



جامعة قاصدي مرباح ورقلة



Kasdi Merbah University Of Ouargla

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية

دورية أكاديمية نصف سنوية محكمة
تصدر عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة



تهتم بنشر الأبحاث و الدراسات المتعلقة بالعلوم
الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

العدد 03 / ديسمبر 2015 - ايداع القانوني رقم : 2014/5483 - ردمد : 2392/5302

مطبعة قاصدي مرباح ورقلة



Algerian Review Of Economic Development
ARED

Number 03/ Déc 2015

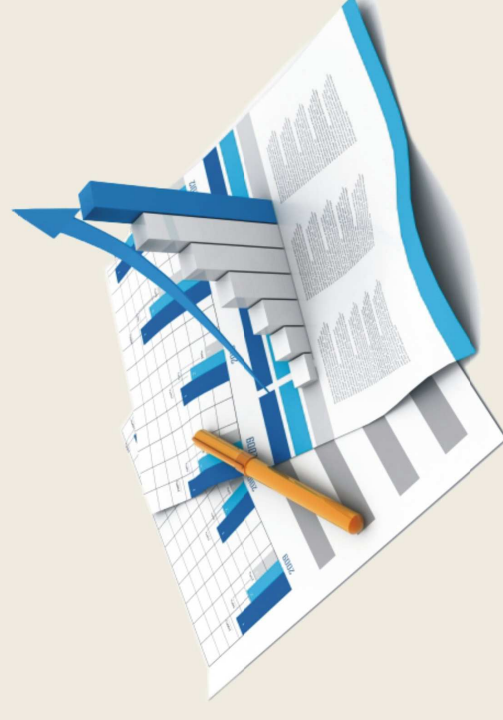
3

3

Algerian Review Of Economic Development ARED

Semi-annual peer - reviewed academic review

Issued by kasdi merbah university of ouargla



Concerned with publishing the researches and studies
in the fields of economic and commercial sciences
and management

Number 03 / Décembre 2015 - legal deposit N ° 5483-2014 - ISSN : 2392/5302

Printed In Kasdi Merbah University Of Ouargla



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية

**Algerian Review of economic development
ARED**

دورية أكاديمية نصف سنوية محكمة

تصدر عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة

Semi-annual peer-reviewed academic review
Issued by Kasdi Merbah University of ouargla

تهتم بنشر الأبحاث و الدراسات المتعلقة بالعلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير

العدد 03 ديسمبر 2015

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية

مدير المجلة : أ. د/ أحمد بوطرفاية (مدير الجامعة)

مدير النشر: د/ عبد القادر خليفة

رئيس التحرير: د/ نوال بن عمارة

نائب رئيس التحرير: د/ عبد الحق بن تفات

أعضاء هيئة التحرير :

د. محمد زرقون	د. شريفة رفاع	د. أحمد رمزي صياغ	د. بولرياح غريب
د. أمينة مخلفي	د. الحاج عراية	د. محمد لحسن علاوي	د. العربي عطية
د. رشيد مناصرية	د. بوعلام بوعمار	د. عبد الرزاق مولاي لخضر	د. سمير بلال

الهيئة العلمية :

- أ.د/ صالح صالح، جامعة سطيف1
أ.د/ ابراهيم بختي، جامعة ورقلة
أ.د / محمد عبد الحليم عمر، جامعة طيبة (السعودية)
أ.د/ عبد المجيد قدي، جامعة الجزائر3
أ.د / عمر الكتاني، جامعة محمد الخامس اكدال (المغرب)
أ.د/ مداني بن بلغيث، جامعة ورقلة
أ.د/ عمار عماري، جامعة سطيف1
أ.د / ظاهر شاهر القشي، جامعة جدارا (الأردن)
أ.د / مرجان محمد، الأكاديمية العالمية للبحوث الشرعية (ماليزيا)
أ.د / محمد سعد، جامعة بريستول (المملكة المتحدة)
أ.د / عيسى بهدي، جامعة ورقلة
أ.د / عبد الغني دادان، جامعة ورقلة
أ.د/ علي كساب، جامعة الجزائر3
أ.د/ محمد شيخي، جامعة ورقلة
أ.د/ محمد جموعي قريشي، جامعة ورقلة
أ.د/ التيجاني بالقي، جامعة سطيف1

- أ.د / محمد أوضبجي، جامعة القاضي عياض (المغرب)
- أ.د/ ناصر سليمان، جامعة ورقلة
- أ.د/ حمدي عبد العظيم ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية (مصر)
- أ.د/ محمد حمزة بن قرينة ، جامعة ورقلة
- أ.د/ ناصر يوسف، الجامعة الإسلامية العالمية (ماليزيا)
- أ.د/ امير عزوي، جامعة ورقلة
- أ.د/ هشام حوري ، جامعة نيس (فرنسا)
- أ.د. هواري سويبي ، جامعة ورقلة
- أ.د/ أحمد لعمى، جامعة ورقلة
- أ.د / مسعود بوضياف ، جامعة المنار (تونس)
- أ.د/ عبد الوهاب دادان ، جامعة ورقلة
- أ.د / أحمد بن عيشاوي ، جامعة ورقلة
- أ.د/ سعيد بوهاوة ، الأكاديمية العالمية للبحوث الشرعية (ماليزيا)
- أ.د / طارق حماد عبد العال ، جامعة عين شمس (مصر)
- أ.د/ الطيب داودي ، جامعة بسكرة
- أ.د/ محمد قويدري، جامعة الأغواط
- أ.د / خليل محمود الرفاعي ، جامعة البلقاء التطبيقية (الأردن)
- أ.د/ مسعود صديقي ، جامعة ورقلة
- أ.د/ الياس بن ساسي جامعة ورقلة
- أ.د/ ألهم يحيواوي ، جامعة باتنة
- أ.د / مليكة زغيب ، جامعة قسنطينة
- أ.د/ عبد المنعم محمد الطيب، أكاديمية السودان للعلوم المصرفية والمالية (السودان)
- أ.د / بشير مازوز (كندا)
- أ.د محمد التهامي طواهر جامعة الجزائر 3

معلومات الاتصال بالمجلة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر -

مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي

موقع الانترنت: <http://revues.univ-ouargla.dz/index.php/acceill/algerian-review-of-economic-development>

البريد الإلكتروني : revue.lepem@gmail.com

التعريف بالمجلة

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مجلة أكاديمية نصف سنوية محكمة أسست عام 2014، تصدرها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالتنسيق مع مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي بجامعة قاصدي مرباح، ورقلة- الجزائر. تُرسم سياسة النشر في المجلة بالتنسيق بين الهيئة العلمية للمجلة و المجلس العلمي ل كلية و مجلس مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي وهيئة تحرير المجلة ، ويرتكز الخط التحريري للمجلة على دراسة أهمية الإصلاح المؤسساتي واقتراح سياسات لتعزيز المؤسسات و مبادئ الحوكمة وآلياتها وتطوير أطر تنظيمية تدعم فرص الاستثمار، وتأهيل الاقتصاديات النامية لمواجهة تحديات وانعكاسات العولمة الاقتصادية. تُعنى المجلة بنشر الدراسات والأبحاث النظرية والتطبيقية المثممة بالأمانة العلمية والإضافة النقدية في حقول الاقتصاد والتجارة والتسيير، كما تهتم بنشر المراجعات والآراء للإصدارات العربية والأجنبية الحديثة والتعريف بها وتقارير المؤتمرات والنشاطات العلمية في مجالات التخصص. وهي منبر مفتوح لكل الباحثين الجادين في تخصصات الاقتصاد والتسيير والتجارة باللغة العربية والإنجليزية والفرنسية.

Indexing & Archiving

Algerian Review of economic development is indexed in following international databases:



<http://pakacademicsearch.com/publishers>



http://indianscience.in/pubs/journalDetails.php?journal_id=709



<http://theopendirectory.org/index.php/246-algerian-review-of-economic-development-ared>

<http://www.daij.org/journal-detail.php?jid=133>



<http://www.researchbib.com/?action=editLogin&url=%2F%3Faction%3DviewJournalDetails%26issn%3D21701121%26uid%3D4eca5>



<https://pbn.nauka.gov.pl/journals/49607>



<http://www.publishersglobal.com/directory/publisher-profile/21987/>



<http://www.uifactor.org/JournalDetails.aspx?jid=3649>



<http://www.journalqer.com/index.php?numBegin=11&num=11&begin=90&af=naj>



<http://www.drji.org/Search.aspx?q=REVUE%20DES%20SCIENCE%20SOCIALES%20ET%20HUMAINE&id=0>



<http://www.journalindex.net/?qi=Revue+des+Sciences+ Sociales+et+Humaines>



<http://eiop.or.at/cgi-bin/eurolink.pl?keywords=Algerian+Review+of+Economic+Development+%28ARED%29&cmd=Quick+Search>



<http://miar.ub.edu/ISSN/5302-2392>



<http://www.iseek.com/iseek/search.html?l=en&query=Algerian+Review+of+Economic+Development+%28ARED%29&sbl=2&bk=&spc=&as=UR0vWpEqOuOAJqjhb82xBfdO7UBFyO1Q>



<http://www.bing.com/search?q=Revue+des+Sciences+ Sociales+et+Humaines&qs=n&form=QBLH&filt=all&pq=revue+des+ sciences+sociales+et+humaines&sc=0-0&sp=-1&sk=>



<http://www.jourinfo.com/Journals/ARED.html>



<http://oaji.net/journal-detail.html?number=1606>



[http://www.entireweb.com/#q=Algerian+Review+of+Economic+Development+\(ARED\)&of=0&md=web&ts=1421824241256](http://www.entireweb.com/#q=Algerian+Review+of+Economic+Development+(ARED)&of=0&md=web&ts=1421824241256)



http://gaudeamusacademia.com/groups/6554195:Group:62932?xg_source=msg_appr_group



<http://www.israjif.org/single.php?did=2392-5302>



<http://www.efita.org/Agriculture/Agribusiness/Algerian-Review-of-Economic-Development-ARED-details-31050.html>



[http://www.entireweb.com/#q=Algerian+Review+of+Economic+Development+\(ARED\)&of=0&md=web&ts=1421824241256](http://www.entireweb.com/#q=Algerian+Review+of+Economic+Development+(ARED)&of=0&md=web&ts=1421824241256)



<http://www.scipio.ro/home>



<http://www.citefactor.org/journal/index/12096/algerian-review-of-economic-development-ared#.VYp4xILtO1t>



