

جامعة الزيتونة الأردنية



كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

رأس المال البشري في اقتصاد
المعرفة

المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال

Human Capital in a
Knowledge Economy
The Twelfth Scientific Annual
International Conference for Business

22 - 25 نيسان (ابريل) 2013

كتاب الأبحاث العلمية

ISSN : 2231-8275

اثر راس المال البشري على اداء المنظمات كثيفة المعرفة

د. محمود بدر العبيدي
جامعة الزيتونة الأردنية
الاردن

المخلص

يهدف هذا البحث الى عرض وتحليل اثر راس المال البشري في اداء المنظمات كثيفة المعرفة والتي تركز في ادائها على استخدام المورد المعرفي في تحقيق منتجاتها . ويحاول البحث تحليل ومناقشة خصائص المنظمات كثيفة المعرفة ودور راس المال البشري في دعم عمليات المنظمة ومواجهة تحديات البيئة الخارجية التي تتسم بالتعقيد والتغير المستمر والتي تتطلب الابداع والابتكار الذي لايمكن الحصول عليه الا من خلال راس المال البشري .

Abstract

This research aims to display and analyze the impact of human capital in the performance of knowledge-intensive organizations, which are based on performance in the use of cognitive resource in achieving their products. And tries to find the analysis and discussion of the characteristics of knowledge-intensive organizations and the role of human capital in support of the Organization's operations and meet the challenges of the external environment, which are complex and continues change which require creativity and innovation that can not be obtained only through human capital

مقدمة

إن أهم تطور اقتصادي يمكن إبرازه في العقود الأخيرة ظهور نظام اقتصادي جديد لخلق الثروة لا يقوم على العضلات بل على العقل وأن القوة المحركة لهذا النظام هي المعرفة وأنها مفتاح النمو الاقتصادي في القرن الحادي والعشرين (توفلر، ١٩٩٢، ص ٢٣). أن قوة المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في ظل ثورة المعلومات وعصر المعلوماتية، فالمعرفة هي القوة المحركة لرأس المال وقوة العمل وأنها الأداة التي تخلق القيمة المضافة (Wegen, 1997,p55,) (Basel,2009)

من الناحية التاريخية تركز اهتمام المنظمات على رأس المال المادي مع اهتمام عام بمعارف ومهارات العاملين كمستلزمات لعنصر العمل في المنظمة ولكن مع الثورة المعرفية واقتصاد المعرفة بدأت المنظمات تركز على قدرات يمتلكها العاملون يمكن التعامل معها كراس مال وان هذه القدرات ان انتقلت او انخفضت يمكن قياس اثرها على اداء المنظمة من حيث الربح او الخسارة. كما بدأ الاهتمام بقياس اثر علاقات العاملين فيما بينهم و(علاقاتهم مع المستهلكين، الموردين، المنافسين والجهات الحكومية) كاحد مكونات رأس مال المنظمة الذي ينبغي الحفاظ عليه وتنميته. وفي اطار هذا الاهتمام بدأ التركيز على مجموعة مفاهيم ترتبط برأس المال البشري منها(رأس المال الفكري، الموجودات المعرفية، رأس المال المعرفي، الموجودات غير الملموسة) كل هذه المفاهيم تعكس استجابة المنظمات لتحديات العولمة والثورة التكنولوجية التي افرزت منظمات يمكن تسميتها بمنظمات كثيفة المعرفة أي منظمات ترتبط عمليات خلق منتجاتها اوخدماتها بمعرفة ومهارة العاملين ومن امثلة هذه المنظمات شركة مايكروسوفت ،ياهو ،جوجل.... الخ. في هذه المنظمات يشكل الابداع والابتكار المصدر الاساس للميزة التنافسية. (Alves,2008). وفي هذا الاطار يأتي هذا البحث لتحليل ومناقشة ما يلي:

١. مفهوم واهمية رأس المال البشري
٢. طرق قياس رأس المال البشري
٣. مفهوم وخصائص المنظمات كثيفة المعرفة

أولاً: مفهوم وأهمية رأس المال البشري

من خلال استعراض وتحليل العديد من الدراسات والابحاث المتعلقة برأس المال البشري تبين وجود اكثر من مفهوم يمكن ابراز بعض منها وكما يلي:

