



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوانشريسي تيسمسيلت

المعيار

في الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية

مجلة دورية محكمة

إصدارات المركز الجامعي تيسمسيلت

العدد 20 ديسمبر 2017

SSN 2170-0931

شارك في هذا العدد

- د. هنان مليكة، د. بواب بن عامر، أ. عمر غول،
أ. علي قوق، الباحث معقافى الصادق، الطالب ضامن الجيلالي،
أ. بوراس نادية / د. لريد محمد أحمد، د. بوسهوة نذير، مبروك رمضان،
بن ساسي هجيرة، د. العيداني إلياس، كسنة محمد، عثمانى أحمد،
ساجي فاطمة، الباحث دعاس عز الدين، الباحثة بلعيد حياة، دغموم هشام،
قبالي عبد النور، جدار رياض، عمر بن سليمان طالب دكتوراه،
الأستاذ يحياوي عبدالرحمان، د. يسعد عبد الرحمن،
مكاوي محمد الأمين / أ.د شريط عابد، بن عثمان جماد/ أ. د. زرواط فاطمة الزهراء،

المعيار

في الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية
مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي
تيسمسيلت - الجزائر

العدد 20 ديسمبر 2017

ISSN-2170-0931

المعيار

العدد 20 ديسمبر 2017

مجلة علمية محكمة تصدر عن المركز الجامعي أحمد بن يحيى
الونشريسي تيسمسيلت - الجزائر

ردمك ISSN 2170-0931

البريد الإلكتروني: www.asjp.cerist.dz (العلوم الاجتماعية)

رئيس المجلة:

أ. د. دحدوح عبد القادر

المدير المسؤول عن النشر:

د. عيساني محمد

رئيس التحرير:

د. مرسي رشيد.

نائباً رئيس التحرير:

د. علاق عبد القادر، د. دراجي عيسى

هيئة التحرير:

أ. د. غربي محمد، د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، د. روشو خالد، د. مرسي مشري، د. العيداني إلياس

الهيئة العلمية:

من المركز الجامعي تيسمسيلت: أ. د. غربي محمد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، د. لعروسي أحمد، د. مرسي مشري،
د. فزران مصطفى، د. شعشوع قويدر، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي فادة، د. دراجي عيسى، د. محي الدين محمود عمر، د. العيداني إلياس،
د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويبي حمزة، د. براضية حكيم، د. طالم صالح، د. عادل رضوان. من جامعة ابن خلدون تيارت: أ. د.
عليان بوزيان، أ. د. فناك علي، أ. د. بوساحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابد

شروط النشر وضوابطه

تراعى في المقال الشروط التالية:

- 1- أن لا يكون المقال قد سبق نشره أو قدم لمجلة أخرى للنشر (تعاهد مضمي من قبل المعني).
- 2- كل المقالات تخضع للتحكيم.
- 3- لا يقل البحث عن عشرة صفحات ولا يتجاوز خمسة عشر صفحة.
- 4- بالنسبة للغة العربية يكون الخط ب Traditional Arabic في متن المقال بحجم 16 بفارق طبيعي بين السطور 0/0 Simple، أما الخط في اللغات الأجنبية الأخرى فيكون ب Roman Times News بحجم 12 بفارق طبيعي بين السطور 0/0 Simple
- 5- المصادر والمراجع تكون في آخر المقال، وبطريقة يدوية ولا يستعمل فيها التهميش الأوتوماتيكي، حيث يذكر المؤلف، ثم عنوان الكتاب، دار النشر، المدينة، البلد، رقم الطبعة، سنة الطبع. وأخيرا الصفحة.
- 6- المجلة: المؤلف، "عنوان المقال"، عنوان المجلة، الرقم، السنة. وأخيرا الصفحة.
- 7- كتاب جماعي: المؤلف، "عنوان الفصل"، ضمن (عنوان الكتاب)، منسق الكتاب، الطبعة، المدينة، دار النشر، وأخيرا الصفحة.
- 8- الأطروحات: المؤلف، (السنة)، عنوان الأطروحة، أطروحة دكتوراه تخصص.....، الجامعة، البلد.
- 9- يرفق المقال أو الدراسة بملخص باللغة الانجليزية أو الفرنسية، في عشرة أسطر (150 كلمة على الأكثر) مع عشر كلمات مفتاحية
- 10- على الأكثر) على أن يعبر عن محتوى المقال المقدم للنشر.
- 10- كل مقال غير قابل للنشر لن يعاد لصاحبه واللجنة العلمية تعلمه بنتائج تقييمه العلمي وفق التحكيم.
- 11- يقدم صاحب المقال عنوانا لضمان مراسلته من قبل هيئة تحرير المجلة.
- 12- يمكن لصاحب المقال المنشور الاطلاع عليه في الموقع الالكتروني للمركز الجامعي .
- 13- الأعمال المقدمة لا ترد إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- 14- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسؤولة عن آراء وأحكام الكاتب.

ترسل المقالات البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz

مجلة المعيار

كلمة العدد

بعد دخول مجلة **المعيار** إلى بوابة النشر الإلكترونية ASJP.cerist.dz في عدديها التاسع عشر والعشرين، تكون قد حققت خطوة جبارة في الانضمام إلى الفضاء العلمي الجامعي المحكم.

احتوى العددان كعادتهما على أبحاث متنوعة، في الآداب والعلوم والإنسانية والاجتماعية، فجمع هذا العدد المقالات التي تناولت مواضيع ذات الصلة بكل ماهو أدبي، إنساني واجتماعي، كمفهوم المناقفة الجمالية في الحضارات والابداع الشعري القديم بين هاجس الإبداع وسلطة الرقيب، وأزمة الفكر العربي المعاصر، والفلسفة والتاريخ. ليختتم بأبحاث اجتماعية أخرى في النشاطات البدنية والرياضة، الكفاية التدريسية لأستاذ التعليم الثانوي وعلاقتها ببعض المهارات الحياتية (التواصل) لدى تلاميذ المرحلة الثانوية أثناء حصة التربية البدنية والرياضية. هذا عن العدد التاسع عشر.

