_i): مقدار الخدمات والمنافع المتوقعة حسب كل مرحلة أو موقف.

P(S_i): احتمال اكتمال الخدمات والمنافع لكل مرحلة.

صاغ (Flamholtz) المتغيرات التي تؤثر على القيمة المتوقعة للفرد [E (CV)]، أولاً: القيمة الشرطية للفرد، وهي دالة لمهارات الفرد ومستوى النشاط، وتعبّر عنها الدالة (2)، وثانياً: المدة الضرورية المحتملة التي سيبقى فيها الفرد في المؤسسة والتي تعبّر عنها مجموعة من المتغيرات مثل (الرضا الوظيفي، الالتزام، الدافعية، ...)، ويتم التعبير عنها بواسطة الدالة (3)، وبهذا يمكن تحديد القيمة المتوقعة للفرد على أنها:

$$E(CV) = \sum_{T=y}^T \frac{E(CV)_t}{(1+i)^{t-y}} = \sum_{t=y}^T \frac{\sum_{j=1}^M V_{jt} P(V_{jt})}{(1+i)^{t-y}} \quad (2)$$

$$P(V_{jt}) = \frac{p(V_{jt})}{\sum_{j=1}^{m-1} p(V_{jt})} \quad (3)$$

حيث:

E(CV): القيمة الشرطية المتوقعة خلال الفترة "t".

(V_{jt}): قيمة مرحلة الخدمة "j" خلال الفترة "t".

P(V_{jt}): احتمال اكتمال الحصول على المنافع للمرحلة "j" خلال الفترة "t".

(1 + i)^{t-y}: "i" معدل التضخم، ويساوي معدل الفائدة، أما "t" فهو الزمن إلى غاية "y".

¹ Kimberly K. Merriman, Valuation of Human Capital: Quantifying the Importance of an Assembled Workforce, Palgrave Macmillan, USA, 2017, p 51.

² Najib Mrabet, op.cit, p,p 108,109.

بعد كل ما سبق، يتم تحديد القيمة المتوقعة القابلة للتحقيق خلال الفترة "t" للفرد، من خلال دمج كافة المتغيرات سالفة الذكر في المعادلة التالية:

$$E(RV) = \sum_{t=y}^T \frac{\sum_{j=1}^M V_{jt} p(V_{jt})}{(1+i)^{t-y}} \quad (4)$$

حيث:

$E(RV)$: القيمة المتوقعة القابلة للتحقيق خلال الفترة "t".

$0 = (V_{jt})$: تعني توقف المنافع الاقتصادية، وهي حالة الخروج من الخدمة.

يتم تحديد قيمة رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية بالاستناد إلى هذا النموذج من خلال إتباع المراحل التالية¹:

- تقدير مدة خدمة الفرد في المؤسسة؛
- تقدير مراحل الخدمة والترقيات التي قد يحصل عليها الموظف خلال حياته المهنية، بما في ذلك إمكانية ترك المؤسسة؛
- تحديد القيمة المتوقعة التي تحصل عليها المؤسسة عندما يشغل شخص منصبًا معينًا، يمكن تحديد هذه القيمة بضرب سعر الخدمات في عدد الخدمات المقدمة أو الدخل المتوقع الناتج عن هذه الخدمات المقدمة؛
- تحديد القيمة الإجمالية للخدمات المتولدة من قبل مختلف الموظفين أو مجموعات العاملين في المؤسسة.

4. نموذج المرتبات والأجور المستقبلية المخصصة والمعدلة لـ "Hermanson":

يعد هذا النموذج الثاني المقدم من قبل (Hermanson) لتقييم الموارد البشرية، حيث يستند هذا النموذج على رسملة المرتبات والأجور المستقبلية كأساس لتحديد قيمة الموارد البشرية العاملة في المؤسسة الاقتصادية، وهو نفس الأساس المستخدم من قبل (Lev & Schwartz)، باستثناء أن نموذج (Hermanson) يعمل على ترجيح نتيجة رسملة المرتبات والأجور باستخدام معامل كفاءة لقياس الفعالية النسبية لرأس المال البشري، ويمثل هذا المعامل معدل العائد على استثمار المنشأة نسبةً إلى بقية المنشآت في نفس القطاع خلال فترة زمنية معينة،² إذ يتم حساب هذا المعامل (معدل كفاءة الموارد البشرية) من خلال³:

$$ER = \frac{5 \frac{RF_0}{RE_0} + 4 \frac{RF_1}{RE_1} + 3 \frac{RF_2}{RE_2} + 2 \frac{RF_3}{RE_3} + \frac{RF_4}{RE_4}}{15}$$

¹ Najib Mrabet, op.cit, p, 109,110.

² كمال حسن جمعة، مرجع سابق، ص 109.

³ Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, op.cit, p 36.

حيث:

(ER): معدل الكفاءة.

(RF_i): متوسط الدخل المحاسبي للأصول المملوكة للمؤسسة سنويًا خلال الفترة "i".

(RE_i): متوسط الدخل المحاسبي للأصول المملوكة لجميع مؤسسات القطاع سنويًا خلال الفترة "i".

(i): السنوات (من 0 إلى 5) بيانات من خمس سنوات.

واستناداً إلى ما سبق تصبح قيمة رأس المال البشري حسب نموذج المرتبات والأجور المستقبلية المخصومة والمعدلة

كما يلي:

قيمة رأس المال البشري = مجموع المرتبات والأجور المستقبلية المخصومة × معدل الكفاءة (ER)

5. نموذج إجمالي المنافع الصافية والمكافئة لظروف التأكد لـ "Ogan":

قدم (Ogan) نمودجه بعد كل من (Lev & Schwartz | Flamholtz)، ويقتررب هذا النموذج إلى سابقيه في كونه يعتمد رسملة الرواتب والأجور كقاعدة لتقييم رأس المال البشري في المؤسسة، غير أن الباحث عمل عند صياغة هذا النموذج إلى تدارك نقائص النماذج السابقة، ليضيف الباحث متغيرين أساسيين يتمحوران حول مبدأ "التحفظ المحاسبي" وهما: "الفائدة الصافية وعامل اليقين"، إذ يعمل هذا النموذج على تقييم رأس المال البشري من خلال رسملة المنافع الصافية والمؤكّد تحقّقها خلال فترة بقاء الموظف داخل المؤسسة، كل ما سبق تمت صياغته على النحو التالي¹:

$$K_{Kj} = \sum_{i=1}^n \sum_{K=t}^{l-t} \frac{1}{(1+r)^k} Vaj$$

حيث:

(K_{Kj}): إجمالي القيمة الحالية الصافية والمكافئة للموارد البشرية؛

(Vaj): المنافع الصافية المكافئة؛

(L): نهاية العمر الإنتاجي المقدر للفرد في المؤسسة؛

(j): تدرج الفرد في الرتب والوظائف، j = 1, 2, 3, ...n;

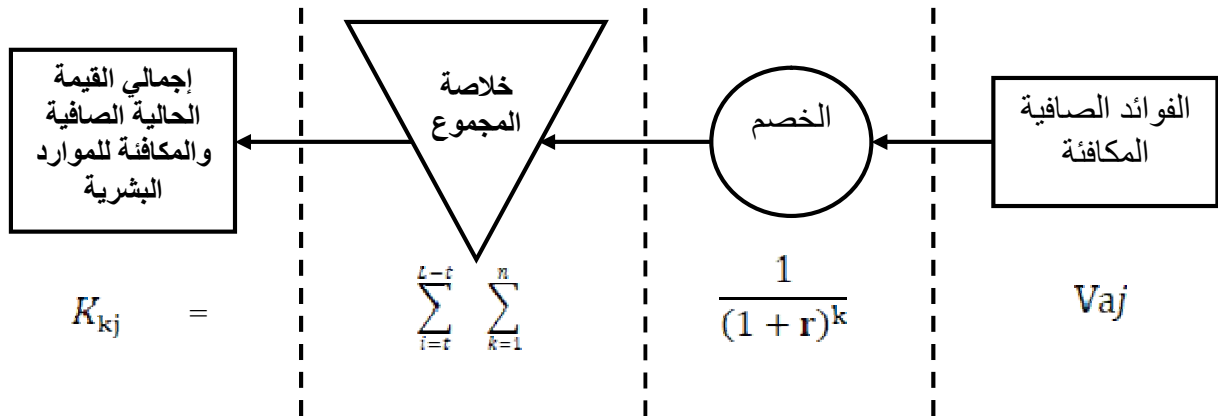
(r): معدل خصم خارجي (خالي من المخاطر).

هذا وقدم الباحث مراحل تطبيق نموذج قياس رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية استناداً إلى إجمالي المنافع

الصافية والمكافئة لظروف التأكد من خلال تمثيل بياني قدمه كالتالي:

¹ Pekin Ogan, A Human Resource Value Model for Professional Service Organizations, The Accounting Review, Vol 51, N° 02, 1976, p 309.

الشكل (2-4): مراحل قياس رأس المال البشري وفق نموذج إجمالي القيمة الحالية الصافية والمكافئة



Source: Pekin Ogan, A Human Resource Value Model for Professional Service Organizations, The Accounting Review, Vol 51, N° 02, 1976, p 310.

6. نموذج قيمة فئات الموظفين لـ "chakra borty":

يعد (borty) أول هندي حاول تقييم الموارد البشرية، حيث قدم نموذج الذي يعد مزيجاً من نموذج التكلفة التاريخية، والقيمة الحالية، يعد هذا النموذج مشابهاً لنموذج التكلفة التاريخية من خلال اعتماده على تكاليف التوظيف والاختيار والتعليم والتدريب والتطوير لكل موظف كأساس لتحديد قيمته، وهذا من خلال رسملة هذه التكاليف والعمل على شطبها تدريجياً حسب مدة خدمة الموظف، وإظهار الرصيد بشكل منفصل في الميزانية العمومية لاشتقاق القيمة الحالية لمتوسط الموارد البشرية بعد خصم مدة توظيف الموظفين ومتوسط الراتب المستقبلي بمعدل مناسب، يتم إظهار قيمة الموارد البشرية كاستثمار في جانب الأصول من الميزانية العمومية، والذي سيتم إضافته إلى رأس المال المستخدم في جانب الخصوم، كما يعمل النموذج على تقسيم الموارد البشرية إلى مجموعات متجانسة من حيث المستوى الوظيفي حيث يُمكن النموذج من إجراء تقييم منفصل للموظفين الإداريين وغير الإداريين في المؤسسة، تم صياغة النموذج كما يلي¹:

$$V = \sum_{i=1}^n \left\{ N_i \cdot \frac{As_i}{(1+K)^n} \right\} + AC$$

حيث:

(V): قيمة فئة الموظفين؛

(N): عدد الموظفين؛

(AS): متوسط الأجر السنوي؛

(K): معدل خصم لقيمة رأس المال الوظيفي بعد الإخضاع للضريبة؛

¹ Shamim Hossain, Rofiqul Islam, Majedul Palas Bhuiyan, op.cit, p 98.

(i): 1, 2, 3...n، متوسط مدة التوظيف.

7. نموذج المكافآت المستقلة لـ "Caplan & Landekich":

تم تطبيق هذا المدخل من قبل جمعية المحاسبين القانونيين في شيكاغو، وقد سجله (Caplan & Landekich) كحالة دراسية مع بعض التفاصيل في كتاب لهما يحمل عنوان: "محاسبة الموارد البشرية: الماضي، الحاضر، والمستقبل" ينظر هذا المدخل إلى حركة الموارد البشرية كأصل من الأصول من خلال أدوارهم ومناصبهم، باعتبارها عملية مستقلة تعتمد على الوظائف السابقة وحالات الخدمة التي تم القيام بها، ويستلزم لجعل المدخل عملياً حساب القيمة القابلة للتحقق والمتوقعة للموارد البشرية كأصل من الأصول ضمن رأس المال البشري بالخطوات التالية¹:

- تعريف ووصف مجموعة من الحالات المتعاقبة التي يمكن أن يشغلها المورد البشري كأصل من أصول الوحدة؛
- تحديد القيمة الحالية لكل حالة؛
- تقدير الثبات المتوقع، (احتمال شغل المورد البشري لحالة ممكنة في أوقات مستقبلية محددة).

كل ما سبق يتم التعبير عنه من خلال:

$$E (RV) = \sum_{i=1}^n \left[\sum_{t=1}^m \frac{R_i - P(R_i)}{(1+R)^t} \right]$$

حيث:

(R_i): قيمة R المشتقة لكل حالة خدمة ممكنة؛

P(R_i): احتمال شغل المورد البشري الحالة i؛

(t): مدة الخدمة؛

(n): حالة ترك العمل؛

(R): معدل الخصم المناسب.

8. نموذج قيمة رأس المال البشري لـ "Dobija":

يعد هذا النموذج أحد النماذج المالية الحديثة لقياس قيمة رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، حيث يفترض (Dobija) واستناداً إلى نظرية رأس المال البشري أنه لا يمكن فصل رأس المال البشري عن مالكه، وأنه ينتج من تداخل أربعة (04) متغيرات أساسية تتمثل في: الميراث الجيني، التعليم، الخبرة، ومواقف الفرد تجاه العمل، وعلى هذا فإن قيمة رأس المال البشري هي المبلغ الإجمالي المرسل لتكلفة المعيشة، تكلفة التعليم وقيمة الخبرة.

¹ حداد نور الهدى، مرجع سابق، ص 127، 128.

يوئم الباحث من خلال هذا النموذج بين هذه التكاليف وقيمة رأس المال البشري لتحديد الحد الأدنى للأجور الذي يجب دفعه كمقابل للمورد البشري، لذا يقترح النموذج قياس رأس المال البشري كمجموع التكاليف المرسملة للبقاء في الخدمة والتعليم، ويتم التعبير عن قياس رأس المال البشري وفق هذا النموذج بالمعادلة التالية¹:

$$H(T) = (K+E) \times (1+Q(T))$$

حيث:

H(T): قيمة رأس المال البشري؛

(K): التكلفة المرسملة للبقاء؛

(E): التكلفة المرسملة للتعليم؛

Q(T): معامل الخبرة، يستند هذا المعامل على الوقت، ويتم تحديده بالصيغة التالية:

$$Q(T) = 1 - T \frac{\ln(1-w)}{\ln^2}$$

حيث:

(W): معامل ضبط التعلم، (T) عدد السنوات في المهنة، ويشترط (T > 1).

من المجدي الإشارة إلى أن أغلب النماذج القائمة على القيمة تستند إلى رسملة الأجور كأساس لتحديد قيمة الموارد البشرية، أي أن قيمة الفرد بالنسبة للمؤسسة حسب النماذج سالفة الذكر تتحدد من خلال مجموع الأجر المخصص المتوقع للفرد الحصول عليه خلال فترة عمله في المؤسسة، وهذا محل نظر، فالأجر يعبر عن تكلفة المنافع والخدمات المنتظر تقديمها من طرف الفرد، أي أن مجموع الأجر المرسمل لا يقدم دلالة عن قيمة المنافع الاقتصادية المنتظر من الفرد تقديمها للمؤسسة، إنما يعبر عن تكلفة هذه المنافع التي ستدفعها المؤسسة على شكل رواتب وأجور كمقابل للمنافع المقدمة من قبل الفرد، وببساطة فإن ما تدفعه المؤسسة للفرد لا يساوي بالضرورة ما يقدمه الفرد من منافع اقتصادية للمؤسسة حتى نجزم بأن مجموع الأجر المدفوع له يعبر عن قيمته.

غير أن هذه النماذج قد تكون مفيدة للمؤسسة من منظور آخر، حيث أنها تقدم تقديرات مقبولة عن التكاليف التي ستتحملها المؤسسة في شكل رواتب وأجور خلال فترة زمنية معينة، ما من شأنه المساهمة في إعداد الميزانيات التقديرية لمتابعة التكاليف المستقبلية للموارد البشرية، وكذا مراقبة الانحرافات على مستوى الرواتب والأجور.

¹ Najib Mrabet, op.cit, p,p 112,113.

كما يمكن القول أن البشر يختلفون عن غيرهم من الأصول المادية والمالية، فما يمتلكه البشر من معرفة، إبداع، ابتكار، ديناميكية، وغيرها من الخصائص التي لم يهبها الله لغيرهم، تجعل من الصعب قياس قيمتهم بوحدة النقد وحسب، فالمشروع الاقتصادي من أساسه هو تجسيد لفكرة فرد أو مجموعة من الأفراد، كما أن جل مصادر القيمة والتميز داخل المؤسسة تعد نتاجا لمعارفه وأدائه، فالمؤسسة بدون أفراد إنما هي هيكل مادي جامد غير مؤهل لتحقيق المنافع الاقتصادية وتعظيم الثروة إلا بتدخل الفرد الممتلك للمعرفة والإبداع، في المقابل فإن أساليب ونماذج القياس المالية إنما أوجدت وظهرت أساساً لقياس الأصول المادية والمالية.

لذا، فإذا تم ومنذ العصور الوسطى قرن الأشياء بالأسعار، مما سمح بمقارنة أي عنصر بعنصر آخر من خلال استخدام المال كقياس للقيمة باعتباره كمييار نسبي يسمح بمقارنة وتقييم الأشياء المختلفة، فإن هذا يعني أنه عندما لا تتمكن من استخدام المال كمييار، يجب أن تكون هناك معايير أو مقاييس أخرى للتقييم والمقارنة،¹ واستناداً على هذه الفرضية برزت الأساليب غير المالية كأساليب حديثة للقياس والإفصاح الإداري عن رأس المال البشري والأصول الفكرية.

المطلب الثالث: النماذج غير المالية لقياس رأس المال البشري

عندما تصبح المعلومات المالية غير كافية لمستخدميها، فمن المجدي البحث عن أساليب ونماذج من شأنها سد النقص الذي يشوب النماذج المالية ويكملها، وهو بالضبط ما تقوم عليه النماذج غير المالية لمحاسبة الموارد البشرية، والتي تم تقسيمها إلى نماذج سلوكية، وأخرى إدارية.

أولاً- النماذج السلوكية لقياس رأس المال البشري:

تقوم النماذج السلوكية على أساس قياس رأس المال البشري استناداً إلى السلوك الإنساني الذي يتغير بمرور الزمن، وتتحدد المقاييس السلوكية البشرية من خلال القدرة على العمل والرغبة ومستوى الأداء وصولاً إلى قياس الكفاءة الإنتاجية البشرية،² ولأنه لا يمكن فصل قيمة رأس المال البشري عن الفرد المالك له، فإن قيمة الفرد داخل المؤسسة حسب هذا المدخل تتأثر بالمتغيرات السلوكية للموارد البشرية، ما يجعل من المهم قياس هذه السلوكيات بغية تحديد مدى التفاعل الإيجابي أو السلبي للأفراد تجاه المهام والوظائف الموكلة إليهم.

1. نموذج الأبعاد الخمسة لـ "Mayer's & Flowers":

يقترح المؤلفان إجراء تقدير للقوة العاملة لمؤسسة ما وتقدير تكاليف المدخلات المختلفة لتحسين كفاءة التنظيم البشري، ويرى المؤلفان أن تتضمن أبعاد الأصول البشرية: (المعرفة، المهارات، الصحة، الحضور، الوضع الجسماني)، كما

¹ Daniel Andriessen, op.cit, p 12.

² سعود جايد مشكور، جعفر فالح ناصر، القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري ودوره في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية، مجلة العلوم الحديثة والتراثية -مكتب السويد-، المجلد 06، العدد 01، 2018، ص 05.

يقترحان لتقدير المتغيرات الأربع الأولى (الصفات الأربع الأولى) استخدام تقديرات اللوائح المدققة والتقييم الشخصي، وأن تستخدم تقارير الملاحظة العامة لتقدير الوضع الجسماني.

كما يؤكد المؤلفان أنه عندما يقصر شخص ما، فسيصبح البقية غير فعالين تبعاً، وقبل تحديد تحسين أي بعد فإنه يجب أن يعطى الاعتبار لمستوى الأبعاد الأخرى، إذ قد لا تكون هناك فعالية لتكلفة تحسين معرفة موظف ما إذا كان وضعه الجسماني ضعيفاً، كما يجب أن تعتمد القرارات على فعالية التكلفة لكل من الأبعاد الخمسة.

يقترح المؤلفان أيضاً أن يكون للوضع الجسماني الأفضلية، إذ يسمح للفرد بأن يكون على استعداد للاستجابة لأوضاع الحياة المختلفة.

وقد يُعتبر هذا النموذج مفيداً للقرارات المتعلقة بإدارة الأفراد، ولكن ربما لا يمكن عدّه ضمن نماذج محاسبة الموارد البشرية.¹

2. نموذج السببية، التدخل، والنتيجة النهائية لـ "Likert":

يهتم "Rensis Likert" بقيمة الأفراد، معتبراً إياهم عوامل حيوية في نجاح المؤسسة إذ يرى أن المنظمة البشرية عالية الفعالية وذات الدوافع العالية يمكن أن تحقق نجاحاً كبيراً تقريباً في أي شيء تقوم به، كما أن الإدارة قادرة على تحقيق "النتائج النهائية" المرغوبة باستخدام قياس المتغيرات "السببية والمتداخلة"²، وبناءً على ما سبق يقترح "Likert" نموذجاً من شأنه تحقيق بناء التنظيم البشري الفعال وقياس نتائج أداءه استناداً إلى ثلاث (03) متغيرات أساسية هي³:

- المتغيرات السببية: تعكس المتغيرات المستقلة والتي يمكن تغييرها بشكل مباشر ومقصود من طرف المؤسسة من خلال إدارة المشروع، هذه المتغيرات بدورها تحدد مسار التطورات داخل المؤسسة والنتائج المحققة، وتمثل عادة في هيكل استراتيجيات القيادة، التنظيم، الإدارة، المهارات، السلوك، السياسات، والقرارات؛
- المتغيرات المتداخلة: تمثل تلك المتغيرات المتعلقة بالوضع الداخلي للمؤسسة والذي يتم التعبير عنه من خلال مدى الولاء تجاه المؤسسة، بالإضافة إلى وجهات النظر، الدوافع، الأداء، وأهداف جميع الأطراف وقدرتهم وتصوراتهم كفريق واحد على تحسين الأداء، وكذا اتخاذ القرار والعمل الفعال باستخدام أدوات الاتصال الفعالة؛
- متغيرات النتيجة النهائية: هي متغيرات تابعة، والتي تصور الأهداف المحققة في المؤسسة مثل الإنتاجية، التكاليف، النمو، القيمة السوقية للسهم، ومقدار الربح.

¹ رشا حمادة، مرجع سابق، ص 153، 154.

² Rensis Likert, The human capital organization: its Management and value, Mc Graw-Hill book Company, New York, USA, 1967, p 130.

³ Rensis Likert, William C. Pyle, Human Resource Accounting: A Human Organizational Measurement Approach, Financial Analysts Journal, Vol 27, No 01, 1971, p,p 78,79.

كما قدم "Likert" النموذج الرياضي الذي يعبر عن العلاقة بين المتغيرات الثلاث (03) سالفه الذكر، والذي يرى أن العلاقة يمكن أن تكون خطية أو غير خطية، إذ قدمه على النحو التالي¹:

- النموذج الرياضي لعلاقة خطية:

$$Y = B + X_1B_1 + X_2B_2 + \dots E$$

- النموذج الرياضي لعلاقة غير خطية:

$$Y = B + X_1B_1 + X_2B_2 + X_1B_2B_3 + X_1X_2B_4 + \dots E$$

حيث:

X_1 : محصلة المتغيرات السببية؛

X_2 : محصلة المتغيرات الوسيطة؛

Y : نتيجة متغيرات النتيجة النهائية المتمثلة في الخدمات المتوقعة من الموارد البشرية؛

B : المتغير الثابت؛

E : المتغير العشوائي.

3. نموذج العائد على الجهد المستخدم:

يهدف هذا النموذج إلى الوصول إلى أفضل توزيع ممكن للموارد البشرية العاملة ضمن رأس المال البشري، وهذا من خلال قياس الجهد المبذول في الوظائف المسندة إليها، إذ يستند هذا النموذج في تقييم الجهد البشري على ثلاثة متغيرات هي: (الدرجة الوظيفية، الفعالية والكفاءة، سنوات الخبرة)، وتتمثل الخطوات من الناحية العملية في تحديد مختلف الدرجات الوظيفية التي تشغلها الموارد البشرية بجانب تحديد المعاملات لكل درجة من الدرجات بغية الوصول في النهاية إلى وجود معامل لكل درجة وظيفية، فضلاً على ما سبق يتم تحديد التقييمات الخاصة بفعالية وكفاءة الموارد البشرية في تأديتها لوظيفتها، كأن يستخدم تقييم (امتياز، جيد جداً، كفاء، وسط، ...) وكذا وضع معاملات لكل تقييم من التقييمات سالفه الذكر، كأن يقابل تقييم امتياز معامل (02)، وتقييم جيد جداً معامل (01)، وهكذا مع بقية التقييمات، كما يتم التعامل مع سنوات الخبرة بنفس الطريقة المتبعة بالنسبة للدرجة الوظيفية، ودرجة الكفاءة والفعالية،

¹ Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, op.cit, p37.

حيث يتم تحديد معاملات خاصة بسنوات الخبرة، إذ يرتفع المعامل كلما زادت سنوات الخبرة الوظيفية، ويمكن الوصول إلى قياس الجهد المبذول من قبل المورد البشرية ضمن رأس المال البشري من خلال المعادلة التالية¹:

$$\text{مقياس الجهد البشري} = \text{معامل الدرجة الوظيفية} \times \text{معامل درجة الفعالية والكفاءة} \times \text{معامل سنوات}$$

ويمكن قياس العائد على الجهد البشري المبذول من خلال قسمة إجمالي الربح المحقق على إجمالي الجهد البشري المبذول، وذلك على النحو التالي:

$$\text{العائد على الجهد البشري المبذول} = \text{إجمالي الربح المحقق} / \text{إجمالي الجهد المبذول}$$

وتتم عملية تحديد المعاملات لقياس الجهد البشري في المؤسسة الاقتصادية كما يلي:

الجدول (1-2): قياس الجهد البشري المبذول

تقييم المستوى الوظيفي (1)	
المعامل	البيان
(05)	المستوى الأول
(10)	المستوى الثاني
(15)	المستوى الثالث
تقييم الأداء الوظيفي (02)	
(02)	امتياز
(1,5)	جيد جدا
(01)	جيد
(0,5)	مقبول
تقييم سنوات الخبرة (03)	
(0,5)	1-0 سنة
(0,7)	2-1 سنة
(0,9)	3-2 سنة

¹ نائر صبري محمود كاظم الغبان، المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 02، العدد 08، 2009، ص 28.

$$\text{إجمالي الجهد البشري} = (01) \times (02) \times (03)$$

المصدر: ثائر صبري محمود كاظم الغبان، المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 02، العدد 08، 2009، ص، ص 28، 29.

ثانياً- النماذج الإدارية لقياس رأس المال البشري:

"خطة العمل الإستراتيجية مثل خطة السباق، أهداف الخطة هي الوصول إلى خط النهاية أولاً، أنظمة البيانات تمثل السيارة، المعلومات هي الوقود، لكن السيارة ليست آلة ذاتية الحركة، فهي تحتاج إلى سائق (إنسان)، القياس ممثل بمقاييس لوحة القيادة التي تخبرنا بمدى سرعتنا، حالة السيارة، والمسافة المقطوعة، غير أن السائق فقط هو من يعرف ما إذا كنا متجهين في الاتجاه الصحيح، فعندما تكون الإدارة هي السائق الوحيد الذي يمكنه الوصول إلى خطة السفر وعداد المسافات، يمكننا قطع شوط طويل في الاتجاه الخاطئ قبل أن ندرك ذلك، وعليه فمن خلال وجود شخص يقوم بفحص الخريطة، بينما يراقب الآخرون السرعة، مقياس الوقود، أضواء درجة الحرارة، والضغط، فإننا نزيد من احتمالية وصولنا إلى وجهتنا في الوقت المحدد، بالإضافة إلى الاستمتاع بالرحلة"¹، فإذا كان للمؤسسة الاقتصادية أهداف تسعى لتحقيقها (رؤية)، وامتلكت خطة تنفيذ (إستراتيجية) لبلوغ الرؤية، فإن عملية القياس ستكون أكثر دقة وشفافية، وأكثر كفاءة في توجيه أداء المؤسسة التوجيه الصحيح والفعال، وضمن هذه الإستراتيجية فبدون شك سيكون رأس المال البشري أبرز المتغيرات باعتباره المنفذ الأساسي لها ومحرك الأداء فيها، وبدون شك أيضاً فإن قياس أداء المؤسسة في تنفيذ إستراتيجيتها سيسند على قياس أداء رأس المال البشري.

1. نموذج بطاقة الأداء المتوازن "BSC" لـ "Kaplan and Norton":

يدعو بعض المحاسبين إلى جعل الأصول غير الملموسة للمؤسسة أكثر وضوحاً للمديرين والمستثمرين من خلال وضعها في الميزانية العمومية للشركة، غير أن هناك عدة عوامل تحول دون التقييم الصحيح للأصول غير الملموسة، أولاً أن القيمة من الأصول غير الملموسة غير مباشرة، فنادراً ما يكون لأصول مثل المعرفة والتكنولوجيا تأثير مباشر على الإيرادات والأرباح، وثانياً تؤثر التحسينات في الأصول غير الملموسة على النتائج المالية من خلال سلاسل علاقات السبب والنتيجة التي تنطوي عادة على عدة مراحل وسيطة، ومثال ذلك²:

- الاستثمار في تدريب الموظفين تؤدي إلى تحسين جودة الخدمة؛
- جودة الخدمة الأفضل تؤدي إلى زيادة رضا العملاء؛

¹ JAC FITZ-ENZ, op.cit, p 25.

² Robert S. Kaplan and David P. Norton, Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part 1, Accounting Horizons, 2001, p 88.

- زيادة رضا العملاء يؤدي إلى زيادة ولاء العملاء؛

- زيادة ولاء العملاء يؤدي إلى زيادة الإيرادات وهوامش الربح.

ولأن المنافع الاقتصادية للمؤسسة عادة ما تتحقق من خلال التفاعل بين الأصول الملموسة (المادية والمالية) والأصول غير الملموسة (المعرفية والهيكلية) فإن المستثمرين ومتخذي القرارات بحاجة إلى نظام متكامل يوائم بين المعلومات المالية وغير المالية بغرض تقديم صورة أكثر وضوحاً عن مصادر خلق الثروة في المؤسسة الاقتصادية.

يرى (Kaplan and Norton) أن: "ما تقيسه هو ما تحصل عليه"، وعلى هذا الأساس يدرك كبار المديرين التنفيذيين أن نظام القياس في مؤسستهم يؤثر بشدة على سلوك الإدارة والموظفين، كما تدرك الإدارة أيضاً أن إجراءات المحاسبة المالية التقليدية مثل عائد الاستثمار وربح السهم يمكن أن تعطي إشارات مضللة للتحسين المستمر وأنشطة الابتكار التي تتسم بها البيئة التنافسية الحالية، نعم نجحت مقاييس الأداء المالي التقليدية بشكل جيد في العصر الصناعي، أما حالياً فهي لا تتماشى مع المهارات والكفاءات التي تحاول الشركات إتقانها اليوم،¹ هذا القصور في أنظمة القياس هو ما شكّل نقطة الانطلاق للباحثين لابتكار نظام يساهم في قياس وتوجيه الأداء العام للمؤسسات الاقتصادية، نظام يوازن بين محركات الأداء المالية (الأصول المادية والمالية) وغير المالية (الأصول المعنوية والمعرفية) لتحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية، هذا النظام هو ما أُطلق عليه ببطاقة الأداء المتوازن (**Balanced Scorecard**).

تم ابتكار بطاقة الأداء المتوازن من قبل (Kaplan and Norton)، من خلال مشروع بحث دام لمدة عام بغرض قياس الأداء في اثني عشر (12) شركة، حيث تم تعريف هذا الابتكار على أنه: "مجموعة من المقاييس التي تمنح الإدارة رؤية سريعة وشاملة عن المؤسسة، تتضمن بطاقة الأداء المتوازن تدابير مالية تخبرنا بنتائج الإجراءات التي تم اتخاذها، كما يتم استكمال الإجراءات المالية بالتدابير التشغيلية (غير المالية) المتعلقة برضا العملاء، العمليات الداخلية، وأنشطة الابتكار في المؤسسة، هذه التدابير التشغيلية هي ما تشكل محرك الأداء المالي المستقبلي"،² كما عرفت أيضاً من قبلهما على أنها: "نظام يعمل على ترجمة رسالة المؤسسة وإستراتيجيتها إلى مجموعة شاملة من مقاييس الأداء التي توفر إطاراً لنظام القياس والإدارة الإستراتيجية".³

أي أن بطاقة الأداء المتوازن عبارة عن نظام يعمل على تحويل رؤية وإستراتيجية المؤسسة إلى مجموعة من المقاييس التي يمكن تتبعها، والأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال العمل، ولهذا "يمكن أن يكون لديك أفضل نظام للعمليات في العالم، ولكن إذا لم تتوفر لديك أداة للتوجيه وتصحيح المسار المطلوبين لتحقيق أهدافك، فإن نجاحك هو مسألة حظ"،⁴

¹ Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance, Harvard Business Review, N° January-February, 1992, p 71.

² Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance, op.cit, p 71.

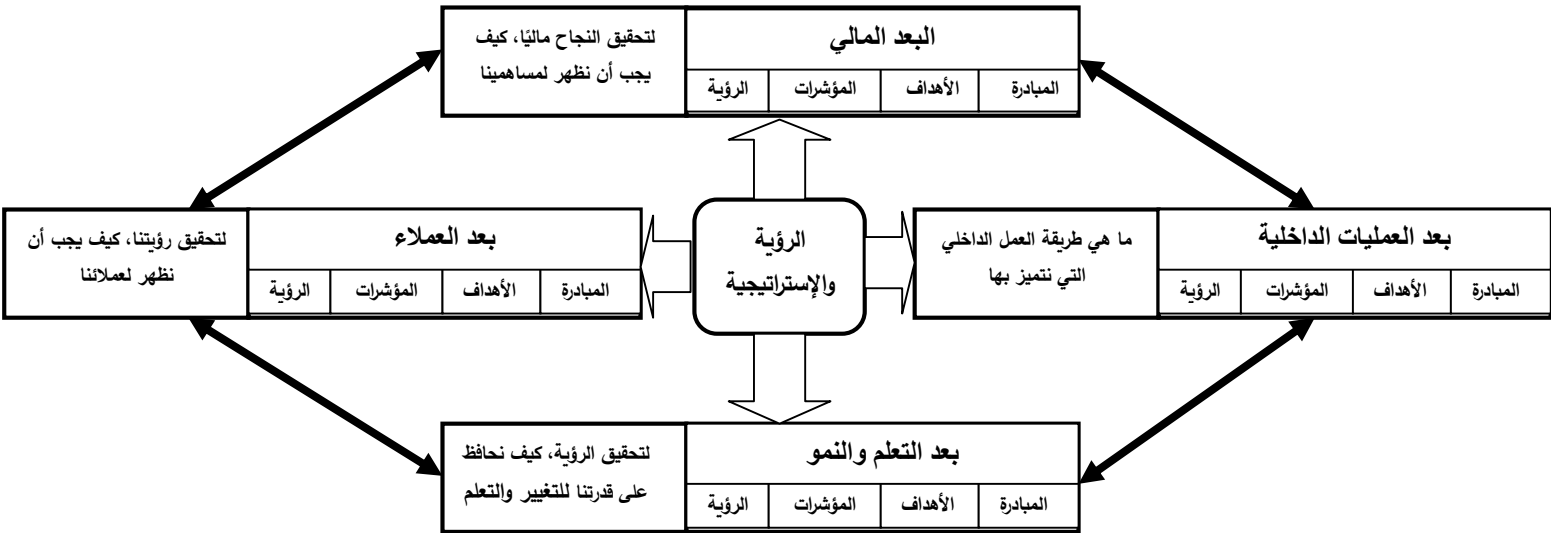
³ Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard: Translating Strategy into action, Harvard Business School Press, USA, 1996, p 02.

⁴ Robert S. Kaplan, David P. Norton, THE EXECUTION PREMIUM: LINKING STRATEGY TO OPERATIONS FOR COMPETITIVE ADVANTAGE, Harvard Business School Publishing, USA, 2008, p 01.

وعليه فإن المدراء الناجحين لا يسلمون أمور المؤسسة للحظ لقيادتهم لتحقيق النجاح المنشود، ولهذا فإن بطاقة الأداء المتوازن هي النظام الذي تحتاجه الإدارة باعتباره "مُكِّن الشركات من تتبع النتائج المالية مع مراقبة التقدم المحرز في الوقت نفسه في بناء القدرات واكتساب الأصول غير الملموسة التي تساهم في تحقيق النمو المستقبلي".¹

تتكون بطاقة الأداء المتوازن من أربعة (04) أبعاد ومحاور أساسية: (البعد المالي، بعد العمليات الداخلية، بعد العملاء، بعد التعلم والنمو)، هذه الأبعاد تم تشكيلها كنموذج لتحقيق النجاح التنظيمي، حيث تمثل ثلاثة من أربعة (3/4) أبعاد (العمليات الداخلية، العملاء، التعلم والنمو) محركات (عوامل سببية) للأداء المالي وهو البعد الرابع (نتيجة)، أي أن بطاقة الأداء المتوازن هي عبارة عن نموذج نجاح مؤسسي ضمني ثلاثي الأبعاد،² والصورة المفاهيمية لبطاقة الأداء المتوازن تبدو أكثر وضوحاً من خلال الشكل الموالي:

الشكل (2-5): بطاقة الأداء المتوازن "BSC"



source: Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard: Translating strategy into action, Harvard Business School Press, USA, 1996, p 09.

فالرؤية الإستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية حسب (Kaplan and Norton) تتحقق من خلال التفاعل بين مجموعة من العوامل غير المالية، والتي تم تقسيمها إلى عوامل داخلية تتمثل في رأس المال البشري الذي تم التعبير عنه من خلال بعد التعلم والنمو، وكذا طرق الإنتاج، والتوزيع، والتنظيم الداخلي...، التي تتميز بها المؤسسة عن منافسيها والتي تم التعبير عنها من خلال بعد العمليات الداخلية، أما العوامل الخارجية للنجاح فقد تمحورت حول تحسين الصورة

¹ Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard: Translating Strategy into action, op.cit, p 02.

² Eric G. Flamholtz, Putting Balance and Validity into the Balanced Scorecard, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 07, N° 03, 2003, p 18.

الخارجية للمؤسسة في نظر العملاء وهو ما تم تمثيله ببعد العملاء، التفاعل بين هذه المتغيرات هو ما ينعكس إيجاباً أو سلباً في البعد المالي الذي يترجم انجازات المؤسسة وما تم تحقيقه والوصول إليه.

أبعاد بطاقة الأداء المتوازن سالفه الذكر، يتم تناولها بنوع من الإيجاز على النحو التالي:

- **البعد المالي:** يعبر البعد المالي عن المحصلة النهائية لكافة التغيرات التي تتم في الأبعاد الأخرى، حيث إن التحسن في جميع هذه الأبعاد يساعد على تحسين موقف صافي ثروة المساهمين أو الملاك، والتي قد تكون في شكل تعظيم ربحية السهم، أو معدل عائد مرتفع على الاستثمارات ... الخ، ويهتم البعد المالي بقياس نتائج الأداء على المدى القصير، وكذا إظهار نتائج القرارات التي تم اتخاذها فعلياً، هذا وتتمثل أهم مقاييس البعد المالي في: نسبة العائد على رأس المال المستخدم، النمو في المبيعات، نسبة الزيادة في الحصة السوقية، القيمة الاقتصادية المضافة.¹

- **بعد العمليات الداخلية:** تشكل العمليات الداخلية حجر الأساس في تكوين قدرة المؤسسات الأدائية والتنافسية، إذ تتمثل في البحث على الطريقة التي تدار بها العمليات والتي من شأنها خلق ميزة تنافسية للمؤسسة، حيث يتعامل هذا البعد مع العناصر والأنشطة الداخلية لعمليات التشغيل في المؤسسة لتحديد الصعوبات والمشاكل أثناء عملية الإنتاج والعمل على التغلب عليها من خلال الرفع من مهارات وكفاءات عملية التشغيل، فالتحسين في متغيرات هذا البعد يساهم في تحقيق وضع أفضل لحصة المؤسسة في السوق، وكذا تحقيق عوائد مالية مناسبة لتطلعات المساهمين، وتتمحور أهم مقاييس هذا البعد حول:²

✓ **مؤشرات الإبداع:** تتمثل على سبيل المثال في عدد المنتجات الجديدة، آجال التطوير، وعدد الرخص المودعة (براءات الاختراع)؛

✓ **مؤشرات العمليات:** تتمحور حول تصنيع وتسليم المنتجات للعملاء، والتي تمثلها مؤشرات تحسين الجودة،

معدل المنتجات المعيبة، آجال تسليم المنتجات للزبائن، الأجل المتوسط لتسليم الطلبية، فترات عدم النشاط؛

✓ **مؤشرات ما بعد البيع:** يُقاس الأداء من خلال المدة الزمنية اللازمة للتعويض أو تصليح المنتجات المعيبة، والساعات الضرورية لتعليم الزبائن كيفية استخدام المنتجات.

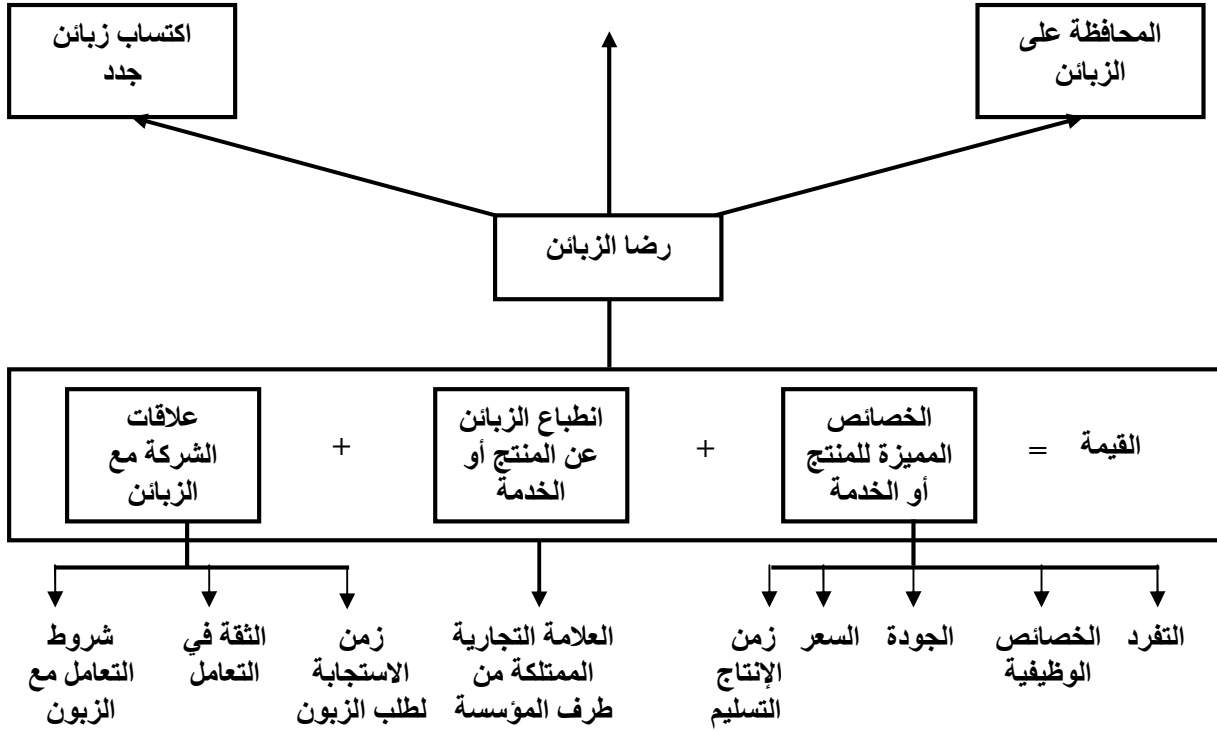
- **بعد العملاء:** يؤكد (Brich) على ضرورة وضع المؤسسات الاقتصادية الحالية لمتطلبات واحتياجات ورغبات الزبائن في صميم إستراتيجياتها، نظراً للأهمية التي تساهم بها هذه المتطلبات في نجاح المؤسسة في مواجهة المنافسين، وكذا لدورها الإيجابي في ضمان بقاء واستمرارية نشاط المؤسسة في السوق، ويرتكز هذا البعد على

¹ مسلم علاوي السعد، محمد حسين منهل، هاشم فوزي العبادي، بطاقة العلامات المتوازنة مدخل للإدارة المستدامة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2012، ص، ص 42، 43.

² سترة العليجة، دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق إستراتيجية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: المؤسسة الوطنية لإنتاج الإسمنت - عين الكبيرة-، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 09، العدد 01، 2018، ص، ص 117، 118.

قدرة المؤسسة على تقديم السلع والخدمات ذات الجودة العالية وبالأسعار المناسبة، هذا وتولي بطاقة الأداء المتوازن أهمية بالغة لبعدها العملاء من خلال العمل على ترجمة رسالة المؤسسة الخاصة بالعملاء إلى مقاييس محددة تستجيب لاهتماماتهم وتعمل على إشباع حاجاتهم ورغباتهم¹، أما عن أهم مقاييس ومؤشرات هذا البعد فيتم إيرادها من خلال الشكل الموالي:

الشكل (2-6): مؤشرات قياس وتنفيذ بعد العملاء وفق بطاقة الأداء المتوازن



المصدر: مسلم علاوي السعد، محمد حسين منهل، هاشم فوزي العبادي، بطاقة العلامات المتوازنة مدخل للإدارة المستدامة، دار الكتب العلمية، لبنان، 2012، ص 50.

يعبر المستوى الأول من الشكل أعلاه عن أوعية المقاييس والمؤشرات الفرعية لبعدها العملاء على غرار المقاييس التي تحدد زمن الاستجابة، الثقة المكتسبة من طرف العملاء، زمن التسليم، السعر والجودة مقارنة بالمنافسين...، هذه العمليات تساهم بدورها في تحقيق النتائج على ثلاث (03) مستويات، المستوى الأول يتعلق بالمنتج أو الخدمة من خلال العمل على تحسين جودته وتمييزه عن غيره من المنتجات والخدمات المنافسة، المستوى الثاني يتعلق بالعملاء من خلال زيادة ولائهم عن طريق تنمية ثقتهم في المؤسسة وفي منتجاتها، أما المستوى الثالث فيتعلق بصورة المؤسسة الإجمالية في نظر زبائنها والتي تمثلها العلامة التجارية للمؤسسة، كل هذا يساهم في المحافظة على العملاء الحاليين واكتساب عملاء

¹ مسلم علاوي السعد، محمد حسين منهل، هاشم فوزي العبادي، مرجع سابق، ص 48، 49.

جدد على الدوام، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى توسيع الحصة السوقية للمؤسسة على حساب منافسيها ومنه المساهمة في تحقيق عوائد مالية مناسبة لتطلعات الإدارة والمساهمين.

يتمحور دور بطاقة الأداء المتوازن بخصوص هذا البعد في تحديد المقاييس التي تحتاجها المؤسسة لتقييم أداءها عبر بعد العملاء، إذ تساهم البطاقة في تحديد نقاط القوة والضعف عبر مختلف مستويات هذا البعد (المنتج، العميل، صورة المؤسسة)، من خلال تحديد الانحرافات بين الأداء المستهدف والأداء المحقق فعلياً وبالتالي العمل على تعزيز نقاط القوة وتدارك نقاط الضعف.

- **بعد التعلم والنمو:** وهو البعد الرابع لبطاقة الأداء المتوازن، حيث يطور هذا البعد العمليات والتدابير التي تساهم في دفع التعلم والنمو التنظيمي حسب ما يتوافق مع أهداف البعد المالي، العملاء، والعمليات الداخلية باعتبارها البعد الذي يجب أن تتميز به المؤسسة الاقتصادية عن منافسيها، أي أن بعد التعلم والنمو يمثل البنية التحتية والأساس لتمكين المؤسسة من تحقيق الأهداف في الأبعاد الثلاثة السابقة لبطاقة الأداء المتوازن، وفي هذا الصدد يرى (Kaplan and Norton) أن النتائج المالية مضملة للمدراء ومتخذي القرارات فيما يخص بعد التعلم والنمو على اعتبار أن الاستثمار في تدريب وتطوير العاملين يعالج على أنه مصاريف دورة تخفض من عوائد المستثمرين ما يجعل التخفيض من هذه الاستثمارات يساهم في زيادة العوائد على المدى القصير، في المقابل فإن النتائج المالية لا توضح الفشل المستمر في تعزيز القدرات التنظيمية على المدى القصير نتيجة لإهمال الاستثمار في التعليم، على عكس ما سبق تؤكد بطاقة الأداء المتوازن على ضرورة الاستثمار في المستقبل من خلال الاستثمار في التعليم وبناء القدرات التنظيمية للمؤسسة، فالاستثمار في المجالات التقليدية على غرار المعدات الجديدة تعد استثمارات مهمة لكن من المحتمل أنها غير كافية لضمان المنافسة في المستقبل، لذا فعلى المؤسسة أن تستثمر في بنيتها التحتية من خلال الاستثمار في الأفراد، الأنظمة، والإجراءات إذا أرادت تحقيق نمو مالي طويل الأجل،¹ وتندرج أهم مقاييس ومؤشرات هذا البعد فيما يلي²:

- ✓ **قدرات ومهارات العاملين:** تتلخص أهم مقاييس الأداء لهذا المحور في مدى رضا العاملين، درجة الاحتفاظ بالعمال، ومعدل الإنتاجية لكل عامل؛
- ✓ **قدرات أنظمة المعلومات:** تتمثل في الإمكانيات من نظم المعلومات داخل المؤسسة وكيفية تطبيقها بشكل يتفق مع الظروف المتاحة، حيث تعد عاملاً أساسياً ومهماً في نجاح عملية التعلم والنمو ضمن مخطط بطاقة الأداء المتوازن، وتقاس عموماً من خلال مؤشرات معدل تغطية المعلومات، نسبة العاملين على أجهزة الحاسوب؛

¹ Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard: Translating Strategy into action, op.cit, p,p 126,127.

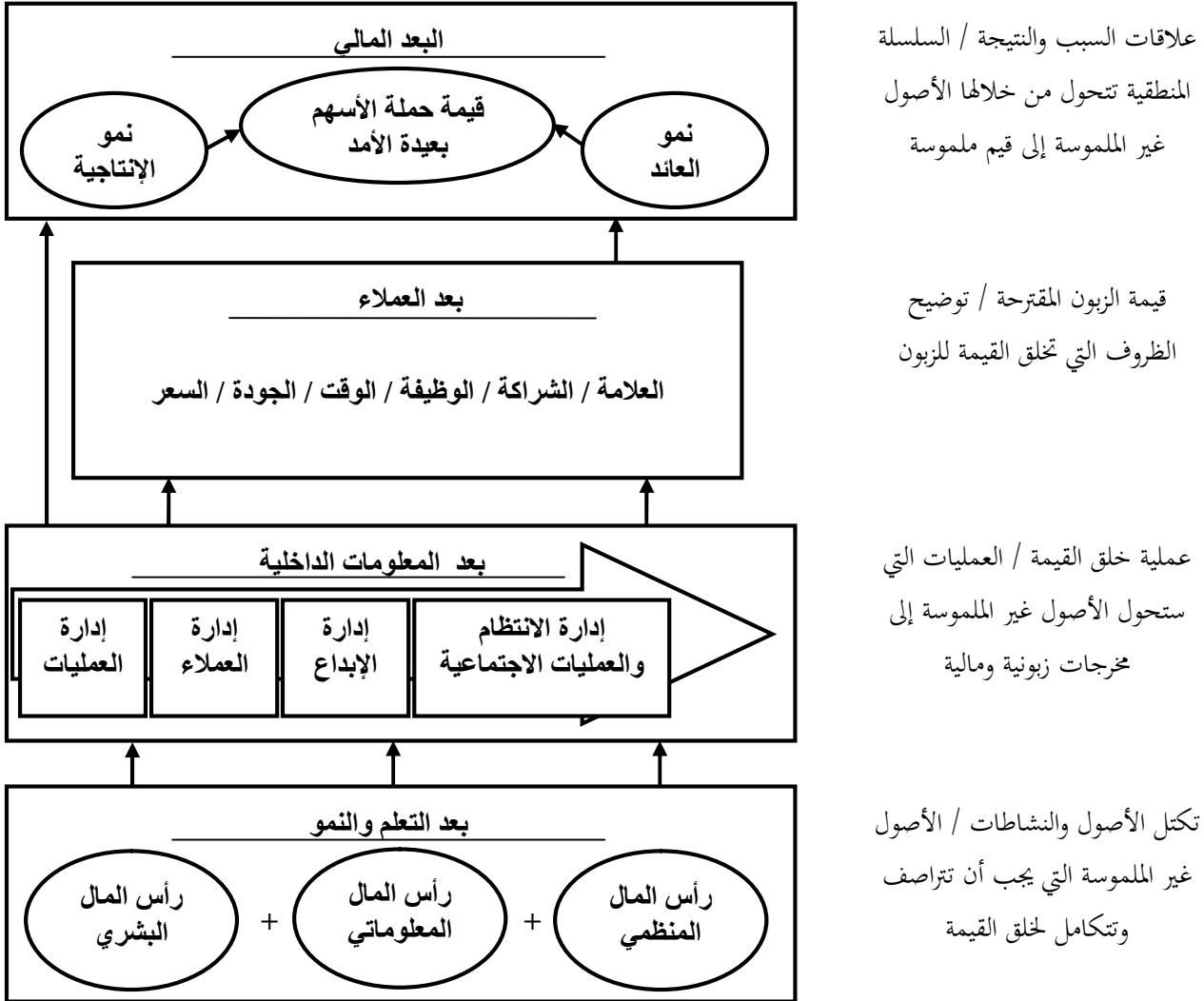
² سيرة العجلة، مرجع سابق، ص 119.

✓ الإجراءات التنظيمية: تتعلق بخلق الدافع لدى العاملين بالالتزام بقواعد ونظم العمل وتحفيزهم على تحسين مستويات الأداء وتعلم كل ما يفيد في تحقيق نمو جيد لنشاط المؤسسة، وأهم مؤشرات قياسه تتمحور حول معدل تطوير الحوافز، معدل التأطير، نفقات التدريب، رضا العاملين عن برامج التدريب.

يعد بعد التعلم والنمو البعد الأساسي الذي يربط بين بقية أبعاد ومحاور بطاقة الأداء المتوازن على اعتبار أن هذا البعد يستند إلى رأس المال البشري، إذ يعد هذا الأخير محرك الأداء الأساسي في المؤسسة الاقتصادية، وعليه فإن بطاقة الأداء المتوازن تقيس قيمة رأس المال البشري استناداً إلى أداءه داخل المؤسسة والذي ينعكس من خلال النتائج المحققة عبر بقية أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (المالي، العمليات الداخلية، العملاء).

والشكل الموالي يوضح بصورة أكثر دقة كيفية عمل بطاقة الأداء المتوازن كنموذج قياس وإدارة لتحقيق رسالة المؤسسة وإستراتيجيتها:

الشكل (2-7): خلق وقياس القيمة حسب نموذج بطاقة الأداء المتوازن



المصدر: أكرم سالم الجنابي، الإدارة الإستراتيجية وتحديات القرن الحادي والعشرين، دار أمجد للنشر، الأردن، 2017، ص 361.

يمثل رأس المال البشري إضافة إلى رأس المال المعلوماتي والمنظمي مصدر القيمة في المؤسسة الاقتصادية، إذ تتحقق القيمة من خلال تفاعل المتغيرات الثلاث والتي تشكل في مجملها رأس المال الفكري، هذه القيمة ينقلها رأس المال البشري باعتباره محركاً للأداء ليحولها إلى قيمة داخلية من خلال عمليات الإنتاج، الإبداع، إدارة الزبائن...، هذه العمليات هي ما يجب أن تتميز فيها المؤسسة عن منافسيها بغرض تحقيق الإنتاجية اللازمة، وكذا لتحقيق التميز في نظر العملاء، كل ما سبق يساهم في توسيع الحصة السوقية للمؤسسة وزيادة عوائد ملاك الأسهم.

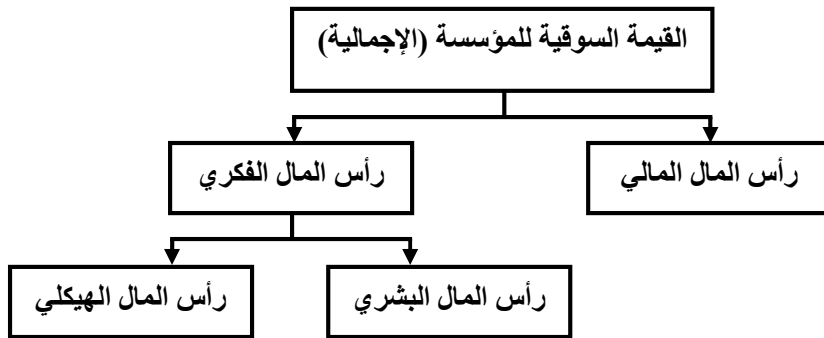
فالأصول غير الملموسة بما فيها رأس المال البشري تساهم في تحقيق القيمة وتنمية الثروة داخل المؤسسة من خلال سلاسل مترابطة، هذه القيمة لا تظهرها أنظمة المحاسبة المالية التقليدية، الأمر الذي يتطلب مناهج حديثة تساهم في

قياس القيمة الخفية وغير المنظورة للمؤسسات بغرض إدارتها، الاستثمار فيها والاستفادة منها، وهو الفراغ الذي يمكن أن تساهم في سده بطاقة الأداء المتوازن.

2. نموذج ملاح سكانديا "Skandia Navigator" لـ "Edvinsson & Malone":

تعد شركة (Skandia) السويدية للتأمين والعمليات المالية، أول شركة تتوجه عملياً نحو قياس رأس مالها الفكري وأصولها المعرفية، حيث أصدرت الشركة أول تقرير مكمل عن رأس مالها الفكري سنة 1994،¹ وقد جاء هذا نتيجة لاعتقاد (Edvinsson) وهو مدير رأس المال الفكري لشركة (Skandia) أن إدارة المعرفة والقدرة على الاستفادة منها تمثل المفتاح الأكبر لربحية الشركات، وأن قيمة الشركة لا تتمثل في رأس مالها المالي وحسب،² هذا الاعتقاد دفع (Edvinsson) لابتكار نموذج ديناميكي وشامل أطلق عليه مصطلح "الملاح" (Navigator)، يركز هذا الأخير في إبراز القيمة الخفية للمؤسسات على خمسة (05) محاور أساسية: (المحور المالي، العملاء، العملية، التجديد والتطوير، رأس المال البشري)، إذ سعى هذا التصنيف المحاسبي الجديد إلى تحديد مصدر وجذور قيمة الشركة من خلال قياس العوامل الديناميكية الخفية التي تكمن وراء "الشركة المرئية" الممثلة بالمباني والمنتجات، وعلى هذا تشكل القيمة الخفية لرأس المال البشري ورأس المال الهيكلي عند دمجهما معاً قيمة رأس المال الفكري للشركة، وهو جزء القيمة غير المعبر عنها، إذ تفيد عملية قياس هذه الأصول (الخفية) في تقليص الفجوة بين القيمة السوقية للشركة وقيمتها الدفترية،³ لتصبح القيمة الإجمالية للشركة على النحو التالي:

الشكل (2-8): القيمة الإجمالية للمؤسسة الاقتصادية حسب "Edvinsson & Malone"



Source: Herman A. van den Berg, Models of Intellectual Capital Valuation: A Comparative Evaluation, Conference paper presented at the 6th World Conference on the "Management of Intellectual Capital", McMaster University, Hamilton, Canada, 2003, p 18.

¹ Seyed Hossein Naslmosavi, Ghasem Ghasemi, Mohammad ghorban Mehri, Using Two New Models for Measuring the Intellectual Capital, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, N° June, 2012, p 04.

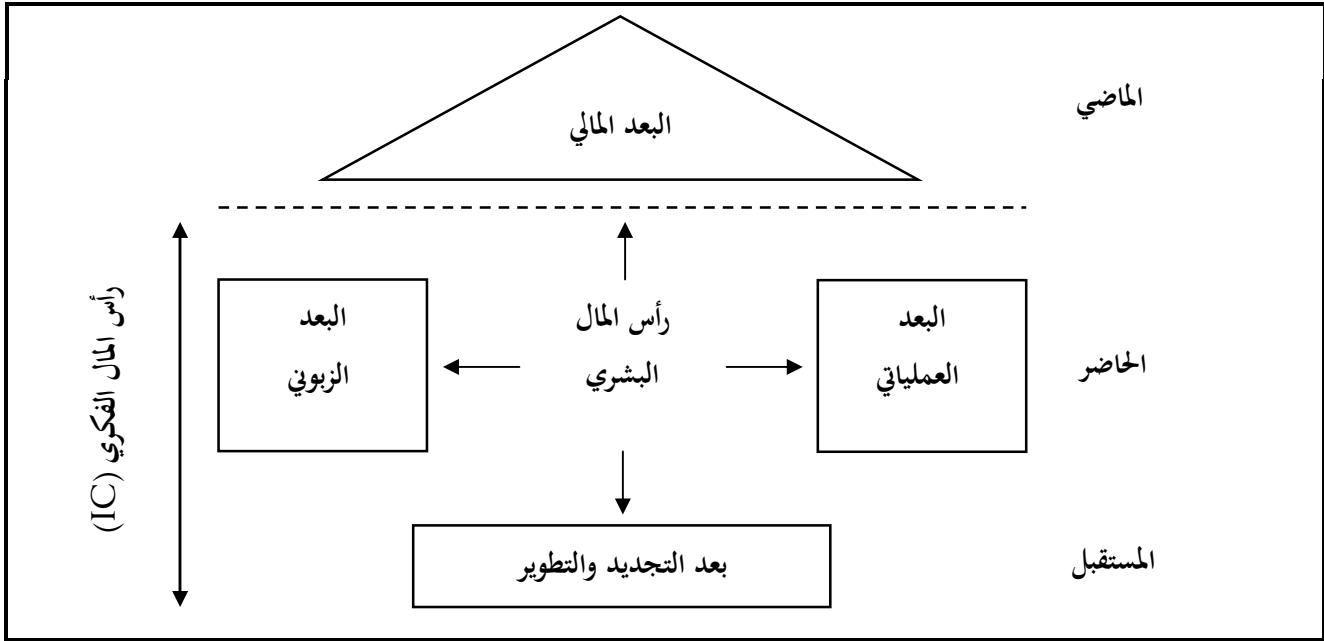
² Leif Edvinsson, Developing a Model for Managing Intellectual Capital, European Management Journal, Vol 14, N° 04, 1996, p 357.

³ Nick Bontis, Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital, International Journal of Management Reviews, Vol 03, N° 01, 2001, pp 44,45.

يمثل رأس المال المالي قيمة الشركة المعبر عنه من خلال أنظمة المحاسبة المالية التقليدية، والتي تظهرها قائمة الميزانية العمومية، في حين يبقى رأس المال الفكري عبارة عن قيمة غير منظورة تغفلها النماذج التقليدية للمحاسبة، وفي هذا الصدد جاء نموذج (Skandia Navigator) لتقديم صورة أكثر شمولية عن قيمة المؤسسة من خلال العمل على قياس قيمة الأصول الخفية وغير المنظورة كمصدر لتوليد القيمة إلى جانب الأصول المالية والمادية.

يُعرف (Skandia Navigator) على أنه: "نظام شامل يجمع بين المتغيرات المالية وغير المالية مصحوبا بتحليل وتفسير مكثف، يتم إنشاء النتائج المالية وفق هذا النموذج من خلال تأثيرات رأس المال البشري على العملاء، العمليات وكذا التجديد والتطوير"¹، تفاعل المتغيرات السالفة هو المصدر الأساسي لتوليد القيمة بالنسبة للمؤسسات حسب (Edvinsson & Malone)، وهو ما عبرا عنه من خلال النموذج الموالي:

الشكل (2-9): ملاح سكانديا "Skandia Navigator"



Source: Hong Pew Tan, David Plowman, Philip Hancock, The Evolving Research on Intellectual Capital, Journal of Intellectual Capital, vol 09, N° 04, 2008, P 597.

بالإضافة إلى كون (Skandia Navigator) مقياسا لقيمة رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي) فهو أيضا بمثابة خارطة تعمل على ربط ماضي المؤسسة بحاضرها ومستقبلها، حيث تعبر النتائج المالية عن نتائج المؤسسة المحققة فعليا (الماضي)، كما يعبر كل من المحور الزبوني، العمليات، والموارد البشرية عن الإمكانيات الحالية التي تستند عليها المؤسسة لتحقيق النتائج الحالية والمستقبلية (الحاضر)، في حين يعبر محور التجديد والتطوير عن إمكانيات المؤسسة لتحقيق

¹ Isabelle Guerrero, How do firms measure their intellectual capital Defining an empirical model based on firm practices, Management and Decision Making, Vol 04, N° 2/3, 2003, pp 188,189.

النتائج المستقبلية (المستقبل)،¹ كل هذه المتغيرات يعد رأس المال البشري الرابط الأساسي للتفاعل بينها باعتباره مصدر الأداء داخل المؤسسة، وهو ما عبر عنه الباحثان من خلال جعلهما لرأس المال البشري في قلب نموذج (Skandia Navigator).

يستخدم تقرير (Skandia) عن رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي) ما يصل إلى 91 مقياساً حديثاً لرأس المال الفكري بالإضافة إلى 73 مؤشراً تقليدياً، لقياس محاور التركيز الخمسة (05) التي يستند عليها نموذج (Skandia Navigator)، ومع هذا يرى (Edvinsson & Malone) أن بعض المؤشرات قد تكون زائدة عن الحاجة أو أنها ذات أهمية متفاوتة، لذا، وعند محاولتهم التوصل إلى قيمة رأس المال الفكري، أوصى الباحثان بتقليل عدد المقاييس والمؤشرات المتاحة، وأشاروا إلى أن المحاور الخمسة للنموذج تحتوي على ستة وثلاثين (36) مقياساً نقدياً تشير إلى بعضها البعض (تقدم نفس الدلالات)، إضافة إلى استبعاد أي زيادات أو إدخالات تقدمها الميزانية العمومية، ليستقر النموذج النهائي ل (Skandia Navigator) على واحد وعشرين (21) مقياساً لقياس قيمة رأس المال الفكري (IC) خلال السنة المالية.²

أما عن طريقة القياس العملي لرأس المال الفكري (IC) وفق نموذج (Skandia Navigator) فيتم من خلال المعادلة:

$$\text{Intellectual Capital} = C \times i$$

حيث يمثل (C) القيمة المطلقة لرأس المال الفكري، ويتم تحديدها من خلال واحدًا وعشرين (21) مؤشراً لقياس المحاور الخمسة للنموذج (المحور المالي، الزبوني، العملياتي، البشري، التجديد والتطوير)، أما (i) فيعد معامل ترجيح يضع استثمارات رأس المال الفكري في إطارها الصحيح، كما يقدم دلالات حول مستوى أداء رأس المال الفكري، ويتم قياسه من خلال 9 مؤشرات،³ ليتم التوصل إلى القيمة النهائية والفعلية لرأس المال الفكري من خلال (القيمة المطلقة لرأس المال الفكري × مستوى أداء الأصول الفكرية)، أي أن نموذج (Skandia Navigator) هو نموذج لتحديد قيمة الأصول الفكرية استناداً إلى أدائها، وهو أمر غاية في الأهمية ركز عليه (Edvinsson & Malone) عند تحديد قيمة الأصول الفكرية، فعلى سبيل المثال فإن المبالغ الضخمة الموجهة للاستثمار في تدريب وتطوير الموارد البشرية لا تعبر بالضرورة عن القيمة العالية لهذه الموارد، وعليه فالأمر الذي يجعل قيمة الموارد البشرية عالية هو أدائها داخل الشركة، أي أن الاستثمار في تطوير الموارد البشرية سيزيد من قيمة الموارد البشرية إذا ساهم في زيادة أدائها، نفس الأمر ينطبق على بقية الأصول الفكرية للمؤسسة الاقتصادية.

¹ Isabelle Guerrero, op.cit, p 188.

² Nick Bontis, op.cit, p 46.

³ Grégory Wegmann. Comparaison Balanced Scorecard - Navigator, Afnor Editions, Chapitre 07, 2008, pp 07,08. archives HAL N° 00584780.

المؤشرات التي يتم الاستناد عليها لقياس قيمة رأس المال الفكري وفق النموذج النهائي (Skandia) Navigator أوردتها (Grégory Wegmann) كاملة كما يلي¹:

- القيمة المطلقة لرأس المال الفكري (C): تتمثل استثمارات المؤسسات الاقتصادية لخلق ودعم الأصول الفكرية حسب (Skandia Navigator) في:

الدخل الناتج عن المنتجات الجديدة:

1. رقم الأعمال الناتج عن العمليات التجارية الجديدة (منتجات/خدمات جديدة).

الاستثمار في القنوات الجديدة:

2. الاستثمار لدخول أسواق جديدة (المستهلك/العميل/طرق تسويق جديدة).

3. الاستثمار لتطوير قطاع أعمال جديد.

4. الاستثمار لتطوير دوائر جديدة.

التغير في مخزون تكنولوجيا المعلومات:

5. الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات المخصصة للمبيعات والخدمات والمساعدة.

6. الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات المخصصة للإدارة.

7. التطورات في معدات تكنولوجيا المعلومات.

الاستثمار في المبيعات والخدمات والدعم:

8. الاستثمارات المخصصة لمساعدة المستهلك (العميل).

9. الاستثمارات المخصصة لخدمة المستهلك (العميل).

10. الاستثمارات المخصصة لتدريب المستهلك.

11. التكاليف لكل عميل خارج المنتجات والخدمات.

الاستثمار في تنمية الموارد البشرية:

12. الاستثمارات المخصصة لكل موظف لتنمية المهارات.

تعليم وتدريب الموظفين:

13. الاستثمارات المخصصة لكل موظف للتدريب ودعم المنتجات الجديدة.

14. الدورات التدريبية المخصصة للموظفين غير المقيمين بالشركة.

15. الاستثمارات في التدريب والاتصال والمساعدة للموظفين الدائمين بدوام كامل.

16. برامج التدريب والمساعدة المخصصة للعاملين بدوام كامل بموجب عقد محدد المدة.

¹ Grégory Wegmann. op.cit, pp 07-09.

17. برامج التدريب والمساعدة المخصصة للعاملين بدوام جزئي بموجب عقد محدد المدة.

الاستثمار في التعاون بين الشركات:

18. الاستثمارات المخصصة لتطوير الشراكات/المشاريع المشتركة.

19. تحديث أنظمة وشبكات التبادل الإلكتروني للبيانات (EDI).

الاستثمار في العلامات التجارية:

20. الاستثمار في تعريف وإشهار العلامة التجارية (الشعار/الاسم).

الاستثمار في براءات الاختراع وحقوق التأليف والنشر الجديدة:

21. الاستثمارات في براءات الاختراع وحقوق الترخيص.

- معامل ترجيح استثمارات رأس المال الفكري ومقياس الأداء (i): تتمثل أهم مؤشرات قياس أداء الأصول والاستثمارات الفكرية حسب نموذج (Skandia Navigator) في:

1. الحصة السوقية (%).

2. مؤشر رضا العملاء (%).

3. مؤشر القيادة (%).

4. مؤشر التحفيز (%).

5. مؤشر موارد البحث والتطوير (%).

6. مؤشر ساعات التدريب (%).

7. معدل الاحتفاظ بالموظفين (%).

8. هدف الأداء / الجودة (%).

9. الكفاءة الإدارية/رقم الأعمال (معكوس الخطأ الإداري/رقم الأعمال) (%).

ولأهمية نموذج (Skandia Navigator) كنموذج محاسبي حديث يقدم رؤية أكثر شمولية وأكثر موضوعية عن القيمة الإجمالية للمؤسسة الاقتصادية من خلال إبرازه للقيم غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية فقد حاز (Edvinsson) على لقب الأوروبي الذكي لسنة 1998 نظير ابتكاره لهذا النموذج.¹

كما تجدر الإشارة إلى أن نموذج (Skandia Navigator) مفيد لقياس قيمة رأس المال البشري كأحد الأجزاء الفرعية لرأس المال الفكري.

¹ رولف كارلسون، الملكية وتوليد القيمة: التوجه الإستراتيجي للشركات في الاقتصاد الجديد، تعريب نور الدين شيخ عبيد، العبيكان للنشر، الرياض، السعودية، 2002، ص 323.

3. مراقب الأصول غير الملموسة (IAM) ل (Sveiby):

طور (Sveiby) نموذج مراقب الأصول غير الملموسة (Intangible Assets Monitor) والذي يحدد ثلاثة (03) أنواع من الأصول غير الملموسة التي تفسر التباين بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية في تقييم المؤسسات الاقتصادية، إذ تعود القيمة التي لا يتم حسابها بالقيمة الدفترية حسب (Sveiby) إلى الكفاءة الفردية للموظفين، الهيكل الداخلي، والهيكل الخارجي،¹ كما يرى أيضا أن نظام القياس غير المالي يستند إلى فكرة مفادها أن "الأشخاص هم الوكلاء الحقيقيون والوحيدون في الأعمال التجارية، وأن جميع الأصول والهيكل، سواء كانت منتجات مادية ملموسة أو علاقات غير ملموسة، هي نتيجة لعمل الإنسان، إذ أنها تعتمد في النهاية على البشر لاستمرار وجودها".²

أي أن مصدر القيمة والأداء المؤسسي يكمن في رأس المال البشري دون غيره من الأصول، فالهيكل التنظيمي الجيد، طرق الإنتاج المتعارف عليها من طرف العاملين، وغيرها من المتغيرات الداخلية التي تساهم في تدفق المنافع وتحقيق القيمة الاقتصادية للمؤسسة تعد في الأساس نتاجا لأفكار، معارف، وأداء رأس المال البشري، كما أن الصورة الجيدة للمؤسسة الاقتصادية على المستوى الخارجي والتي تتمثل أساسا في سمعتها، علامتها التجارية، ولاء عملائها لها، وغيرها من المتغيرات التي تشكل القيمة الخارجية للمؤسسة تعد أيضا نتاجاً لأداء رأس المال البشري ومعارفه، فالصورة الخارجية للمؤسسة إنما هي انعكاس لجودة المنتجات التي تؤدي إلى رضا العميل، ودرجة التحكم في التكاليف التي تنعكس على انخفاض أسعار البيع، وطرق التوريد والتوزيع الجيدة، ودرجة تأثير الإشهار، وعلاقة المؤسسة الوطيدة مع عملائها، كل هذه المتغيرات هي ما يعمل الأفراد داخل المؤسسة على تحقيقها من خلال الوظائف الموكلة إليهم.

قدم (Sveiby) نموذج لقياس رأس المال الفكري للمؤسسة الاقتصادية بمكوناته التي أقرها (كفاءة الموظفين، الهيكل الداخلي، الهيكل الخارجي)، على النحو التالي:

- **كفاءة الموظف:** تعبر عن قدرة الموظف على التصرف في مجموعة متنوعة من المواقف، فالموظف هو أثن أصول الشركة في سوق تنافسية للغاية، كونه الأصل الوحيد الذي يخلق التفرد للشركة ويميزها عن منافسيها، كما أنه يساهم في خلق نوعين من الهياكل غير الملموسة، داخلية وخارجية.³
- **الهيكل الداخلي:** يشمل براءات الاختراع، المفاهيم، النماذج، أنظمة الكمبيوتر، والأنظمة الإدارية، يتم إنشاء كل هذا من قبل الموظفين وتصبح "مملوكة" بشكل عام من قبل المؤسسة، كما يمكن الحصول عليها في بعض

¹ Maria-Luminita Gogan, An innovative model for measuring intellectual capital, Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences - Science Direct-, N° 124, 2014, p 196.

² Karl Erik Sveiby, The Intangible Assets Monitor, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 02, N° 01, 1997, p 75.

³ Chaichan Chareonsuk, Chuvej Chansa-ngavej, Intangible asset management framework for long-term financial performance, Journal of Industrial Management & Data Systems, Vol 108 No 06, 2008, p 817.

الأحيان من خارج المؤسسة، حيث تنتمي "الثقافة" أو "الروح" إلى البنية الداخلية، وبذلك يشكل الهيكل الداخلي والأفراد (الموظفين) معاً ما نسميه عمومًا "المؤسسة".¹

- الهيكل الخارجي: يشمل العلاقة مع العملاء والموردين، أسماء العلامات التجارية، والعلامات التجارية، رضا العملاء وسمعة المؤسسة، وتعد هذه الأصول مهمة جدا لنجاح المؤسسات الاقتصادية، حيث أشار (Nagar & Rajan) إلى أن الأصول غير الملموسة اليوم، مثل العلاقات مع العملاء، تمثل أكثر من نصف قيمة إجمالي أصول المؤسسات في الولايات المتحدة.²

والجدول الموالي يقدم نموذج مراقب الأصول غير الملموسة الذي طوره (Sveiby) لقياس ومراقبة رأس المال الفكري للمؤسسات الاقتصادية كما يلي:

الجدول (2-2): مراقب الأصول غير الملموسة "Intangible Assets Monitor"

الكفاءة	الهيكل الداخلي	الهيكل الخارجي
مؤشرات النمو/التجديد	مؤشرات النمو/التجديد	مؤشرات النمو/التجديد
مؤشرات الكفاءة	مؤشرات الكفاءة	مؤشرات الكفاءة
مؤشرات الاستقرار	مؤشرات الاستقرار	مؤشرات الاستقرار

Source: Karl Erik Sveiby, The Intangible Assets Monitor, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 02, N° 01, 1997, p 78.

قام (Sveiby) ببناء نموذج لقياس ومتابعة الأصول الفكرية على أساس ثلاثة (03) عناصر أساسية (الكفاءة، الهيكل الداخلي، الهيكل الخارجي)، إذ يرى أن مجموع قيمها يشكل الفارق بين قيمة المؤسسة الدفترية وقيمتها السوقية، وأن هذه الأصول تمثل محور نجاح المؤسسات الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب قياس أدائها بغرض العمل على المحافظة عليها، تطويرها، وتعظيم الاستفادة منها، واستند في تحقيق هذه الأهداف إلى تصنيف المؤشرات إلى (النمو والتجديد، الكفاءة، الاستقرار)، والتي يرى حسبها أنها المواطن التي تستوجب القياس والمراقبة من خلال مجموعة من المؤشرات التي توضح نقاط القوة التي تتطلب الاستثمار فيها لتعزيزها والمحافظة عليها، ونقاط الضعف التي تتطلب الاستثمار فيها لتداركها.

تجدر الإشارة في الأخير إلى أن هناك تقارب كبير بالنسبة للنماذج غير المالية لقياس رأس المال الفكري استناداً إلى الأداء (النماذج الإدارية)، إذ أن كافة النماذج المذكورة في الدراسة تركز على رأس المال البشري كمصدر للأداء والقيمة في المؤسسة الاقتصادية رغم اختلافها في تسميته والإشارة إليه (التعلم والنمو ضمن بطاقة الأداء المتوازن، البعد البشري ضمن ملاح سكانديا، كفاءة الموظفين ضمن مراقب الأصول غير الملموسة)، كما أن النماذج تتقارب وبشدة حول

¹ Karl Erik Sveiby, op.cit, p 76.

² Chaichan Chareonsuk, Chuvej Chansa-ngavej, op.cit, pp 817,818.

الأصول التي تتأثر بأداء رأس المال البشري لتتحول بدورها إلى مصدرا للقيمة بالنسبة للمؤسسة، والتي تم تقسيمها إلى أصول داخلية وتم الإشارة إليها من خلال (العمليات الداخلية ضمن نموذجي بطاقة الأداء وملاح سكانديا، الهيكل الداخلي ضمن مراقب الأصول غير الملموسة)، وأصول خارجية أُشير إليها من خلال (بعد العملاء ضمن نموذجي بطاقة الأداء وملاح سكانديا، الهيكل الخارجي ضمن مراقب الأصول غير الملموسة)، تفاعل الأصول سالفه الذكر مع بعضها البعض، وكذا مع الأصول المادية والمالية هو ما يساهم في تعظيم أرباح المؤسسة ومن ثم تعظيم قيمة المؤسسة.

هذا، وقد قدم مجموعة من الباحثين نقاط قوة وضعف كل نموذج من النماذج الثلاث (03) المذكورة، والتي يأتي تلخيصها عبر الجدول التالي:

الجدول (2-3): مقارنة فاحصة لنماذج بطاقة الأداء، ملاح سكانديا، مراقب الأصول غير الملموسة

النموذج	المزايا (الإيجابيات)	العيوب (السلبيات)	التطبيق
بطاقة الأداء المتوازن	- الاهتمام باحتياجات أصحاب المصلحة - يأخذ في الاعتبار العلاقات المتبادلة	- تحليل مالي ضعيف - نموذج جامد (غير مرن)	شركة (Gorenje)
ملاح سكانديا	- يتضمن العناصر المالية - يمكن تكييفها مع أي شركة	- من الصعب تطبيق نفس المنهجية ونفس العلاقة على أنواع مختلفة من رأس المال - لا يحلل بدقة التفاعل بين المحاور والمجالات	شركة (Skandia)
مراقب الأصول غير الملموسة	- يقدم صورة شاملة عن رأس المال الفكري - تؤخذ العلاقات مع الموردين وأصحاب المصلحة الآخرين في الاعتبار	- لا تعطي قيمة عددية لرأس المال الفكري (مؤشرات كمية). - قد تكون هناك صعوبة في اختيار المؤشرات المناسبة	شركة (Celemi)

Source: Maria-Luminita Gogan, An innovative model for measuring intellectual capital, Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences - Science Direct-, N° 124, 2014, p 197.

من المهم أيضا الإشارة إلى أن بطاقة الأداء، ملاح سكانديا، ومراقب الأصول غير الملموسة، هي نماذج تم إيرادها ضمن هذه الدراسة على سبيل الذكر لا الحصر، حيث توجد العديد من الدراسات التي أوردت نماذج أخرى لقياس قيمة

الأصول غير الملموسة بما فيها رأس المال البشري، على غرار نموذج "مؤشر التقييم الهرمي"،* ومؤشر (Tobin's Q)،** وغيرها من النماذج، غير أن الدراسة استقرت على ذكر النماذج الثلاث (03) بنوع من الإسهاب على اعتبار أنها النماذج الأكثر شهرة ضمن نماذج قياس الأصول الفكرية، وكذا لأنها النماذج التي خضعت لأكثر عدد من الاختبارات في عديد الدراسات وعبر مختلف المؤسسات الاقتصادية في العالم.

* Look: Michele Grimaldi, Livio Cricelli, Intangible Asset Contribution to Company Performance: the Hierarchical Assessment Index, VINE, Vol 39, No 01, 2009.

** Look: Bernard Marr, Perspectives on Intellectual Capital: Multidisciplinary Insights Into Management, Measurement, and Reporting, ELSEVIER Publishing, USA, 2005.

خلاصة:

يتضح جلياً من خلال هذا الفصل بأن الموارد البشرية وما يرافقها من استثمارات لم تعد مجرد آلية من آليات تفعيل ودعم العملية الإنتاجية، وإنما وسيلة لدعم الإبداع والابتكار، بما يضمن تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة وتعظيم قيمتها في ظل اقتصاد مبني على المعرفة والتكنولوجيا، وعليه، فإن بناء القرارات الفعالة بخصوص إدارة الموارد البشرية أضحى يتطلب توليد معلومات محاسبية والتي لا تتأتى إلا من خلال نظام محاسبي متكامل يوفر المعلومات الكاملة عن جميع موارد المؤسسة بما فيها رأس المال البشري.