- انه القدرات الانتاجية للافراد، أي المعرفة والمهارات والخبرات والقابليات التي تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة(فوزي، ٢٠٠٨)
- المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الاصحاء المتعلمين الكفؤين المنتجين ، والذي يعد عاملاً رئيساً في تقدير امكانياتها من حيث النمو وتعزيز التنمية البشرية(العربي ، ٢٠٠٧).
- موجودات غير ملموسة ترتبط بقوة عمل متميزة تلعب دوراً رئيساً في تحويل موارد المنظمة الى منتجات (Soboleva، ٢٠١٠)
- مدخل لادارة الافراد على اساس كونهم مورد استراتيجي ينبغي تحليله وتقييمه بطريقة منظمة لقياس اثر سياسات وممارسات ادارة الافراد في خلق قيمة مضافة لمخرجات المنظمة. (Whitaker,2007)

- وعرفه اتحاد الخبراء والاستشاريون (٢٠٠٤) بأنه القدرات الفطرية والمكتسبة لدى كل فرد عامل والتي تؤدي الى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة لعمال المنظمة اذا تم استثمارها بشكل كفو

من خلال المفاهيم اعلاه يتبين عدم وجود تعريف محدد يمكن الاتفاق عليه حول مفهوم رأس المال البشري الا أن جميع المفاهيم اتفقت على ان رأس المال البشري يمثل قدرات متميزة لدى

العاملين تتمثل بمعارف ومهارات فطرية ومكتسبة نتيجة التعليم والتدريب وهذه القدرات تلعب دورا رئيسا في خلق قيمة مضافة لمخرجات المنظمة اذا تمت ادارتها بما يحقق الاستثمار الكفؤ لها. أي أن رأس المال البشري لا يمكن ان يحقق العائد المطلوب منه اذا لم يتوفر له رأس مال هيكلي والمتمثل ببنى التحتية للمنظمة والمتمثلة ب(قواعد البيانات، الادلة التنظيمية، استراتيجيات ، مخططات العمليات، نظم المعلومات)،(Tsan,2003).

وتكمن اهمية رأس المال البشري في انه يشكل مصدرا رئيسا لتحقيق الميزة التنافسية ومصدرا لتحقيق القيمة المضافة في منتجات المنظمة(٢٠١٠، Soboleva)، كما انه يمثل مقياسا لنتائج الاستثمار في تعليم وتدريب العاملين وقدرتهم على توظيف معارفهم ومهاراتهم في تحقيق انتاجية افضل (٢٠٠٨، Wouter)، ويشكل رأس المال البشري المصدر الرئيس للابتكار والتجديد الاستراتيجي (Bontis,2000). وفي الجانب الاخر عند عدم الاهتمام برأس المال البشري سيعني انتاجية منخفضة وارتفاع نسبة البطالة بين القادرين على العمل لعدم قدرتهم على تلبية متطلبات سوق العمل الذي يتطلب معارف ومهارات متميزة من خلال برامج التعليم والتدريب ((Slottje,2010

ثانيا: طرق قياس رأس المال البشري

يعتبر قياس رأس المال البشري مؤشرا مهما لتحديد العائد والمنفعة المتوقعة من ملايين الدولارات التي تنفق سنويا من الدول والشركات لتكوين المخزون المطلوب من رأس المال البشري ((Slottje,2010). ويتفق الكثير من الباحثين ان العبرة في المورد المعرفي ليست في

تكوينه وانما في استخدامه،(Whitaker,2007). (Slottje,2010)، (Daniel,2006)، وفي هذا الاطار يؤكد(٢٠١٠، Folloni) بان ادارة رأس المال البشري لا يمكن تحقيقها بدون معايير لقياسه تساعد في تحديد الجدوى من الاستثمار في بناء وديمومة رأس المال البشري ، ولاهمية عملية القياس ظهرت العديد من المحاولات التي تهدف الى تحديد قيمة رأس المال البشري اما كمخزون في لحظة زمنية معينة او للتنبؤ بالنتائج المتوقعة لاستخدام هذا المخزون على عمليات ومخرجات المنظمة ويمكن ابراز بعض هذه المحاولات وكما يلي (Wegen , 1997):