في حين جاء العدد العشرون متنوعا بين الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية، فكانت مواضيعة الحقوقية والسياسية تتحدث عن الشريعة والقانون، وعن أسعار النفط ودور الميزانيات العامة للدول، والبرصة الجزائرية ودورها في التنمية، وواقع القيادة في المؤسسة وتنمية الموارد البشرية.

المدير المسؤول عن النشر

د. عيساني محمد

فهرس الموضوعات

- د. عيساني احمد: ص 04
- كلمة العدد.
- د. هنان مليكة، د. بواب بن عامر: ص 07
- خدمة الزوجة لزوجها ونفقة توفير خادم لها بين الحق والواجب
- أ. عمر غول: ص 22
- مجلس الدولة وحماية الحقوق والحريات الأساسية في الجزائر
- أ. علي قوق: ص 40
- الإصلاح الإداري وسياسات التنمية المحلية في ماليزيا
- الباحث معقاني الصادق: ص 61
- البعد البيئي لسياسة السكن في الجزائر
- الطالب ضامن الجيلالي: ص 83
- المستوطنات الإسرائيلية في ظلّ قرارات مجلس الأمن الدولي
- د. لرهيد محمد أحمد/ أ. بوراس نادية: ص 91
- حق الضحية في الوساطة كآلية بديلة عن المتابعة الجزائية.
- د. بوسهوه نذير: ص 105
- أثر إدارة رأس المال الفكري على منظمات الأعمال
- مبروك رمضان: ص 118
- أثر تقلبات أسعار النفط على الميزانية العامة في الجزائر (2001 – 2015)
- بن ساسي هجيرة: ص 136
- الفقر في الجزائر - دراسة قياسية تحليلية للفترة 2000/2015-
- د. العيداني إلياس : ص 158
- بطاقة الأداء المتوازن الـ BSC كمدخل من مداخل تفعيل مفهوم حوكمة المؤسسات
- كسنة محمد، عثمان أحمد: ص 176
- تنمية الموارد البشرية استراتيجية فاعلة في تجسيد حوكمة المؤسسات
- ساجي فاطمة : ص 197
- فعالية الجباية في تمويل الميزانية العامة للدولة
- الباحث دعاس عز الدين : ص 214
- نظام الإدارة المتكامل للجودة والبيئة والصحة والسلامة المهنية -الإطار النظري-
- الباحثة بلعيد حياة : ص 229
- واقع القيادة والإبداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية.
- دغوم هشام، قبالي عبد النور، جدار رياض : ص 247
- واقع ودور البورصة الجزائرية في تمويل التنمية الاقتصادية بالجزائر المعوقات والحلول

- عمر بن سليمان طالب دكتوراه : ص 268
- الاستثمار السياحي في الإمارات العربية المتحدة كلية لدعم الاقتصاد الوطني (2016-2007)
- الأستاذ مجاوي عبد الرحمان : ص 288
- المراجعة التسويقية كأداة لتقليل أثر البيئة الخارجية للمؤسسة
- د. يسعد عبد الرحمن: ص 306
- دراسة قياسية لكفاءة السياسة النقدية والمالية على النشاط الاقتصادي في الجزائر بواسطة نموذج سانت لويس St-Luis للفترة 1990-2015.
- مكاوي محمد الأمين / أ.د شريط عابد : ص 330
- اختلالات التوازن المالي في النظام الرأسمالي
- بن عثمان جماد/ أ.د. زرواط فاطمة الزهراء : ص 352
- إشكالية البيئة والاقتصاد بين التناغم والتنافر

أثر إدارة رأس المال الفكري على منظمات الأعمال

The impact of intellectual capital management on business organizations

د. بوسهوة نذير

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتوضيح أثر إدارة رأس المال الفكري على منظمات الأعمال في ظل المنافسة الشديدة في سوق الأعمال، حيث تم التوصل من خلال إنجاز هذه الدراسة إلى أن الأهمية بالنسبة لمنظمات الأعمال لا تكمن في امتلاكها لرأس المال الفكري و فقط، وإنما تكمن أيضا في الكيفية التي يتم من خلالها تطبيق تلك المعارف والأفكار ووضعها موضع التنفيذ مما يتطلب أن يكون هناك إدارة ذات كفاءة تتمكن من ترجمة كل تلك المعارف إلى الواقع العملي لتكون بمثابة مفتاح لنجاح منظمات الأعمال وبقيتها في إطار ما تشهده البيئة من تنافسية عالية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري؛ معرفة؛ رأس المال البشري؛ إدارة رأس المال الفكري؛ نجاح منظمات الأعمال؛

Abstract :

This study aims at identifying and clarifying the impact of intellectual capital management on business organizations in light of the fierce competition in the business market. The study concluded that the importance of business organizations lies not only in their ownership of intellectual capital but also in how Through which these knowledge and ideas are applied and put into practice, which requires efficient management to translate all that knowledge into practice to serve as a key to the success and survival of business organizations in a highly competitive environment.

Keywords : intellectual capital; knowledge; human capital; intellectual capital management; Success of business organizations.

مقدمة:

أصبحت منظمات الأعمال تعمل في بيئات يسودها درجة عالية من الاضطراب وحالة عدم الاستقرار وعدم التأكد، وأصبح هناك حاجة ملحة أكثر للتكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات الداخلية والخارجية، ولم يعد كافيا الاعتماد على المفاهيم والمداخل الإدارية السابقة في التعامل مع معظم التحديات الحالية، مما دفع بالعديد من المنظمات إلى إعادة النظر في البحث عن مداخل وأساليب إدارية جديدة قد تمكنها من الوصول إلى حالة من الاستقرار والنمو والتطور.