<http://impactfactor.pl/czasopisma/28914>



http://www.cosmosimpactfactor.com/page/journals_details/51.html



http://www.researchimpactfactor.com/applied_journal_list.php

http://www.cosmosimpactfactor.com/page/journals_details/51.html



قواعد النشر في المجلة

- 1 - ترسل الأبحاث والمقالات في شكل ملف مرفق عبر البريد الإلكتروني للمجلة المدون أدناه، ويشترط أن يكون البحث مكتوباً ببرنامج Microsoft Word بنسق RTF (نوع الخط بالعربية : Simplified Arabic حجم ، مقاسه : 12، أما اللغة الأجنبية فنوع الخط : Times New Roman ، مقاسه : 12)؛ وإذ يُفترض أن يكون حجم البحث المقدم للمجلة في حدود 20 صفحة بما فيها المصادر والهوامش و الجداول والرسوم التوضيحية ، و ترقيم صفحاته وعناوينه الفرعية ينبغي أن تكون متسلسلة وواضحة أيضاً.
- 2 - بالنسبة إلى هوامش الصفحة من الأعلى والأسفل 2.54 سم، ومن اليم ي 2.6 سم، ومن اليسار 1.5 سم؛ بينما المسافة بين الأسطر 0.88 سم. ضرورة التقيد بالنموذج المتبع في الأبحاث المنشورة في المجلة: .
- 3 - توضع قائمة الهوامش والإحالات والمراجع والمصادر في آخر البحث، وتُرقم بالتسلسل كما جاءت في متن البحث.
- 4 - مادة النشر تكون موثقة على النحو الآتي:
 - بالنسبة إلى الكتب: اسم المؤلف، عنوان الكتاب، دار النشر (الناشر)، مكان النشر، الطبعة، سنة النشر، رقم الصفحة.
 - بالنسبة إلى المجلة : اسم المؤلف، "عنوان المقال"، اسم المجلة (مكان النشر)، العدد، المجلد، سنة النشر، رقم الصفحة.
 - بالنسبة للمواقع الإلكترونية : اسم المؤلف، عنوان المقال، تاريخ التصفح، عنوان الموقع الإلكتروني كامل.
- 5 - يرفق مع كل مقال ملخصين أحدهما بلغة المقال و الآخر باللغة الإنجليزية بحيث لا يزيد عن 10 أسطر ، و كلمات دالة لا تقل عن خمس ترتب حسب ورودها في المقال .
- 6 - تخضع جميع البحوث للتحكيم ويتم إعلام الباحث بقرار الهيئة العلمية.
- 7 - يحق لهيئة تحرير المجلة إجراء بعض التعديلات الشكلية التي تراها ضرورية على المادة المقدمة للنشر دون المساس بمضمونها.
- 8 - المجلة غير ملزمة بإعلام صاحب البحث عن أية مخالفة لقواعد النشر، ولا ترد الأبحاث لأصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.
- 9 - تُعبر مضامين المقالات في المجلة عن آراء أصحابها، ولا تمثل بالضرورة رأي المجلة.
- 10 - ترسل المقالات وتوجه المراسلات إلى البريد الإلكتروني : revue.lepem@gmail.com

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية

(العدد 03 / ديسمبر 2015)

- أثر سقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على توجهات السوق العالمي للدواء
1 سامية لحول
- تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في الجزائر في ظل الافتتاح الاقتصادي الجديد
17 سليمة غدير أحمد & عيسى بهدي
- نظريات ونماذج النمو الاقتصادي في ميزان الجرح والتعديل - مع التركيز على الحل التنموي الإسلامي
35 إسماعيل بن قانة
- واقع الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي
43 عبد الله سايب & نوال بن عمارة & العربي عطية
- الخيارات الحقيقية ودورها في التقييم المالي للمشروعات الاستثمارية
57 عبد الكريم قندوز
- أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية : دراسة حالة
73 ليلي بوحديد & الهام يحيوي
- تقييم فعالية التعليم الافتراضي في الجامعة الجزائرية - دراسة حالة موقع التعليم الافتراضي بجامعة ورقلة
87 خالد رجم & عبد الغني دادن
- واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2010)
99 فريدة معارفي
- إدارة المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية - دراسة حالة لعينة من البنوك التجارية في الجزائر
117 أحلام بوعبدلي & ثريا سعيد
- دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء الإستراتيجي للمؤسسات النفطية - دراسة حالة مؤسسة نפטال
135 عبد الرؤوف حجاج & أحلام بن رنو

des ressources humaines La rémunération un outil de développement

Soumia MEKKIOUI Née LEMERINI & nedjia ZIAN..... 1

Creating shared value as a new business model for pharmaceutical companies - (GSK) MODEL Glaxo Smith Kline

Ishak KHERCHI & Mohamed FELLAGUE..... 17

أثر سقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على توجهات السوق العالمي للدواء The impact of the fall of patent for the original drug on the global market trends for the drug

سامية لحوول

مخبر: الإدارة، النقل والإمداد LMTL

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، جامعة باتنة 1، الجزائر

lahouelsamia@yahoo.fr

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر سقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على توجهات السوق العالمي للدواء في ظل بيئة تنافسية متممة بالعولمة وانفتاح الأسواق. ويتم ذلك بالتعرف على براءات الاختراع في مجال الصناعة الدوائية ضمن اتفاقية الملكية الفكرية، بالإضافة إلى الوقوف على التوجهات العالمية لسوق الدواء وتأثير فقدان براءات الاختراع للعديد من الأدوية الأصلية عليه.

وتشير النتائج المستخلصة من الدراسة إلى وجود أثر لسقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على توجهات السوق العالمي للدواء. وذلك من خلال تباطؤ نمو هذا الأخير نتيجة انتهاء أجل براءات الاختراع لبعض الجزيئات الهامة من الأدوية والمقدرة بحوالي 125 مليار دولار خلال السنوات 2010-2015. ولكن سيكون هذا التطور من خلال تخفيض في حصة الأدوية الأصلية مقابل زيادة في الأدوية الجينية. وهذا الأمر أدى إلى بروز الدول الناشئة في صناعة الدواء الجينية بسبب انقضاء سريان فترة حماية الملكية الفكرية للأدوية الأصلية. وبذلك، تصبح أسواق pharmerging القطاع الجغرافي الثاني الأكبر على مستوى مبيعات الأدوية في العالم، متعدية الدول الأوروبية القوية وتقارب أمريكا، الأمر الذي أدى إلى إعادة التصنيف العالمي لمنظمات الأدوية والأصناف العلاجية الأكثر مباعاً في السوق العالمي.

الكلمات المفتاحية: سقوط براءات الاختراع - حقوق الملكية الفكرية - الأدوية الأصلية - الأدوية الجينية - pharmerging - السوق العالمي للدواء.

Abstract

This study aims to highlight the impact of the fall of patent for the original drug on the global market trends for the drug in a competitive environment characterized by globalization and open markets. This is done to identify the patents in the pharmaceutical industry within the intellectual property agreement, in addition to stand on global trends for the pharmaceutical market and the impact of the loss of patents for many of the original medicines.

The findings from the study to the existence of the impact of the fall of patent for the original drug on the global market trends for the drug. And by slowing down the growth of the latter as a result of patent expirations for some important molecules of medicines, estimated at \$ 125 billion during the years 2010-2015. But will this development through the reduction in the share of indigenous medicines compared to an increase in generic drugs. And this led to the rise of emerging countries in the generic medicine industry because of the expiry of the period of protection of intellectual property to the original drugs. By doing so, become pharmerging markets geographical segment the second largest in the pharmaceutical sales in the world, transitive powerful European states and convergence America, which led to the reclassification of the global pharmaceutical organizations and most therapeutic Items sold on the world market.

Key words: Fall Patents- intellectual property rights - the original drugs - generic drugs - pharmerging - the global market for the drug.

تمهيد: انطلاقاً من حقيقة أن الخدمة الصحية الجيدة تعني توفر الدواء بسعر معقول ونوعية جيدة، بدأت معظم الدول توجه بخطوات عملية نحو التصنيع المحلي للدواء. ولكن تتأثر هذه الصناعة بعولمة الإنتاج والأسواق التي كانت سمة التغيرات الجذرية التي يشهدها العالم. وأصبح أساس التقييم يعتمد على قدرة هذه الصناعة على المنافسة في الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية ومن ثم الاندماج العالمي، بالإضافة إلى إيجاد ميزة تنافسية لهذه الصناعة تمكنها من الصمود أمام المنافسة على المدى الطويل.

ونظراً لطبيعة صناعة الدواء المعتمدة على الأبحاث، لا يمكن صمودها أمام العالم الخارجي بدون حقوق الحماية الفعالة، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تطبيق نظام الحماية الكلية للتجارة العالمية من خلال المنظمة العالمية للتجارة. وكانت اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المتعلقة بالتجارة (TRIPS) إحدى اتفاقيات المنظمة. ويهدف التعامل مع حقوق البراءات الناتجة عن أنشطة البحث والتطوير الدوائي إلى توفير الحماية للاختراعات المحمية ببراءات الاختراع والتصميم الصناعي والأسرار التجارية. ولا تقضي هذه الاتفاقية بتطبيق نظام البراءة فقط على عملية التوصل إلى دواء جديد، وإنما أيضاً على المنتج الدوائي نفسه. وقد حددت الاتفاقية إمكانية الحصول على براءات اختراع لأي اختراعات سواء كانت في منتجات أو عمليات صناعية في كافة ميادين التكنولوجيا بشرط أن تكون جديدة وتحتوي على خطوة إبداعية وقابلة للاستخدام في الصناعة.

وبوجود العملية الصناعية من ضمن المواد القابلة للحصول على براءات الاختراع، تسعى المنظمات العالمية المحنكة لصناعة الدواء بتسجيل براءات اختراع لصناعاتها من أجل حماية حقوق ملكيتها الفكرية. وتحسب مدة الحماية لبراءات الاختراع المحددة بعشرين سنة. وبذلك لا تستطيع المنظمات الدوائية الأخرى تقليد الدواء إلا بعد انتهاء هذه الفترة. وفي الستينيات من القرن الماضي أدى سقوط حماية أول براءات اختراع لبعض الأدوية إلى ظهور الأدوية الجنيسة وأصبحت ملكية عامة.

مشكلة البحث: على الرغم من ريادة الدول المتقدمة في صناعة الأدوية في السنوات الأخيرة من القرن العشرين لسوق الدواء العالمي، غير أن فقدانها لبراءة اختراع العديد من الأدوية الأصلية خلال السنوات 2010 و2015 أدى إلى عدة تغيرات أثرت على السوق وهيكلته. وبذلك، تتعلق مشكلة الدراسة بأثر حقوق الملكية الفكرية على السوق العالمي للدواء. وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة عناصر المشكلة في مجموعة من التساؤلات، وهي:

- كيف توفر اتفاقية حقوق الملكية الفكرية الحماية لبراءة اختراع الأدوية؟
- ما هي أهم التوجهات العالمية لسوق الدواء في ظل بيئة متسمة بالتنافس والعولمة وانفتاح الأسواق؟
- كيف برزت الدول الناشئة في صناعة الأدوية في ظل تباطؤ نمو السوق العالمي للدواء؟
- ما هو أثر سقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على الأدوية الجنيسة وصناعة الدول الناشئة للأدوية؟
- ما هو أثر صناعة الدول الناشئة للأدوية على نمو السوق العالمي للدواء؟

أهمية البحث: تستمد هذه الدراسة أهميتها من الحاجة إلى إدراك العلاقة بين سقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية والسوق العالمي للدواء. وتكمن هذه الأهمية أيضاً في التغيرات التي طالت صناعة الدواء في ظل سقوط براءات اختراع العديد من الأدوية الأصلية، بالإضافة إلى الحصة السوقية المتزايدة التي تكتسبها سوق الأدوية الجنيسة.

أهداف البحث: تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، منها التعرف على أهم التغيرات الناتجة عن فقدان الأدوية الأصلية لبراءة اختراعها وتوضيح الاتجاهات الحديثة التي تبرز تطور السوق العالمي للدواء، لا سيما من حيث انعكاساته على تطوير الصناعة الدوائية الناشئة، بالإضافة إلى التأكد من أثر سقوط براءات اختراع الأدوية الأصلية على التصنيف العالمي لمنظمات الأدوية والأصناف الأساسية في السوق العالمي للأدوية.

منهجية الدراسة: ومن أجل الحصول على البيانات اللازمة لتحقيق البحث ومعالجة تساؤلاته، فقد تم الاعتماد على المنهج الاحصائي الوصفي الذي يركز على وصف وتلخيص الأرقام المجمعة حول الموضوع وتفسيرها في صورة نتائج. ولأجل ذلك تم الاستعانة بالمراجع والمواقع الالكترونية المختصة في مجال حقوق الملكية الفكرية، فضلا عن إحصائيات خاصة بسوق وصناعة الدواء العالمية خلال السنوات من 2002 إلى غاية توقعات 2020.

1 - براءات الاختراع في مجال الصناعة الدوائية ضمن اتفاقية الملكية الفكرية:

تعد اتفاقيات التجارة الخارجية من أهم وأخطر وسائل النظام الاقتصادي العالمي الجديد في تطبيق حرية التجارة وحرية تدفق رؤوس الأموال والمنافسة الشديدة وانهيار المواقع والحواجز التقليدية وتدويل النشاط الاقتصادي، خاصة بعد أن تم توسيع نطاقها من خلال جولة "أوروجواي" لتشمل حوالي 90 % من إجمالي التجارة العالمية.