فمحاسبة الموارد البشرية تهدف أساساً إلى الاعتراف برأس المال البشري وقياس أثره ودوره في تعظيم قيمة المؤسسة، ومن دون شك فقد قطع هذا الحقل المحاسبي الجديد أشواطاً كبيرة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، وهذا بفضل مساهمات العديد من الباحثين من خلال ابتكار عدد من النماذج سواء المالية أو غير المالية لقياس رأس المال البشري كونه أحد أهم مصادر تميز للمؤسسات ومحور كفاءتها وفعاليتها.

كما أظهرت جزئيات هذا الفصل أنه ورغم ما تواجهه محاسبة الموارد البشرية من انتقادات ومعوقات خصوصاً فيما يتعلق بشروط الاعتراف المحاسبي بالاستثمارات البشرية، وكذا الانتقادات الموجهة لنماذج القياس المقترحة، إلا أن الواقع الاقتصادي الحالي يؤكد الأهمية البارزة والمحورية لهذا الحقل العلمي الجديد نظراً لما يوفره من معلومات حول رأس المال البشري كونه أحد أهم الموارد المولدة للقيمة والميزة التنافسية.

وعليه، فإن الإفصاح عن المعلومات ذات العلاقة برأس المال البشري لمختلف مستخدمي المعلومات من شأنه المساهمة في تعزيز القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية.

ولا شك أن الدراسات حول موضوع محاسبة الموارد البشرية لا تزال متواصلة إلى غاية اليوم والتي تسعى باستمرار لتطوير هذا الحقل، والدليل هو الدراسة التي بين أيدينا، والتي تمثل امتداداً للأبحاث الرامية إلى تطوير حقل محاسبة الموارد البشرية.

الفصل الثالث: توسيع الإفصاح المحاسبي نحو رأس المال البشري

تمهيد

المبحث الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي

المطلب الأول: مفهوم الإفصاح المحاسبي

المطلب الثاني: الإفصاح المحاسبي، أنواعه، مستوياته، والأطراف ذات العلاقة به

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي بين أهمية توفر الخصائص النوعية، وضرورة احترام القيود المفروضة

المبحث الثاني: الإفصاح المالي عن رأس المال البشري، "جزء من القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية"

المطلب الأول: القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام

المطلب الثاني: نقد الشهرة والاعتراف المحاسبي برأس المال البشري والأصول الفكرية

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري، الأهمية، والأساليب المتاحة

المبحث الثالث: الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري

المطلب الأول: مفهوم الأداء المؤسسي، أهم أنواعه، والعوامل المؤثرة فيه

المطلب الثاني: أثر رأس المال البشري على الأداء المؤسسي

المطلب الثالث: أهمية الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري

خلاصة

تمهيد:

يعود الفضل فيما تحقّقه المؤسسات الاقتصادية المعاصرة من قفزة نوعية في المجال المعرفي والتكنولوجي إلى الدور الإيجابي الذي قدمه العنصر البشري كأحد أهم الموارد المولدة للقيمة نتيجة إبداعاته وابتكاراته، فتعظيم قيمة المؤسسة وخلق ميزة تنافسية لها، أضحي اليوم مقروناً بالدرجة الأولى بمدى تأهيل وكفاءة وخبرة رأس المال البشري.

ومن منطلق الأهمية والمكانة التي أضحي يحتلها رأس المال البشري بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية كمورد استراتيجي، فإن هذا قد جعله أحد أهم الموارد التي يطلّب متخذو القرارات وأصحاب المصلحة معلومات بشأنها، على غرار قيمة المبالغ المستثمرة لتعزيز خصائصه، ومدى توافق هذه الخصائص مع مجال نشاط المؤسسة ورؤيتها الإستراتيجية، فضلاً عن المعلومات التي تُظهر مستوى أدائه، وغيرها من المعلومات التي من شأنها جعل هذا المورد أكثر وضوحاً لمستخدمي المعلومات بما يُمكنهم من اتخاذ مختلف القرارات المرتبطة به، هذا وخصوصاً بعد التأكيدات المتواصلة حول مدى مساهمته الفعالة في قيادة المؤسسات الاقتصادية نحو تحقيق الرقي والتميز، الأمر الذي ينعكس عادة في التحسن المستمر لصورة المؤسسة الاقتصادية، وارتفاع أرباحها ومداخيلها مقارنة بمنافسيها، ما يؤدي في الأخير إلى ارتفاع وتضخم قيمتها السوقية.

ونظراً لأهمية المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، فسنعمل من خلال هذا الفصل على التطرق إلى أهمية إدراج المعلومات المرتبطة برأس المال البشري، وأثرها على عملية الإفصاح المحاسبي في جانبه المالي والإداري، وهذا من خلال:

- المبحث الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي؛
- المبحث الثاني: الإفصاح المالي عن رأس المال البشري، "جزء من القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية"؛
- المبحث الثالث: الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري.

المبحث الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي

إلى جانب القياس المحاسبي، يُمثل الإفصاح أحد الجزئيات الهامة ضمن الوظيفة المحاسبية، فضمن جودة عمليتي القياس والإفصاح المحاسبي سيضمن وبدرجة كبيرة جودة المعلومات المقدمة لمتخذي القرارات وأصحاب المصلحة، ما يجعل من المهم بعد التطرق لمختلف القضايا المرتبطة بالقياس المحاسبي، أن نركز على مختلف المفاهيم والقضايا المرتبطة بالإفصاح المحاسبي باعتباره آلية لنشر وتوصيل المعلومات المحاسبية لمختلف مستخدميها ومساعد على ترشيد القرارات.

المطلب الأول: مفهوم الإفصاح المحاسبي

يمثل الإفصاح المحاسبي المصدر الأول والأساسي للمعلومات التي يجتمع حولها كافة المستخدمين وأصحاب المصلحة بغرض بناء تصوراتهم وقراراتهم، وعليه، ومن منظور دراستنا، فإنه من المهم التعمق في دراسة مختلف جوانب الإفصاح المحاسبي انطلاقاً من عرض ماهية الإفصاح المحاسبي من خلال التطرق لمفهوم الإفصاح المحاسبي، وأهميته، ومقوماته الرئيسية.

أولاً- تعريف الإفصاح المحاسبي:

لقد حَظِيَ مُصطلح الإفصاح المحاسبي باهتمام كثير من الباحثين في مجال المحاسبة كونه ذو أهمية بالغة ضمن الوظيفة المحاسبية، حيث أوردَ الباحثون والهيئات التي تُعنى بالمحاسبة عدداً معتبراً من التعاريف التي استهدفت شرح المصطلح، وفيما يلي أهم ما جاء بخصوص الإفصاح المحاسبي:

يُعرّف الإفصاح المحاسبي بأنه: "إجراء يتم من خلاله اتصال الوحدة الاقتصادية بالعالم الخارجي"¹، ويمكن القول بخصوص هذا التعريف بأنه عام جداً، إلى درجة أنه يتجاوز نطاق الإفصاح المحاسبي ليشمل كل قنوات الاتصال بين المؤسسة والعالم الخارجي، سواءً ساهمت هذه القنوات في عرض وإفشاء المعلومات إلى العالم الخارجي، أو في توريدها إلى المؤسسة، وهو ما لا يتطابق مع مفهوم الإفصاح المحاسبي.

وفي حين توجهنا إلى تقديم تعريف أكثر تعبيراً عن وظيفة الإفصاح المحاسبي، فقد عُرِفَ بأنه: "كل إفشاء وعرض متعمد للمعلومات المالية وغير المالية، سواءً كانت عددية أو نوعية، طوعية أو إجبارية، وباستخدام القنوات الرسمية وغير الرسمية، كالتقارير السنوية، التقارير الدورية، المواقع الإلكترونية، البيانات والنشرات الصحفية، المؤتمرات والاجتماعات، وما إلى ذلك، وتعد التقارير السنوية للشركات أهم وسيلة إفصاح رسمية"²، ويعد هذا التعريف أكثر دقة من سابقه في التعبير عن وظيفة الإفصاح المحاسبي ونوع المعلومات المفصح عنها، مع نوع من التفصيل الذي يحمله هذا التعريف حول وظيفة

¹ محمد عبد الله المهدي، وليد زكريا صيام، أثر الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية السنوية المنشورة على أسعار الأسهم -دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية-، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 34، العدد 02، 2007، ص 260.

² Omaira Hassan, Claire Marston, Disclosure measurement in the empirical accounting literature -a review article, Social Science Research Network review, N° 18, 2010, p 07.

الإفصاح المحاسبي، فقد أشار أيضاً إلى جزئية مهمة تساهم في التمييز بين "الإفصاح المحاسبي" و"تسريب المعلومات"، وهي "القصد أو التعمد"، فالإفصاح المحاسبي إنما هو إفشاء متعمد للمعلومات المرتبطة بالمؤسسة الاقتصادية بغرض إعلام مستخدم أو مجموعة من المستخدمين بمعلومات ذات علاقة بنشاط المؤسسة.

يُقَدِّم الإفصاح المحاسبي أيضاً على أنه: "كشف المعلومات الاقتصادية، سواءً كانت هذه المعلومات مالية، غير مالية، كمية، أو غير ذلك، وهذا بما يسمح بتوضيح المركز المالي ومستوى أداء المؤسسة"¹، وإذ يقترب هذا التعريف من سابقه، غير أنه أضاف أهم الأهداف المرجوة من عملية الإفصاح المحاسبي، وتتمثل في تمكين مستخدمي المعلومات المحاسبية من معرفة المركز المالي للمؤسسة ومستوى أداءها، الأمر الذي يُمكنهم من تقدير مستويات الأداء والأرباح المستقبلية، وهو نفس الأمر الذي أشار إليه (Hendrikson)، عند تقديمه لتعريف الإفصاح المحاسبي والذي ركز من خلاله على عرض المعلومات المهمة للمستثمرين والدائنين وغيرهم من المستفيدين، بطريقة تسمح بالتنبؤ بمقدرة المشروع على تحقيق أرباح في المستقبل، وقدرته على سداد التزاماته.²

وعلى هذا، فإن الإفصاح المحاسبي يقوم على إظهار كافة المعلومات التي من شأنها التأثير في موقف متخذ القرار المتعلق بالوحدة الاقتصادية، وهذا يعني أن تظهر المعلومات في القوائم أو التقارير المحاسبية بلغة مفهومة للقارئ دون أي لبس أو تظليل،³ وعليه، فالإفصاح المحاسبي يقوم على إظهار وعرض المعلومات ذات الصلة وذات الأهمية النسبية في نظر أصحاب المصلحة ومتخذي القرار بغرض مساعدتهم في ترشيد قراراتهم، وهنا يُطرح تساؤل حول ما إذا كانت المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية العاملة في المؤسسة الاقتصادية معلومات ذات أهمية نسبية في نظر متخذي القرارات؟ وهل عرض هذه المعلومات من شأنه أن يغير موقف متخذي القرارات من إداريين، حملة أسهم، مساهمين محتملين، وغيرهم؟

إن هذا التساؤل هو أهم ما نهدف للإجابة عليه من خلال هذه الدراسة، فهو التساؤل الذي من شأنه أن يحدد مسار بقية أجزاء الدراسة (في شقها التطبيقي)، فإذا كانت المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية غير مهمة بالنسبة لمتخذي القرارات، فإن مطالبة المؤسسات الاقتصادية بضرورة إدراج هذه المعلومات ضمن أنظمتها المحاسبية، وما تتطلبه هذه العملية من تجميع، تبويب، قياس، وإفصاح عن هذه المعلومات غير مجدي، وببساطة لأن هذه المعلومات خارج نطاق احتياجات مستخدمي المعلومات المحاسبية، الأمر الذي سيجعل تكلفة هذه المعلومات حتماً أكبر من المنافع المستهدفة والمرجوة منها.

¹ Nermeen F. Shehata, Theories and Determinants of Voluntary Disclosure, Journal of Accounting and Finance Research, Vol 03, N° 01, 2014, p 18.

² محمد عبد الله المهدي، وليد زكريا صيام، مرجع سابق، ص، 259، 260.

³ صافو فتيحة، أبعاد القياس والإفصاح وفق النظام المحاسبي المالي الجزائري في ظل التوجه نحو معايير الإبلاغ المالي الدولية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسينية بن بوعلوي الشلف، الجزائر، 2016، ص 130.

هذا، ويظهر جليا التوافق بين التعاريف السابقة التي استهدفت شرح مصطلح الإفصاح المحاسبي، حيث تم تناوله في منظوره العام بأنه: "كل إفشاء وعرض للمعلومات"، دون تحديد لنوع المعلومات (مالية، غير مالية)، وطريقة عرضها، ودون تحديد لمحتوى هذه المعلومات، وكذا دون تحديد لمستخدميها باستثناء ما تم إيرادها على سبيل الذكر (المساهمين، المقرضين...)، الأمر الذي يجعل مفهوم الإفصاح المحاسبي المالي أكثر دقة كما تم تقديمه في تقرير المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA)، وهو نفس التعريف المقدم من طرف مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) على أنه: "عرض القوائم المالية بكل وضوح، ووفقاً للمبادئ المحاسبية المقبولة عموماً، ويتعلق الأمر بشكل المعلومات الواردة بالقوائم المالية وتصنيفها ومعاني المصطلحات الواردة فيها"¹، والإفصاح المقصود هنا هو الإفصاح القانوني أو الإلزامي الذي تقدمه المؤسسات الاقتصادية للغرض العام، ووفقاً للمبادئ المحاسبية.

وعليه، يمكن القول بأن الإفصاح المحاسبي هو: "عرض مخرجات النظام المحاسبي، والتي يتم تقديمها بشكل متعمد إلى مختلف المستخدمين في شكل معلومات مالية، كمية، أو نوعية، بغرض مساعدتهم على بناء تصوراتهم حول الوضعية المالية للمؤسسة الاقتصادية، ومستوى أدائها".

ثانياً- أهمية الإفصاح المحاسبي، ومقوماته الرئيسية:

تكتسي عملية الإفصاح المحاسبي أهمية بالغة ضمن الوظيفة المحاسبية، إذ تعد إحدى الأسس الرئيسية التي ترتكز عليها مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً (GAAP)، والتي تدعو إلى ضرورة الإفصاح الكامل عن جميع المعلومات المالية والمحاسبية وغيرها من المعلومات المهمة وذات العلاقة بنشاط المؤسسة محل الإفصاح، وتتجلى أهمية الإفصاح المحاسبي من خلال الأهداف المراد تحقيقها من عملية الإفصاح، والمتمثلة أساساً في²:

- التقليل من درجة مخاطرة المستثمرين وممولي رأس مال المؤسسة، من خلال تمكينهم من تقييم العائد المتوقع لكل فرص الاستثمار مقابل المخاطر المصاحبة لتلك الفرص؛
- إعلام الأفراد والمجموعات التي تؤثر نشاطات المؤسسة وعملياتها المنظمة على حياتهم ومستوى معيشتهم، وذلك بغرض تمكينهم من التأثير على أنشطة وتصرفات المؤسسة بعد استعراض الإفصاح بالقوائم المالية.

¹ Committee on Auditing Procedure of American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Statement on Auditing Standard (SAS) N° 01: Boundaries of Adequate Disclosure, 1975, p 83. Available on the website: www.aicpa.org, View date: 31/07/2021.

² عامر حسن علي عفانة، القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري والمسؤولية الاجتماعية وأثرهما على تقويم كفاءة الأداء المالي للمصارف -دراسة ميدانية المصارف الفلسطينية- غزة-، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في المحاسبة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، رسالة منشورة من طرف مطبعة جامعة كاي، 2019، ص،ص 228،229.

ولتحقيق الأهداف الأساسية والمنشودة من عملية الإفصاح المحاسبي، لابد من أخذ المقومات الأساسية لعملية الإفصاح بعين الاعتبار، هذه المقومات تتمثل في¹:

- تحديد مستخدمي المعلومات المحاسبية؛
- تحديد الأغراض التي ستستخدم فيها هذه المعلومات؛
- تحديد نوعية المعلومات المحاسبية الواجب الإفصاح عنها؛
- تحديد أساليب الإفصاح عن المعلومات المحاسبية؛
- تحديد توقيت الإفصاح عن المعلومات المحاسبية.

حيث سنُعرِّج على المقومات الأساسية لعملية الإفصاح بنوع من الإسهاب من خلال استعراض الأطراف ذات العلاقة بعملية الإفصاح المحاسبي، أنواع الإفصاح، والخصائص النوعية للمعلومات المالية والمحاسبية المفيدة.

المطلب الثاني: الإفصاح المحاسبي، أنواعه، مستوياته، والأطراف ذات العلاقة به

يُعد الإفصاح المحاسبي مفهوم واسع، الأمر الذي يتطلب مزيداً من الشرح لجوانبه المختلفة كنوع من التفصيل، إذ سنحاول من خلال هذا المطلب تناول جوانب أخرى للإفصاح، ويتعلق الأمر بأنواع الإفصاح المحاسبي، مستوياته، والفئات المستخدمة له.

أولاً- أنواع الإفصاح المحاسبي:

تُرد في الأدبيات المحاسبية عدة أنواع للإفصاح المحاسبي، هذه الأنواع تنتج أساساً من اختلاف زوايا النظر إلى الإفصاح في حد ذاته، وكذا نتيجةً لاختلاف الأهداف المرجوة من عملية الإفصاح، إذ نقدم هذه الأنواع وفق ما أوردت في أغلب الأدبيات كما يلي:

1. الإفصاح المحاسبي من منظور "الإلزام":

ينقسم الإفصاح المحاسبي من منظور الإلزام إلى:

أ- الإفصاح الإلزامي: هو الإفصاح الذي تفرضه هيئة أو تشريع سواءً دولي أو محلي، حيث يتم وفق هذا النوع من الإفصاح عادةً تحديد تاريخ وطريقة الإفصاح، وكذا نوع وكمية المعلومات الواجب نشرها، "ففي معظم دول العالم، يطلب المشرعون من المدراء التنفيذيين الكشف عن المعلومات المالية لتمكين مختلف أصحاب المصلحة من تكوين فكرة عن الوضع المالي للشركات (...)", حيث يميل هذا النوع من الإفصاح إلى تقليل عدم تناسق

¹ عامر حسن علي عفانة، مرجع سابق، ص 230، 231.

المعلومات بين مختلف متخذي القرارات وأصحاب المصلحة"¹، أي أن تكون المعلومات صالحة للاستخدام واتخاذ القرارات من طرف كافة مستخدمي المعلومات المالية دون استثناء، وكمثال على الإفصاح الإلزامي نجد ما أورده القانون (11-07)، والمتضمن للنظام المحاسبي المالي الجزائري، في مادته الخامسة والعشرون (25): "تُعَدُّ الكيانات التي تدخل في مجال تطبيق هذا القانون، الكشوف المالية سنوياً على الأقل.

تتضمن الكشوف المالية الخاصة بالكيانات عدا الكيانات الصغيرة وفق الفصل الرابع (الكشوف المالية)²:

- الميزانية؛
- حساب النتائج؛
- جدول سيولة الخزينة؛
- جدول تغير الأموال الخاصة؛
- ملحق يبين القواعد والطرق المحاسبية المستعملة، ويوفر معلومات مكملة عن الميزانية وحساب النتائج.

يُحدّد محتوى وطرق إعداد الكشوف المالية عن طريق التنظيم".

ب- الإفصاح الطوعي "الاختياري": يقدمه (Meek, al)، على أنه: "خيار حُر من جانب إدارات الشركة لتوفير معلومات محاسبية وغيرها من المعلومات التي تعتبر ذات صلة بقرارات مستخدمي التقارير السنوية، إضافة إلى هذا، قد يشمل الإفصاح الطوعي الإفصاح الإضافي الموصى به من قِبَل قانون أو هيئة موثوقة"³، وعلى عكس الإفصاح الإلزامي الذي يوجه عادةً إلى كافة مستخدمي المعلومات المالية، فإن الإفصاح الطوعي يمكن أن يوجه لفئة معينة من المستخدمين دون غيرهم، كأن يتم تقديم إفصاحات وإيضاحات للمستثمرين دون بقية مستخدمي المعلومات، أو أن يتم تقديم معلومات إضافية للبنوك دون غيرهم من الدائنين الآخرين، إلى غير ذلك من صور الإفصاح الطوعي.

والجدول الموالي يقدم أهم أوجه الاختلاف بين الإفصاحين الإلزامي والطوعي:

الجدول (1-3): أوجه الاختلاف بين الإفصاح الإلزامي والطوعي

وجه المقارنة	الإفصاح الإلزامي	الإفصاح الطوعي
معايير الإفصاح المهنية	وجود معايير وقواعد مهنية ملزمة على غرار:	لا توجد معايير مهنية ملزمة

¹ Alain Schatt, L'influence des facteurs institutionnels sur la politique d'information financière des entreprises: Une analyse à la lumière du cas français, Etude soumise en 2010, p 04. archives HAL N° 00460925.

² المادة 25 من القانون 11-07، المؤرخ في: 25 نوفمبر 2007، المتضمن: النظام المحاسبي المالي، الصادر في الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 74، ص 05.

³ Nermeen F. Shehata, op.cit, p 18.

	(GAAP, IFRS)	
الجهات المنظمة له	مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، النظام المحاسبي المالي (SCF)	لا توجد جهات أو منظمات مهنية رسمية
الأهمية	تقديم القدر الكافي والمناسب من المعلومات للمستخدمين	خفض مشكلة عدم تماثل المعلومات المقدمة للمستخدمين، وكذا زيادة حجم الإفصاح حول وضعية المؤسسة أو الكيان
إلزامية التطبيق	إلزامي وفقاً للمعايير والتشريعات المحاسبية	اختياري وخاضع لرغبة الإدارة
الإطار المحدد له	يوجد إطار محدد يضبطه	لا يوجد أي إطار يحدده
نوعية المعلومات	معلومات محاسبية ومالية	معلومات مالية وغير مالية، تاريخية وتنبؤية
الهدف	تقييم الأداء المالي للمؤسسة، زيادة جودة ومصداقية التقارير المالية	سد أوجه القصور في الإفصاح التقليدي، توفير معلومات تنبؤية حول الأرباح والأداء المستقبلي للمؤسسة، تحسين توقعات المحللين
مصادر الإفصاح	القوائم والتقارير المرحلية والسنوية	التقارير المالية وغير المالية، النشرات والإصدارات الاقتصادية، موقع المؤسسة على الإنترنت

المصدر: إيمان مُجَّد سعد الدين، دراسة أثر الملكية العائلية على الإفصاح الاختياري بالتقارير السنوية المنشورة للشركات المساهمة المصرية، مجلة المحاسبة المصرية، جامعة القاهرة، العدد 03، 2012، ص 165. بتصرف.

يتضح جلياً أن الإفصاح الطوعي هو عادةً إفصاح مكمل للإفصاح الإلزامي، إذ يتم من خلاله تقديم المزيد من المعلومات، التوضيحات، والشروحات بخصوص مختلف الظواهر والأحداث الاقتصادية المرتبطة بالمؤسسة، والتي إما أنه قد تم ذكرها بإيجاز، أو لم يتم ذكرها أساساً ضمن ما يعرف بالإفصاح الإلزامي لعدة اعتبارات (ليست معلومات مالية، لا تسمح اللوائح والقوانين بذكرها ضمن الإفصاح الإلزامي، لا تمتلك إطار محدد لذكرها)، كما قد يشمل الإفصاح الطوعي أنواعاً أخرى من الإفصاح لا ترتبط باستكمال المعلومات الإلزامية وتوضيحها على غرار الإفصاح التثقيفي.

وتجدر الإشارة إلى أنه وبعد سحب القوانين الصادرة في كل من دولتي السويد والمملكة المتحدة،* والتي قدمت إطاراً تُلزم فيه المؤسسات الاقتصادية الناشطة في هذه الدول بضرورة الإفصاح عن المعلومات حول الموارد البشرية، فإنه ولحد الآن لا توجد أي معايير أو قوانين تلزم الشركات بنشر والإفصاح عن المعلومات المرتبطة بمواردها البشرية والتي تمثل "رأس مالها البشري"، وأي إفصاح تقوم به أي مؤسسة بخصوص هذه المعلومات يدخل ضمن نطاق الإفصاح الطوعي أو الاختياري.

* تم التطرق إلى هذين القانونين بنوع من التفصيل في الفصل الثاني من هذه الدراسة، من خلال عنصر نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية.

2. الإفصاح المحاسبي من منظور "حدود الإفصاح وكمية المعلومات":

وفق منظور حدود الإفصاح المحاسبي يُتاح أمام أي مؤسسة اقتصادية أربعة (04) أنواع أساسية من الإفصاح هي:

أ- الإفصاح الكامل:

يُوجب هذا النوع من الإفصاح إظهار البيانات والمعلومات بالكامل في القوائم المالية بحيث تكون هذه البيانات والمعلومات ضرورية وتخدم مستخدمي القوائم المالية، ويتطلب الإفصاح الكامل أن تصمم القوائم المالية بحيث تصور بدقة الأحداث الاقتصادية التي أثرت في الشركة خلال مدة زمنية ما، كما يجب أن تحتوي على المعلومات الكافية لكي تكون مفيدة وغير مضللة للمستثمر العادي، ويفترض هذا النوع من الإفصاح أن لا تُحجب أو تُحذف أي معلومات تكون جوهرية أو مهمة للمستثمر العادي، ويجب التوضيح إلى أن الإفصاح الكامل لا يعني عرض كافة التفاصيل من أحداث وعمليات دون تمييز؛ وذلك لسببين هما¹:

- تعد المعلومات سلعة اقتصادية، ما يتطلب أن تكون تكلفة إنتاجها وتوصيلها أقل من المنفعة المتوقعة؛
- حتى وإن كان إنتاج وتوصيل المعلومات منخفض التكلفة، فإن كثرة التفاصيل غير المهمة تخفض من قدرة مستخدمي المعلومات على الاستيعاب.

ب- الإفصاح العادل:

يهتم الإفصاح العادل بالرعاية المتوازنة لاحتياجات جميع الأطراف المستخدمة للقوائم المالية، إذ يجب إخراج القوائم والتقارير المالية بالشكل الذي يضمن عدم ترجيح مصلحة فئة معينة على مصالح الفئات الأخرى من خلال مراعاة مصالح جميع هذه الفئات بشكل متوازن.²

ج- الإفصاح الكافي:

يشير هذا النوع من الإفصاح إلى الحد الأدنى من المعلومات الواجب الإفصاح عنها وفق مقتضيات المعايير المحاسبية والقوانين المحلية بما يساعد على اتخاذ القرارات، ويمكن القول بأن مفهوم الحد الأدنى غير محدد بدقة إذ يختلف حسب الاحتياجات والمصالح بالدرجة الأولى كونه يؤثر تأثيراً مباشراً في اتخاذ القرارات ناهيك على أنه يتبع للخبرة التي يتمتع بها الشخص المستخدم للمعلومات.³

¹ محمد عبد الله المهدي، وليد زكريا صيام، مرجع سابق، ص 260.

² لطيف زيود، وآخرون، دور الإفصاح المحاسبي في سوق الأوراق المالية في ترشيد قرار الاستثمار، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد 01، 2007، ص 186.

³ صافو فتيحة، مرجع سابق، ص 135.

د- الإفصاح الملائم:

هو الإفصاح الذي يراعي حاجة مستخدمي القوائم المالية وظروف المنشأة وطبيعة نشاطها في آن واحد، إذ أنه ليس من المهم فقط الإفصاح عن المعلومات المالية، بل الأهم أن تكون المعلومات المفصحة عنها ذات قيمة ومنفعة بالنسبة لقرارات المستثمرين والدائنين، وتتناسب مع نشاط المنشأة وظروفها الداخلية.¹

3. الإفصاح المحاسبي من منظور "الهدف من الإفصاح":

تُرد أنواع أخرى للإفصاح تصنف على أساس الهدف من عملية الإفصاح، والتي تُقسم إلى إفصاح تثقيفي وإفصاح وقائي:

أ- الإفصاح التثقيفي:

وهو الإفصاح عن المعلومات المناسبة لغرض اتخاذ القرارات، كالإفصاح عن التنبؤات المالية، وكذا الإفصاح عن الإنفاق الرأسمالي الحالي والمستقبلي (المخطط له) ومصادر تمويله، ويلاحظ أن هذا النوع من الإفصاح من شأنه الحد من اللجوء إلى المصادر الداخلية للحصول على المعلومات الإضافية بطرق غير رسمية يترتب عليها مكاسب لبعض الفئات من مستخدمي المعلومات المالية على حساب أخرى،² كما يشمل الإفصاح التثقيفي المعلومات التي تقدمها المؤسسات للصحافة والجمهور وغيرهم من مستخدمي المعلومات خارج القوائم المالية بغرض تحقيق أهداف محددة، كأن تقوم المؤسسة بالإفصاح عن قيمة إنفاقها السنوي الموجه لتمويل الجمعيات الخيرية أو المستشفيات بغرض تنمية رأس مالها الاجتماعي وزيادة ولاء الجمهور لسلعها وخدماتها.

ب- الإفصاح الوقائي:

يقوم الإفصاح الوقائي على ضرورة الإفصاح عن التقارير المالية بحيث تكون غير مضللة لأصحاب المصلحة ومتخذي القرارات، والهدف الأساسي من هذا النوع هو حماية المجتمع المالي على غرار المستثمر العادي ذو القدرة المحدودة على فهم واستخدام المعلومات، لهذا يجب أن تكون المعلومات على درجة عالية من الموضوعية، أي أن الإفصاح الوقائي يتفق مع الإفصاح الكامل فيما يتعلق بضرورة الإفصاح عن المعلومات اللازمة لجعل التقارير المالية غير مضللة للمستثمرين الخارجيين.³

¹ لطيف زيود، وآخرون، مرجع سابق، ص 187.

² عامر حسن علي عفانة، مرجع سابق، ص 227.

³ لطيف زيود، وآخرون، مرجع سابق، ص 187.

وتجدر الإشارة، إلى أن ما تم ذكره من أنواع للإفصاح لا يعد حصراً لها، إنما ذكر لأكثر الأنواع وروداً في الأدبيات التي تناولت هذه الجزئية، حيث قد ترد أنواع أخرى من الإفصاح لثنااسب حاجات معينة للمعلومات ما يستوجب طرق إفصاح أخرى.

كما يمكن القول بأن التقارير المالية قد تحتوي عدة أنواع من الإفصاح في آن واحد دون تعارض، فقد تحتوي قائمة الميزانية (المركز المالي) على قيمة إنفاق استثماري يخص مشروع معين إذ يمثل هذا المبلغ نوع من أنواع الإفصاح "الكافي"، ثم يأتي شرح هذا المبلغ بنوع من التفصيل في الملحق ليمثل هذا الشرح الإفصاح "الكامل"، يتم إضافة معلومات في الملحق تخص مخصصات الاستثمار للسنوات المقبلة لغرض إتمام المشروع، وقيمة المنافع المفترض تحقيقها بعد دخول المشروع في مرحلة الاستغلال لتشكل هذه المعلومات نوع من أنواع الإفصاح "التثقيفي"، هذه القوائم معدة بما يسمح بمراعاة مصالح جميع مستخدمي المعلومات بشكل متوازن أي بما يحقق الإفصاح "العادل"، كما أن إعدادها كان في ظل مراعاة الظروف الداخلية للمؤسسة وطبيعة نشاطها وهذا ما يسمح بتحقيق الإفصاح "الملائم"، أي أن أنواع الإفصاح المحاسبي إنما هي أنواع ناتجة عن اختلاف زوايا النظر إلى عملية الإفصاح، وكذا اختلاف ظروف الإفصاح والهدف المرجو تحقيقه من عملية الإفصاح، لا عن تضاد وتعارض بين هذه الأنواع.

ثانياً- مستويات الإفصاح المحاسبي:

تندرج كل أنواع الإفصاح المحاسبي المذكورة سابقاً ضمن أحد مستويي الإفصاح التالية، والتي يتعين على المؤسسات الاقتصادية تحديد مستوى الإفصاح الملائم لها¹:

1. الإفصاح المثالي:

يتحقق الإفصاح المثالي عند استيفاء الشروط التالية:

- أن تكون القوائم المالية المنشورة على درجة عالية من التفصيل؛
- أن تكون القوائم المالية المنشورة على درجة عالية من الدقة والمصادقية؛
- أن يتم عرض القوائم المالية بالصورة، وفي الوقت الذي يتناسب مع احتياجات كل طرف من الأطراف ذوي الصلة بالمعلومات.

2. الإفصاح الواقعي "المتاح":

هو الإفصاح الذي يركز بين المنفعة أو العائد الذي سيتحقق من المعلومات، وبين تكلفة نشر تلك المعلومات، ويمكن تعريفه أيضاً على أنه الإفصاح الممكن أو المتاح، والذي يُوجب على التقارير المحاسبية أن تُفصح عن جميع

¹ عامر حسن علي عفانة، مرجع سابق، ص 225.

المعلومات الضرورية، الكفيلة بجعلها غير مضللة، وأن هناك اتجاهًا نحو زيادة حجم المعلومات المفصح عنها، والتركيز على المعلومات التي تحتاج لدراية وخبرة في استخدامها، خاصة تلك التي يحتاجها المحللون الماليون ووسطاء الاستثمار، حيث يركز مفهوم الإفصاح الواقعي على الركائز الأساسية التالية:

- المبادئ والأصول المحاسبية؛
- السياسات الإدارية؛
- توجيهات ولوائح الإشراف والرقابة من جهة، وأدلة التدقيق ومصالح الأفراد التي ستستخدم تلك البيانات من جهة أخرى.

وفي حين أن الإفصاح المثالي صعب التحقيق في الواقع كونه يشترط درجة عالية من التفصيل، الدقة، المصدقية، إضافة إلى ضرورة توفيره للمعلومات في الوقت الذي يناسب كل مستخدم على حدٍ، فإن الإفصاح الواقعي أو المتاح سهل وممكن التحقيق في الواقع العملي نظرا لكونه يتم في ظل مراعاة شرط (المنفعة < التكلفة)، وفي ظل مراعاة إمكانيات وظروف المؤسسة خلال عملية الإفصاح، أي أن الإفصاح الواقعي يهدف إلى تلبية حاجة مستخدمي المعلومات بما يتناسب مع قدرات وإمكانيات المؤسسة خلال عملية الإفصاح.

ثالثاً- الأطراف ذات العلاقة بالإفصاح المحاسبي:

توجه التقارير والقوائم المالية المفصح عنها للعرض العام عادة لتلبية حاجة مجموعة من مستخدمي المعلومات المالية، حيث حدد الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، عدداً من الفئات اعتبرهم كأكثر المستخدمين للقوائم المالية¹:

1. المستثمرون الحاليون والمحتملون:

يمثل المستثمرون الجهة التي تزود المؤسسة برأس المال، وتمثل أهم المعلومات التي يطلبها المستثمرون الحاليون والمحتملون في:

- المعلومات التي تساعد المستثمر في اتخاذ قرار شراء أو بيع أسهم الشركة؛
- المعلومات التي تساعد المستثمر على في تحديد مستوى توزيعات الأرباح الماضية، الحالية، والمستقبلية، وأي تغيير في أسعار أسهم الشركة؛
- المعلومات التي تساعد المستثمر في تقييم مستوى كفاءة إدارة الشركة؛

¹ محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولي: الجوانب النظرية والعملية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 2016، ص-ص 4-

- المعلومات التي تساعد المستثمر على تقييم سيولة الشركة ومستقبلها، وتقييم قيمة سهم الشركة مقارنةً بأسهم الشركات الأخرى.

2. المقرضون:

يمثل المقرضون مصدر التمويل الخارجي للمؤسسة، حيث تحتاج هذه الفئة إلى المعلومات التي تساعد في تقييم الوضع المالي للمؤسسة، على غرار المعلومات التي توضح قدرة الشركة على توليد النقدية اللازمة لتسديد قيمة القرض والفوائد المترتبة عليه في الوقت المناسب، إضافة إلى المعلومات التي تمكنهم من تقدير عدم تجاوز المؤسسة المقترضة لبعض المحددات المالية كنسبة ديون الغير إلى حقوق الملكية.

3. الموردون والدائنون التجاريون:

تمثل هذه الفئة مصدر التمويل قصير المدى، حيث يهتم الموردون عادةً بالمعلومات التي تساعد على تقدير ما إذا كانت المؤسسة ستمثل عميل جيد قادر على سداد ديونه.

4. الزبائن والعملاء:

يعد العملاء مصدر الإيرادات الرئيسي بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية، فهم عادة معنيون بالمعلومات التي تساعد على التنبؤ بوضع الشركة المستقبلي، ومدى قدرتها على الاستمرار في تزويدهم بالسلع والخدمات.

5. الموظفون:

يحتاج عمال وموظفو المؤسسة إلى المعلومات التي تتعلق بمدى الأمان الوظيفي، ومدى التحسن الوظيفي المتوقع مستقبلاً، إضافة إلى المعلومات المساعدة في تعزيز مطالب الموظفين بتحسين أوضاعهم الوظيفية والمهنية.

6. الحكومة ودوائرها المختلفة، والجهات المنظمة لعمل المؤسسات:

تحتاج هذه الجهات إلى المعلومات التي تساعد في التأكد من مدى التزام الشركة بالقوانين ذات العلاقة، كقانون الشركات والقوانين الضريبية، كما تحتاج إلى المعلومات التي تساعد على تقدير قيمة مختلف الضرائب المستحقة على المؤسسة، وتحديد مدى قدرتها على تسديد هذه الضرائب، ومدى المساهمة العامة للمؤسسة في الاقتصاد الوطني.

7. الجمهور:

تتعدد احتياجات الجمهور من المعلومات المالية، فقد تحتاج هذه الفئة إلى نفس المعلومات التي تخص الفئات المذكورة سالفًا، كما قد تحتاج إلى معلومات إضافية أخرى قد لا توفرها القوائم المالية ذات الغرض العام.

وتجدر الإشارة إلى أن فئات مستخدمي المعلومات المالية تتسع لتشمل جميع من لهم مصلحة في المنشأة، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر، ومن الفئات التي لم يرد ذكرها ضمن الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية: إدارة المؤسسة، المحللون والمستشارون الماليون، السوق المالي، المنافسون، والمحامون.

وقد ورد ضمن الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية أن المستثمرين هم الفئة التي تزود المنشأة برأس المال، ما يجعلهم الفئة الأكثر تحملاً للمخاطر، وعليه فإن تزويد هذه الفئة بما يحتاجونه من معلومات حتماً سيلبي حاجة بقية مستخدمي المعلومات والتقارير المالية من المعلومات.

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي بين أهمية توفر الخصائص النوعية، وضرورة احترام القيود المفروضة

تتطلب عملية الإفصاح المحاسبي توفير مجموعة من الخصائص النوعية حتى تصبح المعلومات المالية مفيدة لمتخذي القرارات وأصحاب المصلحة، ومن جهة أخرى فإن عملية الإفصاح نفسها تخضع لقيود يتعين احترامها، وبين هذه الخصائص والقيود فإن المحاسبين ملزمون بتقديم المعلومات المالية لمستخدميها دورياً، وبالطريقة التي تعكس الصورة الحقيقية للمؤسسة الاقتصادية.

أولاً- الخصائص النوعية للمعلومات المالية والمحاسبية المفيدة:

شغلت المعلومة المحاسبية حيزاً هاماً لدى المحاسبين، والهيئات المحاسبية على غرار (IASB, IASC, FASB, AICPA)، وغيرهم من الهيئات التي تعنى بالمحاسبة، ففي الأخير فإن المعلومة هي المخرج الذي أنشأت وظيفة المحاسبة لأجله أساساً، الأمر الذي يتطلب توفر مجموعة من الخصائص النوعية التي من شأنها جعل المعلومة المحاسبية "مفيدة" لمتخذي القرارات مثلما أقر به الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية: "تكون المعلومات المالية مفيدة، إذا كانت ذات صلة وتمثل بأمانة وصدق ما تهدف إلى تمثيله، كما يتم تعزيز فائدة المعلومات المالية إذا كانت مفهومة، قابلة للمقارنة والتحقق، وأفصح عنها في الوقت المناسب".¹

هذا، ويتفق مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، من خلال الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية (الصادر سنة 2010، والمعدل سنة 2018)، مع مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، حول الخصائص النوعية الواجب توفرها في المعلومة المحاسبية المفيدة، والتي تم تقسيمها إلى خصائص نوعية أساسية: (الملائمة، التمثيل الصادق)، وخصائص نوعية ثانوية أو داعمة (القابلية للمقارنة، إمكانية التحقق، التوقيت المناسب، القابلية للفهم)، هذه الخصائص يأتي إيرادها بنوع من التفصيل مثلما نصَّ عليها كل من (IASB & FASB)، كما يلي:

1. الخصائص النوعية الأساسية:

¹ International Accounting Standards Board (IASB), Conceptual Framework for Financial Reporting, 2018, p A25. Available on the website: www.ifrs.org, View date: 01/08/2021.

وفق كل من مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، ومجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، فإن المعلومة المحاسبية تكون مفيدة إذا توفرت على خاصيتين أساسيتين هما:

أ- **الملائمة:** تستمد المعلومة المحاسبية قيمتها من خلال مدى تأثيرها على قرار مستخدميها، أي أن تُوفّر خاصية الملائمة تجعل المعلومة قادرة على إحداث فرق في القرارات التي يتخذها مستخدمو المعلومات حول ظاهرة اقتصادية معينة، وإذا ما توفرت هذه الخاصية (التأثير في القرار) في المعلومة المحاسبية، فيمكن اعتبارها معلومة ملائمة وذات صلة بالقرار، حتى وإن اختار بعض المستخدمين عدم الاستفادة منها أو كانوا على دراية بها مسبقاً، وعليه¹:

- المعلومة المحاسبية قادرة على إحداث فرق في القرارات إذا كانت لها قيمة تنبؤية أو قيمة تأكيدية أو كليهما؛
- المعلومة المحاسبية لها قيمة تنبؤية إذا كان من الممكن استخدامها كمدخلات للتنبؤ بالنتائج المستقبلية، وهنا يجب التنبيه إلى أنه لا يلزم أن تكون المعلومة المحاسبية تنبؤاً أو توقعاً لاعتبارها معلومة ذات قيمة تنبؤية، إنما أن يتم استخدام المعلومة ذات القيمة التنبؤية من قبل المستخدمين في وضع تنبؤاتهم الخاصة؛
- المعلومة المحاسبية لها قيمة مؤكدة إذا كانت توفر تأكيدات حول تغير في الأحداث أو التقييمات السابقة؛
- القيمة التنبؤية والقيمة التأكيدية للمعلومات المالية مترابطة، فغالباً ما يكون للمعلومة قيمة تأكيدية وتنبؤية في آن واحد، فعلى سبيل المثال فإن المعلومة التي تؤكد قيمة الإيرادات للسنة الحالية والسنوات السابقة هي نفس المعلومة التي يمكن استخدامها للتنبؤ بإيرادات السنوات المقبلة.

ب- **التمثيل الصادق²:** حتى تكون المعلومات مفيدة في إعداد التقارير المالية، يجب أن تمثل هذه المعلومات وبشكل صادق الظواهر الاقتصادية المعبر عنها، حيث يتم الوصول إلى التمثيل الصادق عندما يتم تصوير الظاهرة أو الحدث الاقتصادي بشكل كامل ومحايّد وخالٍ من الأخطاء، إذ تُعبر المعلومات المحاسبية والمالية بعدالة وأمانة عن الجوهر الاقتصادي للمعاملة أو الحدث، والذي لا يتطابق بشكل دائم مع شكله القانوني.

ويمكن تمثيل ظاهرة اقتصادية واحدة بطرق متعددة، فعلى سبيل المثال قد يتم وصف تقدير للمخاطر المنقولة في عقد تأمين بطريقة نوعية (وصف سردي لطبيعة الخسائر المحتملة) وبطريقة كمية (قيمة الخسارة المتوقعة)، من جهة أخرى قد يعبر تصوير واحد عن ظواهر اقتصادية متعددة، ومثال ذلك أن يتم عرض بند "المصانع والمعدات" في بيان مالي إجمالي، والذي يمثل تعبيراً واحداً عن جميع مصانع ومعدات الكيان.

¹ Jeremy Barnes, et al, International GAAP: Generally Accepted Accounting Practice under International Financial Reporting Standards, John Wiley & Sons Ltd Publishing, United Kingdom, 2019, p 51.

² Financial Accounting Standards Board (FASB), Conceptual Framework for Financial Reporting: The Objective of Financial Reporting and Qualitative Characteristics and Constraints of Decision-Useful Financial Reporting Information, File Reference N° 1570-100, 2008, p,p 18,19. Available on the website: www.fasb.org, View date: 01/08/2021.

حيث يكتمل التمثيل الصادق للظاهرة أو الحدث الاقتصادي إذا اشتمل هذا التمثيل والتعبير على جميع المعلومات الضرورية للتمثيل الصادق والعاقل عن هذا الحدث الاقتصادي.

في حين يتم التعبير عن الحياد بأنه: "عدم وجود تحيز يهدف إلى تحقيق نتيجة محددة سلفاً أو بغرض توجيه مستخدمي المعلومات نحو سلوك أو قرار معين"، فالمعلومات المحايدة تكون خالية من التحيز بحيث تمثل بصدق الظواهر الاقتصادية التي تدعى تمثيلها، فلا يجب أن تُلوّن المعلومات المحايدة الصورة التي تنقلها للتأثير على القرار والسلوك في اتجاه معين، أيضاً لا تُعتبر التقارير المالية محايدة إذا كان اختيار المعلومات المالية أو عرضها يتم من أجل تحقيق هدف أو نتيجة محددة مسبقاً، وبطبيعة الحال فإن هذا الأمر لا يؤدي إلى القول بأن المعلومات المحايدة يجب أن تكون بلا هدف، فعلى العكس من ذلك، فإن المعلومات المحاسبية والمالية "الملائمة" وذات الصلة قادرة على التأثير على قرارات المستخدمين، المهم أن يكون التعبير عن الحدث الاقتصادي بشكل صادق وغير مُوجه لخدمة أهداف وأغراض خاصة يتم بناء التقرير لتوجيه المستخدمين نحوها.

ولا يعني التمثيل الصادق التحرر التام من الخطأ في تصوير الأحداث والظواهر الاقتصادية لأن الظواهر الاقتصادية المقدمة في التقارير المالية يتم قياسها في أغلب الأحيان في ظل ظروف عدم التأكد وعدم اليقين، لذلك فإن معظم إجراءات إعداد التقارير المالية تتضمن تقديرات من أنواع مختلفة، وتخضع لحكم الإدارة في تمثيل الأحداث الاقتصادية بصدق وعدالة، وعليه يجب أن يستند التقدير إلى المدخلات المناسبة، كما يجب أن يعكس كل مدخل أفضل المعلومات المتاحة، فالحصول على تمثيل صادق، قد يتطلب ضرورة أن يتم الكشف صراحة عن درجة عدم اليقين في المعلومات المالية المفصّل عنها.

ج- تطبيق الخصائص النوعية الأساسية: حتى تكون المعلومات المحاسبية والمالية مفيدة، يجب أن تكون ذات صلة (ملائمة)، وتوفر تمثيلاً صادقاً للظاهرة أو الحدث الاقتصادي (التمثيل الصادق)، وحسب ما أورد كل من مجلس معايير المحاسبة الدولية ومجلس معايير المحاسبة المالية (IASB & FASB): لا يساعد التمثيل الصادق للظاهرة الاقتصادية ليست ذات صلة، ولا التمثيل غير الصادق للظاهرة ذات صلة المستخدمين على اتخاذ قرارات جيدة، وعادةً ما تكون العملية أكثر كفاءة وفعالية لتطبيق الخصائص النوعية الأساسية على النحو التالي¹:

- تحديد الظاهرة الاقتصادية، والمعلومات المتعلقة بها التي يمكن أن تكون مفيدة لمستخدمي المعلومات للكيان المفصّل عنه؛
- تحديد نوع المعلومات الأكثر صلة بهذه الظاهرة (خاصية الملائمة)؛
- تحديد ما إذا كانت هذه المعلومات متاحة لإفصاحها، وما إذا كانت ستوفر تمثيلاً صادقاً للظاهرة الاقتصادية (خاصية التمثيل الصادق).

¹ Jeremy Barnes, et al, op.cit, p 53.

إذا جرى الأمر كما سبق ذكره، فإن عملية تلبية الخصائص النوعية الأساسية المرتبطة بالمعلومات المحاسبية والمالية تنتهي عند هذا الحد، أما إذا لم يكن الأمر كذلك، يتم تكرار العملية مع النوع التالي الأكثر صلة من المعلومات المتوفرة.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أنه وفي كثير من الأحيان يكون من الضروري إجراء مفاضلة بين الخصائص النوعية الأساسية من أجل تحقيق الهدف الأساسي للتقرير المالي والمتمثل في توفير معلومات مفيدة حول الظواهر والأحداث الاقتصادية، حيث تمت الإشارة إلى هذه العملية من قبل المجلسين (IASB & FASB)، والتي سنذكرها كما أوردت في الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB): "قد تكون المعلومات الملائمة والأكثر صلة بظاهرة ما عبارة عن تقدير غير مؤكد بدرجة كبيرة، أي قد يكون مستوى عدم اليقين في القياس الذي ينطوي عليه إجراء هذا التقدير مرتفعاً لدرجة أنه قد يكون من المشكوك فيه إذا ما كان التقدير سيوفر تمثيلاً صادقاً بدرجة كافية لهذه الظاهرة، في نفس السياق قد تكون المعلومات الأكثر فائدة هي تلك المعلومات القائمة على التقدير غير المؤكد بدرجة كبيرة، مصحوباً بوصف للتقدير وشرح لأوجه عدم اليقين التي تؤثر عليه، على عكس ما سبق فقد تتضمن المعلومات الأكثر فائدة تقديراً لنوع آخر أقل صلة نوعاً ما بالظاهرة الاقتصادية محل الإفصاح في حين تكون درجة اليقين بخصوص هذه المعلومات مرتفعة".¹

وعليه، يجب التأكيد على أن تطبيق الخصائص النوعية الأساسية عند عملية الإفصاح المحاسبي وتقديم التقارير المالية يتم بشكل نسبي وفقاً للظروف الحاصلة أثناء عملية الإفصاح، والتي تُحاط عادة بمجموعة من العوائق والمحددات كعدم توفر المعلومات حول الظاهرة الاقتصادية محل الإفصاح فيتم اللجوء إلى تقديم معلومات عن الظاهرة أو الحدث الاقتصادي استناداً إلى حدث اقتصادي مشابه له، أو أن تكون المعلومات المرتبطة بالظاهرة متوفرة غير أنها مشوبة بدرجة من عدم اليقين، ولأن المستخدمين بحاجة إلى المعلومات لبناء قراراتهم فإن المحاسب أمام خيار وحيد يتمثل في تقديم أكثر المعلومات تعبيراً عن الحدث الاقتصادي، وبالتالي أكثرها إفادةً لمستخدمي المعلومات المحاسبية.

2. الخصائص النوعية الثانوية "الداعمة":

تساهم الخصائص النوعية الثانوية (القابلية للمقارنة، إمكانية التحقق، التوقيت المناسب، القابلية للفهم) في تعزيز المعلومات المحاسبية والمالية ذات الصلة (الملائمة) وذات التمثيل الصادق وجعلها أكثر جودة، وبالتالي أكثر إفادة بالنسبة لمستخدميها، وفيما يلي شرح لهذه الخصائص:

أ- **القابلية للمقارنة:** تُمكن هذه الخاصية المستخدمين من مقارنة المعلومات المالية حول كيان أو مؤسسة بمعلومات مماثلة حول الكيانات الأخرى لنفس الفترة، أو مع معلومات مماثلة حول نفس الكيان لفترات مختلفة، مثل هذه المقارنات ستساعد المستخدمين على اتخاذ أحسن القرارات الاقتصادية.

¹ International Accounting Standards Board (IASB), op.cit, p A28.

يتم تحسين خاصية القابلية للمقارنة من خلال عنصر الاتساق، إذ يشير مصطلح الاتساق إلى استخدام نفس المعالجات المحاسبية لنفس العناصر، إما من فترة إلى أخرى عند عملية الإفصاح أو التقرير حول كيان واحد، أو في فترة واحدة عبر مجموعة من الكيانات، وبخصوص عنصر الاتساق يُقدم مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) وجهة نظر مفادها أن السماح بمعالجات محاسبية بديلة لعنصر ما، يقلل من الاتساق ويضعف خاصية إمكانية المقارنة، وهذا ما يعلنه مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) لتقليل عدد خيارات المعالجة المحاسبية التي تسمح بها المعايير الدولية.¹

ب- إمكانية التحقق "التأكد": تساعد خاصية إمكانية التحقق في طمأننة المستخدمين على أن المعلومات تمثل بأمانة وصدق الظواهر الاقتصادية التي تهدف إلى تمثيلها، ويعني هذا أن المراقبين المستقلين ومختلف المطلعين يمكن أن يتوصلوا إلى إجماع وإن لم يكن بالضرورة اتفاقاً مطلقاً وكاملاً على أن الإفصاح المطبق هو تمثيل صادق لحدث أو ظاهرة اقتصادية ما،² وبلا شك فإن هذه الخاصية تسمح لمستخدمي المعلومات من التأكد من مدى توفر الخاصية الأساسية المسماة "التمثيل الصادق".

يمكن أن يكون التحقق والتأكد مباشراً كالتحقق من مبلغ أو إفصاح آخر من خلال الملاحظة المباشرة، على سبيل المثال عن طريق حساب النقود المفصح عن قيمتها، أو أن يكون التحقق غير مباشر من خلال التحقق من مدخلات نموذج أو صيغة وإعادة حساب المخرجات باستخدام نفس المنهجية والأسلوب، كأن يتم التحقق من القيمة الدفترية للمخزون عن طريق فحص المدخلات (الكميات والتكاليف) وإعادة حساب المخزون النهائي باستخدام نفس افتراض تدفق التكلفة القائم مثلاً على طريقة الوارد أولاً الصادر أولاً (FIFO).

أحياناً قد لا يكون من الممكن التحقق من بعض التفسيرات والمعلومات المالية المستقبلية أو التطلعية حتى فترة أو فترات مقبلة، ولمساعدة المستخدمين على تحديد ما إذا كانوا يريدون استخدام هذه المعلومات والاستفادة منها، سيكون من الضروري الكشف عن الافتراضات الأساسية المرتبطة بهذه المعلومات، وطرق تجميع المعلومات، وكذا العوامل والظروف الأخرى التي تجعل هذه المعلومات أكثر وضوحاً.³

لا يمكن لمستخدمي المعلومات عموماً الوقوف شخصياً على مدى توفر هذه الخاصية (إمكانية التحقق) في المعلومات المفصح عنها، إنما يتم معرفة مستوى توفر هذه الخاصية استناداً إلى تقارير المدققين المستقلين ومختلف المراقبين المخولين بالتأكد من مدى صحة المعلومات المحاسبية، ومدى تعبيرها عن الواقع الاقتصادي للكيان أو المؤسسة.

¹ Alan Melville, International Financial Reporting: A Practical Guide, PEARSON, United Kingdom, Sixth Edition, 2017, p 23.

² Association of Chartered Certified Accountants (ACCA), Study Text (Book about IAS & IFRS), BPP Learning Media Ltd, United Kingdom, 2018, p 27.

³ International Accounting Standards Board (IASB), op.cit, p,p A29, A30.

ج- **التوقيت المناسب:** يقصد بالتوقيت المناسب تقديم المعلومات وإتاحتها للمستخدمين في الوقت المناسب لتكون قادرة على التأثير على قراراتهم الاقتصادية،¹ فعنصر التوقيت يعد مهماً جداً، إذ يساهم في زيادة جودة المعلومة بالنسبة لمستخدميها، فالمعلومة التي تصل إلى المستخدمين بعد فوات أوان اتخاذ القرار، أو المعلومة القديمة جداً التي لا تتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية تعد معلومةً غير مفيدة للمستخدمين، حتى وإن توفرت على بقية الخصائص النوعية الأساسية والداعمة.

د- **القابلية للفهم:** تصبح المعلومات مفهومة عندما يتم تصنيفها وتقديمها بدقة ووضوح، وبخصوص هذا يقر مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بأن بعض الأحداث والظواهر معقدة بطبيعتها، ويصعب فهمها لدرجة أنه قد يكون من السهل فهم التقارير المالية إذا تم استبعاد المعلومات المرتبطة بهذه الظواهر المعقدة، إلا أنه ومن جهة أخرى فإن التقارير التي يتم إعدادها بدون هذه المعلومات ستكون غير كاملة، وبالتالي قد تكون مضللة للمستخدمين، علاوة على هذا فيجب التنويه إلى أنه يتم إعداد التقارير المالية للمستخدمين الذين لديهم معرفة معقولة بالأنشطة التجارية والاقتصادية والذين يُمكنهم فهم ومراجعة المعلومات وتحليلها بوضوح وجدية، ومع ذلك، قد يحتاج هؤلاء المستخدمون الذين لديهم معرفة معقولة بالأنشطة التجارية والاقتصادية إلى طلب مشورة المختصين لفهم المعلومات حول الظواهر الاقتصادية المعقدة،² أي يمكن الحكم على المعلومات المالية بأنها غير مفهومة، إذا لم يتم فهمها من طرف المختصين أنفسهم، أما إذا تم فهم هذه المعلومات من طرف المختصين، دون قدرة بقية المستخدمين الممتلكين لدرجة مقبولة من المعرفة بالأنشطة التجارية والاقتصادية على فهمها، فلا يمكن القول بأنها معلومات غير مفهومة، إنما على الأغلب هي معلومات تعبر عن أحداث وظواهر اقتصادية معقدة.

هـ- **تطبيق الخصائص النوعية الثانوية "الداعمة":** يؤدي دعم وتعزيز الخصائص النوعية إلى تحسين فائدة المعلومات المالية، والتي يجب تعظيمها إلى أقصى حد ممكن، ومع الإقرار بأهمية هذه الخصائص الداعمة (الثانوية)، فإنها سواء توفرت في المعلومات المالية بشكل فردي أو بالتنسيق مع بعضها البعض، فإنها لا يمكن أن تجعل المعلومات مفيدة للقرارات إذا ما كانت تلك المعلومات غير ذات صلة (غير ملائمة) أو غير ممثلة بأمانة وصدق (ضعف خاصية التمثيل الصادق).

بعد تطبيق الخصائص النوعية الداعمة عملية تكرارية لا تتبع ترتيباً محدداً، فقد يتم التضحية بخاصية أو أكثر من الخصائص النوعية الداعمة بدرجات متفاوتة لتعظيم خاصية نوعية أخرى، وكمثال على هذا فقد يكون التخفيض المؤقت في إمكانية المقارنة مفيداً لتحسين الملائمة أو التمثيل الصادق على المدى الطويل (كالتحول من تطبيق نموذج التكلفة التاريخية كأساس لقياس الأصول المالية إلى نموذج القيمة العادلة)، إذ سيُحدث هذا التحول والتغيير انخفاض مؤقت في

¹ Alan Melville, op.cit, p 23.

² Jeremy Barnes, et al, op.cit, p 55.

الاتساق، وبالتالي انخفاض في تطبيق خاصية القابلية للمقارنة على المدى القريب (خاصة بين الفترة السابقة لعملية التغيير والفترة التي حدث فيها التغيير)، غير أنه سيساهم في تحسين خاصيتي الملائمة والتمثيل الصادق، مع ارتفاع عنصر الاتساق (بعد تماثل المعلومات مستقبلاً)، وبالتالي تحسين خاصية القابلية للمقارنة في المستقبل.¹

ثانياً- القيود على الإفصاح المحاسبي وإعداد التقارير المالية:

يُعد توفّر الخصائص النوعية الأساسية في المعلومات والتقارير المالية أمر ضروري لتقديم معلومات مفيدة لمستخدميها، كما أن تضمّن هذه المعلومات لبعض أو كل الخصائص النوعية الثانوية "الداعمة" يساهم في زيادة جودة المعلومات المالية المقدمة، ومع هذا فإنّ على المحاسبين مراعاة جوانب أخرى قبل الإفصاح وتقديم التقارير المالية، ويتعلق الأمر بالقيود المفروضة على عملية الإفصاح المحاسبي.

1. المادة "الأهمية النسبية":

لا يتفق مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، مع مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، حول موضع "المادية" من عملية إعداد التقارير المالية، حيث يتم اعتبار "المادية" أو الأهمية النسبية وفق مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) على أنها عنصر مُتضمن داخل خاصية الملائمة، وهو ما جاء في الفقرة (11.2)، من الإطار المفاهيمي لإعداد وعرض التقارير المالية: "الأهمية النسبية هي جانب محدد من جوانب الصلة (الملائمة) يعتمد على طبيعة أو حجم، أو كليهما، للبيانات التي تتعلق بها المعلومات في سياق عملية الإفصاح والتقارير المالي للمؤسسة أو الكيان"²، في حين يتم اعتبار "المادية" من منظور مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، على أنها إحدى القيود المفروضة على عملية الإفصاح وإعداد التقارير المالية، ورغم الاختلاف في موضع "المادية" غير أن المجلسين (IASB, FASB)، متفقان على تعريفها وأثرها عند عملية إعداد التقارير المالية، من خلال استخدامهما لنفس التعبير تقريباً، والذي نذكره كما قدمه مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB): "المعلومات مهمة نسبياً إذا كان حذفها أو تحريفها من شأنه أن يؤثر على القرارات التي يتخذها المستخدمون على أساس المعلومات المالية المفصّل عنها، ونظراً لكون الأهمية النسبية تعتمد على طبيعة ومقدار المعلومات الواجب الإفصاح عنها، فمن غير الممكن تحديد عتبة لكمية موحدة يصبح عندها نوع معين من المعلومات جوهرياً، وعليه فإذا كان من المهم أن تمثل المعلومات وبشكل صادق الظواهر والأحداث الاقتصادية التي تهدف إلى تمثيلها، فمن المهم أيضاً مراعاة الأهمية النسبية لأن الإغفالات المادية أو التحريفات ستؤدي إلى معلومات غير كاملة أو متحيزة أو غير خالية من الأخطاء"³.

2. التكلفة:

¹ Financial Accounting Standards Board (FASB), op.cit, p,p 21,22.

² International Accounting Standards Board (IASB), op.cit, p,p A26.

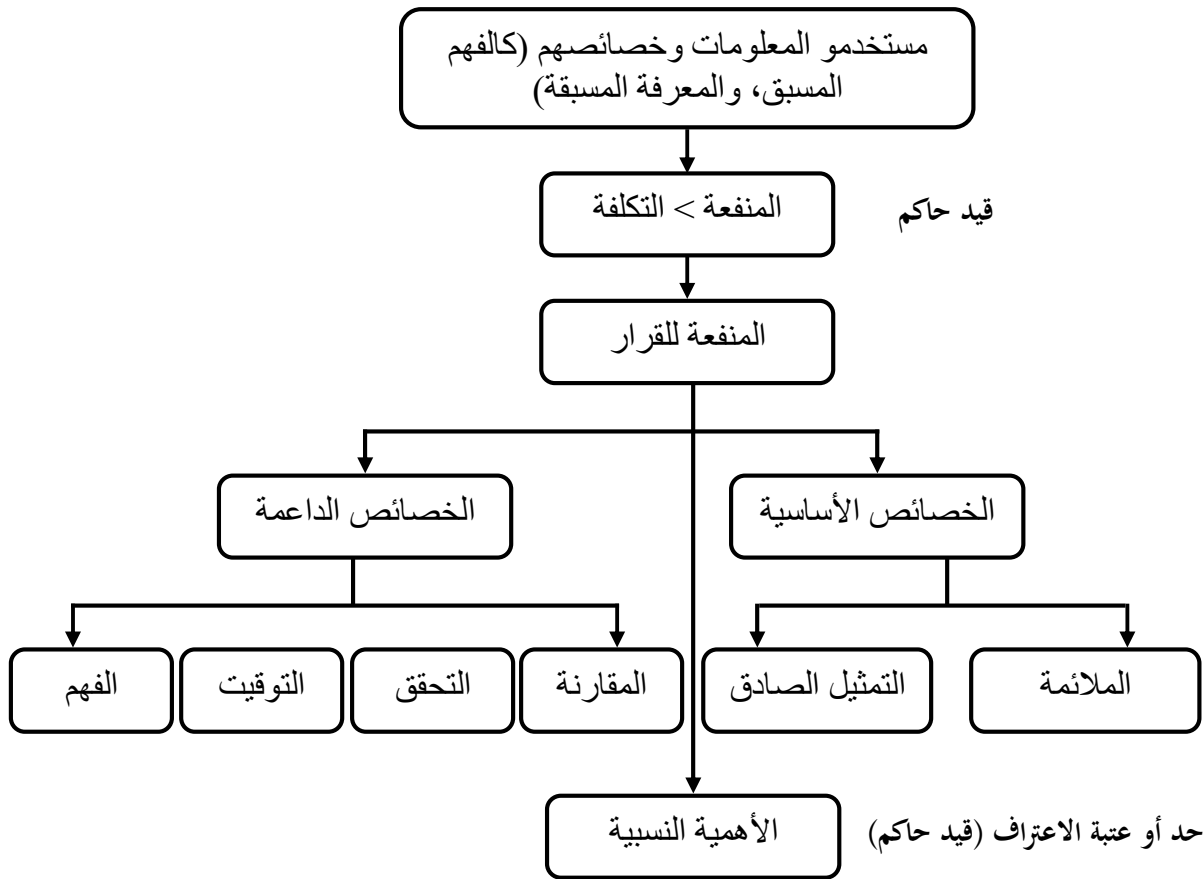
³ Financial Accounting Standards Board (FASB), op.cit, p 22.

يعتبر مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، ومجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، "التكلفة" بأنها قيد مفروض على عملية الإفصاح وإعداد التقارير المالية، إذ يتوجب على المحاسبين أخذ عنصر "التكلفة" بعين الاعتبار كقيد عند تقديم المعلومات لمستخدميها، وإذ تترتب على عملية الإفصاح وإعداد التقارير المالية تكاليف تتعلق بجمع المعلومات، ترتيبها، تبويبها، إلى غير ذلك من الوظائف المرتبطة بعملية الإفصاح، فإن هذا القيد يفرض أن تكون المنافع التي يتم الحصول عليها من المعلومات أكبر من التكاليف المتكبدة في سبيل توفيرها، ولا يوجد معيار ثابت لاختبار (التكلفة، المنفعة) لكل الحالات كونها عملية اجتهادية لكل موقف على حدٍ¹.

والشكل الموالي يقدم عرض شامل للخصائص النوعية للمعلومات المالية والمحاسبية المفيدة (الأساسية، الثانوية)، والقيود المفروضة على عملية الإفصاح:

الشكل (1-3): الخصائص النوعية للمعلومات المالية والمحاسبية المفيدة، والقيود المفروضة على عملية

الإفصاح



المصدر: ناجي بن يحيى، دور جودة المعلومات المحاسبية في تحسين الإفصاح المحاسبي -دراسة حالة شركة المطاحن الكبرى للجنوب GM SUD بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر

¹ جمعة حميدات، مرجع سابق، ص 14.

بسكرة، الجزائر، 2013، ص 46. بتصريف استناداً لما يقره مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، ومجلس معايير المحاسبة المالية (FASB).

يتضح من خلال الشكل أعلاه، أن عملية الإفصاح المحاسبي وتقديم المعلومات وما يكتنفها من تضمين للخصائص النوعية (الأساسية، الثانوية) تتم بين قيدين، الأول وهو (المنفعة < التكلفة)، إذ يكون هذا القيد في بداية عملية الإفصاح، فقبل التوجه نحو توفير المعلومات اللازمة لعملية الإفصاح يجب التأكد بأن هذه المعلومات ستحقق منعة أكبر من التكاليف المترتبة عن عملية توفيرها، أما القيد الثاني وهو "الأهمية النسبية"، فيكون في نهاية عملية إعداد التقارير، وقبل عملية الإفصاح عنها وإيصالها إلى مستخدميها، إذ يتوجب على المحاسبين هنا التأكد من أنهم قد وفروا الحد الأدنى اللازم من المعلومات وفقاً لما يقتضيه كل بند من البنود المعروضة في القوائم المالية والقوائم الملحقه.

المبحث الثاني: الإفصاح المالي عن رأس المال البشري، "جزء من القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية"

يعد رأس المال البشري عنصراً أساسياً ضمن قيمة الأعمال، إلا أننا لا نستطيع إلا أن نلاحظ غيابه من القوائم المالية التي تنشرها المؤسسات الاقتصادية في الواقع،¹ الأمر الذي انعكس سلبيًا على درجة موضوعية القوائم والكشوفات المالية في التعبير عن القيمة الحقيقية للمؤسسات الاقتصادية، فعلى سبيل المثال فإن القوائم المالية المعدة وفق مبادئ المحاسبة المقبولة عموماً (GAAP) تُعبّر بالضبط عما يتراوح ما بين (6/1) إلى (3/1) من القيمة السوقية للمؤسسات الاقتصادية الأمريكية، الأمر الذي يجعل من الشك والريبة بمكان أن تُتخذ القرارات المحاسبية بالرجوع إلى الكشوفات المالية التي لم يُراعَ عرض قيمة رأس المال البشري فيها.²

وعليه، سنعمل من خلال هذا المبحث على التوجه نحو إظهار درجة عدم ملائمة المعلومات المرتبطة بـ "شهرة المحل" (Goodwill) لاتخاذ مختلف القرارات من طرف مستخدمي المعلومات المالية، ناهيك عن عدم تعبير هذا الأخير بصدق عن الأصول التي تشكل مصادراً لخلق القيمة الاقتصادية وصنع الفارق بين المؤسسات الاقتصادية.

المطلب الأول: القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام

تشكل القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام المصدر الأساسي والأولي للمعلومات التي تُفصح عنها المؤسسات الاقتصادية، والتي يستند إليها أغلب مستخدمي المعلومات الداخليين والخارجيين لتحديد قيمة ومستوى أداء المؤسسة، ومن ثم اتخاذ مختلف قراراتهم.

وقد تم تعريف هذه القوائم والتقارير ضمن معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" على أنها: "تلك القوائم والتقارير التي تهدف إلى تلبية احتياجات مستخدمي المعلومات الذين ليسوا في وضع يسمح لهم بمطالبة المنشأة بإعداد تقارير مصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم الخاصة من المعلومات"،³ هذه القوائم المالية تم تقديمها من طرف نفس معيار المحاسبة الدولي على أنها خمسة (05) قوائم مالية أساسية:⁴

- قائمة المركز المالي (الميزانية)؛
- بيان الربح أو الخسارة والدخل الشامل الآخر (حساب النتائج)؛
- قائمة التغيرات في حقوق الملكية؛
- قائمة التدفقات النقدية؛

¹ Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Elisabeth Walliser, op.cit, p 02.

² صفوان مجد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2013، ص 113.

³ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, 2020, p A976. Available on the website: www.ifrs.org, View date: 03/08/2021.

⁴ مجد أبو نصار، جمعة حميدات، مرجع سابق، ص 22.

- الإيضاحات (الملاحق).

أولاً- القوائم والتقارير المالية، الغرض منها، والاعتبارات العامة لإعدادها:

تهدف عملية إعداد القوائم والتقارير المالية لإعلام مستخدمي القوائم المالية بمستوى أداء المؤسسة الاقتصادية محل الإفصاح، حيث تقدم كل قائمة من القوائم المالية ذات الغرض العام معلومات عن جانب معين من جوانب نشاط المؤسسة الاقتصادية (أصول، التزامات، تدفقات، نتائج...)، الأمر الذي من شأنه تقديم صورة إجمالية عن مستوى الأداء المالي لهذه المؤسسة عبر مختلف جوانبه، ولتحقيق هذه الأهداف بدرجة عالية من الدقة والمصدقية في التعبير عن الظواهر والأحداث الاقتصادية، فإنه من المجدي إخضاع عملية إعداد هذه القوائم والتقارير المالية لمجموعة من الشروط والاعتبارات التي من شأنها تخفيض درجة عدم تماثل المعلومات المقدمة من طرف المؤسسات الاقتصادية لمتخذي القرارات وأصحاب المصلحة.

1. الغرض من إعداد وتقديم القوائم والتقارير المالية:

يوضح معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" الغرض من إعداد وتقديم القوائم المالية ذات الغرض العام، إذ¹: تُقدّم القوائم والتقارير معلومات حول المركز المالي والأداء المالي للمؤسسة أو الكيان، فالهدف الأساسي من إعداد من القوائم المالية هو توفير معلومات حول المركز المالي والأداء المالي والتدفقات النقدية للمنشأة، هذه المعلومات تكون مفيدة لمجموعة واسعة من المستخدمين في اتخاذ القرارات الاقتصادية، كما تُظهر البيانات المالية أيضاً نتائج إشراف الإدارة على الموارد الموكلة إليها لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث توفر البيانات المالية معلومات حول:

- الأصول، الالتزامات، وحقوق الملكية؛
- الإيرادات والمصاريف، بما في ذلك الأرباح والخسائر؛
- مساهمات الملاك وتوزيعاتهم بصفتهم مالكين؛
- التدفقات النقدية.

تساعد المعلومات حول العناصر سالفة الذكر، إلى جانب المعلومات الأخرى الواردة في بيان الإيضاحات (الملاحق) مستخدمي القوائم والتقارير المالية في التنبؤ بالتدفقات النقدية المستقبلية للمؤسسة، وعلى وجه الخصوص التنبؤ بتوقيت التدفقات النقدية، ودرجة اليقين المرتبطة بها.

والجدول الموالي يقدم عرض للقوائم والتقارير المالية، والغرض الأساسي من إعداد كل قائمة:

¹ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p A980.

الجدول (2-3): الغرض من إعداد القوائم والتقارير المالية

القوائم المالية	أساس إعداد القوائم المالية	الغرض من إعداد القوائم المالية
قائمة المركز المالي	العرض المنظم للأصول والخصوم	تحديد صافي المركز المالي من خلال تحديد موجودات المؤسسة والتزاماتها
قائمة الدخل	المقارنة بين الإيرادات والمصاريف	تحديد نتيجة الدورة (ربح/خسارة)
قائمة التغيرات في حقوق الملكية	المقارنة بين حقوق الملكية أول وآخر المدة	تحديد أسباب التغير في حقوق الملكية
قائمة التدفقات النقدية	المقارنة بين التدفقات النقدية الواردة والصادرة	تحديد التغير في نقدية المؤسسة (النتيجة النقدية للفترة)
الإيضاحات (الملاحق)	تقديم الإيضاحات والتفصيلات حول العناصر والقيم المدرجة في بقية القوائم المالية	زيادة مستوى الشفافية، الوضوح، والتفصيل في عرض القوائم المالية

المصدر: إلياس شاهد، عبد النعيم دفرور، الإفصاح المحاسبي عن القوائم المالية وفق نظام المحاسبة المالية ووفق المعايير المحاسبية الدولية - دراسة مقارنة-، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 05، 2016، ص 151. بتصرف.

2. الاعتبارات العامة لإعداد وعرض القوائم المالية:

قدم معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، مجموعة من الشروط والاعتبارات العامة التي يجب احترامها عند إعداد وعرض القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام، والتي من شأنها المساهمة في تعزيز شفافية، وضوح ومصداقية القوائم المالية، وتحقيق الهدف الأساسي من عرض هذه القوائم وهو تقديم أكثر المعلومات ملائمةً وتعبيراً عن قيمة المؤسسة (مركزها المالي) ومستوى أداءها، بما يسمح باتخاذ القرارات عند مستوى مقبول من المعرفة واليقين بظروف المؤسسة الاقتصادية، وفيما يلي إيراد لهذه الشروط والاعتبارات:

أ- العرض العادل والامتثال للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية¹: يشير "العرض العادل" إلى ضرورة عرض وتقديم البيانات المالية حول المركز المالي، الأداء المالي، والتدفقات النقدية للمؤسسة بصورة عادلة وصحيحة، أي أن "العرض العادل" يقتضي التمثيل الصادق لآثار المعاملات والأحداث والظروف وفقاً لمعايير الاعتراف بالأصول والالتزامات والدخل والمصاريف كما وردت في إطار مجلس معايير المحاسبة الدولية، حيث يُتوقع أن يؤدي تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، مع الإفصاح الإيضاحي عند الحاجة إلى بيانات وقوائم مالية تحقق "العرض العادل".

¹ عباس علي ميرزا، جراهام جيه هولت، ماغنوس أوريل، مرجع سابق، ص، ص 13، 14.

يَشترط معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، على المؤسسات الاقتصادية إعداد بيان امتثال صريح للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في إيضاحاتها (الملاحق)، إذا كانت بياناتها وقوائمها المالية تلتزم بالمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية.

هذا، ورغم تأكيد مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) على ضرورة الاحترام والامتثال لمتطلبات إعداد وعرض القوائم المالية كما نصت عليها المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)، فقد قدم معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، الظروف التي يمكن فيها للمؤسسات من تجاوز بعض المتطلبات وعدم الامتثال لها، ففي ظروف نادرة جداً، إذا اعتقدت إدارة المؤسسة أن الامتثال لمتطلب معين نصت عليه معايير المحاسبة الدولية سيكون مضللاً جداً، بحيث يتعارض مع أهداف البيانات والقوائم المالية، كما يحددها إطار مجلس معايير المحاسبة الدولية، عندئذ يُسمح للمؤسسة بالتخلي عن هذا المتطلب (الخاص بالمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية)، شريطة ألا يمنع إطار تنظيمي ذو صلة مثل هذا التجاوز أو التخلي، ويُشار إلى هذا بـ "التجاوز العادل والصحيح"، وفي بعض الظروف يكون لزاماً على المؤسسة التي تحيد أو تتخلى عن تبني متطلب ما في المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية أن تفصح عما يلي:

- أن الإدارة خلصت إلى أن البيانات والقوائم المالية تعرض بشكل عادل المركز المالي للمؤسسة، أداءها المالي، وتدققاتها النقدية؛
- بأن القوائم المالية تمثل لكافة المعايير والتفسيرات المعمول بها، باستثناء أنها تخلت عن تبني متطلب معين لتحقيق هدف العرض العادل؛
- عنوان المعيار أو التفسير الذي تخلت المؤسسة عن الالتزام به، وطبيعة التخلي، والسبب وراء كون تلك المعاملة مضللة بحيث تتعارض مع أهداف البيانات والقوائم المالية كما يحددها مجلس معايير المحاسبة الدولية؛
- الأثر المالي لهذا التخلي على كل بند في البيانات والقوائم المالية لكل فترة.

ب- فرض استمرارية المنشأة: يتعين على الإدارة عند إعداد البيانات المالية إجراء تقييم لقدرة المؤسسة الاقتصادية على الاستمرار، إذ يجب على المؤسسة أن تعد البيانات المالية على أساس فرض الاستمرارية ما لم تنوي الإدارة إما تصفية الكيان أو التوقف عن ممارسة الأعمال التجارية، أو ليس لديها بديل واقعي سوى القيام بذلك (إعداد القوائم استناداً إلى فرض الاستمرارية)، أما عندما تكون الإدارة على دراية بأوجه عدم اليقين الجوهرية المتعلقة بالأحداث أو الظروف التي قد تثير شكاً جوهرياً حول قدرة المؤسسة على الاستمرار، فيجب على الإدارة الإفصاح عن أوجه عدم اليقين تلك، وعندما لا تقوم المنشأة بإعداد البيانات المالية على أساس الاستمرارية، يجب عليها الإفصاح أيضاً عن هذه الحقيقة، جنباً إلى جنب مع الأساس الذي تم إعداد البيانات والقوائم المالية استناداً إليه، والأسباب وراء عدم اعتبار المؤسسة كمؤسسة مستمرة.

أما عند التقييم والتوصل إلى أن افتراض الاستمرارية يعد مناسباً لإعداد البيانات والقوائم المالية، فعلى الإدارة أن تأخذ في الاعتبار جميع المعلومات المتاحة حول المستقبل، والتي تمتد على سبيل المثال لا الحصر على الأقل لفترة اثني عشر (12) شهراً مقبلة ابتداءً من نهاية فترة التقرير والإفصاح.

تعتمد عملية تحديد إذا ما كانت المؤسسة قادرة على الاستمرار على الحقائق والمعلومات المتوفرة في كل حالة، فعندما يكون للمنشأة ماضي وتاريخ من العمليات المربحة والوصول السهل إلى الموارد المالية، فقد تتوصل المنشأة إلى استنتاج مفاده أن أساس الاستمرارية المحاسبي مناسب دون تحليل مفصل، أما في حالات أخرى فقد تحتاج الإدارة إلى النظر في مجموعة واسعة من العوامل المتعلقة بالربحية الحالية والمتوقعة وجداول سداد الديون والمصادر المحتملة للتمويل البديل قبل أن تقتنع بأن أساس الاستمرارية مناسب لإعداد القوائم والتقارير المالية.¹

ج- أساس الاستحقاق المحاسبي: باستثناء قائمة التدفقات النقدية التي يتم إعدادها استناداً إلى أساس الاستحقاق النقدي، يتم إعداد بقية القوائم المالية الأخرى على أساس الاستحقاق المحاسبي، ويتطلب أساس الاستحقاق الاعتراف بالمصروفات التي تخص الفترة المالية سواءً تم دفعها أم لا، كما يتم الاعتراف أيضاً بالإيرادات والمكاسب المحققة خلال الفترة المالية سواءً تم قبض قيمتها أم لا،² أي أن أساس الاستحقاق يشترط الاعتراف بالأصول، الخصوم، حقوق الملكية، المصاريف، والإيرادات عند حدوث الوقائع الاقتصادية التي تتطلب الاعتراف بهذه العناصر، بغض النظر عن حدوث التدفق النقدي أم لا.

د- الأهمية النسبية والتجميع: يجب على المؤسسة أن تعرض بشكل منفصل كل فئة ذات أهمية نسبية للبنود المتشابهة، وكذلك يجب على المؤسسة أيضاً عرض البنود ذات الطبيعة أو الوظيفة المختلفة بشكل منفصل حتى وإن لم تكن هذه البنود جوهرية، وإذ تنتج البيانات المالية عن معالجة عدد كبير من المعاملات أو الأحداث الأخرى التي يتم تجميعها في فئات وفقاً لطبيعتها أو وظيفتها، فإن المرحلة الأخيرة من إعداد القوائم المالية تتمثل في عملية التجميع والتصنيف للبيانات المالية، والتي تشكل بنوداً في القوائم المالية النهائية، فإذا لم يكن البند ذو أهمية نسبية بشكل فردي، فإنه يتم تجميعه مع البنود الأخرى ذات نفس الطبيعة أو الوظيفة إما في القوائم المالية أو في بيان الإيضاحات (الملاحق)، وقد يتطلب البند الذي لا يعتبر جوهرياً بشكل كافٍ لضمان عرضه بشكل منفصل في القوائم المالية أن يتم عرضه منفصلاً في الإيضاحات (الملاحق) كون هذه الأخيرة تهدف أساساً لشرح وتفصيل المعلومات المدرجة في بقية القوائم المالية.

كما يُنَبِّه معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" المؤسسات الاقتصادية على أن تأخذ جميع الأحداث والظواهر الاقتصادية ذات الصلة بعين الاعتبار عند عملية الإفصاح (أي التأكد من عدم إهمال المعلومات

¹ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p A984.

² جمعة حميدات، مرجع سابق، ص 31.