وفي ظل هذا أصبحت المعرفة من القضايا التنافسية ذات التأثير المباشر على منظمات الأعمال التي تتعامل بالأفكار والعلاقات والاتصالات وتناجر بالخدمات المالية والاستشارية وغيرها المدفوعة بعامل

التكنولوجيا، فالمنظمات الناجحة هي التي تتميز بالمهارات العالية في استقطاب وجذب وتطوير وتدريب العاملين ذوي المعارف والخبرات والمهارات الذين يستطيعون العمل في المنظمات العالمية التي تسعى لخدمة الزبائن المحتملين والمجدد وتنتهز الفرص في مجال التكنولوجيا، وعليه فالتحدي القادم الذي ستواجهه منظمات الأعمال هو مدى قدرتها على إيجاد رأس المال الفكري وتنميته وإدارته.

وعلى هذا الأساس يمكن صياغة إشكالية الدراسة في التساؤل التالي:

" في ظل التطورات والتغيرات الحاصلة على مستوى العالم، كيف تؤثر إدارة رأس المال الفكري على منظمات الأعمال؟ "

وقصد الإجابة على هذه الإشكالية وتحقيق أهداف الدراسة، سنتطرق للعناصر التالية:

- تطور رأس المال الفكري؛
- مفهوم رأس المال الفكري؛
- أسباب وأساليب المحافظة على رأس المال الفكري؛
- إدارة رأس المال الفكري؛
- علاقة إدارة رأس المال الفكري بنجاح منظمات الأعمال.

أولاً- تطور رأس المال الفكري :

يمكن تحديد مراحل تطور ونشأة الرأس المال الفكري (Intellectual Capital) أو رأس المال المعرفي (Knowledge Capital) والذي يرمز له اختصاراً بـ (I / C) في ثلاثة مراحل أساسية مهدت لظهوره وساهمت في تطويره وبناء استخداماته، وهي على النحو التالي:

1- المرحلة الأولى: اضاءات البداية وتوجهات الاهتمام بالموارد البشري

حظي المورد البشري بالاهتمام في القرن السابع عشر على يد الاقتصاديين، حيث أكد الاقتصاد (william petty) فكرة اختلاف نوعية العمالة وطرح موضوع قيمة العاملين في حساب الثروة بطريقة إحصائية، وشكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقاً برأس المال البشري.

واستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الاتجاه، حيث في عام 1776 أشار (Adam smith) في كتابه الموسوم ثروة الأمم إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، وأكد الاقتصادي المعروف (Alfred marshall) في عام 1890 على الاستثمار في البشر بقوله أن أتمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر،¹ وذلك لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره من رؤوس الأموال وهي أن منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته أي أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة.

وجاء عام 1906 ليشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصرة على يد الاقتصادي (Irving fisher) عندما أدخل رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام. وعند نهاية الخمسينيات توسع (Schultz & Mincer) بنظرية رأس المال البشري من خلال اعتباره من رأس المال ويتمتع بسمات مستقلة عن رأس المال التقليدي اخذين بنظرهما خصائصه الاقتصادية والإنتاجية وأدوات قياسه، وشهدت مرحلة الستينات إلى نهاية السبعينيات تطورا سريعا في نظرية رأس المال البشري أدت بشكل واضح إلى فهم السلوك الإنساني على المستويين الفردي والاجتماعي. ومن كل ما تقدم يلاحظ أن الحقبة السابقة التي امتدت من القرن السابع عشر إلى نهاية سبعينيات القرن العشرين شدت الانتباه إلى أهمية المورد البشري وضرورة دراسته بوصفه عاملا مكملا لرأس المال المادي، وعليه يمكن القول بأن موضوع رأس المال البشري يمثل نقطة الارتكاز الأساس والمؤشر المنطقي لدراسة موضوع رأس المال الفكري.

2- المرحلة الثانية : تلميحات المفهوم وتوجهات الاهتمام بالقابلية الذهنية

في ثمانينات القرن العشرين أصبح الباحثون والأكاديميون ومديري المنظمات في جميع أنحاء العالم واعين ولو بشيء من البطء إلى أن الموجودات غير الملموسة لاسيما رأس المال الفكري التي تمتلكها الشركات كانت في الغالب المحدد الرئيس لأرباحها.

ففي عام 1986 نشر (Karl eric sveiby) وهو مدير شركة نشر صغيرة كتابا باللغة السويدية عنوانه " شركة معرفة _ كيف " إذ أوضح فيه ضرورة الاهتمام بالموجودات غير الملموسة وكيفية إدارتها لأنها تمثل المصدر الحقيقي لبقاء الشركة ونموها.

وشهدت بدايات تسعينات القرن العشرين تنويفا لجهود هذه المرحلة تمثل بثلاث حوادث أولها عام 1990 عندما أطلق (Ralph stayer) لأول مرة مصطلح رأس المال الفكري، وثانيها عندما نشر (Thomas Stewart) عام 1991 مقالة بعنوان " القوة الذهنية " وثالثها عام 1991 أيضا وهو تعيين أول مدير في العالم لرأس المال الفكري من قبل شركة (Skandia) السويدية لخدمات التأمين والمالية وهو السيد (Leif edvinsson).²

وهنا يلاحظ من خلال معطيات المرحلة الثانية التي بدأت في الثمانينات واستمرت حتى بداية التسعينيات من القرن العشرين، بأنها تميزت بمجموعة من آراء ومقترحات ركزت على أهمية ودور الموجودات غير الملموسة في تحقيق بقاء الشركة ونموها وزيادة عوائدها والتي أدت إلى ولادة مفهوم جديد وهو رأس المال الفكري.