١. مدخل محاسبة الموارد البشرية

بموجب هذا المدخل، أن المعرفة توجد داخل رؤوس العاملين لذلك يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية موجودات وليست تكاليف. وطبقا لذلك فان مصاريف الحصول على العاملين وأجورهم ومصاريف تدريبهم تمثل قيمة الموجودات من الموارد البشرية ويمكن الاستدلال عليها في الميزانية العمومية للمنظمة. ومن المأخذ على ذلك أنه يضيف إلى قيمة الموجودات البشرية مجموعة من التكاليف التي تتحقق قبل أن تحقق المنظمة أي منفعة من هؤلاء العاملين مثل تكاليف الحصول عليهم ،تدريب العمال الجدد،ويوضح هذا المدخل إمكانية التعامل مع هذه التكاليف كتكاليف ثابتة. وفي محاولة لدعم هذا المدخل تم تحديد قيمة الموجودات المعرفية بالقيمة الاستبدالية ، وتتمثل بالقيمة التي ينبغي دفعها للحصول على نفس مهارة عامل ما. إلا أن هذه المحاولة تواجه صعوبة تحديد القيمة السوقية لمهارة وخبرة العاملين. إضافة إلى ذلك تم استخدام مؤشر القيمة الحالية لرواتب العاملين المستقبلية وتسجيلها كقيمة للموجودات من الموارد البشرية في الحاضر وهذا المؤشر يفترض وجود علاقة بين رواتب العامل المستقبلية وقيمة العامل للمنظمة. أن هذا المدخل يفترض أن الموجودات من الموارد البشرية تمتلك قيمة وهذه القيمة ترتبط بالمعرفة التي يمتلكونها. ومع تطبيقات الذكاء الاصطناعي وخاصة في الأنظمة الخبيرة تمكنت المنظمات من توثيق ونشر معرفة احسن العاملين فيها وهذا الأمر يوضح أن قيمة الموجودات المعرفية لا تساوي دائما قيمة الموجودات من الموارد البشرية.

٢. مدخل التعلم التنظيمي

لقد ركز مدخل محاسبة الموارد البشرية على الأشخاص وتجاهل اثر تفاعل الأفراد في المنظمة في تنمية معارفهم ومهاراتهم. ويشير(بورتير) إلى أن إمكانيات التعلم داخل الأنشطة الجماعية

أعلى من الشخصية وأكثر كفاءة (Porter, 1985). وهذا يشكل أهم مبادئ التعلم التنظيمي والتي تبحث في استخدام منحى التعلم لإيجاد أفضل تصميم للأنشطة الاقتصادية في المنظمة بما يحقق أفضل أداء. ويركز هذا المدخل على قياس وتحليل علاقة التعلم مع الكلفة نتيجة اكتساب معرفة أو مهارة معينة. ومن فوائد هذا التحليل إمكانية قياس حجم التكاليف التي يمكن توفيرها نتيجة التعلم ورسمتها كموجودات معرفية. ويبقى السؤال حول كيفية قياس قيمة التعلم الذي لا ينعكس بشكل مباشر على خفض التكاليف مثال ذلك نجاح المنظمة في تسويق منتوجاتها بسعر أعلى ومع ذلك يبقى هذا المدخل يوفر أداة موضوعية في قياس وتقييم أنواع محددة من المعارف والمهارات.

٣. مدخل الملكية الفكرية

يوضح هذا المدخل بان حقوق الملكية الفكرية تمثل الموجودات المعرفية للمنظمة. ويبين بان الملكية الفكرية تعني أي منتج للعقل البشري يتجسد في شكل (أفكار، اختراعات، اسلوب عمل مبتكر، علامة تجارية، نظام لعمليات تصنيع) بحيث تمتلك قيمة اقتصادية في السوق. ويتميز هذا المدخل في استناده لمجموعة من القوانين التي تنظم أين وكيف يمكن تسجيل كل نوع من أنواع الملكية الفكرية. وطبقا لهذا المدخل يمكن قياس وتقييم الأنواع التالية من الملكية الفكرية:

• حقوق الطبع	Copyrights
• براءات الاختراع	Patents
• أسرار العلامة التجارية	Trade Secrets
• الأعمال الخفية	Mask Works