حول الأحداث الجوهرية)، إضافة إلى التنبيه على ضرورة تجنب التقليل من قابلية فهم البيانات والقوائم المالية عن طريق حجب المعلومات الجوهرية بمعلومات غير جوهرية، أو عن طريق تجميع البنود ذات الأهمية النسبية، أو تجميع البنود ذات الطبيعة أو الوظيفة المختلفة.¹

هـ- **التقاص "المقاصة"**: يقصد بعملية المقاصة إظهار أو عرض بند معين بقيمته الصافية بعد طرح الجانب الدائن من الجانب المدين، إذ تؤدي المقاصة في بعض الحالات إلى غموض المعلومات المقدمة لمستخدمي المعلومات المحاسبية والمالية، لذلك فقد منع معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" إجراء المقاصة بين أي من الأصول والالتزامات، ما لم يسمح أو يطلب ذلك أحد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، كما يمنع نفس المعيار إجراء المقاصة بين الإيرادات والمصاريف إلا إذا سمح أو تطلب أحد معايير المحاسبة ذلك، أو إذا كانت المكاسب والخسائر والمصاريف المرتبطة بها ناتجة عن عمليات متشابهة مثل أرباح أو خسائر فروقات العملات الأجنبية لإظهار صافي الربح أو الخسارة من فروقات العملة، كما أن عرض بعض الأصول مطروحا منها مخصصاتها الخاصة بها (كعرض بعض الأصول غير المتداولة مطروحا منها مجمع الاهتلاك) هو إجراء مقبول ولا يعتبر مقاصة.²

و- **تكرار إعداد التقارير**: يجب على المؤسسة تقديم مجموعة كاملة من البيانات المالية (بما في ذلك المعلومات المقارنة) على الأقل سنوياً، أما عندما تقوم المنشأة بتغيير نهاية فترة إعداد التقارير الخاصة بها وعرض البيانات المالية لفترة أطول أو أقصر من سنة واحدة، يجب على المنشأة الإفصاح بالإضافة إلى الفترة الجديدة التي تغطيها البيانات المالية عن:

- سبب استخدام فترة أطول أو أقصر؛
- حقيقة أن المبالغ المعروضة في البيانات المالية غير مقارنة بشكل كامل (على اعتبار أنها تغطي فترة أطول أو أقصر من الفترة المعمول بها سابقاً).

وعادة، تعد المؤسسة باستمرار البيانات والقوائم المالية لفترة سنة واحدة، ومع ذلك، ولأسباب عملية، قد تفضل بعض المؤسسات الإبلاغ على سبيل المثال لمدة 52 أسبوعاً، ونظراً لعدم وجود فروقات ذات أهمية نسبية فقد سمح معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" بهذه الممارسة.³

¹ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p,p A984, A985.

² جمعة حميدات، مرجع سابق، ص،ص 32،33.

³ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p A986.

ز- **معلومات المقارنة**¹: يتطلب معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" أن يتم عرض القوائم والتقارير المالية للفترة المالية الحالية والفترات السابقة، ما لم يتطلب معيار محاسبي خلاف ذلك، كما يجب المعيار إدراج معلومات المقارنة في بيان الإيضاحات (الملاحق) عندما تكون ملائمة لفهم محتويات القوائم والتقارير المالية للفترة الحالية.

توفر معلومات المقارنة إمكانية مقارنة القوائم المالية لفترة مالية معينة بقوائم مالية لفترات سابقة، أو مقارنة القوائم المالية لمؤسسة معينة بقوائم مالية لمؤسسات أخرى، إذ يستفيد مستخدمو المعلومات المحاسبية والمالية من ذلك في تقييم أداء المؤسسة من فترة لأخرى ومن مؤسسة لأخرى، مما يساهم في ترشيد قراراتهم الاقتصادية المختلفة ويساعدهم في عملية التنبؤ.

وعند تعديل عرض أو تصنيف أيٍّ من بنود القوائم المالية يتطلب نفس المعيار إعادة تصنيف مبالغ المقارنة، إلا إذا كان من غير العملي القيام بهذا الإجراء، وعند إعادة تصنيف مبالغ المقارنة، يجب على المؤسسة الإفصاح عما يلي:

- طبيعة إعادة التصنيف؛

- قيمة أي بند أو فئة من البنود التي تم إعادة تصنيفها؛

- سبب إعادة التصنيف.

ح- **ثبات طرق العرض**: يجب على المؤسسة المحافظة على نفس طريقة عرض وتصنيف البنود في القوائم المالية من فترة مالية إلى أخرى، إلا إذا²:

- كان من الواضح بعد حدوث تغيير جوهري في طبيعة عمليات المؤسسة أو مراجعة بياناتها المالية، أن عرضاً أو تصنيفاً آخر سيكون أكثر ملائمة مع مراعاة معايير اختيار وتطبيق السياسات المحاسبية في معيار المحاسبة الدولية (IAS 08)؛

- أن يتطلب معيار من المعايير الدولية تغيير في العرض.

فعلى سبيل المثال، قد يؤدي الاستحواذ على شركة أو التغيير الجوهري في طبيعة العمليات التجارية، أو مراجعة عرض البيانات المالية، إلى أن البيانات المالية بحاجة إلى أن يتم عرضها بشكل مختلف.

تقوم المنشأة بتغيير عرض بياناتها المالية فقط إذا كان العرض الجديد يوفر معلومات موثوقة وأكثر صلة بمستخدمي المعلومات المالية، ومن المرجح أن يستمر العرض المعدل، بحيث لا تنخفض قيمة القابلية للمقارنة مستقبلاً عند إجراء مثل

¹ محمد أبو نصار، جمعة حميدات، مرجع سابق، ص 26.

² International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p,p A988, 989.

هذه التغييرات في العرض، كما يتوجب على المؤسسة أن تقوم بإعادة تصنيف معلومات المقارنة الخاصة بها كما تم ذكره سالفاً.

ثانياً- تحديد مكونات القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام:

باستثناء بيان الإيضاحات (الملاحق)، تهتم كل قائمة مالية بعرض جانب معين من جوانب نشاط المؤسسة، وعلى هذا الأساس تحتوي كل قائمة فقط على العناصر التي تهدف إلى تقديم المعلومات بخصوصها، وفيما يلي عرض لمحتويات كل قائمة مالية وفق ما أقره معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية":

1. قائمة المركز المالي "الميزانية":

تعرض قائمة المركز المالي مقدار أصول المؤسسة والتزاماتها تجاه دائئيتها، إضافة إلى حقوق الشركاء على المؤسسة (حقوق الملكية)، وهذا خلال فترة محددة بدورة مالية، ما يجعل قائمة المركز المالي عبارة عن وثيقة أو بيان يتكون من جانبين: جانب الأصول أو الموجودات، وجانب الخصوم أو الالتزامات،¹ ويجب أن تحتوي قائمة المركز المالي كحد أدنى على معلومات حول²:

- الأصول المادية كالممتلكات والآلات والمعدات؛
- العقارات الاستثمارية؛
- الأصول المعنوية (غير الملموسة)؛
- الأصول والاستثمارات المالية (باستثناء الاستثمارات في شكل حقوق ملكية، الزبائن والمدينون الآخرون، النقد والنقد المعادل)؛
- الاستثمارات في شكل حقوق للملكية (المساهمات التي تخول امتلاك حقوق ملكية في شركات زميلة أو تابعة)؛
- الأصول البيولوجية التي تدخل ضمن نطاق معيار المحاسبة الدولي (IAS 41): الزراعة؛
- المخزون؛
- الزبائن والمدينون الآخرون؛
- النقد والنقد المعادل؛
- إجمالي الأصول المصنفة كأصول غير متداولة محتفظ بها للبيع، وفقاً للمعيار الدولي للتقارير المالية (IFRS 05)؛
- الأصول غير المتداولة المحتفظ بها للبيع والعمليات المتوقفة؛
- الموردون والدائنون الآخرون؛

¹ إلياس شاهد، عبد النعيم دفرور، مرجع سابق، ص، ص 151، 152.

² Robert Obert, Pratique des Normes IFRS: Référentiel et guide d'application, Dunod, France, Sixième édition, 2017, p,p 100,101.

- المؤونات؛
- الالتزامات المالية (باستثناء الموردين والدائنين الآخرين والمؤونات)؛
- الأصول والخصوم الضريبية، كما يوضحها معيار المحاسبة الدولي (IAS 12): ضرائب الدخل؛
- الأصول والخصوم الضريبية المؤجلة، كما يوضحها معيار المحاسبة الدولي (IAS 12): ضرائب الدخل؛
- إجمالي الخصوم والالتزامات المرتبطة بمجموعة الأصول المصنفة كأصول غير متداولة محتفظ بها للبيع، وفقاً للمعيار الدولي للتقارير المالية (IFRS 05)؛
- حصص الأقلية المعروضة ضمن بند حقوق الملكية؛
- رأس المال الصادر والاحتياطات المنسوبة إلى ملاك الشركة الأم.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، قد تناول قائمة المركز المالي (الميزانية) بدرجة تفصيل أكبر، حيث وإضافة إلى العناصر المالية التي يتوجب عرضها ضمن الميزانية، والتي أسلفنا ذكرها، فقد تطرق هذا المعيار إلى كيفية عرض هذه القائمة، وطريقة تقسيمها إلى أصول غير متداولة، أصول متداولة، خصوم غير متداولة، خصوم متداولة وحقوق الملكية، والتي أشار إليها بالمجاميع الفرعية، ناهيك عن التعريف والتحديد الدقيق لهذه البنود بغية تسهيل عملية إدراج العناصر المالية ضمنها، كما تناول المعيار مجموعة من المعلومات الأخرى التي يمكن تضمينها إما ضمن قائمة المركز المالي أو ضمن بيان الإيضاحات (الملاحق) على غرار المعلومات المتعلقة بتبويب بند الأصول المادية كالممتلكات والآلات والمعدات إلى فئات وفق ما يقتضيه معيار المحاسبة الدولي (IAS 16): الممتلكات والآلات والمعدات، وكذا التفصيل المتعلق بالذمم المدينة من خلال تفصيلها إلى مبالغ مستحقة القبض من الزبائن والعملاء التجاريين، والمدفوعات المسبقة، وتصنيف المخزون حسب أنواعه (بضائع، مواد أولية، منتجات تامة ...)، وكذا عدد الأسهم، وتقسيم الأموال الخاصة إلى رأس مال مدفوع، احتياطات، علاوات إصدار، إلى غير ذلك.¹

2. بيان الربح أو الخسارة والدخل الشامل الآخر "حساب النتائج":

يهدف بيان الدخل الشامل أساساً إلى إظهار نتيجة الدورة المحققة من ربح أو خسارة وهذا بعد خصم مختلف الخسائر والمصاريف من مجموع الإيرادات المحققة، حيث يُشار إلى الدخل أو الإيراد بأنه الزيادة في المنافع الاقتصادية خلال الفترة المالية، والتي تؤدي إلى زيادة حقوق الملكية دون المساهمات التي تتم من طرف الملاك، أما المصاريف والخسائر فهي كل ما يؤدي إلى نقصان في المنافع الاقتصادية خلال الفترة المالية، والتي تؤدي إلى نقصان في حقوق الملكية خلافاً لتلك المتعلقة بالتوزيع إلى المالكين، ويشتمل بيان الدخل الشامل كحد أدنى من المعلومات، وإضافة إلى أقسام الربح أو الخسارة والدخل الشامل الآخر ما يلي:²

¹ Look: IAS 01: Presentation of Financial Statements, p-p A990-A996.

² محمد أبو نصار، جمعة حميدات، مرجع سابق، ص، ص 43، 44، 46، 47.

- بيان الربح أو الخسارة؛
- إجمالي الدخل الشامل الآخر؛ أو
- الدخل الشامل للفترة، والذي يحتوي على الربح أو الخسارة للفترة المالية + الدخل الشامل الآخر.

أي أن معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية" يتيح للمؤسسة الاقتصادية الخيار بين عرض قائمة واحدة تسمى قائمة الدخل الشامل حيث تتضمن عرض الربح والخسارة والدخل الشامل الآخر، وهذا ما هو معمول به في الجزائر من خلال بيان "حساب النتائج" الذي يقره النظام المحاسبي المالي الجزائري (SCF)، أو عرض قائمتين منفصلتين الأولى: قائمة الربح أو الخسارة للفترة المالية، تليها قائمة باسم قائمة الدخل الشامل والتي تتضمن قيمة ربح أو خسارة الفترة المالية وبقية مكونات الدخل الشامل من إيرادات ومصاريف.

3. قائمة التغيرات في حقوق الملكية:

يعد بيان أو قائمة التغيرات في حقوق ملكية المؤسسة بين تاريخي إغلاق متتاليين (N-1,N)، حيث يصف هذا البيان معلومات عن جميع التغييرات في حقوق الملكية للفترة المالية الحالية.

ووفقاً لمعيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، يجب على قائمة التغيرات في حقوق الملكية أن تحتوي على:

- النتيجة الإجمالية للسنة المالية، من خلال فصل النتيجة المنسوبة إلى مساهمي الشركة الأم عن تلك المعبر عنها كحقوق الأقلية؛
- تأثير التغييرات في السياسات المحاسبية وتصحيح الأخطاء على كل عنصر من عناصر حقوق الملكية وفقاً لما يقتضيه معيار المحاسبة الدولي رقم (08): السياسات المحاسبية والتغييرات في التقديرات المحاسبية والأخطاء؛
- التغييرات الحاصلة بين بداية ونهاية الفترة المالية، والمرتبطة بالبند التالية:

- ✓ النتيجة الصافية (الربح أو الخسارة) للفترة؛
- ✓ التغييرات الحاصلة في كل عنصر من عناصر حقوق الملكية (احتياطات، علاوات الإصدار)؛
- ✓ عمليات الملاك على رأس المال (التوزيعات أو مساهمات جديدة).

إضافة إلى ما سبق، يجب على المؤسسة تقديم إما في قائمة التغيرات في حقوق الملكية أو في الإيضاحات (الملاحق) تحليلاً لكافة بنود قائمة التغيرات في حقوق الملكية، كمقدار توزيعات الأرباح المعترف بها كتوزيعات للمالكين، وكذا مبلغ توزيعات الأرباح المقابل لكل سهم.¹

¹ Robert Obert, op.cit, p,p 118,119.

4. قائمة التدفقات النقدية:

وردت قائمة التدفقات النقدية بشكل أكثر تفصيلاً من خلال معيار المحاسبة الدولي رقم (07): "قائمة التدفقات النقدية"، حيث اقتصر معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، على تعريف هذه القائمة على أنها: "بيان يوفر معلومات لمستخدمي البيانات والقوائم المالية حول مختلف التدفقات النقدية، والتي تستخدم أساساً لتقييم قدرة المنشأة على توليد النقد والنقد المعادل، واحتياجات المنشأة لاستخدام تلك التدفقات النقدية"¹، في حين جاءت بقية التفاصيل المرتبطة بقائمة التدفقات النقدية ضمن المعيار الدولي (IAS 07).

يجب أن يعرض بيان التدفقات النقدية التدفقات النقدية خلال الفترة مصنفة حسب الأنشطة الأساسية للمؤسسة (التشغيلية، الاستثمارية، والتمويلية).

حيث تعرض المنشأة تدفقاتها النقدية من أنشطة التشغيل والاستثمار والتمويل بالطريقة الأكثر ملاءمة لأعمالها، حيث يوفر التصنيف حسب النشاط معلومات تتيح للمستخدمين تقييم تأثير تلك الأنشطة على المركز المالي للمؤسسة وكذا على تدفق النقد والنقد المعادل، كما يمكن أيضاً استخدام هذه المعلومات لتقييم العلاقات بين تلك الأنشطة.

كما قد تشمل المعاملة الواحدة على تدفقات نقدية ضمن تصنيفات مختلفة، فعلى سبيل المثال عندما تشمل عملية السداد النقدي لقرض ما على الفائدة وقسط القرض المسدد، إذ يمكن تصنيف عنصر الفائدة كتدفق نقد ضمن نشاط تشغيلي ويتم تصنيف قسط القرض على أنه نشاط تمويلي.²

هذا، وقد استمر المعيار الدولي (IAS 07) في تقديم مختلف التفاصيل المتعلقة بمحتوى قائمة التدفقات النقدية على غرار تصنيف مختلف العمليات المالية وفق أنشطتها الأساسية (التشغيل، الاستثمار، والتمويل)، فضلاً عن التطرق إلى طريقة وعرض القائمة، وكذا التعرض لبعض العمليات ذات الطابع الخاص على غرار التدفقات النقدية بالعملة الأجنبية.

5. الإيضاحات (الملاحق):

يشمل بيان الإيضاحات (الملاحق) أو البيان المكمل، كافة المعلومات الإضافية والمكملة للقوائم المالية سالفة الذكر، إذ يجب أن يحتوي بيان الإيضاحات أساساً على:

- معلومات حول أساس إعداد البيانات المالية، والسياسات المحاسبية المستخدمة؛

¹ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p A1004.

² International Accounting Standards Board (IASB), IAS 07: Statement of Cash Flows, 2016, p A1040. Available on the website: www.ifrs.org, View date: 03/08/2021.

- الإفصاح عن المعلومات التي تتطلبها المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية والتي لم يتم ذكرها في أي قائمة من القوائم المالية الأخرى
- المعلومات لم يتم عرضها في أي بيان أو قائمة مالية أخرى، ولكنها ذات صلة بفهم أي عنصر من العناصر المدرجة ضمن هذه القوائم المالية.

يجب على المؤسسة أن تحرص قدر الإمكان على تقديم الملاحظات والإيضاحات بطريقة منهجية من خلال الأخذ بعين الاعتبار التأثير على قابلية فهم بياناتها المالية وقابليتها للمقارنة، كما يجب عليها أيضاً أن تقوم بإحالة وذكر المعلومات ذات الصلة بكل بند تم الإفصاح عنه في بيان المركز المالي، وفي قوائم الربح أو الخسارة والدخل الشامل الآخر، وفي بيان التغيرات في حقوق الملكية والتدفقات النقدية في الإيضاحات.¹

إضافة إلى التقارير المالية ذات الغرض العام التي يُقرّها مجلس معايير المحاسبة الدولية من خلال معيار المحاسبة الدولي رقم (01): "عرض القوائم المالية"، يشير هذا المعيار من خلال الفقرتين (13، 14) إلى المعلومات الإضافية التي تقدمها المؤسسات الاقتصادية، بغرض زيادة مستوى التعبير عن أداء المؤسسة وقمتها الحقيقية²:

حيث تقدم العديد من المؤسسات والكيانات، خارج البيانات المالية، تقارير مالية من قبل الإدارة تصف وتشرح السمات الرئيسية للأداء المالي والمركز المالي للمؤسسة، والشكوك الرئيسية التي تواجهها، قد يتضمن هذا التقرير معلومات حول:

- العوامل والتأثيرات الرئيسية التي تحدد الأداء المالي، بما في ذلك التغيرات في البيئة التي تعمل فيها المؤسسة، ومدى استجابة المؤسسة لتلك التغيرات وتأثيرها، وسياساتها للاستثمار بغرض الحفاظ على الأداء المالي وتعزيزه، وكذا معلومات حول سياسة توزيع الأرباح المنتهجة؛
- مصادر تمويل المنشأة والنسبة المستهدفة للالتزامات إلى حقوق الملكية؛
- موارد المنشأة غير المعترف بها في بيان المركز المالي وفقاً للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (الاستثمارات البشرية على سبيل المثال).

تقدم العديد من المؤسسات أيضاً، خارج البيانات المالية، تقارير وبيانات مثل التقارير البيئية وبيانات القيمة المضافة، لاسيما في الصناعات التي تكون فيها العوامل البيئية مهمة، أو عندما يُنظر إلى الموظفين على أنهم مجموعة مستخدمين مهمة (رأس المال البشري)، هذه التقارير والبيانات المالية الإضافية تعد خارج نطاق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS).

¹ Robert Obert, op.cit, p,p 122,123.

² International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, op.cit, p A981.

وهنا، تجدر الإشارة إلى أنه ورغم الأهمية التي يحظى بها رأس المال البشري من طرف المؤسسات الاقتصادية نظراً لما يحققه هذا الأخير من تعزيز للأداء وتعظيم للقيمة الاقتصادية والمركز المالي للمؤسسات، غير أن كافة المعلومات المرتبطة بهذا المورد على غرار قيمة الاستثمار في تعليم وتدريب العاملين وزيادة ولائهم ودافعيتهم للعمل والابتكار لا تعد ضمن نطاق المعلومات التي تقدمها القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام، وهذا لعدة اعتبارات ومحددات تتعلق بشروط الاعتراف والقياس المحاسبي، والتي تمت مناقشتها سالفاً خلال هذه الدراسة، لذا يمكن القول أن استثناء المعلومات المرتبطة برأس المال البشري من القوائم والتقارير المالية ذات الغرض العام ساهم وبشدة في حجب هذه المعلومات عن أصحاب المصلحة ومتخذي القرارات، كما ساهم في توسيع الفجوة بين القيمة الحقيقية للمؤسسات وقيمتهم الدفترية المفصح عنها على اعتبار أن رأس المال البشري يعد جزء من قيمة المؤسسة الاقتصادية ومساهم أساسي في دفع أداءها لتحقيق أهدافها.

المطلب الثاني: نقد الشهرة والاعتراف المحاسبي برأس المال البشري والأصول الفكرية

في بعض الحالات يتم تكبد مصاريف وأعباء لتوليد منافع اقتصادية مستقبلية، غير أن هذه الأعباء لا تؤدي إلى إنشاء أصل غير ملموس يستوفي شروط الاعتراف وفق ما يُقره هذا المعيار (IAS 38)، فغالباً ما يتم وصف هذه النفقات على أنها مساهمة في الشهرة المولدة داخلياً، ولا يتم الاعتراف بالشهرة المولدة داخلياً كأصل لأنها ليست مورداً قابلاً للتحديد (أي أنها غير قابلة للفصل ولا تنشأ عن حقوق تعاقدية أو قانونية أخرى) تُمكن المؤسسة من التحكم فيها وقياسها بشكل موثوق استناداً إلى أساس التكلفة، فالفرق الناتجة بين القيمة العادلة لكيان ما والقيمة الدفترية لصافي أصولها المحددة في أي وقت، قد تلتقط مجموعة من العوامل التي تؤثر على القيمة العادلة للكيان، في حين أن هذه الفروق لا تمثل تكلفة الأصول غير الملموسة التي تسيطر عليها المنشأة (التي تستوفي شروط الاعتراف المحاسبي).¹ غير أن نفس العنصر والمصطلح عليه بالشهرة المولدة داخلياً الذي لا يتم الاعتراف به كأصل ضمن معيار المحاسبة الدولي (IAS 38): "الأصول غير الملموسة" يتم إدراجه كأصل ضمن قائمة المركز المالي (الميزانية) عندما يُقره السوق المالي والمستثمرون.

والملاحظ أن المستثمرون الراغبون في اقتناء الأسهم، غالباً ما يدفعون قيمةً مختلفةً لمؤسسات اقتصادية لها نفس القيمة الدفترية تقريباً، أي أن هؤلاء المستثمرين يُقرون بأن هناك أصول وعوامل أخرى بخلاف الأصول المعلن عنها في القوائم المالية تساهم في خلق وتعظيم القيمة وصناعة الفارق بين المؤسسات (وإلا، لماذا يدفع المستثمرون قيمة أكبر من قيمة المؤسسة الدفترية)، وبعد الاعتراف بهذه الأصول من طرف السوق والمستثمرون يلجأ المحاسبون إلى إدراج هذه القيمة التي تمثل الفارق بين القيمة السوقية للمؤسسة وقيمتها الدفترية تحت بند "الشهرة المولدة داخلياً"، وفي هذا السياق ترى (Nermien AL-ALI) أن: "القيمة الدفترية للشركات المتداولة تعكس بشكل عام قيمة الأصول الملموسة للشركة، كما تعكس أحياناً بعض الأصول غير الملموسة للشركة تحت عنوان الشهرة والتي يتم إدراجها ضمن قائمة المركز المالي

¹ International Accounting Standards Board (IASB), IAS 38: Intangible Assets, 2020, p A1501. Available on the website: www.ifrs.org, View date: 06/08/2021.

(الميزانية) بغرض موازنة الدفاتر المحاسبية عند إقفالها، إن القيمة السوقية للشركة تعكس وبموضوعية قيمة المورد الخفي الذي يعترف به السوق وقيمه، فالقيمة السوقية فقط هي التي تعكس هذه الموارد التي يمكن أن تخلق القيمة، والمعبر عنها برأس المال الفكري"¹ (بكل عناصره بما في ذلك رأس المال البشري).

وبما أن "الشهرة المولدة داخلياً" لا يتم إدراجها ضمن قائمة المركز المالي (الميزانية) كأصل إلا بعد أن يتم الاعتراف بها وقيمتها من طرف السوق المالي، فهي إذاً مجرد عنصر يتم إدراجه لموازنة القوائم المالية ومعادلة القيمة الدفترية للمؤسسة بقيمتها السوقية، وبعبارة أكثر دقة فإن مستخدمو المعلومات المالية لا يمكنهم الحصول على أي معلومات إضافية بخصوص هذا العنصر المدرج ضمن القوائم المالية، على اعتبار أن المحاسبين قد أدرجوه فقط بغرض ملاءمة فجوة الإفصاح المحاسبي، ولا يملكون عنه معلومات أكثر من كونه ناتج عن الفارق بين القيمة السوقية للمؤسسة وقيمتها الدفترية، وعليه فباستثناء أهمية الشهرة المولدة داخلياً في سد الفجوة بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية، فإن هذا العنصر لا يقدم أي معلومات عن الأسباب والعوامل التي ساهمت في خلق وتعظيم هذه القيمة التي قد تصل إلى عشرات أضعاف القيمة الدفترية (كما تم التعرض له سالفاً ضمن هذه الدراسة)، ما يجعل القوائم المالية غير مفيدة لمتخذي القرارات وأصحاب المصلحة بخصوص المعلومات المرتبطة بالأصول المساهمة في تعظيم القيمة وخلق الفارق بين المؤسسات الاقتصادية، وهو ما يتعارض مع الهدف الأساسي للقوائم المالية، والتي يتم إعدادها أساساً لمساعدة مستخدمي المعلومات على اتخاذ القرارات المناسبة.

لذا، فبدل الانتظار إلى حين اعتراف السوق المالي بأن هناك أصول وموارد خفية تساهم في تعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسات ومن ثم إدراجها ضمن بند الشهرة المولدة داخلياً، فإنه من الأجدر البحث عن هذه المصادر والعوامل المساهمة في تعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسة، وتتبعها، والاعتراف بقيمتها داخلياً، ما من شأنه توفير كافة المعلومات المرتبطة بهذه الأصول لمستخدمي المعلومات المالية، وبالتالي جعل القوائم المالية أكثر تعبيراً عن القيمة الحقيقية للمؤسسة الاقتصادية وقدراتها التنافسية، فضلاً عن إبراز أهم الأصول والموارد التي تؤدي إلى خلق الفوارق بين المؤسسات الاقتصادية ذات القيم الدفترية المتقاربة نسبياً، وهو نفس الأمر الذي تؤكد عليه جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA): بأن لدى المستثمرين الرغبة في معرفة درجة كفاءة العاملين، نوعية المنتج، وسمعة المؤسسة (مكونات رأس المال الفكري التي تصنع الفارق بين المؤسسات المتنافسة) من خلال مدى تأثير الموارد البشرية، وفيما إذا كان القياس ممكناً، فإن الكمية الأساسية للمعلومات الإضافية ذات الصلة يمكن أن تغذي للمستخدمين الخارجيين، وعليه فعلى المحاسبين أن يكونوا يقظين باستمرار لذكر المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية.²

¹ Nermien Al-Ali, op.cit, p 06.

² وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 37.

ففي ظل متغيرات الاقتصاد الحديث المرتكز على المعرفة، فإن الاستثمارات البشرية أضحت تمثل إحدى أهم الأصول الفكرية التي تميز المؤسسات الاقتصادية عن بعضها باعتبارها مساهما محوريا في دفع الأداء وخلق القيمة، ما يجعل المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية مهمة في نظر المستثمرين، غير أنه ولسوء الحظ هذه المعلومات غير متاحة للمستثمرين في الوقت الحالي، إذ لا تُقدم القوائم المالية مقدار استثمار المؤسسة في أصولها البشرية، حيث تعامل المحاسبة التقليدية الاستثمارات البشرية على أنها مصاريف وليست أصولاً¹ في المقابل ومن منظور آخر فإن الإفصاح عن قيمة الاستثمارات البشرية سيساهم في إبلاغ المستثمرين بقيمة استثمار المؤسسة في عنصر المعرفة، ما يساهم في تقليل وتبرير الفوارق الناتجة بين القيمة السوقية والدفترية في نظر الإدارة والمستثمرين، كما أن القوائم المالية التي تضم قيمة رأس المال البشري ستقدم معلومات مهمة في نظر أصحاب المصلحة ومتخذي القرارات، ويتعلق الأمر بالجانب الاستثماري الخفي والمتعلق برأس المال البشري والأصول الفكرية والتي تساهم في تحقيق المنافع الاقتصادية باستمرار ما يجعلها مصدر التمايز بين المؤسسات الاقتصادية المتنافسة والمتقاربة من حيث قيمها الدفترية.

وحسب (Theodore W. Schultz) فإن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في الممتلكات والأصول المادية للمجتمعات، يرجع أساساً إلى المخزون المتراكم من رأس المال البشري،² وهو نفس الأمر الذي ينطبق على المؤسسات الاقتصادية، فالتفاوت في تحقيق المنافع الاقتصادية بين المؤسسات المتنافسة والمتقاربة من حيث ممتلكاتها المادية والمالية والذي ينعكس على القيم السوقية لهذه المؤسسات إنما يرجع أساساً إلى استثمار المؤسسة في مواردها البشرية والفكرية، ما يجعل من المجدي الإفصاح عن هذه الاستثمارات لمتخذي القرارات وأصحاب المصلحة، وهذا ما يدفعنا للتوجه بهذه الدراسة نحو إزاحة عنصر "الشهرة" وإبراز أهمية وطرق الإفصاح عن الاستثمارات البشرية.

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري، والأساليب المتاحة

في الواقع تغفل القوائم والتقارير المالية عن إظهار المعلومات المرتبطة برأس المال البشري والذي يعتبر أحد أهم العناصر التي تساهم في خلق وتعظيم القيمة الاقتصادية وتحقيق التميز لمؤسسات على حساب أخرى، كما توحى القوائم المالية الحالية والمعدة وفق معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي بأن الاستثمار يقتصر فقط على الإنفاق على الأصول المادية، المالية، وبعض الأصول المعنوية، في حين تغفل عن إظهار جانب استثماري مهم تنفق عليه المؤسسات الاقتصادية مبالغ سنوية معتبرة، ويتعلق الأمر بالاستثمار المعرفي الذي أضحي مصدر التميز بالنسبة لكثير من المؤسسات الاقتصادية الرائدة، وعلى هذا، فإن الإفصاح عن قيمة الاستثمارات البشرية والفكرية من شأنه تغذية حاجة مستخدمي المعلومات بخصوص الأصول والعوامل التي تساهم في تحقيق التباين في القيم السوقية بين المؤسسات المتقاربة من حيث الإمكانيات المادية والمالية من جهة، ومن جهة أخرى فإن هذه المعلومات من شأنها جعل القوائم والتقارير المالية أكثر مصداقية في

¹ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p,p 29,30.

² عائشة شتاتحة، مرجع سابق، ص 66.

التعبير عن الوضع المالي، الاستثماري، والتنافسي للمؤسسات الاقتصادية، كونها ستحقق التكامل في عرض إمكانات المؤسسات المادية، المالية، وكذا البشرية.

أولاً- أهمية الإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح، وتغذية حاجة مستخدمي المعلومات:

إن النقد الموجه "للشهرة" كأصل إنما قُدِّمَ أساساً استناداً إلى عدم تعبير هذا العنصر عن الأصول الحقيقية المساهمة في خلق هذه القيمة التي يتم تغطيتها بواسطة عنصر الشهرة (Goodwill)، هذه الأصول التي تساهم بدورها في خلق الفارق في القيمة بين المؤسسات الاقتصادية المتقاربة من حيث قيمة الممتلكات المادية التي تحوزها، يجعل من الأهمية بمكان إعلام مستخدمي البيانات بالمعلومات المرتبطة بالأصول التي لها الفضل في تعظيم القيمة ودفع الأداء بدلاً من سد الفجوة بأصل لا يمكن الاستناد إليه لاتخاذ العديد من القرارات.

فالمشكلة وبلا شك تكمن في فشل المحاسبة التقليدية في الإعلان عن أهم الأصول والموارد في الأعمال التجارية اليوم، مما يخلق فجوة في المعلومات بين المستخدمين المطلعين (من يمكنهم الإطلاع على هذه المعلومات)، والمستخدمين غير المطلعين (المعتمدين فقط على المعلومات المالية المتاحة في القوائم المالية ذات الغرض العام)، فالعنصر الوحيد المعترف به حالياً من رأس المال الفكري ضمن القوائم المالية هي أصول الملكية الفكرية على غرار براءات الاختراع والعلامات التجارية، أي أنه يتم الإبلاغ عن جزء كبير من أصول الشركة بشكل جزئي فقط في القوائم المالية، وبين النقص النسبي في الاعتراف المحاسبي برأس المال البشري والأصول الفكرية من جهة، والأهمية المتزايدة لهذه الأصول في خلق القيمة من جهة أخرى، فإن البيانات والقوائم المالية فقدت جزءاً من قيمتها في نظر المساهمين الذين ليس بوسعهم الحصول على صورة كاملة للشركة، مما يؤثر على كيفية اتخاذ قراراتهم الاستثمارية، فإذا لم تتوفر المعلومات المناسبة لملء هذه الفجوة فقد يكون هناك سوء تخصيص للموارد في الأسواق المالية (سوء اتخاذ قرارات الاستثمار في الشركات).¹

في المقابل يؤكد (Appleby) إلى أنه فقط عندما يتم ربط الأصول المختلفة بالأصول البشرية تصبح المؤسسة الاقتصادية في كامل إمكاناتها،² ما يجعل احتواء القوائم المالية على مختلف المعلومات المرتبطة برأس المال البشري جنباً إلى جنب مع المعلومات المرتبطة برأس المال المالي والمادي يقدم صورة أكثر دقة ومصداقية عن القيمة الحقيقية للمؤسسة وإمكاناتها الفاعلة، هذا ما يجعل المعلومات المالية المرتبطة برأس المال البشري مهمة في نظر المساهمين الحاليين والمحتملين، إذ يؤكد (Jenkinson's) على رغبة المستثمرين في معرفة قيمة الأصول البشرية للمؤسسة الاقتصادية، علاوة على هذا،

¹ Ferchichi Jihane, Paturel Robert, The effect of intellectual capital disclosure on the value creation: An empirical study using Tunisian annual, International Journal of Accounting and Financial Reporting, Vol 03, N° 01, 2013, p 83.

² Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, op.cit, p 34.

يريدون معرفة استثمار المؤسسة في مواردها البشرية، حيث ستساعدهم المعلومات المتعلقة بالاستثمار في المعرفة على اتخاذ قرارات الحصول على الأسهم أو الاحتفاظ بها أو التخلص منها.¹

فأهمية الإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري تكمن أساساً في توفيره للمعلومات التي لا تتوفر عند ملاء فجوة الإفصاح بـ "الشهرة" كأصل محاسبي، فالمعلومات المتعلقة برأس المال البشري تمثل جزءاً من المعلومات التي يطلبها مستخدمي المعلومات المالية والمتعلقة بالأصول الخفية التي تصنع الفارق بين المؤسسات الاقتصادية، وفي هذا السياق يؤكد عدد من الباحثين على غرار (Seetharaman Sooria & Saravanan Clacher) بعدم كفاية معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية الحالية لتوفير إفصاح كافٍ وملائم، كما حذروا من أن استبعاد رأس المال الفكري (بما فيه رأس المال البشري) من القوائم والتقارير المالية للمؤسسات الاقتصادية له عواقب وخيمة على الاقتصاد الكلي،² في المقابل فإن الإفصاح عن قيمة رأس المال البشري سيتيح لمستخدمي المعلومات المحاسبية والمحللين الماليين مجموعة جديدة من النسب من شأنها المساعدة في توضيح جانب آخر من جوانب المؤسسة على غرار نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال الإجمالي والتي تُعبر عن نسبة كثافة العمالة والمعرفة في المؤسسة الاقتصادية.³

كما أن توفير المعلومات حول رأس المال البشري يعد مطلباً ملحاً للأسواق المالية التي تبحث عن معلومات يمكن الاعتماد عليها وتكون ملائمة لعملية صنع القرار، من خلال إعطائها لمؤشرات حول أداء المؤسسة الاقتصادية، ورجحيتها المستقبلية وشفافية المعلومات التي يتم التقرير عنها، كما يساهم الإفصاح المحاسبي المالي عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في تحسين سمعة المؤسسة وصورتها في منظور أصحاب المصلحة الرئيسيين كالعملاء، المستثمرين، والموردين.⁴

كل ما سبق يُظهر مدى أهمية استبدال عملية ملاء فجوة الإفصاح المحاسبي المالي بالأصول الحقيقية المساهمة في تعظيم قيمة المؤسسة باستمرار بالنسبة لمتخذي القرارات، إذ أن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري وغيره من الأصول الفكرية تعد ملائمة لاتخاذ القرارات التي تتعلق بتساؤلات المستثمرين والمدراء حول الأصول التي يجب الاستثمار فيها إذا ما لو أردنا تعظيم كفاءة وفعالية مؤسستنا في خلق القيمة مقارنة بمنافسينا بما يؤدي إلى توسيع الفارق باستمرار بين قيمة المؤسسة الحقيقية (السوقية) وقيمتها الدفترية، وهو نفس التساؤل الذي قد لا يمكن الإجابة عليه من طرف نفس المسيرين والمدراء إذا ما وُضعت بين أيديهم قوائم مالية تحتوي على أصل يعرف بشهرة المحل، والذي تم الاعتراف به وإدراجه أساساً بعد ظهور هذه الفجوة بين القيمة الحقيقية للمؤسسات وقيمتها الدفترية (أي بعد فشل القوائم المالية في التعبير عن القيمة الحقيقية للمؤسسات الاقتصادية).

¹ Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 29.

² إنعام محسن زويلف، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 01، 2014، ص 48.

³ Baruch Lev, Aba Schwartz, op.cit, p 107.

⁴ إنعام محسن زويلف، مرجع سابق، ص 48.

هذا وتساعد عملية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري في دعم وتعزيز القوائم المالية من خلال¹:

- توفير قياس أكثر موضوعية لكل من نتيجة الدورة والمركز المالي، إذ أن تحميل الفترات المالية بعبء تكاليف الموارد البشرية من خلال اعتبارها كمصاريف سيؤدي إلى خلل في عملية مقابلة الإيرادات بالنفقات، لتنعكس آثار هذه المعالجة على قائمة الدخل الشامل (حساب النتائج)، وقيمة الأصول في قائمة المركز المالي (الميزانية)؛
- توفر عملية معاملة الاستثمارات البشرية محاسبياً كأصل مؤشرات كمية أكثر موضوعية لأغراض تقييم الأداء المالي، على اعتبار أن قيمة معدل العائد على الاستثمار تعد من أكثر الأدوات استخداماً لتقييم الأداء؛
- اعتبار الاستثمارات البشرية كأصول يؤدي إلى الإفصاح عن قيمة هذا الأصل في الميزانية، مما يوفر للمحللين الماليين معلومات على جانب ذو أهمية كبيرة يتعلق بالقرارات الاستثمارية، إذ يصبح من الممكن اشتقاق مجموعة من النسب لا توفرها القوائم المالية الحالية.

في حين أن استثناء قيمة الاستثمارات البشرية من مجموع قيمة أصول المؤسسة من شأنه أن يشوه حقيقة المعلومات الواردة في القوائم المالية، وبالتالي يقودنا إلى استنتاجات خاطئة بخصوص عدة مؤشرات، على غرار مؤشر معدل العائد على الاستثمار، إذ يعتبر هذا المؤشر متغيراً حاسماً في قرارات الإدارة والمستثمرين، وهو الأمر الذي أقره (Alfred P. Sloan) الرئيس السابق لمجلس إدارة (General Motors): والذي أكد على أنه لا يوجد مبدأ مالي آخر أعرفه يخدم قرارات الاستثمار أفضل من معدل العائد كمساعدة موضوعية لتقدير الأعمال.²

وعلى هذا، فإن احتساب هذا المؤشر استناداً إلى الأصول المادية والمالية وحسب قد يؤدي إلى تقديمه في شكل مضخم عن قيمته الواقعية، ففي الواقع فإن في أغلب المؤسسات الاقتصادية تُعد الاستثمارات البشرية مساهماً أساسياً ومحورياً في تحقيق العائد.

إضافة إلى ما سبق، فإن القوائم المالية الحالية المعدة وفق معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي توحى بأن المؤسسة الاقتصادية عبارة عن كيان مادي ومالي وحسب، في حين أن الواقع عكس ذلك، فأرباح المؤسسة الاقتصادية وتميزها أمام منافسيها إنما هو نتيجة تفاعل وأداء رأس المال البشري داخل هذا الكيان المادي والمالي، أي أن تضمين المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في القوائم المالية من شأنه إظهار المؤسسة الاقتصادية بكامل إمكاناتها وقدراتها.

¹ خضير مجيد علاوي، أثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية (دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية)، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 02، العدد 03، 2012، ص 74.

² Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, op.cit, p 32.

ثانياً- الأساليب المتاحة "الممكنة" للإفصاح المحاسبي المالي عن رأس المال البشري

قُدمت مجموعة من الاقتراحات التي من شأنها أن تناسب عملية الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري، نورد أهم هذه الاقتراحات فيما يلي:

1. الإفصاح في صلب القوائم المالية ذات الغرض العام:

يعد هذا الأسلوب الطريقة الأمثل للإفصاح عن قيمة رأس المال البشري، وهذا من خلال جعل قيمة الاستثمارات البشرية كأصول وموجودات ضمن مختلف موجودات المؤسسة المادية والمعنوية، أما من الناحية الأخرى فيمكن إضافة بند "رأس المال البشري" إلى قيمة حقوق الملكية من خلال حساب فرعي خاص به، وبهذا سيتم الإفصاح عن نفقات الاستثمار في رأس المال البشري ضمن قائمة المركز المالي (الميزانية)، بدلاً من إدراجها كمصاريف دورة ضمن قائمة الأرباح والخسائر (حساب النتائج).¹

إن تضمين قيمة الاستثمارات البشرية ضمن قائمة المركز المالي (الميزانية) كأصل، يتطلب إطار محدد لذلك يتم إصداره من طرف هيئة ذات اعتراف محاسبي دولي على غرار مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، أو من طرف الهيئات التي تُعنى بإصدار وتطوير أنظمة المحاسبة في الدول كالمجلس الوطني للمحاسبة في الجزائر (CNC)، وفي ظل عدم وجود أي إطار محدد لطريقة عرض المعلومات المرتبطة برأس المال البشري لحد الآن، فإن للمؤسسات التي تهدف إلى الإفصاح عن رأس مالها البشري الحق في اختيار الطريقة المناسبة لعرض هذه المعلومات، والوسيلة الأنسب لإيصالها لمستخدميها على غرار القوائم الإضافية أو تقرير مجلس الإدارة، وإلى غير ذلك من التقارير المكتملة للقوائم المالية ذات الغرض العام.

2. الإفصاح عبر القوائم المالية الإضافية:

في ظل هذه الطريقة، يتم إعداد القوائم المالية ذات الغرض العام بطريقة عادية، كما يتم إعداد قوائم إضافية تتضمن معلومات غير مالية، كما يتم الإشارة إلى قيمة الإنفاق المرتبط برأس المال البشري وغيره من الأصول الفكرية والمعرفية التي لم يتم رسملتها بسبب عدم التأكد من المنافع المستقبلية المرتبطة بها، وتساعد هذه القوائم متخذي القرارات في تقييم رأس المال البشري والفكري في المؤسسة، واتخاذ ما قد يترتب على هذا التقييم من قرارات.² ولأن هذا النوع من القوائم المالية لا يخضع عادة لأي إلزام قانوني بالنشر والإفصاح، فإن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري قد لا تتوفر لمستخدميها على الدوام وبطريقة منتظمة.

¹ سعود جايد مشكور، جعفر فالخ ناصر، مرجع سابق، ص، ص 06، 07.

² عامر حسن علي عفانة، مرجع سابق، ص، ص 125، 126.

3. الإفصاح من خلال تقرير مجلس الإدارة:

يتم بموجب هذه الطريقة الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال تقرير مجلس الإدارة، بحيث يتم توضيح حجم الاستثمارات التي قامت المؤسسة بتوجيهها نحو تطوير إمكانات وقدرات العاملين، هذه المعلومات تعد مفيدةً للمستثمرين والمحللين، إذ تقدم صورة عن مدى اهتمام المؤسسة بتنمية قدرات الموارد البشرية، والتي تعد عاملاً أساسياً ومهماً من عوامل تحقيق الربحية في الأجل الطويل.¹

كل ما سبق يُظهر الجهود الحثيثة التي يقوم بها عديد الباحثين في المجال المحاسبي لإبراز الأهمية البالغة للمعلومات المرتبطة برأس المال البشري في نظر أصحاب المصلحة ومتخذي القرارات، لما لهذه المعلومات من أثر في إبراز أهم العناصر والمتغيرات التي تُخلق القيمة وتدفع الأداء، وكذا لما تحقّقه هذه المعلومات من اكتمال للقوائم المالية من خلال الإفصاح عن الإمكانيات البشرية للمؤسسة، وبالتالي إظهار جانب من الجوانب الخفية المساهمة في خلق القيمة وتحقيق التميز، وتجنب تصوير المؤسسة على أنها كيان مادي ومالي قادر على خلق القيمة دون استثمارات بشرية كما تقدمها القوائم المالية الحالية، لذا، فإن الإفصاح المحاسبي المالي عن قيمة رأس المال البشري من شأنه المساهمة في تقديم صورة أكثر مصداقية عن قيمة المؤسسة ومكانتها التنافسية.

ونظراً لاختلاف رأس المال البشري عن غيره من أنواع رأس المال المادي والمالي، وباعتبار البشر هم محركو الأداء داخل المؤسسة، وكذا مصدر الإبداع والابتكار فيها، فإنه من المجدي تتبع أداء هذا المتغير والإفصاح عنه داخلياً بما يسمح بتعظيم الاستفادة منه باستمرار.

¹ رباحي صبرينة، إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2019، ص 129.

المبحث الثالث: الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري

ماذا لو طُلب منا تقييم سرعة ودقة توجه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ما هي الموارد والأصول ذات الأهمية الكبيرة في حركة المؤسسة، والتي يتوجب علينا مراقبتها باستمرار لضمان التوجه الحسن للمؤسسة نحو بلوغ رؤيتها المستقبلية؟ لاشك أن الكثير من الأصول والموارد ستدخل دائرة الاهتمام والتقييم على شاكلة القدرة الإنتاجية، تكنولوجيا الإنتاج، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وضع المؤسسة المالي، وغيرها من الأصول المادية والمعنوية، ولكن، ماذا لو امتلكت المؤسسة الاقتصادية أصول مادية ومعنوية ذات مستوى جيد باستثناء مورد واحد هو "المورد البشري"، والذي لا يعد بنفس مستوى وجوده غيره من الموارد والأصول، ما هي النتائج المتوقع تحقيقها من طرف المؤسسة؟

إن تقييم أداء رأس المال البشري والإفصاح عنه داخليا يعد ذو أهمية بالغة بالنسبة لمتخذي القرارات الداخليين على اعتبار أن رأس المال البشري هو المحرك الأساسي للأداء المؤسساتي، وأن النتائج المحققة ما هي إلا انعكاس لأداء رأس المال البشري وتفاعله مع غيره من الأصول المادية والمعنوية للمؤسسة الاقتصادية، فالمنافسة القوية والإبداع لا ينتجان من استخدام الآلات المتطورة والأجهزة الحديثة، ولا من محاولة تقليل النفقات وحسب، وإنما باستخدام أهم مصدر على الإطلاق وهو الأشخاص الموظفون، فقد أضحى يُحكّم على نجاح أي مؤسسة بمدى اهتمامها بقدرات موظفيها وكفاءتهم، وحسن أداءهم لوظائفهم، وكيفية استثمار رأس المال البشري،¹ وعليه، فإن تحديد دقة توجه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها الإستراتيجية يقضي بضرورة توفير المعلومات اللازمة عن أداء رأس المال البشري باستمرار، بغرض العمل على المحافظة على التوجه الصحيح للمؤسسة نحو تحقيق أهدافها.

المطلب الأول: مفهوم الأداء المؤسساتي، أهم أنواعه، والعوامل المؤثرة فيه

قبل الخوض في تحديد أهمية تتبع أداء رأس المال البشري والإفصاح عنه إدارياً، لا بد من التعرض أولاً إلى المفاهيم الأساسية المرتبطة بالأداء المؤسساتي انطلاقاً من محاولة ضبط المصطلح، تحديد أنواعه، والعوامل المؤثرة فيه، الأمر الذي من شأنه تسهيل عملية تحديد الأثر والعلاقة بين أداء رأس المال البشري والأداء المؤسساتي.

أولاً - مقارنة نظرية لمفهوم الأداء المؤسساتي:

يُعد "الأداء" عموماً مصطلح ديناميكي وغير ثابت يتغير مع تغير وُجْهات النظر إليه وميادين استعماله، وفي هذا يرى (Hofer) أن سبب الخلاف القائم حول مفهوم الأداء يعود إلى اختلاف وتعدد المعايير والمقاييس التي اعتمدها الباحثون في دراسته، حيث يكمن وراء هذا الخلاف تنوع الاتجاهات والأهداف ذات العلاقة بالموضوع، الأمر الذي جعل الباحثين مشغولين أكثر بمناقشة المستويات التي يُحَلَّل عندها الأداء والمؤشرات الأساسية لقياسه،² وهو ما انعكس في عدم

¹ نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة للنشر، الأردن، 2015، ص، ص10، 11.

² علاء فرحان طالب، إيمان شيحان المشهداني، الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 66.

وجود إجماع بخصوص مفهوم ثابت للأداء، ولهذا يرى بعض الباحثين على غرار (Saucier) أن: "مفهوم الأداء يجب أن يكون محدداً في كل مرة نريد استعماله فيها"¹، وهو الأمر الذي يتطلب منا تحديد مفهوم الأداء المؤسساتي قبل التوجه نحو استعماله.

يُعرّف الأداء المؤسساتي من منظور النتائج على أنه: "انعكاس لقدرة المؤسسة الاقتصادية، وقابليتها على تحقيق أهدافها"²، حيث يعتبر هذا المنظور الأداء مساوياً لمستوى الأهداف والنتائج المحققة من طرف المؤسسة الاقتصادية.

كما يُنظر للأداء من منظور الكفاءة والفعالية على أنه: "قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد بطريقة كفؤة وفعالة"³، ويقصد بالكفاءة مدى تحقيق الأهداف، وبالتالي فهي تُقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المسطرة، أما الفعالية فيقصد بها القدرة على تدنئة مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة، وعليه فهي تُقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والموارد المستخدمة، ولو أن هناك من الباحثين من يرى عكس المصطلحين (الكفاءة، الفعالية) من حيث المدلول،⁴ ويرى الباحث أن مصطلحي الكفاءة والفعالية لا يرتبطان بمفهوم الأداء، إنما يرتبطان بمستوى الأداء، إذ أن عدم توفر متغيري الكفاءة والفعالية لا يعني عدم وجود أداء إطلاقاً، غير أنه قد يعني وجود أداء ضعيف أو حتى سلبي في بعض الأحيان، وعليه فإن متغيري الكفاءة والفعالية يرتبطان بمستوى الأداء المؤسساتي لا بمفهومه، فكلما زادت مستويات الكفاءة والفعالية أدى ذلك إلى تحسين وتعزيز مستويات الأداء.

يتم دمج منظور الكفاءة والفعالية بمنظور الموارد، يُعرّف الأداء المؤسساتي على أنه: "قدرة المؤسسة الاقتصادية على استخدام مواردها المالية والبشرية والتكنولوجية والمعرفية بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها بطريقة كفؤة وفعالة وتحقق تطلعات أصحاب المصالح كالمستثمرين، العملاء، الموظفين، الموردين، الحكومة، والمجتمع ككل"⁵.

يُقَدِّم الأداء استناداً إلى العوامل الداخلية والخارجية على أنه⁶: "المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، ويشتمل الأداء المؤسساتي بهذا المفهوم على ثلاثة أبعاد:

- أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة؛

¹ مزريق عاشور، بوقسري صارة، أثر رأس المال البشري على أداء المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-، مجلة الأكاديمية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، 2019، ص 20.

² مراد كواشي، جمعة شرقي، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة -دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 08، الجزء 02، 2017، ص 416.

³ بومدين يوسف، إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، مجلة الباحث، المجلد 05، العدد 05، 2007، ص 33.

⁴ عبد المليك مزهود، الأداء بين الكفاءة والفعالية -مفهوم وتقييم-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، 2001، ص 87.

⁵ حيدر حمزة جودي الديلمي، إسرائ مسلم أحذية الكعي، إدارة علاقات الزبون وأثرها في الأداء المالي -دراسة تحليلية في عينة من المصارف الحكومية العراقية-، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 108، 2016، ص 150.

⁶ عائشة يوسف الشميلي، برنامج تحسين الأداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2017، ص 09.

- أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمؤسسة؛
- أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية".

تناول التعريف السابق الأداء من خلال أنواعه ومستوياته، إذ يمكن، واستناداً إلى هذا التعريف استخلاص أهم مستويات الأداء، انطلاقاً من أداء الأفراد كمصدر للأداء في المؤسسة، مروراً بأداء الوحدات الفرعية في ظل الرؤية الإستراتيجية والسياسة العامة للمؤسسة، وصولاً للأداء الشامل للمؤسسة في جوانبه الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية في ظل البيئة التنافسية التي تنشط المؤسسة ضمنها، كما يقدم ذات التعريف أنواعاً مختلفة للأداء على غرار الأداء البشري، الأداء الاقتصادي، والاجتماعي والثقافي، والأداء الداخلي والخارجي.

يتوجه البعض إلى ربط الأداء عموماً والأداء المؤسساتي على وجه الخصوص بالبشر، إذ يُعد الأداء بأنه: "محصلة الجهد الإنساني لفرد أو لمجموعة أفراد سواءً بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر، فعندما يكون هذا الأداء هو ناتج تشغيل وحدة، أو قسم، أو مؤسسة، فالأصل دائماً أن يكون الأداء سواءً على مستوى الأفراد أو الوحدات هو الجهد الإنساني، هذا الأداء سواءً كان مجرد جهد إنساني فقط أو بمساعدة أدوات أو تجهيزات آلية أو غير آلية، لا بد أن يكون هادفاً ومحققاً لناتج (مخرج) معين، خلال فترة محددة"¹، فالأداء البشري وإن كان يمثل جزءاً لا يتجزأ من أداء المؤسسة ككل فهو في حقيقة الأمر لا يعبر عنه لوحده دون إدراج أثر الموارد الأخرى ما دامت المؤسسة تحقق أهدافها من خلال تفاعل مختلف مواردها،² غير أن الأداء البشري يعد المحرك الأول والأساسي للأداء المؤسساتي، فال مورد البشري وبلا شك هو مصدر الحركة والأداء في المؤسسات الاقتصادية، إذ أن الغياب الكلي والتام له من المؤسسات الاقتصادية سيُحوّل هذه الأخيرة إلى كيان مادي جامد غير قادر على تحقيق المنافع الاقتصادية، ما يجعل الأداء البشري هو أساس الأداء المؤسساتي، أما بقية العوامل الأخرى على غرار الممتلكات المادية، المعنوية، والتكنولوجية فتعد في غالب الأحيان ورغم أهميتها عوامل مساعدة في تعظيم الأداء المؤسساتي وتميزه.

واستناداً إلى ما سبق فإن الأداء المؤسساتي هو: "الفارق في النتائج المحققة خلال فترة محددة بين بداية النشاط ونهايته، هذا الفارق تساهم في تحقيقه مجموعة من العوامل والآليات، والتي يعد رأس المال البشري المحرك المحوري والأساسي لها".

¹ مصطفى مجّد كمال، مرجع سابق، ص 23.

² عبد المليك مزهود، مرجع سابق، ص 87.

ثانياً- أنواع الأداء المؤسسي:

التطرق لأهم أنواع الأداء المؤسسي من خلال تصنيفه وفق عدة معايير من شأنه أن يساهم في معرفة موقع الأداء البشري من الأداء المؤسسي باعتباره العنصر الأساسي لدراستنا.

1. تصنيف الأداء وفق معيار الشمولية:

يتم تصنيف الأداء وفق معيار الشمولية إلى¹:

أ- **الأداء الكلي:** هو الأداء الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة بقية العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالاستمرارية، الأرباح، النمو ... إلى غير ذلك.

ب- **الأداء الجزئي:** هو الأداء الذي يحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة الاقتصادية، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسم أنشطة المؤسسة، إذ يمكن أن يقسم الأداء المؤسسي وفق المعيار الوظيفي إلى: الأداء المالي، الأداء البشري، الأداء الإنتاجي، الأداء التسويقي.

كما تجدر الإشارة إلى أن الأداء المؤسسي إنما هو في الحقيقة نتيجة لتفاعل أداء مختلف الأنظمة الفرعية للمؤسسة، إذ تستوجب عملية دراسة الأداء المؤسسي أن يتم دراسة أداء مختلف الوظائف.

2. تصنيف الأداء وفق معيار مجالات الأداء:

رغم أن الدراسة تُعنى بالأداء المؤسسي من منظور اقتصادي، غير أن المؤسسات الاقتصادية عموماً لا يمكن أن تنشط بمنأى عن العوامل الاجتماعية، السياسية، والثقافية للمجتمع، ما يجعل المؤسسات الاقتصادية في غالب الأحيان أمام ضرورة تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية، التقنية، وحتى الثقافية والسياسية جنباً إلى جنب مع أهدافها الاقتصادية، وهو الأمر الذي يعمل على توسيع مجالات الأداء، وفيما يلي أشهر وأبرز مجالات الأداء المؤسسي²:

أ- **الأداء الاقتصادي:** يرتبط أداء المؤسسة الاقتصادي بتحقيق النتائج الفورية على المدى القصير، وخلق القدرات على المدى الطويل، إذ تشمل النتائج الفورية: تعظيم الإنتاجية، زيادة الفعالية، وخلق الميزة

¹ عبد المليك مزهود، مرجع سابق، ص 89.

² مراد كواشي، آليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسة -دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في مؤسسات الامنت العمومية في الجزائر-، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 09، العدد 33، 2013، ص 174.

التنافسية، في حين تشتمل عملية خلق القدرات على: ابتكار المنتجات الجديدة، التكنولوجيا الحديثة، وتطوير كفاءة الأفراد.

ب- الأداء الاجتماعي: يتحقق الأداء الاجتماعي عادةً من خلال اهتمام المؤسسة الاقتصادية بتحسين المجالات الستة المشكّلة لظروف الحياة المهنية، وهي: ظروف العمل، تنظيم العمل، الاتصال، إدارة الوقت، التدريب، ومباشرة العمل الاستراتيجي.

وعليه، فإن مجالات أداء المؤسسة تتجاوز في بعض الأحيان النوعين سالفين الذكر، فإلى جانب الأداء الاقتصادي والاجتماعي يمكن الحديث عن الأداء التقني أو الثقافي، وهذا عندما تسطر المؤسسة لنفسها أهدافاً من هذا القبيل، كأن تهدف إلى السيطرة على مجال تكنولوجيا معين، أو أن تسعى إلى تكوين ثقافة خاصة بها أو التأثير على السلوك الثقافي لمحيطها بغرض خلق أنماط استهلاكية جديدة.¹

3. تصنيف الأداء وفق معيار حدود الأداء:

تعد العوامل الداخلية في المؤسسة مصدر الأداء المؤسساتي، غير أن نشاط المؤسسة الاقتصادية والذي يكون على الأغلب ضمن محيط لا يمكن الانعزال عنه يخلق عوامل خارجية عادة ما تكون ذات أثر سواءً مباشر أو غير مباشر على الأداء المؤسساتي، الأمر الذي يجعل حصر الأداء المؤسساتي ضمن الحدود الداخلية للمؤسسة وحسب، يؤدي إلى إغفال العديد من العوامل الخارجية المؤثرة على أداء المؤسسات، وعليه فإن الأداء المؤسساتي عادة ما يكون ضمن الحدود التالية²:

الأداء الداخلي: وهو الأداء الذي يمكن التحكم في عوامله باعتبارها تخضع عادة لسيطرة المؤسسة الاقتصادية، حيث ينتج هذا النوع من الأداء بفضل ما تمتلكه الشركة من موارد، فهو ينتج أساساً من خلال التفاعل بين الأداء البشري، الأداء التقني والمتعلق بالجانب الاستثماري، والأداء المالي والمرتبط بالإمكانات المالية للمؤسسة.

الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن تغيرات البيئة المحيطة بالمؤسسة، وعليه فإن المؤسسة عادة ما تكون غير قادرة على التحكم في العوامل المؤثرة على الأداء الخارجي، إذ قد يؤدي الأداء الخارجي إلى تحقيق المؤسسة لنتائج إيجابية تتمثل في زيادة حجم مبيعات المؤسسة مثلاً نتيجة تحسن الأوضاع الاقتصادية أو نتيجة إعانات تحفيزية تحصل عليها من طرف الدولة.

¹ عبد المليك مزهوده، مرجع سابق، ص 90.

² شوشان سهام، أثر تسيير الكفاءات البشرية على الأداء المؤسسي دراسة حالة شركة الاممنت عين توتة -باتنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 01، الجزائر، 2018، ص، ص97، 98.

كما قد يُعبر الأداء الخارجي للمؤسسة عن تأثيرات التي تحدثها المؤسسة اقتصادياً، اجتماعياً، ثقافياً، أو سياسياً ضمن البيئة والمحيط الذي تنشط فيه، حيث يعد الأداء الخارجي وفق هذه الحالة ناتجاً عن الأداء الداخلي للمؤسسة الاقتصادية.

وبالنظر إلى أنواع الأداء تتضح جلياً درجة توسع وتشعب هذا المتغير، حيث أن ما تم ذكره من أنواع لا يعد إلا إيراداً لها على سبيل الذكر لا الحصر، إذ يظهر نوع جديد للأداء كلما تم قرن هذا الأخير مع متغير آخر، حيث أوردت العديد من الدراسات أنواعاً أخرى للأداء على غرار الأداء الشامل، الأداء البيئي، الأداء المجتمعي، والأداء المستدام، وغيرها من الأنواع الأخرى.

ثالثاً- العوامل المؤثرة في الأداء المؤسساتي:

يُعبّر الأداء بمختلف أنواعه عن دالة مكونة من مجموعة من المتغيرات والعوامل التي تؤثر عليه سلباً أو إيجاباً، ولأن تحسين الأداء المؤسساتي ذو أهمية في نظر الباحثين، فقد عمدوا إلى محاولة تحديد أهم المتغيرات التي تؤثر على حركية الأداء بغرض العمل على تعزيز آثارها الايجابية والتقليل من آثارها السلبية، هذه العوامل والمتغيرات يتم تصنيفها إلى عوامل خاضعة لسيطرة المؤسسة الاقتصادية، وعوامل غير خاضعة.

1. العوامل الخاضعة لسيطرة المؤسسة "العوامل الداخلية":

تشتمل العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء على مختلف المتغيرات الناتجة عن تفاعل عناصر المؤسسة الداخلية، حيث تقع هذه المتغيرات عادة تحت نطاق سيطرة المؤسسة، والتي يمكن أن تصنف إلى:

أ- العوامل التقنية:

وتشمل مختلف المتغيرات التي ترتبط بالجانب التقني في المؤسسة، وتضم أساساً¹:

- نوع التكنولوجيا سواء المستخدمة في الوظائف الإنتاجية والإدارية، أو في معالجة المعلومات؛
- درجة الاعتماد على الآلات مقارنة مع عدد العمال؛
- تصميم المؤسسة من حيث المخازن، الورشات، التجهيزات والآلات؛
- التوافق بين طاقتي الإنتاج والتخزين و/أو طاقتي الإنتاج والتوزيع في المؤسسة؛
- نوعية المواد الأولية المستخدمة في عمليات الإنتاج؛
- الموقع الجغرافي للمؤسسة.

¹ سمير صلحاي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء: دراسة مقارنة لمؤسسات الاتصالات في الجزائر (جيزي، نجمة، موبيليس)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2018، ص 118.

ب- العوامل البشرية:

تعبر هذه المتغيرات عن كل ما يرتبط بالموارد البشري في المؤسسة الاقتصادية، والتي نذكر منها¹:

- التركيبة البشرية من حيث السن والجنس؛
- مستوى تأهيل الأفراد؛
- التوافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يشغلونها والتكنولوجيا المستخدمة؛
- نظام الحوافز والمكافآت المعتمد في المؤسسة؛
- الجو السائد بين العمال والعلاقة السائدة بين المشرفين والمنفذين.

2. العوامل غير الخاضعة لسيطرة المؤسسة "العوامل الخارجية":

العوامل الخارجية هي التي تكون عادة خارج نطاق سيطرة المؤسسة ورقابتها، إذ أنها تمثل محيط المؤسسة بمختلف أبعاده، ما يجعل آثارها قد تبرز عادةً على شكل فرص يمكن استخدامها لتعزيز أداء المؤسسة أو مخاطر يتوجب التكيف معها، ويتم تصنيف العوامل الخارجية أساساً إلى:

أ- **العوامل الاقتصادية:** تعد العوامل الاقتصادية الأكثر انعكاساً على أداء المؤسسة، وهذا نظراً لطبيعة نشاط المؤسسة الاقتصادية من جهة، ولكون المحيط الاقتصادي عموماً يمثل مصدر مختلف مواردها ومستقبل منتوجاتها من جهة أخرى، كما تجدر الإشارة إلى أن العوامل والمتغيرات الاقتصادية تنقسم بدورها إلى عوامل اقتصادية عامة يتأثر بها أداء كافة المؤسسات الاقتصادية دون استثناء على غرار الفلسفة الاقتصادية للدولة، سياسات التجارة الخارجية، معدلات التضخم، معدلات الفائدة... وغيرها، وعوامل اقتصادية قطاعية يتأثر بها الأداء المؤسساتي في قطاعات اقتصادية معينة دون أخرى على غرار وفرة المواد الأولية، درجة المنافسة، هيكل السوق، العمال المؤهلون للعمل في قطاع معين.

ورغم أن العوامل الاقتصادية هي أكثر العوامل تأثيراً على الأداء المؤسساتي، غير أن هذا لا يجعل من بقية العوامل عوامل حيادية منعدمة الأثر، بل وفي بعض الأحيان تُصبح العوامل السياسية، الثقافية أو الاجتماعية هي ما يحدد مصير أداء بعض المؤسسات حتى وإن كانت الأوضاع الاقتصادية عكس ذلك، فقد تقدم معدلات الفائدة، التضخم، درجة المنافسة وغيرها من المتغيرات الاقتصادية مؤشرات إيجابية تسمح بتعزيز أداء المؤسسة في حين يقدم الوضع السياسي غير

¹ شوشان سهام، مرجع سابق، ص 96.

المستقر دلالات ومؤشرات عكس ذلك ما قد يؤدي للتأثير البالغ على أداء المؤسسة، وفيما يلي إيراد لبعض هذه العوامل والمتغيرات¹:

ب- العوامل الاجتماعية والثقافية: تتمثل العوامل الاجتماعية والثقافية على الأغلب في مواقف الأفراد، قناعاتهم، عاداتهم وتقاليدهم، قيمهم الأخلاقية، وتياراتهم الفكرية، إذ تؤثر كل هذه المتغيرات على مركز المؤسسة الاقتصادية ضمن المجتمع الذي تنشط فيه، الأمر الذي يؤدي إلى التأثير على أداءها.

ج- العوامل السياسية والقانونية: تتمثل أبرز العوامل السياسية المؤثرة على أداء المؤسسات الاقتصادية في درجة الاستقرار السياسي والأمني للدولة وكذا سياستها الخارجية، أما المتغيرات القانونية فتتعلق أساساً بمستوى الثبات والاستقرار القانوني خاصة فيما يتعلق بقوانين الاستثمار.

المطلب الثاني: أثر رأس المال البشري على الأداء المؤسسي

تسعى الشركات إلى تحسين قوتها العاملة من خلال برامج تنمية رأس المال البشري، هذه البرامج ليست فقط لتحقيق أهداف العمل، ولكن الأهم هو البقاء والاستدامة على المدى الطويل، ولتحقيق هذا الهدف ستحتاج الشركات إلى استثمار الموارد لضمان حصول الموظفين على المعرفة، المهارات، والكفاءات التي يحتاجونها للعمل بفعالية في بيئة معقدة وسريعة التغير،² ففي ظل ما يتوجه نحوه الاقتصاد الحديث من تركيز على المعرفة في خلق وتعظيم القيمة الاقتصادية، فقد أضحى رأس المال البشري متغيراً محورياً ضمن إستراتيجية المؤسسات التي تستهدف تحقيق التميز أمام المنافسين.

واستجابةً للتغيرات الحاصلة، تبنت معظم الشركات فكرة أن رأس المال البشري يتمتع بميزة تنافسية جيدة من شأنها أن تعزز الأداء العالي للمؤسسات الاقتصادية، إذ تصبح تنمية رأس المال البشري جزءاً من جهد مؤسسي شامل لتحقيق أداء قوي، وعليه فإن المؤسسات الاقتصادية بحاجة إلى فهم رأس المال البشري، الأمر الذي يسمح بتعزيز رضا الموظفين وتحسين الأداء.³

فعلى مدار أكثر من خمسٍ وعشرين سنة مضت، عمل الباحثون على تطوير النظرية المستندة إلى الموارد بتسليط الضوء على دور رأس المال البشري كعامل رئيسي من شأنه شرح سبب تفوق بعض المؤسسات الاقتصادية على أخرى من حيث الأداء، إذ تقترح هذه النظرية بأن التوزيع غير المتجانس لمصادر الموارد القِيّمة بين المؤسسات مثل رأس المال

¹ بلبال حسناوي، عبد الرزاق فوزي، أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية -دراسة على عينة من إدارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 09، العدد 16 مكر، 2019، ص، ص332، 333.

² Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, Human Capital Development and its impact on firm performance: evidence from developmental Economics, Journal of International Social Research, Vol 02, N° 08, 2009, p 265.

³ Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, op.cit, p 265.

البشري هو ما قد يفسر الاختلاف في أداء هذه المؤسسات، فالمؤسسات التي تمتلك موارد قيّمة لا يستطيع الآخرون تقليدها بسهولة ستتفوق حتماً على منافسيها الذين يفتقرون إلى مثل هذه الموارد، ومع تقدم الجهود لوصف أنواع الموارد التي من المرجح أن تشكل مصدراً للميزة والأداء التنافسيين، تقارب الباحثون بسرعة نحو أن المعرفة المتضمنة في رأس المال البشري تعد المورد الأكثر قيمةً عالمياً، والأكثر صعوبة في التقليد بشكل كامل من طرف المنافسين، غير أنه وعلى نقيض النتائج التي تقدمها النظرية المستندة إلى الموارد، وكذا الأبحاث الدقيقة المقدمة بخصوص هذا الموضوع، يرى (Newbert) أن رأس المال البشري قد لا يكون محديداً مهماً لأداء المؤسسات الاقتصادية، وبالرغم من أن (Newbert) جمع أدلته من سبع (07) مقالات وحسب،¹ غير أنه قدم رأياً نقدياً يضعنا أمام ضرورة الإطلاع الجيد والدقيق على مختلف الدراسات التي تناولت علاقة وأثر رأس المال البشري على أداء المؤسسات الاقتصادية.

يعتمد رأس المال البشري على والمهارات والخبرات اللازمة لتوفير الحلول العملية المناسبة للزبائن والعمليات الداخلية، فضلاً على أنه مصدر الابتكار والتجديد في المؤسسة، حيث أضحت الإدارة الفعالة لرأس المال البشري المالك الحقيقي للمعرفة، وسيلة هامة تستخدمها المؤسسات الاقتصادية المعاصرة لتحقيق أهدافها، إذ تعد المعرفة ورأس المال البشري سلاحاً قوياً تستند إليه المؤسسات في اتجاه تحقيق أهدافها،² وفي هذا الصدد يُقدم كل من (Lippman & Rumelt, Barney) تفسيراً نظرياً بأن رأس المال البشري المتفوق قد يؤدي إلى تحقيق أداء مستدام للمؤسسات الاقتصادية، فتحقيق التميز يستوجب أن يكون هناك نقص في الموارد القيّمة وأن تكون مرتبطة بشكل شبه دائم بالمؤسسة، وإلا، فإنه باستطاعة المنافسين وببساطة شراء المصادر أو الموارد التي تؤدي نفس الوظيفة، كما أنه باستطاعتهم المنافسة على أي ميزة قد تكون للمؤسسة (إذا لم تكن نادرة، وكانت قابلة للتقليد)، ما يؤكد بأن رأس المال البشري في النهاية هو المصدر الوحيد للميزة التنافسية³ على اعتبار أن بقية الموارد قابلة للنسخ والتقليد من طرف المنافسين.

أما عملياً وتطبيقياً، ففي دراسة أجراها (Seleim & Ashour & Bontis) بغرض تحليل العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المؤسساتي لشركات البرمجيات، فقد توصلت الدراسة إلى أن مؤشرات رأس المال البشري ارتباطاً إيجابياً ووثيقاً بالأداء المؤسساتي، إذ تؤدي هذه المؤشرات على غرار التدريب وممارسات العمل الجماعي إلى تحقيق الأداء المؤسساتي المتميز، وقد تم تدعيم هذا الطرح من خلال دراسة (Dooley) الذي وجد ارتباطاً إيجابياً مهماً بين جودة المطورين العاملين في المؤسسة وحجم حصص السوق.⁴

¹ T. Russell Crook, et al, Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human Capital and Firm Performance, Journal of Applied Psychology, Vol 96, N° 03, 2011, p,p 443, 444.

² حاكم أحسوني مكرود الميالي، دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي (دراسة تطبيقية في معمل سمنت الكوفة)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 21، 2011، ص 152.

³ T. Russell Crook, et al, op.cit, p 444.

⁴ Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, op.cit, p 268.

كما خلصت الدراسة التي أجراها (T. Russell Crook, et al) للوقوف على مدى تأثير رأس المال البشري على الأداء المؤسساتي، والتي استخدم فيها الباحثون أسلوب التحليل التلوي* إلى أن اكتساب وتطوير رأس المال البشري المتفوق يعد ضرورياً لاستمرارية المؤسسات الاقتصادية ونجاحها في ظل التوجه العالمي نحو اقتصاد المعرفة، حيث أكدوا بأن النتائج التي توصلت إليها دراستهم لا تترك مجالاً للشك حول أنه لتحقيق أداء عالٍ ومتميز، تحتاج المؤسسات إلى اكتساب وتطوير أفضل رأس مال بشري متاح والحفاظ على هذه الاستثمارات بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية.¹

وفي دراسة أخرى أجراها (Bontis & Fitzenz) تم فيها اختيار ما مجموعه خمس وعشرون (25) مؤسسة من مؤسسات الخدمات المالية، حيث قامت الدراسة بقياس فعالية رأس المال البشري بأربعة مقاييس أساسية تمحورت حول: عامل الإيرادات، عامل المصاريف، عامل الدخل، وعائد الاستثمار في رأس المال البشري، إذ تتمثل الجوانب الأساسية لأي مؤسسة حسبهم في توليد المزيد من الإيرادات والدخل لكل موظف، وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن تنمية رأس المال البشري لها تأثير مباشر في زيادة عائد الاستثمار لهذه المؤسسات، وفي ذات السياق يُشير (Selvarajan, et al) إلى أن تعزيز رأس المال البشري يمهد الطريق لمزيد من الابتكار، وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق آثارٍ إيجابية على أداء المؤسسات الاقتصادية، بل وإن التكوين والتركيز على تعزيز رأس المال البشري سيؤدي إلى تحقيق أداء عالٍ أو بالأحرى أنظمة عمل عالية الأداء.²

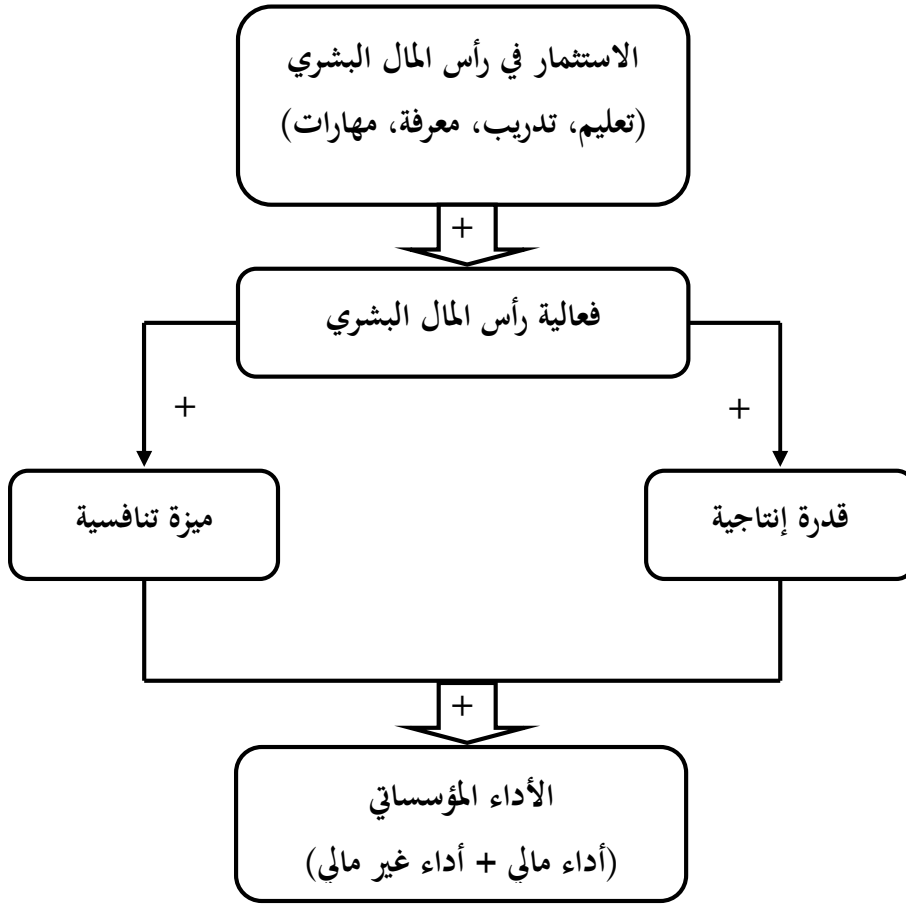
والشكل الموالي يقدم صورة أكثر وضوحاً لكيفية تأثير رأس المال البشري على الأداء المؤسساتي:

* التحليل التلوي: يتضمن هذا النوع من التحليل تطبيق بعض الطرق الإحصائية على نتائج عدة دراسات قد تكون متوافقة أو متضادة، وهذا بغرض تأكيد نتائج معينة على حساب أخرى، أو بغرض إيجاد علاقة مشتركة بين هذه النتائج.

¹ T. Russell Crook, All, op.cit, p 453.

² Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, op.cit, p,p 268,269.

الشكل (2-3): أثر رأس المال البشري على الأداء المؤسسي



المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى:

- حاكم أحسوني مكرود الميالي، دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي (دراسة تطبيقية في معمل سمنت الكوفة)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 21، 2011، ص 152.

- Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, Human Capital Development and its impact on firm performance: evidence from developmental Economics, Journal of International Social Research, Vol 02, N° 08, 2009, p 270.

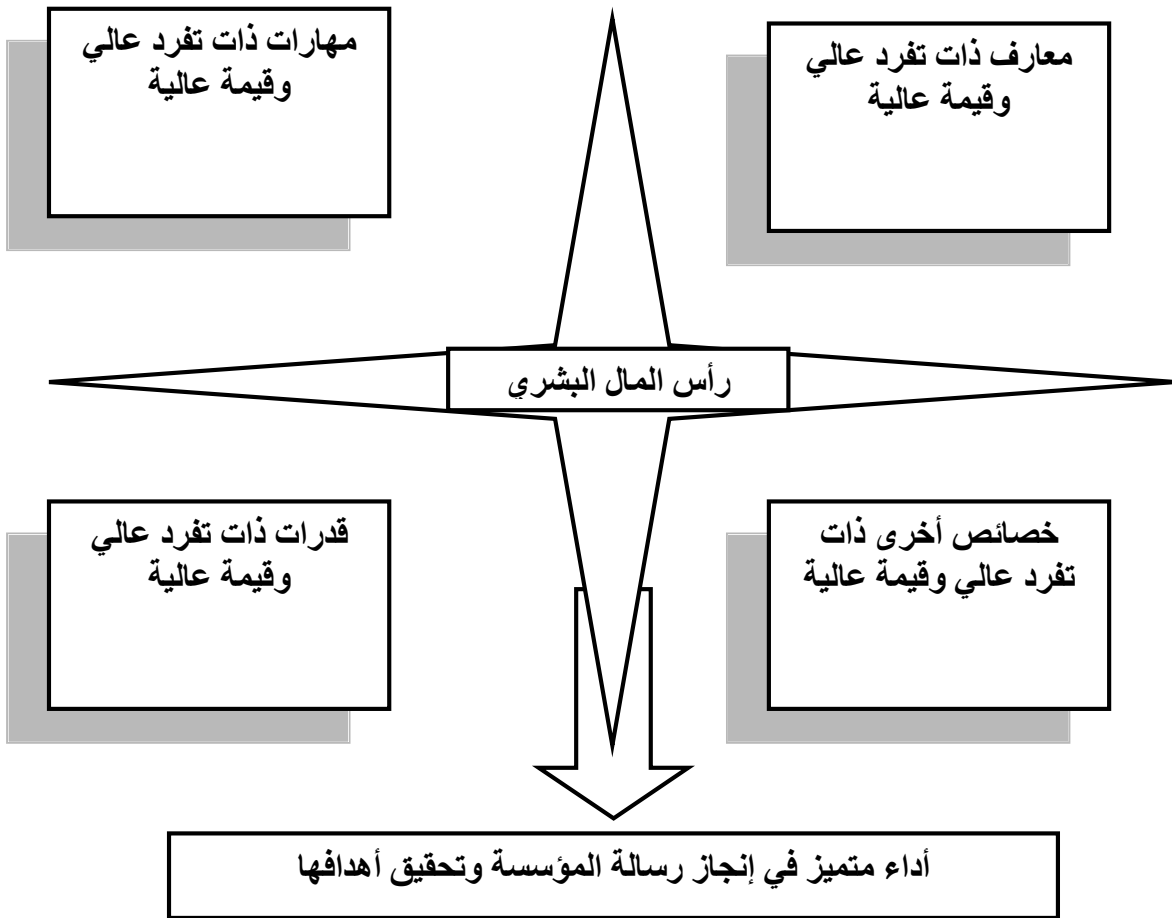
واستناداً إلى الشكل (2-3)، وبناءً على النتائج والحجج سالفة الذكر، يمكن الاستنتاج بأن لرأس المال البشري أثر بارز على الأداء المالي وغير المالي للمؤسسات الاقتصادية، وهذا بشكل مباشر من خلال المساهمة في تعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسة بزيادة الإنتاجية، زيادة الإيرادات، تخفيض التكاليف، إلى غير ذلك، أو بشكل غير مباشر من خلال انعكاس أداء رأس المال البشري في زيادة العائد على الاستثمار، توسعة الحصة السوقية، أو تحسين صورة المؤسسة الخارجية.