ونظرا لطبيعة صناعة الدواء المعتمدة على الأبحاث **research-based industry**، لا يمكن صمودها أمام العالم الخارجي بدون حقوق الحماية الفعالة. ومن ثم تم اللجوء في بداية التسعينات إلى تطبيق نظام الحماية الكلية للتجارة العالمية من خلال المنظمة العالمية للتجارة. وكانت اتفاقية حماية حقوق الملكية الفكرية المتعلقة بالتجارة

Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights (TRIPS) إحدى اتفاقيات المنظمة. ويعتبر التعامل مع حقوق البراءات الناتجة عن أنشطة البحث والتطوير الدوائي من مهام القسم المتعلق بالملكية الصناعية الذي يهدف إلى توفير الحماية للاختراعات المحمية ببراءات الاختراع والتصميم الصناعي والأسرار التجارية. ولا تقضي هذه الاتفاقية بتطبيق نظام البراءة فقط على عملية التوصل إلى دواء جديد، وإنما أيضا على المنتج الدوائي نفسه. وقد حددت الاتفاقية إمكانية الحصول على براءات اختراع لأي اختراعات سواء كانت في منتجات أو عمليات صناعية في كافة ميادين التكنولوجيا بشرط أن تكون جديدة وتحتوي على خطوة إبداعية وقابلة للاستخدام في الصناعة. كما أجازت للبلدان الأعضاء استثناء الحصول على براءات الاختراع لطرق التشخيص والعلاج والجراحة.⁽¹⁾

وبمجرد توقيع الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية على اتفاق أوروجواي، أصبح بذلك موافقة في نفس الوقت على الاتفاقيات الخاصة بحقوق الملكية الفكرية، حيث أن الاتفاقية قد وضعت بمنطق التوقيع الواحد المجمع، أي لا يمكن التوقيع على نتائج الجولة والتوصل في نفس الوقت من أي من الاتفاقيات التي تتضمنها. كما تكون الدول التي تسعى للحصول على العضوية مجبرة على الموافقة على هذه الاتفاقيات. بل غالبا ما تستخدم الدول المتقدمة سعي بعض الدول للانضمام للاتفاق ومطالبتها من تعديل القوانين المحلية الخاصة بحماية حقوق الملكية الفكرية.⁽²⁾

وبوجود العملية الصناعية من ضمن المواد القابلة للحصول على براءات الاختراع، تسعى المنظمات العالمية المحنكرة لصناعة الدواء بتسجيل براءات اختراع للصناعات التي تقوم بها، وذلك من أجل حماية حقوق ملكيتها الفكرية. وتعطي هذه الاتفاقية عشرون سنة كحد أدنى لحماية براءات اختراع لمنتجات الدواء، الأمر الذي يؤدي إلى تأخير كبير في الاستفادة العامة من المنتج خاصة بواسطة بلدان العالم الثالث.⁽³⁾ ذلك في الوقت الذي تنتشر فيه الشركات العالمية الكبرى بإيرادات ريع المعارف التكنولوجية بأكثر كثيرا مما تستحق كمقابل لتغطية تكاليف الأبحاث.⁽⁴⁾

وتحسب مدة الحماية لبراءات الاختراع المحددة بعشرين سنة كما تشير إليه الاتفاقية الخاصة ببراءات الاختراع اعتبارا من تاريخ التقدم بطلب الحصول على البراءة. وبذلك لا تستطيع المنظمات الدوائية الأخرى تقليد الدواء إلا بعد انتهاء هذه الفترة. كما أن من حق صاحب البراءة طبقا للحقوق الممنوحة في المادة 28 من الاتفاقية منع أطراف ثالثة لم تحصل على موافقته من صنع أو استخدام أو بيع أو استيراد ذلك المنتج أو تلك العملية الصناعية، ولكن من حقه التنازل للغير وإبرام عقود التراخيص التي تتطلب من المنظمات الدوائية مبالغ كبيرة للحصول عليها. وإذا استطاعت المنظمة الحصول على حق الإنتاج، فإن ذلك سيؤدي إلى ارتفاع أسعار الدواء من 05 إلى 10 أضعاف نتيجة ارتفاع تكاليفه، الأمر الذي يلقي العبء على المستهلك الذي لا يستطيع الاستغناء عن الدواء.⁽⁵⁾

كما تنص المادة 45 من الاتفاقية والخاصة بالتعويضات على أن السلطات القضائية لها الحق في أمر المعتدي لدفع تعويضات مناسبة لصاحب الحق عن الضرر الذي لحق به بسبب التعدي، وفي الحالات المناسبة يجوز أن تأمر باسترداد الأرباح أو دفع التعويضات، مما يشير إلى استحالة تقليد المنظمات الدوائية لهذا الدواء خوفاً من العقوبات الصارمة التي قد تصل إلى إمكانية التصرف في السلع التي تجد أنها تشكل تعدياً على صاحب الحق والتصرف في المعدات التي تستخدم في الإنتاج كما جاء في المادة 46 والخاصة بالجزاءات الأخرى.⁽⁶⁾

ولقد ظهر مؤخراً إدراك متزايد لدى الدول النامية لخطورة العديد من مواد اتفاقية التجارة العالمية الخاصة بحقوق الملكية الفكرية على توفير الأدوية والصحة العامة بها. حيث يعد وضع حد أدنى قدره عشرون عاماً لحماية البراءات أمر غير منطقي بسبب تقصير دورة حياة المنتج (أو المستحضر) من خلال التطور المتواصل في العلم والتكنولوجيا الذي يهدف باستمرار إلى تقصير لدورات حياة المنتجات. ومن ثم تنتهي دورة حياة منتج الدواء قبل مرور عشرون عاماً بفترات تطول أو تقصر حسب نوع المنتج.

وتجدر الإشارة إلى أن تمديد البراءة يعني الاحتفاظ بالاحتكار ومنع شركات الدواء الأخرى من إنتاج الدواء باسمه العلمي وليس بالاسم التجاري الخاضع للاحتكار بواسطة الشركة الأم. كما أن إنتاج الدواء بالاسم العلمي بعد انقضاء سريان فترة حماية الملكية الفكرية من شأنه تخفيض سعر الدواء إلى 20% أو أقل مقارنةً بثمانه الأصلي. وهو الإجراء الذي من شأنه إتاحة الدواء لمحدودي الدخل والفقراء في جميع بلدان العالم.

وتواجه الشركات الوطنية عدة صعوبات في تطبيق الترخيص الإلزامي المنصوص عليه في اتفاقية **TRIPS**، أهمها: صعوبات في منح الدولة الترخيص لإحدى هذه الشركات، وذلك مادامت في حاجة إلى هذا المنتج لمواجهة احتياجات وطنية ملحة يصعب تلبيةها من خلال الاحتكارات والأسعار التي تفرضها الشركات العالمية الكبرى صاحبة البراءة؛ وصعوبات معرفية خاصة بإنتاج المنتج موضوع البراءة؛ وأخرى تعد الأخطر والأهم تتمثل في الصعوبات السياسية التي تمارسها الشركات الكبرى أو الدول التي تنتمي إليها.⁽⁷⁾

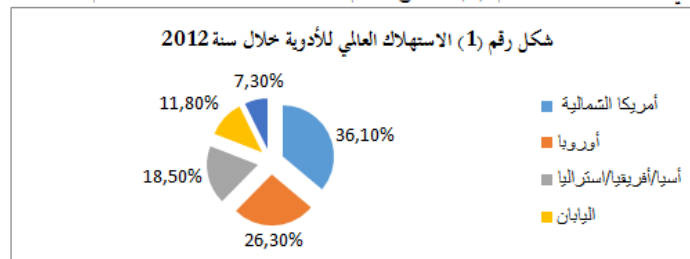
كما تمنح **TRIPS** براءات بمثابة احتكارات على مكتشفات في جسم الإنسان والخاصة بالتتابعات الجينية المسؤولة عن المتغيرات المرضية في جسم الإنسان. ولا تمثل هذه البراءة الممنوحة اعترافاً بسبق في المعرفة العلمية بقدر ما تمثل فرصة لاحتكار أمر ما يتصل بمرض يمكن أن يحدث لأي إنسان في أي مكان على سطح الأرض. ولأن هذه البراءة تتعلق بالمعرفة يمكن أن تؤدي إلى اكتشاف أدوية جديدة. وعليه، يصبح المصير الصحي لأي إنسان مرهوناً ليس بإنجازات البحث العلمي وإنما بتوجهات ومصالح محتكري البراءات.⁽⁸⁾

ومراعاة لظروف الدول الأقل نمواً (الدول التي يبلغ دخل الفرد السنوي فيها أقل من 1000 دولار) وهي الدول التي تواجه عقبات اقتصادية ومالية وإدارية والتي تحتاج إلى فترة زمنية كافية لخلق قاعدة تكنولوجية قابلة للاستمرار، فقد منحت الاتفاقية لهذه الدول فترة انتقالية مدتها 10 سنوات بعد انقضاء فترة زمنية مدتها سنة تلي تاريخ نفاذ اتفاقية منظمة التجارة العالمية. بالإضافة إلى التزام الدول المتقدمة بإتاحة حوافز لمنظمات الأعمال الموجودة عندها بهدف حفز وتشجيع نقل التكنولوجيا إلى الدول الأقل نمواً.⁽⁹⁾

كما أشارت الاتفاقية إلى ضرورة قيام دول الأعضاء بإتاحة الوسائل التي تمكن من حماية براءات الاختراع في البلد العضو، وذلك اعتباراً من تاريخ سريان مفعول اتفاق منظمة التجارة العالمية. وهذا يؤكد على ضرورة اتفاق نظام حماية براءات الاختراع المطبق في الدول الأعضاء مع الاتفاقية. كما لا تفرض اتفاقية حقوق الملكية الفكرية التزامات بإعادة الحماية للمواد التي أصبحت ملكاً عاماً في تاريخ تطبيقه في البلد المعني كما نصت المادة 07 الخاصة بحماية المواد القائمة حالياً. وأشارت أيضاً هذه المادة إلى أن هذا الاتفاق لا ينشئ التزامات فيما يتصل بأعمال تمت قبل تاريخ تطبيق أحكامه في البلد العضو المعني.⁽¹⁰⁾

2 - التوجهات العالمية لسوق الدواء: عرف سوق الدواء العالمي تطورا كبيرا في السنوات الأخيرة من القرن العشرين سواء من حيث الإنتاج أو الاستهلاك. وقد شهد الاستثمار العالمي في سوق الدواء تزايد من 337 مليار دولار سنة 1999 إلى 354 مليار دولار سنة 2000. وكان ذلك نتيجة التطور التكنولوجي الذي ساهم بشكل كبير في تحديث الصناعة الدوائية، بالإضافة إلى النمو السكاني الذي كان من أهم أسباب تزايد استهلاك الدواء.

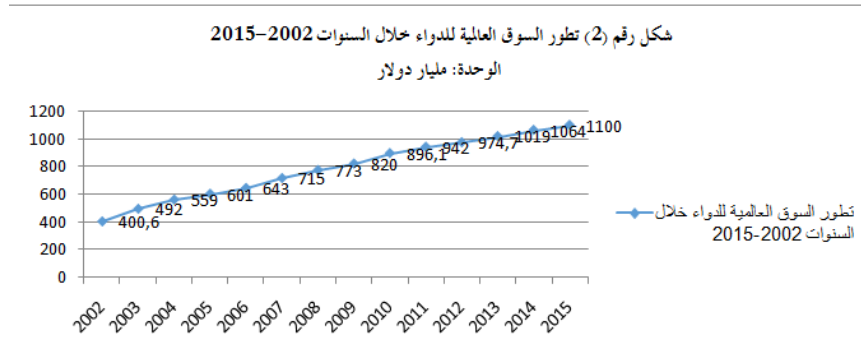
1.2- تطور السوق العالمي للدواء: لقد اتسع وصول الدواء من 2 إلى 4 مليار فرد في خلال 20 سنة، حيث ارتفع استهلاك العالم من الدواء في العشرية السابقة من 223 مليار دولار في سنة 1993 إلى 400.6 مليار دولار في سنة 2002 ثم تزايد إلى أن وصل 974.7 مليار دولار خلال سنة 2012. ولكن بقيت الفوارق في الاستهلاك كبيرة بين سكان العالم، حيث تستهلك الدول الصناعية التي يقطنها حوالي 15% من سكان العالم أكثر من 79% من قيمة السوق العالمي للأدوية. والشكل رقم (1) يوضح تقسيم استهلاك الدواء على دول العالم خلال سنة 2012.