ثالثا: مفهوم وخصائص المنظمات كثيفة المعرفة

قبل تحديد مفهوم المنظمات كثيفة المعرفة ينبغي تحديد السياقات الذي تستخدم فيه حيث تستخدم في الدلالة على (العمل كثيف المعرفة، عمال المعرفة ومنشآت كثيفة المعرفة) (Swart,2003). ويرتبط مفهوم المنظمات كثيفة المعرفة بالمنظمات التي يرتبط معظم عملها بطبيعة فكرية، عمال ذات تعليم عالي وبمواصفات عالية مقارنة بقوة العمل المتاحة، ومن ابرز الامثلة عليها شركات (المحاماة، الاستشارات المحاسبية والمالية، البرمجة، الاستشارات الهندسية والادارية). يمكن تمييز المنظمات كثيفة المعرفة من خلال ثلاثة ابعاد (نوع المدخلات، نوع العمل وخصائص الصناعة التي تعمل فيها المنظمة). ويمكن توضيح هذه الخصائص كما يلي:

١. نوع المدخلات

من حيث نوع المدخلات يعتبر المورد الرئيس فيها (راس المال البشري، المعرفة، المعلومات، الخبرات وحقوق الملكية الفكرية) ويعتبر العامل الاساس في خلق القيمة المضافة للمنظمة مع تاثير محدود للموارد المادية. وفي هذا الاطار اقترح، (1997) (Sveiby نسبة Tobin's q لقياس العلاقة بين القيمة السوقية للمنظمة ومواردها المادية، وكمثال على تطبيقها كانت قيمتها في شركات البرمجيات (٧) بينما كانت قيمتها في الشركات التقليدية مثل شركات الحديد (١). كما ان ارتفاع النسبة يرتبط بارتفاع قيمة راس المال الفكري والموجودات غير الملموسة في المنظمات كثيفة المعرفة.

٢. نوع العمل

من حيث نوع العمل (يشير) (Starbuck، 1992) الى ان المنظمات كثيفة المعرفة تركز على استخدام راس المال البشري في حل مشاكل المعقدة من خلال استثمار الابداع والابتكار الذي لا يمكن خلقه الا من خلال المورد البشري. وفي هذا الاطار يميز بين نوعين من العمل:

١. اعمال ابتكارية: مثال ذلك اعمال الدعاية والاعلان والتي لا يمكن التعامل معها كاعمال كثيفة المعرفة اذا لم تتضمن حل مشاكل معقدة

٢. اعمال روتينية (قياسية): وهي الاعمال التي تنجز باجراءات محددة متكررة لذلك لا يمكن تصنيفها اعمال كثيفة المعرفة حتى وان تطلبت معرفة متخصصة لانجازها مثال ذلك صناعة

الادوات الموسيقية التقليدية. وبشكل عام يمكن تصنيف العمل كثيف المعرفة اذا كانت مخرجاته غير ملموسة مثل الاستشارات الادارية ويصعب قياس جودته، كما يرتبط دائما بايجاد حلول مبتكرة لمشاكل معقدة. ويضيف (Lei et al ,1999) الى هذه الخصائص اعتماد العمل على المعرفة الضمنية اكثر من اعتماده على المعرفة الصريحة.

٣. خصائص الصناعة التي تعمل بها المنظمة

من حيث الخصائص تصنف بعض الصناعات بانها كثيفة المعرفة مثال ذلك (البرمجيات، الاستشارات الادارية، الاستشارات القانونية... الخ) وتتميز هذه الصناعات بالخصائص التالية:

- تعتمد في انجاز اعمالها على راس مال بشري متميز (تعليم عالي، خبرات متميزة، قدرة عالية على الابداع والابتكار)
 - القيمة السوقية للعمل ترتبط بالمعرفة
 - تطبيق المعرفة يتطلب ابداع ومبادرة لكي تتحقق الخدمة المطلوبة
 - البيئة الخارجية التي تعمل بها تتسم بعدم التاكيد وغير مستقرة والتي تتطلب تقاسم المعرفة بين العاملين فيها لتحقيق النجاح في اعمال المنظمة.
- ويتضح من هذه الخصائص ان مفتاح نجاح المنظمات كثيفة المعرفة يرتبط الى حد كبير براس المال البشري ونجاح المنظمة في ادارة هذا المورد بما يحقق توظيف المورد المعرفي وخصوصا الموجود في عقول العاملين لتحقيق ميزة تنافسية، لان المعرفة الكامنة في العقول لا يمكن شرائها او تقليدها .