وعليه فالاستثمار في رأس المال البشري لا يؤدي إلى دفع وتعزيز الأداء المؤسساتي وحسب، وإنما يؤدي إلى جعله متميزاً مقارنة بأداء المؤسسات المنافسة، وبذكر الأداء المتميز يرى (Ivancevich, al) أن: "الأداء المتميز هو أعلى مستوى من مستويات الأداء التي يمكن أن يحققه الأفراد العاملون في المؤسسة".¹

حيث يوضح الشكل الموالي العلاقة التأثيرية لخصائص رأس المال البشري على الأداء المتميز للمؤسسات الاقتصادية:

الشكل (3-3): انعكاس خصائص رأس المال البشري على الأداء المتميز للمؤسسة في إنجاز رسالتها وتحقيق

أهدافها



المصدر: سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس، مرجع سابق، ص 86.

وبناءً على الشكل (3-3) يتضح جلياً أن رأس المال البشري يساهم في تحقيق الأداء المؤسساتي المتميز من خلال ما يختص به هذا المورد عن غيره من الموارد من تفرد، تجدد المعارف باستمرار، الإبداع، التجديد، وعدم القابلية للتقليد،

¹ أضواء كمال حسين الجراح، الاستثمار في رأس المال البشري مدخل لتحقيق الأداء المتميز -دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في عدد من كليات جامعة الموصل، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 09، العدد 01، 2019، ص 09.

وهي الخصائص التي تنعكس على أداء المؤسسات الاقتصادية التي تُعنى بالاستثمار في رأس المال البشري، ما يجعلها تكتسب مزايا تنافسية صعبة التقليد من طرف المنافسين، لذا فإنه من المفيد، بل ومن الضروري على المدراء والمسيرين تتبع أداء رأس المال البشري والإفصاح عنه إدارياً بغرض زيادة وتعزيز الأداء المؤسساتي وجعله أكثر تميزاً خصوصاً في ظل متغيرات الاقتصاد الحديث.

المطلب الثالث: أهمية الإفصاح الإداري عن أداء رأس المال البشري

يسعى المدراء التنفيذيون إلى تحقيق النتائج على المدى القصير، حيث أن هذه النتائج تجعلهم يُحسون بالنجاح، إذ يوجد اعتقاد سائد في قطاع الأعمال يقضي بأن المدراء التنفيذيون يعملون على قياس الأشياء التي تشغل اهتمامهم، وأن الناس لا يستطيعون إدارة ما لا يستطيعون قياسه بشكل جيد، الأمر الذي أدى بالمدراء التنفيذيين لتركيز جهودهم بشكل مفرط على التأثير على العوامل والتدابير المالية قصيرة الأجل، وعدم توجيههم نحو الاستثمار في الأصول غير الملموسة التي من شأنها توفير الأساس للنجاح المالي في المستقبل (على اعتبار صعوبة توفير المعلومات المرتبطة بها، وعلى اعتبار ارتباطها بالنجاح على المدى البعيد)، وبدون نظام قياس أداء مُحسَّن لن يتمكن المسؤولون التنفيذيون من تطوير أصولهم غير الملموسة وتعبئتها بشكل فعال، ما سيجعلهم يخسرون فرصاً كبيرة لخلق القيمة¹، ففي النظرية الحالية تعتبر الموارد غير الملموسة (بما فيها رأس المال البشري) في قلب خلق القيمة ما يجعل هناك حاجة متزايدة لجيل جديد من الأدوات التحليلية للحكم على الأداء المؤسساتي².

حيث تؤكد الأبحاث النظرية أنه ومنذ أوائل الستينيات، كان هناك محاسبين قلقين بشأن التأثير المحتمل لتجاهل مورد مهم مثل رأس المال البشري في صنع القرار المالي³، ومع التطورات التي شهدتها ويشهدها الاقتصاد الحديث من تركيز على المعرفة البشرية بمختلف أشكالها في خلق وتعظيم القيمة الاقتصادية للمؤسسات، فإن تجاهل رأس المال البشري وعدم توفير المعلومات المرتبطة به لمتخذي القرارات الداخليين من شأنه أن يساهم في إخفاء أحد أهم المصادر لخلق القيمة المستدامة في المؤسسات، فنجاح أو فشل المؤسسة الاقتصادية والمعبّر عنه عادة من خلال النتائج المالية (سواءً تلك المفصح عنها خارجياً من خلال القوائم المالية ذات الغرض العام أو المفصح عنها داخلياً من خلال مؤشرات الأداء المالي) من شأنها أن تقدم دلالات مضملة للتحسين المستمر وأنشطة الابتكار التي تتسم بها البيئة التنافسية الحالية وفق ما أقره (Kaplan and Norton)⁴، فما تقدمه أنظمة المحاسبة الحالية على أنها مصاريف تؤدي إلى تخفيض أرباح ونتائج المؤسسة ومن ثم تخفيض معدلات العوائد على الاستثمار ما يستوجب العمل على تخفيضها باستمرار، إذ يتعلق الأمر بالإففاق في التعليم لاكتساب المعارف الجديدة، والإففاق لتنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية، وغيرها من أوجه الإففاق

¹ Robert S. Kaplan and David P. Norton, Strategy Maps: Converting intangible Assets Into Tangible Outcomes, Harvard Business School Publishing, USA, 2004, p 01.

² Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Elisabeth Walliser, op.cit, p 03.

³ Najib Mrabet, op.cit, p 107.

⁴ Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance, op.cit, p 71.

لتعزيز خصائص رأس المال البشري إنما يُعد في واقع الأمر استثماراً مستداماً لدعم الإبداع والابتكار في المؤسسة، ما يؤدي بدوره إلى خلق ميزات تنافسية غير قابلة، أو على الأقل صعبة النقل والتقليد من طرف المنافسين، وعلى هذا الأساس فإنه قد أضحى من الضروري إعادة تصور أساليب ومجالات الاستثمار وطرق الإفصاح عنها لمتخذي القرارات الداخليين، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات الناشطة في بيئة اقتصادية ذات درجة عالية من التنافسية أو تلك التي يرتبط استمرارها بالإبداع والابتكار المستمرين.

وهنا تظهر مدى أهمية محاسبة الموارد البشرية بوصفها نظاماً يُعنى بتوفير المعلومات اللازمة عن رأس المال البشري إذ يرى (Flamholtz, Bullen & Hua) أن: محاسبة الموارد البشرية تمثل نموذجاً أو طريقةً لعرض المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية، وكذا مجموعة من التدابير لقياس آثار استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تكلفة وقيمة الأشخاص كموارد تنظيمية،¹ وحسب دراسة (Bullen) فإن إدراج إجراءات محاسبة الموارد البشرية من المتوقع أن يكون لها تأثيرات إيجابية على معرفة مستخدمي المعلومات المالية بالمزايا المستقبلية الناتجة عن الاستثمار في الموارد البشرية،² وهو الأمر الذي يؤكد واقع المؤسسات الاقتصادية الرائدة عالمياً حيث لاحظ (Hansen) أن ثلثي أكبر مائتي وخمسين (250) شركة في العالم تصدر الآن تقاريراً تحتوي مؤشرات رأس المال البشري جنباً إلى جنب مع تقاريرها المالية، وهذا من أجل الحصول على القيمة الكاملة للمؤسسة، وكذا للحصول على تأثيرات هذه الاستثمارات على كل من الأداء والربحية في المستقبل.³

فتقديم المعلومات المرتبطة برأس المال البشري لمتخذي القرارات الداخليين بمعية المعلومات المالية من شأنه أن يقدم بيانات ومعلومات تحتوي على النتائج والأسباب المحققة لهذه النتائج في آن واحد، فالنتائج المالية إنما هي تعبير وامتداد لمدى فعالية رأس المال البشري في إدارة ممتلكات المؤسسة المادية والمالية لخلق وتعظيم القيمة الاقتصادية، على اعتبار أن القوة المؤسسية، والقوة التنافسية لأي مؤسسة هما محصلة الأداء المؤسسي، والأداء البشري هو أساس الأداء المؤسسي.⁴ وعليه، فإن إرفاق المعلومات المالية بالمعلومات المرتبطة برأس المال البشري سيؤدي إلى تقديم معلومات لمتخذي القرارات أكثر تكاملاً عن إمكانات المؤسسة وقدراتها التنافسية، وهو ما من شأنه أن يؤدي في الأخير إلى اتخاذ قرارات تشغيلية، تمويلية، واستثمارية أكثر كفاءة وأكثر جودة.

وعلى كل ما سبق، فإنه من المجدي، بل ومن اللازم تتبع الأداء البشري في المؤسسة والعمل على تقييمه والإفصاح عنه بما يُمكن الإدارة العليا من تطويره باستمرار، باعتباره المحرك الأساسي والمحوري للأداء المؤسسي، وباعتباره مصدر التميز والتفوق بين المؤسسات الاقتصادية المتنافسة.

¹ Maria L. Bullen, Kel-Ann Eyler, op.cit, p 05.

² Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, op.cit, p 35.

³ Maria L. Bullen, Kel-Ann Eyler, op.cit, p 07.

⁴ مصطفى مُجد كمال، مرجع سابق، ص 12.

خلاصة:

خلصنا من خلال هذا الفصل إلى أن الأهمية البالغة للإفصاح المحاسبي تكمن أساساً في توفيره لمعلومات ذات تعبير صادق وأهمية نسبية في نظر متخذي القرارات وأصحاب المصلحة، وعليه، وفي ظل المكانة التي أصبح يحتلها رأس المال البشري ضمن متغيرات الاقتصاد الحديث في فإن إهمال المحاسبة للمعلومات المرتبطة بهذا المورد من شأنها التأثير على درجة ملائمة، وموثوقية المعلومات المحاسبية المقدمة.

كما أن الآثار السلبية للاستمرار في إهمال المعلومات المرتبطة برأس المال البشري ستمتد من المستوى الجزئي (المؤسسات) إلى المستوى الكلي (الاقتصاد) من خلال التأثير السلبي على قرارات تخصيص الموارد واحتياجات الاستثمار بين الأصول المادية والبشرية.

في حين أن إدراج المعلومات المرتبطة برأس المال البشري ضمن أنظمة المحاسبة من شأنه المساهمة في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي من خلال إظهار المؤسسات الاقتصادية بكامل إمكاناتها المادية، المالية، والبشرية، الأمر الذي ينعكس على شفافية وموثوقية الإفصاح المحاسبي المالي، إضافة إلى هذا، فإن الإفصاح عن المعلومات المالية المرتبطة برأس المال البشري تساهم في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي على اعتبار أن رأس المال البشري هو أحد الموارد ذات القيمة الاقتصادية، والتي ساهم عدم قياسها والإفصاح عنها في اتساع فجوة الإفصاح.

كما أن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري تعد ذات أهمية في نظر متخذي القرارات الداخليين من خلال مساهمتها في ترشيد قراراتهم بخصوص هذا المورد وبخصوص المؤسسة ككل، فرأس المال البشري من المنظور الداخلي يعد بمثابة محرك الأداء المؤسساتي ومساهم محوري في خلق القيمة ودعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.

الفصل الرابع: دراسة حالة بشركة كوندور الكترونيكس

تمهيد

المبحث الأول: تقديم الإطار العام لدراسة الحالة

المطلب الأول: منهج الدراسة، وأدوات جمع المعلومات

المطلب الثاني: التعريف بميدان الدراسة وأسباب اختياره

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة كوندور الكترونيكس

المبحث الثاني: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس

المطلب الأول: البحث عن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري لشركة كوندور الكترونيكس ضمن

القوائم المالية والتقارير الداخلية

المطلب الثاني: تحديد فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس

المطلب الثالث: ملأً وتقليص الفجوة من خلال رسملة الاستثمارات البشرية

المبحث الثالث: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح الإداري لشركة كوندور الكترونيكس

المطلب الأول: تحديد الرؤية، وبناء الإستراتيجية

المطلب الثاني: تحويل الإستراتيجية إلى مؤشرات لقياس ومراقبة الأداء

المطلب الثالث: بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس "تقارير داخلية غير معهودة، ورؤية إدارية حديثة ومتكاملة"

خلاصة

تمهيد:

شركة كوندور الكترونيكس شركة ذات أسهم مختصة في صناعة وتركيب الأجهزة الالكترونية والأجهزة الكهرومنزلية، وأجهزة الإعلام الآلي، النشاط الذي يتسم بالتغير المستمر والمنافسة الحادة، حيث تسعى هذه الشركة أن تتضمن منتجاتها تكنولوجيا عالية مع سياسة نشطة في مجال الأسعار، والموثوقية، وخدمة ما بعد البيع، وذلك ضمن مساعيها بأن تصبح العلامة الجزائرية الأكثر أداءً على المستوى الداخلي، مع التوجه نحو الانفتاح على العالم من خلال توجيهها المستمر نحو ولوج الأسواق الدولية، حيث تضع الشركة إطاراتها وموظفيها ضمن الموارد الحيوية التي تسعى للاستثمار فيها باستمرار بما يساعدها على تحقيق رؤيتها الإستراتيجية.

وقد شهدت الدراسة التي تم إجراؤها في هذه الشركة فترتين مختلفتين تماما، إذ بإمكاننا أن نفرق بين الفترتين من خلال الأهداف الإستراتيجية لكل فترة، فخلال المرحلة الأولى كان الهدف الأساسي لشركة كوندور الكترونيكس بعدما أضحت الشركة الأولى في الجزائر من حيث حجم المبيعات المتعلقة بالأجهزة الإلكترونية والأجهزة الكهرومنزلية في السوق الجزائرية بحلول سنة 2015، أن تعمل على مضاعفة رقم أعمالها لسنة 2017 بحلول سنة 2022، شريطة أن يمثل رقم الأعمال المحقق من أنشطة التصدير ما نسبته 50% من رقم الأعمال الإجمالي، غير أنه وخلال سنة 2020 تم التخلي عن كل هذا، لتتحول الأهداف الإستراتيجية للشركة وإلى غاية 2024 إلى العمل على البقاء والتوجه نحو تحقيق قدر أكبر من الاستقلالية المالية.

خلال هذين الفترتين تمت ملاحظة الكثير من الممارسات والأشياء الجديدة بالاهتمام فيما يتعلق برأس المال البشري للشركة، وفي المقابل لم نلاحظ أي أثر لهذه الممارسات لا في القوائم المالية الخارجية التي تنشرها الشركة سنويا، ولا في تقاريرها الداخلية، ولأن الفرصة مواتية لتسليط الضوء على هذه الفجوة بين الواقع العملي وبين ما تقدمه المحاسبة من معلومات بخصوص رأس المال البشري، فإن الكثير من الأسباب الآتي ذكرها أنفا ستجعل من شركة كوندور الكترونيكس ميداناً مناسباً لبلوغ أهداف الدراسة من خلال:

- المبحث الأول: تقديم الإطار العام لدراسة الحالة؛
- المبحث الثاني: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس؛
- المبحث الثالث: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح الإداري لشركة كوندور الكترونيكس.

المبحث الأول: تقديم الإطار العام لدراسة الحالة

سنعمد من خلال هذا المبحث إلى عرض الإطار المنهجي للدراسة انطلاقاً من تقديم المنهج الملائم لبناء الدراسة، وكذا أهم الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات والمعلومات، إضافة إلى التعريف بميدان دراسة الحالة، والأسباب الموضوعية وراء اختيار شركة كوندور الكترونيكس دون غيرها من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، وهذا بغرض الوقوف على مدى وكيفية مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري.

المطلب الأول: منهج الدراسة، وأدوات جمع المعلومات

بغرض الوقوف على واقع مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، تم إسقاط الدراسة النظرية على شركة كوندور الكترونيكس، ووفقاً لطبيعة الدراسة المراد إجرائها تم تحديد منهج البحث والأدوات اللازمة لاستكمال الدراسة، والتي يأتي شرحها فيما يلي:

أولاً- منهج الدراسة:

يمثل منهج الدراسة الوعاء العلمي للبحث، إذ من المهم، بل ومن الضروري، أن تتوافق طبيعة الدراسة مع المنهج العلمي المستخدم، وانطلاقاً من هذا الأساس، ونظراً لطبيعة الدراسة المراد إجرائها، والتي تستهدف معرفة كيفية ومدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري، فإن المنهج الوصفي التحليلي إضافة إلى منهج دراسة الحالة سيمثلان المنهجان الأكثر توافقاً مع طبيعة وأهداف الدراسة.

حيث سيتم استخدام منهج دراسة الحالة من خلال العمل على إسقاط العديد من المفاهيم والتوجهات النظرية المرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية على الواقع العملي لشركة كوندور الكترونيكس، ما من شأنه أن يقدم نتائج أكثر موضوعية وواقعية حول محاسبة الموارد البشرية خصوصاً فيما يتعلق بمنظور القياس والإفصاح المحاسبي، كما سيتم الاستناد إلى المنهج الوصفي التحليلي لاستخدامه في وصف وتحليل مختلف المواقف والممارسات المرتبطة برأس المال البشري في المؤسسة محل الدراسة.

ثانياً- أدوات ومصادر جمع المعلومات:

للإحاطة بكافة جوانب الموضوع، ولتحقيق أهداف الدراسة بدرجة عالية من الموضوعية، تم استخدام مجموعة من الأدوات العلمية، التي يرى الباحث أنها ملائمة لانجاز الدراسة، والتي يأتي ذكرها تباعاً:

1. الملاحظة:

أدت الملاحظة دوراً هاماً خلال مرحلة إعداد هذه الدراسة وما قبلها، إذ مثلت الملاحظة المحرك الأساسي لبناء الإشكالية حول موضوع القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري، وهذا من خلال عديد المواقف والممارسات المرتبطة برأس المال البشري داخل الشركة خلال فترة إنجاز الجانب التطبيقي، الأمر الذي أدى بالباحث في الكثير من الأحيان إلى محاولة المقاربة الفكرية بين ما يحدث في الواقع العملي للشركة من ممارسات بخصوص رأس المال البشري، ومحاولة البحث عن تفسيرات له ضمن القوائم المالية والتقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس، وقد مثل كل ما سبق نقطة الانطلاق لطرح الإشكالية، تحديد الأهداف المراد بلوغها، واختيار شركة كوندور الكترونيكس ميداناً للدراسة.

2. المقابلة:

الكثير من الأسئلة التي كانت تراود الباحث على غرار كيف ينظر متخذه القرارات في الإدارة العليا للشركة إلى المورد البشري العامل فيها؟ وما هي طرق تنمية معارف وأداء الموارد البشرية؟ كيف تحقق الشركة أكبر استفادة من رأس المال البشري الموجود ضمن نطاق الشركة؟ وغيرها من الأسئلة التي كانت لا بد أن تطرح على بعض إطارات الإدارة العليا ومتخذي القرارات في الشركة من خلال مقابلات شخصية، الأمر الذي جعل المقابلة أداة علمية محورية وذات أهمية عالية ضمن هذه الدراسة.

3. الاستمارة:

خلال إحدى مراحل الدراسة كنا بحاجة إلى توزيع استمارة معلومات بغرض استخراج قرار عينة من الأفراد ذوي الخبرة والاختصاص حول أحد الجزئيات المهمة في الدراسة، وقد اختلفت الاستمارة المستخدمة في هذه الدراسة عما عهدته الدراسات السابقة بخصوص استمارة المعلومات، فالاستمارة تستخدم عادة بغرض الحصول على معلومات معينة في مجال الدراسة، في حين سنعمد من خلال الاستمارة المعدة ضمن هذه الدراسة إلى أن تمثل الاستمارة مصدر المعلومة لأفراد العينة بغرض الحصول على موقف أو قرار يُطلب منهم اتخاذه، أي أن الاستمارة الخاصة بهذه الدراسة ستشتمل على مجموعة من المعلومات التي نرى أنها مفيدة لقرارات أفراد العينة بغرض تسهيل عملية اتخاذهم للقرار الذي يعد مهماً لتحقيق بناء دراسة موضوعية.

4. تحليل الوثائق المحاسبية، القوائم المالية، والتقارير الداخلية:

شكلت الوثائق المحاسبية، القوائم المالية، والتقارير الداخلية مصدراً مهماً من مصادر جمع المعلومات، حيث احتاج الباحث في الكثير من مراحل الدراسة لمعاينة وتحليل وثائق المؤسسة وتقاريرها الداخلية والخارجية، بغرض فهم وتبعية ممارسات الشركة بخصوص رأس مالها البشري خلال الأربع (04) سنوات التي شملتها الدراسة (2016-2019).

المطلب الثاني: التعريف بميدان الدراسة وأسباب اختياره

مثلت شركة كوندور الكترونيكس الميدان الواقعي لهذه الدراسة، ومن خلال هذا العنصر سنعمل على تقديم صورة أكثر وضوحاً للقارئ لهذا العمل العلمي من داخل شركة كوندور الكترونيكس، كما سنعرض أهم الدوافع والأسباب التي كانت وراء اختيار شركة كوندور الكترونيكس كميدان لانجاز الدراسة.

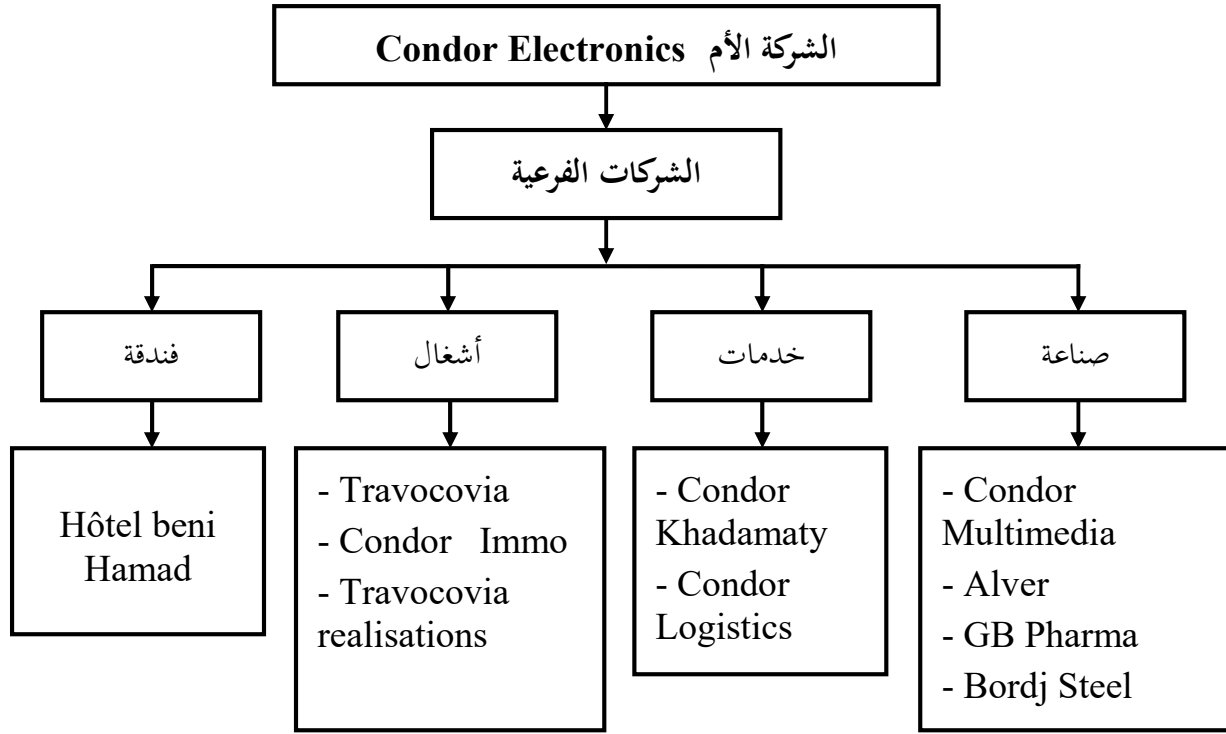
أولاً: التعريف بميدان الدراسة:

تعد شركة كوندور الكترونيكس شركة ذات أسهم، تمارس نشاطها وفقاً للقانون التجاري وقوانين الجمهورية الجزائرية، أنشأت سنة 2002، يقع مقرها الرئيسي في منطقة النشاطات لولاية برج بوعرييج، تنشط في مجال صناعة وتركيب وبيع الأجهزة الالكترونية، والأجهزة الكهرومنزلية، تعد شركة كوندور الكترونيكس الشركة الأم في مجمع (Condor Groupe) من خلال امتلاكها لرأس مال 11 شركة تنشط في مختلف الأنشطة الاقتصادية (صناعة، فندقية، بناء، منتجات صيدلانية، منتجات غذائية، تكوين وتطوير مهني).

1. أهم المحطات التاريخية لشركة كوندور الكترونيكس:

تأسست شركة كوندور الكترونيكس سنة 2002 تحت الاسم التجاري "عنتر تراد" أو عنتر للتجارة، ووفق الشكل القانوني: "شركة ذات المسؤولية المحدودة"، ليتم تعديل القانون الأساسي للشركة أواخر سنة 2002 وتحويلها إلى "شركة ذات أسهم"، تحت المسمى التجاري "كوندور" والشعار  إذ عمل ملاك الشركة وهم سبعة (07) أفراد من عائلة "بن حمادي" منذ تأسيس الشركة، وإلى غاية اليوم، على توسعة وتطوير الشركة باستمرار والتوجه بها نحو تحقيق الريادة في السوق الجزائرية، وكذا العمل على نقلها للعالمية من خلال استهداف العديد من الأسواق الإفريقية، الآسيوية، وحتى الأوروبية، وهو ما مثلت سنة 2016 بدايته من خلال تصدير أول ثلاث (03) حاويات من منتجات كوندور، واستناداً لما سبق فقد تمخض عن الشركة، وخلال سنوات ممارسة نشاطها استحداث ما يزيد عن عشرين (20) شركة ومؤسسة اقتصادية جزائرية تنشط في مختلف الأنشطة الاقتصادية، وعبر عدد من ولايات الوطن، إذ تشكل عشر (10) شركات منها إضافة إلى شركة كوندور الكترونيكس "مجمع شركات جبائي" "Groupe Fiscale" بالمفهوم الجبائي الجزائري المقدم عبر مادته: "138 مكرر من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، هذا المجمع يتم تقديمه بشكل أوضح من خلال المخطط الموالي:

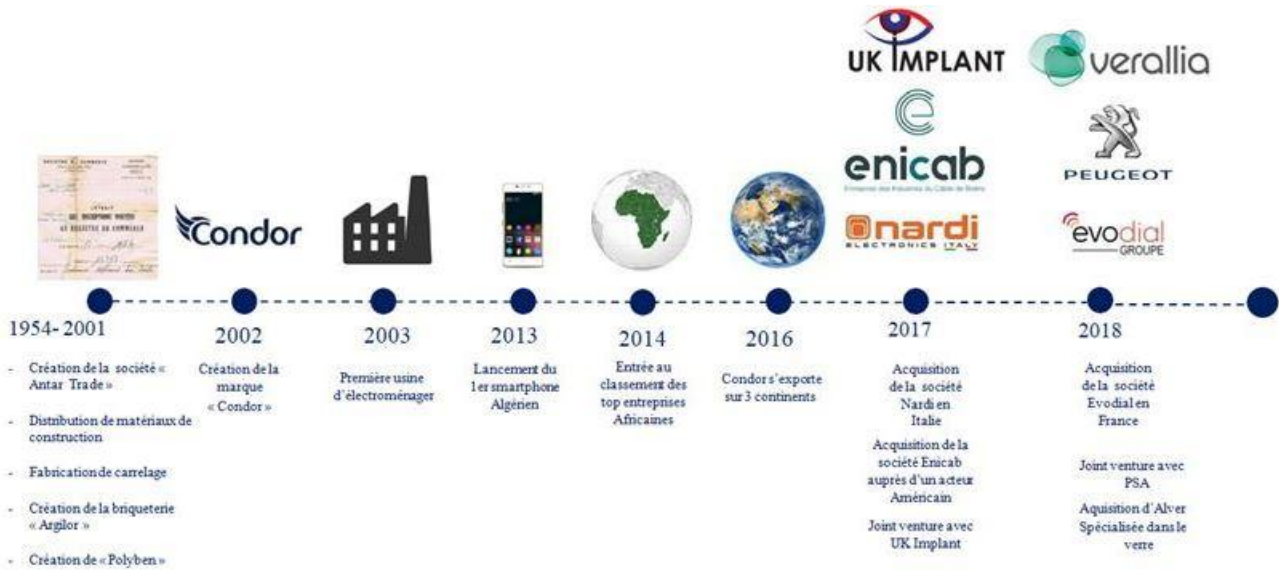
الشكل (4-1): مجمع كوندور "Condor Groupe":



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على وثائق الشركة.

أما على المستوى الخارجي (الدولي) فقد وضعت الشركة إستراتيجية للعمل المتواصل لدخول مجموعة من الأسواق الدولية في ثلاث قارات: (إفريقيا، آسيا، أوروبا)، وفي هذا الصدد أرسلت أول ثلاث (03) حاويات نحو دولة الأردن لتمثل هذه العملية نقطة الانطلاق لدخول المنافسة الدولية، حيث حققت سنة 2018 رقم أعمال من أنشطة التصدير قُدر بحوالي: ثلاثون (30) مليون دولار أمريكي، وهو ما يعادل 3.208.007.471,00 دج، على أن يتطور هذا الرقم ليصل عتبة خمسمائة (500) مليون دولار أمريكي سنويا بحلول سنة 2022، كما توجهت الشركة إلى اقتناء عدد من الشركات الأوروبية على غرار شركة (Nardi) الإيطالية المختصة في إنتاج الأجهزة الكهرومنزلية سنة 2017، وكذا شركة (Evodial) الفرنسية سنة 2018، وهي شركة متخصصة في تجارة الجملة للمكونات والمعدات الإلكترونية ومعدات الاتصالات السلكية واللاسلكية، إضافة إلى الدخول في شراكات مع شركات أوروبية أخرى على غرار شركة (UK Implant) سنة 2017، وهي شركة متخصصة في تجارة الأدوية بالجملة يقع مقرها في لندن، وكذا إقامة شراكة سنة 2018 مع مجموعة (PSA Groupe) الفرنسية المالكة لعلامتي (Peugeot & Citroën) لتصنيع السيارات في الجزائر، والصورة الموالية تقدم عرضاً أكثر دلالة عن أهم المحطات التاريخية لتطور شركة كوندور الكترونيكس، والتي أطلق عليها شعار "كوندور- خمسة وستون (65) سنة من التجارة الداخلية والانفتاح على العالم":

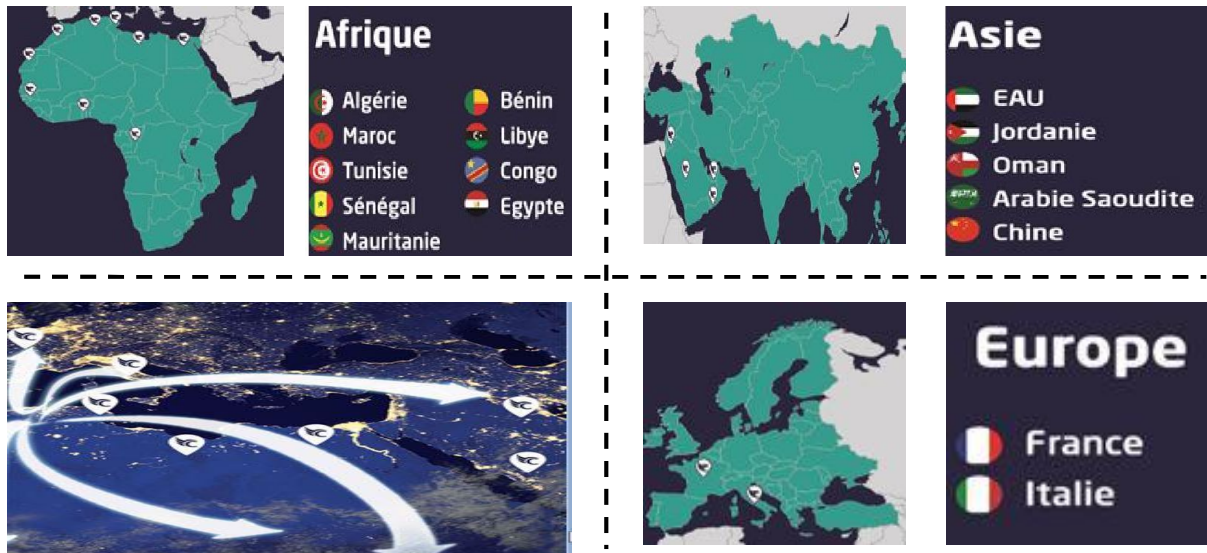
الشكل (4-2): أهم المحطات التاريخية لتطور لشركة كوندور الكترونيكس



المصدر: التقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس.

أما عن أهم الأسواق الدولية التي دخلتها شركة كوندور الكترونيكس كمنافس ابتداءً من سنة 2016، يتم تقديمها من خلال:

الشكل (4-3): الأسواق الدولية التي تصلها منتجات كوندور



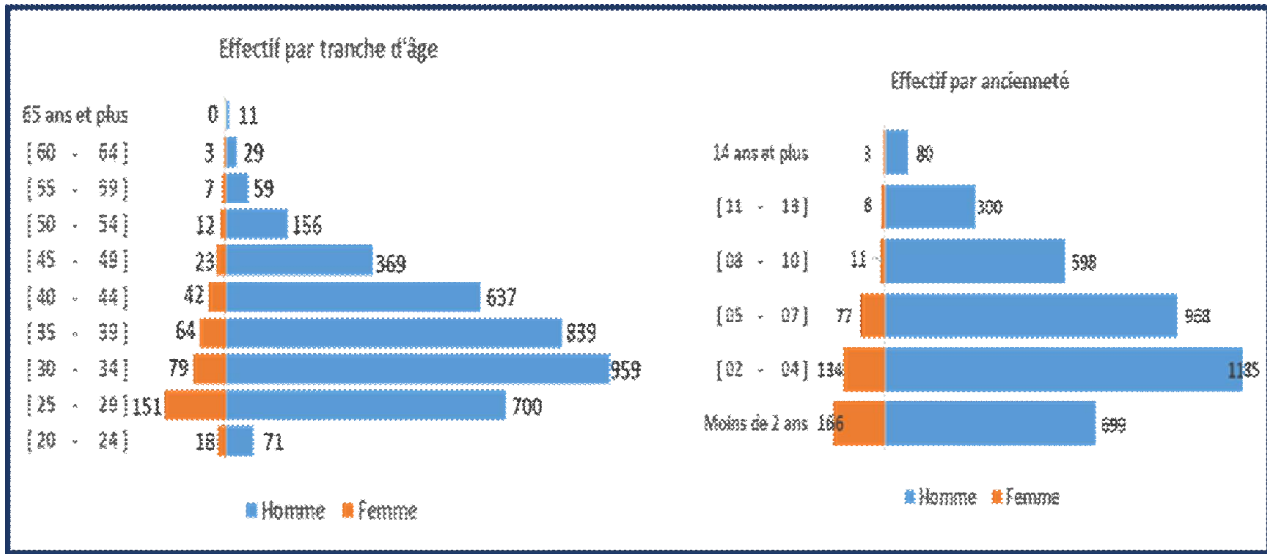
المصدر: التقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس.

2. استعراض فاحص لشركة كوندور الكترونيكس من خلال عرض بعض الأرقام:

تعد شركة كوندور الكترونيكس أحد أكبر المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، وفيما يلي عرض فاحص لبعض الأرقام التي توضح حجم، وقدرات الشركة:

- يقدر رأس مال الشركة حاليا بـ: (4.277.000.000,00) دج؛
- متوسط رقم أعمالها خلال السنوات الأربع (04) التي شملتها الدراسة فاق (84.000.000.000,00) دج سنويا، لثحقق الشركة بهذا أكبر حجم مبيعات في السوق الجزائرية خلال السنوات من (2015-2018)، فيما يخص المنتجات الالكترونية والمنتجات الكهرومنزلية؛
- بلغ متوسط عدد العمال في شركة كوندور الكترونيكس خلال سنوات الدراسة حوالي أربعة آلاف (4.000) عامل سنويا يتوزعون عبر مختلف الوظائف والرتب ضمن الهيكل التنظيمي للشركة، والشكل الموالي يقدم نظرة أكثر وضوحا عن التركيبة البشرية لشركة كوندور الكترونيكس:

الشكل (4-4): التركيبة البشرية لشركة كوندور في نهاية سنة 2019



المصدر: التقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس.

- تبرع شركة كوندور الكترونيكس على مساحة كبيرة تقدر بـ: (830.216,00) م²، تتوزع على النحو التالي:

الجدول (1-4): توزيع مساحة كوندور الكترونيكس

المساحة (م ²)	الاستخدام
176.119,00	المصانع
635.690,00	المخازن

الإدارات	18.407,00
----------	-----------

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على وثائق شركة كوندور الكترونيكس.

ثانياً- أسباب اختيار شركة كوندور الكترونيكس ميداناً للدراسة:

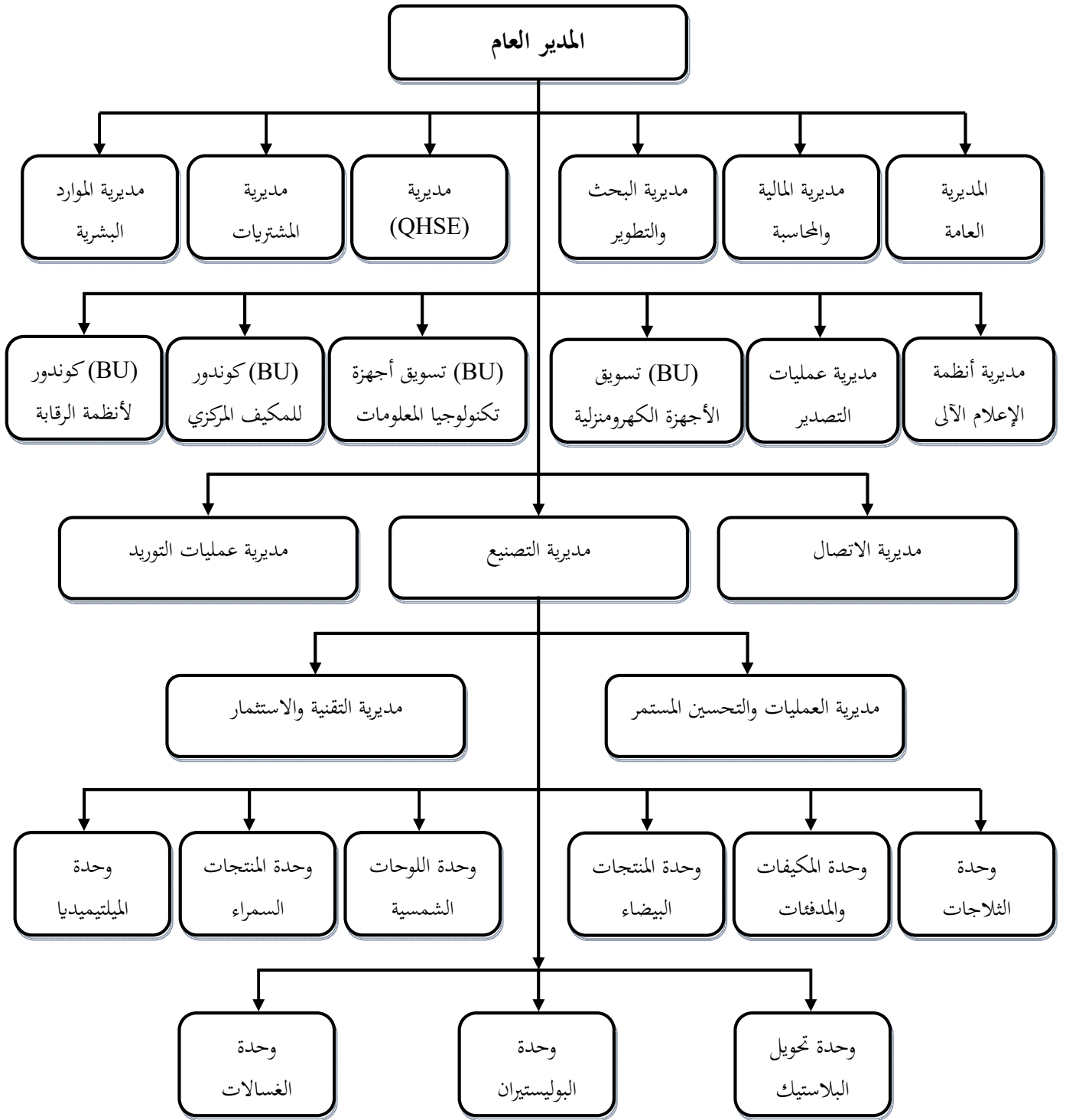
قبل الانطلاق في دراسة الحالة كان للباحث أكثر من خمسة وثلاثون (35) مؤسسة اقتصادية تمثل خياراً لإعداد دراسة الحالة، غير أنه، وفي الأخير تم اختيار شركة كوندور الكترونيكس لتشكيل ميداناً لهذه الدراسة، وذلك بناءً على عدد من الدوافع والأسباب الموضوعية، والتي نذكر أهمها فيما يلي:

- متوسط عدد العاملين المنتمين إلى شركة كوندور الكترونيكس خلال السنوات الأربع (04) التي شملتها الدراسة، لم يقل عن أربعة آلاف (4.000) عامل، الأمر الذي يجعل شركة كوندور الكترونيكس من أكبر المؤسسات الاقتصادية من حيث العمالة في الجزائر، ولأن رأس المال البشري يرتبط بالأفراد العاملين بالمؤسسة، فإن العدد الكبير من العاملين في شركة كوندور الكترونيكس من شأنه أن يوفر أساساً جيداً لإنجاز الدراسة بهذه الشركة؛
- تنشّط شركة كوندور الكترونيكس في مجال صناعة وتركيب وبيع الأجهزة الالكترونية، والأجهزة الكهرومنزلية، حيث يعرف هذا النشاط منافسة حادة جداً على المستويين المحلي والعالمي، كما أن الإبداع والابتكار يعد السمة الأبرز لهذا النشاط، فالجديد في مجال الأجهزة الالكترونية، والأجهزة الكهرومنزلية يطرح في الأسواق كل يوم، الأمر الذي من شأنه أن يبرز الدور الحقيقي والمحوري لرأس المال البشري في تحقيق التميز وتدفق المنافع، ومنه تعظيم القيمة الاقتصادية؛
- توجّه الشركة نحو الاستثمار في رأس مالها البشري باستمرار من خلال تخصيص مبالغ مالية سنوية معتبرة لتحقيق هذا الغرض؛
- يُعد الباحث أحد إطارات مديرية المالية والمحاسبة لشركة كوندور الكترونيكس، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في زيادة جودة الدراسة من خلال قرب الباحث من ميدان الدراسة باستمرار، إضافة إلى القدرة على الحصول على كافة المعلومات، وخصوصاً تلك الموجودة ضمن التقارير الداخلية والتي قد يصعب الحصول عليها في مؤسسات اقتصادية أخرى إذ لو كانت ميداناً للدراسة، فضلاً عن سهولة الانتقال داخل مصالح ومديريات الشركة بغرض الحصول على المعلومات ومقابلة الأفراد العاملين ذوي العلاقة بموضوع الدراسة.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة كوندور الكترونيكس

تضم شركة كوندور الكترونيكس عدد معتبر من العاملين ضمن مختلف الرتب والمهام الوظيفية، حيث يتم تقسيم المهام والمسؤوليات داخل الشركة وفق هيكل تنظيمي مُعد أساسا لتنظيم مهام ووظائف أكثر من أربعة آلاف (4.000) عامل، هذا الهيكل التنظيمي يتم تقديمه بشكل ملخص، إضافة إلى عرض شروح مبسطة لأهم بنوده كما يلي:

الشكل (4-5): ملخص الهيكل التنظيمي لشركة كوندور الكترونيكس



المصدر: التقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس.

يقدم الشكل أعلاه ملخص للهيكل التنظيمي لشركة كوندور الكترونيكس، والذي يحدد وينظم المهام والمسؤوليات المنوطة بكل إدارة، مصلحة، وعامل من عمال الشركة وفقا للتسلسل والتدرج الوظيفي، وفيما يلي شرح مقتضب لبعض بنود الهيكل:

- **المدير العام:** يمثل أعلى هيئة في الشركة، إذ يهتم رفقة بقية أعضاء المديرية العامة بمراقبة تنفيذ الاستراتيجيات العامة للشركة، كما يعد المدير العام المصدر الأول لمختلف القرارات داخل الشركة، وخاصة تلك المتعلقة بالتمويل والاستثمار.

- **المديريات الفرعية (خارج التصنيع):** أو الإدارات الوسطى، إذ تعتبر هذه الإدارات كوسيط بين الإدارات الدنيا للشركة والإدارة العليا عبر مختلف المجالات، حيث تعمل هذه الإدارات وباستمرار على متابعة تنفيذ الخطط قصيرة المدى، واستقاء كافة البيانات المرتبطة بذلك، والعمل على معالجتها، تحليلها، ترتيبها، وتبويبها، بغرض تقديمها للإدارة العليا، أي أن الإدارات الوسطى تمثل الهيئة المسؤولة عن صناعة وتحضير القرارات في الشركة، وفيما يلي ذكر موجز لهذه الإدارات ومهامها الرئيسية:

✓ **المديرية العامة؛** تتكون من عدد من الإطارات والمستشارين الذين يعملون بمعية المدير العام للشركة وتحت الوصاية المباشرة له، حيث يقتصر عملهم على تقديم المساعدة والاستشارة للمدير العام في اتخاذ القرارات، دون امتلاكهم لأي صلاحيات في إصدار الأوامر والقرارات؛

✓ **مديرية المالية والمحاسبة؛** تهتم هذه المديرية بتتبع مختلف وظائف الشركة من منظور مالي ومحاسبي، فضلا على العمل على ترجمة مختلف الوقائع الاقتصادية المرتبطة بشركة كوندور الكترونيكس إلى تقارير داخلية ذات طابع محاسبي مالي بغرض تقديمها للإدارة العليا للمساعدة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى عملها الأساسي المرتبط بإعداد القوائم المالية والتصريحات الجبائية؛

✓ **مديرية البحث والتطوير؛** يركز عمل هذه المديرية بشدة على عملي الإبداع والابتكار، إذ تتمحور مهامها حول التطوير المستمر لمختلف جوانب منتجات الشركة (الجودة، التصميم، اللون، طرق عمل المنتجات...)، وتتمثل مخرجات هذه المديرية عادة في إطلاق منتجات جديدة، أو تحسين المنتجات القديمة؛

✓ **مديرية الجودة والصحة والسلامة البيئية؛** تتبع هذه المديرية كافة العمليات المتعلقة بالجودة، الصحة، والسلامة البيئية، إذ يعمل إطارات هذه المديرية على تتبع وتحسين طريقة عمل وأداء مختلف الوظائف بغرض تحسين جودة السلع والخدمات، إضافة إلى العمل المستمر للحفاظ على صحة الموظفين وسلامة البيئة الوظيفية، وفي هذا الصدد تمتلك شركة كوندور الكترونيكس ستة (06) معايير دولية للجودة، الصحة، والسلامة البيئية (ISO)؛

- ✓ **مديرية المشتريات؛** تهتم هذه المديرية بإجراء المناقصات وتحديد الموردين القادرين على توفير مختلف احتياجات الشركة المقتناة من السوق المحلية في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة؛
- ✓ **مديرية الموارد البشرية؛** تركز مهام المديرية على متابعة القضايا المرتبطة بالموارد البشرية من الإعلان عن عملية التوظيف، الانتقاء، إجراء المقابلات، التوظيف، ثم استكمال الإجراءات الإدارية والقانونية لعملية التوظيف، والسهر على متابعة مختلف شؤون وقضايا الموظفين، فضلا عن إعداد تقارير دورية حول الموارد البشرية يتم رفعها إلى الإدارة العليا؛
- ✓ **مديرية أنظمة الإعلام الآلي؛** يعمل إطارات هذه المديرية على ضمان السير الحسن لأنظمة الإعلام الآلي داخل الشركة، والتدخل السريع لإصلاح أي خلل لحظة حدوثه على مستوى أي مديرية أو مصلحة فرعية، وهذا بغرض ضمان الانتقال السلس والسريع للبيانات والمعلومات داخل الشركة، كما تسهر هذه المديرية على توفير الحماية اللازمة للأنظمة وقواعد البيانات من الاختراق؛
- ✓ **مديرية عمليات التصدير؛** تهتم هذه المديرية بعمليات البيع والتسويق خارج الجزائر والعمل على تطوير سمعة وشعار الشركة دوليا من خلال فتح أسواق أجنبية جديدة باستمرار، ونظراً لتركيز شركة كوندور الكترونيكس على عملية الانفتاح على العالم الخارجي وزيادة صادراتها باستمرار فإن هذه المديرية تحظى بالأهمية الكبيرة والدعم اللازم لتحقيق أحد أهم الأهداف الإستراتيجية للشركة؛
- ✓ **مديرية المبيعات والتسويق؛** نظراً لتعدد منتجات شركة كوندور الكترونيكس، ويهدف تحقيق مستوى جيد من الكفاءة والفعالية في عمليات البيع والتسويق على المستوى المحلي، فقد تم تقسيم مديرية المبيعات والتسويق للشركة إلى أربع (04) وحدات عمل وتسويق (Business unit)، إذ تختص كل وحدة ببيع وتسويق جزء معين من منتجات الشركة كما يلي: وحدة بيع وتسويق المنتجات الكهرومنزلية، وحدة بيع وتسويق أجهزة تكنولوجيا المعلومات (الهواتف النقالة، اللوحات الذكية، الحواسيب)، وحدة بيع وتسويق وتركيب أنظمة المكيفات الهوائية المركزية، وحدة بيع وتسويق وتركيب أنظمة المراقبة (كاميرات المراقبة، وأنظمة الإنذار)؛
- ✓ **مديرية عمليات التوريد؛** (SCM-Supply Chain Management)، تبحث المديرية في التحسين المستمر لطرق التوريد في الشركة انطلاقاً من المورد وصولاً إلى الزبون، وهذا بما يحقق تخفيض التكاليف أو تقليص مدة التوريد دون التأثير على جودة المنتج أو الخدمة النهائية؛
- ✓ **مديرية الاتصال؛** تعمل المديرية على مستويين، إذ تُعنى المديرية بضمان جودة الاتصال بين المديريات والمصالح الفرعية للشركة داخلياً، كما تعمل على المستوى الخارجي على ضمان جودة اتصال الشركة مع زبائنها ومورديها؛

- **مديرية التصنيع:** ممثلة بمدير التصنيع في الشركة، وهو يمثل المدير العام، والمسؤول الأول عن القرارات التشغيلية المتعلقة بعمليات الإنتاج عبر مختلف وحدات الإنتاج التابعة للشركة، حيث تقع تحت مسؤوليته كل الإدارات الدنيا المكلفة بالإنتاج والعمليات الملحقه به، وفيما يلي ذكر موجز لأهم الإدارات الدنيا، ووحدات الإنتاج التابعة لها:

✓ **مديرية العمليات والتصنيع المستمر؛** وهي المديرية الدنيا المخولة بتحديد أنظمة الإنتاج والمدد المستغرقة للإنتاج، وعدد خطوط الإنتاج المستخدمة، كما يقع على عاتق هذه المديرية مهمة التحسين المستمر لطرق وأنظمة الإنتاج بما يحقق الهدف الاستراتيجي للشركة المتعلق بتخفيض التكاليف وزيادة الجودة؛

✓ **مديرية التقنية والاستثمار؛** تهتم هذه المديرية بالتطوير الهيكلي للشركة، إذ يقع ضمن نطاقها الوظيفي متابعة عمليات تطور الاستثمار في الشركة، وكذا اقتراح أهم التقنيات اللازمة لمواكبة التطور في المجال التنافسي لشركة كوندور الكترونيكس؛

كما يقع تحت مسؤولية مدير التصنيع متابعة عمل مختلف وحدات التصنيع، وهذا من خلال ما يرفعه مدراء هذه الوحدات من تقارير دورية، هذا وتنقسم هذه الوحدات حسب نوع المنتجات التي تنتجها، والتي يأتي ذكرها تباعا كما يلي:

✓ **وحدة الثلجات؛** تختص في إنتاج الثلجة، المجمدة، وموزع الماء؛

✓ **وحدة المكيفات؛** تعمل هذه الوحدة بالتناوب الفصلي حيث تختص في إنتاج المكيفات الهوائية والمكيفات الهوائية المركزية خلال فصلي الشتاء والربيع بغرض بيعها خلال فصل الصيف، كما تختص في إنتاج السخان المشتغل بالغاز خلال فصلي الصيف والخريف بغرض بيعه خلال فصل الشتاء؛

✓ **وحدة المنتجات البيضاء؛** تختص هذه الوحدة بإنتاج كافة الأجهزة الكهرومنزلية المستخدمة في المطبخ على غرار الأفران بكل أنواعها، أجهزة الطهي والرحي وأجهزة التحضير، وغيرها...؛

✓ **وحدة اللوحات الشمسية؛** تختص في إنتاج اللوحات المولدة للطاقة الكهربائية استناداً إلى الطاقة الشمسية، كما تم تدعيم الوحدة بخطط إنتاج لصناعة المصابيح؛

✓ **وحدة المنتجات السمراء؛** تختص هذه الوحدة في إنتاج التلفاز ومستقبلات الساتل؛

✓ **وحدة الميلتيميديا؛** تختص في إنتاج الهواتف النقالة، اللوحات الذكية، والحواشيب، حيث تمتلك الحصرية لإنتاج ثلاث (03) علامات تجارية هي: **Condor, ACE, Infinix**؛

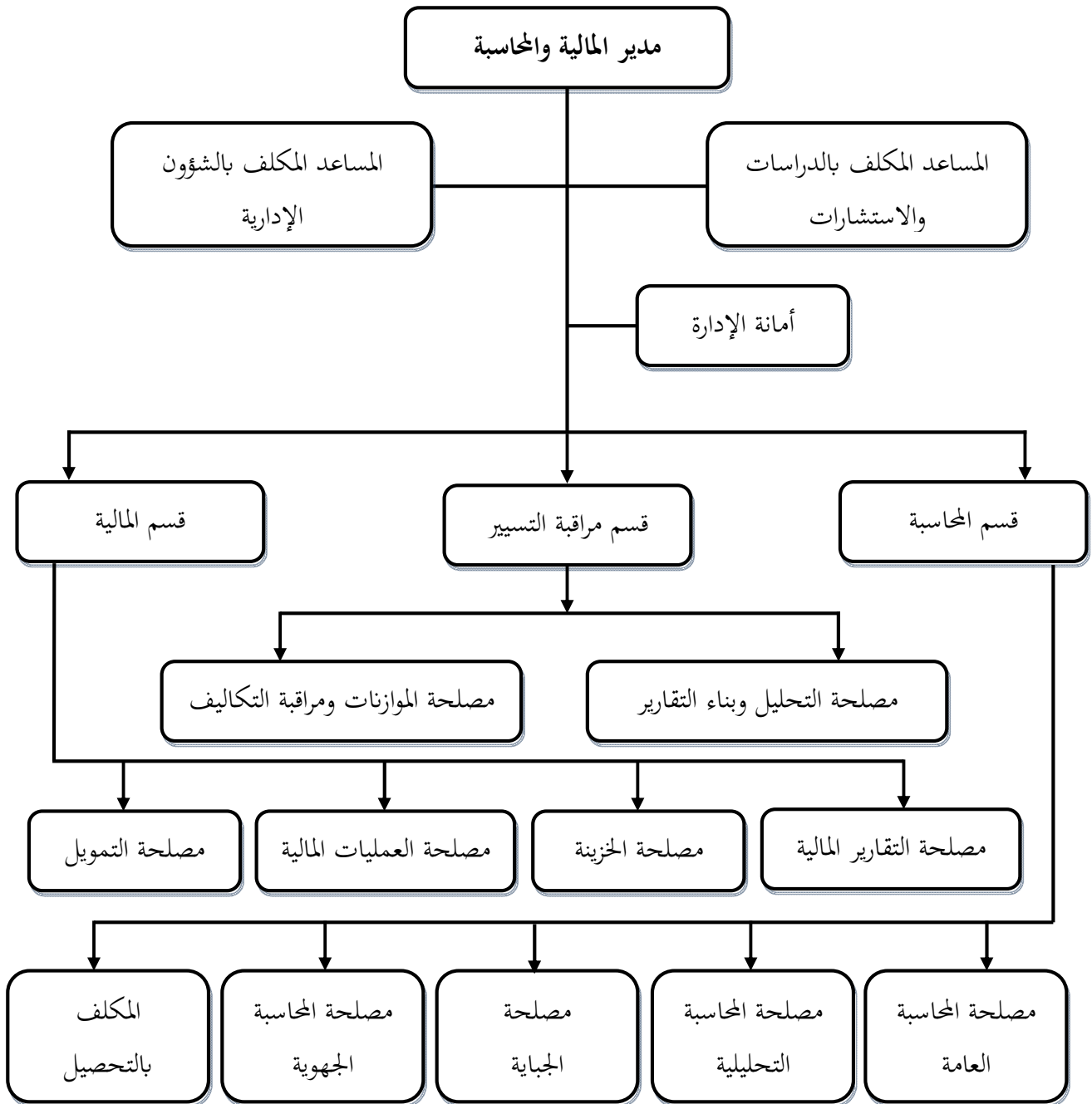
✓ **وحدة الغسالات؛** تختص في إنتاج غسالات الملابس، غسالات الأواني، ومروحة التهوية؛

✓ **وحدة تحويل البلاستيك؛** تختص في إنتاج المنتجات البلاستيكية نصف المصنعة والموجهة سواءً لاستخدامها من طرف وحدات الإنتاج سالفة الذكر لاستكمال عمليات الإنتاج، أو بغرض بيعها؛

✓ وحدة البوليسيران؛ تختص في إنتاج البوليسيران المستخدم في تغليف وتوضيب المنتجات النهائية، والموجه للاستخدام الداخلي من طرف وحدات الإنتاج التابعة للشركة، أو بغرض بيعه كمنتج نهائي.

ولأن أغلب أجزاء الدراسة تم إنجازها استنادا إلى المعلومات المستقاة من القوائم المالية، والتقارير الداخلية المحصل عليها من مديرية المالية والمحاسبة، فمن المجدي التعرض لهذه المديرية من خلال عرض ملخص الهيكل التنظيمي لها:

الشكل (4-6): ملخص الهيكل التنظيمي لمديرية المالية والمحاسبة لشركة كوندور الكترونيكس



المصدر: التقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس.

المبحث الثاني: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس

إذا وُضعت بين أيدينا القوائم المالية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية المتنافسة ضمن نفس البيئة القانونية والاقتصادية، وكانت هذه القوائم توحى بتقارب الإمكانيات المادية والمالية لهذه المؤسسات، فهل من المتوقع أن تحقق هذه المؤسسات نتائج متقاربة؟ إذا كانت نفس القوائم توضح بأن النتائج المحققة غير متقاربة، ما الذي يجعل مؤسسة أو بعض المؤسسات تتفوق على منافسيها رغم امتلاكهم جميعاً لنفس الموارد تقريباً حسب ما أقرت به هذه المؤسسات عبر قوائمها المالية؟ ألا يؤكد هذا الأمر أن هناك موارد أخرى تساهم في تعظيم القيمة وتدفع المنافع لم تشملها القوائم المالية؟ من جهة أخرى، ألا يجعل هذا الأمر القوائم المالية غير معبرة بدقة عن الإمكانيات الحقيقية للمؤسسات الاقتصادية، من خلال عدم إظهارها للموارد التي تصنع الفارق بين المؤسسات؟

إن أحد أهم الموارد التي لا يمكن أن تتماثل فيها المؤسسات الاقتصادية هو المورد البشري، فكون هذا الأخير مصدر المعرفة، الإبداع، ومحرك الأداء، يجعل منه وبلا شك مؤثراً أساسياً في ما تحققه المؤسسات الاقتصادية من نتائج، فإذا تقاربت الموارد المادية والمالية المستخدمة من طرف المؤسسات الاقتصادية، فإن مُستخدمها لتحقيق القيمة يختلف من مؤسسة لأخرى (المورد البشري)، ما يجعل من الضروري، وخاصة في ظل التوجهات الاقتصادية الراهنة والقائمة على المعرفة، التوجه نحو إعداد قوائم مالية تحتوي على قيمة رأس المال البشري ضمن القيمة الكلية للمؤسسة الاقتصادية باعتباره مساهم محوري وأساسي في تدفق المنافع، وهذا بغرض الكشف عن القيمة الحقيقية للمؤسسات وعن قدراتها الخفية التي تهملها القوائم المالية التقليدية، وهذا أحد أهداف الدراسة التي نعمل على بلوغها من خلال هذا المبحث، وضمن نطاق شركة كوندور الكترونيكس.

المطلب الأول: البحث عن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري لشركة كوندور الكترونيكس ضمن القوائم المالية والتقارير الداخلية

قبل التعمق في الجانب العملي للدراسة، والذي نهدف من خلاله إلى إبراز مدى مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي والإداري، كون المعلومات المرتبطة برأس المال البشري تعد معلومات مهمة في نظر متخذي القرارات الداخليين والخارجيين نظراً لأهمية وأثر رأس المال البشري في نجاح وتميز المؤسسات، سنحاول أولاً إظهار مدى جدوى أو قصور أنظمة المحاسبة التقليدية في توفير المعلومات المرتبطة برأس المال البشري، وهذا من خلال فحصنا وتحليلنا للقوائم المالية والتقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس، انطلاقاً من محاولتنا الإجابة على التساؤل التالي: ما الذي يُمكننا أن نعرفه عن رأس المال البشري للشركة؟ أو ما الذي تقدمه أنظمة المحاسبة التقليدية من معلومات لمستخدميها الداخليين والخارجيين بخصوص رأس المال البشري؟

أولاً- فحص القوائم المالية:

بدأت عملية البحث عن المعلومات المتعلقة برأس المال البشري لشركة كوندور الكترونيكس انطلاقاً من مراجعة القوائم المالية وميزان المراجعة للفترة التي شملتها الدراسة (2016-2019)، وهذا بغرض مقارنة الممارسات المتعلقة برأس المال البشري في الشركة وطريقة عرضها لمستخدمي القوائم المالية، وفيما يلي أهم ما تم استخلاصه من معلومات حول رأس المال البشري:

الجدول (4-2): تطور أعباء المستخدمين بشركة كوندور الكترونيكس 2016-2019

السنة	أعباء المستخدمين (دج)	نسبة تطور أعباء المستخدمين (%)
2016	3 811 489 275,00	-
2017	4 432 440 874,00	16,29
2018	5 339 617 318,00	20,47
2019	5 182 983 354,00	2,93

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على القوائم المالية لشركة كوندور الكترونيكس.

لم توفر القوائم المالية المنشورة أكثر من المعلومات المرفقة في الجدول أعلاه بخصوص الموارد البشرية وما يرتبط بها من رأس مال بشري، الأمر الذي استدعى ضرورة تحليل الحسابات الفرعية لهذه القوائم من خلال فحص ميزان المراجعة تجنباً لإهمال أي معلومة ذات علاقة بالموضوع، حيث تم وخلال عملية الفحص والتحليل للحسابات الفرعية الوقوف على حساب فرعي للخدمات الخارجية يرتبط بالاستثمارات البشرية (ح/628)، ويتعلق الأمر بمصاريف التعليم والتدريب، وقد تم تلخيص المعلومات المالية المرتبطة بهذا الحساب للفترة (2016-2019) من خلال الجدول الموالي:

الجدول (4-3): تطور مصاريف التعليم والتدريب بشركة كوندور الكترونيكس 2016-2019

السنة	مصاريف التعليم والتدريب (دج)	نسبة تطور مصاريف التعليم والتدريب (%)
2016	165 069 883,27	-
2017	226 612 821,67	37,28
2018	284 196 190,74	25,41
2019	84 179 994,13	70,38

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على فحص وتحليل الحسابات المالية لشركة كوندور الكترونيكس.

ونظرا لكون مصاريف تعليم وتدريب الموارد البشرية مهمة جدا في تحسين أداء رأس المال البشري، والتي تُعرف حسب محاسبة الموارد البشرية بنفقات الاستثمار في رأس المال البشري، فإن هذه المعلومات تعد ذات أهمية بالغة في نظر الباحث، ما يتطلب التعمق في تحليل هذه المعلومات المرتبطة بعمليات التعليم والتدريب التي يخضع لها عمال شركة كوندور الكترونيكس.

من خلال فحص الاتفاقيات المبرمة بين شركة كوندور الكترونيكس، ومؤسسات التعليم المهني، وكذا من خلال فحص الفواتير ذات الصلة، تبين أن الشركة تتعاقد سنويا مع مؤسسات تعليمية محلية ودولية بغرض تعليم وتطوير مواردها البشرية وتحديد معارفهم وتنمية قدراتهم، هذه الاتفاقيات توحى بمدى اهتمام شركة كوندور الكترونيكس بتنمية رأس مالها البشري من خلال الاستثمار في تعليم وتدريب مواردها البشرية، ولفهم سياسة وإستراتيجية الشركة في الاستثمار في رأس مالها البشري، كان لابد من إجراء مقابلة مع أحد إطارات الشركة له صلة بهذه الجزئية، ولهذا الغرض تم إجراء مقابلة مع رئيس مصلحة "التطوير التنظيمي" (Développement Organisationnelle)، التابعة لمديرية الموارد البشرية والتي تقع ضمن مسؤولياتها العمل على التطوير المستمر لقدرات الموارد البشرية، حيث تم التطرق بمعيته بغرض التعرف على سياسة وإستراتيجية الشركة في الاستثمار في رأس مالها البشري للنقاط التالية:

- كيفية الاختيار والمفاضلة بين المؤسسات التعليمية المتعاقد معها؛
- كيفية تحديد النقائص التي تستوجب تنمية وتطوير الموارد البشرية بخصوصها، ومنه كيفية تحديد مواضيع الدورات التدريبية والتعليمية، والأفراد العاملين الخاضعين لها؛
- كيفية قياس أثر هذه الاستثمارات على أداء الشركة.

وفيما يلي تلخيص لأهم المعلومات التي قدمها رئيس المصلحة بخصوص المحاور سالفة الذكر، والتي طلبنا المقابلة بشأنها¹:

- الاختيار والمفاضلة بين المؤسسات المتعاقد معها: تعمل شركة كوندور الكترونيكس ومنذ أكثر من عشر (10) سنوات على الاستثمار في مواردها البشرية، الأمر الذي أكسبها علاقات مع العديد من المؤسسات الناشطة في مجال التعليم المهني على المستويين المحلي والدولي، فضلا عن هذا فإن أحد المهام المنوطة بمصلحة "التطوير التنظيمي" هو العمل وباستمرار على البحث على أحسن الموردين الذين يوفر أحسن الخدمات التعليمية لمواردنا البشرية، كل ما سبق يضع أمام الشركة عدد من المؤسسات التعليمية التي تشكل خيارات يمكن التعاقد معها، حيث يتم مراسلة المؤسسات التعليمية بخصوص الموضوع المراد تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية بخصوصه، وانتظار استقبال العروض المالية والموضوعية لهذه المؤسسات، واستناداً إلى هذه العروض يتم اختيار

¹ مقابلة مع رئيس مصلحة التطوير التنظيمي بمديرية الموارد البشرية، بتاريخ: 2020/10/01، الساعة: 10:30-11:35.

أحسن عرض متاح من حيث جودة الدورة التعليمية والتدريبية والتي يتم تحديدها بناءً على محاور الدورة، كفاءة المدرب، وسنوات خبرته في مجال الدراسة، وكذا بناء على القيمة المالية للدورة، والتي يجب أن تكون غير مبالغ فيها، ولأن شركة كوندور الكترونيكس تولي أهمية للاستثمار في مواردها البشرية فقد تم إضافة إلى استحداث مصلحة تُعنى بهذا الشأن هي مصلحة "التطوير التنظيمي"، تم أيضا استحداث شركة فرعية تابعة لشركة كوندور الكترونيكس تعرف باسم (Condor Academy) تُعنى بإقامة دورات تدريبية لعمال شركة كوندور والشركات الفرعية التابعة لها، وهذا تحت إشراف أحسن المدربين المحليين والدوليين من خلال إبرام اتفاقيات مع المدربين، وكذا مع المؤسسات التعليمية الرائدة في مجال التعليم والتدريب المهني على غرار الاتفاقية المبرمة مع "جامعة السوربون" الفرنسية (Sorbonne University)؛

- **تحديد النقص التي تستوجب الاستثمار في الموارد البشرية:** يتم سنويا ضمن الميزانيات التقديرية تحديد المبالغ المالية الموجهة للاستثمار في الموارد البشرية، هذه المبالغ يتم تحديدها استناداً إلى القدرات المالية للشركة خلال هذه السنة، إذ لا بد أن تتوافق المبالغ الموجهة لغرض الاستثمار في الموارد البشرية مع القدرة المالية للشركة خلال نفس السنة، وكذا بناءً على حجم النقص في المعرفة والأداء ومواكبة التطورات في مجال نشاط الشركة، والتي تستوجب ضرورة تنمية معارف وقدرات الموارد البشرية بخصوصها، فما تقتنيه المؤسسة من تقنيات تكنولوجية حديثة سواءً تلك المتعلقة بالإدارة أو للإنتاج يتطلب مواكبة معرفية من طرف الموارد البشرية العاملة بالشركة فيما يتعلق بهذه التقنيات، ما يجعل التعليم أنسب طريقة لرفع معارف وأداء الموارد البشرية، وجعلها بنفس مستوى التقنيات التكنولوجية الحديثة والمستخدمة داخل الشركة، إذ يقدم نظام (SAP-System Application and Product)، مثالا عن التقنية الحديثة التي تتطلب الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق الأداء الفعال من استخدامها، حيث يعد هذا النظام أحد أنظمة الإدارة المستخدم في كبريات المؤسسات الاقتصادية في العالم، وهو نظام يعمل على دمج كافة الأنشطة الإدارية، الإنتاجية، والتسويقية، وغيرها ضمن نظام واحد (All in One)، الأمر الذي من شأنه تسهيل عملية صناعة واتخاذ القرارات، وقد قاربت قيمة اقتناء هذا النظام (01) مليار دج، كما تمثل قيمته مصاريف تعليم العاملين وتدريبهم على استخدام هذا النظام حوالي 30% من قيمة النظام.

أما عن عمليات الاستثمار الدوري والمتواصل في الموارد البشرية فيتم من خلال تحديد ما يحتاجه العاملين من دورات تدريبية وتعليمية داخل كل مصلحة من مصالح الإدارات الفرعية، إذ يعمل كل رئيس مصلحة على تحديد النقص ومواضيع الدورات المستهدفة لرفع معارف، كفاءة، وأداء الأعضاء العاملين التابعين له، ليتم اقتراح هذه المواضيع على المدير الفرعي للمديرية، والذي يعمل بدوره بعد الموافقة على البرنامج التدريبي للسنة بتحويله إلى مصلحة "التطوير التنظيمي" التابعة لمديرية الموارد البشرية، هذه الأخيرة تعمل في الأخير على وضع برنامج سنوي لكافة الدورات وتواريخ ومكان إجرائها، والأفراد المستهدفين منها، بعد تحديد المؤسسة التدريبية والتعليمية الأنسب للإشراف على كل دورة، أما

عن المدراء الفرعيين أنفسهم، فتمنحهم الشركة حق اقتراح مواضيع الدورات التدريبية والتعليمية التي يحتاجونها شرط أن يتوافق موضوع الدورة التعليمية مع نشاط الشركة، إضافة إلى حرية اختياره للمؤسسة التعليمية؛

- **قياس أثر هذه الاستثمارات على أداء الشركة:** بما أن تحديد النقص المعرفية ونقص أداء الموارد البشرية يعد من مهام وصلاحيات رؤساء المصالح المختلفة والمدراء الفرعيين، فإن تتبع أثر هذه الاستثمارات على الأداء يعد أيضا من صلاحيات هؤلاء الأشخاص، فمن يحدد النقص هو من له القدرة على تحديد مدى تأثير هذه الدورات التعليمية والتدريبية في تدارك هذه النقص ونقاط الضعف.

بعد إجراء المقابلة، تبين أن شركة كوندور الكترونيكس تولي أهمية كبيرة للاستثمار في رأس مالها البشري، إذ تتضح هذه الأهمية من خلال المبالغ السنوية الموجهة لهذا الغرض، وكذا من خلال استحداث مصلحة خاصة لتطوير قدرات الموارد البشرية، فضلا عن استحداث مؤسسة خاصة بتعليم وتدريب العاملين التابعين لشركة كوندور الكترونيكس والشركات التابعة لها، غير أنه تم استخلاص أن الشركة لا تمتلك إستراتيجية شاملة للاستثمار في رأس المال البشري ترتبط بالإستراتيجية العامة للشركة، فعلى سبيل المثال ما مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في زيادة أداء وفعالية الشركة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية؟ مبدئيا يتضح أن مسيرو الشركة لا يركزون على مقاييس محددة من شأنها تحديد الأثر بين الاستثمار في رأس المال البشري والأهداف الإستراتيجية للشركة، وهو ما أكده رئيس مصلحة "التطوير التنظيمي"، على أن المصلحة لا تعمل على قياس وتتبع أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الأداء العام للشركة كما أنها لا تضع أي مؤشرات للتأكد من فعالية الاستثمارات الموجهة لتنمية رأس المال البشري في زيادة كفاءة وأداء هذا الأخير، ومنه تعزيز الأداء العام للشركة، إن تأكيد أو تفنيد هذا الرأي سيتم بعد الإطلاع على التقارير الداخلية للشركة، والوقوف على موضع رأس المال البشري من إستراتيجية الشركة، ومنه استخلاص أهم المعلومات التي تتضمنها هذه التقارير حول هذا المتغير.

ثانيا- فحص التقارير الداخلية:

تُعد التقارير الداخلية أساسا لتوفير المعلومات حول كافة المتغيرات ذات الصلة بنشاط الشركة لمتخذي القرارات الداخليين، من مدراء، مسيرين، وملاك، بما في ذلك المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية العاملة بالشركة وما يرتبط بها من معارف وأداء، ومن خلال فحصنا لهذه التقارير سنحاول معرفة ما توفره هذه التقارير لمستخدميها من معلومات حول الموارد البشرية ورأس المال البشري التابع للشركة، أي ببساطة محاولة الإجابة عن التساؤل التالي: ما الذي يعرفه متخذو القرارات الداخليين حول رأس المال البشري التابع لشركة كوندور الكترونيكس؟

وضعت بين أيدينا مجموعة من التقارير الداخلية الخاصة بمتابعة نشاط شركة كوندور الكترونيكس على غرار تقارير مراقبة التسيير، تقارير التسيير المالي، وتقارير متابعة تنفيذ الإستراتيجية، وقد كان ما وقفنا عليه من معلومات مرتبطة برأس

المال البشري مقتضياً، فكل ما أوردته هذه التقارير من معلومات بخصوص الموارد البشرية العاملة في الشركة هو: عدد العاملين في كل سنة من سنوات الدراسة، رتبهم، وموضعهم ضمن الهيكل التنظيمي، وأسماء عشرة (10) عاملين الأعلى أجراً في الشركة، والجدول الموالي يقدم جانبا مما أوردته هذه التقارير من معلومات حول الموارد البشرية:

الجدول (4-4): تطور عدد الموظفين 2016-2019، وتقديرات 2020-2021

المستخدمين	التصنيف المهني			نسبة التطور المتوقع (%)
	إطار	عون تحكم	عون تنفيذ	
نخاية 2016	435,00	1 471,00	1 803,00	-
نخاية 2017	556,00	1 701,00	2 010,00	15,04
نخاية 2018	683,00	2 208,00	2 760,00	32,43
نخاية 2019	497,00	1 658,00	2 074,00	-25,16
تقدير إقبال 2020	410,00	1 344,00	2 500,00	0,59
تقدير إقبال 2021	432,00	1 341,00	2 785,00	7,14

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على التقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس.

غير أنه، وفي المقابل، فقد قدمت نفس التقارير أدق المعلومات عن كافة الموارد المادية والمالية التابعة للشركة، على غرار قيمة التثبيات المادية، قيمة الديون وطرق تسديدها، حالة السيولة النقدية عبر مختلف الحسابات البنكية للمؤسسة، قيمة السلع المشتراة حسب كل وحدة إنتاج، خسائر القيمة عن السلع والمنتجات، وضعية الموردين والزبائن، خسائر القيمة المتوقعة من الزبائن، رقم الأعمال المحقق، معدلات النمو أو الانخفاض لكل بند من البنود المذكورة، فضلا عن تقديم المعلومات المتعلقة بالأهداف الإستراتيجية للشركة والنتائج المتعلقة بها للسنوات 2021-2024، وما يصاحب هذه الأهداف من استثمارات مادية، كل هذه المعلومات تم ذكرها بأدق التفاصيل (أنظر الملحق رقم 04: تقرير متابعة تنفيذ الإستراتيجية).

إن ما وقفنا عليه من تباين كبير بين المعلومات التي توفرها التقارير الداخلية للشركة بخصوص كل من الموارد المادية والمالية والتي يتم إيرادها بأدق التفاصيل، وما تقدمه نفس التقارير من معلومات بخصوص الموارد البشرية والتي لا يكاد يتوفر حولها أدنى حد من المعلومات، جعلنا نطلب إجراء مقابلة مع أحد إطارات مصلحة "التطوير التنظيمي" التابعة لمديرية الموارد البشرية، وهو الشخص المختص بإعداد التقارير الدورية عن الموارد البشرية، وهذا بغرض التأكد من أن الباحث لم يُغفل أي معلومات ذات أهمية نسبية تتعلق بالموارد البشرية، وكذا بغرض التعرف على الطريقة التي يقوم متخذو

القرارات الداخليين من خلالها بتتبع تطورات أداء الموارد البشرية داخل الشركة، خاصة وأن الشركة تخصص مبالغ سنوية معتبرة للاستثمار في هذا المورد، وقد تمثلت أهم محاور المقابلة في:

- ما هي المعلومات التي عادة ما تتضمنها التقارير الدورية التي تقدمها مديرية الموارد البشرية لمتخذي القرارات؟ وما هي أهم المعلومات التي يطلب متخذو القرارات تفصيلات بشأنها؟
- كيف تتابع مديرية الموارد البشرية تطورات وأداء الموارد البشرية؟ وما هي أهم الإجراءات المتبعة لتحقيق التحسين المستمر للمعارف والأداء؟

ما قدمه أحد إطارات مصلحة "التطوير التنظيمي" من معلومات بخصوص محاور المقابلة يتم إيراده في الآتي¹:

- المعلومات التي تتضمنها التقارير الدورية التي تقدمها مديرية الموارد البشرية لمتخذي القرارات، والمعلومات التي تُطلب تفصيلات بشأنها: تُقدم تقارير شهرية من طرف مديرية الموارد البشرية تتضمن كافة المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية على غرار قيمة الأجور الصافية المدفوعة للعاملين، قيمة الاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي بشقيها (الجزء المقتطع من أجر العامل، الجزء المسدد من طرف الشركة)، قيمة الضرائب الناتجة عن أجور العاملين، كما تقدم نفس التقارير المعلومات المرتبطة بعدد العاملين وتوزيعهم عبر مختلف وحدات الإنتاج والإدارات الفرعية التابعة للشركة، حيث تُقدم هذه التقارير وبصفة شهرية إلى الإدارة العامة للشركة قبل الخامس عشر (15) من الشهر الموالي للشهر المعني، أما عن أهم المعلومات التي تطلب الإدارة العليا تفصيلات بشأنها فتتعلق عادة بقيمة الأجور المدفوعة للعاملين، فخلال الحالة العادية فإن مجمل قيمة الأجور بين الشهر المعني تقديم المعلومات بشأنه والشهر الذي قبله تكون متقاربة جداً، أما إن حدث العكس، أي أن الفارق بين قيمة الأجور المدفوعة بعنوان هذا الشهر والشهر الذي قبله يعد فارقاً محسوساً نسبياً، فإن الإدارة العليا عادة ما تطلب تبريرات عن حالة الارتفاع أو الانخفاض والتي عادة ما يكون تبريرها التوظيف في حالة الزيادة، وإنهاء العمل في حالة الانخفاض.

- متابعة تطورات أداء الموارد البشرية، وأهم الإجراءات المتبعة لتحقيق التحسين المستمر للأداء: بما أن أداء الموارد البشرية مهم جداً لتحقيق أهداف الشركة، فإن جزء كبير من مكونات الأجر المدفوع للعامل يعبر عن منح وعلاوات تساهم في دفع أداء الموارد البشرية على غرار علاوة المردودية، والتي تتراوح بين (0-30%) من قيمة الأجر القاعدي للعامل، وهذا تناسباً مع مردود كل وحدة إنتاج أو إدارة فرعية خلال الشهر المعني، حيث تعمل "مديرية الجودة والصحة والسلامة البيئية" (QHSE-Quality, Health, Safety, Environment) ضمن المهام الموكلة إليها، بتتبع أداء الموارد البشرية بصفة شهرية لكل وحدة إنتاج وإدارة فرعية تابعة للشركة،

¹ مقابلة مع أحد إطارات مصلحة التطوير التنظيمي بمديرية الموارد البشرية، بتاريخ: 2020/10/11، الساعة: 14:00-14:40.

وهذا من خلال مقارنة الأداء المحقق فعلياً خلال الشهر مع الأداء التقديري، حيث تتحصل "مديرية الجودة والصحة والسلامة البيئية" في بداية كل سنة على المعلومات التقديرية المتوقع تحقيقها خلال كل شهر من أشهر السنة من مصلحة مراقبة التسيير التابعة "لمديرية المالية والمحاسبة"، ثم تحصل نفس المديرية على النتائج المحققة فعلياً في كل وحدة إنتاج أو إدارة فرعية بعد نهاية كل شهر، وبناءً على هذه المعلومات تعمل "مديرية الجودة والصحة والسلامة البيئية" على حساب معدلات الأداء المحققة من طرف كل وحدة إنتاج أو إدارة فرعية، فمثلاً فإن تحديد مستوى أداء وحدات الإنتاج يتم بناءً على مقارنة الإنتاج الفعلي لكل وحدة من وحدات الإنتاج مع الإنتاج المقدر خلال نفس الشهر، كما يتم تحديد مستوى أداء مديرية المبيعات من خلال مقارنة المبيعات الفعلية مع المبيعات التقديرية، وعلى نفس المنوال يتم تحديد أداء كافة وحدات الإنتاج والمديريات الفرعية، بعد عملية تحديد مستوى الأداء والتعبير عنه بمعدلات ونسب مئوية، يتم تحويل هذه المعدلات إلى تنقيط من (0-30%) يمثل نسبة المردودية التي سيتحصل عليها عاملي كل وحدة من وحدات الإنتاج والإدارات الفرعية التابعة للشركة، ثم تحويله إلى مديرية الموارد البشرية، والتي تقوم على أساسه باحتساب علاوة المردودية للعاملين، إن ما سبق يعبر عن طريقة تتبع أداء الموارد البشرية، وكذا العمل المستمر على المحافظة على الأداء وتحسينه على اعتبار أن منحة المردودية لها أثر بالغ في دفع أداء العاملين داخل الشركة وبصفة مستمرة.