المصدر: تم إعداد الشكل بالاعتماد على:

Pharmerging Markets, www.bvgh.org/LinkClick.aspx?fileticket=kMaOKGUbqgI%3D&tabid=168, consulté le : 29/02/2013.

ويلاحظ من الشكل ارتفاع نسبة استهلاك الدواء في أمريكا الشمالية، وذلك يرجع إلى ارتفاع المستوى المعيشي للفرد في هذه الدول، بالإضافة إلى التطور العلمي في هذا المجال. وبالرغم من الأزمة الاقتصادية العالمية، عرف معدل النمو السنوي للسوق العالمي للدواء تطور بوتيرة سنوية متزايدة خلال السنوات 2002-2015 كما يوضحه الشكل رقم (2).



المصدر: تم إعداد الشكل بالاعتماد على المواقع الإلكترونية التالية:

- Marché mondial www.leem.org/article/marche-mondial, consulté le : 30/01/2013
- Total Unaudited and Audited Global Pharmaceutical Market By Region www.imshealth.com/deployedfiles/ims/Global/Content/Corporate/Press-2011-2016.pdf, consulté le : 30/01/2013.
- www.imshealth.com, consulté le : 30/01/2013.

وحسب توقعات منظمة IMS Health¹¹، يصل سوق الدواء العالمي في آفاق 2015 إلى حوالي 1100 مليار دولار (818 مليار أورو) أي بزيادة في السنوات 2010-2015 تقدر ما بين 210 و 240 مليار دولار. وبذلك سجلت وتيرة النمو السنوية في هذه الفترة انخفاض عن السنوات السابقة، فبعدما كان معدل نمو السوق يقدر بمتوسط 10%

خلال السنوات 2002-2009 انخفض ليصل إلى ما بين 3 و6%. ولكن سيكون هذا التطور من خلال تخفيض في حصة الأدوية الأصلية مقابل زيادة في الأدوية الجنيسة. كما تتميز الصناعة الدوائية في العالم بالاحتكار من طرف الدول المتقدمة، حيث أدت كثافة التكنولوجيا ورأس المال التي تحتاجها هذه الصناعة إلى ارتفاع في تكاليفها ومن ثم احتكارها من طرف هذه الدول. والجدول رقم (1) يوضح تطور أهم الأسواق الدوائية في العالم في السنوات 2001 و2011.

الجدول رقم (1) تطور حصة أهم الأسواق الدوائية في العالم خلال السنوات 2001 و2011

البيانات	السوق العالمي لسنة 2001 %	السوق العالمي لسنة 2011 %
الولايات المتحدة الأمريكية	40.0%	37.7%
اليابان	11.0%	11.7%
ألمانيا	6.0%	5.0%
فرنسا	5.0%	4.8%
الصين	/	4.7%
إيطاليا	4.0%	3.3%
إسبانيا	2.0%	2.6%
كندا	3.0%	2.6%
البرازيل	/	2.6%
انجلترا	2.0%	2.5%

- Source : LEEM, Les entreprises du médicament / Marché mondial, <http://www.leem.org/article/marche-mondial>, consulté le : 19/02/2013.

ويلاحظ من الجدول الانخفاض في حصة أمريكا من السوق العالمي للدواء لسنة 2011 مقارنة بسنة 2001. كما انخفضت هذه الحصة لعدة دول بالرغم من التزايد المستمر في قيمة السوق العالمي للدواء. ونظرا لاستمرار احتكار الدول المتقدمة لهذه الصناعة، قدرت حصة المجموعات العشرة لصناعة الدواء الأولى في العالم مجتمعة خلال سنة 2011 بحوالي 43% من السوق. ويمكن معرفة الحصة السوقية والترتيب لأهم المخابر المسيطرة على السوق العالمي للدواء لسنة 2011 من خلال الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2) الحصة السوقية للمجموعات العشرة الأولى لصناعة الدواء في العالم لسنة 2011

الرقم	المخابر	رقم الأعمال (مليار \$)	الحصة السوقية
1	Pfizer (أمريكا)	56.3	6.6%
2	Novartis (سويسرا)	51.5	6.0%
3	Merck & co (أمريكا)	40.1	4.7%
4	Sanofi-Aventis (فرنسا)	39.3	4.6%
5	Astra-Zeneca (انجلترا)	37.0	4.3%
6	Roche (سويسرا)	34.5	4.0%
7	Glaxo SmithKline (انجلترا)	34.4	4.0%
8	Johnson & Johnson (أمريكا)	27.6	3.2%
9	ABBOTT (أمريكا)	25.8	3.0%
10	TEVA (إسرائيل)	23.9	2.8%
	المخابر العشرة الأولى	370.3	43.3%

Source : LEEM, Les entreprises du médicament / Marché mondial, <http://www.leem.org/article/marche-mondial>, consulté le : 10/01/2013.

يلاحظ من الجدول رقم (2) صدارة الولايات المتحدة الأمريكية في الصناعة العالمية للدواء، حيث يحتل مخبر Pfizer المرتبة الأولى عالمياً ويسيطر على أكبر حصة سوقية في سنة 2011، في حين ارتفعت حصة Novartis السويسرية من السوق العالمية للدواء إلى 6 % خلال نفس السنة مقابل 5.2 % في سنة 2006 واحتلت بذلك الرتبة الثانية. بينما انخفضت الحصة السوقية لـ GLAXOSMITHKLINE الإنجليزية إلى 4.0 % بعدما كانت تحتل المرتبة الثانية في سنة 2006 بـ 6.4 %. في حين حافظت فرنسا من خلال Sanofi-Aventis على الرتبة الرابعة منذ سنة 2006 إلى غاية 2011. وتعتبر حوالي 50 % من المنظمات العالمية للدواء، والمقدرة بـ 39 منظمة، أمريكية الأصل. كما تمثل هذه المنظمات مجتمعة أكثر من 46 % من سوق العالم بعد أن كانت تمثل 26 % في سنة 1970، وهذا يدل على إتباع إستراتيجية تركيز هذه الصناعة والبحث في مجالها في هذه الدول.

2.2 - تطور صناعة الأدوية الجينية في العالم:

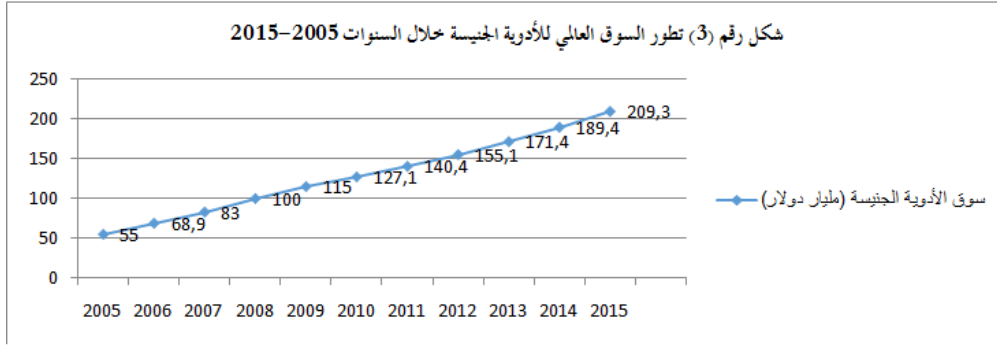
لقد بدأت صناعة الأدوية الجينية في الازدهار منذ السبعينيات من القرن الماضي وعلى وجه الخصوص في الولايات المتحدة الأمريكية. وظهرت الأدوية الجينية بعد سقوط حماية أول براءات اختراع لبعض الأدوية وأصبحت ملكية عامة في الستينيات من القرن الماضي. وبسبب الحوادث العلاجية التي كانت في تلك الفترة الناتجة أساساً عن استعمال أدوية Thalidomide و Stalidon، زاد الاهتمام بالتكافؤ الحيوي Bio équivalence وتعززت المتطلبات القانونية لإنتاج الأدوية الجينية من قبل دول العالم لتجنب كل الحوادث المؤلمة. وبذلك، أصبحت هذه الأدوية وبشكل تدريجي تتميز بنفس الأثر والخصائص العلاجية ومعايير الجودة كالأدوية الأصلية. وفي الثمانينيات من القرن الماضي، بدأت حكومات الدول المتقدمة في ترقية الأدوية الجينية بسبب الزيادة الثابتة للنفقات الصحية. كما تعتبر ألمانيا أول من أدخل مصطلح "السعر المرجعي" في سنة 1989 للأدوية من أجل تعويض الأدوية وخاصة الجينية.⁽¹²⁾

وتجدر الإشارة إلى أن الوكالة الفرنسية للأمن الصحي هي التي كلفت بإصدار الجريدة الرسمية لفهرس مجمع الجنريك Générique الذي يشمل على تخصصات الأدوية الجينية، بالإضافة إلى أحكام الجرعة والشكل الصيدلاني لهذه الأدوية. وتضم الترجمة الحالية للفهارس الحالية أكثر من 724 اختصاص للأدوية الجينية. ويساعد هذا الفهرس الطبيب على وصف الدواء. وبذلك، يمكن للصيدلي تعويض الدواء الأصلي بالدواء الجينيس طبقاً للمرسوم رقم 284-92 الصادر في 06 جويلية 1992.⁽¹³⁾

وقد صاحب اتساع المنتجات الأصلية في سوق كبير منافسة حادة نتج عنها انخفاض الأسعار وتقسيم المنظمات الدوائية إلى قوية وضعيفة. وتمثل المنظمات القوية تلك القادرة على مواجهة المنافسة وتطوير المنتجات إلى الجينية والأكثر جينية super générique.

وقدر سوق الدواء الجينيس في العالم لسنة 2000 بحوالي 40 مليار دولار، حيث تطور خلال الخمس سنوات السابقة بنسبة 5 % في السنة. وكان السوق الأمريكي الأكثر أهمية بزيادة من 5.5 مليار دولار في سنة 1984 إلى 12 مليار دولار في سنة 1992 ووصل إلى 17 مليار دولار سنة 2000. وكان هذا التطور للأدوية الجينية منذ تبني الصيدليات حق التعويض Droit de substitution.

وفي سنة 2005 وصل السوق الأوروبي للأدوية الجينية إلى 20 مليار دولار (أي 15 % من قيمة الاستهلاك). كما فقدت في نفس السنة المنتجات الأولى من التكنولوجيا الحيوية والكثير من الأدوية الأصلية حماية البراءة ومن ثم أصبحت جينية. ولكن يبقى اتجاه الدول النامية إلى استهلاك الأدوية الجينية أكثر من الدول المتقدمة والتي تعتمد في تغطية احتياجاتها من الدواء على الثلثين من الأدوية الأصلية. وعموماً، حقق السوق العالمي للدواء الجينيس تطور كبير خاصة بعد سقوط براءات الاختراع للعديد من الأدوية الأصلية في سنة 2005، والشكل رقم (3) يوضح تطور السوق العالمي للدواء الجينيس خلال السنوات 2005-2015.