3- المرحلة الثالثة : تكثيف الجهود البحثية

بدأت في هذه المرحلة الجهود البحثية تتكاثف حول موضوع رأس المال الفكري في محاولة لإيجاد فهم مشترك بين الباحثين والشركات والمنظمات الدولية، والاتفاق على مبادئ وممارسات موضوع رأس المال الفكري.

ففي عام 1994 اتفق كل من (Edvinsson retrash & sullivan) على ضرورة عقد اجتماع لممثلي الشركات الفاعلة في استخراج القيمة من موجداتها غير الملموسة للكشف عن منظور تلك الشركات لمفهوم رأس المال الفكري وكيفية إدارته، وتوالت بعدها الندوات والمؤتمرات الدولية بالانعقاد في العديد من دول العالم حول موضوع رأس المال الفكري.³

مما سبق يمكن القول بأن مفهوم رأس المال الفكري أو المعرفي شاع استخدامه في التسعينات من القرن الماضي وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للمنظمات.

ثانياً- مفهوم رأس المال الفكري :

يلعب الرأس المال الفكري دور كبير وفعال في ضمان نجاح وتطور وبقاء المنظمات في سوق الأعمال، وعلى الرغم من هذه الأهمية المتزايدة إلا أنه لا يوجد تعريف موحد بين الباحثين والمفكرين، وفيما يلي عرض لبعض أهم المفاهيم:

رأس المال الفكري مجموعة من الموارد الفكرية والمعرفية والمعلوماتية بصيغة الكيف، تتضمن معرفة كامنة تتركز على الخبرات الذاتية والمهارات والمقدرات التي تستخدم في تطوير المنظمة، وكذلك الأفكار والمعارف الظاهرة التي يسهل كتابتها والتعبير عنها ونقلها إلى الآخرين في صورة مستندات.⁴

تناول هذا المفهوم تعريف الرأس المال الفكري من جانب التقسيمات التي يتكون منها وهي المعرفة الباطنية الضمنية المخزنة في عقول الأفراد العاملين في المنظمة، والمعرفة الصريحة الصلبة والمرمزة والمجسدة في الوثائق وقواعد المعرفة في المنظمة.

ويعتبر البعض الآخر الرأس المال الفكري على أنه الثروة الحقيقية المعنوية التي يصعب تقدير قيمتها باعتباره مقدرة عقلية ضمنية وكامنة للعاملين في المنظمة وسلاحاً تنافسياً قوياً لها وذلك على أساس أنه مورد رئيسي للابتكارات والإبداعات التي تساعد المنظمة بالتأقلم مع التغيرات البيئية المعقدة.⁵

تناول هذا المفهوم تحديد الرأس المال الفكري في المنظمة، حيث بين بأن ليس كل الموارد البشرية في المنظمة هي رأس مال فكري، بل يقتصر فقط على الموارد البشرية التي تمتلك وتتمتع بقدرات فكرية ومعرفية

ومهارات وخبرات عالية، تسمح للمنظمة بتحقيق مزايا تنافسية تمكنها من البقاء والاستمرار في سوق الأعمال.

مما سبق نستطيع استنتاج مفهوم شامل لرأس المال الفكري القائم على المعرفة على أنه أصل من أصول المنظمة بل أهم من أصولها التقليدية سواء المادية أو المالية، ويتمثل في مجموع القدرات الفكرية والمعرفية والمهارات والخبرات التي يتمتع بها العاملون بالإضافة إلى الأصول الفكرية الهيكلية الداخلية والخارجية والتي تمكن المنظمة من خلق الثروة وتحقيق النجاح والتفوق على المنافسين.

ثالثاً- أسباب وأساليب المحافظة على رأس المال الفكري :

مع تزايد أهمية الأصول والموارد غير الملموسة وبشكل خاص أصول المعرفة أو رأس المال الفكري ودورها في تعظيم أصول المنظمة وانعكاس ذلك على قيمتها السوقية، لم يعد بالإمكان إلا الاعتراف بالقيمة الحقيقية لرأس المال الفكري في المنظمة والعمل على بناءه والمحافظة عليه وتطويره، وهذا هو التحدي الذي تواجهه منظمات الأعمال في العصر الحالي.

1- أسباب المحافظة على رأس المال الفكري :

تتمثل أهم أسباب المحافظة على رأس المال الفكري فيما يلي:⁶

- تحتفظ المنظمات برأس المال الفكري لأنه يشكل ميزة تنافسية لها من خلال قدراتهم على الابتكار والإبداع المتجدد الذي يحافظ على مستوى التفوق للمنظمة المعنية، لذا يستلزم الأمر من المنظمات توفير المناخ الملائم لهم لإطلاق طاقاتهم وقدراتهم وتشجيعهم على الابتعاد عن النمطية ودفعتهم نحو الخوض في الأعمال التي تتسم بمجازفة عالية؛

- تسعى المنظمات إلى عدم التفريط برأس مالها الفكري لأنه يمثل ثروة كبيرة لها تسهم في زيادة قيمتها السوقية من خلال قدرة رأس المال الفكري على تسجيل براءات الاختراع المتلاحقة التي تحمل في طياتها كل شيء جديد ومتفرد عن المنظمات المنافسة، ولكي تحقق المنظمات ما تصبو إليه عليها أن توفر لرأس مالها الفكري حافزا ماديا ومعنويا يليق بمكانتهم وقدراتهم المعرفية؛

- تنفق المنظمات مبالغ كبيرة من أجل تنمية رأس مالها الفكري وصقل معارفه ومهاراته باستمرار لجعله قادرا على استيعاب التغيرات السريعة أول بأول، فإن ذلك سيضمن للمنظمات المحافظة على معارف وخبرات ومهارات رأس مالها الفكري باستمرار؛

- تعمل المنظمات جاهدة على المحافظة على رأس مالها الفكري لأنه سلاحها في إدامة بقائها في عالم الأعمال، ويمكن أن تحقق ذلك إذا سعت إلى زيادة الانتماء التنظيمي لرأس مالها الفكري من خلال

تشجيع إقامة العلاقات الإيجابية بين العاملين وتقليل حالات التناقض بين قيمهم وقيم المنظمة إلى أدنى حد ممكن، وتشجيع مساهماتهم والتعامل معهم بثقة عالية.