رغم أن إستراتيجية الشركة تؤكد على أهمية المورد البشري كمورد أساسي لتنمية وتطوير الشركة باستمرار، وهو ما أقرته من خلال بعدها البشري، والذي ورد في أحد بنوده التركيز على جعل التعليم والتدريب في قلب خلق القيمة داخلياً من خلال تنمية وتطوير معارف موظفي الشركة عبر مختلف المستويات المهنية (الملحق رقم 02: التعريف بالإستراتيجية)، غير أن القوائم المالية والتقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس تُغفل الكثير من الحقائق والمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية العاملة في الشركة، فكل ما يعرف عن هذه الموارد هو قيمة الأجور المدفوعة شهرياً، وعدد العاملين وتوزيعهم عبر وحدات الإنتاج والإدارات الفرعية مع بعض التفاصيل التي تصب حول هذين الجانبين، غير أن الكثير من المعلومات ذات الأهمية النسبية تبقى مجهولة وغير معبر عنها ضمن القوائم المالية والتقارير الداخلية، على غرار مدى التزام الموارد البشرية العاملة في الشركة، معدل دوران الموارد البشرية، مستوى التمكين والولاء الوظيفي داخل الشركة، أثر الاستثمارات في الموارد البشرية على الأداء العام للشركة، تأثيرات الموارد البشرية على الصورة الخارجية للشركة، مدى وعي وقابلية واستعداد الموارد البشرية للمساهمة في تحقيق رؤية الشركة المستقبلية، مدى توافق خصائص الموارد البشرية ومعارفهم مع نشاط الشركة وأهدافها الإستراتيجية، والكثير من المعلومات الهامة والتي من شأنها أن تقدم رؤية أكثر وضوحاً عن الإمكانيات الحقيقية للشركة، إذ لو تمت عملية دمج المعلومات المالية والمادية بالمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ضمن القوائم المالية والتقارير الداخلية.

إن ما تقدمه القوائم المالية والتقارير الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس يوحي بأن الشركة عبارة كيان مالي ومادي وحسب، وأن ما يمتلكه المورد البشري من معارف وما يحققه من أداء وتفاعل بين الأصول المادية، المالية، والمعنوية داخل

الشركة ليس له تأثير هام حتى يجعل المعلومات المرتبطة به ذات أهمية بالنسبة لمتخذي القرارات الداخليين والخارجيين، ما يجعل المعلومات المرتبطة به على الدوام خارج القوائم المالية والتقارير الداخلية، وهو ما يتناقض أساساً مع ما تقره إستراتيجية الشركة بخصوص هذا المورد، وقد لا نخرج عن حدود الحقيقة إذا ما قلنا أن قيامنا باستبدال الموارد البشرية العاملة في الشركة والمكتسبة للخبرة في هذا المجال، بموارد بشرية أخرى غير مؤهلة مع الإبقاء على نفس مستوى الأجر الممنوح في الشركة، ثم تقديم القوائم المالية والتقارير الداخلية إلى الإدارة العليا ومجلس الإدارة، فمن المتوقع في هذه الحالة ألا يكون للهيئات المخولة باتخاذ القرار سאלفة الذكر أي رد فعل لتدارك الموقف، فببساطة فإن القوائم المالية والتقارير الداخلية الموضوعة بين أيديهم لا تقدم لهم أي دلالات عما حدث بخصوص رأس المال البشري، أو ما سيحدث مستقبلاً نتيجة لهذا التغيير، غير أنهم سيتفاجؤون في المستقبل القريب بالانخفاض المستمر للأرباح والمداخيل، وسينعكس هذا على قيمة الشركة بالانخفاض المستمر، ولا شك أنهم سيضطرون لإعادة فحص القوائم المالية والتقارير الداخلية للشركة عدة مرات دون جدوى التوصل لسبب المشكلة، هنا سيعلم متخذي القرارات أن القوائم المالية والتقارير الداخلية التي بين أيديهم غير كافية لإظهار الشركة بكامل إمكاناتها وكافة متغيراتها، ومن المؤكد أنهم سيطلبون بتقارير مستقبلية تحتوي ضمن طياتها كل ما يمكن معرفته عن رأس المال البشري التابع للشركة.

المطلب الثاني: تحديد فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس

يتم تحديد فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس استناداً إلى ما تم التطرق إليه في الجانب النظري بخصوص مكونات القيمة السوقية لأي شركة أو مؤسسة اقتصادية، والتي تم التعبير عنها من خلال المعادلة:

$$\text{القيمة السوقية} = (\text{القيمة الدفترية} +) \text{التغير في قيمة أصول وموجودات المؤسسة} + \text{رأس المال الفكري}$$

وبما أن أغلب الدراسات حول رأس المال الفكري اتفقت على أن مكوناته الأساسية هي: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي (التنظيمي، الداخلي)، ورأس المال العلائقي (الزبوني، الخارجي)، فإن المعادلة تصبح:

$$\text{القيمة السوقية} = (\text{القيمة الدفترية} +) \text{التغير في قيمة أصول وموجودات المؤسسة} + \text{رأس المال البشري} + \text{رأس المال الهيكلي} + \text{رأس المال العلائقي}.$$

وبناءً على المعادلة أعلاه يمكن القول بأن القيمة الدفترية هي القيمة المعبر عنها من خلال القوائم المالية التي تنشرها المؤسسات الاقتصادية، في حين يبقى رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة هو القيمة غير المنظورة وغير المعبر عنها ضمن القيمة الإجمالية (السوقية) للمؤسسة الاقتصادية، ليشكل هذا الفارق ما يعرف بفجوة الإفصاح المالي، والتي يقوم المحاسبون بسدها بما يطلق عليه بـ: "شهرة المحل"، وهي ذات الفجوة التي عادة ما نقرأ ونسمع عن ظهورها في ميزانيات الشركات المعروضة في السوق المالي (البورصة)، أو عند عمليات شراء واندماج الشركات والتي يُعبر عنها وفق هذه الحالة

ب: "فارق الاقتناء"، والناجحة عن الفارق بين القيم السوقية للشركات وقيمها الدفترية، هذه الفجوة هي ما سنعمل على إظهاره من خلال احتساب الفارق بين القيمة السوقية لشركة كوندور الكترونيكس وقيمتها الدفترية.

وبما أن أسهم الشركة محل الدراسة غير مسعرة في السوق المالي، فقد تم الاستعانة بأسلوب الاستبيان بغرض تحديد القيمة السوقية للشركة أو قيمة مقارنة لها، وهذا من خلال إعداد استمارة معلومات تشتمل على القوائم المالية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات التي شملتها الدراسة (2016-2019)، إضافة إلى احتساب مجموعة من النسب المالية، وعرض هذه الاستمارة على عينة يتم انتقاؤها استناداً إلى مجموعة من الشروط، بغرض الحصول على رأيهم حول القيمة التي سيدفعونها كقيمة للسهم، إذ لو أتيحت لهم فرصة اقتناء جزء من أسهم هذه الشركة، ليتم تحديد القيمة السوقية للسهم بناءً على متوسط القيمة التي يقدمها أفراد عينة الدراسة، كما سيتم إيفاد أفراد العينة بمعلومات عن حالة تسرب جزئي للموارد البشرية، والوقوف على مدى تأثير هذه المعلومات على قرار أفراد عينة الدراسة بخصوص القيمة السوقية للسهم الواحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس، الأمر الذي من شأنه تحديد درجة أهمية المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في نظر حملة الأسهم أو المساهمين المحتملين.

بعد تحديد القيمة السوقية لشركة كوندور الكترونيكس، يتم احتساب فجوة الإفصاح المالي، من خلال تحديد الفارق بين القيمة السوقية للشركة وقيمتها الدفترية المحددة بالقيمة العادلة، ليعبر الفارق المتبقي عن قيمة رأس المال الفكري للشركة، والذي سنعمل فيما بعد على تقليصه بصفة جزئية أو كلية من خلال ملأه بقيمة استثمارات الشركة في رأس مالها البشري.

أولاً- وصف خصائص العينة:

تعد المعلومة التي سيقدمها أفراد عينة الدراسة في شكل قرار لاقتناء جزء من أسهم شركة كوندور الكترونيكس ذات أهمية قصوى، إذ بناءً على هذه المعلومة يتم تحديد فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، والذي يمثل قيمة رأس المال الفكري التي تغفل نماذج المحاسبة التقليدية عن الاعتراف به وإبراز قيمته ضمن القوائم المالية ذات الاعتراف المحاسبي العام، ونظراً لأهمية هذه المعلومات فقد تم اختيار عينة الدراسة بعناية من خلال وتوزيع الاستمارات على مجموعة من الأكاديميين والمهنيين المختصين في مجال المحاسبة والمالية، ولهذا الغرض تم استهداف أفراد العينة الذين تتوفر فيهم إحدى أو كافة الشروط التالية:

- أستاذ جامعي، أو مدرب مهني في مجال المحاسبة والمالية أو أحد التخصصات المرتبطة بها؛
- عضو في مجلس الإدارة لإحدى الشركات؛
- مدير مالي، أو مدير المالية والمحاسبة في شركة أو مؤسسة اقتصادية؛
- فرد يمتلك صفة المستشار المالي، أو يشغل هذه الوظيفة في إحدى الشركات أو المؤسسات الاقتصادية؛

- محافظ حسابات أو خبير في مجال المحاسبة.

ثانياً- بناء الاستثمار:

كما سبقت الإشارة إليه بخصوص مكونات الاستثمار، والتي ستقسم إلى ثلاثة أجزاء، الجزء الأول يتم من خلاله عرض أهم القوائم المالية لشركة كوندور الكترونيكس للفترة الممتدة بين (2016-2019)، وهي قائمة المركز المالي (الميزانية)، قائمة حساب النتائج، وقائمة التدفقات النقدية، إذ ستمثل هذه القوائم أساساً يستند إليه أفراد عينة الدراسة لتقديم قرارهم بشأن تحديد السعر القابل للدفع مقابل اقتناء سهم واحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس إذ لو أتاحت لهم الفرصة لذلك، أما الجزء الثاني فسيتم من خلاله حساب وعرض بعض النسب المالية ذات العلاقة بالأداء المالي للشركة، بعد هذا سيطلب من أفراد العينة تحديد السعر والقيمة العادلة للسهم حسب نظرهم، واستناداً إلى الأداء المالي للمؤسسة، والمعبر عنه من خلال القوائم المحاسبية وكذا النسب المالية المرفقة في الاستثمار، أما في الجزء الثالث فسيطلب من أفراد عينة الدراسة تقديم رأيهم ثانية بخصوص القيمة السوقية للسهم الواحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس، ولكن هذه المرة بعد إعلامهم بمعلومات جزئية ترتبط بالموارد البشرية للشركة (حالة تسرب جزئي)، والوقوف على مدى أهمية هذه المعلومات في نظر أفراد العينة، ومدى تأثيرها على قرارهم بشأن تحديد سعر يقبلون بدفعه كقيمة سوقية لأسهم شركة كوندور الكترونيكس.

1. قائمة المركز المالي (الميزانية):

تعد قائمة مهمة بالنسبة لمتخذي القرارات المالية، إذ تُبرز هذه القائمة صافي المركز المالي للمؤسسة الاقتصادية في نقطة زمنية معينة، والتي عادة ما تكون في نهاية الدورة المالية، كما تُبرز القائمة أصول واستثمارات المؤسسة الاقتصادية حسب مختلف تصنيفاتها المحاسبية (طويلة الأجل، قصيرة الأجل / أصول مادية، معنوية، مالية)، تقدم ذات القائمة أيضاً أهم المعلومات حول موارد والتزامات المؤسسة الاقتصادية، والهيكلة المالي المعتمد لتوفير الموارد المالية، وفيما يلي قائمة المركز المالي (الميزانية) الخاصة بشركة كوندور الكترونيكس لسنوات الدراسة الأربع (2016-2019)، والتي تم عرضها عبر جدولين أحدهما يبرز جانب الأصول (الاستخدامات)، والآخر يبرز جانب الخصوم (الموارد):

الجدول (4-5): قائمة المركز المالي (أصول) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 (الوحدة =

كيلو دج)

التعيين	2016 م. الصافي	2017 م. الصافي	2018 م. الصافي	2019 م. الصافي
الأصول الثابتة				
فارق الاقتناء-شهره المحل الموجبة أو السالبة				
التثبيطات المعنوية	189 161,48	8 902,76	40 042,03	925 833,13

				التثبيبات المادية
17 356 695,00	1 302 293,50	1 028 933,50	1 028 933,50	أراضي
14 703 536,09	11 803 495,16	9 461 286,65	5 820 796,95	مباني
4 410 269,31	4 783 685,69	4 041 700,25	3 374 494,25	تثبيبات مادية أخرى
559 325,48	577 899,36	517 080,35	403 177,50	تثبيبات في إطار عقود الامتياز
2 410 246,01	5 036 286,58	2 534 504,92	2 378 843,98	تثبيبات قيد الإنجاز
				تثبيبات مالية
				المساهمات في حقوق الملكية
5 928 915,80	5 927 925,80	4 875 868,00	2 551 767,00	المساهمات الأخرى والديون الملحقة
434 832,97	465 232,65	3 408 515,25	3 900 214,92	الديون والأصول المالية الأخرى
27 046,12				ضرائب مؤجلة أصول
46 756 699,91	29 936 860,77	25 876 791,68	19 647 389,58	مجموع الأصول الثابتة
				الأصول الجارية
				المخزونات
17 504 144,05	22 331 584,14	19 349 815,57	18 344 434,67	الحقوق والاستخدامات المماثلة
				الزبائن
11 611 280,32	12 302 441,14	9 718 135,14	10 695 411,10	مديون آخرون
9 234 599,85	7 514 822,94	4 876 042,34	5 939 617,89	ضرائب وما شابهها
474 837,88	277 515,93	953 907,02	1 692 122,38	الحقوق والاستخدامات الأخرى
				الموجودات المالية وما شابهها
				الودائع والتثبيبات المالية الجارية الأخرى
3 005 684,62	4 691 668,65	3 477 927,51	3 644 303,09	الخرينة
41 830 546,73	47 118 032,81	38 375 827,58	40 315 889,13	مجموع الأصول الجارية
88 587 246,63	77 054 893,57	64 252 619,26	59 963 278,71	المجموع الإجمالي للأصول

المصدر: التصريحات الجبائية السنوية، وتقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019.

الجدول (4-6): قائمة المركز المالي (خصوم) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 (الوحدة = كيلو دج)

2019	2018	2017	2016	التعيين
م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	
الأموال الخاصة				
4 277 000,00	4 277 000,00	4 277 000,00	2 450 000,00	رأس المال المدفوع
				رأس المال غير المطلوب
20 237 979,53	14 676 968,06	10 966 638,76	7 766 918,24	العلاوات والاحتياطات
15 982 401,50				فارق إعادة التقييم
2 391 643,24	5 813 011,48	4 289 366,13	3 675 426,91	نتيجة الدورة
-	-	260 963,17	364 293,61	أموال خاصة أخرى-الترحيل من جديد
42 889 024,28	24 766 979,53	19 793 968,06	14 256 638,76	المجموع 01
الخصوم غير الجارية				
8 945 475,84	7 035 035,76	4 257 859,74	3 624 613,00	القروض والديون المالية
41 575,75	70 908,78	100 241,82	68 361,27	الضرائب المؤجلة

657 326,68	745 293,82	589 759,93	577 958,09	ديون أخرى غير جارية
				إيرادات مقيدة سلفاً
9 644 378,27	7 851 238,36	4 947 861,49	4 270 932,36	المجموع 02
				الخصوم الجارية
8 990 836,45	5 981 469,69	7 855 555,66	12 848 118,43	الموردون والحسابات الملحقه
558 037,22	394 373,70	561 398,01	1 497 957,35	الضرائب
2 399 147,53	2 498 142,49	1 617 447,89	2 767 446,25	ديون أخرى
24 105 822,89	35 562 689,81	29 476 388,15	24 322 185,56	الخزينة خصوم
36 053 844,08	44 436 675,68	39 510 789,72	41 435 707,59	المجموع 03
88 587 246,63	77 054 893,57	64 252 619,26	59 963 278,71	المجموع الإجمالي للخصوم (3+2+1)

المصدر: التصريحات الجبائية السنوية، وتقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019.

2. قائمة حساب النتائج:

تعبر هذه القائمة عن مستوى الزيادة أو الانخفاض في أصول وخصوم المؤسسة خلال دورة مالية واحدة، وهذا من خلال عرض مختلف البنود التي ساهمت في تحقيق نتيجة الدورة المالية من ربح أو خسارة، حيث يتم إعداد هذه القائمة المالية بما يسمح بعرض وتحليل حصة المؤسسة السوقية، ومختلف البنود الملحقه المساهمة في تحقيق الإيرادات، وكذا مختلف المصاريف والأعباء التي تحملتها الشركة، كل هذه المعلومات يتم إيرادها في هذه القائمة حسب طبيعتها ووظيفتها في المؤسسة، ما يجعل متخذي القرارات أمام صورة أكثر دقة لمختلف البنود التي ساهمت في تشكيل نتيجة الدورة المحاسبية والمالية، والجدول المرفق أدناه يمثل قائمة حساب النتائج لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات (2016-2019):

الجدول (4-7): قائمة حساب النتائج لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 (الوحدة = كيلو

دج)

2019	2018	2017	2016	التعيين
66 152 068,72	94 287 230,25	89 432 576,57	88 900 080,13	رقم الأعمال الإجمالي الصافي
499 289,89	111 757,73	-1 545 263,57	1 752 006,28	تغير مخزون المنتجات
271 338,72	156 269,52	97 333,00	40 072,85	الإنتاج المثبت
66 922 697,33	94 555 257,49	87 984 646,00	90 692 159,26	1- إنتاج الدورة
- 1 476 437,71	- 1 638 531,57	-2 005 637,25	-4 189 316,90	مشتريات بضائع مستهلكة
- 44 312 465,06	- 68 807 569,51	- 65 954 422,76	- 69 568 546,97	مواد أولية
-145 421,74	-337 477,16	- 291 405,47	- 269 025,52	مشتريات أخرى
- 123 240,10	- 210 921,80	- 13 908,87	- 103 216,46	استهلاكات أخرى
- 6 570 021,17	- 6 302 528,11	-4 818 462,54	-3 521 803,72	خدمات خارجية وخدمات خارجية أخرى
-52 627 585,78	-77 297 028,16	- 73 083 836,89	- 77 651 909,58	2- استهلاكات الدورة (2)
14 295 111,55	17 258 229,33	14 900 809,11	13 040 249,68	3- القيمة المضافة للاستغلال (2-1)
- 5 182 983,35	- 5 339 617,32	-4 432 440,87	-3 811 489,28	أعباء المستخدمين
- 605 477,08	- 873 941,93	-873 694,72	-980 719,71	الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة
8 506 651,11	11 044 670,08	9 594 673,52	8 248 040,69	4- إجمالي فائض الاستغلال

893 796,53	139 209,03	505 422,45	182 327,90	منتجات عملياتية أخرى
-4 339 786,73	-2 582 797,07	-2 335 335,87	-1 739 995,96	أعباء عملياتية أخرى
5 060 660,91	8 601 082,05	7 764 760,10	6 690 372,64	5- النتيجة العملياتية
219 917,75	437 080,01	453 341,41	197 107,85	منتجات مالية
-2 657 278,84	-2 686 431,81	-2 888 538,75	-2 216 231,55	أعباء مالية
-2 437 361,08	- 2 249 351,79	-2 435 197,34	-2 019 123,70	6- النتيجة المالية
2 623 299,83	6 351 730,25	5 329 562,75	4 671 248,94	7- النتيجة العادية (6+5)
-288 035,74	-568 051,81	-1 069 529,66	-1 012 912,35	الضرائب على الدخل
56 379,16	29 333,03	29 333,03	17 090,32	الضرائب المؤجلة (التغيرات) في النتائج العادية
2 391 643,24	5 813 011,48	4 289 366,13	3 675 426,91	8- نتيجة الدورة

المصدر: التصريحات الجبائية السنوية، وتقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019.

3. قائمة التدفقات النقدية:

تعتبر قائمة التدفقات النقدية عن كفاءة المؤسسة أو الشركة في إدارة مواردها المالية، فهي تبرز نتيجة الدورة استناداً إلى افتراض الاستحقاق النقدي، ما يجعل هذه الأخيرة (قائمة التدفقات النقدية) ذات أهمية بالغة في النسبة لمتخذي القرارات، باعتبارها تقدم صورة أكثر دقة وتفصيلاً عن النتيجة النقدية لمختلف أنشطة الشركة (التشغيلية، الاستثمارية، والتمويلية)، كما توحى ذات القائمة بدرجة اليسر والعسر المالي التي تواجهه أو من المحتمل أن تواجه الشركة مستقبلاً، والجدول الموالي يعبر عن التدفقات النقدية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات (2016-2019):

الجدول (4-8): قائمة التدفقات النقدية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 (الوحدة =

كيلو دج)

2019	2018	2017	2016	التعيين
التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية				
77 317 386,82	109 884 074,44	105 515 309,40	102 666 674,00	التحصيلات من الزبائن
-61 838 395,06	- 104 621 988,03	-102 456 201,50	- 96 472 236,00	المبالغ المدفوعة للموردين والموظفين
- 3 138 275,31	-2 898 540,14	- 3 052 579,65	- 2 711 650,00	المبالغ المدفوعة كفوائد وأعباء مالية أخرى
- 550 872,07	-815 397,23	-1 218 324,26	- 942 543,00	المبالغ المدفوعة كضرائب على الدخل، والرسوم المماثلة
11 789 844,40	1 548 149,05	- 1 211 796,02	2 540 335,00	تدفقات الخزينة قبل العناصر غير العادية
18 689,09	-5 917,52	210 344,80	102 057,00	تدفقات الخزينة الناتجة من عناصر غير عادية
		-423,20		تدفقات قيد التعيين
11 808 533,49	1 542 231,53	-1 001 874,41	2 642 392,00	صافي التدفق النقدي من الأنشطة التشغيلية (أ)
التدفقات النقدية من أنشطة الاستثمار				
- 2 237 210,22	- 5 691 320,38	- 2 132 215,70	- 1 623 500,00	المدفوعات على حيازة الأصول الملموسة وغير الملموسة
25 000,00	206 611,94	131 835,36		التحصيلات من عمليات التنازل على الأصول الملموسة وغير الملموسة

-83 760,00	- 679 748,98	-364 159,36	- 2 206 805,00	المدفوعات لحيازة الأصول المالية الثابتة
8 093,93	82 778,79	97 112,97	202 264,00	التحصيلات من عمليات التنازل على الأصول المالية الثابتة
15 058,29	19 758,31	18 548,98	195 143,00	الفوائد المحصلة والناجئة عن الودائع المالية
118 915,84				توزيعات الأرباح وحصة النتائج المستلمة
-2 153 902,16	-6 061 920,32	-2 248 877,76	-3 432 898,00	صافي التدفق النقدي من الأنشطة الاستثمارية (ب)
				التدفقات النقدية من أنشطة التمويل
				التحصيلات الناتجة عن إصدار الأسهم
	- 50 000,00			توزيعات الأرباح والتوزيعات الأخرى
3 156 363,79	3 170 653,07	1 137 943,23	2 336 968,00	التحصيلات الناتجة عن منح القروض
- 3 040 112,22	- 3 473 524,80	-3 206 741,08	- 6 312 622,00	المدفوعات المرتبطة بتسديد القروض والديون الأخرى المماثلة
116 251,58	-352 871,72	-2 068 797,85	-3 975 654,00	صافي التدفق النقدي من الأنشطة المالية (ج)
9 770 882,90	-4 872 560,51	-5 319 550,02	-4 766 161,00	تغير التدفق النقدي للفترة (أ + ب + ج)
- 30 871 021,23	- 25 998 460,64	- 20 677 882,48	- 16 073 644,00	النقد أو معادل النقد في بداية الفترة
- 21 100 138,35	- 30 871 021,23	- 25 997 432,64	- 20 677 882,00	النقد أو معادل النقد في نهاية الفترة

المصدر: تقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019.

تم إرفاق القوائم المالية لشركة كوندور الكترونيكس، بجدول يوضح بشكل أكثر تفصيلاً المساهمات والحصص التي تملكها شركة كوندور الكترونيكس في رأس مال شركات أخرى، حيث تعد هذه المعلومة ذات أهمية بالنسبة لمتخذي قرار اقتناء جزء من أسهم شركة كوندور الكترونيكس، والجدول الموالي يقدم أهم المعلومات حول هذه الحصص والمساهمات:

الجدول (4-9): حصص ومساهمات شركة كوندور الكترونيكس في الشركات الأخرى إلى غاية سنة 2019

(الوحدة = كيلو دج)

الشركات الزميلة			الشركات الفرعية		
نسبة المساهمة (%)	قيمة الحصة أو المساهمة	اسم الشركة	نسبة المساهمة (%)	قيمة المساهمة	اسم الشركة
49,00	1 242 760,00	SPA Batigec	99,48	808 500,00	SPA Travocovia
69,95	419 700,00	SPA ENICAB	98,25	98 250,00	SPA Travocovia Réalisation
45,00	44 190,00	SPA DASAN	99,40	501 000,00	SPA Condor IMMO
41,00	22 878,00	SPA PARITONO	99,75	694 020,00	SPA Condor Logistics
48,00	3 360,00	SPA Travoshop	97,78	88 000,00	SPA HOTEL BENI HAMAD
15,50	703 700,00	SPA Peugeot Citroën	93,42	93 420,00	SPA Multimédias
93,00	18 600,00	INTERNATIONAL MOBIL SERVICES	90,00	180 000,00	SPA Bordj Steel

93,00	18 600,00	SPA CONDOR ENGINEERING	97,56	585 370,00	SPA GB Pharma
92,00	110 400,00	SPA A.I.M.A	93,42	93 420,00	SPA Khadamaty
98,00	98,00	SARL Cristor Electronic's	99,00	594,00	SPA ALVER
94,00	18 800,00	SPA CONDOR ACADEMY			
99,00	990,00	SARL TRANSCO MOBILE			

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على الجدول (11) من التصريح الجبائي السنوي لشركة كوندور الكترونيكس لسنة 2019.

كما تم إرفاق القوائم المالية لسنوات الدراسة (2016-2019) بمجموعة من النسب المالية، والتي من شأنها إظهار تطور الأداء المالي للشركة خلال سنوات الدراسة بصورة أكثر بساطة ودقة، مع ترك مساحة التحليل لأفراد عينة الدراسة بغية تجنب التأثير على حيادية وموضوعية آرائهم وقراراتهم بشأن القيمة السوقية لأسهم الشركة في الحالتين (أي قبل وبعد إعلامهم بالمعلومات الجزئية المرتبطة بالموارد البشرية العاملة في شركة كوندور الكترونيكس)، وفي هذا الشق من الدراسة عمد الباحث إلى حساب وعرض النسب المالية الخاصة بكل سنة من سنوات الدراسة بما يحقق أسلوب التحليل المالي العمودي (الرأسي) والأفقي، الأمر الذي من شأنه أيضاً أن يساهم في زيادة شفافية وموضوعية المعلومات المالية، وانعكاس ذلك على زيادة موضوعية ودقة آراء وقرارات أفراد عينة الدراسة.

ولأن الباحثين الأكاديميين، وكذا المهنيين قدموا عدداً كبيراً من النسب المالية، فإن حصرها يعد أمراً غايةً في الصعوبة، إضافة إلى تكرار وتقارب الغرض من احتساب بعض النسب المالية وهو نفس الأمر الذي أقره كل من (Edvinsson & Malone) حول أن: بعض المؤشرات قد تكون زائدة عن الحاجة أو أنها ذات أهمية متفاوتة، لذا، وعند محاولتهم التوصل إلى قيمة رأس المال الفكري، أوصى الباحثان بتقليل عدد المقاييس والمؤشرات المتاحة، كما وأشاروا إلى أن ستاً وثلاثين (36) مقياساً نقدياً تشير إلى بعضها البعض (تقدم نفس الدلالات)، الأمر الذي يجعلنا نكتفي بذكر أكثر النسب المالية شهرةً واستخداماً في الأوساط الأكاديمية والمهنية في مثل هكذا حالات، وفيما يلي جدول يلخص أهم النسب المالية المستخدمة، والنتائج التي قدمتها للسنوات الأربع (04) التي شملتها الدراسة.

الجدول (4-10): بعض النسب المالية المعبرة عن الأداء المالي لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-

2019

الفصل الرابع.....دراسة حالة بشركة كوندور الكترونيكس

السنوات				الوحدة	التعيين		
2019	2018	2017	2016				
السيولة النقدية							
5 776 702,64	2 681 357,13	- 1 134 962,14	- 1 119 818,46	(كيلو دج)	الخصوم غير الجارية - الأصول غير الجارية	رأس المال العامل الصافي الإجمالي (1)	صافي الخبزينة
26 876 840,91	33 552 378,28	24 863 498,51	19 558 064,02	(كيلو دج)	الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة	احتياج رأس المال العامل (2)	
- 21 100 138,27	- 30 871 021,16	- 25 998 460,65	- 20 677 882,48	(كيلو دج)	الخبزينة أصول - الخبزينة خصوم = (2-1)	الخبزينة الصافية	
116,00	106,00	97,00	97,00	(%)	(الأصول المتداولة / الخصوم المتداولة)	معدل التداول (السيولة العامة)	نسب السيولة
67,00	56,00	48,00	53,00	(%)	(الأصول المتداولة - البضاعة - المصاريف المقيدة سلفاً) / الخصوم المتداولة	معدل السيولة السريعة	
8,00	11,00	9,00	9,00	(%)	قيمة النقد والنقد المعادل / الخصوم المتداولة	معدل السيولة الجاهزة	
المديونية							
52,00	68,00	69,00	76,00	(%)	(الخصوم غير الجارية + الخصوم الجارية) / إجمالي الخصوم	نسبة الملاءة العامة	نسب المديونية
21,00	15,00	11,00	9,00	(%)	الديون طويلة الأجل / مجموع الديون	هيكل الديون	
82,00	76,00	80,00	77,00	(%)	الأموال الخاصة / (الأموال الخاصة + الديون طويلة الأجل)	نسبة الاستقلال المالي	
53,00	31,00	37,00	33,00	(%)	الأعباء المالية / النتيجة العملياتية	ثقل الدين إلى النتيجة العملياتية	
5 837 633,44	8 256 599,51	6 119 279,55	5 233 094,96	(كيلو دج)	النتيجة الصافية + الاهتلاكات - الاسترجاعات	قدرة التمويل الذاتي	
1,65	0,95	0,81	0,82	(سنة)	الديون طويلة الأجل / قدرة التمويل الذاتي	القدرة على السداد (متوسط دين الشركة 5 سنوات)	
المردودية							
3,00	8,00	7,00	6,00	(%)	النتيجة الصافية / مجموع الأصول	معدل العائد على الأصول	نسب المردودية
5,00	19,00	17,00	19,00	(%)	النتيجة الصافية / مجموع الأصول الثابتة	معدل العائد على الأصول الثابتة	
4,00	6,00	5,00	4,00	(%)	النتيجة الصافية / رقم الأعمال	معدل هامش الربح الصافي	
14,00	9,00	11,00	11,00	(%)	الفوائد المالية مستحقة الدفع / مجموع الديون المالية طويلة الأجل	معدل تكلفة الديون المالية	
72 934 638,38	62 673 036,44	50 050 288,44	38 559 134,24	(كيلو دج)	الأموال الخاصة + القروض المالية طويلة الأجل + الخبزينة خصوم - الخبزينة أصول	رأس المال المستثمر	
4 772 625,17	8 033 030,24	6 695 230,44	5 677 460,29	(كيلو دج)	النتيجة العملياتية - الضريبة على الدخل	النتيجة العملياتية بعد الضريبة	

الفصل الرابع.....دراسة حالة بشركة كوندور الكترونيكس

7,00	13,00	13,00	15,00	(%)	النتيجة التشغيلية بعد الضريبة / رأس المال المستثمر	معدل العائد على رأس المال المستثمر
السوق						
139,80	339,78	250,72	375,04	(كيلو دج)	النتيجة الصافية / عدد الأسهم	العائد على السهم
2 506,96	1 447,68	1 157,00	1 454,76	(كيلو دج)	مجموع الأموال الخاصة / عدد الأسهم	القيمة الدفترية للسهم
6,00	23,00	22,00	26,00	(%)	العائد على السهم / القيمة الدفترية للسهم	معدل العائد على السهم
1003,00	579,00	463,00	582,00	(%)	القيمة الدفترية للسهم / القيمة الاسمية للسهم	مضاعف القيمة الدفترية إلى القيمة الاسمية للسهم

المصدر: من إعداد الباحث

تم توزيع استمارة المعلومات في شكلها النهائي كما هي موضحة في: (الملحق رقم 05: استمارة المعلومات المالية لشركة كوندور الكترونيكس للفترة (2016-2019))، على أكاديميين ومهنيين داخل الجزائر وخارجها، بناءً على الشروط سالفة الذكر، والمرتبطة بتحديد أفراد عينة الدراسة، وهذا بعد توزيع نسخة أولية على عدد من الأكاديميين والمهنيين (أساتذة جامعيين، مدراء ماليين، ومحافظي حسابات)، بغرض التحقق من صحة بناء الاستمارة، وضوحها، وقدرتها على تحقيق الهدف الذي استخدمت لأجله، والمتمثل في الحصول على قرار أفراد مختصين بخصوص أحد جزئيات الدراسة، حيث تم توزيع 173 استمارة، في حين تم استرجاع 134 استمارة صالحة من مجمل الاستمارات الموزعة، أي استرجاع ما يعادل (77,46%) من مجموع الاستمارات الموزعة، وبعد عملية مراجعة الاستمارات تم استثناء 26 استمارة من أصل 134 المسترجعة من عملية تحديد متوسط سعر السهم المقترح لسبب سيأتي ذكره آنفاً، أي سُبِعِرَ عن عينة الدراسة لتحديد متوسط سعر السهم المقترح من خلال عدد الاستمارات الصالحة للدراسة والمقدرة بـ: (108) استمارة، وهذا ما يمثل نسبة (80,60%) من مجمل الاستمارات المسترجعة.

وقد عمد الباحث إلى إظهار اسم شركة كوندور الكترونيكس بغرض المحافظة على الأثر سواءً الإيجابي أو السلبي للعلامة التجارية ومختلف الأصول الفكرية، الهيكلية والسوقية الأخرى على قرار أفراد عينة الدراسة على اعتبار أنها تعبر وفي كثير من الأحيان على مدى انعكاس أداء رأس المال البشري على الصورة الخارجية للشركة.

ثالثاً- عرض وتحليل النتائج:

بعد تجميع واسترجاع الاستمارات تم تفرغ المعلومات واستخراج النتائج بالاعتماد على برنامج (Excel 2016)، وفيما يلي عرض نتائج هذه الاستمارات، والمعبرة عن خصائص عينة الدراسة، ورأي أو قرار أفراد العينة بشأن القيمة السوقية المقترحة من قبلهم كسعر للسهم الواحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس:

1. نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة (المحور الأول):

تمت الاستعانة ببرنامج (Excel 2016) لتفريغ المعلومات الخاصة بالمحور الأول من الاستمارة والمتعلق بخصائص عينة الدراسة، والتي تناولنا فيها ثلاث متغيرات هي: المؤهل العلمي، الوظيفة، والخبرة المهنية، وقد تم تفرغ المعلومات من خلال تعويض كل فئة برقم يقابلها من 01 إلى آخر فئة ضمن كل متغير من المتغيرات سالفة الذكر (المؤهل العلمي، الوظيفة، والخبرة المهنية)، وهذا بغرض تسهيل عملية تفرغ المعلومات وتسهيل عملية تجميعها، والجدول الموالي يوضح طريقة سير هذه العملية:

الجدول (4-11): التعبير الرقمي عن خصائص عينة الدراسة

الترقيم	الفئات	المتغير
01	ليسانس	المؤهل العلمي
02	ماستر	
03	ماجستير	
04	دكتوراه	
01	أستاذ جامعي في مجال المالية والمحاسبة	الوظيفة
02	مدرب مهني في مجال المالية والمحاسبة	
03	عضو في مجلس الإدارة لإحدى الشركات	
04	مدير مالي، أو مدير المالية والمحاسبة	
05	مستشار مالي	
06	محافظ حسابات أو خبير في مجال المحاسبة	
01	أقل من [05] سنوات	الخبرة المهنية
02	من [05-10] سنوات	
03	من [10-15] سنة	
04	أكثر من [15] سنة	

المصدر: من إعداد الباحث.

ليتم بعد عملية ترقيم فئات المحور الأول، الانطلاق في عملية تفرغ معلومات هذا المحور من الاستمارة، وهذا من خلال الاستعانة بالجدول الموالي:

الجدول (4-12): تفرغ نتائج المحور الأول

الخبرة المهنية				الوظيفة						المؤهل العلمي				المتغيرات
04	03	02	01	06	05	04	03	02	01	04	03	02	01	الفئات
الخيارات/الاقتراحات														الاستمارات
*							*						*	108/01

	*							*	*			108/02
												108/*
												108/**
												108/107
												108/108

المصدر: من إعداد الباحث.

بعد الانتهاء من عملية تفريغ المعلومات المتعلقة بالمحور الأول من الاستمارة، تمت عملية تجميعها من خلال استخدام خاصية (Tableau croisé dynamique) التي يوفرها برنامج (Excel) لغرض تجميع المعلومات، وقد كانت نتائج هذا المحور كما يلي:

الجدول (4-13): نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

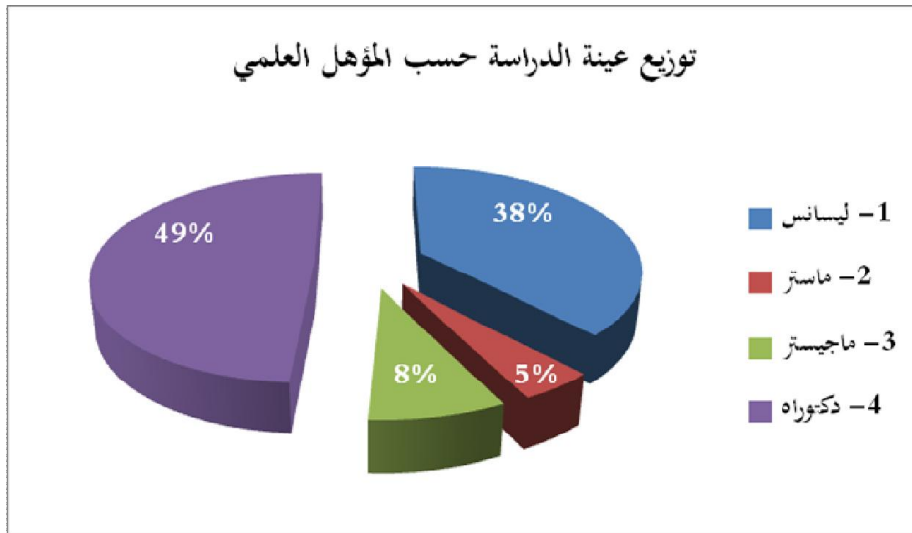
المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	ليسانس	41,00	37,96
	ماستر	5,00	4,63
	ماجستير	9,00	8,33
	دكتوراه	53,00	49,07
	المجموع	108,00	100,00
الوظيفة	أستاذ جامعي	18,00	16,67
	محافظ حسابات أو خبير محاسبي	28,00	25,93
	مدير مالي أو مدير المحاسبة والمالية	23,00	21,30
	عضو في مجلس الإدارة لإحدى الشركات	03,00	02,78
	مستشار مالي	07,00	06,48
	أستاذ جامعي ومحافظ حسابات أو خبير محاسبي	16,00	14,81
	أستاذ جامعي ومدرّب مهني في مجال المالية والمحاسبة	09,00	08,33
	أستاذ جامعي، مدرّب مهني، ومحافظ حسابات	04,00	03,70
	المجموع	108,00	100,00

2,78	3,00	أقل من [05] سنوات	الخبرة المهنية
8,33	9,00	من [10-05] سنوات	
28,70	31,00	من [15-10] سنة	
60,19	65,00	أكثر من [15] سنة	
100,00	108,00	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات Excel.

وفيما يلي تمثيل لنتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة، كما يلي:

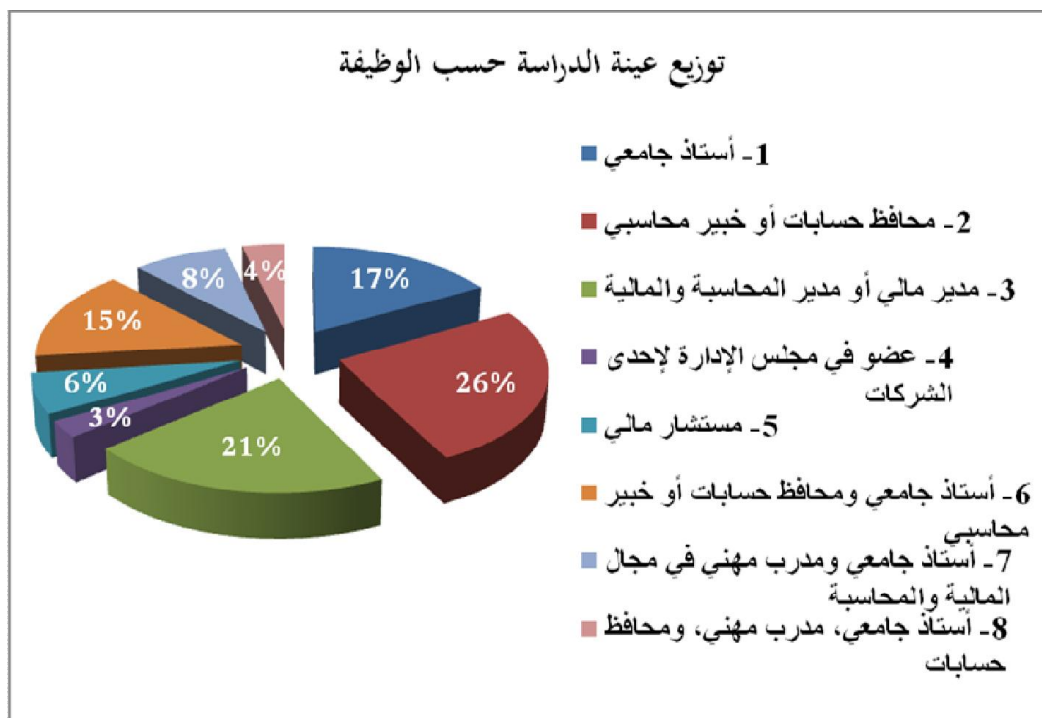
الشكل (4-7): تمثيل بياني يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات Excel.

استناداً إلى الجدول (4-13)، والشكل (4-7)، أعلاه، يتضح أن نسبة أفراد العينة الذين يحوزون على شهادة ليسانس تمثل 38% من إجمالي أفراد عينة الدراسة وهذا بتكرار 41 فرد، كما يحوز 5% من أفراد العينة على شهادة ماجستير أي بتكرار 05 أفراد وهي أقل نسبة ممثلة للمؤهل العلمي، أما 8% من أفراد عينة الدراسة فيحوزون على شهادة ماجيسترا وهذا بتكرار 09 أفراد، في حين يحوز بقية أفراد العينة وعددهم 53 فرد وبنسبة 49% على شهادة دكتوراه، لتمثل هذه الأخيرة النسبة الأعلى للمؤهل العلمي الذي يحوزه أفراد عينة الدراسة، الأمر الذي يوحي بارتفاع المستوى الأكاديمي لأفراد عينة الدراسة، وهو نفس الأمر الذي من شأنه أن يساهم في الرفع من جودة المعلومات المقدمة من قبلهم.

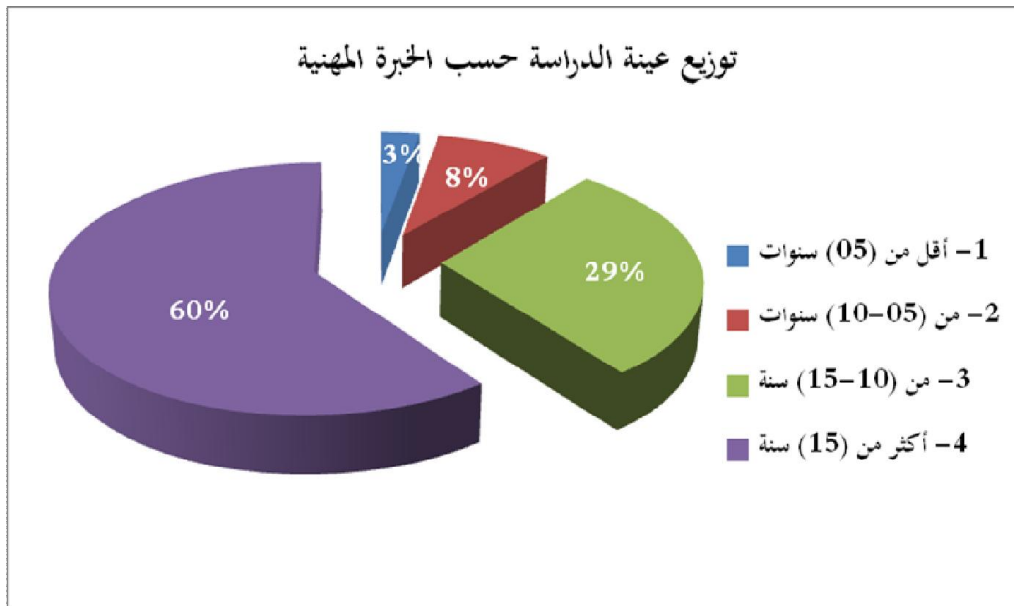
الشكل (4-8): تمثيل بياني يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات Excel.

يقدم كل من الجدول (4-13)، والشكل (4-8)، توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة التي يشغلها أفراد العينة، إذ يتضح أن النسبة الأعلى وهي 26% من مجموع أفراد عينة الدراسة يشغلون وظيفة محافظ حسابات أو خبير محاسبي وهذا بتكرار 28 فرد، تليها وظيفة مدير مالي أو مدير المحاسبة والمالية وتمثل هذه الفئة ما نسبته 21% من أفراد عينة الدراسة أي بتكرار 23 فرد، تليهما فئة الأفراد الذين يشغلون وظيفة أستاذ جامعي في مجال المالية والمحاسبة أو أحد الفروع المرتبطة بها، إذ مثلت هذه الفئة ما نسبته 17% من إجمالي أفراد العينة أي بتكرار 18 فرد، تعبر نسبة 06% من عينة الدراسة عن أفراد يشغلون منصب مستشار مالي وهذا بتكرار 07 أفراد، أما النسبة الدنيا فقد كانت لفئة عضو في مجلس الإدارة لإحدى الشركات، إذ مثلت نسبة 03% من إجمالي أفراد العينة وهذا بتكرار 03 أفراد، أما بقية أفراد عينة الدراسة وعددهم 29 فرد ونسبة 27% فيعتبرون أفراد يمارسون أكثر من مهنة في مجال المحاسبة والمالية، وعلى أساس هذه النتائج يتضح جلياً أن عينة الدراسة تعبر عن مزيج من الأكاديميين والمهنيين الممارسين، الأمر الذي يتيح الحصول على نتائج أكثر واقعية وموضوعية.

الشكل (4-9): تمثيل بياني يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات Excel.

من خلال الجدول (4-13)، والشكل (4-9)، فيما يتعلق بتوزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية لأفراد العينة، يتضح التزايد الطردي بين الخبرة المهنية للأفراد، والنسب المعبرة عن توزيع العينة وفق الخبرة المهنية، حيث تمثل فئة أفراد العينة الذين يمتلكون أقل من 05 سنوات خبرة ما نسبته 03% وبتكرار 03 أفراد، هذا وتمثل هذه الفئة النسبة الأقل بين مختلف فئات عينة الدراسة، ترتفع هذه النسبة تدريجياً مع ارتفاع سنوات الخبرة لتمثل الفئة التي تمتلك سنوات خبرة تتراوح بين (05-10) سنوات ما نسبته 08% والتي تعبر عن تكرار 09 أفراد، تستمر عملية الارتفاع لتشكّل الفئة التي تمتلك عدد سنوات خبرة تتراوح بين (10-15) سنة ما نسبته 29% وبتكرار 31 فرد، لتشكّل الفئة التي تمتلك أكثر من 15 سنة خبرة الفئة الغالبة من مجموع أفراد العينة التي شملتها الدراسة، إذ تمثل هذه الفئة نسبة 60% وبتكرار 65 فرد، الأمر الذي يؤكد خبرة أفراد عينة الدراسة في مجال المحاسبة والمالية، ما من شأنه أن يساهم في تحقيق نتائج أكثر دقة ومصداقية.

2. نتائج التحليل الوصفي لآراء وقرارات عينة الدراسة:

كما سبق ذكره، فقد تم استرجاع 134 استثماراً يمكن اعتبارها استثمارات ذات أهمية ضمن هذه الدراسة، حيث أن 26 استثماراً من أصل 134 المسترجعة والتي تمثل ما نسبته (19,40%) من مجمل الاستثمارات المسترجعة عبّر فيها أعضاء عينة الدراسة عن امتناعهم عن شراء أسهم الشركة بعد إيفاءهم بمعلومات عن تسرب عدد معتبر من الموارد البشرية العاملة في الشركة (القرار 02)، وقد كانت أهم المبررات المقدمة من قبلهم تتمحور حول أن تسرب هذا العدد الكبير من الموارد البشرية يقدم مدلول على أن الشركة تعاني من تراجع حصتها السوقية بشكل كبير، أو أن هناك صراع على مستوى

الإدارة العليا، أو أن الشركة تعاني من عسر مالي تم التقليل من آثاره السلبية من خلال التضحية بجزء كبير من مواردها البشرية، وكلها مؤشرات تنذر بتراجع أرباح الشركة ومركزها التنافسي مستقبلا حسب رأي 26 فرد من أفراد العينة، ورغم أن هذه الاستثمارات (26) سيتم استثنائها من عملية تحديد السعر المتوسط المقترح للسهم كون الأفراد امتنعوا عن تقديم قرارهم خلال المرحلة الثانية (بعد إفادتهم بمعلومات عن حالة تسرب جزئي للموارد البشرية) غير أن موقفهم قدم مؤشرا إيجابيا ضمن هذه الدراسة ويتعلق الأمر بدرجة الأهمية النسبية للمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية في نظر المستثمرين المحتملين، فبين تقديمهم لقيمة تزيد عن (1 600 000) دج، كأقل قيمة مقدمة من طرف 26 فرد خلال موقفهم الأول إلى امتناعهم عن اقتناء أي سهم من أسهم الشركة بعد إيفاءهم بمعلومات حول الموارد البشرية تظهر درجة الأهمية النسبية للمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية.

تم في الأخير الاستناد إلى (108) استمارة مثلت عينة الدراسة، حيث تمت عملية تفرغ نتائج الاستثمارات باستخدام برنامج (Excel 2016)، إذ تم إعطاء رقم تسلسلي للاستثمارات المفرغة من 01 إلى 108 وفق عدد الاستثمارات الصالحة للدراسة، ثم تفرغ القيم المرفقة داخل الاستثمارات والتي قدمها أفراد عينة الدراسة كقيمة للسهم الواحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس.

بعد الانتهاء من عملية تفرغ الاستثمارات، تم احتساب متوسط قيمة السهم الواحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس والانحراف المعياري وفق الحالتين (قبل وبعد إعلام عينة الدراسة بمعلومات تتعلق بالموارد البشرية العاملة في الشركة)، ليتم اعتماد متوسط قيمة السهم في الحالة الثانية (قرار أفراد العينة بعد إعلامهم بمعلومات تتعلق بالموارد البشرية العاملة في الشركة) كقيمة سوقية لأسهم الشركة، والعمل على احتساب فجوة الإفصاح المحاسبي المالي سواءً (الموجبة أو السالبة) بناءً على المعادلة التي سلف ذكرها لتحديد قيمة رأس الفكري غير المفصح عنه، والملحق رقم 06: نتائج آراء وقرارات عينة الدراسة، يوضح النتائج المقدمة من طرف عينة الدراسة، طريقة تفرغها، وعرضها، في حين يوضح الجدول الموالي ملخص لقيم السهم المقترحة من طرف أفراد عينة الدراسة:

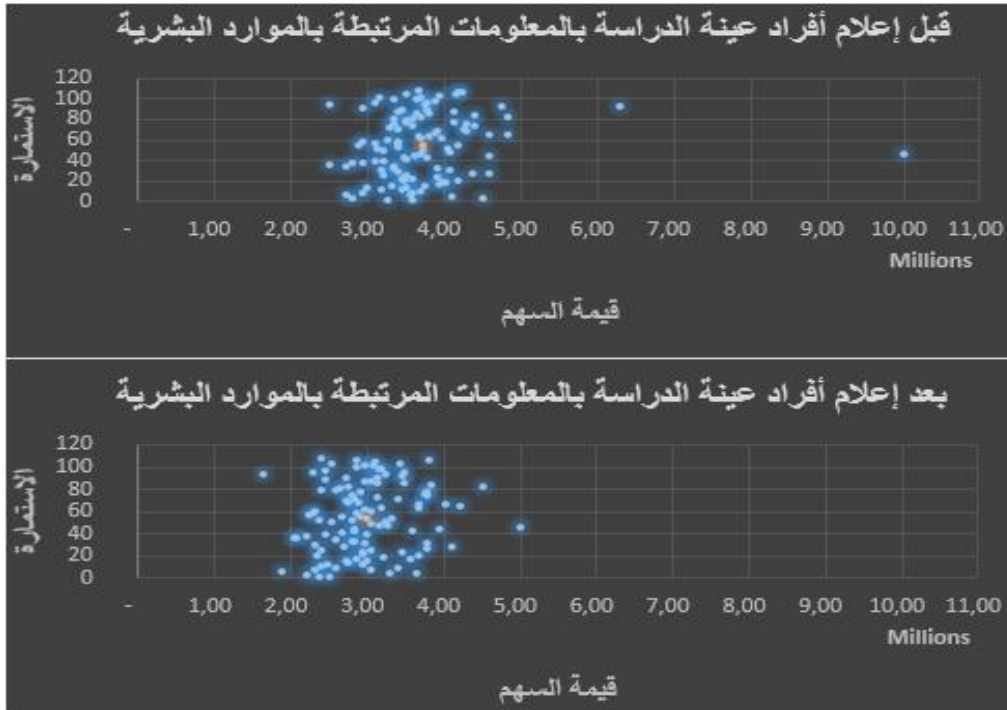
الجدول (4-14): ملخص نتائج آراء وقرارات عينة الدراسة

التعيين	قبل تقديم المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية	بعد تقديم المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية
القيمة الدنيا	2 507 500,00	1 638 000,00
القيمة العليا	10 000 000,00	5 000 000,00
متوسط مجموع القيم	3 724 160,00	2 982 520,00
الانحراف المعياري	829 460,00	572 735,00

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات Excel.

بعد حساب متوسط سعر السهم المقترح من طرف عينة الدراسة وفق الحالتين، تمت عملية اختبار درجة الاتساق أو التشتت بين آراء وقرارات عينة الدراسة من خلال دراسة مستوى انحراف القيم عن المتوسط الحسابي، وعليه تم تقسيم القيم إلى عشرة (10) فئات، مدى كل فئة هو واحد (01) مليون دج، (على اعتبار أن كل القيم المحصل عليها من عينة الدراسة أكبر من هذه القيمة)، ثم تمثيلها بيانيا بغرض الوقوف على مدى اتساق أو تشتت القيم عن المركز والمعبر عنه بالمتوسط الحسابي، وقد تم تقديم نتائج هذا الاختبار من خلال الشكل الموالي:

الشكل (4-10): درجة الاتساق أو التشتت بين آراء عينة الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على مخرجات آراء وقرارات عينة الدراسة.

يوضح الشكل (4-10) أعلاه، درجة الاتساق بين آراء وقرارات عينة الدراسة، فمن مجمل القرارات (108) المحصل عليها والمعتمدة ضمن هذه الدراسة وفق الحالتين (قبل وبعد إيفاد أفراد عينة الدراسة بمعلومات تتعلق بالموارد البشرية العاملة في الشركة)، نجد:

- اختبار نتائج الموقف الأول (قبل إيفاد أفراد عينة الدراسة بالمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية): قدم أفراد عينة الدراسة 69 قرار يتوزع ضمن الفئة المحصورة بين [03-04] مليون (دج) وهي نفس الفئة التي تضم المتوسط الحسابي لمجموع القيم والمقدر ب: $(X_1=3\ 724\ 160,00)$ ، وهذا بنسبة (63,89%)، كما يتوزع 12 قرار ضمن الفئة المحصورة بين [02-03] مليون (دج)، وهذا بنسبة (11,11%)، في حين يتوزع 25 قرار ضمن الفئة المحصورة بين [04-05] مليون (دج)، وهذا بنسبة (23,15%)، حيث تمثل الفئتان سالفتي الذكر أقرب

فتتين للفئة الوسطية (باعتبارهما حدي الفئة الوسطية)، أي أن 106 قرار تم تقديمه من طرف عينة الدراسة تعد قرارات متقاربة نسبياً، إذ يقدر المتوسط الحسابي لهذه القيم ($X_2=3\ 640\ 605,00$) بفارق قدره ($Y_1=83$) 555,00 دج عن المتوسط الحسابي لمجموع القيم، وبانحراف معياري قدره ($Y_2=495\ 236,00$) دج، وبما أن ($Y_2 > Y_1$) فإن القيم والآراء الشاذة والبعيدة عن المتوسط الحسابي (قيمتين) والمعبر عنهما بـ: ($10\ 000\ 000,00$ & $6\ 305\ 208,00$) تعد قيم ذات أثر غير محسوس ضمن مجمل قرارات عينة الدراسة، ما يسمح باعتماد النتائج المقدمة من طرف عينة الدراسة ضمن هذا الموقف.

- اختبار نتائج الموقف الثاني (بعد إيفاد أفراد عينة الدراسة بالمعلومات المرتبطة بالموارد البشرية): قدم أفراد عينة الدراسة 59 قرار يتوزع ضمن الفئة المحصورة بين [03-02] مليون (دج) وهي نفس الفئة التي تضم المتوسط الحسابي لمجموع القيم والمقدر بـ: ($X_1=2\ 982\ 520,00$)، وهذا بنسبة (54,63%)، كما يتوزع قرارين (02) ضمن الفئة المحصورة بين [02-01] مليون (دج)، وهذا بنسبة (1,85%)، في حين يتوزع 42 قرار ضمن الفئة المحصورة بين [04-03] مليون (دج)، وهذا بنسبة (38,88%)، حيث تمثل الفئتان سالفتي الذكر أقرب فتتين للفئة الوسطية (باعتبارهما حدي الفئة الوسطية)، أي أن 103 قرار تم تقديمه من طرف عينة الدراسة تعد قرارات متقاربة نسبياً، إذ يقدر المتوسط الحسابي لهذه القيم ($X_2=2\ 915\ 302,00$) بفارق قدره ($Y_1=67\ 218,00$) دج عن المتوسط الحسابي لمجموع القيم، وبانحراف معياري قدره ($Y_2=489$) 251,00 دج، وبما أن ($Y_2 > Y_1$) فإن القيم والآراء البعيدة نسبياً عن المتوسط الحسابي (خمسة قيم) والتي تتراوح قيمها بين ($5\ 000\ 000,00$ & $4\ 027\ 100,00$) تعد قيم ذات أثر غير محسوس ضمن مجمل قرارات عينة الدراسة، ما يسمح باعتماد النتائج المقدمة من طرف عينة الدراسة ضمن هذا الموقف.

كما يوضح الشكل أيضاً انخفاض القيم المقدمة من طرف عينة الدراسة عند الموقف الثاني مقارنة بالموقف الأول، وهذا ما يؤكد استجابة عينة الدراسة للمعلومات المقدمة لهم والمرتبطة بالموارد البشرية من خلال تغيير موقفهم حول القيمة التي يقبلون بدفعها كمقابل للسهم الواحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس، ما يؤكد أهمية هذه المعلومات بالنسبة لمتخذي القرارات.

وعليه، يُقدر متوسط مجموع القيم الذي قدمه أفراد العينة خلال المرحلة الأولى كقيمة سوقية أو كقيمة يقبلون بدفعها مقابل الحصول على سهم واحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس بـ: 3 724 160,00 دج، ولأن عدد أسهم الشركة منذ سنة 2017 هو 17 108 سهم، فإن القيمة السوقية المقدرة لشركة كوندور الكترونيكس حسب رأي عينة الدراسة التي تكونت من مختصين أكاديميين ومهنيين في مجال المالية والمحاسبة قد قدرت بـ: 63 712 929 280,00 دج، وهذا بمعدل زيادة عن القيمة الدفترية يقدر بـ:

$$\frac{\text{سعر السهم الدفترى} - \text{سعر السهم السوقى}}{\text{سعر السهم الدفترى}} = \text{معدل القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية}$$

$$\frac{2\,506\,957,23 - 3\,724\,160,00}{2\,506\,957,23} = \text{معدل القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية}$$

$$\text{معدل القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية} = 48,55\%$$

إلى هنا، فإن الذي يجعل أفراد عينة الدراسة يقبلون بدفع قيمة للسهم تزيد عن القيمة الدفترية إنما يعود لكون الأرباح والعوائد التي تحققها المؤسسات لا ترتبط بالكيان المادي وحسب، مثلما تظهره القوائم المالية، ولو كان الكيان المادي هو الأساس في تحقيق العائد وتعظيم القيمة لما شهدنا التفاوت الكبير في الأرباح بين المؤسسات الاقتصادية المتقاربة من حيث أصولها المادية، والمتنافسة ضمن نفس البيئة الاقتصادية ونفس المجال، ولكان توجه المساهمين الراغبين في الاستثمار من خلال اقتناء أسهم الشركات يتجه نحو المساهمة في الشركات الاقتصادية حديثة النشأة كونها على الأغلب تمتلك كيان مادي أكثر حداثة، لكن الواقع يؤكد عكس كل هذا، فالمساهمين وعند توجيههم نحو اقتناء أسهم شركة ما، فإنهم يأخذون بعين الاعتبار الكثير من الأشياء التي تساهم في تحقيق العوائد وتحقيق التفاوت بين الشركات ذات نفس مجال المنافسة، وهو ما يعرف ضمن أنظمة المحاسبة التقليدية بـ: "شهرة المحل"، وما نطلق عليه ضمن دراستنا بـ: "رأس المال الفكري"، والذي يعد رأس المال البشري المولد الأساسي له، فأداء الموارد البشرية، إبداعها، ابتكاراتها، ولاؤها، والتزامها نحو الشركة هي المولد المحوري للقيمة في الشركات، والذي ينعكس على مستويين، داخلي يتمثل في الثقافة التنظيمية للشركة ومدى فاعليتها في توليد سلع وخدمات ذات جودة وبأسعار تنافسية، وخارجي يتمثل في الصورة الخارجية للشركة ومدى قدرتها على كسب ولاء الزبائن في ظل توفر العديد من الخيارات المطروحة في السوق، كل هذه المتغيرات تعد نتاجا لتكامل بين كيان مادي وأداء، معرفة، وإبداع بشري، ليتشكل ما يعرف بالقيمة الخفية أو رأس المال الفكري الذي يعد المساهم المحوري في تحقيق التميز بين الشركات.

وفي نفس سياق ما سبق ذكره، نجد أن القوائم المالية المعدة وفق أنظمة المحاسبة التقليدية لا تزال تتغافل عن إظهار العديد من الأصول ذات المساهمة الفعالة في تحقيق العائد وتعظيم القيمة، رغم أن هذه المعلومات تعد ذات أهمية نسبية في نظر متخذي القرارات، وهو الأمر الذي تؤكد الدراسة التي بين أيدينا من خلال الاستمارة التي تم توزيعها، إذ أوضحت نتائج الدراسة أن إعلام أفراد عينة الدراسة بمعلومات لا توفرها القوائم المالية أثرت على قرار اقتناءهم للأسهم، ويتعلق الأمر بمعلومات تتعلق بتسرب أكثر من (25%) من العاملين بالشركة، حيث انخفض متوسط مجموع القيم الذي قدمه أفراد العينة خلال المرحلة الثانية بمعدل:

$$\text{معدل الانخفاض} = \frac{\text{متوسط مجموع القيم للمرحلة الثانية} - \text{متوسط مجموع القيم للمرحلة الأولى}}{\text{متوسط مجموع القيم للمرحلة الأولى}}$$

$$\text{معدل الانخفاض} = 19,91\%$$

يؤكد تغير آراء عينة الدراسة بخصوص القيمة التي يقبلون بدفعها كمقابل لاقتناء سهم واحد من أسهم شركة كوندور الكترونيكس، أن المعلومات المتعلقة بالأصول المعرفية للشركة تعد معلومات مهمة في نظر متخذي القرارات، كما تؤكد ذات النتائج أن أفراد عينة الدراسة يعتبرون أن الموارد البشرية العاملة في الشركة تمثل جزء من القيمة الكلية للشركة، وأن دفع قيمة أسهم الشركة خلال المرحلة الأولى مرتبط بالانخفاض الكبير في معدلات دوران العمالة في شركة كوندور الكترونيكس (الثبات النسبي)، الأمر الذي يؤكد أن القوائم المالية تغفل عن إظهار جزء القيمة المُعبر عن الأصول المعرفية والفكرية والتي يعد رأس المال البشري أساس خلقها وتوليدها.

ولأن عملية تسرب الموارد البشرية التابعة لشركة كوندور الكترونيكس، والتي قُدمت جزء من المعلومات حولها لأفراد عينة الدراسة، قد حدثت فعليا سنة 2019، فإن متوسط مجموع القيم المعبر عنها من طرف أفراد العينة خلال المرحلة الثانية (بعد إعلام أفراد العينة بمعلومات جزئية حول حالة الموارد البشرية العاملة في شركة كوندور الكترونيكس)، تعد القيمة الأقرب للتعبير عن القيمة السوقية للشركة حسب رأي أفراد العينة، ما يجعل هذه القيمة هي القيمة المستخدمة لتقدير فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، والتي تعتبر مؤشرا صريحا عن قيمة رأس المال الفكري حسب الكثير من الدراسات الحديثة التي تناولت الموضوع، والتي نعمل على ملاءمتها جزئيا (الفجوة) من خلال ما يعرف حسب محاسبة الموارد البشرية بـ "رسملة نفقات الموارد البشرية".

وعلى هذا فإن قيمة رأس المال الفكري لشركة كوندور الكترونيكس يقدر بـ:

$$\text{رأس المال الفكري} = \text{القيمة السوقية للمؤسسة} - (\text{القيمة الدفترية} (+)) \text{ التغير في قيمة أصول وموجودات المؤسسة}$$

وبما أن قيمة الأصول المعنوية الظاهرة في ميزانية الشركة ابتداءً من سنة 2019، تتعلق باقتناء الشركة لنظام تكنولوجيا إداري حديث هو (SAP-System Application and Product)، والذي تم اقتناؤه مؤخرا ما يجعل قيمته الدفترية تقترب وبشدة من قيمته السوقية الحالية، أما عن الأصول المادية بخلاف الأراضي فقد تم استشارة خبير عقاري، وقد أعلم هذا الأخير مسيري الشركة بأن قيمة العقارات المادية باستثناء الأراضي لا تختلف عن قيمة مثيلاتها في السوق، ليتم إعادة تقييم الأراضي كعنصر يستوجب إعادة التقييم حسب رأي الخبير العقاري، وقد أُدرج مبلغ إعادة التقييم والمقدر بـ: 15 982 401 500 ضمن حقوق الملكية لميزانية سنة 2019، والمقدمة ضمن الملحق رقم (01): القوائم المالية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019، والملحق رقم (08): نموذج عقد الخبرة.

وعلى نحو ما سبق، تحدد قيمة رأس المال الفكري لشركة كوندور الكترونيكس كما يلي:

$$\text{قيمة رأس المال الفكري لشركة كوندور} = (2\ 982\ 520 * 17\ 108) - 42\ 889\ 024\ 276$$

$$\text{قيمة رأس المال الفكري لشركة كوندور} = 8\ 135\ 927\ 884 \text{ دج.}$$

المطلب الثالث: ملأ وتقليص الفجوة من خلال رسملة الاستثمارات البشرية

ما يفعله أي محاسب لسد الفجوة بين القيمة السوقية لمؤسسة أو لشركة ما وقيمتها الدفترية هو إدراج أصل جديد في الميزانية يعرف بـ: "شهرة المحل"، وهذا بغرض تحقيق التوازن بين أصول المؤسسة ومواردها، يقدم هذا الأصل مؤشر جيد على مدى تعظيم القيمة في المؤسسة، فزيادة اتساع الهوة بين القيمة السوقية للشركة وقيمتها الدفترية يقدم مدلولاً بأن الشركة تحقق منافع اقتصادية كبيرة مقارنة بالموارد المادية والمالية المستخدمة، وهو الأمر الذي يجعل الراغبين في اقتناء أسهم الشركة يقبلون بدفع قيمة أكبر من القيمة الدفترية للسهم، غير أن هذا الأصل (شهرة المحل) يبقى مجهولاً من طرف مستخدمي المعلومات المالية، فالكثير من الأسئلة التي يحتاج مستخدمو المعلومات والقوائم المالية إجابات بشأنها لبناء قراراتهم قد تكون غير قابلة للإجابة بناءً على هذه القوائم، أولاً كيف نتجت شهرة المحل؟ وما الذي يحقق التفاوت في تدفق المنافع وتحقيق الأرباح بين المؤسسات الاقتصادية المتنافسة حتى وإن تقاربت إمكاناتها المادية والمالية؟ ما الذي يتوجب علينا الاستثمار فيه بغية تنمية شهرة المحل لشركتنا؟ ما الذي يؤكد للمستثمر استمرار المؤسسة في تحقيق الأرباح مستقبلاً؟ إلى هنا، هل يمكن للمحاسب الذي أدرج قيمة شهرة المحل ضمن أصول الميزانية أن يقدم إجابات وتفصيلات بخصوص الأسئلة سالفة الذكر؟ إذا لم يكن بمقدورنا كمحاسبين الإجابة على هذه الأسئلة، فمن الضروري إعادة النظر في الأصول التي يتم إدراجها ضمن الميزانية لسد وتقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي.

وعلى خلاف ما يفعله المحاسبون حالياً لسد الفجوة، وعلى خلاف ما تقر به أنظمة المحاسبة المالية التقليدية، وتوافقاً مع التوجه الحديث لمحاسبة الموارد البشرية، سنعمل من خلال هذه الدراسة على ملء وتقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي لشركة كوندور الكترونيكس بالموارد الصحيحة المساهم في تعظيم قيمة الشركة وتحقيقها لأرباحها، من خلال إظهار قيمة رأس المال البشري كأحد أهم القيم الفكرية والمعرفية غير المنظورة وغير المصرح بها ضمن القوائم المالية المعدة وفق أنظمة المحاسبة التقليدية.

وإضافةً إلى ما سبق، فلا خلاف أن كافة الاستثمارات المادية والمالية التي تقوم بها الشركات يتم تقييدها محاسبياً كأصول محققة للمنافع على المدى المتوسط والبعيد، لكن، وعلى خلاف هذا، يتم معالجة الاستثمارات التي توجهها الشركات لتطوير معارف وقدرات الموارد البشرية على أنها مصاريف دورة، وهو الأمر الذي وقفنا عليه من خلال فحصنا وتحليلنا للحسابات المالية لشركة كوندور الكترونيكس، إذ تدرج المبالغ التي يتم إنفاقها في سبيل تنمية رأس المال البشري للشركة من خلال تطوير معارف وقدرات الموارد البشرية ضمن (<628: مصاريف التعليم والتدريب)، تتم هذه المعالجة

المحاسبية رغم اعتراف متخذو القرارات في شركة كوندور الكترونيكس بأن ما تنفقه الشركة في سبيل تطوير معارف وقدرات مواردها البشرية هو "استثمار" يساهم في استمرارية نجاح المؤسسة وتقدمها، وهذا ما أكده رئيس مصلحة "تطوير قدرات الموارد البشرية" عند مقابله، وهو الأمر الذي تم ملاحظته داخل الشركة من ممارسات متعلقة بتنمية وتطوير رأس المال البشري للشركة من خلال إنشاء شركة فرعية خصيصا لتعليم وتدريب الموارد البشرية العاملة بشركة كوندور الكترونيكس والشركات الفرعية التابعة لها، وكذا من خلال الاتفاقيات التي تبرمها الشركة سنويا مع مؤسسات التعليم المهني المحلية والأجنبية لتنمية المعارف والقدرات المهنية لإطاراتها، وقد يكون عدد الدورات التعليمية والتدريبية التي تُقيمها شركة كوندور الكترونيكس لعامليها خلال كل سنة دليلا على توجه الشركة نحو الاستثمار في هذا المورد وأن ما تنفقه من مبالغ إنما يعبر عن إنفاق استثماري تهدف به إلى تحقيق المنافع باستمرار، إذ بلغ متوسط عدد الدورات التعليمية لسنتي (2018،2019) 262 دورة تعليمية وتدريبية سنويا.

إن اعتبار المبالغ الموجهة للاستثمار في رأس المال البشري لشركة كوندور الكترونيكس عبارة عن مصاريف دورة يتعارض مع الحدث الاقتصادي الذي يعتبر في واقع الأمر "استثماراً"، فهل يعقل أن يساهم "الاستثمار في المعرفة وتعزيز الأداء" في تخفيض نتائج الشركة سنويا من خلال إدراج هذه المبالغ في خانة المصروفات الايرادية، بدل إدراجها كاستثمارات وأصول تساهم في تنمية قدرات المؤسسة البشرية والمعرفية.

إن التراكم المعرفي لأي شركة خلال سنوات ممارستها لنشاطها، وما له من تأثير في تنمية قدرات المؤسسة وأداءها داخليا وخارجيا، وانعكاس كل هذا في تحسين صورة المؤسسة في نظر زبائنها مقارنة بمنافسيها، هو ما يعبر عادة عن الفارق بين قيمة الشركة السوقية وقيمتها الدفترية، وهو أحد الأصول التي يدفع المستثمرون وحملة الأسهم بشأنها مبالغ تزيد عن القيمة الدفترية للسهم، وهي نفس القيمة الفكرية والمعرفية التي استمرت أنظمة الحاسبة التقليدية في إهمالها والتغافل عنها، وهي ذات القيمة التي سنحاول إظهارها والاقتراب منها من خلال إعادة تبويب الإنفاق الموجه للاستثمار في رأس المال البشري كأصل معرفي حسب ما تقتضيه محاسبة الموارد البشرية.

أولا- تحديد قيمة الاستثمارات البشرية:

بغرض بلوغ وتحقيق نتائج أكثر واقعية، تم خلال هذه الجزئية توسيع المجال الزمني للدراسة بغرض الوصول إلى أكبر قيمة من الاستثمارات التي وجهتها الشركة لغرض الاستثمار في رأس المال البشري، وهذا على اعتبار أن قيمة رأس المال البشري غير مرتبطة باستثمارات سنوات الدراسة الأربع (2016-2019) وحسب، وإنما تراكم قيمة رأس المال البشري بدأت منذ تأسيس الشركة، وعلى هذا الأساس فكلما تم توسيع مجال الدراسة أكثر كلما كانت النتائج المتحصل عليها أكثر تعبيراً عن القيمة الحقيقية للاستثمارات البشرية، إذ تم خلال هذه الجزئية مراجعة القوائم المالية، والحسابات المرتبطة بتعليم وتدريب الموارد البشرية، وكذا فحص الفواتير والاتفاقيات المبرمة مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني للفترة الممتدة من (2010-2019).

تم الانطلاق من عملية تبويب نفقات الاستثمارات البشرية حسب مختلف فئات الموارد البشرية العاملة في الشركة (إطار، عون تحكم، عون تنفيذ)، ومن ثم إعادة توزيع مبالغ الاستثمارات البشرية على الأفراد الخاضعين للتعليم والتدريب المهني خلال الفترة التي شملتها هذه الجزئية من الدراسة (2010-2019)، ولتحقيق هذا الهدف (إعادة توزيع مبالغ الدورات التعليمية والتدريبية على الأفراد المستفيدين منها)، تم إنجاز العمل من خلال الاستعانة بالمعلومات التي قُدمت لنا من طرف كل من مديرية المالية والمحاسبة ومديرية الموارد البشرية، حيث تم الحصول في مديرية المالية والمحاسبة على مختلف الفواتير المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني (أنظر الملحق رقم 07: نماذج عن فواتير الاستثمار في رأس المال البشري)، كما تم استخراج وتحليل المبالغ الإجمالية المتعلقة بقيمة الإنفاق الموجه سنوياً للتعليم والتدريب المهنيين، أما في مديرية الموارد البشرية فقد تحصلنا على ملف يحتوي على أسماء العاملين، أرقامهم التسلسلية، ومساهمهم المهني منذ تأسيس الشركة إلى غاية نهاية سنة 2019، وقد فاق عدد العاملين الذين احتوى الملف على معلوماتهم 19000 عامل يصنفون وفق ثلاث تصنيفات (مشتغل، متوقف عن الشغل، ممنوع من التشغيل ثانية)، لتتم وبمساعدة مصلحة تطوير قدرات الموارد البشرية عملية إعادة توزيع مبالغ الاستثمارات البشرية على الأفراد المستفيدين منها، وهذا بعد استبعاد العاملين المتوقفين عن العمل قبل سنة 2010، وقد ساهم الترقيم التسلسلي الذي تمنحه الشركة لعمالها في المساعدة على تتبع مسار نفقات الاستثمارات البشرية من الإنفاق الأولي إلى إهلاك واستنفاد الأقساط السنوية وصولاً إلى تقييد خسائر القيمة الناتجة عن إقالة أو استقالة الموارد البشرية على اعتبار أن رأس البشري يرتبط بالأفراد الممثلين له.

وقد تم اعتبار كل النفقات الموجهة للاستثمار في رأس المال البشري بمثابة استثمارات قابلة للاهلاك، حيث تم تقسيمها إلى قسمين: القسم الأول يمثل استثمارات ترتبط بتعليم وتدريب الموارد البشرية على استخدام الآلات والمعدات والتكنولوجيا الحديثة، حيث تم تحديد مدة اهلاك واستنفاد الاستثمارات البشرية في هذه الحالة وفقاً لمدة اهلاك هذه الآلات والمعدات والتكنولوجيا، والتي تم تدريب وتعليم الموارد البشرية على العمل بها، أما القسم الثاني فيمثل الاستثمار المستمر في تنمية وتطوير الموارد البشرية، على غرار تعليم وتدريب الموارد البشرية على الطرق الحديثة للتحكم في التكاليف، وكذا الدورات التعليمية التي توجه للأفراد العاملين في مديرية المبيعات حول طرق التسويق وقنوات البيع الحديثة وهذا بغرض توسيع الحصة السوقية للشركة، وغيرها من الاستثمارات البشرية التي لا ترتبط بعملية استفادة الشركة من عوائدها بأصل مادي أو معنوي آخر، إنما ترتبط بعملية استفادة الشركة من عوائدها ببقاء الفرد العامل بين أسوار الشركة وبقاء التزامه تجاه الوظيفة الموكلة إليه، ما يجعل تحديد مدة اهلاك أو الاستنفاد تحسب استناداً إلى المدة المقدره لبقاء الفرد داخل الشركة، والجدول الموالي يقدم ملخص الاستثمارات البشرية لشركة كوندور الكترونيكس:

الجدول (4-15): ملخص الاستثمارات البشرية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2010-2019 (الوحدة

= كيلو دج)

السنوات	الاستثمار السنوي	إطارات الشركة	أعوان التحكم	أعوان التنفيذ	مجموع الاهلاك السنوي	مجموع خسائر القيمة السنوية	القيمة الصافية
---------	------------------	---------------	--------------	---------------	----------------------	----------------------------	----------------

29 447,22	-	1 265,73	-	-	30 712,95	30 712,95	2010
68 920,24	228,12	3 676,41	-	2 754,17	40 623,38	43 377,55	2011
107 923,13	737,93	5 813,46	-	959,13	44 595,15	45 554,28	2012
159 965,12	670,09	8 840,64	-	1 959,23	59 593,49	61 552,72	2013
269 061,68	517,05	17 986,80	517,57	14 716,67	112 366,18	127 600,42	2014
346 312,70	1 827,77	24 455,15	1 834,88	9 018,87	92 680,19	103 533,94	2015
476 969,69	299,85	34 113,05	990,20	5 416,02	158 663,67	165 069,88	2016
650 897,82	1 029,62	51 655,07	816,45	12 316,45	213 479,92	226 612,82	2017
858 501,74	433,21	76 159,05	1 020,58	9 278,06	273 897,55	284 196,19	2018
730 982,14	130 734,75	80 964,84	-	5 542,11	78 637,88	84 179,99	2019

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على وثائق الشركة.

يوضح الجدول (4-15) أعلاه، قيمة ما تم إنفاقه في سبيل تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية العاملة في شركة كوندور الكترونيكس خلال الفترة الممتدة من 2010-2019، والتي تم إعادة تصنيفها كاستثمارات بدل كونها مصاريف دورة، ولأن القيمة الأكبر من هذه الاستثمارات كانت موجهة لفئة الإطارات وهذا بنسبة 94,27%، سنتوجه نحو التفصيل في هذا الجزء من الاستثمار البشري، والجدول الموالي يوضح وضعية الاستثمارات الموجهة لإطارات الشركة كنوع من التفصيل:

الجدول (4-16): ملخص الاستثمارات البشرية الخاصة بإطارات شركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2010-2019 (الوحدة = كيلو دج)

السنوات	الاستثمار السنوي	الاستثمار المتراكم الاجمالي	الاهتلاك السنوي	الاهتلاك المتراكم	خسارة القيمة	القيمة الصافية
2010	30 712,95	30 712,95	1 265,73	1 265,73	-	29 447,22
2011	40 623,38	71 336,33	3 496,98	4 762,71	216,74	66 356,87
2012	44 595,15	115 931,48	5 572,46	10 335,17	698,48	104 681,08
2013	59 593,49	175 524,97	8 491,66	18 826,83	584,25	155 198,67
2014	112 366,18	287 891,15	16 623,68	35 450,51	445,40	250 495,77
2015	92 680,19	380 571,34	22 419,39	57 869,90	1 441,76	319 314,81
2016	158 663,67	539 235,00	31 658,18	89 528,08	-	446 320,29
2017	213 479,92	752 714,92	48 381,21	137 909,30	860,96	610 558,04
2018	273 897,55	1 026 612,47	72 100,79	210 010,09	-	812 354,79
2019	78 637,88	1 105 250,35	76 831,33	286 841,42	117 468,96	696 692,38

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على وثائق الشركة.

ويتضح من خلال تتبع الاستثمارات البشرية لشركة كوندور الكترونيكس ارتفاعاً محسوساً في المبالغ السنوية ابتداءً من سنة 2014 مقارنة بالسنوات التي قبلها، ويرجع الأمر إلى حصول شركة كوندور الكترونيكس كأول شركة في الجزائر على الاعتماد لصناعة وتركيب الهواتف النقالة واللوحات الذكية، الأمر الذي تطلب زيادة حجم الاستثمارات المادية

والبشرية بغرض التمكن من هذا المجال الجديد بالنسبة للشركة، كما عرفت الاستثمارات البشرية ابتداءً من سنة 2017 ارتفاعاً محسوساً آخر ويرجع ذلك إلى ما أنفقته الشركة في سبيل تعليم وتدريب إطاراتها وخاصة العاملين في مجال أنظمة الإعلام الآلي على العمل بنظام (SAP-System Application and Product) المستقطب حديثاً.