رابعا: اهم النتائج ومناقشتها

من خلال البحث تبين مايلي:

١. عدم وجود اتفاق بين الباحثين على مفهوم محدد لراس المال البشري لتعدد المداخل والابعاد المؤثرة فيه الا ان الجميع اتفق على أن راس المال البشري يتمثل بعاملين يمتلكون قدرات متميزة تلعب دورا مهما في تحقيق القيمة المضافة والميزة التنافسية للمنظمة اذا نجحت في ادارته وتوظيفه لتحقيق اهداف المنظمة
٢. ان نجاح المنظمة في ادارة راس المال البشري يتطلب قياسه لتحديد العوائد المتوقعة للاستثمار في راس المال البشري. وكما اختلفت مفاهيم راس المال البشري ، تنوعت طرق قياسه وتم عرض بعض المداخل لقياسه وتمثلت بمدخل (محاسبة الموارد البشرية، التعلم التنظيمي، حقوق الملكية الفكرية).
٣. ان راس المال البشري يرتبط بشكل كبير بالمنظمات كثيف المعرفة والتي تتميز باستخدام كثيف للمعرفة في تكوين منتجاتها وتعامل مع مشاكل معقدة يلعب المورد المعرفي المتمثل براس المال البشري دورا كبيرا في حلها لانها تتطلب القدرة على التخيل والابداع والتي لا يمكن الحصول عليها الا من خلال راس المال البشري..

المصادر العربية:

العربي، اشرف، (٢٠٠٧)، راس المال البشري في مصر - المفهوم - القياس- الوضع النسبي، بحوث اقتصادي عربية، العدد ٣٩ .
فوزي، هاشم، (٢٠٠٨)، التقييم من خلال نظرية راس المال البشري ومفهوم الكفاءات : التشخيص ام التصميم، بحوث اقتصادية عربية، العدد، ٤٣ .
توفلر ، الفن ، (١٩٩٢) ، تحول السلطة بين العنف والثروة والمعرفة ، ترجمة فتحي بن شتوان ، مصراتة: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان.

المصادر الاجنبية

Basel Dayyani,(2009), Structured Analytics: The Creation of The Intelligent Organization, Proceedings Of World Academy Of Science, Engineering And Technology Volume 38 February.
Bontis, Nick, William Chua, Stanley Richardson, (2000), Intellectual capital and business performance in Malaysian industries, Vol.1,No.1.
Folloni, G,(2010), Human Capital Measurement: A Survey, Journal of Economic Surveys , Vol. 24, No. 2, pp. 248–279.
Swart, Juani(2003), Sharing knowledge in knowledge-intensive firms, Human Resource Management Journal, VOL 13 NO 2.,pp.60-76
Sveiby, K. E. (1997). The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets, New York: Berret-Keohler.
Lei, D., Slocum, J. W. and Pitts, R. A. (1999), ‘Designing organizations for competitive advantage: the power of learning and unlearning’, Organizational Dynamics, pp24=38
Slottje,D, (2010),Human Capital Measurement :Theory and Practice, Journal of Economic Surveys Vol. 24, No. 2, pp. 201–205
Tsan, Wen-Nan, & Chang, Chao-Ching, (2003), Measurement and Comparison of IT Industrial Intellectual Capital in Taiwan, International Conference on “New Trends and Challenges of Science And Technological Innovation in a Critical Era”.
Wouter,V, Annie H,(2008), No Easy Path to HRM Performance Measurement Systems; Exploring the Introduction of the U.S. Human Capital Assessment and Accountability, Framework and the Flemish Management Code, Public Personnel Management Volume 37 No. 2, pp. 243-262.
Wegen, Bert Van and Robert, De Hoog, (1997), Understanding and Valuing Knowledge Assets: Overview and Method, Expert Systems With Application, Vol. 13, No. 1.