مما سبق يمكن القول بأن محافظة المنظمة على رأس مالها الفكري أصبح مطلب ضروري وحتمي إذا ما أرادت تحقيق النجاح والتميز والتفوق على المنافسين في سوق الأعمال.

2- أساليب المحافظة على رأس المال الفكري :

تعرفنا فيما سبق على الأسباب التي تدفع المنظمات صوب المحافظة على رأس المال الفكري، ولكن الأهم والتحدي الأكبر أمام هذه المنظمات القائمة على المعرفة هو كيف يمكنها المحافظة على رأس مالها الفكري، وفيما يلي عرض لأهم أساليب المحافظة على رأس المال الفكري:⁷

- **تنشيط الحافز المادي والمعنوي** : وهو مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية المثيرة للفرد والتي تدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على أكمل وجه من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية مثل الأجور والمكافآت والحوافز المعنوية مثل إشعار العاملين بأهميتهم وإشراكهم في الإدارة ، منح الألقاب، والاجتماعية مثل احترام العاملين أياً كان موقعهم الوظيفي وتعزيز مكانتهم في المجتمع وتقديم الخدمات الطبية لهم وتوفير السكن... الخ؛

- **التصدي للتقادم التنظيمي**: يشير التقادم إلى عجز الفرد عن تطوير مهاراته وخبراته باستمرار وتحلفه عن مساهمة التطوير والتجديد الذي يحصل في حقل اختصاصه، أما التصدي للتقادم فيعني جميع الإجراءات والوسائل التي تتخذها المنظمة من أجل تطوير قدرات وإمكانات وخبرات ومهارات العاملين فيها باستمرار بما يجعلهم قادرين على مواكبة آخر التطورات الجارية؛

- **تقليل فرص الاغتراب التنظيمي**: الاغتراب هو عدم التكيف مع المحيط والظروف البيئية الجديدة، ولذا وجب احتواء جميع أنواع الاغتراب التنظيمي داخل المنظمة؛

- **مواجهة الإحباط التنظيمي**: والإحباط هو الحالة النفسية التي تنشأ من جراء فشل الفرد في إنجاز أو تحقيق أهداف معينة بسبب وجود عوائق وعقبات لا يمكن مواجهتها والسيطرة عليها أو التحكم فيها، ولذا يجب مواجهة هذا الإحباط لتخليص الفرد من هذه الحالة النفسية السيئة؛

- **تعزيز التميز التنظيمي**: ويقصد به جميع الوسائل والأساليب التي من شأنها زيادة عدد المساهمات الفكرية والمعرفية للأفراد العاملين بالمنظمة، من خلال امتصاص المعرفة المفيدة والأفكار الجديدة الموجودة في عقولهم وتحسينها في أداء الأعمال واتخاذ القرارات الصائبة، عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق واحترام الآراء وزيادة الحوارات المفتوحة بين جميع المستويات الإدارية في المنظمة، وهذا من شأنه زيادة عدد المتميزين في المنظمة ومن ثم يمنحها سمة القوة والبقاء.

وبصفة عامة لا بد للمنظمات من استثمار رأس مالها الفكري وتسخيره وتطويره والاستفادة من الفرص المتاحة له، كما لا بد لها من استثمار أفضل التقنيات الحديثة من أجل توظيفه بشكل أكثر كفاءة وفعالية لتحقيق أفضل طريقة للوصول إلى الأهداف.

رابعا- إدارة رأس المال الفكري :

إن من أهم الأنشطة الوظيفية لإدارة المعرفة هي إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، وترتبط أهمية هذا النشاط بتصاعد دور وتأثير الأصول غير الملموسة والمعرفة على وجه التحديد في ظل الاقتصاد العالمي الجديد القائم على المعرفة، وسنحاول في هذا العنصر التعرف على مبادئ إدارة رأس المال الفكري، وتحديد خطوات إدارته ومن ثم التعرف على عمليات إدارته.

1- مبادئ إدارة رأس المال الفكري :

قدم المفكرون والباحثون العديد من المبادئ اللازمة لإدارة رأس المال الفكري بشكلٍ فاعل، إذ حددت تلك المبادئ في ما يلي:⁸

- الاستفادة من أفكار وأعمال رأس المال الفكري لتصب في مصلحة المنظمة في إقامة العلاقات الودية مع مستخدميها وزبائنها ومجهزها وعلى المدى الطويل؛
- توفير الموارد التي يحتاج إليها، ومساعدتهم في بناء شبكة داخلية بينهم وتعزيز فرق العمل وجماعات الانجذاب وأية أشكال أخرى للتعلم، وكذلك السماح لهم باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المهارات والمعلومات والمعارف في اهتماماتهم؛
- توجيه تيار المعلومات إلى الموقع الذي تحتاجها فعلا، وهذا يمثل أحد مبادئ الإدارة الفعالة لإدارة رأس المال الفكري وبالكمية المنطقية وعند الضرورة، لأن زيادتها عن الحد المطلوب قد تؤدي إلى عدم التميز بين المهم وغير المهم؛
- عدم المبالغة في إدارة رأس المال الفكري وإعطائهم الحرية لطرح ما يشاءون من أفكار ودون تردد وهذا سر نجاح الإدارة في استثمار والمحافظة على رأس المال الفكري في المنظمة وبت روح المبادرة الابتكارية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الأفكار المبدعة؛
- من الضروري أن تتم هيكله رأس المال الفكري وذلك بخزن المعلومات بشكل ما يمكن الوصول إليها عند الحاجة إليها، وعدم نشرها في كل مكان، أي خزنها داخل نظام كفاء بحيث يسهل الرجوع إليها عند الحاجة واستخدامها للأغراض التي تعد ضرورية.