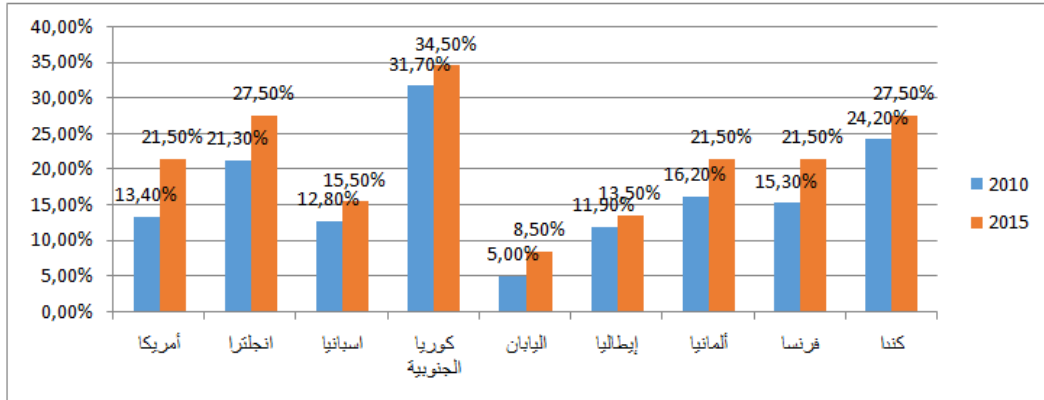
المصدر: تم إعداد الشكل بالاعتماد على المواقع الإلكترونية التالية:

- L'industrie du médicament en France, faits et chiffres 2009, www.leem.org/sites/default/files/1480_0.pdf, consulté le : 23/01/2013.

- PharmaMarket Research in China: Thrive or Survive? www.ephmra.org/PDF/2. Asia Pharm Market Research in China, Thrive or Survive--Hairuo Wang.pdf, consulté le : 23/01/2013.

وحسب IMS Health سيصل هذا السوق في سنة 2015 إلى حوالي 209 مليار دولار وبمتوسط معدل نمو ما بين 9 إلى 12%. وهذا النمو ناتج عن عدة عوامل، منها: فقدان عدة أدوية لبراءات الاختراع؛ ظهور الوراثة الحيوية؛ اعتماد بعض الدول مثل الهند والصين لهذا النوع من الصناعة؛ وسياسة الصحة للدول الغنية من أجل تخفيض فاتورة العلاج. ويوضح الشكل رقم (4) تطور حصة الأدوية الجينية في أسواق بعض الدول المتقدمة في سنة 2010 وتقديرات 2015.

شكل رقم (4) حصة الأدوية الجينية في أسواق أهم الدول في سنة 2010 وتقديرات 2015



المصدر: تم إعداد هذا الشكل بالاعتماد على:

- PharmaMarket Research in China: Thrive or Survive? www.ephmra.org/PDF/2. Asia Pharm Market Research in China, Thrive or Survive--Hairuo Wang.pdf, consulté le : 23/02/2013.

وقد أدى نمو السوق الذي تميز أكثر في الأدوية الجينية والتكنولوجية الحيوية سواء كان في الدول المتطورة أو في المجموعات الدوائية للدول الناشئة (خاصة البرازيل، روسيا، الهند والصين) إلى تحول النموذج الاقتصادي للابتكار في آفاق 2015. ويتم ذلك من خلال سقوط براءات الاختراع للمنتجات المبتكرة والمسوقة دولياً في السنوات 1980 و 1990 في المجال العام، بالإضافة إلى توفير منتجات مستهدفة ناتجة من التكنولوجيا الحيوية.

3- مساهمة حقوق الملكية الفكرية للأدوية في تطور السوق العالمي للدواء:

1.3 - فقدان الأدوية الأصلية لبراءات اختراعها:

حسب IMS Health، ستسقط في السنوات ما بين 2010 و 2015 العديد من الأدوية الدولية التي كانت تحقق رقم أعمال سنوي يقدر بـ 80 مليار دولار في المجال العام. وهذا الأمر سيؤدي إلى نمو قوي للسوق العالمية للأدوية الجينية وبسرعة كبيرة للبدائل الحيوية Bio similaires. وهذا ما تؤكد نهاية براءات اختراع حوالي عشرة أدوية

الأكثر مباعا عالميا ما بين الربع الثالث من سنة 2011 والربع الأول من سنة 2013 في الولايات المتحدة وأوروبا. والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) الأدوية الأساسية التي فقدت براءة اختراعها في السنوات ما بين نهاية 2011 ونهاية 2012

تاريخ فقدان براءة الاختراع (أمريكا أو أوروبا)	الأدوية	المخابر	المبيعات العالمية 2010 (مليار دولار)
الثلاثي الثالث 2011	Lipitor / Tahor	Pfizer	10.7
الثلاثي الرابع 2011	Zyprexa	Eli Lilly	5.73
الثلاثي الأول 2012	Seroquel	AstraZeneca	5.3
الثلاثي الأول 2012	Lexapro	Forest	2.3
الثلاثي الأول 2012	Tricor	Abbott	1.6
الثلاثي الأول 2012	Provigil	Teva	1.2
الثلاثي الثاني 2012	Plavix	Sanofi Aventis et Bristol-Myers Squibb	9.4
الثلاثي الثالث 2012	Diovan	Novartis	6.1
الثلاثي الثالث 2012	Singulair	Merck	5
الثلاثي الثالث 2012	Actos	Takeda	4.3

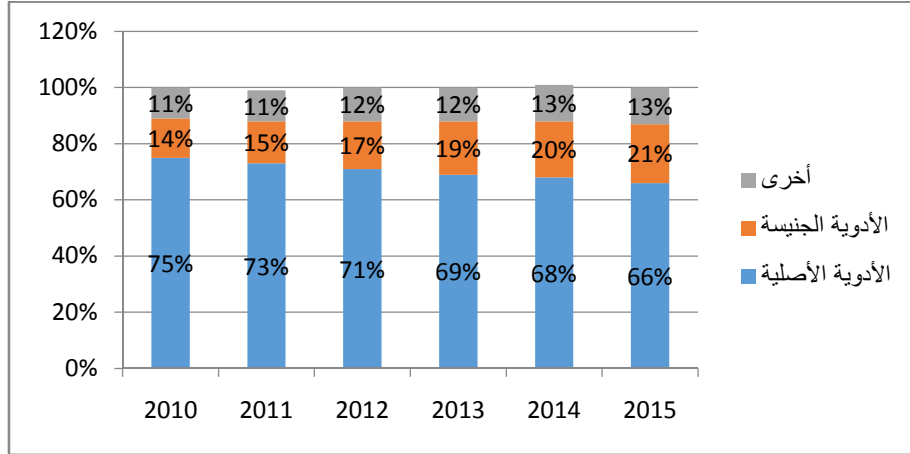
Source : Marché mondial, www.legroupe-evenements.com/guides/markcomsante/files/assets/basic-html/page29.html, consulté le: 27/01/2013.

وبالإضافة إلى انخفاض أسعار أسهمها، أدى فقدان المنظمات الدوائية الكبيرة لبراءات الاختراع إلى انخفاض في أرقام أعمالها أيضا، حيث خسرت Sanofi مثلا 2.206 مليار أورو من رقم أعمال يقدر بـ 33.389 مليار أورو في سنة 2011. وكانت هذه الخسارة من الأسباب الرئيسية في الاندماجات التي حدثت ما بين المنظمات الدوائية في تلك الفترة. وعليه، أصبحت هذه الأخيرة تبحث أساسا على شراء "منصات النمو plateformes de croissance" أكثر من بحثها على جزيئات blockbuster في طريقها إلى أن تصبح جنيسة، فمثلا تم شراء Genzime من قبل Sanofi في سنة 2011 بـ 20 مليار دولار، وشراء Nycomed السويسرية (3.17 مليار أورو في سنة 2010) من قبل Takeda اليابانية، والتي ستخسر براءة الاختراع لدواءها المعالج لأمراض السكري Actos، بـ 9.6 مليار دولار. وتبقى العواقب الأكثر فورية لفقدان هذه البراءات هي التخفيضات التي أجريت في صفوف القوى العاملة لهذه المنظمات، حيث تم تسريح 12 إلى 1300 عامل من منظمة Merck، وحوالي 50000 من Pfizer، و6000 من Lilly، وأيضا 9000 من Bristol-Myers Squibb. وعموما، تم فقدان حوالي 119000 وظيفة في المنظمات الدوائية منذ سنة 2008، وهذه الحركة مستمرة.¹⁴

2.3- أثر سقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على الأدوية الجنيسة و بروز الدول الناشئة في صناعتها:

أدى فقدان الأدوية الأصلية لبراءات اختراعها إلى زيادة الحصة السوقية للأدوية الجنيسة خلال السنوات 2010-2015. كما سيحقق سوق هذه الأدوية أقوى نمو في أمريكا خلال نفس الفترة (13.4-21.5%). والشكل رقم (5) يوضح تطور حصة الأدوية الأصلية والجنيسة في أقوى ثماني دول متقدمة خلال السنوات 2010-2015.

شكل رقم (5) تطور حصة الأدوية في أقوى ثمانية أسواق ناشجة خلال السنوات 2010-2015



المصدر: تم إعداد هذا الشكل بالاعتماد على:

- Le Marché Pharmaceutique Mondial , www.us-algeria.org/presentations/PRESENTATION_2011_health_ehsan.pdf, consulté le : 24/01/2013.

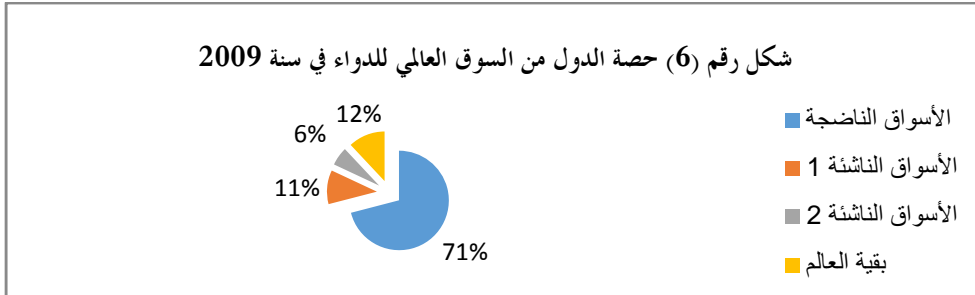
ووفقا لتوقعات IMS Health، ستحقق أمريكا ضمن أقوى الأسواق الناشجة 70 % من مبيعات الأدوية الأصلية في السنوات 2010 إلى 2015. بينما تبقى هذه الأدوية في الدول المتقدمة تحت الضغط مع نمو سلبي خلال السنوات 2010-2015 بمتوسط معدل نمو من 2 إلى 1 % . وضمن أقوى خمس دول أوروبية، تسجل ألمانيا وإيطاليا وإسبانيا زيادة في نمو الأدوية الأصلية. وعليه، أدى زيادة التقارب في سياسات الصحة للدول المتقدمة إلى تبني أفضل الممارسات الخاصة باستخدام الأدوية الجنييسة والتي تمثل وفورات بـ 80 مليار دولار.

وبالرغم من المؤشرات السابقة للسوق العالمي للدواء، تتوقع IMS Health تغيير في التصنيف العالمي للدول من حيث الصناعة الدوائية نظرا لفقدان عدد كبير من الأدوية الأصلية لبراءات اختراعها، الأمر الذي أدى إلى بروز وتطور المنظمات الدوائية الناشئة والتي تسمى بـ pharmerging والموجودة في دول منطقة BRIC (أي البرازيل، روسيا، الهند، والصين). وتعتبر الصين قائدة هذه الدول من حيث الصناعة الدوائية بمتوسط معدل نمو سنوي ما بين 19 و 22 % أي أفضل مما كانت تحققه منظمات الأدوية في أوروبا خلال السنوات 70-80. كما تتبعها الهند بـ 15 ألف مصنع للأدوية والأدوية النباتية والتي يصل نموها من 14 إلى 17 % في المتوسط السنوي. وتأتي بعدها روسيا (11 إلى 14 %) والبرازيل (10 إلى 13 %).