وقد مكنتنا عملية إعادة تبويب المبالغ التي أنفقته الشركة في سبيل تنمية وتطوير مواردها البشرية من كونها مصاريف دورة إلى اعتبارها كاستثمارات بشرية من الحصول على معلومات مالية كانت خفية من قبل، فحسائر القيمة على الاستثمارات البشرية والحاصلة نتيجة دوران وتسرب الموارد البشرية تقدم لمتخذي القرارات نظرة مالية حول قيمة الاستثمارات التي تخسرهما الشركة سنوياً نتيجة لدوران موظفيها، كما تتيح هذه المعلومات لمتخذي القرارات عند اتخاذهم لقرار تسريح العمال التي تعتمد العديد من الشركات إلى تطبيقه عند الانخفاض المؤقت لمستوى الأعمال، القدرة على المفاضلة بين تسريح العاملين وما يقابله من خسائر في الاستثمارات البشرية، أو المحافظة عليهم والتحمل المؤقت لأجورهم ورواتبهم.

ولعل ما حدث في شركة كوندور الكترونيكس سنة 2019 يقدم دليلاً كافياً على أهمية تبويب الإنفاق في تنمية معارف وقدرات الموارد البشرية كاستثمارات، فخلال ما عرفته الجزائر من حراك سياسي ابتداءً من (فبراير/فيفري) 2019، وما تبعه من انعكاسات اقتصادية أثرت سلباً على أداء الكثير من الشركات الجزائرية، الأمر الذي جعل شركة كوندور الكترونيكس تتوجه نحو تسريح جزء من عمالها بغرض تخفيف جزء من أعباءها المتمثلة في شكل رواتب وأجور، غير أن هذا القرار كانت له تداعيات أخرى، فالكثير من العاملين الذين لم يكونوا ضمن مجال التسريح بادروا إلى تقديم استقالاتهم، وقد كان ضمن هؤلاء العاملين على سبيل المثال مجموعة من المهندسين في مجال أنظمة الإعلام الآلي، والذين استثمرت فيهم الشركة مبالغ مالية معتبرة، وأمضت معهم عقود تشغيل تشترط عدم قدرتهم على التخلي على مناصبهم لفترة محددة ضمن العقد، غير أن الواقع الحالي يقول بأن هؤلاء المهندسين يعملون في إحدى أكبر الشركات الجزائرية التي استقطبت هي الأخرى نظام (SAP-System Application and Product) حيث تستفيد هذه الأخيرة من معارفهم وخبراتهم دون مقابل استثماري، كل هذا حدث فقط لأن متخذي قرارات تسريح العاملين بشركة كوندور الكترونيكس آنذاك لم تتوفر لديهم المعلومة التي توضح قيمة ما ستخسره الشركة كاستثمارات بشرية مقابل ما ستخفزه من أجور ورواتب، لأن قيمة الاستثمارات التي خسرتها الشركة نتيجة لمغادرة هؤلاء المهندسين تعادل ما يتقاضاه نفس المهندسين لمدة سبعة (07) سنوات كاملة إذا افترضنا الثبات النسبي في أجور هؤلاء المهندسين.

ولأن سنة 2019 كانت السنة التي عرفت أكثر قدر من التسرب الوظيفي سواءً عن طريق الاستقالة أو الإقالة، فسيتم إيرادها بنوع من التفصيل من خلال ما يقدمه الجدول الموالي:

الجدول (4-17): التسرب الوظيفي في شركة كوندور الكترونيكس سنة 2019

عون تنفيذ			عون تحكم			إطار			التعيين
تقاعد	استقالة	إقالة	تقاعد	استقالة	إقالة	تقاعد	استقالة	إقالة	
-	167,00	519,00	-	203,00	347,00	-	109,00	77,00	عدد العاملين المتسربين من الشركة في سنة 2019
24,86			24,90			27,23			نسبة التسرب (%)
-	285,00	-	-	8 694,36	4 286,43	-	101 405,74	16 063,22	قيمة ما تم استثماره في تطوير معارف وقدرات العاملين المتسربين (الوحدة = كيلو دج)

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على المعلومات المقدمة في شركة كوندور الكترونيكس.

ومن الجدير بالذكر مما وقفنا عليه أثناء دراستنا بشركة كوندور الكترونيكس، هو أن المسيرين ومتخذي القرارات في الشركة يعتبرون الإنفاق على تطوير وتنمية معارف وقدرات الموارد البشرية استثماراً طويلاً المدى لا إنفاقاً إيرادياً، أي عكس ما يتم تقييده محاسبياً، وهو الأمر الذي يؤكد مدير شركة Condor Multimédia في مقابلة صحفية أجريت معه من طرف مراسلين لعدد من القنوات الخاصة والمواقع الالكترونية، لأخذ رأيه حول انعكاسات القرار الصادر عن وزارة الصناعة والذي نتج عنه تغيير الوضعية الجمركية للمواد المستوردة ضمن نشاط صناعة الهواتف النقالة وأجهزة الاتصال (حيث اعتبرت وزارة الصناعة هذا القطاع غير مساهم في رفع نسب الإدماج في الصناعة الوطنية)، وعلى هذا الأساس تم رفع نسبة حقوق الجمركة لهذه المواد من 05% سنة 2019 إلى 30% سنة 2020،¹ الأمر الذي أثر بصفة مباشرة على تنافسية الشركات الجزائرية الناشطة في مجال صناعة الهواتف النقالة وأجهزة الاتصال بما في ذلك شركة كوندور الكترونيكس، ما أدى بدوره إلى توقيف الإنتاج وتسريح غالبية عمال شركة Condor MultiMedia، حيث قال المدير بخصوص هذا القرار أن الشركة ستتحمل خسائر تتعلق بتكاليف الأصول المادية ونقل التكنولوجيا الخاصة بهذا المجال، كما ستتحمل الشركة خسائر تتعلق بتكاليف تكوين عمال ومهندسين في هذا المجال لمدة الأربيع سنوات،² أي أن مدير الشركة يؤكد أن ما تم إنفاقه على تكوين الموارد البشرية للعمل في مجال صناعة وتركيب الهواتف النقالة، إنما هو استثمار كغيره من الاستثمارات المادية الأخرى التي لازالت الشركة تحقق عوائد من ورائها، الأمر الذي يؤكد أن تسجيل هذا النوع من التكاليف على أنها مصاريف إيرادية لا يعكس بصدق الحدث الاقتصادي الذي يُعبر في واقع الأمر عن استثمار رأس مالي.

¹ أنظر:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 81، المتضمنة قانون المالية لسنة 2020، والصادرة بتاريخ: 2019/12/30، المادة 116.
- الجمارك الجزائرية، أحكام أولية: تحيين التعريف الجمركية وفقاً لقانون المالية لسنة 2020، ص 518، متوفر على الموقع الالكتروني الرسمي للجمارك الجزائرية: douane.gov.dz.

² مقابلة صحفية مع مدير شركة كوندور ميلتيميديا، بتاريخ: 12 نوفمبر 2019، تم عرضها على قناة الشروق الإخبارية، متوفرة أيضاً على الموقع الالكتروني: <https://bordjnews.net>، تاريخ الإطلاع: 2021/03/20.

ثانيا- تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي بالموارد الصحيح " رأس المال البشري":

نستمر في التوجه نحو تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، فبعد أن تم إعادة تبويب المبالغ التي أنفقتها شركة كوندور الكترونيكس في سبيل تنمية وتطوير معارف وقدرات مواردها البشرية على أنها استثمارات بشرية بدل اعتبارها كمصاريف دورة، يأتي عرض القوائم المالية للشركة للسنوات التي شملتها الدراسة (2016-2019)، بعد عملية التعديل كما يلي:

الجدول (4-18): قائمة المركز المالي (أصول) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 بعد إدراج الاستثمارات البشرية (الوحدة = كيلو دج)

التعيين	2019	2018	2017	2016
	م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي
الأصول الثابتة				
الاستثمارات البشرية	730 982,14	858 501,74	650 897,82	476 969,69
التثبيتات المعنوية	925 833,13	40 042,03	8 902,76	189 161,48
التثبيتات المادية				
أراضي	17 356 695,00	1 302 293,50	1 028 933,50	1 028 933,50
مباني	14 703 536,09	11 803 495,16	9 461 286,65	5 820 796,95
تثبيتات مادية أخرى	4 410 269,31	4 783 685,69	4 041 700,25	3 374 494,25
تثبيتات في إطار عقود الامتياز	559 325,48	577 899,36	517 080,35	403 177,50
تثبيتات قيد الإنجاز	2 410 246,01	5 036 286,58	2 534 504,92	2 378 843,98
تثبيتات مالية				
المساهمات في حقوق الملكية				
المساهمات الأخرى والديون الملحقة	5 928 915,80	5 927 925,80	4 875 868,00	2 551 767,00
الديون والأصول المالية الأخرى	434 832,97	465 232,65	3 408 515,25	3 900 214,92
ضرائب مؤجلة أصول	27 046,12			
مجموع الأصول الثابتة	47 487 682,05	30 795 362,51	26 527 689,50	20 124 359,27
الأصول الجارية				
المخزونات	17 504 144,05	22 331 584,14	19 349 815,57	18 344 434,67
الحقوق والاستخدامات المماثلة				
الزبائن	11 611 280,32	12 302 441,14	9 718 135,14	10 695 411,10
مدينون آخرون	9 234 599,85	7 514 822,94	4 876 042,34	5 939 617,89
ضرائب وما شابهها	474 837,88	277 515,93	953 907,02	1 692 122,38
الحقوق والاستخدامات الأخرى				
الموجودات المالية وما شابهها				
الودائع والتثبيتات المالية الجارية الأخرى				
الخزينة	3 005 684,62	4 691 668,65	3 477 927,51	3 644 303,09
مجموع الأصول الجارية	41 830 546,73	47 118 032,81	38 375 827,58	40 315 889,13
المجموع الإجمالي للأصول	89 318 228,76	77 913 395,32	64 903 517,09	60 440 248,40

المصدر: التصريحات الجبائية السنوية، وتقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019، بتصرف.

الجدول (4-19): قائمة المركز المالي (خصوم) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 بعد إدراج رأس المال البشري (الوحدة = كيلو دج)

				التعيين
2019	2018	2017	2016	
م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	
الأموال الخاصة				
4 277 000,00	4 277 000,00	4 277 000,00	2 450 000,00	رأس المال المدفوع
				رأس المال غير المطلوب
21 096 481,26	15 327 865,88	11 443 608,45	8 113 230,95	العلاوات والاحتياطات
15 982 401,50				فارق إعادة التقييم
2 264 123,65	6 020 615,40	4 463 294,26	3 806 083,89	نتيجة الدورة
-	-	260 963,17	364 293,61	أموال خاصة أخرى-الترحيل من جديد
43 620 006,41	25 625 481,28	20 444 865,88	14 733 608,45	المجموع 01
الخصوم غير الجارية				
8 945 475,84	7 035 035,76	4 257 859,74	3 624 613,00	القروض والديون المالية
41 575,75	70 908,78	100 241,82	68 361,27	الضرائب المؤجلة
657 326,68	745 293,82	589 759,93	577 958,09	ديون أخرى غير جارية
				إيرادات مقيدة سلفاً
9 644 378,27	7 851 238,36	4 947 861,49	4 270 932,36	المجموع 02
الخصوم الجارية				
8 990 836,45	5 981 469,69	7 855 555,66	12 848 118,43	الموردون والحسابات الملحقه
558 037,22	394 373,70	561 398,01	1 497 957,35	الضرائب
2 399 147,53	2 498 142,49	1 617 447,89	2 767 446,25	ديون أخرى
24 105 822,89	35 562 689,81	29 476 388,15	24 322 185,56	الخزينة خصوم
36 053 844,08	44 436 675,68	39 510 789,72	41 435 707,59	المجموع 03
89 318 228,76	77 913 395,32	64 903 517,09	60 440 248,40	المجموع الإجمالي للخصوم (3+2+1)

المصدر: التصريحات الجبائية السنوية، وتقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019، بتصرف.

إن اعتبار وتبويب ما تنفقه شركة كوندور الكترونيكس في سبيل تنمية وتطوير معارف وقدرات مواردها البشرية على أنها استثمارات حسب ما تُقر به محاسبة الموارد البشرية، يقدم صورةً مغايرةً لما تقدمه القوائم المالية المعدة وفق أنظمة المحاسبة التقليدية، فإظهار قيمة الاستثمارات البشرية ضمن أصول شركة كوندور الكترونيكس من شأنه أن يقدم لمتخذي القرارات معلومات مهمة حول مدى اهتمام الشركة بالاستثمار في المعرفة، كما تقدم الميزانية المالية التي تحتوي على الاستثمارات البشرية وقيمة رأس المال البشري صورة أكثر مصداقية وواقعية عن وضعية شركة كوندور الكترونيكس ومستوى قدراتها المادية، المالية، والبشرية، وهذا خلافاً لما تقدمه الميزانية المالية المعدة وفق أنظمة المحاسبة التقليدية والتي توحي بأن ما حققته شركة كوندور الكترونيكس وما تحققه إنما يرتبط بما تمتلكه من أصول مادية ومالية وحسب، متجاهلة بذلك دور رأس المال البشري في تعظيم الثروة والقيمة الاقتصادية لهذه الشركة.

إن التكامل بين ما تمتلكه الشركات من أصول مادية ومالية وبين ما تمتلكه الموارد البشرية من قدرات معرفية وإبداعية هو ما يساهم في تميز بعض الشركات عن منافسيها، وهو الأمر الذي نسعى إلى إبرازه من خلال إدراج الاستثمارات البشرية في موضعها المحاسبي الصحيح والمُعبر عنها بدقة ومصداقية.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن رسمة جزء من نفقات الموارد البشرية والمتعلقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية ساهم في تقليص ما نسبته 8,98% من فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، على اعتبار أن فجوة الإفصاح في ميزانية شركة كوندور الكترونيكس لسنة 2019 والمتوصل إليها ضمن هذه الدراسة تقدر ب: 8 135 927 884,00 دج، وأن قيمة الإنفاق على تعليم وتنمية معارف وقدرات الموارد البشرية لنفس السنة والمعاد تبويبها كاستثمارات تقدر ب: 730 982 140,00 دج.

وهنا يجب الإشارة والتنبيه إلى أن الفجوة المتوصل إليها لا تعبر عن قيمة رأس المال البشري وحسب، وإنما تعبر عن قيمة رأس المال الفكري والذي يعد رأس المال البشري المولد الرئيسي له، كما أن قيمة الاستثمارات البشرية التي تم إدراجها في ميزانية شركة كوندور الكترونيكس لا تعبر عن القيمة الإجمالية لرأس المال البشري، وإنما تعبر عن الجزء المرتبط باستثمار الشركة في تنمية معارف وقدرات الموارد البشرية والتي تم قياس قيمتها استناداً إلى أحد نماذج القياس التقليدية وأقصد هنا (نموذج التكلفة التاريخية)، في حين أن الموارد البشرية العاملة في شركة كوندور الكترونيكس تمتلك قدرات ومعارف قبل التحاقها بالشركة، إذ تساهم هذه المعارف والقدرات القبلية في تحقيق المنافع للشركة وتعظيم قيمتها دون أي إفصاح عن قيمة هذه المعارف والقدرات، فضلاً عن هذا فإن شركة كوندور الكترونيكس كغيرها من الشركات تستقطب سنويا العديد من الكفاءات البشرية التي تسعى إلى الاستفادة من قدراتها ومعارفها في تنمية الشركة وتحقيق تميزها دون أي تعبير عن هذا في القوائم المالية، هذا، وقد لاحظنا أيضاً خلال سنوات عملنا داخل الشركة وكذا خلال فترة إعدادنا لهذه الدراسة الكثير من عمليات نشر ومشاركة المعرفة داخل الشركة من خلال التبادل المعرفي بين الأفراد العاملين في الشركة سواءً من خلال الدورات التعليمية الداخلية أو من خلال إشراف العاملين القدامى على تعليم وتنمية قدرات العاملين الجدد، وإذا كان تقاسم وتشارك الأصول المادية يؤدي إلى انخفاض إنتاجيتها وبالتالي وانخفاض قيمتها، فإن تقاسم ومشاركة الأصول الفكرية والمعرفية يؤدي إلى تنميتها وتعظيم قيمتها، غير أنه وفي المقابل، فإن نماذج القياس المحاسبي الحالية غير قادرة على قياس هذا النوع من الأصول والقيم المعرفية، ما يتطلب ضرورة ابتكار نماذج قياس أكثر توافقاً مع الخصائص المنوطة برأس المال البشري.

والجدول الموالي يوضح قائمة حساب النتائج لشركة كوندور بعد إعادة تبويب نفقات التعليم والتدريب كاستثمارات.

الجدول (4-20): قائمة حساب النتائج لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019 بعد إعادة تبويب نفقات التعليم والتدريب كاستثمارات (الوحدة = كيلو دج)

التعيين	2016	2017	2018	2019
رقم الأعمال الإجمالي الصافي	88 900 080,13	89 432 576,57	94 287 230,25	66 152 068,72
تغير مخزون المنتجات	1 752 006,28	-1 545 263,57	111 757,73	499 289,89
الإنتاج المثبت	40 072,85	97 333,00	156 269,52	271 338,72
1- إنتاج الدورة	90 692 159,26	87 984 646,00	94 555 257,49	66 922 697,33
مشتريات بضائع مستهلكة	- 4 189 316,90	-2 005 637,25	- 1 638 531,57	- 1 476 437,71
مواد أولية	- 69 568 546,97	- 65 954 422,76	- 68 807 569,51	- 44 312 465,06
مشتريات أخرى	- 269 025,52	- 291 405,47	- 337 477,16	-145 421,74
استهلاكات أخرى	- 103 216,46	- 13 908,87	- 210 921,80	- 123 240,10
خدمات خارجية وخدمات خارجية أخرى	- 3 356 733,84	- 4 591 849,72	- 6 018 331,92	- 6 485 841,18
2- استهلاكات الدورة (2)	- 77 486 839,69	- 72 857 224,07	- 77 012 831,96	- 52 543 405,79
3- القيمة المضافة للاستغلال (2+1)	13 205 319,57	15 127 421,93	17 542 425,53	14 379 291,54
أعباء المستخدمين	-3 811 489,28	-4 432 440,87	- 5 339 617,32	- 5 182 983,35
الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة	-980 719,71	-873 694,72	- 873 941,93	- 605 477,08
4- إجمالي فائض الاستغلال	8 413 110,58	9 821 286,34	11 328 866,28	8 590 831,11
منتجات عملياتية أخرى	182 327,90	505 422,45	139 209,03	893 796,53
أعباء عملياتية أخرى	- 1 774 408,86	- 2 388 020,56	- 2 659 389,33	- 4 551 486,32
5- النتيجة العملياتية	6 821 029,62	7 938 688,23	8 808 685,98	4 933 141,32
منتجات مالية	197 107,85	453 341,41	437 080,01	219 917,75
أعباء مالية	-2 216 231,55	-2 888 538,75	-2 686 431,81	-2 657 278,84
6- النتيجة المالية	-2 019 123,70	-2 435 197,34	- 2 249 351,79	-2 437 361,08
7- النتيجة العادية (6+5)	4 801 905,92	5 503 490,89	6 559 334,18	2 495 780,23
الضرائب على الدخل	-1 012 912,35	-1 069 529,66	-568 051,81	-288 035,74
الضرائب المؤجلة (التغيرات) في النتائج العادية	17 090,32	29 333,03	29 333,03	56 379,16
8- نتيجة الدورة	3 806 083,89	4 463 294,26	6 020 615,40	2 264 123,65

المصدر: التصريحات الجبائية السنوية، وتقارير مراجعي الحسابات للسنوات: 2016،-2019، بتصرف.

تعد النتائج السنوية المفصح عنها في جدول حساب النتائج لشركة كوندور الكترونيكس خلال سنوات الدراسة 2016-2019 بعد إعادة تبويب نفقات التعليم والتدريب كاستثمارات أكثر واقعية ومصداقية من النتائج المفصح عنها من طرف نفس الشركة ولنفس الفترة، فعملية اهلاك واستنفاذ مبالغ الاستثمارات البشرية على المدة المتوقعة للاستفادة من هذه الاستثمارات يعبر وبأكثر مصداقية عن الحدث الاقتصادي والمتمثل في الاستثمار في تنمية وتطوير معارف وقدرات الموارد البشرية العاملة في شركة كوندور الكترونيكس، كما أن معالجة هذه النفقات على هذا النحو (استثمارات) يتماشى مع مبدأي المحاسبة الراميين إلى تحقيق استقلالية السنوات المالية، ومقابلة الإيرادات بالنفقات، ما يجعل هذه المعالجة الأقرب والأصح في التعبير عن الحدث الاقتصادي.

في الأخير، ولأن القيمة أشمل من أن تُقاس أو يُعبر عنها بالنقد فقط، ولأن النقد يعجز في كثير من الأحيان عن تقييم الكثير من الأصول بشكل منفصل ودقيق، فإن توجيهنا نحو تحديد قيمة رأس المال البشري، قياسه، والإفصاح عنه، لا يزال مستمراً، ولكن بطريقة مختلفة، حيث سنتوجه فيما يلي نحو تحديد قيمة رأس المال البشري في مؤسسة كوندور الكترونيكس بناءً على أداءه.

المبحث الثالث: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح الإداري لشركة كوندور الكترونيكس

يعد الأداء المتميز لرأس المال البشري أحد أهم أسباب نجاح المؤسسات الاقتصادية، ومع هذا فإن التقارير الداخلية التقليدية عادة ما تُظهر نتائج أداء المؤسسة دون ربطها بالمعلومات المتعلقة بمصدر هذه النتائج، ما يجعل متخذي القرارات محجوبون باستمرار عن العوامل الحقيقية وراء ما تحققه المؤسسة من نتائج.

أما في شركة كوندور الكترونيكس فسنعمل على تجاوز هذا القصور في التقارير الإدارية، وهذا من خلال العمل على رسم إستراتيجية متكاملة تربط بين الأسباب (العوامل) والنتائج المحققة، حيث سيكون رأس المال البشري أحد أهم المتغيرات التي سنركز على إبرازها ضمن التقرير الخاص بشركة كوندور الكترونيكس، باعتباره المساهم الأساسي والمسؤول الأول والمحوري عن نتائج الشركة وقيمتها الاقتصادية.

المطلب الأول: تحديد الرؤية، وبناء الإستراتيجية

ستظل رؤية المؤسسة هدفاً غير محدد بدقة ما لم يتم ترجمته وتحويله إلى إستراتيجية قابلة للتطبيق، القياس، التتبع، والتعديل وقت الحاجة، وهذا ما نهدف إلى تحقيقه في شركة كوندور الكترونيكس من خلال العمل على تحويل رؤية وإستراتيجية الشركة المتعهد بتحقيقها من طرف الإدارة العليا إلى خطة عمل مكونة من مجموعة من الأبعاد والمحاور الجزئية ذات العلاقة برؤية الشركة، حيث سيتم التعبير عن كل محور من محاور الإستراتيجية بمجموعة المؤشرات القابلة للقياس بغية تتبع التطور أو التراجع في تنفيذ كل محور من محاور الإستراتيجية العامة للشركة، ومنه تتبع عملية تحقيق الرؤية الإستراتيجية العامة لشركة كوندور الكترونيكس، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام نموذج "بطاقة الأداء المتوازن" كأحد النماذج الحديثة للقياس والإفصاح عن الأداء الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية بمنظوريه المالي وغير المالي (البشري، الهيكلي، العلائقي).

وقد تم استخدام نموذج بطاقة الأداء المتوازن دون غيره من نماذج القياس والإفصاح الإداري استناداً لمجموعة من الاعتبارات الموضوعية، نذكر منها:

- تولي بطاقة الأداء المتوازن أهمية بالغة لأداء رأس المال البشري كأحد المتغيرات المحورية في خلق القيمة وتحقيق النتائج المالية؛
- بساطة نموذج بطاقة الأداء المتوازن وقابليته للتعميم والتطبيق؛
- ابتكار بطاقة الأداء المتوازن من طرف الباحثين (Kaplan & Norton) جاء خصيصاً لتجاوز القصور في أنظمة الرقابة وقياس الأداء التقليدية التي تقوم على قياس وتتبع الأداء المالي وحسب متجاهلة ما دونه من محركات الأداء غير المالي، الأمر الذي يجعل من نموذج بطاقة الأداء المتوازن نموذجاً مناسباً لقياس وتتبع أداء رأس

المال البشري كأحد العناصر غير المالية الفاعلة والمحورية في دفع وتحريك الأداء العام في شركة كوندور الكترونيكس؛

- عكس نماذج القياس والإفصاح الإدارية التقليدية المرتكزة على الجوانب المالية للمؤسسة، تهدف بطاقة الأداء المتوازن إلى تقديم صورة أكثر دقة وشمولية عن الأداء العام للمؤسسة الاقتصادية، وهذا من خلال الربط بين النتائج (المؤشرات المالية) والأسباب المحققة لتلك النتائج (المؤشرات غير المالية أو محركات الأداء غير المالي)؛
- فلسفة النموذج القائمة على تحويل رؤية المؤسسة وإستراتيجيتها إلى خطة مكونة من مجموعة من الأهداف القابلة للتنفيذ، القياس، والتتبع، يجعل من النموذج إضافة إلى كونه أداة قياس وإفصاح إداري، عبارة عن خارطة ودليل يستند إليها متخذو القرارات الداخليين في عمليات بناء قراراتهم.

إن تطبيق نموذج بطاقة الأداء المتوازن في أي مؤسسة اقتصادية يستوجب ضرورة تحديد الرؤية الإستراتيجية بدقة، وهذا من خلال معرفة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة على كافة المستويات، ومن ثم العمل على تحديد السياسات اللازمة لبلوغها، حيث تعمل بطاقة الأداء المتوازن على ترجمة رؤية المؤسسة وأهدافها الإستراتيجية إلى مجموعة من المؤشرات وتوزيعها على الأبعاد والمحاور الأساسية للبطاقة (البعد المالي، بعد العمليات الداخلية، البعد الزبوني، بعد التعلم والنمو)، ومن ثم العمل على مقارنة الأهداف المحققة دورياً مع الأهداف المسطرة، إذ تمثل المحاور الثلاثة وهي: العمليات الداخلية، البعد الزبوني، وبعد التعلم والنمو المحركات غير المالية للأداء في حين يعكس البعد المالي نتائج أداء الأبعاد الثلاثة سالفة الذكر، ما يجعل من بطاقة الأداء المتوازن عبارة عن رابط بين أهداف المؤسسة والعوامل الفاعلة في تحقيقها، إضافة إلى كونها خارطة طريق توضح مسار المؤسسة ومركزاتها الأساسية لتحقيق أهدافها، وكذا الدليل والمرشد الذي يستند عليه متخذو القرارات في بناء قراراتهم وسياساتهم.

واستناداً إلى ما سبق، تم الانطلاق من عملية تحديد الرؤية الإستراتيجية لشركة كوندور الكترونيكس، وهذا من خلال فحصنا للعديد من الوثائق والتقارير الداخلية بالمديرية العامة للشركة (أنظر على سبيل المثال الملحق رقم 02: التعريف بإستراتيجية شركة كوندور الكترونيكس، والملحق رقم 03: تصريح الإدارة العامة)، حيث تم الوقوف على أهم الأهداف الإستراتيجية للشركة، والتي تهدف وتعتزم الإدارة العليا تحقيقها، هذه الأهداف تم تصنيفها وفق المحاور والأبعاد المكونة لنموذج بطاقة الأداء المتوازن كما يلي:


أولاً- الأهداف الإستراتيجية المرتبطة بالبعد المالي لشركة كوندور الكترونيكس:

تعتبر الأهداف المالية الإستراتيجية للشركة عن النجاح والفشل المالي، والنتائج عن الأبعاد والمحاور الثلاثة الأخرى لبطاقة الأداء المتوازن (الزبوني، العمليات الداخلية، التعلم والنمو)، أي أن النتائج المالية المحققة تعبر عادة عن مستوى أداء بقية محاور البطاقة، وتتمثل أهم الأهداف المالية لشركة كوندور الكترونيكس في:

- تعظيم الأرباح بغرض الرفع والتحسين المستمر للقدره الماليه والهيكليه للشركه؛
- التوجه نحو التوسع المستمر للشركه من خلال العمل على إعادة استثمار أغلبية الأرباح السنويه في تطوير وتنمية نشاط الشركه؛
- العمل باستمرار على بناء هيكل مالي يسمح بتوفير الموارد الماليه اللازمه لتمويل التوسع الاستثماري دون الإخلال بمبدأ الاستقلال المالي للشركه؛
- التوجه نحو تنويع مجالات الأنشطة الاقتصاديه للشركه، وهذا بإنشاء أو اقتناء شركات تنشط في مختلف الأنشطة الاقتصاديه، والعمل على تنميتها وتطويرها باستمرار تحت رؤية اقتصاديه شامله ومشاركه بين مختلف شركات المجموع.

ثانيا- الأهداف الإستراتيجيه المرتبطه بالبعد الزبوني لشركه كوندور الكترونيكس:

تعتبر مؤشرات البعد أو المحور الزبوني عن الصوره الخارجيه للشركه وقيمتها من المنظور الخارجي، أي كيف يظهر أمام منافسينا، وكيف يرانا عملاؤنا ومن نستهدفهم؟ حيث تعكس الصوره الخارجيه للشركه عادة النجاح الداخلي للشركه، وأهم ما يمكن أن يعبر عن هذا البعد هو درجة الرضا الزبوني عن منتجات الشركه، ومدى ولاءهم لها، وقوة علامتها التجاريه أمام منافسيها، وغيرها من المؤشرات الداله والمعبره عن الصوره الخارجيه للشركه، وتتمثل أهم الأهداف الإستراتيجيه لشركه كوندور الكترونيكس والمرتبطه بالبعد الزبوني في:

- جعل عملائنا في قلب ومحور الشركه، بحيث يعملون وفق نفس الرؤيه والأهداف الإستراتيجيه للشركه؛
- تنمية الولاء الزبوني والمحافظة عليه؛
- المحافظه على الرياده في السوق المحليه بخصوص المنتجات الالكترنيه والمنتجات الكهرومنزليه؛
- تطوير العلامه التجاريه  دولياً؛
- فتح آفاق المنافسه من خلال العمل المستمر لتوسيع الحصة السوقيه الدوليه، والتوجه نحو فتح أسواق تجاريه دوليه جديده باستمرار؛
- إجراء أبحاث تهدف للدراسه المستمره للأسواق لتمكين الشركه من تقديم منتجات تتوافق مع متطلبات المستهلكين وتوقعاتهم المتغيره، وترقى لتلبية احتياجاتهم؛

ثالثا- الأهداف الإستراتيجيه المرتبطه ببعده العمليات الداخليه لشركه كوندور الكترونيكس:

تعد العمليات الداخليه مصدر التميز للكثير من المؤسسات الاقتصاديه الرائدة، حيث تعتبر مؤشرات هذا البعد عن مدى قدره الشركه على التحكم في متغيراتها الداخليه، وبالتالي مدى قدرتها على خلق القيمه من الداخل، ويمثل رأس المال

البشري قلب ومحور العمليات الداخلية، إذ تعبر نتائج هذا المحور عن مدى كفاءة رأس المال البشري العامل في الشركة، وتتمثل أهم أهداف شركة كوندور الكترونيكس المرتبطة بهذا البعد فيما يلي:

- تنمية وتطوير مهارات القيادة؛
- تنمية وتطوير مهارات الإدارة التشغيلية؛
- العمل باستمرار على خفض تكلفة المنتج مقابل الرفع من جودته، بما يسمح بتعزيز الميزة التنافسية لمنتجات الشركة؛
- التطوير المستمر للمنتجات بحيث يصبح عنصر التطوير سمة بارزة في منتجات الشركة؛
- دعم الابتكار بما يسمح بتحقيق أكبر قدر من الاستفادة من معارف وخبرات الموارد البشرية العاملة في الشركة في مجال الإدارة والتصنيع؛
- توفير التكلفة والجهد بخصوص عمليات الاتصال الداخلي والخارجي من خلال استخدام التقنيات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات.

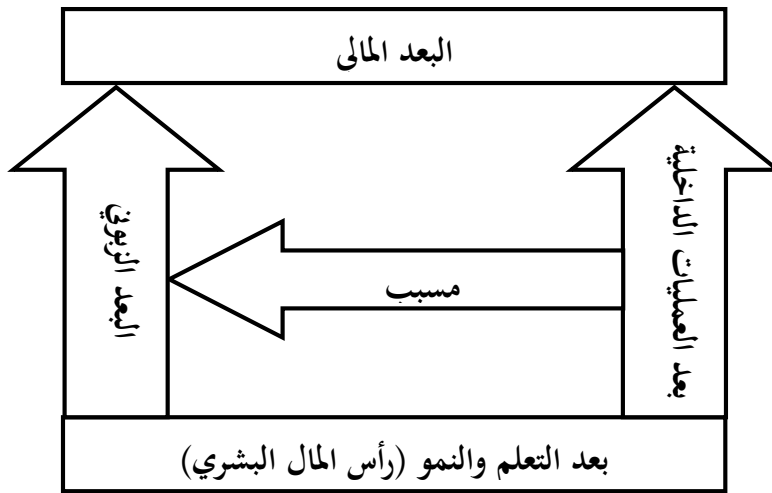
رابعاً- الأهداف الإستراتيجية المرتبطة ببعد التعلم والنمو لشركة كوندور الكترونيكس:

تعتبر مؤشرات هذا البعد عن درجة الاهتمام التي توليها الشركة لموظفيها ومدى التزامها بتطوير مهاراتهم باستمرار باعتبارهم المحرك الأساسي للأداء في الشركة، وأحد أهم مصادر الميزة التنافسية، حيث تعبر نتائج المحاور الثلاثة الأخرى (المالي، العمليات الداخلية، والزبوني) عن مدى كفاءة وفعالية رأس المال البشري التابع للشركة، وفيما يلي أهم أهداف الشركة المرتبطة بالبعد البشري والمعبر عنه ضمن بطاقة الأداء المتوازن ببعد التعلم والنمو:

- المحافظة على الموظفين من خلال تنمية الولاء الوظيفي باستمرار؛
- خلق بيئة عمل تساعد على الإبداع والابتكار؛
- بناء ثقافة الشركة بشكل دائم على حقائق التغييرات المستمرة، وبالتالي التركيز على تنمية معارف وقدرات الموارد البشرية من خلال التدريب والابتكار والتحسين المستمر؛
- جعل التعليم والتدريب كأساس لخلق القيمة داخليا من خلال تنمية وتطوير معارف موظفي الشركة عبر مختلف المستويات المهنية؛
- جعل التعليم والتدريب كأساس لخلق القيمة خارجيا من خلال تطوير معارف وقدرات مندوبي المبيعات بخصوص تقنيات البيع والاتصال الخارجي؛
- إنشاء والحفاظ على ثقافة الأداء المستدام.

يُظهر من خلال الوثائق الداخلية التي قمنا بفحصها على مستوى الإدارة العامة أن شركة كوندور الكترونيكس تولي أهمية كبيرة لرأس المال البشري، وهو الأمر الذي توضحه إستراتيجية الشركة القائمة على جعل تنمية وتطوير معارف وقدرات وأداء رأس المال البشري في محور وقلب الإستراتيجية بغرض دفع الأداء العام للشركة لتعظيم القيمة الاقتصادية، في مقابل هذا فإن التقارير الداخلية الموجهة للإدارة العامة لا تقدم تقريبا أي معلومات حول تطورات هذا المتغير المحوري ضمن إستراتيجية الشركة، ما يجعل التقارير الداخلية لا تعبر بدقة عن رؤية الشركة المنصوص عليها ضمن إستراتيجيتها، وضمن تصريح الإدارة العامة (أنظر الملحقين رقم: 02 & 03)، ولتجاوز هذا القصور في المعلومات المرتبطة برأس المال البشري داخل شركة كوندور الكترونيكس سنعمل على بناء تقرير يكون فيه رأس المال البشري في قلب خلق القيمة وفق ما تستهدفه شركة كوندور الكترونيكس، والشكل الموالي يوضح نموذج بناء هذا التقرير بما يتوافق مع إستراتيجية شركة كوندور الكترونيكس:

الشكل (4-11): تصوّر لنموذج بناء التقارير الداخلية بشركة كوندور الكترونيكس



المصدر: من إعداد الباحث.

وكما هو موضح في الشكل (4-11) أعلاه، سنعمل على بناء نموذج للتقارير الداخلية خاص بشركة كوندور الكترونيكس يكون فيه رأس المال البشري المسبب والمحرك الأساسي للأداء داخل الشركة، والمصدر الأول لخلق القيمة فيها، حيث ستعبر النتائج المحققة ضمن كل من البعدين الداخلي والخارجي (العمليات الداخلية، الزبون) عن مستوى أداء وفعالية رأس المال البشري، ومن ناحية أخرى، فإن النتائج المحققة ضمن هذين البعدين (الداخلي والخارجي) تُعتبر بدورها مسببات وعوامل للنجاح أو الفشل المالي لشركة كوندور الكترونيكس، إذ تُعبر النتائج المالية المحققة عن مستوى النجاح أو الفشل في أحد أو كلا البعدين سالفين الذكر (الداخلي، والخارجي)، والتي تعد أساساً انعكاساً لمستوى فعالية وأداء رأس المال البشري.

لذا فمن الضروري تتبع الإستراتيجية من القاعدة (رأس المال البشري) إلى السطح (النتائج المالية)، مروراً بالنتائج الوسيطة المعبر عنها ببعدها العمليات الداخلية والبعدها الزمني، مما يسمح بمراقبة وتوجيه الأداء العام للمؤسسة عبر كافة محركاته وجوانبه المالية وغير المالية.

المطلب الثاني: تحويل الإستراتيجية إلى مؤشرات لقياس ومراقبة الأداء

ما يميز نموذج بطاقة الأداء المتوازن أنه نموذج مرن وقابل للتعميم في مختلف الشركات والمؤسسات الاقتصادية، حيث يمكن لهذه الأخيرة اختيار أهم المؤشرات المالية وغير المالية التي تُمكنها من تتبع تنفيذ ومراقبة إستراتيجيتها عبر مختلف أبعاد ومحاور البطاقة، وهو الأمر ذاته الذي نهدف إلى تحقيقه في شركة كوندور الكترونيكس، حيث سنحاول التعبير عن كل محور من محاور بطاقة الأداء المتوازن بمجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية التي تُمكننا من قياس ومراقبة مختلف محركات الأداء، والنتائج المحققة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على نفس المؤشرات المالية المعبرة عن البعد المالي والمستخدم من قبل شركة كوندور الكترونيكس، والتي وقفنا عليها أثناء عمليات فحصنا للتقارير الداخلية للشركة، أما عن المؤشرات المتعلقة ببقية أبعاد ومحاور بطاقة الأداء المتوازن (العمليات الداخلية، الزمني، التعلم والنمو)، فقد تم تحديدها بما يتناسب مع التعبير عن إستراتيجية الشركة، ومن خلال العمل المشترك مع عدد من موظفي بعض المديريات الفرعية للشركة، والذين لهم علاقة بأحد أو بعض العناصر ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ومن بين أهم المديريات التي قمنا باللجوء إليها لتحديد وبناء المؤشرات نذكر: مديرية الموارد البشرية، مديرية المالية والمحاسبة، مديرية المبيعات، مديرية البحث والتطوير، مصلحة العمليات ومصلحة مراقبة الجودة على مستوى عدد من وحدات الإنتاج.

وفيما يلي أهم المؤشرات التي تم اعتمادها عبر كل بعد من أبعاد بطاقة الأداء المتوازن:

أولاً- مؤشرات البعد المالي:

تم خلال البعد المالي الاستناد إلى المؤشرات التالية:

- معدل العائد العملياتي = (النتيجة العملياتيية بعد الضريبة / رقم الأعمال خارج الرسم) $\times 100$ ؛
- معدل هامش الربح = (النتيجة الصافية للسنة المالية / رقم الأعمال خارج الرسم) $\times 100$ ؛
- معدل المردودية المالية = (النتيجة الصافية للسنة المالية / الأموال الدائمة) $\times 100$ ؛
- معدل العائد على الأصول الثابتة = (النتيجة الصافية للسنة المالية / الأصول الثابتة) $\times 100$ ؛
- معدل الاستقلال المالي = (الأموال الخاصة بالنتيجة الصافية للسنة المالية / الأموال الدائمة) $\times 100$ ؛

- معدل النمو الاستثماري = $\frac{[\text{قيمة الاستثمارات للسنة } n]}{(\text{صافي قيمة الاستثمارات عند نهاية السنة } n-1)}$
- + $100 \times [\text{قيمة الاستثمارات للسنة } n]$ ؛
- معدل التوسع في الأنشطة = $(\text{رقم الأعمال الناتج عن أنشطة جديدة} / \text{مجموع رقم الأعمال}) \times 100$.

ثانياً- مؤشرات البعد الزبوني:

تم خلال البعد الزبوني الاستناد إلى المؤشرات التالية:

- معدل نمو رقم الأعمال المحقق في السوق المحلية = $\frac{[\text{رقم الأعمال المحقق في السوق المحلية للسنة } n - \text{رقم الأعمال المحقق في السوق المحلية للسنة } n-1]}{100}$ ؛
 - معدل نمو رقم الأعمال المحقق في الأسواق الدولية = $\frac{[\text{رقم الأعمال المحقق من أنشطة التصدير للسنة } n - \text{رقم الأعمال المحقق من أنشطة التصدير للسنة } n-1]}{100}$ ؛
 - معدل اكتساب العملاء = $(\text{عدد العملاء الجدد} / \text{إجمالي عدد العملاء عند بداية المدة}) \times 100$ ؛
 - معدل خسارة العملاء = $(\text{عدد العملاء الذين تمت خسارتهم} / \text{إجمالي عدد العملاء عند بداية المدة}) \times 100$ ؛
 - معدل الولاء الزبوني = $\frac{[\text{عدد العملاء في بداية السنة} - \text{عدد العملاء الذين تمت خسارتهم}]}{\text{عدد العملاء في بداية السنة}} \times 100$ ؛
 - أثر اكتساب وخسارة العملاء على رقم الأعمال = $(\text{رقم الأعمال الناتج عن المعاملات مع العملاء الجدد} / \text{متوسط رقم الأعمال السنوي الضائع نتيجة خسارة العملاء})$.
- حيث:
- متوسط رقم الأعمال السنوي الضائع نتيجة خسارة العملاء = $(\text{مجموع رقم الأعمال المحقق خلال فترة العمل مع كل عميل من العملاء الذين تمت خسارتهم} / \text{عدد سنوات العمل مع كل عميل})$.

ثالثاً- مؤشرات بعد العمليات الداخلية:

تم خلال بعد العمليات الداخلية الاستناد إلى المؤشرات التالية:

- معدل التكاليف الأساسية لممارسة النشاط = $(\text{التكاليف اللازمة لممارسة النشاط} / \text{رقم الأعمال خارج الرسم}) \times 100$ ؛
- معدل التكاليف الاستثنائية = $(\text{التكاليف الاستثنائية} / \text{التكاليف الإجمالية}) \times 100$ ؛
- معدل الوحدات المعابة = $(\text{عدد الوحدات المعابة} / \text{عدد الوحدات المنتجة}) \times 100$ ؛
- معدل الوحدات المعادة من البيع = $(\text{عدد الوحدات المعادة} / \text{عدد الوحدات المباعة}) \times 100$ ؛

- معدل استغلال الطاقة الإنتاجية = (طاقة الإنتاج الفعلي / طاقة الإنتاج المعياري) $\times 100$.

رابعاً- مؤشرات بعد التعلم والنمو (رأس المال البشري):

تم خلال بعد التعلم والنمو (رأس المال البشري) الاستناد إلى المؤشرات التالية:

- معدل الولاء الوظيفي = (عدد العاملين في بداية السنة n - عدد العاملين المتوقفين عن العمل) / عدد العاملين في بداية السنة n $\times 100$ ؛

- معدل دوران العاملين = (عدد العمال المتوقفين عن العمل / متوسط عدد العاملين) $\times 100$ ؛

- معدل ساعات الغياب والتأخر = (عدد ساعات الغياب والتأخر / إجمالي عدد ساعات العمل) $\times 100$ ؛

- معدل إنتاجية العامل = (عدد الوحدات المنتجة / إجمالي عدد العاملين في الورشات)؛

- متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد = (مجموع الساعات التعليمية / مجموع عدد العمال)؛

- متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد في القطاع التشغيلي = (مجموع الساعات التعليمية الموجهة لعمال القطاع التشغيلي / مجموع عدد عمال القطاع التشغيلي)؛

- متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد في قطاع المبيعات = (مجموع الساعات التعليمية الموجهة لعمال إدارة المبيعات / مجموع عدد عمال إدارة المبيعات).

حيث:

- متوسط عدد العاملين = [(عدد العاملين في بداية السنة + عدد العاملين في نهاية السنة) / 2].

هذا، وتستند بطاقة الأداء المتوازن في عملها على إعطاء أوزان معيارية لكل مؤشر من مؤشرات محاور البطاقة الأربعة (04)، وبعد عملية مقارنة الأداء الفعلي والأداء المعياري يتم تحديد الوزن الحقيقي لكل مؤشر بالاعتماد على الانحرافات بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي وتأثيراتها على أوزان المؤشرات، ومنه على الوزن الإجمالي للمحور، والجدول الموالي يوضح عدد مؤشرات كل محور والأوزان الممثلة لها

الجدول (4-21): أوزان ومؤشرات محاور بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس

المحاور	عدد المؤشرات	الوزن المعياري للمؤشر	الوزن الإجمالي للمحور
المحور المالي	07	04	%28
المحور الزبوني	06	04	%24
محور العمليات الداخلية	05	04	%20
محور التعلم والنمو	07	04	%28
المجموع	25		%100

المصدر: من إعداد الباحث تناسباً مع مؤشرات قياس الأداء لكل محور.

ويتم تحديد الوزن المعياري والوزن الحقيقي لكل مؤشر بالاعتماد على العلاقات التالية:

- الوزن المعياري للمؤشر = (النسبة الإجمالية 100% / عدد المؤشرات)
- الوزن الحقيقي للمؤشر = معدل الأداء × الوزن المعياري
- الوزن الحقيقي للمؤشر = (الأداء الفعلي / الأداء المعياري) × الوزن المعياري

أما بالنسبة للمؤشرات التي يكون تأثيرها عكسياً أي أن ارتفاعها يكون له مدلول سلبي كمعدل التكاليف الأساسية للنشاط، وعدد الوحدات المعيبة ... إلخ، فيتم اعتماد الأداء الفعلي هو الأساس، لتصبح المعادلة على النحو التالي:

- الوزن الحقيقي للمؤشر = (الأداء المتوقع / الأداء الفعلي) × الوزن المعياري

وتأسيساً على العلاقاتين سالفتي الذكر، تتحقق ثلاث (03) حالات للأداء:

- أداء مقبول: عندما يكون الوزن الحقيقي للمؤشر مساوياً تماماً لقيمة الوزن المعياري، والذي يساوي (04)؛
- أداء جيد (إيجابي): عندما يكون الوزن الحقيقي للمؤشر أكبر تماماً من الوزن المعياري، أي أكبر تماماً من (04)؛
- أداء ضعيف (سلبي): عندما يكون الوزن الحقيقي للمؤشر أصغر تماماً من قيمة الوزن المرجعي، أي أصغر من (04).

المطلب الثالث: بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس "تقارير داخلية غير معهودة، ورؤية إدارية حديثة ومتكاملة":

بعد تحديد رؤية شركة كوندور الكترونكس والأهداف الإستراتيجية المرتبطة بها، وبعد تحديد أهم المؤشرات والأوزان المعيارية المرتبطة بكل مؤشر، تأتي مرحلة إعداد بطاقة الأداء المتوازن للشركة، حيث ستمر عملية إعداد البطاقة على مرحلتين: الأولى؛ يتم من خلالها حساب معدل الأداء بناءً على المؤشرات التي تم تحديدها سلفاً عبر مختلف محاور البطاقة، أما الثانية؛ فيتم خلالها حساب الأوزان الحقيقية لمختلف المؤشرات، وهذا استناداً إلى معدل الأداء المحدد خلال المرحلة الأولى، واستناداً إلى الأوزان المعيارية المحددة لكل مؤشر من مؤشرات البطاقة، لنخلص في الأخير إلى نموذج بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونكس، والذي نهدف من خلاله إلى إظهار كلاً من الأسباب والنتائج على حد سواء.

الجدول (4-22): تحديد الأسس وقياس مؤشرات بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونكس للسنوات

2019-2016

الفصل الرابع.....دراسة حالة شركة كوندور الكترونيكس

البعد المالي

البعد المالي													
2019			2018			2017			2016			السنة	
الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأسس/المؤشرات	التعيين
نسب الأداء المالي	110 000 000,00	66 152 068,72	نسب الأداء المالي	95 000 000,00	94 287 230,25	نسب الأداء المالي	90 000 000,00	89 432 576,57	نسب الأداء المالي	85 000 000,00	88 900 080,13	رقم الأعمال (كيلو دج)	الأسس
	9 547 294,71	4 829 004,33		9 036 351,11	8 062 363,27		7 385 400,54	6 724 563,48		6 125 948,54	5 694 550,60	النتيجة التشغيلية بعد الضريبة (كيلو دج)	
	6 500 000,00	2 391 643,24		6 000 000,00	5 813 011,48		4 800 000,00	4 289 366,13		4 500 000,00	3 675 426,91	النتيجة الصافية (كيلو دج)	
	42 889 024,28	42 889 024,28		24 766 979,53	24 766 979,53		19 793 968,06	19 793 968,06		14 256 638,76	14 256 638,76	الأموال الخاصة (كيلو دج)	
	52 533 402,55	52 533 402,55		32 618 217,89	32 618 217,89		24 741 829,55	24 741 829,55		18 527 571,12	18 527 571,12	الأموال الدائمة (كيلو دج)	
	49 029 371,11	46 756 699,91		30 573 828,66	29 936 860,77		26 840 514,04	25 876 791,68		19 484 697,28	19 647 389,58	الأصول الثابتة (كيلو دج)	
	7 000 000,00	4 727 328,79		6 800 000,00	6 163 032,11		8 500 000,00	7 536 277,65		5 000 000,00	5 162 692,30	التوسع الاستثماري (كيلو دج)	
	-	-		3 500 000,00	4 461 749,08		15 000 000,00	13 917 278,57		20 000 000,00	16 091 249,36	رقم الأعمال الناتج عن ممارسة أنشطة جديدة (كيلو دج)	
84,11	8,68	7,30	89,90	9,51	8,55	91,63	8,21	7,52	88,88	7,21	6,41	معدل العائد التشغيلي (%)	المؤشرات
61,18	5,91	3,62	97,62	6,32	6,17	89,93	5,33	4,80	78,09	5,29	4,13	معدل هامش الربح (%)	
36,79	12,37	4,55	96,88	18,39	17,82	89,36	19,40	17,34	81,68	24,29	19,84	معدل المردودية المالية (%)	
38,58	13,26	5,12	98,94	19,62	19,42	92,69	17,88	16,58	81,00	23,10	18,71	معدل العائد على الأصول الثابتة (%)	
102,05	80,00	81,64	94,91	80,00	75,93	100,00	80,00	80,00	96,19	80,00	76,95	معدل الاستقلال المالي (%)	
71,96	18,95	13,64	92,43	20,81	19,24	91,81	30,20	27,72	102,43	24,75	25,36	معدل النمو الاستثماري (%)	
100,00	-	-	127,16	3,55	4,52	94,26	14,29	13,47	80,46	19,05	15,33	معدل التوسع في الأنشطة (%)	

الفصل الرابع.....دراسة حالة بشركة كوندور الكترونيكس

البعد الزبوني

البعد الزبوني													
2019			2018			2017			2016			السنة	
الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأسس/المؤشرات	التعيين
نسب الأداء الزبوني	102 820 000,00	63 073 144,26	نسب الأداء الزبوني	92 140 000,00	91 373 652,76	نسب الأداء الزبوني	88 726 000,00	88 080 297,06	نسب الأداء الزبوني	84 958 000,00	88 862 149,17	رقم الأعمال المحقق في السوق المحلية (كيلو دج)	الأسس
	7 180 000,00	3 078 924,46		2 860 000,00	2 913 577,49		1 274 000,00	1 352 279,50		42 000,00	37 930,97	رقم الأعمال المحقق في الأسواق الأجنبية (كيلو دج)	
	356,00	340,00		320,00	300,00		301,00	290,00		279,00	279,00	إجمالي عدد العملاء عند بداية السنة (عميل)	
	397,00	331,00		356,00	340,00		320,00	300,00		301,00	290,00	إجمالي عدد العملاء عند نهاية السنة (عميل)	
	45,00	4,00		38,00	46,00		21,00	14,00		25,00	18,00	عدد العملاء الجدد (عميل)	
	4,00	13,00		2,00	6,00		2,00	4,00		3,00	7,00	عدد العملاء الذين تمت خسارتهم (عميل)	
	4 385 250,99	62 419,35		867 000,00	1 032 952,51		381 000,00	291 176,44		416 000,00	373 207,44	رقم الأعمال الناتج عن المعاملات مع العملاء الجدد (كيلو دج)	
	99 202,50	575 033,26		74 244,89	150 980,79		96 000,69	148 305,56		109 475,76	207 526,23	متوسط رقم الأعمال السنوي الضائع نتيجة خسارة العملاء (كيلو دج)	
-	12,53	- 30,97	81,12	4,61	3,74	17,41	- 0,15	- 0,88	133,70	15,79	21,11	معدل نمو رقم الأعمال المحقق في السوق المحلية (%)	المؤشرات
3,76	151,05	5,68	92,74	124,49	115,46	106,33	3 258,73	3 465,11	89,18	858,87	765,97	معدل نمو رقم الأعمال المحقق في الأسواق الدولية (%)	

الفصل الرابع.....دراسة حالة شركة كوندور الكترونيكس

بعد العمليات الداخلية												
2019			2018			2017			2016			السنة
التعيين	الأسس/المؤشرات	الفعلي	المعياري	الاداء (%)	الفعلي	المعياري	الاداء (%)	الفعلي	المعياري	الاداء (%)	الفعلي	المعياري
	معدل اكتساب العملاء (%)	6,45	8,96	72,00	4,83	6,98	69,20	15,33	11,88	129,12	1,18	12,64
	معدل خسارة العملاء (%)	2,51	1,08	42,86	1,38	0,66	48,17	2,00	0,63	31,25	3,82	1,12
	معدل الولاء الزبوني (%)	97,49	98,92	98,55	98,62	99,34	99,28	98,00	99,38	98,62	96,18	98,88
	أثر اكتساب وخسارة العملاء على رقم الأعمال (معامل)	1,80	3,80	47,33	1,96	3,97	49,47	6,84	11,68	58,59	0,11	44,21
	مجموع التكاليف الأساسية لممارسة النشاط (كيلو دج)	84 512 176,58	84 109 411,69	84 528 936,14	84 662,84	84 578 176,31	88 243 915,03	87 568 029,22	88 332,25	906 189,55	88 332,25	912 571,09
	مجموع التكاليف الاستثنائية للدورة (كيلو دج)	712 476,64	84 193,61	614 274,29	614 274,29	614 274,29	906 189,55	906 189,55	906 189,55	906 189,55	912 571,09	912 571,09
	عدد الوحدات المنتجة (عدد)	5 762 385,00	7 002 104,00	5 077 248,00	5 077 248,00	5 077 248,00	6 302 686,00	6 302 686,00	6 302 686,00	6 302 686,00	4 307 943,00	4 307 943,00
	عدد الوحدات المباعة (عدد)	5 292 831,00	5 042 647,00	5 502 403,00	5 502 403,00	5 502 403,00	6 035 377,00	6 035 377,00	6 035 377,00	6 035 377,00	3 975 932,00	3 975 932,00
	عدد الوحدات المعابة (عدد)	9 217,00	5 700,00	8 367,00	8 367,00	8 367,00	9 462,00	9 462,00	9 462,00	9 462,00	5 406,00	5 406,00
	عدد الوحدات المعادة من طرف العملاء (عدد)	4 983,00	5 300,00	7 037,00	7 037,00	7 037,00	7 391,00	7 391,00	7 391,00	7 391,00	4 806,00	4 806,00
	معدل التكاليف الأساسية لممارسة النشاط (%)	95,06	94,61	99,52	94,52	94,57	100,06	92,87	93,59	100,77	95,01	94,00
	معدل التكاليف الاستثنائية (%)	0,84	0,10	11,87	0,73	0,10	13,77	1,03	0,10	9,67	1,45	0,10
	معدل الوحدات المعابة (%)	0,16	0,10	61,84	0,16	0,10	59,76	0,15	0,10	66,58	0,13	0,10

الفصل الرابع.....دراسة حالة شركة كوندور الكترونيكس

بعد التعلم والنمو												
2019			2018			2017			2016			السنة
الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	الأداء (%)	المعياري	الفعلي	التعيينين
83,23	0,10	0,12	81,18	0,10	0,12	78,16	0,10	0,13	106,36	0,10	0,09	معدل الوحدات المعادة من البيع (%)
53,35	53,35		81,42	81,42		69,30	69,30		82,30	82,30		معدل استغلال الطاقة الإنتاجية (%)
نسب الأداء البشري	5 651,00	5 651,00	نسب الأداء البشري	4 267,00	4 267,00	نسب الأداء البشري	3 709,00	3 709,00	نسب الأداء البشري	3 266,00	3 266,00	إجمالي عدد العمال عند بداية السنة (عامل)
	6 698,00	4 229,00		5 730,00	5 651,00		4 201,00	4 267,00		3 816,00	3 709,00	إجمالي عدد العمال عند نهاية السنة (عامل)
	1 217,00	342,00		1 591,00	1 756,00		602,00	795,00		648,00	740,00	عدد العمال الجدد (عامل)
	170,00	1 764,00		128,00	372,00		110,00	237,00		98,00	297,00	عدد العمال المتوقعين عن العمل (عامل)
	2 074,00	2 074,00		2 760,00	2 760,00		2 010,00	2 010,00		1 803,00	1 803,00	إجمالي عدد العاملين في ورشات التصنيع (عامل)
	3 823,00	3 823,00		5 043,00	5 043,00		3 856,00	3 856,00		3 337,00	3 337,00	إجمالي عدد العاملين في القطاع التشغيلي (عامل)
	183,00	183,00		279,00	279,00		173,00	173,00		168,00	168,00	إجمالي عدد العاملين في قطاع المبيعات والتسويق (عامل)
	5 291,00	1 741,00		4 934,00	4 216,00		3 652,00	3 231,00		2 445,00	2 238,00	مجموع التعليم والتدريب (ساعة)
	4 058,00	1 492,00		3 784,00	3 233,00		3 018,00	2 670,00		2 055,00	1 881,00	مجموع التعليم الموجهة للعاملين في القطاع التشغيلي (ساعة)

الفصل الرابع.....دراسة حالة بشركة كوندور الكترونيكس

	1 233,00			1 150,00			634,00			390,00		357,00		مجموع ساعات التعليم والتدريب الموجهة للعاملين في قطاع المبيعات والتسويق (ساعة)		
	8 796 150,00			11 753 853,00			8 875 189,00			9 900 091,00		7 714 572,00		8 443 946,00		مجموع عدد ساعات العمل (ساعة)
	492.584,00			689.951,00			465.770,00			1.131.778,00		426.817,00		818.007,00		مجموع عدد ساعات الغياب والتأخر (ساعة)
70,91	97,00	68,78	94,11	97,00	91,28	96,51	97,00	93,61	93,72	97,00	90,91	معدل الولاء الوظيفي (%)				
8,40	3,00	35,71	39,99	3,00	7,50	50,48	3,00	5,94	35,23	3,00	8,52	معدل دوران العاملين (%)				
48,18	5,60	11,62	53,43	5,87	10,99	45,91	5,25	11,43	57,11	5,53	9,69	معدل ساعات الغياب والتأخر (%)				
53,35	389 350,00	207 711,00	81,42	280 457,00	228 358,00	69,30	364 492,00	252 599,00	82,30	388 358,00	319 599,00	معدل إنتاجية العامل (وحدة)				
41,13	46,00	18,92	86,13	37,87	32,62	87,74	35,43	31,08	77,90	31,61	24,62	معدل ساعات التعليم للعامل الواحد (%)				
31,06	67,44	20,95	85,44	28,79	24,60	88,47	30,03	26,57	76,72	28,19	21,63	معدل ساعات التعليم للعامل الواحد في القطاع التشغيلي (%)				
51,04	143,09	73,04	85,48	158,14	135,18	88,49	140,61	124,42	76,74	106,26	81,54	متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد في قطاع المبيعات (%)				

المؤشرات

المصدر: من إعداد الباحث.

يقدم الجدول (4-22) أعلاه، مستوى أداء شركة كوندور الكترونيكس عبر مختلف محاور بطاقة الأداء المتوازن، والتي تم احتسابها استناداً إلى نتائج الأداء الفعلي مقارنة بالأداء المعياري للشركة، وما يميز بطاقة الأداء المتوازن عن لوحات القيادة والتقارير الإدارية التقليدية هي أنها تأخذ بالاعتبار مزيج من المتغيرات المالية وغير المالية لتحديد مستوى أداء الشركة، باعتبار أن للأداء المؤسسي محركات غير مالية لا يجب إغفالها.

وتجنباً للتكرار في تحليل النتائج والوقوف على نقاط القوة والضعف في أداء شركة كوندور الكترونيكس، ارتأينا أن نرجئ هذه الجزئية إلى ما بعد عرض بطاقة الأداء المتوازن للشركة في شكلها النهائي.

الجدول (4-23): بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

البعد المالي										
2019		2018		2017		2016		الوزن المعياري	السنة	
مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء			التعيين	الأسس/المؤشرات
الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد المالي	66 152 068,72	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد المالي	94 287 230,25	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد المالي	89 432 576,57	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد المالي	88 900 080,13	الأوزان المعيارية المرتبطة بمؤشرات البعد المالي	رقم الأعمال (كيلو دج)	النتائج
	4 829 004,33		8 062 363,27		6 724 563,48		5 694 550,60		النتيجة التشغيلية بعد الضريبة (كيلو دج)	
	2 391 643,24		5 813 011,48		4 289 366,13		3 675 426,91		النتيجة الصافية (كيلو دج)	
	4 727 328,79		6 163 032,11		7 536 277,65		5 162 692,30		التوسع الاستثماري (كيلو دج)	
	-		4 461 749,08		13 917 278,57		16 091 249,36		رقم الأعمال الناتج عن ممارسة أنشطة جديدة (كيلو دج)	
3,36	84,11%	3,60	89,90%	3,67	91,63%	3,56	88,88%	4,00	معدل العائد العملياتي	مؤشرات الأداء
2,45	61,18%	3,90	97,62%	3,60	89,93%	3,12	78,09%	4,00	معدل هامش الربح	
1,47	36,79%	3,88	96,88%	3,57	89,36%	3,27	81,68%	4,00	معدل المردودية المالية	
1,54	38,58%	3,96	98,94%	3,71	92,69%	3,24	81,00%	4,00	معدل العائد على الأصول الثابتة	
4,08	102,05%	3,80	94,91%	4,00	100,00%	3,85	96,19%	4,00	معدل الاستقلال المالي	
2,88	71,96%	3,70	92,43%	3,67	91,81%	4,10	102,43%	4,00	معدل النمو الاستثماري	
4,00	100,00%	5,09	127,16%	3,77	94,26%	3,22	80,46%	4,00	معدل التوسع في الأنشطة	
19,79	70,67%	27,91	99,69%	25,99	92,81%	24,35	86,96%	28,00	أداء البعد المالي	
البعد الزبوني										
2019		2018		2017		2016		الوزن المعياري	السنة	
مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء			التعيين	الأسس/المؤشرات

الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد الزمني	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد الزمني	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد الزمني	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد الزمني	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات البعد الزمني	الأوزان المعيارية المرتبطة بمؤشرات البعد الزمني	النتائج	الاستثمارات	مؤشرات الأداء								
									رقم الأعمال المحقق في السوق المحلية (كيلو دج)	رقم الأعمال المحقق في الأسواق الأجنبية (كيلو دج)	رقم الأعمال الناتج عن العمليات التجارية الجديدة (منتجات/خدمات) (كيلو دج)	إجمالي عدد العملاء عند بداية السنة (عميل)	إجمالي عدد العملاء عند نهاية السنة (عميل)	عدد العملاء الجدد (عميل)	عدد العملاء الذين تمت خسارتهم (عميل)	الأسواق الأجنبية التي تم الدخول إليها (سوق)
63 073 144,26	91 373 652,76	88 080 297,06	88 862 149,17													
3 078 924,46	2 913 577,49	1 352 279,50	37 930,97													
69 477 405,89	58 271 649,12	42 687 712,37	28 714 956,92													
340,00	300,00	290,00	279,00													
331,00	340,00	300,00	290,00													
4,00	46,00	14,00	18,00													
13,00	6,00	4,00	7,00													
3,00	5,00	6,00	1,00													
62 419,35	1 032 952,51	291 176,44	373 207,44													
575 033,26	150 980,79	148 305,56	207 526,23													
628 301,18	119 598,00	36 884,11	20 108,15													
117,62	233,98	197,42	182,45													
-	0,00%	0,70	133,70%	4,00												
0,15	3,76%	4,25	89,18%	4,00												
0,37	9,31%	2,77	72,00%	4,00												
1,18	29,39%	1,93	42,86%	4,00												
3,89	97,27%	3,97	98,55%	4,00												

0,01	0,25%	2,34	58,59%	1,98	49,47%	1,89	47,33%	4,00	أثر إكتساب وخسارة العملاء على رقم الأعمال		
5,60	23,33%	19,66	81,91%	15,59	64,98%	19,34	80,60%	24,00	أداء البعد الزمني		
بعد العمليات الداخلية											
2019		2018		2017		2016		الوزن المعياري	السنة		
مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء			التعيين	الأسس/المؤشرات	
الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد العمليات الداخلية	62 847 854,39	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد العمليات الداخلية	87 568 029,22	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد العمليات الداخلية	84 528 936,14	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد العمليات الداخلية	84 512 176,58	الأوزان المعيارية المرتبطة بمؤشرات بعد العمليات الداخلية	مجموع التكاليف الأساسية لممارسة النشاط (كيلو دج)	التعيين	
	912 571,09		906 189,55		614 274,29		712 476,64				مجموع التكاليف الاستثنائية للدورة (كيلو دج)
	1 814 699,05		339 306,53		401 189,01		243 615,11				تكلفة الفرصة الضائعة عن الإنتاج (كيلو دج)
	4 307 943,00		6 302 686,00		5 077 248,00		5 762 385,00				عدد الوحدات المنتجة (وحدة)
	3 975 932,00		6 035 377,00		5 502 403,00		5 292 831,00				عدد الوحدات المباعة (وحدة)
	5 406,00		9 462,00		8 367,00		9 217,00				عدد الوحدات المعابة (وحدة)
	4 806,00		7 391,00		7 037,00		4 983,00				عدد الوحدات المعادة من طرف العملاء (وحدة)
	-		-		-		-				عدد براءات الاختراع
	-		-		-		-				عدد التصميم الجديدة
	43		72		47		32				عدد المنتجات الجديدة
-	-	-	-	عدد طرق الإنتاج المطورة، ونماذج الإدارة المستحدثة							
4 334 842,58	5 635 312,45	7 536 277,65	5 162 692,30	الاستثمارات المادية والمالية (كيلو دج)	الاستثمارات						
392 486,21	527 719,66	-	-	الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات (كيلو دج)							
3,96	98,94%	4,03	100,77%	4,00	100,06%	3,98	99,52%	4,00	معدل التكاليف الأساسية لممارسة النشاط	مؤشرات الأداء	
0,28	6,89%	0,39	9,67%	0,55	13,77%	0,47	11,87%	4,00	معدل التكاليف الاستثنائية		
3,18	79,54%	2,66	66,58%	2,39	59,76%	2,47	61,84%	4,00	معدل الوحدات المعابة		

3,33	83,23%	3,25	81,18%	3,13	78,16%	4,25	106,36%	4,00	معدل الوحدات المعادة من البيع		
2,13	53,35%	3,26	81,42%	2,77	69,30%	3,29	82,30%	4,00	معدل استغلال الطاقة الإنتاجية		
12,88	64,39%	13,59	67,93%	12,84	64,21%	14,48	72,38%	20,00	أداء بعد العمليات الداخلية		
بعد التعلم والنمو (رأس المال البشري)											
2019		2018		2017		2016		الوزن المعياري	السنة		
مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء		مستوى الأداء			التعيين	الأسس/المؤشرات	
الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد التعلم والنمو	5 651,00	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد التعلم والنمو	4 267,00	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد التعلم والنمو	3 709,00	الأوزان الحقيقية المرتبطة بمؤشرات بعد التعلم والنمو	3 266,00	الأوزان المعيارية المرتبطة بمؤشرات بعد التعلم والنمو	الإجمالي عدد العمال عند بداية السنة (عامل)	الأسس	
	4 229,00		5 651,00		4 267,00		3 709,00				إجمالي عدد العمال عند نهاية السنة (عامل)
	342,00		1 756,00		795,00		740,00				عدد العمال الجدد (عامل)
	1 764,00		372,00		237,00		297,00				عدد العمال المتوقعين عن العمل (عامل)
	2 074,00		2 760,00		2 010,00		1 803,00				إجمالي عدد العاملين في ورشات التصنيع (عامل)
	3 823,00		5 043,00		3 856,00		3 337,00				إجمالي عدد العاملين في القطاع التشغيلي (عامل)
	183,00		279,00		173,00		168,00				إجمالي عدد العاملين في قطاع المبيعات والتسويق (عامل)
	93 455,00		161 756,00		123 964,00		85 867,00				مجموع ساعات التعليم والتدريب (ساعة)
	80 089,00		124 041,00		102 440,00		72 169,00				مجموع ساعات التعليم والتدريب الموجهة للعاملين في القطاع التشغيلي (ساعة)
	13 366,00		37 715,00		21 524,00		13 698,00				مجموع ساعات التعليم والتدريب الموجهة للعاملين في قطاع المبيعات والتسويق (ساعة)
8 518 796,00	13 345 866,00	9 900 091,00	8 443 946,00	مجموع عدد ساعات العمل (ساعة)							
990 128,00	1 466 233,45	1 131 778,00	818 007,00	مجموع عدد ساعات الغياب والتأخر (ساعة)							
2,84	70,91%	3,76	94,11%	3,86	96,51%	3,75	93,72%	4,00	معدل الولاء الوظيفي	مؤشرات الأداء	
0,34	08,40%	1,60	39,99%	2,02	50,48%	1,41	35,23%	4,00	معدل دوران العاملين		

1,93	48,18%	2,14	53,43%	1,84	45,91%	2,28	57,11%	4,00	معدل ساعات الغياب والتأخر
2,13	53,35%	3,26	81,42%	2,77	69,30%	3,29	82,30%	4,00	معدل إنتاجية العامل
1,65	41,13%	3,45	86,13%	3,51	87,74%	3,12	77,90%	4,00	متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد
1,24	31,06%	3,42	85,44%	3,54	88,47%	3,07	76,72%	4,00	معدل ساعات التعليم للعامل الواحد في القطاع التشغيلي
2,04	51,04%	3,42	85,48%	3,54	88,49%	3,07	76,74%	4,00	متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد في قطاع المبيعات
12,16	43,44%	21,04	75,14%	21,08	75,27%	19,99	71,39%	28,00	أداء بعد التعلم والنمو
50,43	50,43%	82,20	82,20%	75,50	75,50%	78,16	78,16%	100	مستوى الأداء العام (الكلي)

المصدر: من إعداد الباحث.

تم عملية قراءة بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس من الأعلى إلى الأسفل، أي الانطلاق من النتائج والعودة التدريجية إلى المحركات والأسباب، وهذا هو السبب وراء التعبير عن المحور المالي بدلالة النتائج والمؤشرات وحسب، دون إدراج لأي استثمارات ضمن هذا المحور، على اعتبار أن الاستثمارات تكون على مستوى المحاور الثلاثة الأخرى (محور العمليات الداخلية، المحور الزبوني، محور التعلم والنمو)، والتي تتفاعل فيما بينها لتنعكس في شكل نتائج مالية، أما عن محور التعلم والنمو (رأس المال البشري)، فقد تم التعبير عنه بواسطة الاستثمارات والمؤشرات وحسب، كون رأس المال البشري يتفاعل مع بقية متغيرات واستثمارات المحورين (العمليات الداخلية، الزبون)، لينعكس أداءه من خلال هذين المحورين، واللذان ينعكسان بدورهما على الأداء المالي للشركة ككل، وفيما يلي رؤية تحليلية لمحاور لبطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس:

1. المحور المالي:

يوضح المحور المالي لبطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس مدى التزام الشركة نحو تحقيق رؤيتها الإستراتيجية، حيث يُظهر هذا المحور استمرار مسيري الشركة في عملية التوسع سواءً فيما يخص النشاط الرئيسي للشركة (إنتاج وبيع الأجهزة الكهرومنزلية والأجهزة الالكترونية)، أو بخصوص التوجه نحو تنويع الاستثمار من خلال التوجه نحو أنشطة استثمارية أخرى، فضلاً عن التوجه نحو زيادة مستوى الاستقلال المالي، وهو الأمر الذي يوضحه كل من مؤشر: معدل النمو الاستثماري، مؤشر: معدل التوسع في الأنشطة، وكذا مؤشر: الاستقلال المالي على طول مدة الدراسة 2016-2019، على غرار هذا، يُظهر هذا المحور انخفاض مستوى الأرباح المحققة فعلياً مقارنة بالأرباح المقدر تحقيقها خلال كل سنة من سنوات الدراسة، وهذا حسب ما يقدمه مؤشر: معدل العائد العملياتي، والذي سجل المعدلات

(88,88%، 91,63%، 89,90%، 84,11%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، الأمر الذي يُفسّر بارتفاع إجمالي التكاليف الفعلية عن التكاليف المعيارية لممارسة النشاط، كما سجل معدل هامش الربح المعدلات (78,09%، 89,93%، 97,62%، 61,18%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، وهو ما يؤكد ارتفاع الأعباء المالية التي تحملتها شركة كوندور فعليا، مقارنة بالأعباء المالية المقدرة، وتحليل حسابات الأعباء المالية اتضح أن جزء من الزيادة في الأعباء المالية الذي تتحمله الشركة كل سنة ناتج عن اختلال في خزينة المؤسسة ما يدفعها إلى الاستدانة بأكثر مما هو مقدر، أي أن هذه الأعباء يمكن التحكم بها بتحسين وزيادة كفاءة عملية التسيير المالي، أما الجزء الثاني فهو خارج عن نطاق التسيير، إذ يتعلق الأمر أساساً بالانخفاض المستمر للعملة الوطنية أمام العملات الأجنبية المستخدمة عند عملية الاستيراد، الأمر الذي يجعل الشركة تتحمل أعباء مالية أكثر وباستمرار، كل هذا جعل شركة كوندور الكترونيكس تحقق أداء مالي مقدر عند المستويات (86,96%، 92,81%، 99,69%، 70,67%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي.

2. المحور الزبوني:

تُظهر بطاقة الأداء المتوازن من خلال المحور الزبوني، استثمارات شركة كوندور الكترونيكس المرتبطة بهذا المحور، والمتمثلة في الاستثمارات في تطوير العلامة التجارية ودخول أسواق جديدة ومثالها: نفقات الدعاية، رعاية الرياضيين، الفرق والدورات الرياضية، عبر العديد من دول افريقيا، آسيا، وأوروبا، على غرار رعاية المنتخب الوطني الجزائري خلال كأس أمم افريقيا لسنة 2019، حيث أنفقت الشركة (20 108,15، 36 884,11، 119 598,00، 628 301,18) كيلو دج خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، كما أظهرت البطاقة اهتمام الشركة بزبائنها من خلال متوسط الوقت المستغرق في خدمة كل عميل حيث تراوح متوسط ساعات خدمة كل عميل من عملاء الشركة بين 117,62 ساعة كحد أدنى مسجل سنة 2019، و233,98 ساعة كحد أقصى مسجل سنة 2018.

كما يظهر من خلال هذا المحور النتائج المحققة ومستوى الأداء عبر مؤشرات هذا المحور، حيث شهد كل من مؤشر معدل نمو الأعمال المحقق في السوق المحلية، ومؤشر معدل نمو رقم الأعمال المحقق في الأسواق الدولية، تذبذبا في الأداء خلال سنوات الدراسة، حيث سجل المؤشر الأول المعدلات (133,70%، 17,41%، 81,12%، 0,00%) كمعدلات نمو في السوق المحلية خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، كما سجل المؤشر الثاني المعدلات (89,18%، 106,33%، 92,74%، 3,76%) كمعدلات نمو في الأسواق الدولية خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، ويرجع هذا التذبذب إلى المنافسة الشديدة محليا ودوليا في مجال نشاط شركة كوندور الكترونيكس، الأمر الذي يجعلها بحاجة إلى فتح أسواق جديدة باستمرار، إطلاق منتجات جديدة تواكب احتياجات المستهلكين، وإتباع الطرق الحديثة في البيع والتسويق.

كما توضح مؤشرات البعد الزبوني علاقة الشركة بزبائنها وعملائها من خلال مؤشرات معدل اكتساب العملاء، معدل خسارة العملاء، ومنه معدل الولاء الزبوني، حيث سجل مؤشر اكتساب العملاء المعدلات (72,00%)، (69,20%، 129,12%، 9,31%) كمعدلات نمو في الأسواق الدولية خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، ويحدث هذا نتيجةً لدخول أسواق جديدة أو من خلال الاستحواذ على حصص المنافسين نتيجة انسحابهم جزئياً أو كلياً من إحدى الأسواق، ورغم أن الشركة تكتسب زبائن باستمرار غير أن معدلات الاكتساب متذبذبة وأقل من المعدلات المعيارية خلال كل من سنوات (2016، 2017، 2019)، هذا، وفي مقابل اكتساب العملاء تعاني شركة كوندور الكترونيكس من خسارة عملاءها باستمرار حيث يُوضح مؤشر خسارة العملاء المعدلات (42,86%)، (48,17%، 31,25%، 29,39%) ما يُظهر نقص الفعالية في محافظة الشركة على عملائها وعدم خسارتهم فعلياً مقارنة بالنتائج المعيارية خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، فبعد ارتفاع معدل المحافظة على العملاء من (42,86% سنة 2016 إلى 48,17% خلال سنة 2018، عرفت الشركة استمرار في الهبوط خلال سنتي الدراسة 2018، 2019، ويرجع السبب الرئيس أساساً وراء خسارة الزبائن إلى نزاعات الشركة مع عملائها الناتجة عن التأخر في التسديد، وكذا نتيجة للمنافسة الشديدة الذي يعرفها هذا النشاط، ما يتيح للزبائن العديد من الخيارات (الشركات المنافسة) للعمل معها، الأمر الذي ينعكس على أثر اكتساب وخسارة العملاء على رقم الأعمال الذي سجل معدلات منخفضة عن المعدلات المعيارية حيث سجل (47,33%، 49,47%، 58,59%، 0,25%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، وينعكس أيضاً على معدل الولاء الزبوني الذي سجل (98,55%)، (99,28%، 98,62%، 97,27%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، كل هذه النتائج تنعكس في مستوى الأداء الزبوني والذي سجل (80,60%، 64,98%، 81,91%، 23,33%).

ولا شك أن ما تم ذكره من نتائج الأداء عبر المحور الزبوني إنما لها انعكاساتها على النتائج المالية، كما أنها تتأثر بدورها بمستوى الأداء المحقق عبر بعد العمليات الداخلية.

3. بعد العمليات الداخلية:

يوضح محور العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الكترونيكس منظوراً آخر يؤكد التزام الشركة بتنفيذ إستراتيجيتها لبلوغ رؤيتها، ويتعلق الأمر بالاستمرار في عملية التوسع سواءً في نشاطها الرئيسي المتمثل في (إنتاج وبيع الأجهزة الكهربائية المنزلية والأجهزة الإلكترونية)، أو الأنشطة الاستثمارية الأخرى التي تستهدفها شركة كوندور الكترونيكس، وهو الأمر الذي يبرره التوجه المستمر نحو زيادة الاستثمارات المادية والمالية للشركة خلال فترة الدراسة، حيث وجهت الشركة ما مقداره (22 669 124,98) كيلو دج خلال فترة الدراسة (2016-2019) لاقتناء المزيد من الأصول المادية بما يضمن القدرة على تلبية احتياجات السوق المتزايدة لمنتجات شركة كوندور الكترونيكس في الأسواق المحلية والدولية، وبما يضمن بقاء الشركة في ريادة الشركات من حيث حجم المبيعات في السوق المحلية، وكذا

لاقتناء أسهم في شركات أو لخلق شركات أخرى في مجالات استثمارية متعددة بما يضمن توسع الشركة خارج نشاطها وتعدد مصادرها، كما وجهت الشركة ما مقداره (920 205,87) خلال سنتي 2018،2019 كيلو دج لاقتناء أصول معنوية ويتعلق الأمر بنظام التسيير والإدارة (SAP-System Application and Product)، الذي قامت الشركة باقتنائه بغرض زيادة الفعالية في استخدام وتدقيق المعلومات داخليا وخارجيا، كل هذه الاستثمارات المادية والمعنوية إنما تهدف الشركة من وراءها إلى تحسين وتعزيز قدراتها داخليا، أي دفع الأداء من الداخل.

أما عن مستوى الأداء الداخلي، فقد سجلت الشركة مؤشرات أداء إيجابية فيما يخص تحكمها في التكاليف الأساسية للنشاط، حيث سجل مؤشر معدل التكاليف الأساسية لممارسة النشاط القيم (99,52%)، (100,06%)، (100,77%)، (98,94%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، وعلى نقيض المؤشر الأول فقد سجلت الشركة معدلات أداء متدنية بخصوص درجة تحكمها في التكاليف الاستثنائية حيث سجل مؤشر معدل التكاليف الاستثنائية (13,77%) سنة 2017 كأكبر معدل أداء مسجل خلال كافة سنوات الدراسة 2016-2019، وهو الأمر الذي يبرر انخفاض نتائج الشركة الفعلية عن النتائج المعيارية لممارسة النشاط والموضحة من خلال البعد المالي، الأمر الذي يوجب ضرورة تحسين الأداء بخصوص تحكم عمال وموظفي الشركة في التكاليف الاستثنائية، والتي أظهرت عملية التحليل أن غالبيتها يسجل على المستوى اللوجستي، كما أظهر محور العمليات الداخلية ضعف الأداء الذي تعاني منه الشركة بخصوص التحكم في عدد الوحدات المعابة المكتشفة داخليا من طرف أعوان مصلحة مراقبة الجودة، وكذا عدد الوحدات المعابة والمعادة من طرف الزبائن والعملاء، فباستثناء عام 2016 الذي سجلت فيه الشركة عدد وحدات معادة من طرف الزبائن أقل من العدد المعياري، وبمعدل أداء (106,36%)، فقد سجلت الشركة معدلات أداء متدنية بخصوص عدد الوحدات المعابة سواء المكتشفة داخليا، أو المعادة من طرف الزبائن، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في زيادة تكاليف الإنتاج والتأثير على سمعة منتجات الشركة، ما قد يؤدي بالشركة إلى خسارة زبائنها باستمرار وتراجع حصصها السوقية، وقد يكون هذا أحد أسباب تذبذب الأداء بخصوص هذه الجزئية كما يوضحها المحور الزبوني.