2- خطوات إدارة رأس المال الفكري :

تتمثل خطوات الإدارة والتسيير الفعال لرأس المال الفكري كخيار استراتيجي في أربعة خطوات أساسية هي على النحو التالي:⁹

- **الخطوة الأولى:** تتركز أساسا في التعرف على دور المعرفة كقوة محركة ومدى الاعتماد عليها في المنظمة، ومدى مساهمتها في إعطاء فائض قيمة، حيث كلما ازدادت أهمية المعرفة كلما حققت إدارتها عائدا ومردودا أكبر، والعكس من ذلك إذا لم تكن المنظمة ذات كثافة معرفية كان السبيل إلى تحقيق مردود أكبر هو تحسين إدارة الأصول المادية أو المالية؛

- **الخطوة الثانية:** مطابقة الإيرادات التي تم الوصول إليها بالأصول المعرفية المنتجة لها (مقارنة المخرجات بالمدخلات المعرفية)، ومحاولة إيجاد رأس المال الفكري المنتج للمزايا التي اكتشفها في الخطوة السابقة؛

- **الخطوة الثالثة:** وضع إستراتيجية للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها، خاصة التي تعمل على زيادة الكثافة المعرفية للمنظمة، بمعنى وضع خطط للاستخدام الأمثل للأصول المعرفية والاستثمار فيها لزيادة قيمتها؛

- **الخطوة الرابعة:** تمثل هذه الخطوة في زيادة إنتاجية الأصول المعرفية والعاملين المعرفيين، فلا بد من البحث عن مقاييس جديدة غير تقليدية لقياس إنتاجية العمل المعرفي، خاصة بانتقال مركز الثقل والاهتمام لعامل المعرفة (مدخلات، عمليات، مخرجات، نتائج).

3- عمليات إدارة رأس المال الفكري :

تتمثل عمليات تنمية وتفعيل إدارة رأس المال الفكري على مستوى المنظمة فيما يلي:¹⁰

- الاستكشاف الاستراتيجي: ويتضمن تحديد مصادر المعرفة ومجالاتها وتحليل المرجعيات المقارنة من منظور استراتيجي وتشخيص فجوات المعرفة والحاجات المعرفية وتنمية استراتيجيات التعامل مع الموارد المعرفية؛

- تمكين التعلّم: ويتضمن تهيئة المناخ والظروف التي تشجع على التراكم المعرفي والتجريب والمبادأة والتعلم الذاتي في مختلف المستويات؛

- تحفيز التعلّم: ويشير إلى توفير الحوافز المرتبطة بالتراكم المعرفي والتعلم والاستخلاص والمشاركة والتبادل والتضافر المعرفي؛

- بث المعرفة: وتتجه نحو تنمية آليات ووسائل لبث المعرفة وتوزيعها ونشرها؛

- بناء الذاكرة المؤسسية: ويوجه نحو تنمية وتوفير آليات الرصد والتحقيق والتوثيق والتسجيل والاختزان والاسترجاع للتعلم والمعرفة المتراكمة؛

- تحفيز المشاركة المؤسسية: ويوجه كذلك نحو تنمية وسائل وآليات ميسرة للاتصال والتبادل والتضافر والتفاعل المعرفي عبر الأفراد والجماعات والمستويات؛
- قياس المعرفة: ويتضمن قياس المكونات المعرفية والرد المعرفي؛
- ترسيخ المخزون المعرفي: ويشير إلى حصر وجرد وتصنيف مخزون المعرفة المتراكمة (حصر وجرد مكونات رأس المال الفكري)؛
- تنمية القيمة المعرفية: وتشير إلى تنمية وتوفير الفرص والمجالات لتطبيق وتوظيف المعارف المتراكمة لخلق وتنمية القيمة وتحسين الأداء المنظمي؛
- تقييم النواتج المعرفية: وتتضمن تقييم نواتج وتوابع تطبيق المعرفة في المنظمة.

اعتماداً على ما سبق يمكن القول بأن عمليات إدارة رأس المال الفكري تهدف إلى تحقيق الإدارة الفاعلة لتحقيق التكيف مع التغييرات البيئية السريعة واكتساب المكانة المناسبة للمنظمة وذلك لأنه الحقيبة التي تحمل المعرفة والأفكار المبدعة وتسهم في تقديم المنتجات الجديدة وابتكار الأساليب الجديدة لممارسة الأعمال.

ومن هنا يتضح أن الأهمية لا تكمن في امتلاك رأس المال الفكري، وإنما تكمن في الكيفية التي يتم من خلالها تطبيق تلك المعارف والأفكار ووضعها موضع التنفيذ مما يتطلب أن يكون هناك إدارة ذات كفاءة تتمكن من ترجمة كل تلك المعارف إلى الواقع العملي لتكون بمثابة مفتاح لنجاح المنظمة وبقائها في إطار ما تشهده البيئة من تنافسية عالية.

خامساً- علاقة إدارة رأس المال الفكري بنجاح منظمات الأعمال :

يعتبر الاستثمار في العنصر البشري هاجس المنظمات في عصرنا الحاضر، حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية الاستثمار في العنصر البشري من خلال العاملين والإدارة على السواء لمساهمتهم الفعالة في تحقيق النجاح للمنظمة، فهم يمثلون قوة فكرية ومعرفية تساعد في إدارة وتشغيل المنظمات، وإذا كان المطلوب من المنظمات اليوم انتهاز الإبداع، فإن عليها أن تحافظ وبشدة على ما تملكه من أهم الأصول ألا وهو الرأس المال الفكري وإدارته وذلك لما له من أهمية كبيرة في تحقق الإبداع في منظمات الأعمال.