وهناك تقسيم آخر لمنظمات الأدوية الناشئة: pharmerging tier1 والتي تشمل الصين وحدها؛ pharmerging tier2 والتي تشمل: البرازيل، روسيا والهند؛ pharmerging tier3 والتي تشمل: الأرجنتين، مصر، أندونيسيا، المكسيك، باكستان، بولندا، رومانيا، أفريقيا الجنوبية، تايلاند، تركيا، أوكرانيا، فنزويلا والفيتنام.¹⁵ ونظرا لنمو الصناعة الدوائية في بعض الدول، أعيد تصنيف المنظمات الدوائية الناشئة إلى:¹⁶

- pharmerging tier 1 والتي تشمل: الصين، البرازيل، الهند، تركيا، المكسيك، روسيا وكوريا الشمالية؛
- pharmerging tier 2 وتشمل 21 دولة، هي: دول أمريكا اللاتينية (فنزويلا، الأرجنتين، PUERTO RICO، كولومبيا، الشيلي، البيرو، اكوادور)؛ جنوب شرق آسيا (تايلاند، اندونيسيا، الفلبين، فيتنام)؛ الشرق الأوسط وأفريقيا (السعودية، جنوب أفريقيا، مصر، الجزائر، باكستان)؛ أوروبا الوسطى والشرقية (رومانيا، هنغاريا، جمهورية التشيك، بلغاريا، ليتوانيا).

والأكثر إثارة للإهتمام هي مساهمة pharmerging في نمو السوق العالمي للدواء، فبعدها كانت مبيعاتها تقدر بـ 151 مليار دولار (أي 110 مليار أورو) في سنة 2009 يتوقع أن تتضاعف خلال السنوات 2010-2015 لتصل إلى ما بين 285-315 مليار دولار (212-234 مليار أورو). وكان ذلك بسبب امكانية انتاج عدد من الأدوية الأصلية التي فقدت في خلال السنوات 2010-2015 لبراءات اختراعها. والشكل رقم (6) يوضح نصيب مختلف الدول من السوق العالمي للدواء في سنة 2009.



Source : Pharmerging Markets, www.bvgh.org/LinkClick.aspx?fileticket=kMaOKGUbqg1%3D&tabid=168, consulté le : 15/01/2013.

وبالإضافة إلى استغلال فرص فقدان العديد من الأدوية الأصلية لبراءات اختراعها، أدى التطور الاقتصادي والاجراءات المتخذة من طرف دول pharmerging لصالح الحماية الاجتماعية، وخاصة في الصين، إلى تعزيز حركة نمو هذه الصناعة. وهذا الأمر أدى بالمنظمات الدوائية الكبرى إلى الاستثمار بشكل كبير في هذه الدول.

2.1 - أثر صناعة الأدوية في الدول الناشئة على نمو السوق العالمي للدواء:

تتوقع IMS Health أن تصبح أسواق pharmerging القطاع الجغرافي الثاني الأكبر على مستوى مبيعات الأدوية في العالم، متعدية الدول الأوروبية القوية وتقترب أمريكا. والجدول رقم (4) يوضح التصنيف العالمي الجديد لمنظمات الأدوية بعد فقدان العديد من الأدوية الأصلية لبراءات اختراعها و بروز pharmerging.

جدول رقم (4) التصنيف العالمي المستقبلي لسوق الأدوية بحلول 2014

الدول	الترتيب في 2014	الدول	الترتيب في 2009
أمريكا	1	أمريكا	1
اليابان	2	اليابان	2
الصين	3	ألمانيا	3
ألمانيا	4	فرنسا	4
فرنسا	5	الصين	5
البرازيل	6	إيطاليا	6
إيطاليا	7	كندا	7
كندا	8	اسبانيا	8
اسبانيا	9	أنجلترا	9
الهند	10	البرازيل	10
روسيا	11	روسيا	11
انجلترا	12	المكسيك	12
فنزويلا	13	الهند	13
تركيا	14	استراليا	14
كوريا الشمالية	15	تركيا	15
استراليا	16	كوريا الشمالية	16
المكسيك	17	اليونان	17
الأرجنتين	18	بولندا	18
بولندا	19	هولندا	19

اليونان	20	بلجيكا	20
---------	----	--------	----

Source : La pharma face à ces transition, <http://www.marketing-sante-guide.fr/wp-content/uploads/redac-sante2012.pdf>, consulté le : 10/02/2013.

وبالرغم من استغلال دول pharmerging فرص فقدان بعض الأدوية الأصلية لبراءات اختراعها ومن ثم مساهمتها في نمو السوق العالمي للدواء في آفاق 2015، غير أن خسارة براءة اختراع هذه الأدوية كانت السبب في تباطئه. وذلك لأن قيمة الدواء الجنييس الذي تنتجه هذه الدول يقدر بحوالي 30 % من قيمة الدواء الأصلي، الأمر الذي أدى إلى عدم توازن اتجاهات نمو السوق العالمي للدواء في خلال تلك السنوات. وعموما، يكمن مصدر تغير اتجاه نمو السوق العالمي للدواء في بعض العوامل الموضحة في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) العوامل المسببة في تغيرات السوق العالمي للأدوية لسنوات ما بين 2010 - 2015

البيانات	2010	الأدوية ذات براءة اختراع	خسارة براءة الاختراع	الأدوية الجنييسة	الأسواق الدوائية الناشئة	أسواق أخرى	2015
القيمة (مليار دولار)	896.1	129	125 -	45	163	31	-1100 1150

Sources : Le Marché Pharmaceutique dans le Monde et en France : Bilan 2011 et Perspectives, www.lafnim.com/userfiles/document/Conf-presse-I360.pdf, consulté le : 15/02/2013.

وكان لانتهاء أجل براءات الاختراع لبعض الجزيئات الهامة من الأدوية تأثير واضح في تباطئ نمو السوق الدوائي العالمي بحوالي 125 مليار دولار. وهذا ما أدى إلى انخفاض الحصص السوقية للأدوية الأصلية من 70 % لسنة 2005 إلى 64 % لسنة 2010 وستواصل في الانخفاض إلى غاية 53 % في سنة 2015. وعليه، ستوفر الدول المتقدمة حوالي 98 مليار دولار (72.85 مليار أورو) بسبب فقدان براءات الاختراع للأدوية الأصلية blockbuster في آفاق 2015، مقارنة بـ 54 مليار دولار (40.14 مليار أورو) من الوفورات المحققة ما بين 2005 و 2010. وبسبب اتخاذ ألمانيا لإجراءات صارمة ضد منتجي الأدوية سواء كانت الأصلية أو الجنييسة، سوف لن يعرف سوقها النمو إلا بنسبة 1 إلى 4 % في أحسن الأحوال. كما سيشهد السوق الفرنسي للأدوية زيادة ما بين 0 و 3 % فقط مع تراجع لسوق المملكة المتحدة يقدر بـ (- 1 إلى 2 %). وفي المجمل، يكون متوسط نمو الأسواق "الناضجة"، قاطرات الدواء تاريخيا، ما بين 1 إلى 4 % وبفارق كبير عن الدول الناشئة التي أكدت مساهمتها في نمو السوق العالمي للدواء خلال السنوات الأخيرة. كما أدت التغيرات السابقة إلى توقع منظمة IMS Health لتغير في ترتيب الأصناف العلاجية الأكثر مباعة في السوق العالمي لسنة 2020 بالمقارنة مع سنة 2011 كما يوضحه الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) الحصة السوقية للأصناف العلاجية الأساسية في السوق العالمي للدواء

الترتيب 2011	الأصناف العلاجية	الحصة السوقية (%)	الترتيب (تقديرات 2020)	الأصناف العلاجية	الحصة السوقية (%)
1	الكولسترول cholestérol	4.2	1	مضاد السرطان Anticancéreux	12
2	مضاد السرطان Anticancéreux	4.0	2	الأنسولين البشري Insulines Humaines	7
3	الاختلال في الوظائف العقلية Antipsychotiques	3.3	3	الربو Asthme/COPD	5

4	الأوعية الدموية Vasculaire	4	3.1	الجهاز الهضمي gastrointestinaux	4
4	ارتفاع ضغط الدم Hypertension	5	2.5	مضادات الروماتيزم Anti-TNF	5
4	المضادات الحيوية Antibactériens	6	2.4	مضادات الاكتئاب ومثبت المزاج Antidépresseurs et Stabilisateurs de l'humeur	6
4	مضاد اضطرابات الخلايا anti-radicalaire	7	2.1	الأنسولين البشري Insulines Humaines	7
3	الألام Pain	8	2.0	نقص المناعة البشرية Antiviraux HIV	8
3	نقص المناعة البشرية HIV	9	1.9	مضاد الصفائح Antiagrégants plaquettaires	9
3	الاختلال في الوظائف العقلية Antipsychotiques	10	1.8	ارتفاع ضغط الدم Hypertension	10
51	بقية الأصناف	11	72	بقية الأصناف	11
100	1009 مليار دولار	المجموع	100	855 مليار دولار	المجموع ع

المصدر: تم إعداد هذا الجدول بالاعتماد على المواقع الإلكترونية التالية:

- LEEM, Les entreprises du médicament, www.leem.org/article/marche-mondial, consulté le : 19/02/2013. .
- La pharma face à ces transition, www.marketing-sante-guide.fr/wp-content/uploads/redac-sante2012.pdf, consulté le : 19/01/2013.

أصبحت تمثل الأصناف العشرة الأكثر مباعاً في العالم 28 % من السوق العالمي للدواء في سنة 2011 بعد ما كانت تشكل لوحدها حوالي 10 % من قيمته في سنة 2005. ومن المتوقع في آفاق 2020 تغير ترتيب هذه الأصناف وتمثيلها لما يقارب 49 % من قيمة السوق. وبسبب انتشار أمراض السرطان والسكري عالمياً في العشرية الحالية، يتوقع ارتفاع في حصتها السوقية من 6 إلى 19 % خلال سنة 2020. كما يتوقع أن تكون أمراض الربو في نهاية هذه العشرية السبب الثالث في الوفيات في العالم بفضل بعض العوامل مثل التلوث والتدخين، الأمر الذي سيؤدي إلى تمركز الأصناف العلاجية للربو في المرتبة الثالثة بنسبة 5 % في سنة 2020. وحسب تقديرات منظمة IMS Health ستترك الأصناف الخافضة للكوليسترول cholestérol والجهاز الهضمي gastrointestinaux منطقة الأصناف العلاجية العشرة الأولى في العالم، وتستبدل بأصناف علاجية أخرى مثل الخاصة بلالام.

وفي المقابل، ستلبي أصناف علاجية جديدة للاحتياجات غير المشبعة للمرضى، حيث تم طرح حوالي 30 منتج مبتكر في السوق منذ سنة 2009. ويرى تقرير IMS Health في هذه المنتجات بأنها محركات النمو في السوق بأفاق 2015. وبذلك، تعكس هذه التغيرات آليات عمل وخيارات جديدة في المجالات العلاجية الرئيسية، وخاصة ضد السكري، للأدوية غير الفعالة أو غير صالحة بسبب آثارها الثانوية.¹⁷ ويوضح الجدول رقم (7) الأدوية الأكثر مباعاً في العالم خلال سنة 2010.

جدول رقم (7) الأدوية الأكثر مباعاً في العالم خلال سنة 2010

الترتيب	المنتج	المنظمة	الصنف العلاجي	المبيعات (مليار دولار)	%
01	Lipitor	Pfizer	cholestérol	11,7	15.4
02	PLAVIX	Sanofi-Aventis, BMS	Anticoagulant	09,6	12.6
03	Advair	GlaxoSmithKline	Asthme	09	11.8
04	Remicade	J&J	Arthrite	07.4	09.7
05	Enbrel	Pfizer/Amgen	Arthrite	07.1	09.3
06	Humira	Abbott	Arthrites	06.8	08.9
07	Avastin	Roche	Cancer	06.7	08.8
08	Rituxan	Roche	Cancer	06.1	08.0
09	Diovan	Novartis	Hypertension	06	07.9
10	Crestor	AstraZeneca	Cholestérol	05.8	07.6
المجموع				76.2	100

المصدر: تم إعداد الجدول بالاعتماد على: LEEM, Les entreprises du médicament / Marché mondial : <http://www.leem.org/article/marche-mondial> , consulté le: 20/01/2013.