هذا، وقد أظهر مؤشر معدل استغلال الطاقة الإنتاجية نقطة سلبية أخرى تعاني منها الشركة، تتمثل في عدم قدرة الشركة على الوصول إلى درجة الاستغلال الكلي، حيث سجل هذا المؤشر معدل (82,30%) كأعلى معدل استغلال سنة 2016، الأمر الذي يؤكد تحمل الشركة لتكاليف إضافية (تكلفة الفرصة الضائعة) ناتجة عن عدم الاستغلال الكلي للطاقة الإنتاجية، ومحاولة منا لتحديد قيمة الاهتلاكات الضائعة دون استغلال كأحد خسائر الفرصة الضائعة، فقد أظهرت النتائج ما مجموعه (2 798 809,70) كيلو دج كمبالغ اهتلاك غير مستغلة تساهم في زيادة تكلفة منتجات الشركة، وبالتالي التأثير على أحد الميزات التنافسية للشركة وهي ميزة (توفير منتجات تلي رغبات عملائنا، وبأسعار تقل عن أسعار منافسينا)، كما تنص عليه إستراتيجية الشركة، كل ما سبق جعل الشركة تحقق مستوى أداء داخلي يتوقف عند

المستويات (72,38%، 64,21%، 67,93%، 64,39%)، وكأدنى مستوى أداء بين بقية محاور بطاقة الأداء المتوازن.

4. محور التعلم والنمو (رأس المال البشري):

وهو المحور الأهم ضمن بطاقة الأداء المتوازن، إذ يقدم أهم المعلومات حول العنصر البشري، ومستوى الاستثمار في المعرفة داخل الشركة، وإذ أنه المتغير الذي تهمله لوحات القيادة والتقارير الإدارية التقليدية، فإنه يعد مصدر التميز والمحرك الأساسي للأداء المؤسسي ضمن بطاقة الأداء المتوازن.

تُظهر بطاقة الأداء المتوازن لشركة كوندور الإلكترونيكس من خلال محور التعلم والنمو، درجة الأهمية التي توليها الشركة للاستثمار في رأس مالها البشري، وهو الأمر الذي تؤكد عدد ساعات التعليم والتدريب التي يستفيد منها عمال وموظفي الشركة سنوياً، حيث تتراوح مجموع عدد ساعات التعليم المسجل خلال سنوات الدراسة بين (85 867,00) ساعة تعليم وتدريب سنة 2016، و(161 756,00) ساعة تعليم وتدريب سنة 2018.

في المقابل فإن شركة كوندور الإلكترونيكس تواجه الكثير من المشاكل والنقاط السلبية المرتبطة برأس مالها البشري، وهو الأمر الذي ينعكس سلباً على مستوى الأداء الزبوني والعمليات الداخلية ومنه على الأداء العام للشركة، حيث سجل مؤشر معدل الولاء الوظيفي القيم (93,72%، 96,51%، 94,11%، 70,91%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، وهو نفس الأمر الذي يوضحه مؤشر معدل دوران العاملين، والذي يقدم مدلولاً أكثر وضوحاً عما تواجهه الشركة بخصوص عملية تسرب العاملين، حيث عرف مستوى الأداء بخصوص تخفيض نسب دوران العاملين، القيم (35,23%، 50,48%، 39,99%، 08,40%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، ما يجعل الشركة تتحمل تكاليف إضافية باستمرار تتعلق بتكاليف الاستقطاب، تعليم وتدريب العاملين الموظفين مكان العاملين المتسربين، إضافة إلى تكاليف الفرص الضائعة إلى غاية وصول العمال الجدد إلى نفس مستوى أداء العمال المتسربين، وقد يكون هذا أحد الأسباب وراء عدم قدرة الشركة على الوصول إلى درجة الاستغلال الكلي أو الاقتراب منه، والموضح عبر محور العمليات الداخلية.

كما يُظهر مؤشر معدل ساعات الغياب والتأخر نقطة سلبية أخرى تواجهها شركة كوندور الإلكترونيكس ضمن رأس مالها البشري، حيث يقدم المؤشر معدلات أداء متدنية تظهر عدم تحكم الشركة في هذه الجزئية، حيث سجل هذا المؤشر القيم (57,11%، 45,91%، 53,43%، 48,18%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019 على التوالي، وهو الأمر الذي يؤكد نقص الالتزام لدى عمال الشركة، ما يتطلب المزيد من الاستثمار في هذا الجانب.

كل ما سبق انعكس سلباً على مستوى إنتاجية العامل في الشركة، وهو ما يقدمه مؤشر معدل إنتاجية العامل والذي سجل القيم (82,30%، 69,30%، 81,42%، 53,35%) خلال سنوات الدراسة 2016-2019

على التوالي، حيث أظهر المؤشر تذبذبا في معدل إنتاجية العامل مقارنة بالإنتاج المعياري أو المستهدف، ما يؤكد تحمل الشركة لتكاليف إضافية خاصة بالاهتلاك وأجور العاملين في صورة تكاليف الفرص الضائعة.

ورغم ما توليه الشركة من استثمارات في مجال تعليم وتدريب العاملين، غير أن مؤشر متوسط ساعات التعليم للعامل الواحد يسجل عدد ساعات تعليم وتدريب أقل من عدد الساعات المقدرة لكل عامل سواءً في المجال التشغيلي، أو في مجال المبيعات والتسويق.

خلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية التي تم إجراؤها في شركة كوندور الكترونيكس للوقوف على أهمية القياس المحاسبي لرأس المال البشري، ومدى مساهمته في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي بشقيه المالي والإداري، فقد وقفنا على الكثير من الحقائق المرتبطة برأس المال البشري، على غرار درجة الأهمية التي توليها الشركات خاصة الناشطة منها في مجال ذو درجة عالية من المنافسة للاستثمار في رأس المال البشري والعمل على الاستفادة منه، وهذا بناءً على ما أوضحتته الدراسة في شركة كوندور الكترونيكس، كما اتضح من خلال الدراسة درجة أهمية المعلومات المحاسبية المرتبطة برأس المال البشري في نظر مستخدمي المعلومات المالية والمحاسبية، وهو الأمر الذي تأكد من خلال الاستمارة التي تم توزيعها على عينة من المختصين في المجال، الأمر الذي يوجب علينا كمحاسبين توسيع آفاق الدراسة وبذل المزيد من الجهود بخصوص ابتكار نماذج قياس وإفصاح محاسبي تتماشى والظروف الاقتصادية الراهنة المرتكزة على رأس المال البشري والأصول الفكرية، ما من شأنه إبراز عملية التكامل والتفاعل بين الأصول المادية، المعنوية، والفكرية لخلق القيمة الاقتصادية وتحقيق التميز، كل هذا بغرض تحقيق التعبير الدقيق والصادق عن القيمة الحقيقية للمؤسسات الاقتصادية.

كما أظهرت عملية تحليل الأداء الإستراتيجي لشركة كوندور الكترونيكس باستخدام بطاقة الأداء المتوازن نقاط الضعف التي تعاني منها الشركة سواءً على المستوى الزبوني أو على مستوى العمليات الداخلية وانعكاس ذلك على الأداء المالي، الأمر الذي يتطلب خطة للاستثمار في رأس المال البشري بما يساهم في تعزيز أدائه في المجالات التي تعاني منها الشركة على غرار درجة التحكم في التكاليف، التحسين المستمر للجودة، مستوى الإنتاجية، الولاء الزبوني، وغيرها من المتغيرات التي تستوجب المزيد من الاستثمار في رأس المال البشري بما يتماشى والرؤية الإستراتيجية العامة المسطرة من طرف شركة كوندور الكترونيكس.

الخاتمة

الخاتمة:

أدت الظروف الاقتصادية السائدة مؤخراً إلى تغيير جذري في مصادر ومقومات خلق القيمة والتميز، فمع ما يركز عليه الاقتصاد الحديث من متغيرات، فإن رأس المال البشري قد أضحى أحد أهم مرتكزات المؤسسات الاقتصادية لخلق القيمة وتعزيز الأداء بما يساهم في تحقيق التميز لهذه المؤسسات، فتكوين المورد البشري والاستثمار فيه يساهم في تحسين معارفه ومهاراته الأمر الذي دفع بالمؤسسات الاقتصادية المعاصرة إلى توجيه اهتماماتها نحو استقطاب هذا المورد والاستثمار فيه بغرض تعظيم مجالات الاستفادة منه، باعتباره المحرك الأساسي لمختلف أنشطة المؤسسة وأداة فعالة لتحسين إنتاجيتها وزيادة حصتها السوقية، وهو الأمر الذي وقفنا عليه من خلال دراستنا في شقيها النظري والتطبيقي.

وفي ظل التحديات الجديدة التي رافقت ظهور اقتصاد المعرفة، فقد تعاظمت أهمية المعلومة كونها أداة هامة لترشيد قرارات مستخدمي القوائم والتقارير المالية الداخليين والخارجيين، ما يعني أن الاستمرار في إهمال المعلومات المرتبطة برأس المال البشري من طرف أنظمة المحاسبة التقليدية المالية والإدارية سيؤدي بالمؤسسات الاقتصادية إلى فقدان الكثير من فرص الاستفادة من هذا المورد كونه المحرك الأساسي والمساهم الأول في دفع الأداء وخلق الإبداع والابتكار في المؤسسة، الأمر الذي أدركته الكثير من المؤسسات الاقتصادية الرائدة من خلال سعيها الجاد إلى جعل رأس المال البشري في محور استراتيجياتها لخلق القيمة وتحقيق الريادة والتميز.

كما أن الاستمرار في اعتبار الاستثمارات البشرية التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية في سبيل تنمية وتطوير قدرات ومؤهلات مواردها البشرية عبارة عن مصاريف إيرادية لا يعكس بصدق الحدث الاقتصادي الذي يُعبر في واقع الأمر عن استثمار رأس مالي، الأمر الذي سيؤدي إلى التزايد المستمر للفجوة بين القيم السوقية والدفترية للمؤسسات التي تُعنى بالاستثمار في رأس مالها البشري، على اعتبار أن هذا الأخير هو أحد الموارد القِيّمة التي يعترف بها السوق المالي وتعملها أنظمة المحاسبة التقليدية، وعليه فإن عدم التوجه نحو قياس رأس المال البشري والإفصاح عنه محاسبياً سيؤدي حتماً إلى انخفاض درجة موثوقية المعلومات المحاسبية في نظر مستخدمي المعلومات، كونها لا تعبر بصدق وبدقة عن الإمكانيات الكامنة وغير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية، وفي المقابل، فإن التوجه نحو القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري جنباً إلى جنب مع رأس المال المادي والمالي سيؤدي إلى إظهار المؤسسات الاقتصادية بكامل إمكاناتها المادية، المالية، والبشرية، الأمر الذي من شأنه المساهمة في زيادة شفافية وموثوقية القوائم والتقارير المحاسبية.

1- نتائج اختبار الفرضيات:

بغرض الإجابة على الإشكالية التي تمحورت حول مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، فقد تم إعداد هذه الدراسة التي تناولت موضوع رأس المال البشري من منظوري القياس والإفصاح المحاسبي، وعليه، ومن خلال الأجزاء النظرية والتطبيقية للدراسة فقد تم الوقوف على العديد من الحقائق المرتبطة برأس المال البشري، واستناداً إلى النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، فقد أصبح من الممكن اختبار مدى صحة الفرضيات التي تم وضعها عند انطلاق هذه الدراسة.

- **الفرضية الأولى:** والتي مفادها: "يتوفر المورد البشري على كافة شروط الاعتراف المحاسبي لتصنيفه كأصل"، بعد المناقشة النظرية لشروط الاعتراف المحاسبي للأصل وفق ما تقره معايير المحاسبة الدولية والإبلاغ المالي (IAS/IFRS)، فقد تم التوصل إلى أن الكثير من أوجه إنفاق المؤسسات الاقتصادية على مواردها البشرية تتوفر على شروط الاعتراف بها كأصل على غرار ما تنفقه المؤسسات الاقتصادية في سبيل تنمية وتعزيز قدرات وامكانات مواردها البشرية، وعلى هذا الأساس فقد تم تأكيد صحة هذه الفرضية؛

- **الفرضية الثانية:** المتضمنة لكون أن: "يستند القياس المحاسبي لرأس المال البشري على نماذج مالية وغير مالية، ما يساعد على توفير جميع المعلومات عن رأس المال البشري لمستخدمي هذه المعلومات، الأمر الذي يساهم بدوره في ترشيد قراراتهم"، بعد كل من الدراسة النظرية حول موضوع القياس المحاسبي لرأس المال البشري، وبعد الدراسة الميدانية في شركة كوندور الكترونيكس والتي تم تخصيص جزء معتبر فيها لقياس رأس المال البشري لهذه الشركة، فقد تم التوصل إلى أن المعلومات المالية وغير المالية المرتبطة برأس المال البشري تعد معلومات مهمة ومفيدة لترشيد قرارات مستخدمي هذه المعلومات، وهو الأمر الذي تم التأكد منه من خلال الاستمارة التي تم توزيعها على عينة الدراسة، حيث أظهرت نتائج هذه الاستمارة أن "إعلام عينة الدراسة بمعلومات ترتبط بتسرب جزء من الموارد البشرية العاملة في الشركة قد أدى إلى التأثير على قراراتهم وتغيير موقفهم"، وعلى هذا الأساس فقد تم تأكيد صحة هذه الفرضية؛

- **الفرضية الثالثة:** والتي نصت على أن: "القياس المحاسبي لرأس المال البشري يساهم في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي من خلال قياس أحد أهم الأصول التي أهملتها النظرية التقليدية للمحاسبة وهي الاستثمارات البشرية، إذ تعتبر هذه الموارد والاستثمارات إحدى أهم الأصول المعظمة للمنافع الاقتصادية للمؤسسة، وعليه فإن التوجه نحو قياسها سيساهم على الأغلب في سد فجوة الإفصاح المحاسبي"، فقد تم التوصل من هذه الدراسة إلى أن رأس المال البشري يعد أحد الموارد القيّمة التي سيؤدي التوجه نحو قياسها والإفصاح عنها إلى توفير معلومات عن القيمة غير المنظورة للمؤسسة بما يساهم في تقليص فجوة الإفصاح

المحاسبي نتيجة توفير المعلومات التي أهملتها أنظمة المحاسبة التقليدية والتي تعمل على خلق التوازن بين القيمة الدفترية والسوقية للمؤسسة، ومع ذلك فإن هذه المعلومات لا تؤدي بالضرورة إلى سد هذه الفجوة على اعتبار أن فجوة الإفصاح المحاسبي المالي ليست ناتجة عن إهمال القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري وحسب، وإنما هي نتيجة إهمال القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري، والذي يعد رأس المال البشري أحد أهم عناصره والمولد الأساسي له، وعلى ضوء هذه النتائج فقد تم تأكيد صحة هذه الفرضية؛

- الفرضية الرابعة: والتي مفادها أنه: "في ظل توجه شركة كوندور نحو تعظيم الاستثمار في رأس مالها البشري، ونظراً للدور الذي يؤديه هذا الأخير في تعظيم قيمة الشركة، فإن القياس المحاسبي له سيسمح بالإفصاح عن جزء من القيمة الخفية وغير المنظورة للشركة ما يؤدي إلى تقليص جزء من فجوة الإفصاح المحاسبي، كما أنه سيساهم في تحسين الأداء من خلال تضمين المعلومات المرتبطة برأس المال البشري ضمن رؤية وإستراتيجية الشركة"، بناءً على نتائج الدراسة الميدانية التي تم القيام بها في شركة كوندور الكرتونيكس، فقد ساهم القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري لهذه شركة جنباً إلى جنب مع رأس مالها المالي والمادي إلى تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، حيث أدت عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري إلى تقليص ما نسبته (8,98%) من فجوة الإفصاح في شركة كوندور الكرتونيكس، كما ساهمت عملية إدراج المعلومات غير المالية المرتبطة برأس المال البشري إلى جعل التقارير الداخلية للشركة أكثر وضوحاً بخصوص أداء كافة مواردها المالية، المادية، والبشرية، إذ ساهم إرفاق نتائج أداء شركة كوندور الكرتونيكس من خلال مختلف أبعادها ومناظيرها (المنظور المالي، المنظور الزبوني، منظور العمليات الداخلية)، بأسباب ومحركات هذه النتائج (معلومات رأس المال البشري) في جعل التقارير الداخلية للشركة أكثر قدرة على الربط بين الأسباب والنتائج، ما ساهم في استخلاص أهم نقاط الضعف التي تعاني منها الشركة وتتطلب المزيد من الاستثمار في رأس المال البشري بغرض تجاوزها، وعلى ضوء هذه النتائج فقد تم تأكيد صحة هذه الفرضية.

2- نتائج الدراسة:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، والتي تمحورت أساساً حول رأس المال البشري وقضايا القياس والإفصاح المحاسبي المرتبطة به، وفيما يلي أهم هذه النتائج:

- يعد مفهوم رأس المال البشري مفهوم حديث ظهر نتيجة لأهميته المتزايدة في نظر المؤسسات الاقتصادية، وهذا بإعتباره أحد أهم مصادر المعرفة، الإبداع، والإبتكار، وهي المتغيرات الأساسية التي يتركز عليها الاقتصاد الحديث؛

- ساهم ظهور مفهوم رأس المال البشري وتنظيره علمياً، إلى تغيير نظرة غالبية المؤسسات الاقتصادية لهذا المورد من كونه تكلفةً يجب تخفيضها، إلى إعتبره مورداً ثميناً، الأمر الذي أدى إلى تغيير طرق إدارته ومجالات الاستفادة منه؛
- يعتبر رأس المال البشري المصدر الأساسي لرأس المال الفكري، وعلى هذا الأساس فإن توجه المؤسسات الاقتصادية نحو تعظيم رأس مالها الفكري يتطلب إيجاد الطرق الصحيحة والناجعة للاستثمار في رأس المال البشري والعمل على استخلاص القيمة منه؛
- يمثل رأس المال البشري مصدر الميزة التنافسية المستدامة كونه المورد الأقل قابلية للتقليد من طرف المؤسسات الاقتصادية المنافسة؛
- يعد الإنفاق على تطوير قدرات وامكانيات رأس المال البشري أحد أوجه الاستثمار المولد للقيمة، وهذا راجع لمساهمة هذه الاستثمارات في تدفق المنافع الاقتصادية على المدى القريب، المتوسط والبعيد؛
- تتوفر الكثير من أوجه إنفاق المؤسسات الاقتصادية على مواردها البشرية على شروط الاعتراف بها كأصل محاسبي؛
- يساهم الاستمرار في اعتبار كل النفقات المرتبطة بالموارد البشرية على أنها نفقات إيرادية في جعل المعلومات المحاسبية غير معبرة بدقة وصدق عن الحدث الاقتصادي الذي يعد أحياناً إنفاقاً استثمارياً، ما يؤثر سلباً على درجة موثوقية المعلومات المحاسبية في نظر مستخدمي المعلومات؛
- تُعالج نفقات تنمية وتطوير قدرات وإمكانات الموارد البشرية في شركة كوندور من المنظور المحاسبي على أنها نفقات إيرادية ومصاريف دورة، غير أنها تُعتبر استثمارات من المنظور الإداري للشركة، حيث يعتبر مسيرو الشركة أن هذا النوع من الإنفاق هو استثمار رأس مالي يساهم في تدفق المنافع الاقتصادية على المدى البعيد، وهو الأمر الذي أكده مدير شركة Condor Multimédia في إحدى مقابلاته الصحفية؛
- رغم الانتقادات الموجهة إلى محاسبة الموارد البشرية، فإن دراستنا قد خلصت إلى أن المعلومات المرتبطة برأس المال البشري تعد معلومات مهمة في نظر مستخدمي المعلومات، باعتبارها مساهمةً في ترشيد قراراتهم، وهو الأمر الذي أكده أفراد عينة الدراسة، حيث أظهرت نتائج الاستمارة الموزعة أن إعلام عينة الدراسة بمعلومات ترتبط بتسرب جزئي للموارد البشرية العاملة في الشركة قد أدى إلى التأثير على قراراتهم وتغيير موقفهم؛
- إن أكثر الإنتقادات الموجهة لمحاسبة الموارد البشرية تتعلق بضعف نماذج القياس المحاسبي المقترحة في التعبير عن الخصائص الكامنة لرأس المال البشري (المعرفة، الإبداع، الابتكار، درجة الولاء، درجة المساهمة في تحقيق الأرباح)، وعليه، فإن تطوير نماذج أكثر توافقاً وتعبيراً عن خصائص رأس المال البشري من شأنه جعل المعلومات

- المرتبطة بهذا المورد أكثر موثوقية في نظر مستخدمي المعلومات، وهو الأمر الذي سيساهم في دفع هذا الحقل المحاسبي إلى إحراز المزيد من التقدم؛
- يعد المورد البشري مورد ذو قيمة في نظر مستخدمي المعلومات، وهو الأمر الذي تقره النظريات الداعمة له، وأكدته الدراسة التطبيقية في شركة كوندور الكترونيكس، حيث أدت عملية إعلام أفراد عينة الدراسة بحالة التسرب الجزئي للموارد البشرية العاملة في الشركة، إلى تغيير قرارهم بتخفيض القيمة السوقية المقدرة للشركة حسبهم بنسبة (19,91% -)؛
- يؤدي إدراج المعلومات المرتبطة برأس المال البشري ضمن القوائم المالية إلى تقديم إجابات على الكثير من الأسئلة التي قد تتبادر إلى أذهان مستخدمي المعلومات على شاكلة ما هي أهم الموارد المساهمة في تعظيم قيمة المؤسسة السوقية؟ ما هي العوامل المساهمة في تفوق مؤسسة اقتصادية على منافسيها؟ وما هي أسباب تميز بعض المؤسسات على حساب أخرى في نظر العملاء؟ هذه الأسئلة يصعب الإجابة عليها في ظل غياب المعلومات المرتبطة برأس المال البشري، وفي ظل أنظمة محاسبية تعمل على سد فجوة الإفصاح المحاسبي بعنصر "شهرة المحل"؛
- يساهم القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تقليص فجوة الإفصاح المحاسبي المالي، وهذا ما تم تأكيده من خلال دراستنا التطبيقية بشركة كوندور الكترونيكس، حيث أدى قياس وتبويب استثمارات الشركة في مواردها البشرية كأصول محاسبية في تقليص ما نسبته (8,98%) من إجمالي الفجوة المحاسبية المالية المقدرة؛
- تستوجب عملية سد فجوة الإفصاح المحاسبي، التوجه نحو قياس كافة عناصر رأس المال الفكري وإدراجها ضمن الأصول والموجودات المعنوية للمؤسسات الاقتصادية؛
- يؤدي الإفصاح المحاسبي على رأس المال البشري إلى إظهار أحد أهم الموارد الكامنة وغير المنظورة ذات الأثر البالغ في خلق وتعظيم قمة المؤسسة الاقتصادية؛
- يؤدي القياس والإفصاح المحاسبي على رأس المال البشري جنباً إلى جنب مع رأس المال المالي والمادي إلى إظهار المؤسسة بكامل إمكاناتها المالية، والمادية، والبشرية، كما يؤدي إلى تجاوز القصور الذي يشوب أنظمة المحاسبة التقليدية، إذ توحى القوائم المالية المقدمة وفق شروط ومبادئ المحاسبة التقليدية إلى أن المؤسسة عبارة عن كيان مالي ومادي متجاهلة بذلك الدور الجوهرى لرأس المال البشري في خلق القيمة وتعزيز الأداء؛
- تساهم المعلومات المرتبطة برأس المال البشري في دعم وترشيد القرارات الإدارية بالمؤسسات الاقتصادية، وهذا على اعتبار أن إدراج معلومات رأس المال البشري ضمن التقارير الداخلية سيقدم معلومات أكثر وضوحاً لمتخذي القرارات الداخليين حول كافة موارد وإمكانات الشركة؛

- أدى عرض تقرير أداء شركة كوندور الكترونيكس وفق بطاقة الأداء المتوازن إلى إظهار كلٍ من النتائج، والعوامل المحققة لها بدرجة أكبر من الوضوح، حيث أظهرت البطاقة دور ومساهمة رأس المال البشري في النتائج المحققة وفق مختلف أبعاد ومنظورات الأداء (المالي، الزبوني، والعمليات الداخلية)، كما أظهرت البطاقة بشكل جلي نقاط ضعف الشركة والتي تستوجب المزيد من الاستثمار في رأس المال البشري بغية تجاوزها والحد من أثارها السلبية؛
- رغم الأهمية التي توليها شركة كوندور الكترونيكس لمواردها البشرية، والتي نصت عليها الشركة من خلال استراتيجيتها بجعل "المورد البشري في قلب خلق القيمة"، غير أن التقارير الداخلية للشركة تغفل عن إظهار الكثير من الجوانب المهمة والمرتبطة بأداء هذا المورد، ونتائج الاستثمار فيه، ومستوى توافق خصائصه مع رؤية الشركة وأهدافها الاستراتيجية.

3- توصيات الدراسة:

- بناءً على النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة، نقدم جملة من التوصيات، أهمها:
- ضرورة مواكبة المحاسبة للأحداث الاقتصادية والإدارية الحديثة، والتي تعتبر رأس المال البشري أحد أهم الموارد القيمة والمساهمة في خلق القيمة وتعزيز الأداء، الأمر الذي يستوجب إعادة التصورات المحاسبية بخصوص هذا المورد؛
- حتمية التفتت هيئات المحاسبة الدولية على غرار (IASB/FASB) لمحاسبة الموارد البشرية من خلال العمل على وضع خارطة طريق توضح أهم المشاكل التي تواجه هذا الحقل، وأهم الاقتراحات والتوجيهات لتجاوز هذا القصور، الأمر الذي من شأنه لفت انتباه المحاسبين والإداريين لتكثيف جهودهم لتطوير هذا الحقل المحاسبي؛
- وجوب تكثيف البحوث والدراسات بخصوص عنصر القياس المحاسبي لرأس المال البشري، بما يسمح بتطوير نموذج محاسبي أكثر قدرة على التعبير على خصائص وقيمة رأس المال البشري؛
- ضرورة إفصاح المؤسسات الاقتصادية الرائدة في مجال الاستثمار في رأس المال البشري على الطرق والأساليب المستخدمة من طرفها بخصوص جوانب الاستثمار في رأس المال البشري، طرق إدارته، طرق قياس أداءه، ومجالات الاستفادة منه؛
- توفير بيئة محاسبية حديثة من طرف المشرع الجزائري بما يتماشى مع توجهات الاقتصاد الحديث القائم على المعرفة لضمان تعزيز القياس المحاسبي لرأس المال البشري والإفصاح عنه؛
- توجه المؤسسات الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق الريادة والتميز نحو تركيز اهتمامها برأس المال البشري من خلال العمل على الاستثمار في تطوير خصائصه، وكذا من خلال جعله في محور استراتيجياتها؛

- تحسيس رواد الأعمال والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية بأهمية ودور رأس المال البشري في التخفيف من حدة المنافسة وتحقيق الريادة والتميز، وهذا بما يساعدها على تحقيق الاستفادة المثلى من مواردها البشرية؛

4- آفاق الدراسة:

بغرض دعم جوانب أخرى لموضوع محاسبة الموارد البشرية، نقترح عدد من المواضيع التي من شأنها أن تمثل آفاقاً جديدةً للدراسة:

- نموذج مقترح للقياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري؛
- قياس القيمة غير المنظورة للمؤسسات الاقتصادية كآلية لتقييم الأداء الاستراتيجي؛
- اقتراح معيار محاسبي يتناول الاعتراف، القياس، والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري؛
- قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين قيمة وأداء المؤسسات الاقتصادية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً - قائمة المصادر:

- 1- Annie Brooking, Intellectual Capital: Core Asset for the Third Millennium Enterprise, International Thomson Publishing Company, United kingdom, Third edition, 2008.
- 2- Baruch Lev, Aba Schwartz, On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements, The Accounting Review, Vol 46, N° 01, 1971.
- 3- Committee on Auditing Procedure of American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), Statement on Auditing Standard (SAS) N° 01: Boundaries of Adequate Disclosure, 1975.
- 4- Financial Accounting Standards Board (FASB), Conceptual Framework for Financial Reporting: The Objective of Financial Reporting and Qualitative Characteristics and Constraints of Decision-Useful Financial Reporting Information, File Reference N° 1570-100, 2008.
- 5- Gary S. Becker, HUMAN CAPITAL: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, University of Chicago press, USA, Third edition, 1993.
- 6- International Accounting Standards Board (IASB), Conceptual Framework for Financial Reporting, 2018.
- 7- International Accounting Standards Board (IASB), IAS 01: Presentation of Financial Statements, 2020.
- 8- International Accounting Standards Board (IASB), IAS 07: Statement of Cash Flows, 2016.
- 9- International Accounting Standards Board (IASB), IAS 38: Intangible Assets, 2020.
- 10- Jacob Mincer, Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, Vol 66, N° 4, 1958.
- 11- Karl Erik Sveiby, The Intangible Assets Monitor, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 02, N° 01, 1997.
- 12- Pekin Ogan, A Human Resource Value Model for Professional Service Organizations, The Accounting Review, Vol 51, N° 02, 1976.
- 13- Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard: Translating Strategy into action, Harvard Business School Press, USA, 1996.
- 14- Theodore W. Schultz, INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL, The American Economic Review, Vol 51, N° 01, 1961.

ثانياً - قائمة المراجع:

1. المراجع العربية:

1.1. الكتب:

- 1- أحمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الأزمات، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- 2- أحمد علي صالح، إستراتيجيات إدارة نضوب رأس المال البشري: تحليل عاملي للصدق الاستكشافي والتوكيدي -دراسة اختبارية في الجامعات الأردنية الخاصة-، مجلة الباحث الاقتصادي العدد 07، 2017.
- 3- أكرم سالم الجنابي، الإدارة الإستراتيجية وتحديات القرن الحادي والعشرين، دار أمجد للنشر، الأردن، 2017.

- 4- جمال داود سليمان، اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2018.
- 5- جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، نشر من طرف المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2014.
- 6- جيف موزي، ريتشارد هاريمان، الإبداع المؤسسي: إنشاء منظمة مبدعة، ترجمة مها سليمان، دار العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية، 2011.
- 7- وليد ناجي الحياي، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة، الأكاديمية العربية في الدغارك، 2007.
- 8- وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016.
- 9- حامد هاشم محمد الراشدي، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، 2017.
- 10- حميد الطائي، وآخرون، إدارة المداارات والمواهب (مدخل شمولي)، اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- 11- طاهر محمود الكلالدة، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 12- طلال الججاوي، سالم الزوبعي، القياس المحاسبي ومحدداته وانعكاساتها على رأي مراقب الحسابات، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2020.
- 13- محسن أحمد الخضيري، اقتصاد المعرفة: مدخل تحليلي في فكر وفلسفة ومكونات اقتصاد مصر ما بعد الحداثة والولوج إلى عصر تدويل الاقتصاد الجديد والعولمة الاجتياحية، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر 2001.
- 14- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية: الجوانب النظرية والعملية، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، طبعة 2016.
- 15- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، التمويل والاستثمار في الإسلام، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي، مصر، 2018.
- 16- محمد عبد الله شاهين محمد، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدول العربية، حميثرا للنشر والتوزيع، مصر، 2018.
- 17- محمود السيد الناغي، الاتجاهات المعاصرة في نظرية المحاسبة، المكتبة العصرية للنشر، مصر، 2007.
- 18- محمود عبد الفتاح رضوان، إدارة المواهب في المنظمة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2012.
- 19- مسلم علاوي السعد، محمد حسين منهل، هاشم فوزي العبادي، بطاقة العلامات المتوازنة مدخل للإدارة المستدامة، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 2012.
- 20- مصطفى محمد كمال، تحليل وقياس وتقييم الأداء البشري، نشر من طرف مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، مصر، 2014.
- 21- منذر منصور عبد الله، الاقتصاد المعرفي، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 22- نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 23- نزار عوني اللبدي، تنمية الأداء الوظيفي والإداري، دار دجلة للنشر، الأردن، 2015.
- 24- سعد علي حمود العنزوي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 25- سعد علي حمود العنزوي، علي رزاق جواد العابدي، كلفة المورد البشري بمنظور سلوكي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 17، العدد 62، 2011.

- 26- سعد علي حمود العنزي، نزار حبيب عباس، الاستثمار الاستراتيجي للموارد البشرية في لعبة كرة القدم، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 27- سعدون حمود جثير الربيعاوي، حسبن وليد حسين عباس، رأس المال الفكري، غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015.
- 28- عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
- 29- عادل مجيد عيدان العادلي، حسين وليد حسين عباس، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية، غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 30- عاطف جابر طه، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، مصر، 2013.
- 31- عاكف لطفي خصاونة، إدارة الابداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 32- عائشة شتاتحة، الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2019.
- 33- عائشة يوسف الشميلي، برنامج تحسين الأداء، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2017، ص 09.
- 34- عباس علي ميرزا، جراهام جيه هولت، ماغنوس أوريل، المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية - كتاب ودليل -، طبع ونشر من طرف المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2011.
- 35- عبد الكريم أحمد جميل، تدريب وتنمية الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- 36- عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2001.
- 37- علاء فرحان طالب، إيمان شيحان المشهداني، الحوكمة المؤسسية والأداء المالي الاستراتيجي للمصارف، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 38- علي السلمي، الإدارة في عصر العولمة والمعرفة، سما للنشر والتوزيع، مصر، 2014.
- 39- علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، 1984.
- 40- فيصل أحمد بوطيبة، العائد من الاستثمار في التعليم، اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2019.
- 41- صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلي، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، الأردن، 2013.
- 42- صلاح هاشم، الإدارة في النظم الخدمية، أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي، مصر، 2017.
- 43- رولف كارلسون، الملكية وتوليد القيمة: التوجه الإستراتيجي للشركات في الاقتصاد الجديد، تعريب نور الدين شيخ عبيد، العبيكان للنشر، الرياض، السعودية، 2002.
- 44- شروق جمال طاهر، مدخل إلى إدارة المعرفة، ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.

2.1 الرسائل والأطروحات:

- 1- حداد نور الهدى، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية -دراسة نظرية وتطبيقية-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، 2015.

- 2- ناجي بن يحيى، دور جودة المعلومات المحاسبية في تحسين الإفصاح المحاسبي -دراسة حالة شركة المطاحن الكبرى للجنوب GM SUD بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013.
- 3- سمير صلحاوي، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء: دراسة مقارنة لمؤسسات الاتصالات في الجزائر (جيزي، نجمة، موييليس)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2018.
- 4- عادل سلطاني، دور لوحة القيادة المتوازنة في تقييم رأس المال البشري بالمنظمة -دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل بالمسيلة-، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2015.
- 5- عامر حسن علي عفانة، القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري والمسؤولية الاجتماعية وأثرهما على تقييم كفاءة الأداء المالي للمصارف -دراسة ميدانية المصارف الفلسطينية- غزة-، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في المحاسبة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، رسالة منشورة من طرف مطبعة جامعة كاي، 2019.
- 6- عبد المطلب بيصار، دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز في منظمات الأعمال -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 2017.
- 7- صافو فتيحة، أبعاد القياس والإفصاح وفق النظام المحاسبي المالي الجزائري في ظل التوجه نحو معايير الإبلاغ المالي الدولية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، 2016.
- 8- رباحي صبرينة، إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2019.
- 9- شوشان سهام، أثر تسيير الكفاءات البشرية على الأداء المؤسسي دراسة حالة شركة الاسمنت عين توتة -باتنة-، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 01، الجزائر، 2018.

3.1. المقالات والدوريات

- 1- أضواء كمال حسين الجراح، الاستثمار في رأس المال البشري مدخل لتحقيق الأداء المتميز -دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في عدد من كليات جامعة الموصل، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 09، العدد 01، 2019.
- 2- إلياس حناش، علي دبي، اقتصاد المعرفة في دول مجلس التعاون الخليج العربي بين الواقع والمأمول، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الاقتصادي 30، 2017.
- 3- إلياس شاهد، عبد النعيم دفرور، الإفصاح المحاسبي عن القوائم المالية وفق نظام المحاسبة المالية ووفق المعايير المحاسبية الدولية -دراسة مقارنة-، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 05، 2016.

- 4- انتصار أحمد عبيد، تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية في تخفيض التكاليف، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 103، 2018.
- 5- إنعام محسن زويلف، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 10، العدد 01، 2014.
- 6- إيمان مُجَّد سعد الدين، دراسة أثر الملكية العائلية على الإفصاح الاختياري بالتقارير السنوية المنشورة للشركات المساهمة المصرية، مجلة المحاسبة المصرية، جامعة القاهرة، العدد 03، 2012.
- 7- بشائر خضير عباس الخفاجي، القياس المحاسبي لرأس المال الفكري وعلاقته بأداء المنظمة -دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العراقية-، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 04، 2015.
- 8- بشائر خضير عباس الخفاجي، القياس المحاسبي لرأس المال الفكري وعلاقته بأداء المنظمة -دراسة تطبيقية على عينة من المصارف العراقية-، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 04، 2015.
- 9- بشير عبد العالي، بوعلام مسعودي، أسس محاسبة الموارد البشرية -مقاربة نظرية-، مجلة منتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، العدد 02، 2017.
- 10- بعوني ليلي، الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، مجلة المؤسسة، العدد 04، 2014.
- 11- بلبال حسناوي، عبد الرزاق فوزي، أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية -دراسة على عينة من إطارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف-، مجلة الإستراتيجية والتنمية، المجلد 09، العدد 16 مكرر، 2019.
- 12- بلخضر نصيرة، كتوش عاشور، الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتنمية القدرات التنافسية للمؤسسة الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 02، العدد 24، 2015.
- 13- بن جيمة مريم، اقتصاد المعرفة ومبررات التحول إليه، مجلة بشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 01، 2018.
- 14- بودلة يوسف، تقييم تكلفة رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية، دراسة حالة عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية، مجلة العلوم التجارية، المجلد 15، العدد 02، 2016.
- 15- بومدين يوسف، إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، مجلة الباحث، المجلد 05، العدد 05، 2007.
- 16- جودي مُجَّد رمزي، خان أحلام، إدارة المعرفة كركيزة أساسية لتنمية رأس المال الفكري -دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة- بسكرة، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، العدد 03، 2018.
- 17- دحماني سامية، أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر -حالة الجزائر-، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 08، 2015.
- 18- دوخي مقدم يمينة، محاسبة الموارد البشرية ومشكلات تطبيقها، مجلة المؤسسة، المجلد 01، العدد 01، 2012.
- 19- الهادي بوقلقول، أهمية رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة التواصل للعلوم الاجتماعية، جامعة برج باجي مختار، عنابة، الجزائر، العدد: 24 جوان، 2009.
- 20- الهلالي الشربيني الهلالي، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، العدد 22، 2011.
- 21- زهرة مولاي علي، الولاء التنظيمي بين النظرية والتطبيق (الإدارة القائمة على الولاء)، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد الثاني، العدد 06، 2016.

- 22- حاكم أحسوني مكروود الميالي، دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي (دراسة تطبيقية في معمل سمنت الكوفة)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 21، 2011.
- 23- حاكم أحسوني مكروود الميالي، دور إدارة المعرفة في استثمار رأس المال البشري لتحقيق الأداء الإستراتيجي (دراسة تطبيقية في معمل سمنت الكوفة)، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 07، العدد 21، 2011.
- 24- حيدر حمزة جودي الديلمى، إسرائ مسلم أحذية الكعبي، إدارة علاقات الزبون وأثرها في الأداء المالي -دراسة تحليلية في عينة من المصارف الحكومية العراقية-، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 108، 2016.
- 25- طاري عبد القادر، بن زيدان حاج، دور التدريب والاستثمار في رأس المال البشري للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية: حالة المديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز "بمستغانم"، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، العدد 07، 2018.
- 26- كمال حسن جمعة، محاسبة الموارد البشرية: منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 18، 2008.
- 27- كنيذة زليخة، بوقوموم مُجد، الاندماج في اقتصاد المعرفة: بين المتطلبات ومؤشرات القياس، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، 2018.
- 28- لطيف زيود، وآخرون، دور الإفصاح المحاسبي في سوق الأوراق المالية في ترشيد قرار الاستثمار، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد 01، 2007.
- 29- موزارين عبد المجيد، بربري مُجد أمين، القياس المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي في ظل التضخم الاقتصادي، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 19، 2018.
- 30- مُجد عبد الله المهدي، وليد زكريا صيام، أثر الإفصاح المحاسبي في التقارير المالية السنوية المنشورة على أسعار الأسهم -دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية-، مجلة العلوم الإدارية، المجلد 34، العدد 02، 2007.
- 31- مراد كواشي، آليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسة -دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين في مؤسسات الاسمنت العمومية في الجزائر-، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد 09، العدد 33، 2013.
- 32- مراد كواشي، جمعة شرقي، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة -دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات تبسة-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 08، الجزء 02، 2017.
- 33- مزريق عاشور، بوقسري صارة، أثر رأس المال البشري على أداء المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية-، مجلة الأكاديمية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، 2019.
- 34- مسعود كسكس، عمر الفاروق زرقون، إشكالية القياس المحاسبي للتبittات المعنوية في ظل النظام المحاسبي المالي في البيئة المحاسبية الجزائرية -دراسة ميدانية لعينة من محافظي الحسابات في الجنوب الشرقي الجزائري-، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، العدد 08، 2017.
- 35- النمري نصر الدين، التكامل بين مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة وبطاقة الأداء المتوازن ودوره في تقييم الأداء وقيادته نحو خلق القيمة، مجلة معارف، العدد 19، 2015.
- 36- سترة العلجة، دور بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق إستراتيجية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة: المؤسسة الوطنية لإنتاج الإسمنت - عين الكبيرة-، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، المجلد 09، العدد 01، 2018.

- 37- سعد عبد الكريم الساكني، رأس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 18، 2008.
- 38- سعود جايد مشكور، جعفر فالخ ناصر، القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري ودوره في زيادة قيمة الوحدة الاقتصادية، مجلة العلوم الحديثة والتراثية - مكتب السويد-، المجلد 06، العدد 01، 2018.
- 39- سعيداني نبيلة، الأساليب والنماذج المستخدمة في محاسبة الموارد البشرية، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 7، العدد 02، 2017.
- 40- سلطان علي السريحي، فتحة غيلان أبو فارع، العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي -دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الخاصة-، مجلة الدراسات الاجتماعية، المجلد 23، العدد 04، 2017.
- 41- سولم صلاح الدين، أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للدهن وحدة سوق أهراس، مجلة مجاميع المعرفة، المجلد 06، العدد 02، 2020.
- 42- عبد الرحمن بن محمد الرزين، دراسة مقارنة لأسس القياس المحاسبي في الأطر الفكرية للمفاهيم المحاسبية السعودية والأمريكية والبريطانية والدولية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 18، 2020.
- 43- عبد الملوك مزهوده، الأداء بين الكفاءة والفعالية -مفهوم وتقييم-، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01، 2001.
- 44- عبير لخشين، نور الدين مزياني، أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية -دراسة حالة شركة سونلغاز- وحدة سكيكدة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 06، العدد 10، 2018.
- 45- صبايحي نوال، أهمية القياس والإفصاح المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية في القوائم المالية، مجلة معارف، العدد 23، 2017.
- 46- صدام محمد محمود، المحاسبة عن الاستثمار وقياس عائدته في الموارد البشرية بالتطبيق على كلية الإدارة والاقتصاد لجامعة الكويت، مجلة بحوث مستقبلية، العدد 33-34، 2011.
- 47- ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية -دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة-، مجلة دراسات البصرة، العدد 16، 2013.
- 48- نائر صبري محمود كاظم الغبان، المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية، مجلة الدراسات المحاسبية والمالية، المجلد 02، العدد 08، 2009.
- 49- رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية "دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 18، العدد 01، 2002.
- 50- خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 23، العدد 02، 2015.
- 51- خربوش محمد، لعوج بن عمر، واقع اقتصاد المعرفة وأثره على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية (1980-2017)، مجلة المالية والأسواق، المجلد 05، العدد 10، 2019.
- 52- خضير مجيد علاوي، أثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية (دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية)، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 02، العدد 03، 2012.
- 53- ضيف الله محمد الهادي، دور معايير المحاسبة الدولية في تطوير عملية القياس المحاسبي، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 07، العدد 01، 2014.

4.1. الملتقيات والندوات:

- 1- عبد الله بن صالح، سحنون بونعجة، أساليب القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري من منظور معايير المحاسبة الدولية، ورقة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011.

5.1. التقارير واللقاءات الصحفية:

- 1- المنظمة العالمية للملكية الفكرية، التقرير العالمي للملكية الفكرية حول: "رأس المال غير الملموس في سلاسل القيمة العالمية"، طبع من طرف منظمة (WIPO)، سويسرا، 2017.
- 2- الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تقرير التنمية العربية الانسانية "نحو إقامة مجتمع المعرفة"، المطبعة الوطنية الأردنية، الأردن، 2003.
- 3- مقابلة صحفية مع مدير شركة كوندور ميلتيميديا، بتاريخ: 12 نوفمبر 2019، تم عرضها على قناة الشروق الإخبارية، متوفرة أيضاً على الموقع الإلكتروني: <https://bordjnews.net>.

6.1. النصوص القانونية والجرائد الرسمية:

- 1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 81، المتضمنة قانون المالية لسنة 2020، والصادرة بتاريخ: 2019/12/30.
- 2- المادة 25 من القانون 07-11، المؤرخ في: 25 نوفمبر 2007، المتضمن: النظام المحاسبي المالي، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 74.
- 3- القرار المؤرخ في 26 يوليو 2008، المتعلق بتحديد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية لوزارة المالية للجمهورية الجزائرية، 25 مارس 2009، رقم: 19.

2. المراجع الأجنبية:

2.1. Les Livres:

- 1- Alan Burton-Jones, J.C. Spender, The Oxford Handbook of Human Capital, Oxford University Press Publishing, United kingdom, 2011.
- 2- Alan Melville, International Financial Reporting: A Practical Guide, PEARSON, United Kingdom, Sixth Edition, 2017.
- 3- Andrew Mayo, The Human Value of the Enterprise: Valuing People as Assets Monitoring, Measuring, Managing, Nicholas Brealey Publishing, London, 2001.
- 4- Angela Baron, Michael Armstrong, Human Capital Management -Achieving Added Value Through People-, KOGAN PAGE Publishing, USA, 2007.
- 5- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA), Study Text (Book about IAS & IFRS), BPP Learning Media Ltd, United Kingdom, 2018.
- 6- Bernard Marr, Perspectives on Intellectual Capital: Multidisciplinary Insights Into Management, Measurement, and Reporting, ELSEVIER Publishing, USA, 2005.

- 7- Bill Curtis, All, People Capability Maturity Model: A Framework for Human Capital Management, ADDISON-WESLEY, USA, Second Edition, 2001.
- 8- Brian Keeley, Human Capital: How what you Know Shapes your Life, OCDE Publishing, 2007.
- 9- Daniel Andriessen, Making Sense of Intellectual Capital: Designing a Method for the Valuation of intangibles, Elsevier publishing, United kingdom, 2004.
- 10- Eric G. Flamholtz, Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods and Applications, Springer Science & Business Media, USA, Third Edition, 1999.
- 11- Gabriella Gonzalez, et al, Facing Human Capital Challenges of the 21st Century: Education and Labor Market Initiatives in Lebanon, Oman, Qatar, and the United arab Emirates, Published by the RAND Corporation, Qatar, 2008.
- 12- Grégory Wegmann. Comparaison Balanced Scorecard - Navigator, Afnor Editions, Chapitre 07, 2008.
- 13- JAC FITZ-ENZ, THE ROI OF HUMAN CAPITAL: Measuring the Economic Value of Employee Performance, AMACON, USA, Second Edition, 2009.
- 14- Jeremy Barnes, et al, International GAAP: Generally Accepted Accounting Practice under International Financial Reporting Standards, John Wiley & Sons Ltd Publishing, United Kingdom, 2019.
- 15- Kimberly K. Merriman, Valuation of Human Capital: Quantifying the Importance of an Assembled Workforce, Palgrave Macmillan, USA, 2017.
- 16- Meir Russ, Management, Valuation, and Risk for Human Capital and Human assets, Palgrave Macmillan, USA, 2014.
- 17- Michael A. Peters, et al, The new Development Paradigm: Education, Knowledge Economy and Digital Futures, PETER LANG Publishing, USA, 2014.
- 18- Nermien Al-Ali, Comprehensive Intellectual Capital Management "Step-by-Step", WILEY Publishing, USA, 2003.
- 19- OCDE, Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation, OCDE Publishing, 2013.
- 20- Rensis Likert, The human capital organization: its Management and value, Mc Graw-Hill book Company, New York, USA, 1967.
- 21- Robert Obert, Pratique des Normes IFRS: Référentiel et guide d'application, Dunod, France, Sixième édition, 2017.
- 22- Robert S. Kaplan and David P. Norton, Strategy Maps: Converting intangible Assets Into Tangible Outcomes, Harvard Business School Publishing, USA, 2004.
- 23- Robert S. Kaplan, David P. Norton, THE EXECUTION PREMIUM: LINKING STRATEGY TO OPERATIONS FOR COMPETITIVE ADVANTAGE, Harvard Business School Publishing, USA, 2008.
- 24- Ronald J. Baker, Mind Over Matter: Why Intellectual Capital is the Chief Source of Wealth, Published by John Wiley & Sons, Inc, Canada, 2008.

2.2. Les Revues:

- 1- AÂMOUM Hanane, EL KADIRI Altaf, La mesure du capital immatériel dans la littérature comptable et financière, Revue Internationale du Chercheur, Vol 01, N°02, 2020.
- 2- Alain Schatt, L'influence des facteurs institutionnels sur la politique d'information financière des entreprises: Une analyse à la lumière du cas français, Etude soumise en 2010.
- 3- American Accounting Association, Report of the Committee on Foundations of Accounting Measurement, The Accounting Review, Vol 46, 1971.

- 4- Ayman Abdulla Mohammed Abu Bakr, The extent to which management is interested in accounting for the cost of human resources in banks, *Global Journal of Economic and Business*, Vol 03, N° 01, 2017.
- 5- Chaichan Chareonsuk, Chuvej Chansa-ngavej, Intangible asset management framework for long-term financial performance, *Journal of Industrial Management & Data Systems*, Vol 108 No 06, 2008.
- 6- Corinne Bessieux-Ollier, Monique Lacroix, Elisabeth Walliser, Capital humain: mesure, management et reporting Un état des lieux sur le plan théorique et pratique, *Journal de Comptabilité, Contrôle, Audit et Institution*, N° Mai, 2006.
- 7- Eric Flamholtz, Conceptualizing and Measuring the Economic Value of Human Capital of the Third Kind, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol 09, N° 02, 2005.
- 8- Eric Flamholtz, Human resources accounting: Measuring positional replacement costs, *Journal of Human Resource Management*, Volume 12, 1973.
- 9- Eric G. Flamholtz, On the Use of the Economic Concept of Human Capital in Financial Statements: A Comment, *The Accounting Review*, Vol 47, N° 01, 1972.
- 10- Eric G. Flamholtz, Putting Balance and Validity into the Balanced Scorecard, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol 07, N° 03, 2003.
- 11- Ferchichi Jihane, Paturel Robert, The effect of intellectual capital disclosure on the value creation: An empirical study using Tunisian annual, *International Journal of Accounting and Financial Reporting*, Vol 03, N° 01, 2013.
- 12- Gary S. Becker, Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy*, VOL 70, N° 02, 1962.
- 13- Geoff Turner, Human Resource Accounting - Whim or Wisdom?, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol 01, N° 01, 1996.
- 14- Gokhan Ozer , İlhan Cam, The Role of Human Capital in Firm Valuation: An Application on Bist, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, N° 235, 2016.
- 15- Hai Ming Chen, Ku Jun Lin, The role of human capital cost in accounting, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 05, N° 01, 2004.
- 16- Hai Ming Chen, Ku Jun Lin, The role of human capital cost in accounting, *Journal of Intellectual Capital*, Vol 05, N° 01, 2004.
- 17- Hasan Y. El-Mousawi, Hasan H. Kanso, Impact of Accounting Measurement and Disclosure of Human Resources on Financial Statements: An Empirical Study, *International Journal of Economics and Finance*, Vol 11, N° 06, 2019.
- 18- Herman A. Theeke, A human resource accounting transmission: shifting from failure to a future, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol 9 N° 01, 2005.
- 19- Igor N. Dubina, All, Creativity Economy and a Crisis of the Economy? Coevolution of Knowledge, Innovation, and Creativity, and of the Knowledge Economy and Knowledge Society, *Journal of Knowledge Economy*, N° 03, 2018.
- 20- Isaac Ehrlich, et al, What Accounts for the US Ascendancy to Economic Super power by the Early Twentieth Century? The Morrill Act-Human Capital Hypothesis, *Journal of Human Capital*, Vol 12, N° 02, 2018.
- 21- Isabelle Guerrero, How do firms measure their intellectual capital Defining an empirical model based on firm practices, *Management and Decision Making*, Vol 04, N° 2/3, 2003.
- 22- J. C. Spender, Making Knowledge the Basis Dynamic Theory of the Firm, *Strategic Management Journal*, Vol 17, Special Issue, 1996.
- 23- James Guthrie, Vijaya Murthy, Past, present and possible future developments in human capital accounting, *Journal of Human Resource Costing & Accounting* Vol 13 No 02, 2009.
- 24- Laurie J. Bassi, Daniel P. McMurrer, Toward a Human Capital Measurement Methodology, *Journal of Advances in Developing Human Resources*, Octobre 2008.

- 25- Leif Edvinsson, Developing a Model for Managing Intellectual Capital, European Management Journal, Vol 14, N° 04, 1996.
- 26- Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, Human Capital Development and its impact on firm performance: evidence from developmental Economics, Journal of International Social Research, Vol 02, N° 08, 2009.
- 27- Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail, Human Capital Development and its impact on firm performance: evidence from developmental Economics, Journal of International Social Research, Vol 02, N° 08, 2009.
- 28- Maria L. Bullen, Kel-Ann Eyler, Human resource accounting and international developments: implications for measurement of human capital, Journal of International Business and Cultural Studies, Vol 03, N° Mai, 2010.
- 29- Maria-Luminita Gogan, An innovative model for measuring intellectual capital, Journal of Procedia - Social and Behavioral Sciences - Science Direct-, N° 124, 2014.
- 30- Mark A. Youndt, et al, Human Resource Management, Manufacturing Strategy and Firm Performance, Academy of Management Journal, Vol 39, N° 04, 1996.
- 31- Mireille Laroche, et Al, On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context, Canadian Public Policy: Analyse de Politiques, Vol 25, N° 01, 1999.
- 32- Najib Mrabet, L'intégration du capital humain dans l'information comptable: quels apports des IFRS, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion, Dossier spécial, N° 03, 2016.
- 33- Neerja Kashive, CREATING EMPLOYER BRANDS BY VALUING HUMAN CAPITAL IN ORGANIZATIONS AND MEASURING INTANGIBLE ASSETS, International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, Vol 02, N° 01, 2012.
- 34- Nermeen F. Shehata, Theories and Determinants of Voluntary Disclosure, Journal of Accounting and Finance Research, Vol 03, N° 01, 2014.
- 35- Nick Bontis, Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital, International Journal of Management Reviews, Vol 03, N° 01, 2001.
- 36- Omaima Hassan, Claire Marston, Disclosure measurement in the empirical accounting literature -a review article, Social Science Research Network review, N° 18, 2010.
- 37- Peter Cappelli, A Market-Driven Approach to Reatining Talent, Harvard Business Review, Vol 78, N° 01, 2000.
- 38- Philip K. M'Pherson, Accounting, empirical measurement and intellectual capital, Journal of Intellectual Capital, Vol 02, N° 03, 2001.
- 39- R. J. Chambers, Wanted: Foundations of Accounting Measurement, ABACUS, Vol 34, N° 01, 1998.
- 40- Rensis Likert & William C. Pyle, Human Resource Accounting, Financial Analysts Journal, N° January-February, 1971.
- 41- Rensis Likert, William C. Pyle, Human Resource Accounting: A Human Organizational Measurement Approach, Financial Analysts Journal, Vol 27, No 01, 1971.
- 42- Robert S. Kaplan and David P. Norton, Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part 1, Accounting Horizons, 2001.
- 43- Robert S. Kaplan, David P. Norton, The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance, Harvard Business Review, N° January-February, 1992.
- 44- Salwa Derraw Awad Mohamed, Accounting measurement of human capital and its impact on raising the efficiency of performance by applying to University AL-MALIK Khaled, Global Journal of Economics and Business, Vol 06, N° 03, 2019.
- 45- Seyed Hossein Naslmosavi, Ghasem Ghasemi, Mohammad ghorban Mehri, Using Two New Models for Measuring the Intellectual Capital, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, N° June, 2012.

- 46- Shamim Hossain, Rofiqul Islam, Majedul Palas Bhuiyan, Recognition, Measurement and Accounting Treatment of Human Resource Accounting, International Journal of Ethics in Social Sciences, Vol 02, N° 02, 2014.
- 47- Shraddha Verma, Philip Dewe, Valuing Human Resources: perceptions and practices in UK organisations, Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol 12, N° 02, 2008.
- 48- T. Russell Crook, et al, Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human Capital and Firm Performance, Journal of Applied Psychology, Vol 96, N° 03, 2011.
- 49- Tim Ambler, Valuing Human Assets, Business Strategy Review, Vol 10, N° 01, 1999.

3. المواقع الالكترونية:

- 1- www.aicpa.org: Committee on Auditing Procedure of American Institute of Certified Public Accountants.
- 2- www.ifrs.org: International Accounting Standards Board (IASB).
- 3- www.fasb.org: Financial Accounting Standards Board (FASB).

4- الموقع الالكتروني الرسمي للجمارك الجزائرية: douane.gov.dz.

الملاحق

الملحق رقم (01): القوائم المالية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

1. القوائم المالية لسنة 2016

أ- قائمة المركز المالي

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 8 6 3 5 8

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS

Activité:

FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTRONIQUES

Adresse:

ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice clos le 31/12/2016



BILAN (ACTIF)

ACTIF	2016			2015
	Montants Bruts	Amortissements Provisions et pertes de valeurs	Net	Net
ACTIFS NON COURANTS				
Ecart d'acquisition-goodwill positif ou négatif				
Immobilisations incorporelles	182 706 242	3 546 763	189 161 479	3 331 993
Immobilisations corporelles				
Terrains	1 028 933 500		1 028 933 500	1 028 933 500
Bâtimens	8 088 649 750	2 277 852 813	5 820 796 947	5 903 657 406
Autres immobilisations corporelles	8 523 447 655	3 148 953 405	3 374 494 249	2 448 694 833
Immobilisations en concession	508 700 848	105 523 344	403 177 504	418 304 645
Immobilisations encours	2 378 843 984		2 378 843 984	833 335 530
Immobilisations financières				
Titres mis en équivalence				
Autres participations et créances rattachées	2 551 767 000		2 551 767 000	1 888 018 000
Autres titres immobilisés				
Prêts et autres actifs financiers non courants	3 900 214 915		3 900 214 915	2 674 608 073
Impôts différés actif				
TOTAL ACTIF NON COURANT	25 183 265 906	3 532 876 325	19 647 389 500	15 198 943 968
ACTIF COURANT				
Stocks et encours	18 344 434 671		18 344 434 671	15 550 519 477
Créances et emplois assimilés				
Clients	10 695 411 104		10 695 411 104	7 368 694 326
Autres débiteurs	5 939 617 862		5 939 617 862	1 115 713 257
Impôts et assimilés	1 692 122 376		1 692 122 376	1 037 206 267
Autres créances et emplois assimilés				153 271 533
Disponibilités et assimilés				
Placements et autres actifs financiers courants				
Tresorerie	3 644 303 086		3 644 303 086	1 355 268 558
TOTAL ACTIF COURANT	40 315 889 132		40 315 889 132	28 661 673 420
TOTAL GENERAL ACTIF	65 499 155 038	3 532 876 325	59 963 278 713	41 790 617 400

مديرية القوائم المحاسبية
موظفون الضريبة
مصلحة الانتعاش والاستصلاح
القوائم رقم 01
2017

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION N.L.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 8 6 3 5 8

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS

Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS
 Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice clos le 31/12/2016



BILAN (PASSIF)

	2016	2015
CAPITAUX PROPRES		
Capital émis	2 450 000 000	2 450 000 000
Capital non appelé		
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)	7 766 918 240	5 507 492 015
Ecart de réévaluation		
Ecart d'équivalence (1)		
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)	3 675 426 906	2 889 426 225
Autres capitaux propres - Report à nouveau	364 293 611	
Part de la société consolidante (1)		
Part des minoritaires (1)		
TOTAL I	14 296 638 758	10 846 916 240
PASSIFS NON-COURANTS		
Emprunts et dettes financières	3 624 613 002	6 569 960 401
Impôts (différés et provisionnés)	68 361 270	
Autres dettes non courantes	577 958 088	420 664 229
Provisions et produits constatés d'avance		
TOTAL II	4 270 932 360	6 990 624 630
PASSIFS COURANTS:		
Fournisseurs et comptes rattachés	12 848 118 430	5 514 091 444
Impôts	1 497 967 347	432 899 199
Autres dettes	2 767 446 254	566 071 621
Trésorerie passif	24 322 185 561	17 439 912 286
TOTAL III	41 435 707 594	23 952 974 532
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)	59 963 278 713	41 790 517 403

(1) A utiliser uniquement pour la présentation d'états financiers consolidés

مديرية القوائم المحاسبية
 من مكتب القوائم
 مصلحة الانتقالي والاسلام
 القوادة و
 2017 03 09

ب- جدول حساب النتائج

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION NIF 0002340100086358

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS

Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTRONIQUES

Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice du 01/01/2016 au 31/12/2016

COMPTE DE RESULTAT



RUBRIQUES	2016		2015	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Ventes de marchandises		4 492 273 519		4 566 253 381
Production vendue	Produits fabriqués	82 777 533 133		88 232 805 354
	Prestations de services			
	Vente de travaux	1 630 273 477		577 792 589
Produits annexes				
Rabais, remises, ristournes accordés				
Chiffre d'affaires net des Rabais, remises, ristournes		88 900 080 130		79 376 651 325
Production stockée ou déstockée		1 752 006 284		6 532 964 989
Production immobilisée		40 072 845		37 964 750
Subventions d'exploitation				
I-Production de l'exercice		90 692 159 250		79 947 581 066
Achats de marchandises vendues	4 189 496 521		4 137 606 317	
Matières premières	99 998 870 796		60 416 303 667	
Autres approvisionnements	268 523 081			
Variations des stocks			1 783 598 842	
Achats d'études et de prestations de services				
Autres consommations	124 036 002		107 927 209	
Rabais, remises, ristournes obtenus sur achats		20 819 545	3 140 059	
Services extérieurs	Sous-traitance générale	416 957 401		
	Locations	457 771 344		
	Entretien, réparations et maintenance	107 174 770		39 470 530
	Primes d'assurances	102 818 136		66 963 137
	Personnel extérieur à l'entreprise	5 971 200		
	Rémunération d'intermédiaires et honoraires	68 021 030		23 536 148
Publicité	810 483 521		728 536 474	
Déplacements, missions et réceptions	149 881 202		41 147 665	
Autres services	1 403 135 019		1 232 185 457	
Rabais, remises, ristournes obtenus sur services extérieurs				
II-Consommations de l'exercice	77 851 909 582		68 580 415 600	
II-Valeur ajoutée d'exploitation (I-II)		13 040 249 677		11 367 165 265

la suite sur la page suivante

مدير الشركة: محمد بن بوعزيز

مدير الحسابات: محمد بن بوعزيز

مصلحة الاستقبال والاعلام

2017

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 8 6 3 5 8

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS

Activité:

FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPARAILS ELECTROMENAGERS

Adresse:

ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice du 01/01/2016 au 31/12/2016

COMPTE DE RESULTAT ././.



RUBRIQUES	2016		2015	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Charges de personnel	3 811 489 275		3 034 594 750	
Impôts et taxes et versements assimilés	960 719 709		1 163 438 753	
IV-Excédent brut d'exploitation		8 248 040 692		7 169 131 762
Autres produits opérationnels		182 327 902		70 865 719
Autres charges opérationnelles	364 024 204		759 349 118	
Dotations aux amortissements	1 375 971 751		683 032 876	
Provision				
Pertes de valeur				
Reprise sur pertes de valeur et provisions				
V-Résultat opérationnel		6 690 372 638		5 797 615 385
Produits financiers		197 107 854		245 150 034
Charges financières	2 216 231 552		2 363 065 652	
VI-Résultat financier	2 019 123 697		2 117 915 618	
VII-Résultat ordinaire (V+VI)		4 671 246 941		3 679 699 768
Eléments extraordinaires (produits) (*)				
Eléments extraordinaires (charges) (*)				
VIII-Résultat extraordinaire				
Impôts exigibles sur résultats	1 012 912 352		790 273 542	
Impôts différés (variations) sur résultats ordinaire		17 090 317		
IX-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		3 675 426 906		2 689 426 225

(*) A détailler sur état annexe à joindre

2. القوائم المالية لسنة 2017

أ- قائمة المركز المالي

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION		N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 6 6 3 5 8												
Désignation de l'entreprise:		SPA CONDOR ELECTRONICS												
Activité:		FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS												
Adresse:		ZONE D'ACTIVITE RTE DE MSILA BORDJ BOU ARRERIDJ												
Exercice clos le		31/12/2017												
BILAN (ACTIF)														
ACTIF	Montants Bruts	2017		2016										
		Amortissements Provisions et pertes de valeurs	Net	Net										
ACTIFS NON COURANTS														
Ecart d'acquisition-goodwill positif ou négatif														
Immobilisations incorporelles	16 599 359	7 696 602	8 902 756	189 161 479										
Immobilisations corporelles														
Terrains	1 028 933 500		1 028 933 500	1 028 933 500										
Bâtiments	12 319 715 980	2 858 429 328	9 461 286 654	5 820 795 947										
Autres immobilisations corporelles	7 912 802 841	3 871 102 596	4 041 700 245	3 374 494 249										
Immobilisations en concession	637 730 836	120 650 485	517 080 350	403 177 504										
Immobilisations encours	2 534 504 921		2 534 504 921	2 378 843 984										
Immobilisations financières														
Titres mis en équivalence														
Autres participations et créances rattachées	4 875 868 000		4 875 868 000	2 551 767 000										
Autres titres immobilisés														
Prêts et autres actifs financiers non courants	3 408 515 254		3 408 515 254	3 900 214 915										
Impôts différés actif														
TOTAL ACTIF NON COURANT	32 734 670 692	6 667 879 010	25 876 791 682	19 647 389 580										
ACTIF COURANT														
Stocks et encours	19 349 815 573		19 349 815 573	18 344 434 671										
Créances et emplois assimilés														
Clients	9 718 135 143		9 718 135 143	10 695 411 104										
Autres débiteurs	4 876 042 337		4 876 042 337	5 939 617 892										
Impôts et assimilés	963 907 019		963 907 019	1 692 122 376										
Autres créances et emplois assimilés														
Disponibilités et assimilés														
Placements et autres actifs financiers courants														
Trésorerie	3 477 927 505		3 477 927 505	3 644 303 086										
TOTAL ACTIF COURANT	38 375 827 579		38 375 827 579	40 316 889 132										
TOTAL GENERAL ACTIF	71 110 498 272	6 667 879 010	64 252 619 261	59 963 278 713										

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION	N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 8 6 3 5 8
Désignation de l'entreprise:	SPA CONDOR ELECTRONICS
Activité:	FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPARAILS ELECTROMENAGERS
Adresse:	ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice clos le 31/12/2017

BILAN (PASSIF)

	2017	2016
CAPITAUX PROPRES		
Capital émis	4 277 000 000	2 450 000 000
Capital non appelé		
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)	10 966 638 758	7 798 918 240
Ecart de réévaluation		
Ecart d'équivalence (1)		
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)	4 289 395 131	3 675 426 906
Autres capitaux propres - Report à nouveau	260 963 167	364 293 611
Part de la société consolidante (1)		
Part des minoritaires (1)		
TOTAL I	19 793 968 056	14 258 636 758
PASSIFS NON-COURANTS		
Emprunts et dettes financières	4 257 859 736	3 624 613 002
Impôts (différés et provisionnés)	100 241 818	68 361 270
Autres dettes non courantes	589 759 934	577 968 088
Provisions et produits constatés d'avance		
TOTAL II	4 947 861 489	4 270 932 360
PASSIFS COURANTS:		
Fournisseurs et comptes rattachés	7 865 555 664	12 848 118 430
Impôts	561 398 009	1 497 957 347
Autres dettes	1 617 447 590	2 767 446 254
Trésorerie passif	29 476 388 190	24 322 185 561
TOTAL III	39 510 789 715	41 435 707 594
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)	64 252 619 261	58 963 278 713

(1) A utiliser uniquement pour la présentation d'états financiers consolidés

ب- جدول حساب النتائج

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION		N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 8 6 3 5 8									
Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS											
Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS											
Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ											
Exercice du 01/01/2017		au		31/12/2017							
COMPTE DE RESULTAT											

RUBRIQUES	2017		2016	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Ventes de marchandises		2 114 826 110		4 492 273 519
Production vendue	Produits fabriqués	65 830 642 036		62 777 533 133
	Prestations de services			
	Vente de travaux	1 511 063 027		1 630 273 477
Produits annexes				
Rabais, remises, ristournes accordés	23 954 607			
Chiffre d'affaires net des Rabais, remises, ristournes		89 432 576 565		88 900 080 130
Production stockée ou déstockée	1 546 263 570			1 752 006 264
Production immobilisée		97 333 003		40 072 845
Subventions d'exploitation				
I-Production de l'exercice		87 964 645 999		90 682 159 260
Achats de marchandises vendues	2 005 637 249		4 189 316 901	
Matières premières	65 964 422 760		69 568 546 974	
Autres approvisionnements	291 405 466		269 025 523	
Variations des stocks				
Achats d'études et de prestations de services				
Autres consommations	132 912 610		124 036 002	
Rabais, remises, ristournes obtenus sur achats		119 003 738		20 819 545
Services extérieurs	Sous-traitance générale	367 615 870		416 567 401
	Locations	765 729 518		457 771 344
	Entretien, réparations et maintenance	80 246 880		107 174 770
	Primes d'assurances	88 028 120		102 818 136
	Personnel extérieur à l'entreprise	150 333 248		5 971 200
	Rémunération d'intermédiaires et honoraires	549 740 326		68 021 030
	Publicité	1 016 751 519		810 483 621
	Déplacements, missions et réceptions	197 171 775		149 861 202
Autres services	1 602 645 279		1 403 135 019	
Rabais, remises, ristournes obtenus sur services extérieurs				
II-Consommations de l'exercice	73 083 636 888		77 651 909 582	
III-Valeur ajoutée d'exploitation (H1)		14 900 809 110		13 040 249 677
Charges de personnel	4 432 440 874		3 811 489 275	
Impôts et taxes et versements assimilés	873 694 715		960 719 709	
IV-Excédent brut d'exploitation		9 594 673 520		8 248 040 692
Autres produits opérationnels		505 422 449		162 327 902
Autres charges opérationnelles	1 026 460 328		364 024 204	

J. la suite sur la page suivante

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION		N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 1 0 0 8 6 3 5 8											
Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS													
Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS													
Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE MSILA BORDJ BOU ARRERIDJ													
Exercice du		01/01/2017				ou		31/12/2017					
COMPTE DE RESULTAT .../...													

RUBRIQUES	2017		2016	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Dotations aux amortissements	1 306 875 543		1 375 971 751	
Provision				
Pertes de valeur				
Reprise sur pertes de valeur et provisions				
V-Résultat opérationnel		7 764 760 096		6 690 372 636
Produits financiers		453 341 406		197 107 854
Charges financières	2 888 538 749		2 216 231 552	
VI-Résultat financier	2 435 197 343		2 019 123 697	
VII-Résultat ordinaire (V+VI)		5 329 562 754		4 671 248 941
Eléments extraordinaires (produits) (*)				
Eléments extraordinaires (charges) (*)				
VII-Résultat extraordinaire				
Impôts exigibles sur résultats	1 069 529 657		1 012 912 352	
Impôts différés (variations) sur résultats ordinaire		29 333 034		17 090 317
IX-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		4 289 366 131		3 675 426 805

(*) A détailler sur état annexe à joindre





3-4 Tableau de flux de trésorerie

(UM : KDA)

LIBELLE	2017	2016
Flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles		
Encaissements reçus des clients	105 514 281	102 666 674
Sommes versées aux fournisseurs et au personnel	-102 456 202	-96 472 236
Intérêts et autres frais financiers payés	-3 052 580	-2 711 650
Impôts sur les résultats payés	-1 218 324	-942 543
Opération en attente de classement (47)	-423	-
Flux de trésorerie avant éléments extraordinaires	-1 213 247	2 540 335
Flux de trésorerie liés à des éléments extraordinaires	210 345	102 057
Flux de trésorerie net provenant des activités opérationnelles (A)	-1 002 902	2 642 392
Flux de trésorerie net provenant des activités d'investissements		
Décaissements sur acquisitions d'immobilisations corporelles ou incorporelles	-2 132 216	-1 623 500
Encaissements sur cessions d'immobilisations corporelles ou incorporelles	131 835	-
Décaissements sur immobilisations financières	-364 159	-2 206 805
Encaissements sur cessions d'immobilisations financières	97 113	202 264
Intérêts encaissés sur placements financiers	18 149	195 143
Dividendes et Quote part de résultats reçus	-	-
Flux de trésorerie net provenant des activités d'investissements (B)	-2 248 878	-3 432 898
Flux de trésorerie provenant des activités de financements		
Encaissement suite à l'émission d'actions	-	-
Dividendes et autres distributions effectuées	-	-
Encaissements provenant d'emprunts	1 137 943	2 336 968
Remboursements d'emprunts ou d'autres dettes assimilées	-3 206 741	-6 312 622
Subventions	-	-
Flux de trésorerie net provenant des activités de financement (C)	-2 068 798	-3 975 654
Incidences des variations des taux de change sur liquidités et quasi liquidités	-	-
Variation de trésorerie de la période (A+B+C)	-5 320 578	-4 766 161
Trésorerie ou équivalent de trésorerie au début de la période	-20 677 882	-16 073 644
Trésorerie ou équivalent de trésorerie à la fin de la période	-25 998 461	-20 677 882
Variation de la trésorerie de la période	-5 320 578	-4 604 239
Rapprochement avec le résultat comptable	-9 609 944	-8 279 666

3. القوائم المالية لسنة 2018

أ- قائمة المركز المالي

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION		NLF 0 0 0 2 3 4 0 4 6 2 7 7 2 2 8												
Désignation de l'entreprise:		SPA CONDOR ELECTRONICS												
Activité:		FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPARAILS ELECTROMENAGERS												
Adresse:		ZONE D'ACTIVITE RTE DE N'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ												
Exercice clos le		31/12/2018												
BILAN (ACTIF)														
ACTIF	2018				2017									
	Montants Bruts	Amortissements	Provisions et pertes de valeurs	Net	Net									
ACTIFS NON COURANTS														
Ecart d'acquisition-goodwill positif ou négatif														
Immobilisations incorporelles	59 821 969	19 779 962	40 042 026	8 902 756										
Immobilisations corporelles														
Terrains	1 302 293 500		1 302 293 500	1 028 933 500										
Bâtiments	15 426 113 414	3 622 618 252	11 803 495 162	9 461 286 654										
Autres immobilisations corporelles	9 663 418 596	4 879 732 907	4 783 685 688	4 041 700 245										
Immobilisations en concession	720 570 482	142 671 119	577 899 363	517 080 350										
Immobilisations encours	5 036 286 579		5 036 286 579	2 534 504 921										
Immobilisations financières														
Titres mis en équivalence														
Autres participations et créances rattachées	5 927 925 800		5 927 925 800	4 875 858 000										
Autres titres immobilisés														
Prêts et autres actifs financiers non courants	465 232 646		465 232 646	3 408 515 254										
Impôts différés actif														
TOTAL ACTIF NON COURANT	38 601 663 008	6 664 802 242	29 936 860 766	25 876 791 682										
ACTIF COURANT														
Stocks et encours	22 331 584 142		22 331 584 142	19 349 815 573										
Créances et emplois assimilés														
Clients	12 578 862 815	276 421 675	12 302 441 140	9 718 135 143										
Autres débiteurs	7 514 822 938		7 514 822 938	4 876 042 337										
Impôts et assimilés	277 515 931		277 515 931	953 907 019										
Autres créances et emplois assimilés														
Disponibilités et assimilés														
Placements et autres actifs financiers courants														
Trésorerie	4 691 668 652		4 691 668 652	3 477 927 505										
TOTAL ACTIF COURANT	47 394 454 481	276 421 675	47 118 032 806	38 376 827 579										
TOTAL GENERAL ACTIF	85 996 117 489	6 941 223 917	77 054 883 572	64 252 619 261										



IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION NIF 000234048277228

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS
 Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS
 Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice clos le 31/12/2018



BILAN (PASSIF)

	2018	
CAPITAUX PROPRES		
Capital émis	4 277 000 000	4 277 000 000
Capital non appelé		
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)	14 676 968 056	10 966 638 758
Ecart de réévaluation		
Ecart d'équivalence (1)		
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)	5 813 011 475	4 289 366 131
Autres capitaux propres - Report à nouveau		260 963 167
Part de la société consolidante (1)		
Part des minoritaires (1)		
TOTAL I	24 766 979 532	19 793 968 056
PASSIFS NON-COURANTS		
Emprunts et dettes financières	7 035 035 755	4 257 859 736
Impôts (différés et provisionnés)	70 908 784	100 241 818
Autres dettes non courantes	745 293 620	589 759 934
Provisions et produits constatés d'avance		
TOTAL II	7 851 238 160	4 947 861 489
PASSIFS COURANTS:		
Fournisseurs et comptes rattachés	5 981 469 687	7 855 555 064
Impôts	394 373 697	561 398 009
Autres dettes	2 498 142 487	1 617 447 890
Trésorerie passif	35 582 689 806	29 476 368 150
TOTAL III	44 436 675 677	39 510 769 113
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)	77 054 893 322	64 252 619 251

(1) A utiliser uniquement pour la présentation d'états financiers consolidés



جدول حساب النتائج - ب

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION		N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 4 6 2 7 7 2 2 8											
Designation de l'entreprise:		SPA CONDOR ELECTRONICS											
Activité:		FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPARAILS ELECTROMENAGERS											
Adresse:		ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ											
Exercice du		01/01/2018				au				31/12/2018			
COMpte DE RESULTAT													
RUBRIQUES	2018				2017								
	DEBIT (en Dinars)		CREDIT (en Dinars)		DEBIT (en Dinars)		CREDIT (en Dinars)						
Ventres de marchandises			2 265 286 343			2 114 826 110							
Production vendue	Produits fabriqués		90 695 776 358			85 830 642 036							
	Prestations de services												
	Vente de travaux		1 351 086 091			1 511 063 627							
Produits annulés													
Rabais, remises, ristournes accordés	24 896 547				23 954 607								
Chiffre d'affaires net des Rabais, remises, ristournes			94 287 230 245			89 432 576 565							
Production stockée ou déstockée			111 757 725		1 545 263 570								
Production immobilisée			156 269 519			97 333 603							
Subventions d'exploitation													
I-Production de l'exercice			94 555 257 489			87 984 645 699							
Achats de marchandises vendues	1 638 531 570				2 005 637 249								
Matières premières	68 807 569 508				65 954 422 780								
Autres approvisionnements	337 477 158				291 405 406								
Variations des stocks													
Achats d'études et de prestations de services	903 000												
Autres consommations	243 292 951				132 912 610								
Rabais, remises, ristournes obtenus sur achats			33 274 156			119 003 738							
Services extérieurs	Sous-traitance générale	1 241 450 056			367 615 870								
	Locations	925 346 347			765 729 518								
	Entretien, réparations et maintenance	41 862 898			80 246 880								
	Primes d'assurances	116 439 532			89 028 120								
	Personnel extérieur à l'entreprise	160 227 494			150 333 248								
	Rémunération d'intermédiaires et honoraires	781 120 375			549 740 326								
	Publicité	1 184 027 365			1 016 751 519								
Déplacements, missions et réceptions	228 425 934			197 171 775									
Autres services	1 623 688 190			1 602 845 279									
Rabais, remises, ristournes obtenus sur services extérieurs													
II-Consommations de l'exercice	77 297 028 155				73 063 836 888								
III-Valeur ajoutée d'exploitation (III)			17 258 229 334			14 900 839 110							
Charges de personnel	5 339 617 318				4 432 440 874								
Impôts et taxes et versements assimilés	873 941 933				873 694 715								
IV-Excédent brut d'exploitation			11 044 670 081			9 594 673 520							
Autres produits opérationnels			139 209 033			505 422 449							
Autres charges opérationnelles	479 834 040				1 028 460 328								

... la suite sur la page suivante

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION

N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 4 6 2 7 7 2 2 8

Designation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS
 Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS
 Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERERDJ

Exercice du 01/01/2018 au 31/12/2018

COMPTE DE RESULTAT .J..