إن الإبداع يشكل سلسلة متعاقبة لتطور تكنولوجي متكامل، أصبح سمة المنظمات المعرفية في الوقت الحاضر، فتوجه هذه المنظمات نحو زيادة الإنفاق على البحث والتطوير والاستثمار في الرأس المال الفكري الغرض منه هو زيادة قدرتها في تحقيق إبداع تكنولوجي مبني على المعرفة وقادر على تقديم إضافة تتمثل في تحديث وتحسين وتطوير السلع والخدمات، ويعد هذا الأمر خروج عن المؤلف والمعتاد من القواعد السابقة المتمثلة في إنفاق استثماري متقطع بهدف تحديث وتحسين سلع وخدمات معينة.¹¹

وكذلك فإن التوصل إلى طرق لاعتماد تكنولوجيا المعلومات في نشر المعرفة والخبرة بين صفوف العاملين يؤمن تحويل رأس المال الهيكلي للمنظمة إلى رأس مال إبداعي، فالمعرفة التي تولدت وترسخت في هياكل وعمليات وثقافة المنظمة تتحول إلى منتجات جديدة تحافظ من خلالها المنظمة على قدراتها الإبداعية وموقعها التنافسي.

وفي هذا المجال يؤكد كل من (Miller & Shamsi) أن الإدارة الإبداعية في منظمات الأعمال لا بد أن تسعى إلى خلق وتطوير منظومة من القيم تضم مجموعتين من العناصر : أولهما الموارد المعرفية المتمثلة برأس المال الفكري والتركيز على الجودة والإنتاج المتميز، وثانيهما استثمار الطاقات وتوظيف التكنولوجيا أحسن توظيف بغية مواكبة متطلبات التغيرات السريعة، وفي نفس الوقت اعتماد نظام معلوماتي متطور يستشعر حاجات المستفيدين من خدمات المنظمة، ولكي تحقق المنظمة إستراتيجيتها الإبداعية هذه عليها الاهتمام بتطوير الموارد البشرية المؤهلة والاستثمار في تعليمها وتدريبها وتأهيلها ذاتيا بما يعطيها القدرة على المرونة والتكيف مع المواقف المختلفة ويخلق لديها شعورا بالتمكن على حل المشكلات واتخاذ القرارات.¹²

وفي إطار ما سبق حاول العديد من الباحثين الربط بين المعرفة ورأس المال الفكري وتحقيق الإبداع والنجاح للمنظمات من خلال تحديد مجموعة من الخصائص التي تتسم بها الموارد البشرية التي تمثل رأس المال الفكري والتي يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:¹³

- التركيز على اكتساب المعرفة وتحديد الرصيد المعرفي بصفة مستمرة مع الاهتمام بالتنمية الذاتية بما يفرضه متطلبات أداء العمل بكفاءة وفعالية؛
- التخلص من القوالب والأنماط الجامدة والمفاهيم التقليدية السائدة، والعمل على الخروج بأفكار ابتكارية تتسم بالجدية والأصالة تساهم في زيادة القدرة على استيعاب المتناقضات في بيئة العمل؛
- الاستعداد لقبول التنوع والتأقلم والتكيف معه سواء كان ذلك التنوع في مجالات العمل أو في أعضاء الفريق في المنظمة؛
- توافر القدرات الإبداعية والابتكارية واستثمار الطاقات الذهنية في تقديم المقترحات اللازمة لحل المشكلات وتطوير أساليب أداء العمل؛
- إدراك قيمة العمل المشترك والتعامل بمنطق الفريق والتجاوز عن بعض الفروق والاختلافات في الميول والاتجاهات بين أعضاء فريق العمل الواحد؛
- الاستعداد الدائم لقبول التغيير من خلال قبول المخاطر المرتبطة بالتعامل مع تكنولوجيا مستحدثة أو العمل في مجالات جديدة ومتنوعة؛

- القدرة على التعامل في الأسواق المفتوحة التي تتسم بالديناميكية والتغيير المستمر والتقلبات الفجائية أي القدرة على التعامل في حالة عدم التأكد؛
- مواجهة التحديات والتعامل معها على اعتبار أنها فرصة لإثبات الذات وإبراز القدرات المعرفية والفكرية المتميزة.

وعليه فإن الموارد البشرية ذات القدرات الإبداعية المتميزة تعتبر هي العنصر الرئيسي في عناصر الرأس المال الفكري، وهي التي لها دور أساسي في تحقيق وتعزيز الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال المعاصرة القائمة على المعرفة، ولهذا فقد أصبحت المنظمات تتعامل مع الموارد البشرية على أنها طاقة ذهنية وفكرية، ومصدر للمعلومات والمعرفة، والإبداعات والابتكارات، كما قامت أيضا بمضاعفة الاهتمام بهذه الموارد، وتهيئة البيئة الصحية اللازمة لأداء العمل.

ويشكل الإبداع أهم وسيلة لتحقيق الميزة التنافسية، ولن يتحقق ذلك إلا إذا كانت المنظمة تثن رأسمالها الفكري، فالاستثمار في رأس المال الفكري وإتاحة الفرصة أمامه لحل المشاكل التي تواجهها المنظمة، أو لتحديث وتطوير أساليب العمل والإنتاج والإدارة بها، يعني تثن نشاطه واستغلال أفكاره التي تأتي بالجديد والإبداع للمنظمة الذي يقود إلى تحقيق الميزة التنافسية المستمرة.