يستخلص من الجدول رقم (7) ارتفاع نسبة المرضى بالقلب وتصلب الشرايين والأمراض المعدية والروماتيزمية في العالم، وهي تمثل أمراض مرتبطة بالدول الغنية. وهذا بالنظر إلى ارتفاع الأصناف والمنتجات المباعة في العالم وما تولده من رقم أعمال كبير.

وفي المقابل، ستعرف أسواق منتجات البدائل الحيوية biosimilaires قفزة كبيرة من 311 مليون دولار في سنة 2010 إلى حوالي 2 مليار دولار في سنة 2015، حسب تقديرات IMS Health، وهذا ضمن صنف المنتجات التي تسمى "biologiques" أين سيرتفع سوقها في تلك الفترة من 138 إلى 200 مليار دولار. وبذلك، ستحصل البدائل الحيوية biosimilaires الجديدة في 2015 على الحصة الأكبر (70 % من سوق البدائل الحيوية) مقابل الأدوية القديمة. ومن أمثلة هذه الأدوية l'epoeitin alfa في علاج فقر الدم (11 % من السوق)، le filgrastim المستخدم في الالتهابات الناتجة عن قلة العدلات الحموية neutropénie fébrile (14 %) أو أيضا الموجهة الجسدية la somatropin وهو هرمون اصطناعي للنمو (5 %). وتجدر الإشارة إلى أن أكثر مبيعات البدائل الحيوية تتركز في ألمانيا وبعض الأسواق الأوروبية، والتي تمثل أكثر من 80 % من إجمالي المبيعات.

الخلاصة:

تعتبر صناعة الدواء من أهم الصناعات في كل دول العالم لما لها من ثقل اقتصادي ومالي واجتماعي، حيث تشكل أهمية مميزة للسلطات العمومية والسكان أيضا باعتبار الدواء من السلع الاستراتيجية والهامة لسلامة وصحة وأمن المجتمع. وتسعى المنظمات العالمية المحكرة لهذه الصناعة بتسجيل براءات اختراع الأدوية من أجل حماية حقوق ملكيتها الفكرية لمدة عشرين سنة كحد أدنى. وهذا الأمر يؤدي إلى تأخير كبير في الاستفادة العامة من الدواء خاصة بواسطة بلدان العالم الثالث في الوقت الذي تنتسب فيه المنظمات العالمية الكبرى بإيرادات ريع المعارف التكنولوجية بأكثر كثيرا مما تستحق كمقابل لتغطية تكاليف الأبحاث.

وتشير النتائج المستخلصة من الدراسة إلى وجود أثر لسقوط براءات الاختراع للأدوية الأصلية على السوق العالمي للدواء. وذلك من خلال تباطؤ نمو هذا الأخير نتيجة انتهاء أجل براءات الاختراع لبعض الجزيئات الهامة من الأدوية والمقدرة بحوالي 125 مليار دولار خلال السنوات 2010-2015. فبعدها كان معدل نمو السوق يقدر بمتوسط 10 % خلال السنوات 2002-2009 انخفض ليصل إلى ما بين 3 و 6 % . ولكن سيكون هذا التطور من خلال تخفيض في حصة الأدوية الأصلية مقابل زيادة في الأدوية الجينية. وقد انخفضت الحصص السوقية للأدوية الأصلية نتيجة فقدانها لبراءات الاختراع من 70 % لسنة 2005 إلى 64 % لسنة 2010 وستواصل في الانخفاض إلى غاية 53 % في سنة 2015. بينما تأثر سوق الأدوية الجينية ليصل في سنة 2015 إلى حوالي 209 مليار دولار وبمتوسط معدل نمو ما بين 9 إلى 12% بعدما كان يقدر بـ 55 مليار دولار في سنة 2005.

وتشير النتائج أيضا إلى بروز الدول الناشئة في صناعة الدواء الجينيس بسبب انقضاء سريان فترة حماية الملكية الفكرية للأدوية الأصلية. فبعدها كانت مساهمة pharmerging في السوق العالمي للدواء تقدر بـ 151 مليار دولار في سنة 2009 يتوقع أن تتضاعف خلال السنوات 2010-2015 لتصل إلى ما بين 285-315 مليار دولار بسبب إمكانية إنتاج عدد من الأدوية الأصلية التي فقدت براءات اختراعها في خلال تلك السنوات. وبذلك، تصبح أسواق pharmerging القطاع الجغرافي الثاني الأكبر على مستوى مبيعات الأدوية في العالم، متعدية الدول الأوروبية القوية وتقارب أمريكا، الأمر الذي أدى إلى إعادة التصنيف العالمي لمنظمات الأدوية والأصناف العلاجية الأكثر مباعا في السوق العالمي.

الهوامش والمراجع :

- 1 - جولة أوروغواي، الترجمة العربية للوثيقة الختامية، لجنة المفاوضات، مراكش 15 أبريل 1994، ص. 410.
- 2 - لقد ضغطت الولايات المتحدة على الصين التي ظلت تفاوض طوال 15 سنة للانضمام لمنظمة التجارة العالمية ولم تحصل على هذه العضوية إلا في سنة 2000 مع تعديل جذري في قوانين حماية الملكية الفكرية خاصة حقوق النسخ والطبع، حيث كانت تجارة رائجة في الصين. كما طالبت الولايات المتحدة أيضا دولة الإمارات العربية المتحدة بتعديل قوانين حقوق الملكية الفكرية أثناء تفاوض الإمارات على الانضمام للمنظمة. ثمة معلومات أكثر في: منظمة التجارة العالمية، متوفر على الموقع: <http://www.wtoarab.org/?lang=ar>، تاريخ الاطلاع: 2013/02/21.
- 3 - حصلت البلدان النامية من مجلس منظمة التجارة العالمية المسئول عن حقوق الملكية الفكرية في 22 يونيو 2002 بمد فترة تأجيل تنفيذ الاتفاقية للبلدان الأقل نموا في العالم حتى 1 يناير 2002 فيما يتعلق بحماية حقوق الملكية الفكرية، وبراءات الاختراع في حالة صناعة الدواء. حيث لوحظ أن أسعار الأدوية -خاصة أدوية الأمراض الخطيرة والوبائية- تعد مرتفعة للغاية؛ وهو ما يهدد أوضاع الصحة العامة في بعض البلدان، خاصة الأفريقية التي تعاني من انتشار وباء الإيدز، كما لوحظ أن بعض الأدوية لمكافحة أمراض كالسرطان تعد مرتفعة للغاية نتيجة لاستغلال شركات الأدوية في الدول الكبرى؛ حيث من الممكن إنتاج نفس الدواء في الدول النامية بأسعار أرخص كثيرا في حال السماح لها بذلك. بل إن حكومات الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية قد جاهرت هي الأخرى بالشكوى مؤخرا من أن شركات الأدوية الكبرى تحقق مستويات عالية جدا من الأرباح من أدوية السرطان، على الرغم من أن الأبحاث في هذا المجال كان مقما لها دعما فيدراليا كبيرا. وكان من المقدر أن يتم التوصل لاتفاق بين حكومات الدول الأعضاء في منظمة التجارة العالمية بنهاية سنة 2002 لتحديد موعد لبدء التفاوض حول معاملة تفضيلية للبلدان النامية في مجال الدواء، وحق الوصول للأدوية الأساسية بالنسبة للبلدان الفقيرة التي لا تستطيع إنتاج هذه الأدوية بنفسها. ثمة معلومات أكثر في: منظمة التجارة العالمية، متوفر على الموقع: www.Wto.org/ ، تاريخ الاطلاع: 2013/02/24.

⁴ - تحاول معظم الشركات الدوائية الكبرى تمديد فترة احتكارها لمنتجاتها لأكثر من الفترة الممنوحة لها (وهي عشرون سنة على الأقل) من خلال إما الضغط السياسي أو إدخال تعديل ما على الدواء (مثل تحضيره بدرجة نقاء أكبر)، وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى تطويل فترة الحماية لمصلحة الشركة المحتركة للدواء قد تصل إلى عشر سنوات أو أكثر.

⁵ - جولة أوروغواي، مرجع سبق ذكره، ص. 414.

⁶ - نفس المرجع.

⁷ - وكمثال على هذه الحالة محاولة حكومة جنوب إفريقيا ممارسة هذا الحق بخصوص أدوية الإيدز نظرا لبلوغ سعر عبوة من دواء الإيدز 18 دولار بينما يمكن أن تتكلف فقط ثلث دولار واحد بالتصنيع المحلي غير الاحتكاري، غير أن الشركات العالمية قد أقامت النزاع ضدها واتهمتها بالسرقة. واستمر النزاع عشرات الأشهر بينما عدد الوفيات بالإيدز يتزايد بالملايين. ثمة معلومات أكثر في: صناعة الأدوية العربية، متوفر على الموقع:

، تاريخ الاطلاع: <http://www.pal-stu.com/vb/showthread.php?t=9258.2013/02/19>

⁸ - pour plus d'information, voir : Propriété intellectuelle (ADPIC)- Les brevets pharmaceutiques et l'accord sur les ADPIC, www.OMC.org/, consulté le: 29/01/2013.

⁹ - جولة الأوروغواي، مرجع سابق، ص. 415.

¹⁰ - نفس المرجع.

¹¹ - IMS Health هي منظمة دولية لإحصائيات الدواء، مصنفة الثانية عالميا (تصنيف سنة 2012) بعد

McKinsey وقبل Boston Consulting Group في مجال اقتراح دراسات واستشارات صناعة الدواء والخدمات الصحية.

¹² - Médicament générique en Algérie, http://algeneric.com/pages/article_05/, consulté le: 17/10/2013.

¹³ - Ibid.

¹⁴ - La pharma face à ces transition, <http://www.marketing-sante-guide.fr/wp-content/uploads/redac-sante2012.pdf>, consulté le: 28/01/2013.

¹⁵ - Pharmerging Markets, www.bvgh.org/LinkClick.aspx?fileticket=kMaOKGUbqI%3D&tabid=168, consulté le: 12/02/2013.

¹⁶ - The pharmerging futur, www.imshealth.com/imshealth/Global/Content/Pharmerging/Document/Pharmerging_Future.pdf, consulté le: 30/01/2013.

¹⁷ - The Global Use of Medicines: Outlook Through 2016

[www.imshealth.com/deployedfiles/ims/Global/Content/Insights/IMS Institute for Healthcare Informatics/Global Use of Meds 2011/Medicines_Outlook_Through_2016_Report.pdf](http://www.imshealth.com/deployedfiles/ims/Global/Content/Insights/IMS%20Institute%20for%20Healthcare%20Informatics/Global%20Use%20of%20Meds%202011/Medicines_Outlook_Through_2016_Report.pdf), consulté le: 15/02/2013.

تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في الجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي الجديد Competitive Small and medium enterprises in the industrial Algeria in opening up new economic

عيسى بهدي

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر
bahaddiaissa@gmail.com

سليمة غدير أحمد

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة الجزائر
salsabil_0411@yahoo.fr

ملخص: يهدف هذا المقال إلى التعرف على تداعيات الانفتاح الاقتصادي الذي تعرفه الجزائر اليوم، بسبب اتفاق الشراكة الأورو-متوسطية، وكذا الانضمام المرتقب للمنظمة العالمية للتجارة، وتأثير هذا الانفتاح على تنافسية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية عموما، وعلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية خصوصا، كونها أصبحت توجهها وبديلا استراتيجيا من قبل الدولة الجزائرية.
الكلمات الدالة: الانفتاح الاقتصادي، الشراكة الأوروبية، منظمة التجارة العالمية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، التنافسية.

Abstract : This article aim to identify the repercussions of the economic openness that recognize Algeria today, because of the partnership agreement of the Euro-Mediterranean region, as well as the imminent adhere to World Trade Organization, and the impact of this opening up to competitive Algerian economic institutions in general, and on small and medium-sized industrial enterprises in particular, having become a trend and alternative strategic by the Algerian state.