RUBRIQUES	2018		2017	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Dotations aux amortissements	1 826 541 349		1 306 875 543	
Provision	276 421 675			
Pertes de valeur				
Reprise sur pertes de valeur et provisions				
V-Résultat opérationnel		8 601 082 049		7 764 760 098
Produits financiers		437 080 011		453 341 406
Charges financières	2 686 431 806		2 688 538 749	
VI-Résultat financier	2 249 351 794		2 435 197 343	
VII-Résultat ordinaire (V+VI)		6 351 730 254		5 329 562 754
Eléments extraordinaires (produits) (*)				
Eléments extraordinaires (charges) (*)				
VIII-Résultat extraordinaire				
Impôts exigibles sur résultats	568 051 813		1 069 529 657	
Impôts différés (variations) sur résultats ordinaire		29 333 034		29 333 034
K-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		5 813 011 475		4 289 366 131

(*) A détailler sur état annexe à joindre



TABLEAU DES FLUX DE TRESORERIE

LIBELLE	2018	2017
Flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles		
Encaissements reçus des clients	109 884 074 436,05	105 515 309 397,52
Sommes versées aux fournisseurs et au personnel et distribution dividende	-104 621 988 025,95	-102 456 201 495,78
Intérêts et autres frais financiers payés	-2 898 540 136,68	-3 052 579 653,71
Impôts sur les résultats payés	-815 397 225,00	-1 218 324 264,49
Opérations en attente de classement (47) !!!!		-423 197,39
Flux de trésorerie avant éléments extraordinaires	1 548 149 048,42	-1 212 219 213,85
Flux de trésorerie lié à des éléments extraordinaires	-5 917 520,47	210 344 801,53
Flux de trésorerie net provenant des activités opérationnelles (A)	1 542 231 527,95	-1 001 874 412,32
Flux de trésorerie net provenant des activités d'investissement		
Décaissements sur acquisitions d'immobilisations corporelles ou incorporelles	-5 691 320 377,24	-2 132 215 703,79
Encaissements sur cessions d'immobilisations corporelles ou incorporelles	206 611 940,00	131 835 356,00
Décaissements sur acquisitions d'immobilisations financières	-679 748 984,69	-364 159 360,00
Encaissements sur cessions d'immobilisations financières	82 778 792,47	97 112 970,04
Intérêts encaissés sur placements financiers	19 758 314,13	18 548 980,74
Dividendes et quote-part de résultats reçus		
Flux de trésorerie net provenant des activités d'investissements (B)	-6 061 920 315,33	-2 248 877 757,01
Flux de trésorerie provenant des activités de financements		
Encaissements suite à l'émission d'actions		
Dividendes et autres distributions effectuées	-50 000 000,00	
Encaissements provenant d'emprunts	3 170 653 073,98	1 137 943 226,31
Remboursements d'emprunts ou d'autres dettes assimilées	-3 473 524 795,89	-3 206 741 076,52
Flux de trésorerie net provenant des activités de financement (C)	-352 871 721,91	-2 068 797 850,21
Incidences des variations des taux de change sur liquidités et quasiliquidités		
Variation de trésorerie de la période (A+B+C)	-4 872 560 509,29	-5 319 550 019,54
Trésorerie ou équivalent de trésorerie au début de la période	-25 998 460 644,76	-20 677 882 475,22
Trésorerie ou équivalent de trésorerie à la fin de la période	-30 871 021 154,05	-25 997 432 644,76
Variation de la trésorerie de la période	-4 872 560 509,29	-5 319 550 169,54
Rapprochement avec le résultat comptable	-10 685 571 984,81	-9 608 916 300,85



4. القوائم المالية لسنة 2019

أ- قائمة المركز المالي

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION	N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 4 8 2 7 7 2 2 8
Désignation de l'entreprise:	SPA CONDOR ELECTRONICS
Activité:	FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS
Adresse:	ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ
Exercice clos le	31/12/2019

BILAN (ACTIF)

ACTIF	2019			2018
	Montants Bruts	Amortissements Provisions et pertes de valeurs	Net	Net
ACTIFS NON COURANTS				
Ecart d'acquisition-goodwill positif ou négatif				
immobilisations incorporelles	950 247 896	34 414 763	925 833 131	40 042 026
immobilisations corporelles				
Terrains	17 356 695 000		17 356 695 000	1 302 293 500
Bâtimants	19 268 693 668	4 566 157 562	14 703 536 085	11 803 495 162
Autres immobilisations corporelles	10 421 836 087	6 011 596 774	4 410 269 312	4 783 685 688
Immobilisations en concession	720 570 482	161 245 007	559 325 475	577 899 363
immobilisations encours	2 410 246 008		2 410 246 008	5 036 296 579
immobilisations financières				
Titres mis en équivalence				
Autres participations et créances rattachées	5 928 915 800		5 928 915 800	5 927 925 800
Autres titres immobilisés				
Prêts et autres actifs financiers non courants	434 832 968		434 832 968	465 232 646
Impôts différés actif	27 046 123		27 046 123	
TOTAL ACTIF NON COURANT	57 529 064 034	93 772 384 129	46 756 899 905	29 936 860 766
ACTIF COURANT				
Stocks et encours	18 625 167 885	1 121 023 634	17 504 144 250	22 331 584 142
Créances et emplois assimilés				
Clients	12 517 138 553	905 858 229	11 611 280 323	12 302 441 140
Autres débiteurs	9 234 599 852		9 234 599 852	7 514 822 938
Impôts et assimilés	474 837 877		474 837 877	277 515 931
Autres créances et emplois assimilés				
Disponibilités et assimilés				
Placements et autres actifs financiers courants				
Trésorerie	3 005 684 620		3 005 684 620	4 691 668 652
TOTAL ACTIF COURANT	43 857 426 590	2 026 881 894	41 830 546 725	47 118 032 605
TOTAL GENERAL ACTIF	101 386 512 624	12 799 265 993	88 587 246 630	77 054 893 572



IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION

N.I.F 0 0 0 2 3 4 0 4 6 2 7 7 2 2 8

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS

Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS
Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice clos le 31/12/2019

BILAN (PASSIF)

	2019	2018
CAPITAUX PROPRES		
Capital versé	4 277 000 000	4 277 000 000
Capital non appelé		
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)	20 237 979 532	14 676 966 056
Ecart de réévaluation	15 982 401 500	
Ecart d'équivalence (1)		
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)	2 391 643 244	5 813 011 475
Autres capitaux propres - Report à nouveau		
Part de la société consolidante (1)		
Part des minoritaires (1)		
TOTAL I	42 889 024 276	24 766 979 532
PASSIFS NON-COURANTS		
Emprunts et dettes financières	8 945 475 841	7 035 035 756
Impôts (différés et provisionnés)	41 575 750	70 906 784
Autres dettes non courantes	657 326 679	745 293 820
Provisions et produits constatés d'avance		
TOTAL II	9 644 378 271	7 851 238 360
PASSIFS COURANTS:		
Fournisseurs et comptes rattachés	8 990 836 450	5 981 469 687
Impôts	558 037 220	394 373 697
Autres dettes	2 399 147 526	2 456 142 487
Trésorerie passif	24 105 822 865	35 562 669 806
TOTAL III	36 063 844 063	44 436 675 679
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)	88 587 246 630	77 064 893 572

(1) A utiliser uniquement pour la présentation d'états financiers consolidés

0002 1996 2 2



ب- جدول حساب النتائج

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION N.I.F 0000234046277228

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS

Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPARAILS ELECTROMENAGERS

Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice du 01/01/2019 au 31/12/2019

COMPTE DE RESULTAT

RUBRIQUES	2019		2018	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Ventes de marchandises		2 133 206 762		2 265 266 343
Production vendue	Produits fabriqués	60 659 453 703		90 896 776 368
	Prestations de services	2 100 640		
	Vente de travaux	3 404 731 603		1 351 086 091
Produits annexes				
Rabais, remises, ristournes accordés	47 424 188		24 896 547	
Chiffre d'affaires net des Rabais, remises, ristournes		66 152 066 721		94 287 230 245
Production stockée ou déstockée		499 289 887		111 757 725
Production immobilisée		271 338 720		156 269 519
Subventions d'exploitation				
Production de l'exercice		66 922 697 329		94 555 257 489
Achats de marchandises vendues	1 476 437 707		1 638 531 570	
Matières premières	44 312 465 066		68 807 569 508	
Autres approvisionnements	145 421 740		337 477 158	
Variations des stocks				
Achats d'études et de prestations de services	726 067		903 000	
Autres consommations	131 010 114		243 292 961	
Rabais, remises, ristournes obtenus sur achats		8 496 062		33 274 156
Services extérieurs	Sous-traitance générale	2 001 071 798		1 241 450 066
	Locations	913 785 833		925 346 347
	Entretien, réparations et maintenance	108 254 154		41 802 808
	Primes d'assurances	133 521 606		116 439 532
	Personnel extérieur à l'entreprise	167 825 124		160 227 404
	Rémunération d'intermédiaires et honoraires	969 417 241		781 120 375
	Publicité	833 946 375		1 184 027 396
Déplacements, missions et réceptions	144 716 094		228 425 994	
Autres services	1 317 482 946		1 623 688 190	
Rabais, remises, ristournes obtenus sur services extérieurs				
Consommations de l'exercice	52 627 585 777		77 297 028 155	
Valeur ajoutée d'exploitation (VA)		14 295 111 551		17 258 229 334
Charges de personnel	5 182 963 354		5 339 617 318	
Impôts et taxes et versements assimilés	605 477 063		873 941 933	
Excédent brut d'exploitation		8 506 681 113		11 044 670 081

27 JAN 2020

... la suite sur la page suivante

IMPRIME DESTINE A L'ADMINISTRATION NJ.F 0 0 0 2 3 4 0 4 6 2 7 7 2 2 8

Désignation de l'entreprise: SPA CONDOR ELECTRONICS
 Activité: FABRICATION COMMERCIALISATION ET SAV APPAREILS ELECTROMENAGERS
 Adresse: ZONE D'ACTIVITE RTE DE M'SILA BORDJ BOU ARRERIDJ

Exercice du 01/01/2019 au 31/12/2019

COMPTE DE RESULTAT/..

RUBRIQUES	2019		2018	
	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)	DEBIT (en Dinars)	CREDIT (en Dinars)
Autres produits opérationnels		854 289 605		139 209 033
Autres charges opérationnelles	449 895 576		479 834 040	
Dotations aux amortissements	3 689 891 152		1 826 541 349	
Provision			276 421 675	
Pertes de valeur				
Reprise sur pertes de valeur et provisions		39 505 723		
V-Résultat opérationnel		5 060 660 913		8 601 082 049
Produits financiers		219 917 754		437 060 011
Charges financières	2 657 278 837		2 686 431 806	
VI-Résultat financier	2 437 361 063		2 249 351 794	
VII-Résultat ordinaire (V+VI)		2 623 299 830		6 351 730 254
Eléments extraordinaires (produits) (*)				
Eléments extraordinaires (charges) (*)				
VIII-Résultat extraordinaire				
Impôts exigibles sur résultats	288 035 743		568 051 813	
Impôts différés (variations) sur résultats ordinaire		56 379 157		29 333 034
IX-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		2 391 643 244		5 813 011 475

(*) A détailler sur état annexe à joindre

27 MAI 2020



Exercice clos le 31.12.2019

Tableau des Flux de Trésorerie (indirect)

LIBELLE	2019	2018
Flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles		
Résultat net de l'exercice	2 391 643 244,02	5 813 011 475,81
Ajustements pour :		
- Amortissements et provisions	2 099 924 239,61	2 102 963 024,74
- Variation des impôts différés	-56 379 157,56	-29 333 034,03
- Variation des stocks	7 701 590 409,43	-2 981 768 569,6
- Variation des clients et autres créances	1 225 938 044,15	-2 333 388 159,43
- Variation des fournisseurs et autres dettes	-580 209 166,51	-365 253 209,54
- Plus ou moins-values de cession, nettes d'impôts		
Flux de trésorerie générés par l'activité (A)	12 782 507 613,14	2 206 231 527,95
Flux de trésorerie provenant des opérations d'investissement		
Décaissements sur acquisition d'immobilisations	-2 320 970 218,00	-6 371 069 361,93
Encaissements sur cessions d'immobilisations	33 093 932,55	309 149 046,6
Incidence des variations de périmètre de consolidation (1)		
Flux de trésorerie liés aux opérations d'investissement (B)	-2 287 876 285,45	-6 061 920 315,33
Flux de trésorerie provenant des opé de financement		
Dividendes versés aux actionnaires	-840 000 000,00	-714 000 000,00
Augmentation de capital en numéraire		
Emission d'emprunts	3 156 363 794,19	3 170 653 073,98
Remboursements d'emprunts	-3 040 112 218,26	-3 473 524 795,89
Flux de trésorerie liés aux opérations de financement (C)	-723 748 424,07	-1 016 871 721,91
Variation de trésorerie de la période (A+B+C)	9 770 882 903,62	-4 872 560 509,29
Trésorerie d'ouverture	-30 871 021 154,05	-25 998 460 644,76
Trésorerie de clôture	-21 100 138 250,43	-30 871 021 154,05
Incidence des variations de cours des devises (1)		
Variation de trésorerie	9 770 882 903,62	-4 872 560 509,29



Le Commissaire aux Comptes

الملحق رقم (02): التعريف بإستراتيجية شركة كوندور الكترونيكس

**CONTRIBUTION
A LA
DEFINITION
D'UNE STRATEGIE
CONDOR**

1. PRESENTATION DE LA SOCIETE :

1 Identification

SPA Condor a été créée le /04/2002 en la forme d'une société à responsabilité limitée au capital social de 2 450 000 000 dinars détenu par (Ben Hammadi Mouhammed Al-Taher, et ses fils) associés.

Le Siege Social de l'SPA Condor est implantée à la zone d'activité de Bordj Bou Arreridj, ville qui se situe à 220 kilomètres d'Alger, 50 km de M'sila et à 60 km de Sétif, sur les hauts plateaux.

2 Caractéristiques principales

- Raison sociale.
- Capital social. 4 277 000 000 DA
- Forme juridique. Société par Actions
- Siège social.
- Date de création./04/2002
- Registre de commerce.
- Carte fiscale.
- Article
- NIS
- N° employeur
- Téléphone / fax 00 213 (0) 35.67.68.30
- Email

3 UTILITES

- Alimentation en eau. Oui
- Alimentation en gaz. Non
- Alimentation en énergie électrique : Oui
- Réseaux d'assainissement eaux usées. Oui
- Réseaux d'assainis. eaux pluviales. Oui
- Proximité d'autoroute Oui
- Proximité Route Nationale RN 5
- Proximité voie ferrée Oui
- Port ALGER 220 Km
- Aéroport SETIF 60 Km

4 PATRIMOINE.

- Superficie totale de l'usine:
- Superficie couverte :
- Type de construction :
- Nature juridique du terrain:
- Date de mise en exploitation de l'usine :

5 OUTIL DE PRODUCTION

SPA Condor, dispose de plusieurs unités:

- Climatiseurs et Chauffage
- Produits Blancs
- Récepteurs de Satellites Téléviseurs
- Réfrigérateurs
- MultiMedia
- panneaux photovoltaïque
- Injection Plastique
- Polystyrène

6 PRODUITS

SPA Condor, conçoit et fabrique une large gamme de produits catégorisés comme suit :

- famille de produits Électroménager
- famille de produits Électroniques
- famille de produits IT
- Autres Produits

7 Type de production :

- Sur commande
- En série

ASPECT MANAGEMENT

1 Le management :

Face à la complexité, la précarité et l'incertitude qui caractérisent ce monde en changement perpétuel, l'enjeu pour la société est d'observer en permanence l'évolution de toutes les variables de l'environnement et instaurer un système de management global cohérent fondé sur les principes suivants :

- Aligner l'organisation de façon permanente sur les réalités des évolutions.
- Créer et entretenir une culture de la performance durable
- Focaliser l'organisation sur la création de la valeur et la production.
- Orienter l'organisation par l'approche des processus vers le client en le faisant entrer dans le cœur de la société
- Promouvoir la qualité par l'implication et la formation de son personnel
- Fournir un effort particulier de communication externe et interne par l'accès aux nouvelles technologies de l'information
- Réaliser une étude de marché pour lui permettre d'adapter continuellement son offre aux exigences de l'évolution des besoins et attentes des clients, de la technologie et de la situation concurrentielle.
- Implanter un système d'information moderne
- La formation, l'innovation et l'amélioration continue

ASPECT PRODUITS

2 ASPECT PRODUITS

2.1. Les produits :

A l'origine les produits de l'SPA Condor sont exclusivement fabriqués à base de matières premières importées, et grâce aux efforts déployés pour la maîtrise de l'outil de production et de la technologie, la formation de son personnel, la société a su mettre en place une politique d'intégration de plus en plus importante.

Conçus avec des techniques modernes, les produits de la société répondent aux normes de solidité, d'esthétique et de respect de l'environnement et de la santé.

2.2. La stratégie produit :

L'examen des perspectives d'avenir de l'SPA Condor, de par le potentiel dont elle dispose, lui ouvre de réelles opportunités. L'SPA possède une capacité stratégique pour occuper une place importante dans la filière.

La stratégie produit envisagée vise :

- L'affirmation de la position de producteur de produits électroniques et électroménagers.
- L'amélioration de son positionnement sur les segments à forte croissance.
- Le développement des nouveaux produits.

ASPECT PRODUCTION

3 ASPECT PRODUCTION

3.1. Outil de production :

L'SPA Condor a pour vocation économique la production, la commercialisation et le développement des produits électroniques et électroménagers.

Dans ce cadre et eu égard à l'évolution rapide de cette industrie dans les pays développés, les responsables de la société ont décidé de s'équiper en matériel ultra moderne pour mettre sur le marché national des produits de qualité supérieure et favoriser, ainsi, la naissance d'un produit Algérien D'origine nommé **CONDOR**.

Avec ces équipements de haute technologie, la société est en mesure de proposer à ses clients :

- Un niveau de compétitivité bien apprécié (prix et qualité)
- Une capacité à répondre qualitativement et quantitativement aux commandes

3.2. La stratégie production:

L'organisation de la production doit tenir compte de l'environnement économique en perpétuelle évolution et qui exige de la société une très grande réactivité et un alignement permanent sur le marché: des prix toujours plus bas, des délais plus courts et une bonne qualité de fabrication.

Pour rester donc compétitive, elle doit envisager une stratégie de production qui a pour objectifs :

- a) La réduction des coûts de production à travers :
 - La réduction de délai de fabrication.
 - L'augmentation du niveau de réactivité.
 - L'élargissement de la gamme de produits.
 - La définition d'une organisation optimale.
- b) L'amélioration de la gestion de la production par :
 - La mise en place d'indicateurs de mesure et d'évaluation des produits
 - L'utilisation optimale de l'outil de production
- c) La formation des compétences techniques
- d) La qualité et l'amélioration continue

ASPECT COMMERCIAL

4 ASPECT COMMERCIAL

4.1. La fonction commerciale :

La fonction commerciale doit reprendre son rôle de moteur de toutes les autres fonctions autour des objectifs de la société.

Ainsi, le volume des ventes (carnet de commandes) déterminera le programme de production.

Cette action nécessite :

- une large prospection à travers tout le territoire national pour constituer le portefeuille clients,
- la capacité à répondre aux exigences qualité des clients,
- la constitution d'un réseau de distribution,

4.2. Le Marché

a. Tendances et perspectives d'évolution :

Le niveau d'activité de la filière dépend du niveau de croissance des besoins des utilisateurs, ce qui implique une connaissance parfaite du Marché.

Néanmoins, tenant compte de l'expérience véhiculée par le Marché national et de nouveaux besoins nés de l'évolution technologique, il y'a lieu de penser que la demande en produits électroniques et électroménagers évoluera toujours en hausse

b. La concurrence :

Depuis un certain nombre d'années, le Marché national de produits électroniques et électroménagers connaît une pénétration soutenue de nouveaux entrants dans le domaine. Cette pénétration a été favorisée par les nouvelles dispositions en matière de promotion de l'investissement en Algérie et notamment les avantages fiscaux et parafiscaux prévus par la législation algérienne.

c. L'offre de la société

La contribution de l'SPA Condor, au marché est de plus en plus importante....

4.3. La stratégie commerciale :

L'ambition commerciale de la société est de conforter a position de fournisseur important pour le secteur de l'électronique et l'électroménager

Cette ambition nécessite :

- La fabrication de produits parfaitement ajustés aux besoins et aux attentes actuelles et futures des clients
- La structuration de l'activité commerciale par des compétences appropriées.
- La prise en charge totale des besoins des clients
- La formation des commerciaux aux concepts de base du management.
- L'amélioration permanente de l'image de marque de la société par un effort particulier de communication commerciale, d'échange et de promotion en y consacrant plus de ressources.

**ASPECT
RESSOURCES
HUMAINES**

5 ASPECT RESSOURCES HUMAINES

L'objectif principal de la fonction ressources humaines est de créer un environnement favorable permettant aux travailleurs d'accomplir, dans les normes requises, les missions qui leur ont été confiées.

Il convient donc de :

- Mettre en place une organisation performante et évolutive eu égard aux changements liés aux nouvelles techniques et technologies.
- Développer les ressources humaines par la gestion des carrières, des compétences,
- Définir une politique de formation et de recrutement.

ASPECT FINANCES

6 ASPECTFINANCES :

L'activité financière a pour objet d'assurer l'équilibre financier de l'entreprise et de permettre d'effectuer des choix financiers.

Mais pour cela, il faut, tout d'abord, que l'entreprise dispose d'instruments appropriés en la matière.

6.1 Système Comptable et Financier:

La mise en œuvre du Nouveau Système Comptable et Financier, avec l'apport du nouveau logiciel, va devoir permettre de fournir, aux dirigeants et personnes intéressées, une image fidèle de la situation financière de l'entreprise dans l'optique de faciliter la prise de décisions.

6.2 Système de comptabilité analytique

La mise en place un système de comptabilité analytique pour la gestion de sous-ensembles définis dans l'activité de l'entreprise et pour apprécier a posteriori les résultats obtenus à chaque stade.

Celui-ci doit faire ressortir les éléments nécessaires à la prise de décision rapide, notamment :

- Les coûts et prix de revient des produits fabriqués par la société
- Les résultats par ligne de production ...

6.3 Procédures budgétaires

Dans le contexte économique actuel, caractérisé par la rationalisation des moyens financiers et une rigueur dans la gestion, il est important de projeter, au moins sur une période d'une année, les différentes activités de l'entreprise.

Il s'agira de mettre en place les procédures budgétaires qui serviront d'aide au pilotage et à la coordination des activités de l'entreprise

الملحق رقم (04): نموذج تقرير متابعة تنفيذ الإستراتيجية

09/11/2020

Rapport Réalisations au 31/10/2020

Objectif 2021-2024 Spa Condor Electronics

1. Situation comptable au 31/10/2020

L'activité de Condor Electronics Spa, au 31 Octobre 2020, s'est traduite par la réalisation d'un chiffre d'affaires de 28,180 milliards de dinars, soit une baisse de 52% par rapport à la même période de l'exercice écoulé.

Celle-ci s'explique essentiellement par les effets de la crise sanitaire, notamment le confinement avec la fermeture des Showrooms et Centres de Services Après Ventas.

Les principaux résultats se résument comme suit (U=KDA) :

Désignation	Au 31 Octobre		Evol. %
	2 019	2 020	
Chiffre d'affaires	59 025 859	28 180 616	-52%
Valeur ajoutée	12 763 585	7 595 861	-40%
Excédent Brut Exploitation EBITDA	8 215 110	4 570 417	-44%
Résultat ordinaire avant impôts	2 820 828	1 363 948	-52%

Conséquemment, les prévisions de clôture au 31 Décembre 2020 ont été revues à la baisse et se présentent comme suit (U=KDA):

DESIGNATION	Rappel 2019	Clôture 2020	Evol.
Chiffre d'affaires	66 152 069	33 183 889	-50%
Valeur ajoutée	14 295 112	9 100 469	-36%
Excédent Brut Exploitation EBITDA	8 911 045	5 477 857	-39%
Résultat ordinaire avant impôts	2 623 300	1 461 852	-44%

Faits saillants :

→ **Pertes de valeur sur des stocks de produits finis :**

La provision pour perte de valeur constatée en 2019 pour un montant de 1 121 023 634,69 DA a été utilisée et reprise dans les comptes de produits, en raison de la vente de la totalité des produits provisionnés :

- Montant de la provision : 1 121 023 634,69 DA
- Montant de la reprise : 1 121 023 634,69 DA
- Solde restant : 0.00 DA.

→ **Provision pour dépréciation des créances :**

De même, la provision pour perte de valeur des créances a été réajustée comme suit :

- Provision au 31/12/2019 : 905 858 229,78 DA
- Ajustements en moins en 2020 : 127 671 161,24 DA
- Solde restant : 778 187 068,54 DA

→ **Endettement financier net :**

L'endettement à long et moyen terme s'élève à 21 412 982 KDA remboursable comme suit (U=KDA):

Mois	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Janvier	0	1 052 023	899 803	832 922	831 052	19 643
Février	0	572 903	502 320	1 882	0	0
Mars	0	386 556	292 180	168 771	166 877	166 877
Avril	0	1 050 543	899 921	832 957	831 052	19 643
Mai	0	573 014	6 408	1 917	0	0
Juin	0	478 268	383 899	260 406	166 877	166 877
Juillet	0	970 611	900 041	832 993	19 643	0
Août	0	573 127	6 529	0	0	0
Septembr e	0	315 744	281 362	166 877	166 877	166 877
Octobre	642 810	899 687	900 163	831 052	19 643	0
Novembre	79 824	502 203	6 652	0	0	0
Décembre	481 124	407 459	342 335	166 877	166 877	0
Total général	1 203 759	7 782 137	5 421 613	4 096 655	2 368 900	539 918
	21 412 982					

S'agissant de la trésorerie, elle se présente au 31 Octobre 2020
comme suit (U=KDA):

Banques	Disponibilités		Concours bancaires	
	Au 31 12 19	Au 31 10 20	Au 31 12 19	Au 31 10 20
ABC	398	326	665 724	942 042
AGB	147 537	322 587	148 706	347 672
ARB	188 225	219 321	726 199	278 754
BDL	41 065	68 972	189 028	172 740
BEA	430 497	1 675 068	16 929 449	1 567 656
BNA	76 037	32 665	2	51 074
BNP	382 182	403 690	828 274	17 445
BRK	7 705	1 354	1 520 954	514 336
CAISSES	353 630	227 798		
CCP	69 990	28 619	13	53
CPA	13 170	653 360	790 564	298 847
CRA	4 800	4 800	136 855	1
NTX	898 802	289 145	944 445	451 595
SGA	391 648	200 382	1 225 622	863 800
Totaux	3 005 685	4 128 086	24 105 836	5 506 015

→ **Validité des lignes de crédits :**

BANQUES	VALIDITE	OBSERVATIONS
BEA	31/01/2021	
BNP		Crédit validé non encore notifié
NATIXIS	31/01/2020	En cours de renouvellement
AL BARAKA	31/03/2021	
SGA	30/09/2020	En cours de renouvellement
ARAB BANK	30/11/2020	En cours de renouvellement
ABC	30/09/2020	En cours de renouvellement
CPA	31/07/2021	
BDL	31/05/2021	
AGB	31/08/2021	

→ **Détail de certains postes du bilan (U=KDA):**

Rubriques	2019	31 10 2020	Ecart	%
POSTE CLIENTS	11 611 280	9 518 448	-2 092 832	-18%
411 - Clients (gros, détail, export)	8 674 351	8 030 037	-644 314	-7%
413 - Clients, effets à recevoir	2 368 267	923 478	-1 444 789	-61%
416 - Clients douteux	568 662	564 933	-3 729	-1%
POSTE AUTRES DEBITEURS	9 234 600	9 457 202	222 602	2%
Avances aux fournisseurs (409)	672 213	566 826	-105 387	-16%
Groupe, associés (45) : créances sur filiales	7 875 693	7 911 107	35 414	0%
Personnel et social	0	202 262	202 262,2264	100%
IRG retenue à la source	0	77 055	77 055	100%
Créances sur cessions d'immobilisations (462)	9 209	0	-9 209	-100%
Charges comptabilisées d'avance (486)	677 360	699 952	22 592	3%
IMPÔTS ET ASSIMILÉS	474 838	1 372 926	898 088	189%
Total créances et assimilés	21 320 718	20 348 577	-972 141	-5%

POSTE FOURNISSEURS	8 990 836	14 029 855	5 039 019	56%
401 - Fournisseurs de stocks et de service	7 401 210	12 601 973	5 200 763	70%
404 - Fournisseurs d'immobilisations	1 589 626	1 427 882	-161 744	-10%
POSTE AUTRES DETTES	2 399 148	1 916 048	-483 100	-20%
Avances reçues des clients	265 953	21 024	-244 929	-92%
Dettes sociales	129 370	129 784	414	0%
Personnel	299 214	437 260	138 046	46%
IRG retenu à la source	46 667	513	-46 154	-99%
Autres créanciers divers	56 605	56 605	0,0043	0%
Groupe et associés : dettes envers les filiales	1 387 138	1 056 662	-330 476	-24%
Dividende mis en paiement actionnaires	214 200	214 200	0	0%
IMPÔTS ET ASSIMILÉS	558 037	1 249 918	691 880	124%
Total fournisseurs et assimilés	11 948 021	17 195 821	5 247 799	44%

2. Etats financiers au 31/10/2020 et clôture au 31/12/2020

2.1 Comptes de bilan 2020 (U=KDA):

DESIGNATION	<i>Rappel</i> 2 019	<i>Réalisations</i> Au 31/10/2020	<i>Clôture</i> Au 31/12/2020
Immobilisations nettes	46 756 700	44 875 710	44 378 137
Stock matières et fournitures	8 312 567	12 368 279	13 636 027
Stock produits finis	9 191 578	7 310 895	7 460 017
Clients	11 611 280	9 518 448	7 611 225
Autres débiteurs	9 234 600	9 457 202	8 273 478
Impôts et assimilés	474 838	1 372 926	1 458 440
Disponibilités et assimilés	3 005 685	4 128 086	1 149 659
TOTAL ACTIF	88 587 247	89 031 547	83 966 984
Fonds propres	42 889 024	44 254 878	44 192 359
Capital social	4 277 000	4 277 000	4 277 000
Primes et réserves	20 237 980	20 300 950	20 300 950
Ecart de réévaluation	15 982 402	15 982 402	15 982 402
Résultat net	2 391 643	1 365 854	1 303 335
Autres capitaux propres - Report à nouveau	0	2 328 672	2 328 672
DLMT	9 644 378	22 074 833	20 863 665
Emprunts et dettes financières	8 945 476	21 412 981	20 209 223
Impôts (différés et provisionnés)	41 576	17 132	12 243
Autres dettes non courantes	657 327	644 721	642 200
DCT	36 053 844	22 701 835	18 910 960
Fournisseurs et comptes rattachés	8 990 836	14 029 855	11 533 140
Impôts	558 037	1 249 918	1 489 940
Autres dettes	2 399 148	1 916 048	1 953 582
Concours bancaires	24 105 823	5 506 015	3 934 297
TOTAL PASSIF	88 587 247	89 031 547	83 966 984

2.2 Comptes de résultat 2020 (U=KDA):

DESIGNATION	Rappel 2 019	Réalisations Au 31/10/2020	Clôture Au 31/12/2020
Chiffre d'affaires	66 152 069	28 180 616	33 183 889
Variation stocks produits finis et en cours	499 290	-2 999 184	-2 850 062
Production immobilisée	271 339	1 573	102 874
Subventions d'exploitation	0	0	0
Production de l'exercice	66 922 697	25 183 005	30 436 700
Achats consommés	46 057 565	15 547 488	18 870 083
Services extérieurs et autres consommations	6 570 021	2 039 656	2 466 148
Valeur ajoutée	14 295 112	7 595 861	9 100 469
Charges de personnel	5 182 983	2 728 888	3 324 535
Impôts, taxes et versements assimilés	605 477	236 157	278 085
Autres produits opérationnels	854 290	36 030	121 392
Autres charges opérationnelles	449 896	96 430	141 384
Excédent Brut Exploitation EBITDA	8 911 045	4 570 417	5 477 857
Dotations aux amorti, prov et pertes de valeurs	2 099 924	2 722 640	3 205 203
Dotations aux prov et pertes de valeurs	1 789 967	0	0
Reprises	39 507	1 248 695	1 248 695
Résultat opérationnel	5 060 661	3 096 471	3 521 349
Produits financiers	219 918	18 175	30 279
Charges financières	2 657 279	1 750 698	2 089 776
Résultat financier	-2 437 361	-1 732 523	-2 059 497
Résultat ordinaire avant impôts	2 623 300	1 363 948	1 461 852
Impôt sur les sociétés	288 036	0	160 804
Impôt différés	56 379	1 906	2 287
Résultat net de l'exercice	2 391 643	1 365 854	1 303 335

2.3 Flux de trésorerie 2020 (U=KDA):

DESIGNATION	<i>Rappel</i> 2 019	<i>Réalisations</i> Au 31/10/2020	<i>Clôture</i> Au 31/12/2020
<u>Encaissements reçus des clients</u>	<u>82 260 147</u>	<u>39 226 752</u>	<u>47 087 870</u>
Ventes	82 260 147	39 226 752	47 087 870
<u>Encaissements reçus des débiteurs</u>	0	0	0
Autres produits	<u>246 986</u>	<u>636 674</u>	<u>1 905 760</u>
Autres débiteurs	36 932	70 542	155 904
<u>Sommes versées aux fournisseurs</u>	210 054	566 131	1 749 856
Achats	<u>57 253 507</u>	<u>26 506 327</u>	<u>34 973 076</u>
Services	49 707 537	25 936 341	34 292 085
<u>Sommes versées aux créditeurs</u>	7 545 970	569 986	680 991
Frais de personnel	<u>8 501 619</u>	<u>4 699 563</u>	<u>5 702 571</u>
Frais divers	5 176 672	2 501 480	3 047 490
Charges financières	87 038	114 752	168 247
<u>Sommes versées aux Impôts</u>	3 237 908	2 083 331	2 486 834
Impôt et taxes	<u>6 647 716</u>	<u>1 341 144</u>	<u>1 313 824</u>
TVA à reverser	595 154	236 157	278 085
IBS	5 484 511	816 952	747 704
Flux de trésorerie opérationnels	568 052	288 036	288 036
Acquisitions d'immobilisations	<u>10 104 291</u>	<u>7 316 391</u>	<u>7 004 158</u>
Cessions d'immobilisations	2 080 177	-2 948	-104 249
Variation immobilisations financières	0	23 945	31 927
Flux de trésorerie d'investissements	0	0	0
Encaissement emprunts	<u>-2 080 177</u>	<u>26 893</u>	<u>136 175</u>
Décaissement emprunts	1 980 460	15 462 697	15 462 697
Versement restant	1 382 555	2 995 192	4 198 951
Concours bancaires	0	-88 580	-88 580
Flux de trésorerie de financements	-10 308 003	-18 599 808	-20 171 526
Variation de trésorerie de la période	<u>-9 710 097</u>	<u>-6 220 883</u>	<u>-8 996 359</u>
Trésorerie initiale	<u>-1 685 984</u>	<u>1 122 402</u>	<u>-1 856 025</u>
Trésorerie finale	<u>4 691 669</u>	<u>3 005 685</u>	<u>3 005 685</u>

2.4 Evolution du chiffre d'affaires (U=KDA):

Ventes	Rappel 2019	Au 31/10/2020	Clôture 2020
Multimédia	16 607 183	7 977 153	8 977 153
Produits bruns	14 377 981	1 836 516	2 436 516
Climatisation et chauffage	14 963 588	7 666 078	8 866 078
Froid	6 246 457	4 889 679	5 789 679
Lavage	5 660 430	2 393 155	2 993 155
Produits blancs	4 554 385	1 766 637	2 269 910
Produits annexes	3 742 046	1 651 398	1 851 398
Total général	66 152 070	28 180 616	33 183 889

2.5 Evolution des approvisionnements (U=KDA):

Achats	Rappel 2019	31/07/2020	Cloture 2020
Multimédia	11 537 388	5 249 124	6 579 818
Produits bruns	7 726 555	1 277 530	1 840 442
Climatisation et chauffage	10 021 361	5 153 648	6 096 871
Froid	3 921 984	3 016 944	3 610 902
Lavage	1 593 300	1 664 743	1 983 749
Produits blancs	2 065 313	1 228 921	1 757 757
Produits annexes	3 867 684	1 394 592	1 515 767
Autres	1 325 574	617 698	808 238
Total général	42 059 159	19 603 200	24 193 544

2.6 Evolution des stocks (U=KDA):

Famille Produit	31/12/2019	31/10/2020	EVOL %
<u>MultiMedia</u>	<u>7 156 655</u>	<u>2 112 655</u>	<u>-70%</u>
Téléphone	6 455 750	1 508 376	-77%
Tablette	380 454	36 422	-90%
Informatique	320 451	567 857	77%
<u>Electroménager</u>	<u>9 815 098</u>	<u>15 377 245</u>	<u>57%</u>
Produit bruns	1 342 224	918 685	-32%
Réfrigérateur	1 563 924	3 623 951	132%
Climatiseur	3 398 722	6 557 246	93%
Radiateur a gaz	435 078	308 889	-29%
Machine à laver	571 837	928 025	62%
Produit blanc	2 503 313	3 040 449	21%
<u>Autres</u>	<u>1 653 414</u>	<u>2 189 274</u>	<u>0</u>
Produits annexes	1 417 821	1 828 309	29%
Autres approvisionnements	235 593	360 964	53%
Montants en brut	18 625 167	19 679 174	6%
Perte de valeur	-1 121 024	0	-100%
Montants en net	17 504 143	19 679 174	12%

2.7 Evolution des créances (U=KDA):

Clients	31/12/2019	Débit	Crédit	31/10/2020
Assurances	36	126	126	36
CCR	36	126	126	36
Banques	1 815	244	131	1 929
Bq Al Baraka	1 735	0	0	1 735
Bq BEA	80	244	131	193
Etat	1 231 948	442 202	1 069 896	604 255
Administration	869 116	409 858	957 569	321 404
Collectivités locales	17 549	0	0	17 549
COS	345 284	32 344	112 326	265 302
Privé	6 318 494	13 546 387	13 349 505	6 515 376
Export	911 284	423 576	1 028 973	305 886
Ambassades	17	61	78	0
Divers	3 189 475	12 534 370	11 359 281	4 364 564
Intra-groupe	2 217 718	588 380	961 172	1 844 926
Public	1 122 058	488 515	702 131	908 441
EPIC	72 852	11 423	23 640	60 636
Sociétés nationales	1 049 206	477 092	678 492	847 806
Autres clients	2 936 929	-111 005	1 337 513	1 488 411
Clients effets a payer	2 368 267	16 666	1 461 455	923 478
clients douteux	1 474 520	0	131 400	1 343 120
Provision pertes de valeur	-905 858	-127 671	-255 342	-778 187
Total général	11 611 281	14 366 469	16 459 302	9 518 448

2.8 Emploi

EFFECTIF	CSP			Total
	Cadre	Maitrise	Exécution	
FIN 2019	497	1658	2074	4229
Recrutement 2020	27	135	682	844
Départs 2020	130	478	335	943
AU 31/10/2020	394	1315	2421	4130
Prévision de Clôture 2020	410	1344	2500	4254
EFFECTIF PREV 2021	432	1341	2785	4558

3. Objectif 2021-2024

Le plan pluriannuel 2021-2024 consacre la relance progressive de l'activité et la reconquête de la place qui est la sienne. Il est prévu une croissance de 30% pour l'exercice 2021 et 19%, 16% et 14% pour les trois exercices suivants.

3.1 Données de base

Les prévisions 2021-2024 s'articulent autour des points suivants :

a) Aspect commercial : Plan des ventes 2021-2024 : U=KDA

Ventes	Clôture 2020	2021	2022	2023	2024
Multimédia	8 977 153	9 874 868	10 862 355	11 948 590	13 143 449
Produits bruns	2 436 516	3 654 774	4 568 468	5 710 584	7 138 231
Climatisation et chauffage	8 866 078	11 525 902	14 407 377	16 568 484	18 225 332
Froid	5 789 679	8 395 035	9 234 539	10 157 993	11 173 792
Lavage	2 993 155	4 340 075	5 425 093	6 781 367	7 798 572
Produits blancs	2 269 910	2 950 883	3 688 604	4 610 755	5 763 443
Produits annexes	1 851 398	2 406 817	3 008 521	3 760 651	4 700 814
Total général	33 183 889	43 148 353	51 194 956	59 538 423	67 943 633

b) Aspect approvisionnement : Plan d'approvisionnement 2021-2024 : U=KDA

Achats	Clôture 2020	2021	2022	2023	2024
Multimédia	6 579 818	7 277 573	9 197 837	10 993 309	12 571 134
Produits bruns	1 840 442	2 035 611	2 572 729	3 074 940	3 516 274
Climatisation et chauffage	6 096 871	6 743 412	8 522 732	10 186 420	11 648 435
Froid	3 610 902	3 993 819	5 047 630	6 032 958	6 898 844
Lavage	1 983 749	2 194 116	2 773 056	3 314 373	3 790 071
Produits blancs	1 757 757	1 944 158	2 457 144	2 936 793	3 358 299
Produits annexes	1 515 767	1 676 506	2 118 869	2 532 485	2 895 962
Autres	808 238	893 947	1 129 824	1 350 373	1 544 186
Total général	24 193 544	26 759 141	33 819 821	40 421 652	46 223 205

c) Immobilisations

Même confrontée à différents problèmes, l'entreprise, pour assurer sa pérennité, se doit de réaliser un certain nombre d'immobilisations de remplacement, d'extension et voire de développement dans une certaine mesure.

Les montants prévus pour la période considérée se présentent comme suit :

- **2021** : 516 192 KDA
- **2022** : 580 382 KDA
- **2023** : 651 179 KDA
- **2024** : 822 755 KDA

d) Désendettement

Le respect des actions prévues dans ce plan pluriannuel permettrait de désendetter l'entreprise à terme.

Ainsi, l'endettement net financier en 2020 de **23,962** milliards de dinars passera, à la fin de la période projetée (2024), à **1,077** milliards de dinars :

	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Emprunts	20 209 223	12 427 086	7 005 473	2 908 818	539 918
Concours bancaires	5 018 698	5 571 545	5 071 272	3 733 293	2 472 555
Disponibilités	-1 265 121	-202 730	-245 976	-1 541 809	-1 308 780
Endettement net financier	23 962 799	17 795 900	11 830 768	5 100 302	1 703 693

3.1 Comptes de bilan prévisionnels 2021-2024 : KDA

DESIGNATION	Rappel 2 019	Clôture 2 020	Prévisions 2021-2024			
			2021	2022	2023	2024
Immobilisations nettes	46 756 700	44 378 137	41 891 613	39 454 341	37 057 840	34 817 753
Stock matières et fournitures	8 312 567	13 636 027	12 272 425	11 658 803	11 075 863	10 522 070
Stock produits finis	9 191 578	7 460 017	7 064 391	6 671 209	6 932 394	7 206 639
Clients	11 611 280	7 611 225	7 577 095	8 740 353	9 812 598	11 177 941
Autres débiteurs	9 234 600	8 273 478	6 271 127	5 469 499	3 407 077	2 581 401
Impôts et assimilés	474 838	1 458 440	1 562 462	2 202 462	2 955 063	3 810 582
Disponibilités et assimilés	3 005 685	1 149 659	933 839	1 057 748	2 287 765	1 961 318
TOTAL ACTIF	88 587 247	83 966 984	77 572 952	75 254 415	73 528 602	72 077 703
Fonds propres	42 889 024	44 192 359	45 670 188	47 933 007	50 985 095	54 825 847
Capital social	4 277 000	4 277 000	4 277 000	4 277 000	4 277 000	4 277 000
Primes et réserves	20 237 980	20 300 950	20 300 950	20 300 950	20 300 950	20 300 950
Ecart de réévaluation	15 982 402	15 982 402	15 982 402	15 982 402	15 982 402	15 982 402
Résultat net	2 391 643	1 303 335	1 477 829	2 262 819	3 052 088	3 840 752
Autres capitaux propres - Report à nouveau	0	2 328 672	3 632 007	5 109 836	7 372 655	10 424 743
DLMT	9 644 378	20 863 665	12 772 678	7 335 938	3 224 156	840 129
Emprunts et dettes financières	8 945 476	20 209 223	12 427 086	7 005 473	2 908 818	539 918
Impôts (différés et provisionnés)	41 576	12 243	0	0	0	0
Autres dettes non courantes	657 327	642 200	345 592	330 465	315 338	300 211
DCT	36 053 844	18 910 960	19 130 086	19 985 470	19 319 350	16 411 727
Fournisseurs et comptes rattachés	8 990 836	11 533 140	9 798 285	11 005 343	11 153 778	9 361 075
Impôts	558 037	1 489 940	2 356 098	2 543 103	3 105 317	3 290 312
Autres dettes	2 399 148	1 953 582	2 488 559	2 450 153	2 411 363	2 372 185
Concours bancaires	24 105 823	3 934 297	4 487 144	3 986 871	2 648 893	1 388 155
TOTAL PASSIF	88 587 247	83 966 984	77 572 952	75 254 415	73 528 602	72 077 703

3.2 Comptes de résultat prévisionnels 2021-2024 : KDA

DESIGNATION	Rappel 2 019	Clôture 2 020	Prévisions 2021-2024			
			2021	2022	2023	2024
Chiffre d'affaires	66 152 069	33 183 889	43 148 353	51 194 956	59 538 423	67 943 633
Variation stocks produits finis et en cours	499 290	-2 850 062	-395 626	-393 182	261 185	274 245
Production immobilisée	271 339	102 874	0	0	0	0
Subventions d'exploitation	0	0	0	0	0	0
Production de l'exercice	66 922 697	30 436 700	42 752 727	50 801 774	59 799 609	68 217 877
Achats consommés	46 057 565	18 870 083	28 122 744	34 433 442	41 004 592	46 776 999
Services extérieurs et autres consommations	6 570 021	2 466 148	3 206 683	3 687 686	4 056 454	4 462 100
Valeur ajoutée	14 295 112	9 100 469	11 423 300	12 680 646	14 738 563	16 978 779
Charges de personnel	5 182 983	3 324 535	3 444 989	3 617 239	3 978 962	4 774 755
Impôts, taxes et versements assimilés	605 477	278 085	963 189	1 023 899	1 190 768	1 358 873
Autres produits opérationnels	854 290	121 392	237 936	242 694	247 548	252 499
Autres charges opérationnelles	449 896	141 384	151 678	154 711	157 806	160 962
Excédent Brut Exploitation EBITDA	8 911 045	5 477 857	7 101 380	8 127 491	9 658 575	10 936 689
Dotations aux amort, prov et pertes de valeurs	2 099 924	3 205 203	2 987 589	3 002 527	3 032 552	3 047 715
Dotations aux prov et pertes de valeurs	1 789 967	0	0	0	0	0
Reprises	39 507	1 248 695	389 094	389 094	0	0
Résultat opérationnel	5 060 661	3 521 349	4 502 884	5 514 058	6 626 022	7 888 974
Produits financiers	219 918	30 279	38 025	38 406	38 790	39 178
Charges financières	2 657 279	2 089 776	2 731 544	2 758 859	2 896 802	3 186 483
Résultat financier	-2 437 361	-2 059 497	-2 693 519	-2 720 454	-2 858 013	-3 147 305
Résultat ordinaire avant impôts	2 623 300	1 461 852	1 809 366	2 793 604	3 768 010	4 741 669
Impôt sur les sociétés	288 036	160 804	343 779	530 785	715 922	900 917
Impôt différés	56 379	2 287	12 243	0	0	0
Résultat net de l'exercice	2 391 643	1 303 335	1 477 829	2 262 819	3 052 088	3 840 752

3.3 Flux de trésorerie prévisionnels 2021-2024 : KDA

DESIGNATION	Rappel 2 019	Clôture 2 020	Previsions 2021			
			2021	2022	2023	2024
Encaissements reçus des clients	82 260 147	47 087 870	51 769 764	60 147 834	69 778 478	79 487 580
Ventes	82 260 147	47 087 870	51 769 764	60 147 834	69 778 478	79 487 580
	0	0	0	0	0	0
Encaissements reçus des débiteurs	246 986	1 905 760	2 240 287	1 044 322	2 309 970	1 078 176
Autres produits	36 932	155 904	237 936	242 694	247 548	252 499
Autres débiteurs	210 054	1 749 856	2 002 351	801 628	2 062 422	825 677
Sommes versées aux fournisseurs	57 253 507	34 973 076	37 394 187	43 426 875	52 780 511	62 108 216
Achats	49 707 537	34 292 085	34 820 055	40 446 417	49 390 871	58 184 013
Services	7 545 970	680 991	2 574 132	2 980 458	3 389 640	3 924 203
Sommes versées aux créiteurs	8 501 619	5 702 571	6 303 021	7 084 388	7 613 946	8 758 214
Frais de personnel	5 176 672	3 047 490	3 157 907	3 617 239	3 978 962	4 774 755
Frais divers	87 038	168 247	165 455	184 107	187 789	191 544
Charges financières	3 237 908	2 486 834	2 979 659	3 283 043	3 447 195	3 791 914
Sommes versées aux Impôts	6 647 716	1 313 824	2 501 701	4 054 716	4 378 163	5 573 381
Impôt et taxes	595 154	278 085	963 189	1 023 899	1 190 768	1 358 873
TVA à reverser	5 484 511	747 704	1 377 708	2 687 037	2 656 609	3 498 586
IBS	568 052	288 036	160 804	343 779	530 785	715 922
Flux de trésorerie opérationnels	10 104 291	7 004 158	7 811 142	6 626 177	7 315 829	4 125 946
Acquisitions d'immobilisations	2 080 177	-104 249	600 000	660 000	730 000	900 000
Cessions d'immobilisations	0	31 927	83 808	79 618	78 822	77 245
Variation immobilisations financières	0	0	0	0	0	0
Flux de trésorerie d'investissements	-2 080 177	136 175	-516 192	-580 382	-651 178	-822 755
Encaissement emprunts	1 980 460	15 462 697	0	0	0	0
Décaissement emprunts	1 382 555	4 198 951	7 782 137	5 421 613	4 096 655	2 368 900
Versement restant	0	-88 580	-281 480	0	0	0
Concours bancaires	-10 308 003	-20 171 526	552 847	-500 273	-1 337 978	-1 260 738
Flux de trésorerie de financements	-9 710 097	-8 996 359	-7 510 770	-5 921 886	-5 434 633	-3 629 638
Variation de trésorerie de la période	-1 685 984	-1 856 025	-215 820	123 908	1 230 017	-326 447
Trésorerie initiale	4 691 669	3 005 685	1 149 659	933 839	1 057 748	2 287 765
Trésorerie finale	3 005 685	1 149 659	933 839	1 057 748	2 287 765	1 961 318

الملحق رقم (05): نموذج استمارة المعلومات باللغة العربية

جامعة آكلي محند أولحاج - البويرة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبية



استمارة معلومات

سيدي، سيدتي، تحية طيبة وبعد؛

تحضيراً لإتمام أطروحة دكتوراه حول موضوع: مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، وهذا كأحد متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم المالية والمحاسبية، وباعتباركم مختصين في هذا المجال، فإنه يسرنا أن نطلب من سيادتكم المحترمة المساهمة في إثراء هذا البحث من خلال الحصول على قراركم بشأن تحديد السعر السوقي المتوقع للسهم الواحد من أسهم الشركة محل الدراسة إذ لو أتاحت لسيادتكم الفرصة لاقتناء جزء من هذه الأسهم، وهذا بعد اطلاعكم على أهم القوائم والمعلومات المالية للشركة ذات العلاقة بالدراسة.

ونظراً لأهمية وأثر المعلومات التي ستدلون بها على النتائج النهائية للدراسة، فإننا نرجو من سيادتكم إيلاء الأهمية الكافية للإجابة على هذه الاستمارة، علماً أن المعلومات التي ستقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكر لكم حسن تعاونكم.

الطالب: حروزي خالد

الرجاء وضع علامة (x) أمام الاقتراح المناسب.

المحور الأول: معلومات عامة

1. المؤهل العلمي:

- | | | | |
|--------------------------|---------|--------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> | ليسانس | <input type="checkbox"/> | ماجستير |
| <input type="checkbox"/> | دكتوراه | <input type="checkbox"/> | ماستر |

2. الوظيفة:

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | ✓ أستاذ جامعي في مجال المالية والمحاسبة |
| <input type="checkbox"/> | ✓ مدرب مهني في مجال المالية والمحاسبة |
| <input type="checkbox"/> | ✓ عضو في مجلس الإدارة لإحدى الشركات |
| <input type="checkbox"/> | ✓ مدير مالي، أو مدير المالية والمحاسبة |
| <input type="checkbox"/> | ✓ مستشار مالي |
| <input type="checkbox"/> | ✓ محافظ حسابات أو خبير في مجال المحاسبة |

3. الخبرة المهنية:

- | | | | |
|--------------------------|------------------|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | من [05-10] سنوات | <input type="checkbox"/> | أقل من [05] سنوات |
| <input type="checkbox"/> | أكثر من [15] سنة | <input type="checkbox"/> | من [10-15] سنة |

المحور الثاني: القوائم والمعلومات المالية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات (2016-2019)

الجزء الأول: القوائم المالية (ملاحظة: المعلومات المالية الواردة في القوائم المالية معبر عنها ب (الوحدة = كيلو دج)

1. قائمة المركز المالي (الميزانية):

الجدول (01): قائمة المركز المالي (أصول) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

2019	2018	2017	2016	التعيين
م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	
				الأصول الثابتة
				فارق الاقتناء-شهرة المحل الموجبة أو السالبة
925 833,13	40 042,03	8 902,76	189 161,48	التثبيتات المعنوية
				التثبيتات المادية
17 356 695,00	1 302 293,50	1 028 933,50	1 028 933,50	أراضي
14 703 536,09	11 803 495,16	9 461 286,65	5 820 796,95	مباني
4 410 269,31	4 783 685,69	4 041 700,25	3 374 494,25	تثبيتات مادية أخرى
559 325,48	577 899,36	517 080,35	403 177,50	تثبيتات في إطار عقود الامتياز
2 410 246,01	5 036 286,58	2 534 504,92	2 378 843,98	تثبيتات قيد الإنجاز
				تثبيتات مالية
				المساهمات في حقوق الملكية
5 928 915,80	5 927 925,80	4 875 868,00	2 551 767,00	المساهمات الأخرى والديون الملحقة
434 832,97	465 232,65	3 408 515,25	3 900 214,92	الديون والأصول المالية الأخرى
27 046,12				ضرائب مؤجلة أصول
46 756 699,91	29 936 860,77	25 876 791,68	19 647 389,58	مجموع الأصول الثابتة
				الأصول الجارية
				المخزونات
17 504 144,05	22 331 584,14	19 349 815,57	18 344 434,67	الحقوق والاستخدامات المماثلة
				الزبائن
11 611 280,32	12 302 441,14	9 718 135,14	10 695 411,10	مديون آخرون
9 234 599,85	7 514 822,94	4 876 042,34	5 939 617,89	ضرائب وما شابهها
474 837,88	277 515,93	953 907,02	1 692 122,38	الحقوق والاستخدامات الأخرى
				الموجودات المالية وما شابهها
				الودائع والتثبيتات المالية الجارية الأخرى
3 005 684,62	4 691 668,65	3 477 927,51	3 644 303,09	الخزينة
41 830 546,73	47 118 032,81	38 375 827,58	40 315 889,13	مجموع الأصول الجارية
88 587 246,63	77 054 893,57	64 252 619,26	59 963 278,71	المجموع الإجمالي للأصول

الجدول (02): قائمة المركز المالي (خصوم) لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

2019	2018	2017	2016	التعيين
م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	م. الصافي	
الأموال الخاصة				
4 277 000,00	4 277 000,00	4 277 000,00	2 450 000,00	رأس المال المدفوع
				رأس المال غير المطلوب
20 237 979,53	14 676 968,06	10 966 638,76	7 766 918,24	العلاوات والاحتياطيات
15 982 401,50				فارق إعادة التقييم
2 391 643,24	5 813 011,48	4 289 366,13	3 675 426,91	نتيجة الدورة
-	-	260 963,17	364 293,61	أموال خاصة أخرى-الترحيل من جديد
42 889 024,28	24 766 979,53	19 793 968,06	14 256 638,76	المجموع 01
الخصوم غير الجارية				
8 945 475,84	7 035 035,76	4 257 859,74	3 624 613,00	القروض والديون المالية
41 575,75	70 908,78	100 241,82	68 361,27	الضرائب المؤجلة
657 326,68	745 293,82	589 759,93	577 958,09	ديون أخرى غير جارية
				إيرادات مقيدة سلفاً
9 644 378,27	7 851 238,36	4 947 861,49	4 270 932,36	المجموع 02
الخصوم الجارية				
8 990 836,45	5 981 469,69	7 855 555,66	12 848 118,43	الموردون والحسابات الملحقه
558 037,22	394 373,70	561 398,01	1 497 957,35	الضرائب
2 399 147,53	2 498 142,49	1 617 447,89	2 767 446,25	ديون أخرى
24 105 822,89	35 562 689,81	29 476 388,15	24 322 185,56	الخزينة خصوم
36 053 844,08	44 436 675,68	39 510 789,72	41 435 707,59	المجموع 03
88 587 246,63	77 054 893,57	64 252 619,26	59 963 278,71	المجموع الإجمالي للخصوم (3+2+1)

2. قائمة حساب النتائج:

الجدول (03): قائمة حساب النتائج لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

2019	2018	2017	2016	التعيين
66 152 068,72	94 287 230,25	89 432 576,57	88 900 080,13	رقم الأعمال الإجمالي الصافي
499 289,89	111 757,73	- 1 545 263,57	1 752 006,28	تغير مخزون المنتجات
271 338,72	156 269,52	97 333,00	40 072,85	الإنتاج المثبت
66 922 697,33	94 555 257,49	87 984 646,00	90 692 159,26	1- إنتاج الدورة
- 1 476 437,71	- 1 638 531,57	- 2 005 637,25	- 4 189 316,90	مشتريات بضائع مستهلكة
- 44 312 465,06	- 68 807 569,51	- 65 954 422,76	- 69 568 546,97	مواد أولية
- 145 421,74	- 337 477,16	- 291 405,47	- 269 025,52	مشتريات أخرى
- 123 240,10	- 210 921,80	- 13 908,87	- 103 216,46	استهلاكات أخرى
- 6 570 021,17	- 6 302 528,11	- 4 818 462,54	- 3 521 803,72	خدمات خارجية وخدمات خارجية أخرى

- 52 627 585,78	- 77 297 028,16	- 73 083 836,89	- 77 651 909,58	2- استهلاكات الدورة (2)
14 295 111,55	17 258 229,33	14 900 809,11	13 040 249,68	3- القيمة المضافة للاستغلال (2-1)
- 5 182 983,35	- 5 339 617,32	- 4 432 440,87	- 3 811 489,28	أعباء المستخدمين
- 605 477,08	- 873 941,93	- 873 694,72	- 980 719,71	الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة
8 506 651,11	11 044 670,08	9 594 673,52	8 248 040,69	4- إجمالي فائض الاستغلال
893 796,53	139 209,03	505 422,45	182 327,90	منتجات عملياتية أخرى
- 4 339 786,73	- 2 582 797,07	- 2 335 335,87	- 1 739 995,96	أعباء عملياتية أخرى
5 060 660,91	8 601 082,05	7 764 760,10	6 690 372,64	5- النتيجة العملياتية
219 917,75	437 080,01	453 341,41	197 107,85	منتجات مالية
- 2 657 278,84	-2 686 431,81	- 2 888 538,75	- 2 216 231,55	أعباء مالية
-2 437 361,08	- 2 249 351,79	- 2 435 197,34	- 2 019 123,70	6- النتيجة المالية
2 623 299,83	6 351 730,25	5 329 562,75	4 671 248,94	7- النتيجة العادية (6+5)
- 288 035,74	- 568 051,81	- 1 069 529,66	- 1 012 912,35	الضرائب على الدخل
56 379,16	29 333,03	29 333,03	17 090,32	الضرائب المؤجلة (التغيرات) في النتائج العادية
2 391 643,24	5 813 011,48	4 289 366,13	3 675 426,91	8- نتيجة الدورة

3. قائمة التدفقات النقدية:

الجدول (04): قائمة التدفقات النقدية لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

2019	2018	2017	2016	التعيين
				التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية
77 317 386,82	109 884 074,44	105 515 309,40	102 666 674,00	التحصيلات من الزبائن
-61 838 395,06	- 104 621 988,03	-102 456 201,50	- 96 472 236,00	المبالغ المدفوعة للموردين والموظفين
- 3 138 275,31	-2 898 540,14	- 3 052 579,65	- 2 711 650,00	المبالغ المدفوعة كفوائد وأعباء مالية أخرى
- 550 872,07	-815 397,23	-1 218 324,26	- 942 543,00	المبالغ المدفوعة كضرائب على الدخل، والرسوم المماثلة
11 789 844,40	1 548 149,05	- 1 211 796,02	2 540 335,00	تدفقات الخزينة قبل العناصر غير العادية
18 689,09	-5 917,52	210 344,80	102 057,00	تدفقات الخزينة الناتجة من عناصر غير عادية
		-423,20		تدفقات قيد التعيين
11 808 533,49	1 542 231,53	-1 001 874,41	2 642 392,00	صافي التدفق النقدي من الأنشطة التشغيلية (أ)
				التدفقات النقدية من أنشطة الاستثمار
- 2 237 210,22	- 5 691 320,38	- 2 132 215,70	- 1 623 500,00	المدفوعات على حيازة الأصول الملموسة وغير الملموسة
25 000,00	206 611,94	131 835,36		التحصيلات من عمليات التنازل على الأصول الملموسة وغير الملموسة
-83 760,00	- 679 748,98	-364 159,36	- 2 206 805,00	المدفوعات لحيازة الأصول المالية الثابتة
8 093,93	82 778,79	97 112,97	202 264,00	التحصيلات من عمليات التنازل على الأصول المالية الثابتة
15 058,29	19 758,31	18 548,98	195 143,00	الفوائد المحصلة والناتجة عن الودائع المالية
118 915,84				توزيعات الأرباح وحصة النتائج المستلمة
-2 153 902,16	-6 061 920,32	-2 248 877,76	-3 432 898,00	صافي التدفق النقدي من الأنشطة الاستثمارية (ب)
				التدفقات النقدية من أنشطة التمويل

				التحصيلات الناتجة عن إصدار الأسهم
	- 50 000,00			توزيعات الأرباح والتوزيعات الأخرى
3 156 363,79	3 170 653,07	1 137 943,23	2 336 968,00	التحصيلات الناتجة عن منح القروض
- 3 040 112,22	- 3 473 524,80	-3 206 741,08	- 6 312 622,00	المدفوعات المرتبطة بتسديد القروض والديون الأخرى المماثلة
116 251,58	-352 871,72	-2 068 797,85	-3 975 654,00	صافي التدفق النقدي من الأنشطة المالية (ج)
9 770 882,90	-4 872 560,51	-5 319 550,02	-4 766 161,00	تغير التدفق النقدي للفترة (أ + ب + ج)
- 30 871 021,23	- 25 998 460,64	- 20 677 882,48	- 16 073 644,00	النقد أو معادل النقد في بداية الفترة
- 21 100 138,35	- 30 871 021,23	- 25 997 432,64	- 20 677 882,00	النقد أو معادل النقد في نهاية الفترة

4. حصص ومساهمات الشركة في شركات أخرى:

الجدول (05): حصص ومساهمات شركة كوندور الكترونيكس في شركات أخرى إلى غاية سنة 2019

الشركات الزميلة			الشركات الفرعية		
نسبة المساهمة (%)	قيمة الحصة أو المساهمة (كيلو دج)	اسم الشركة	نسبة المساهمة (%)	قيمة المساهمة (كيلو دج)	اسم الشركة
49,00	1 242 760,00	SPA Batigec	99,48	808 500,00	SPA Travocovia
69,95	419 700,00	SPA ENICAB	98,25	98 250,00	SPA Travocovia Réalisation
45,00	44 190,00	SPA DASAN	99,40	501 000,00	SPA Condor IMMO
41,00	22 878,00	SPA PARITONO	99,75	694 020,00	SPA Condor Logistics
48,00	3 360,00	SPA Travoshop	97,78	88 000,00	SPA HOTEL BENI HAMAD
15,50	703 700,00	SPA Peugeot Citroën	93,42	93 420,00	SPA Multimédias
93,00	18 600,00	INTERNATIONAL MOBIL SERVICES	90,00	180 000,00	SPA Bordj steel
93,00	18 600,00	SPA CONDOR ENGINEERING	97,56	585 370,00	SPA GB Pharma
92,00	110 400,00	SPA A.I.M.A	93,42	93 420,00	SPA Khadamaty
98,00	98,00	SARL Cristor Electronic's	99,00	594,00	SPA ALVER
94,00	18 800,00	SPA CONDOR ACADEMY			
99,00	990,00	SARL TRANSCO MOBILE			

الجدول (06): بعض النسب المالية المعبرة عن الأداء المالي لشركة كوندور الكترونيكس للسنوات 2016-2019

السنوات				الوحدة	التعيين		
2019	2018	2017	2016				
السيولة النقدية							
5 776 702,64	2 681 357,13	- 1 134 962,14	- 1 119 818,46	(كيلو دج)	الخصوم غير الجارية - الأصول غير الجارية	رأس المال العامل الصافي الإجمالي (1)	صافي الخزينة
26 876 840,91	33 552 378,28	24 863 498,51	19 558 064,02	(كيلو دج)	الأصول المتداولة - الخصوم المتداولة	احتياج رأس المال العامل (2)	
- 21 100 138,27	- 30 871 021,16	- 25 998 460,65	- 20 677 882,48	(كيلو دج)	الخزينة أصول - الخزينة خصوم = (2-1)	الخزينة الصافية	
116,00	106,00	97,00	97,00	(%)	(الأصول المتداولة / الخصوم المتداولة)	معدل التداول (السيولة العامة)	نسب السيولة
67,00	56,00	48,00	53,00	(%)	(الأصول المتداولة - البضاعة - المصاريف المقيدة سلفا) / الخصوم المتداولة	معدل السيولة السريعة	
8,00	11,00	9,00	9,00	(%)	قيمة النقد والنقد المعادل / الخصوم المتداولة	معدل السيولة الجاهزة	
المديونية							
52,00	68,00	69,00	76,00	(%)	(الخصوم غير الجارية + الخصوم الجارية) / إجمالي الخصوم	نسبة الملاءة العامة	نسب المديونية
21,00	15,00	11,00	9,00	(%)	الديون طويلة الأجل / مجموع الديون	هيكل الديون	
82,00	76,00	80,00	77,00	(%)	الأموال الخاصة / (الأموال الخاصة + الديون طويلة الأجل)	نسبة الاستقلال المالي	
53,00	31,00	37,00	33,00	(%)	الأعباء المالية / النتيجة العملياتية	ثقل الدين إلى النتيجة العملياتية	
5 837 633,44	8 256 599,51	6 119 279,55	5 233 094,96	(كيلو دج)	النتيجة الصافية + الاهتلاكات - الاسترجاعات	قدرة التمويل الذاتي	
1,65	0,95	0,81	0,82	(سنة)	الديون طويلة الأجل / قدرة التمويل الذاتي	القدرة على السداد (متوسط دين الشركة 5 سنوات)	
المردودية							
3,00	8,00	7,00	6,00	(%)	النتيجة الصافية / مجموع الأصول	معدل العائد على الأصول	نسب المردودية
5,00	19,00	17,00	19,00	(%)	النتيجة الصافية / مجموع الأصول الثابتة	معدل العائد على الأصول الثابتة	
4,00	6,00	5,00	4,00	(%)	النتيجة الصافية / رقم الأعمال	معدل هامش الربح الصافي	
14,00	9,00	11,00	11,00	(%)	الفوائد المالية مستحقة الدفع / مجموع الديون المالية طويلة الأجل	معدل تكلفة الديون المالية	
72 934 638,38	62 673 036,44	50 050 288,44	38 559 134,24	(كيلو دج)	الأموال الخاصة + القروض المالية طويلة الأجل	رأس المال المستثمر	

					+ الخزينة خصوم - الخزينة أصول	
4 772 625,17	8 033 030,24	6 695 230,44	5 677 460,29	(كيلو دج)	النتيجة التشغيلية - الضريبة على الدخل	النتيجة التشغيلية بعد الضريبة
7,00	13,00	13,00	15,00	(%)	النتيجة التشغيلية بعد الضريبة / رأس المال المستثمر	معدل العائد على رأس المال المستثمر
السوق						
139,80	339,78	250,72	375,04	(كيلو دج)	النتيجة الصافية / عدد الأسهم	العائد على السهم
2 506,96	1 447,68	1 157,00	1 454,76	(كيلو دج)	مجموع الأموال الخاصة / عدد الأسهم	القيمة الدفترية للسهم
6,00	23,00	22,00	26,00	(%)	العائد على السهم / القيمة الدفترية للسهم	معدل العائد على السهم
1003,00	579,00	463,00	582,00	(%)	القيمة الدفترية للسهم / القيمة الاسمية للسهم	مضاعف القيمة الدفترية إلى القيمة الاسمية للسهم

نسب
السوق

- معلومات إضافية:

2019	2018	2017	2016	التعيين
17 108,00	17 108,00	17 108,00	9 800,00	عدد أسهم شركة
250 000,00	250 000,00	250 000,00	250 000,00	القيمة الاسمية للسهم (دج)
2 506 960,00	1 447 680,00	1 157 000,00	1 454 760,00	القيمة الدفترية للسهم
8,00	8,00	8,00	8,00	متوسط معدل الفائدة المطبق (%)

ما هي القيمة التي ستقبل بدفعها كقيمة سوقية للسهم الواحد لو أتيحت لك إمكانية شراء جزء من أسهم شركة كوندور الكترونيكس؟

القيمة السوقية للسهم الواحد

1.

الجزء الثالث: معلومات ملحقه "معلومات غير مالية"

بعد التعمق في فحص وتحليل الوثائق الداخلية لشركة كوندور الكترونيكس، وقفنا على معلومات لا تظهرها القوائم المالية، حيث تتعلق المعلومات بتسرب جزء معتبر من الموارد البشرية العاملة في الشركة، والجدول الموالي يوضح هذه الجزئية بنوع من التفصيل:

الجدول (07): التسرب الوظيفي في شركة كوندور الكترونيكس سنة 2019

عون تنفيذ			عون تحكم			إطار			التعيين
تقاعد	استقالة	إقالة	تقاعد	استقالة	إقالة	تقاعد	استقالة	إقالة	
-	167,00	519,00	-	203,00	347,00	-	109,00	77,00	عدد العاملين المتسربين من الشركة في سنة 2019
24,86			23,68			27,23			نسبة التسرب (%)
-	285,00	-	-	8 694,36	4 286,43	-	101 405,74	16 063,22	قيمة ما تم استثماره في تطوير معارف وقدرات العاملين المتسربين (الوحدة = كيلو دج)

هذا، ويتوقع مسيرو الشركة أن تستمر عملية تسرب الموارد البشرية جزئيا خلال سنة 2020، ثم تنخفض عملية التسرب خلال سنة 2021.

بعد إفادتكم بمعلومات إضافية تتعلق بالموارد البشرية العاملة في شركة كوندور الكترونيكس، ما هي القيمة التي ستقبل بدفعها كقيمة سوقية للسهم الواحد في هذه الحالة لو أتيحت لك إمكانية شراء جزء من أسهم الشركة؟

2. القيمة السوقية للسهم الواحد

الملحق رقم (06): نتائج آراء وقرارات عينة الدراسة

قرار أفراد العينة بعد تقديم المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية				قرار أفراد العينة قبل تقديم المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية			
قيمة السهم	الاستمارة	قيمة السهم	الاستمارة	قيمة السهم	الاستمارة	قيمة السهم	الاستمارة
2 654 000,00	55	2 359 000,00	1	2 879 000,00	55	3 271 000,00	1
2 912 900,00	56	2 512 000,00	2	3 410 000,00	56	3 575 000,00	2
2 218 400,00	57	2 189 100,00	3	3 087 400,00	57	2 789 000,00	3
2 271 726,00	58	3 284 000,00	4	2 948 336,00	58	4 514 000,00	4
2 855 200,00	59	3 648 780,00	5	3 385 000,00	59	4 087 546,00	5
3 044 500,00	60	1 887 758,00	6	3 270 000,00	60	2 711 300,00	6
2 323 800,00	61	3 052 383,00	7	3 698 000,00	61	3 563 700,00	7
2 962 100,00	62	2 315 000,00	8	3 978 000,00	62	2 935 000,00	8
3 172 406,00	63	2 595 000,00	9	3 672 406,00	63	3 593 000,00	9
3 670 100,00	64	3 388 919,00	10	3 804 200,00	64	3 693 922,00	10
4 223 000,00	65	2 402 900,00	11	4 838 800,00	65	3 186 800,00	11
4 027 100,00	66	2 926 400,00	12	4 576 000,00	66	3 463 500,00	12
3 675 600,00	67	2 467 000,00	13	3 897 000,00	67	3 518 000,00	13
2 873 900,00	68	2 733 521,00	14	4 284 200,00	68	2 997 400,00	14
2 738 600,00	69	3 000 000,00	15	3 915 000,00	69	3 745 000,00	15
2 706 500,00	70	2 713 000,00	16	3 389 900,00	70	3 319 000,00	16
3 402 400,00	71	2 845 000,00	17	4 252 900,00	71	3 942 000,00	17
2 822 652,00	72	3 570 945,00	18	3 286 128,00	72	4 030 382,00	18
3 119 500,00	73	3 195 745,00	19	3 576 500,00	73	3 970 507,00	19
3 764 200,00	74	2 340 000,00	20	4 404 100,00	74	3 492 000,00	20
2 811 400,00	75	3 661 366,00	21	3 345 581,00	75	4 188 407,00	21
3 760 200,00	76	2 931 460,00	22	4 287 500,00	76	3 599 128,00	22
3 777 300,00	77	2 941 000,00	23	4 131 965,00	77	3 461 000,00	23
2 914 300,00	78	3 444 841,00	24	3 516 100,00	78	3 907 552,00	24
2 387 900,00	79	2 394 000,00	25	3 516 100,00	79	3 220 000,00	25
2 593 800,00	80	3 050 000,00	26	3 591 900,00	80	3 518 600,00	26
2 630 920,00	81	3 780 315,00	27	3 345 581,00	81	4 593 746,00	27
2 751 000,00	82	4 089 195,00	28	3 706 100,00	82	4 369 000,00	28
4 496 800,00	83	2 700 000,00	29	4 838 400,00	83	3 410 000,00	29
3 822 000,00	84	2 314 579,00	30	4 411 400,00	84	3 176 436,00	30
3 134 400,00	85	3 786 000,00	31	3 790 782,00	85	4 070 800,00	31
3 465 000,00	86	2 960 131,00	32	3 645 500,00	86	3 923 100,00	32
3 053 000,00	87	2 820 700,00	33	4 115 700,00	87	3 338 400,00	33
2 958 000,00	88	2 787 700,00	34	3 391 700,00	88	3 338 400,00	34
2 450 100,00	89	2 572 000,00	35	3 445 000,00	89	2 734 000,00	35
3 130 400,00	90	2 037 989,00	36	3 764 900,00	90	2 507 500,00	36
2 728 900,00	91	2 063 385,00	37	2 938 000,00	91	2 931 316,00	37
3 454 900,00	92	2 194 881,00	38	4 754 200,00	92	2 799 300,00	38

3 226 701,00	93	3 002 000,00	39	6 305 208,00	93	3 214 000,00	39
1 638 000,00	94	2 459 578,00	40	2 507 500,00	94	3 105 089,00	40
3 476 000,00	95	2 672 000,00	41	3 753 500,00	95	3 511 000,00	41
2 291 000,00	96	3 586 049,00	42	3 091 000,00	96	3 777 000,00	42
2 439 000,00	97	2 833 300,00	43	3 784 100,00	97	3 487 000,00	43
3 160 900,00	98	2 832 035,00	44	3 890 600,00	98	3 611 900,00	44
3 189 000,00	99	3 937 000,00	45	3 357 000,00	99	4 594 204,00	45
2 843 000,00	100	5 000 000,00	46	3 648 000,00	100	10 000 000,00	46
3 082 700,00	101	3 269 200,00	47	3 706 000,00	101	3 700 000,00	47
2 963 000,00	102	3 144 200,00	48	3 157 000,00	102	4 068 000,00	48
3 415 400,00	103	3 047 000,00	49	3 945 000,00	103	3 717 300,00	49
2 519 700,00	104	2 523 600,00	50	3 496 000,00	104	3 218 500,00	50
3 090 200,00	105	3 224 300,00	51	4 151 600,00	105	4 038 000,00	51
3 791 700,00	106	2 810 800,00	52	4 245 000,00	106	3 120 000,00	52
2 841 200,00	107	2 370 400,00	53	4 181 900,00	107	3 396 000,00	53
2 394 800,00	108	3 323 500,00	54	3 677 000,00	108	4 181 000,00	54
1 638 000,00		القيمة الدنيا		2 507 500,00		القيمة الدنيا	
5 000 000,00		القيمة العليا		10 000 000,00		القيمة العليا	
2 982 520,00		متوسط مجموع القيم		3 724 160,00		متوسط مجموع القيم	
572 735,00		الانحراف المعياري		829 460,00		الانحراف المعياري	

الملحق رقم (07): نماذج عن فواتير الاستثمار في رأس المال البشري



IFG
43 quai de Grenelle
75015 PARIS
Tel : 01 81 51 15 55
Courriel :
N°SIRET : 432197762/00185 - APE : 8532Z
Déclaration d'activité n° 11 75 23962 75

FACTURE N° 71068841

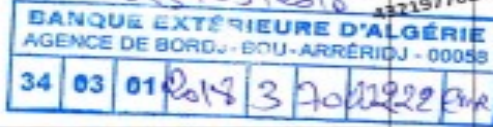
N° Client : S1008276

Date : 24/08/2018

AFFAIRE SUIVIE PAR: M. AHMED EL MUSTAPHA HALLAB SPA CONDOR ELECTRONICS ZONE D'ACTIVITE ROUTE DE M'SILA BLOT 78, SECTION 161 34900 BORDJ BOU ARRERIDJ Algerie	ADRESSE DE FACTURATION SPA CONDOR ELECTRONICS ZONE D'ACTIVITE ROUTE DE M'SILA BLOT 78, SECTION 161 34900 BORDJ BOU ARRERIDJ Algerie N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE :
--	---

REFERENCES DU STAGE: N° 00362003 00362003 - 1801 - EXECUTIVE MBA ICG - General Management / Page : 1 / 1

DESIGNATION	Quantité	PU brut	Montant	Code TVA
THEME DE L'ACTION : EXECUTIVE MBA ICG - General Management				
PEDAGOGIE Formation "EXECUTIVE MBA ICG - General Management" du 06/10/2018 au 12/11/2019 - 60 jours, 420 heures Participants : 7 personnes DOUBETRA Radha, BOULAFRAKH Hocine, HARBOUCHE Zoubir, HARRAR Abdellatif, LAZIRI AIL MOHAMADI Sami, TRITAT Samir. MONTANT PRIS EN CHARGE : 136500 € HT Facturation globale Facture sans TVA (art. 281-J du CGI) Gestion : - Tél :			136 500,00	0



TVA	Taux	Base HT	Montant
0	0,00	136 500,00	0,00

Règlement	
15/09/2018	136 500,00

Total facture en euros	
Total HT	136 500,00
Total TVA	0,00
Total TTC	136 500,00
Net à payer	136 500,00

Conditions de règlement : Le 15 du mois à date

Soit une ECHEANCE au 15/09/2018 de 136 500,00 Euros

Sans escompte pour règlement anticipé - Pénalités de retard : 3 fois le taux M... (1%)

TVA acquittée sur encaissements



AZZOUZ
Chf Service
Mr. BENZO Ahmane
Directeur Adjoint

ADRESSE DE REGLEMENT IFG SAS, Service Comptable 43, quai de Grenelle 75015 PARIS Banque HSBC FRANCE IBAN : FR76 3085 6807 1307 1334 0323 886 BIC : CCFRFRPP N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR 21 432 197 762	REFERENCES A RAPPELER Client : S1008276 N° Pièce : 71068841 Net à payer : 136 500,00 Euros Date : 24/08/2018
--	---

IFG - INSTITUT FRANÇAIS DE GESTION

SAS au capital de 2450 000 € - Siège social : 43 quai de Grenelle 75015 PARIS

N° SIRET : 43 29 79 308 185 - RCS PARIS : 432 07 762 COC 49C - 8532Z - N° TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR21 432 197 762 - N° DE L'ORGANISME DE FORMATION AGREE : 1 755 236 215



SARL MDI

Capital Social: 5 100 000 DA

R.L.B. RNPP 037 00702 00066906138 R.L.P.
CPA 00480 105 43030185 11-84

N° RC 16/00-0010775800
Mat Fiscal 000916801877595
N° Article 16500941832

FACTURE N° 0007/2019

Client CONDOR ELECTRONICS SPA Adresse Zone d'activité route de M'sila lot 70, section 161, Bordj Bou Arrerdj 34000-Algérie	N° RC Mat Fiscal N° Article
--	--

Date 20-01-2019 Utilisateur Hind Rosa
--

N°	REFERENCE	DESIGNATION	U	QTE	PRIX-U	TOTAL-HT	TVA %
1	900	50% des frais de participation à la formation MBAIP au profit de 8 participants. (1ère tranche)		4.500	1 377 500.00	6 198 750.00	8.00 %

Mode de paiement: à terme

Arrivée la présente facture à la somme de:
**six millions sept cent cinquante-six mille six cent
trente-sept DA et cinquante Cts.**

TOTAL-HT	6 198 750.00
TOTAL-TVA	557 887.50
TOTAL-TTC	6 756 637.50

NET A PAYER 6 756 637.50

الملحق رقم (08): نموذج عقد خبرة "إعادة تقييم"

**MERAH MOHAMED
BUREAU D'ETUDES
ET DE SUIVI TECHNIQUES**

EXPERT AGREE

B.E.S.T

REEVALUATION IMMOBILIERE
PROJET CENTRALE D'ENTREPOTS
DHAÏSSA RN45 ROUTE DE M'SILA
COMMUNE DE BORDJ-BOU-ARRERIDJ

SPA CONDOR ELECTRONICS



N°56 12 LOGEMENTS
BORDJ-BOU-ARRERIDJ
TEL : 05.57.33.44.60 07.79.06.14.81
e.mail : best.merah@gmail.com

1) Premier terrain :

Le prix unitaires du mètre carré foncier pour les terrain tels que celui situé section 16, îlot de propriété N°02 varient entre 18.000,00 DA/m² et 22.000,00 DA/m².

Nous fixons le prix du mètre carré à : 20.000,00 DA/m²

Surface du premier terrain : 181.813,00 m².

Montant de l'évaluation du premier terrain : $181.813,00 \times 20.000,00 = 3.636.260.000,00$ DA

Montant de l'évaluation du premier terrain : 3.636.260.000,00 DA

2) Deuxième terrain :

Le prix unitaires du mètre carré foncier pour les terrain tels que celui situé section 15, îlot de propriété N°09 varient entre 18.000,00 DA/m² et 22.000,00 DA/m².

Nous fixons le prix du mètre carré à : 20.000,00 DA/m²

Surface du deuxième terrain : 114.563,00 m²

Montant de l'évaluation du deuxième terrain : $114.563,00 \times 20.000,00 = 2.291.260.000,00$ DA

Montant de l'évaluation du deuxième terrain : 2.291.260.000,00 DA

الملخص:

أدت التحولات الاقتصادية الحديثة وما رافقها من سقوط للحدود الجمركية واشتداد حدة المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية إلى إحداث تغييرات جذرية تمثلت في بروز مصادر جديدة للقيمة والميزة التنافسية، ففي ظل اقتصاد يرتكز على المعرفة، فإن رأس المال البشري قد أصبح أحد أهم الموارد التي تسعى المؤسسات الاقتصادية للاستثمار فيها وتعظيم الاستفادة منها، وعلى هذا النحو، اتجهت المحاسبة إلى محاولة توفير المعلومات اللازمة عن هذا المورد بما يسمح بإدارته واستخلاص القيمة منه، وهو نفس الهدف الذي ترمي هذه الدراسة إلى بلوغه من خلال التطرق إلى موضوع: "مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي".

وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج تمحورت حول تأكيد أهمية ودور رأس المال البشري في نجاح وتميز المؤسسات الاقتصادية، وعليه، فإن التوجه نحو قياسه وتوفير المعلومات اللازمة عنه من شأنه تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي المالي والإداري، وهذا من خلال تقليص فجوة الإفصاح المالي بتقريب قيمة المؤسسة الدفترية من قيمتها السوقية، وكذا من خلال توفير أساس لدعم وترشيد قرارات متخذي القرارات الداخليين بخصوص هذا المورد، وبخصوص المؤسسة الاقتصادية ككل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، رأس المال الفكري، محاسبة الموارد البشرية، القياس المحاسبي، الإفصاح المحاسبي، شركة كوندور الكترونيكس.

Abstract:

Modern economic transformations and the accompanying fall of customs borders and the intensification of competition between economic institutions have led to radical changes represented in the emergence of new sources of value and competitive advantage. In a knowledge-based economy, human capital has become one of the most important resources that economic institutions seek. In this way, accounting tended to try to provide the necessary information about this resource to allow its management and extract value from it, which is the same goal that this study aims to achieve by addressing the topic: "The contribution of the accounting measurement of human capital in the enhancement of the accounting disclosure process".

This study concluded a number of results that focused on emphasizing the importance and role of human capital in the success and excellence of economic institutions. Accordingly, the trend towards measuring it and providing the necessary information about it would enhance the process of financial and administrative accounting disclosure, by reducing the financial disclosure gap and approximating the value of book institution of its market value, as well as by providing a basis to support and rationalize the decisions of internal decision makers regarding this resource, and the economic enterprise as a whole.

key words: Human Capital, Intellectual Capital, Human Resources Accounting, Accounting Measurement, Accounting Disclosure, Condor Eléctronics Company.