ويؤدي الاستثمار في رأس المال الفكري إلى ما يلي:¹⁴

- زيادة القدرة الإبداعية: يشكل التفكير الإبداعي أسلوبا حديثا لحل المشكلات وتوليد الأفكار التي تسمح بالتجديد والإبداع المؤدي إلى بقاء المنظمة في سوق الأعمال؛

- تنوع المنتجات: ليس بإمكان المنظمة في محيطها التنافسي الاعتماد على إنتاج نوع واحد من السلع ولمدة طويلة، خاصة في زمن يتميز بقصر دورة حياة المنتج فالتطور الحاصل في المجال التقني وأساليب الإنتاج والإدارة، وتطور طرق التسويق والوصول إلى رضا وولاء الزبائن كل ذلك أدى إلى اختزال زمن التعريف بالمنتج واختفت الفترة الفاصلة بين ظهور وروج المنتج، وهذا راجع إلى زيادة في عدد الإبداعات والتي تركز في الأساس على رأس المال الفكري؛

- جذب العملاء وتعزيز ولائهم: تحتاج المنظمة خلال نشاطها إلى ضمان تسويق منتجاتها، لذلك تسعى إلى كسب زبائن جدد في كل فترة وتعزيز ولائهم، ضمانا لاستمرار إمكانية تسويق منتجاتها، ولن يتحقق ذلك للمنظمة إلا إذا كانت تتوفر على رأس المال الفكري القادر على تلميع صورتها أمام الزبائن لتسويق منتجاتها (الإبداع التسويقي)؛

- استمرار الابتكار: إن استمرار الابتكار المؤدي إلى إنتاج سلع جديدة، من شأنه ضمان استمرار ولاء الزبائن وضمان الحصة السوقية للمنظمة، ويعد الرأس المال الفكري المبدع أساس تحقيق الابتكار المستمر للمنظمة.

ومما تقدم أعلاه يمكن القول أن الرأس المال الفكري يمثل فعلا دعامة أساسية لزيادة القدرات الإبداعية للمنظمات الحديثة وتمكينها من البقاء والازدهار والتطور، وعليه فإن الأمر يتطلب من إدارة الموارد البشرية متابعة الكوادر المعرفية والنادرة لغرض جذبها واستقطابها كمهارات وخبرات متقدمة تستفيد منها المنظمة بشكل كبير، كما أن الأمر لا ينبغي أن يتوقف عند هذا الحد، بل على إدارة الموارد البشرية أن تكون قادرة على زيادة رصيدها المعرفي من خلال هذا الاستقطاب وبما يساهم بتطوير وإنعاش عمليات الإبداع والابتكار باستمرار في مجمع عمل يتبع أساليب إبداعية لعصف الأفكار وتوليدها ونقلها متجسدة بمنتجات مطورة تحاكي رغبات الزبائن وحاجاتهم في سوق شديدة المنافسة.

خاتمة:

تبحث منظمات الأعمال عن مكان لها في الصدارة دائما، وتسعى لتكون في المقدمة وقادرة على مواجهة المنافسين وتحقيق النتائج الأفضل، ومن المؤكد أن المنظمات المتميزة هي التي تكون قادرة على تحقيق الإبداع والابتكار والتجديد على أساس دائم ومستمر لتحقيق المزايا التنافسية، ولن يتحقق ذلك إلا إذا كانت المنظمة تثن رأسمالها الفكري.

فإدارة الرأس المال الفكري والاستفادة من معارفه ومواهبه الإبداعية واستثمار ما لديه من قدرات وطاقات متجددة وإتاحة الفرصة أمامه لحل المشاكل التي تواجهها منظمات الأعمال، أو لتحديث وتطوير أساليب العمل والإنتاج والإدارة بها، يعني تامين نشاطه واستغلال أفكاره التي تأتي بالجديد والإبداع للمنظمات الذي يقود إلى تحقيق الميزة التنافسية المستمرة.

وبصفة عامة لا بد لمنظمات الأعمال من إدارة واستثمار رأسمالها الفكري وتسخييره وتطويره والاستفادة من الفرص المتاحة له، كما لا بد لها من استثمار أفضل التقنيات الحديثة من أجل توظيفه بشكل أكثر كفاءة وفعالية لتحقيق النجاح والبقاء والاستمرار في سوق الأعمال.

الهوامش:

- 1- سعد علي العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 157، بتصرف.
- 2- المرجع السابق، ص 160 - 162، بتصرف.
- 3- المرجع السابق، ص 162 - 164، بتصرف.

- 4- علي السلمي، إدارة التميز، دار الغريب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002، ص. 211.
- 5- إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، إدارة النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2002، ص. 17.
- 6- عادل حرحوش المبرجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري : طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص 132-133.
- 7- المرجع السابق، ص 146-151.
- 8- Thomas Stewart, **Intellectual Capital : the New Wealth of Organizations** , Doubleday Currency, New York, USA, 1997, p 134.
- 9- توماس ستewart، ثروة المعرفة : رأس المال الفكري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر، ط1، 2004، ص 127.
- 10- عاشور، أحمد صقر، إدارة رأس المال المعرفي : إعادة اختراع منظومة الإدارة في القرن الواحد والعشرين، مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، مصر، 6- 8 نوفمبر 2000، ص. 78.
- 11- عبد الله بلوناس، تبة سمية، رأس المال الفكري مدخل معاصر لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، المؤتمر العلمي الدولي حول رأس المال الفكري العربي : نحو رؤية إستراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير، معهد الإدارة العامة، مسقط، سلطنة عمان، أبريل 2013، ص. 191.
- 12- حسين عجلان حسن، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2008، ص. 43.
- 13- هاني محمد السعيد، رأس المال الفكري : انطلاقة إدارية معاصرة، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط 1، 2008، ص 26، 27.
- 14- علاش أحمد، براق عيسى، دور رأس المال الفكري في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، الملتقى الدولي حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في المنظمات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 02 - 03 ديسمبر 2008، ص 06 - 08، بتصرف.