Key words: economic openness, the European Partnership, World Trade Organization, small and medium-sized industrial enterprises, competitiveness.

تمهيد: لقد عرف الاقتصاد العالمي عدة تطورات وتغيرات، خصوصا مع ظهور منظمة التجارة العالمية وتنامي دورها العالمي، أدى هذا إلى الزيادة في حدة المنافسة بين المؤسسات على الصعيد المحلي وكذا العالمي، خاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة منها، والذي أدى بدوره إلى الرفع من معايير القدرة التنافسية العالمية.
إذ أن هذه الأخيرة تعتبر مصدرا هاما للقدرة التنافسية خاصة الصناعية منها وذلك اعتبارا لخصائصها المتعددة والمتمثلة في سهولة تكيفها ومرونتها وهذا ما يجعل منها قادرة على الجمع بين العناصر التالية: النمو وتوفيرها لمناصب الشغل، وجلب الثروة خصوصا إذا ما كانت ترقى للنضوج الاقتصادي. والجزائر بصفتها أحد هذه البلدان، تسعى جاهدة إلى تحقيق هذا الهدف، والسير في قطار التغيرات العالمية المعاصرة خصوصا في ظل الانفتاح الاقتصادي الجديد الذي تعرفه الآن (اتفاق الشراكة الأورو-جزائرية الذي دخل حيز التنفيذ (سبتمبر 2005)،، والانضمام المرتقب لمنظمة التجارة العالمية)، والذي يحتم عليها أن تجد لها مكانا في السوق العالمي، حيث أنها صنفت حسب تقرير التنافسية العالمي للعامين 2010 و2011 الوارد في تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي في المرتبة ال 86 وتأتي بعد 11 دولة عربية من بين 139 دولة، حيث تسبقها في ذلك كل من تونس والمغرب، وتم التصنيف -حسب التقرير- على نوعية التعليم والأمن وسوق العمل والاستقرار المالي،⁽¹⁾ وعليه فإن الدولة الجزائرية مازالت في مساعيها المستمرة تحاول إيجاد الحل المناسب الذي يضمن لها الاندماج بفعالية في الاقتصاد العالمي، ولا يتأت لها هذا إلا بامتلاكها لنسيج صناعي متماسك، قادر على المنافسة، ممثلا في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية.
وتهدف هذه الورقة البحثية للتعرف على: تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في الجزائر، في ظل الانفتاح الاقتصادي الجديد. وذلك من خلال سوف يتم التطرق إلى :

✓ الإطار النظري لمفهوم التنافسية

✓ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية في ظل الانفتاح الاقتصادي

1- الإطار النظري لمفهوم التنافسية: إن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصناعية منها أمام تحديات معقدة، تفرض عليها إيجاد طرق وأساليب جديدة تؤدي بها إلى تطوير سياساتها واستراتيجياتها الصناعية، لتكسب قدرات تنافسية، وتكون قادرة على المنافسة ، فنجاح أي مؤسسة صغيرة كانت أم كبيرة ناتج عن قدرتها على المنافسة في الأسواق سواء المحلية منها أم العالمية، وفي ظل الانفتاح الاقتصادي الذي تشهده معظم دول العالم خاصة منها الجزائر، التي أصبحت تسعى جاهدة إلى تطوير مؤسساتها الصغيرة والمتوسطة الصناعية بغية الرفع من قدرتها التنافسية.

والسؤال المطروح هنا: ماذا نعني بالتنافسية ، وماذا نعني بالميزة التنافسية؟

1-1 ماهية التنافسية : يعتبر مصطلح التنافسية (Compétitivité) وكذا المنافسة (Concurrence) من المصطلحات الأكثر انتشارا في هذا العصر، غير أن هناك اختلافا متباينا فيما بينهما يبرز وفق بعض الدراسات في أن مفهوم التنافسية أوسع، من مفهوم المنافسة ذلك أن التنافسية تدل على وجود ديناميكية بين المتنافسين وقدرتهم على تصريف سلعهم وخدماتهم في سوق معينة ، في حين أن المنافسة تدل على وجود ترتيب بين المتنافسين ، والشروط التي يتم وفقها انسياب وتدفق وتداول السلع والخدمات في سوق معينة ، لكنهما يتداخلان إلى حد بعيد ضمن ما أصبح .يعرف بالميزة أو القدرة التنافسية (l'avantage concurrentiel). (ii)

1-1-1 مفهوم التنافسية: لقد شغل مفهوم التنافسية حيزا ومكانة هامة، بالرغم من عدم اتفاق الكتاب حول تعريف موحد حول مضمونها، بحيث يختلف مفهومها باختلاف محل الحديث عنها، إلا أنهم اتفقوا جميعا أنها تمثل العنصر الإستراتيجي الذي يقدم فرصة جوهرية للتقدم وتحقيق ربحية أكبر .

أ- تعريف التنافسية: اختلف مفهوم التنافسية فيما إذا كان عن شركة أو قطاع أو دولة

- فالتعريف المقدم من طرف Laura D'andrea Tysan عن مفهوم التنافسية الدولية فهو يشير « إلى قدرة دولة ما على إنتاج سلع وخدمات تلبي احتياجات الأسواق العالمية وتساعد في ذات الوقت على تحقيق ارتفاع في متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي لرعايا الدول المعنية، والعمل على الحفاظ عليه واستمرارية هذا الارتفاع » (iii) كما يختلف تعريف التنافسية الدولية بين الدول، فيما إذا كانت دولة متقدمة أو دولة نامية، وذلك كما يلي (iv) :

✓ التنافسية لدى الدول المتقدمة تعني قدرتها على الحفاظ على موقعها الريادي في الاقتصاد العالمي، من خلال الإبداع والابتكار، وذلك بعد أن قامت بتحقيق الاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج. أي أنها وصلت إلى مستويات مرتفعة من الإنتاجية، ولم يتبقى أمامها في تحقيق النمو المستدام إلا الاعتماد على الابتكار.

✓ التنافسية حسب الدول النامية تعني قدرتها على النمو والحصول على حصة سوقية في المجالات التي تتوفر فيها فرصة لتحويل الميزات النسبية التي تمتلكها إلى مزايا تنافسية.بالإضافة إلى إيجاد المزيد من المزايا التنافسية، عبر تبني مجموعة من الإصلاحات الهيكلية والسياسات الاقتصادية المناسبة.

- تنافسية القطاع : تعني قدرة شركات قطاع صناعي معين في دولة ما على تحقيق نجاح مستمر في الأسواق الدولية دون الاعتماد على الدعم والحماية الحكومية، وبالتالي تتميز الدولة في هذه الصناعة، وتقاس التنافسية الصناعية من خلال الربحية الكلية للقطاع وميزانه التجاري ومحصلة الاستثمار الأجنبي المباشر الداخل والخارج إضافة إلى مقاييس متعلقة بالكلفة والجودة للمنتجات على مستوى الصناعة.(v)

- التنافسية على مستوى المؤسسة: تتميز الأسواق الآن بحدة المنافسة بين المؤسسات، إذ أن البقاء فيها دوماً للأحسن، وذلك حسب قدرتها على البقاء والمحافظة على مكانتها وحصتها في السوق، إن لم نقل زيادتها، وهذا ما تسعى إليه كافة المؤسسات، وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية.

أما التنافس فنعني به القدرة على الصمود أمام المنافسين داخل الأسواق، حيث تعتبر هذه الخيرة غير مستقرة نظرا لتعدد رغبات و احتياجات المستهلكين في ظل وجود منافسة حادة و شرسة، بالإضافة إلى ديمومة روح الابتكار و تباين المراكز المالية^(vi).

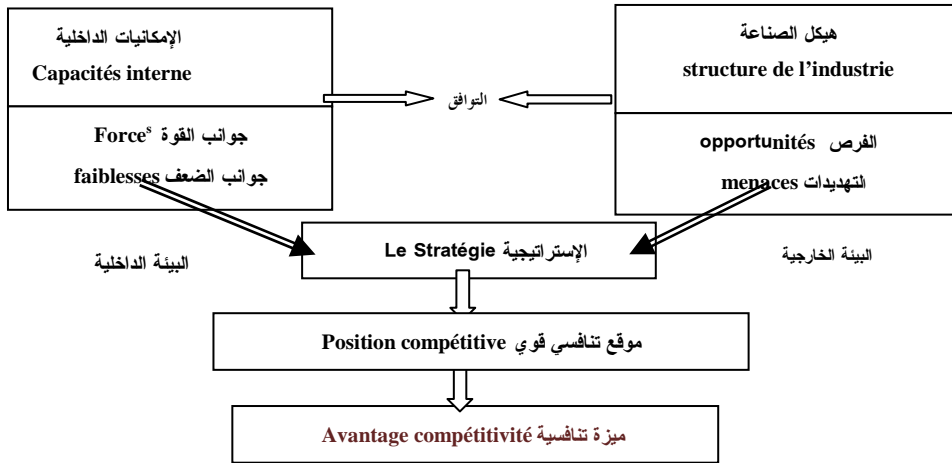
وأخيرا يمكننا القول أن طبيعة العلاقة بين المستويات الثلاثة: الدولة والقطاع والمؤسسة علاقة تكاملية، فلا يمكننا الوصول إلى قطاع تنافسي دون قدرة المؤسسات المكونة له على المنافسة، وقيادته للمنافسة دوليا، وبالتالي الوصول إلى مستوى معيشي أفضل للأفراد (على مستوى الدولة).

ب-تعريف الميزة التنافسية: يمثل امتلاك الميزة التنافسية هدفا إستراتيجيا تسعى جميع المؤسسات باختلاف أنواعها وأحجامها خصوصا المتوسطة و الصغيرة منها، لتحقيقه في ظل التحديات التنافسية الشديدة للمناخ الاقتصادي الحالي، مثل الجودة ، أو السعر المنخفض، فهي إذن نحو السعي الدائم لاستغلال الموارد المالية، والمادية، والبشرية، والتكنولوجية بهدف إنتاج قيمة للمستهلكين تلبي احتياجاتهم، وبالتالي التميز عن المنافسين.

يرى Porter أن:الميزة التنافسية لا تختص بالدولة وإنما بالمؤسسة: فالميزة التنافسية تنشأ أساسا من القيمة التي استطاعت مؤسسة ما أن تخلقها لربائنها بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المنافسين بمنافع متساوية، أو بتقديم منافع متفردة في المنتج تعوض بشكل وواع الزيادة السعرية المفروضة^(vii).

كما يشير تعريف آخر للميزة التنافسية: بأنها قدرة المؤسسة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمؤسسات الأخرى العاملة في نفس النشاط^(viii). مثلما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (1): الإستراتيجية كاستجابة لتحقيق الميزة التنافسي



المصدر: نبيل محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية: تكوين وتنفيذ استراتيجيات التنافس، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 229.

1-1-2-أنواع الميزة التنافسية: يمكن تقسيم الميزة التنافسية إلى نوعين أساسيين وهما:

أ- الميزة التنافسية الخارجية: وتركز المؤسسة في هذا النوع من الميزة التنافسية في تمييزها للمنتج على عناصر تعطي فيه إضافة للمشتري وذلك من خلال: (ix)

1- تقليل تكلفة الاستعمال.

2- أو رفع كفاءة الاستعمال.

نستنتج بأن الميزة التنافسية الخارجية تكسب المؤسسة قوة للمساومة في السوق وتجعل المستهلك يشتري المنتجات بأسعار مرتفعة بفعل التمايز الذي أظهره هذا المنتج مقارنة بمنتجات المنافسين، واقتناع المستهلك بأن جودة هذا المنتج أحسن وأفضل من جودة المنتجات المنافسة من كل الجوانب، وعليه يمكن استنتاج بأن المؤسسة في هذه الحالة بإمكانها

تقديم منتج متميز وفريد وله قيمة مرتفعة من وجهة نظر المستهلك (جودة أعلى، خصائص خاصة بالمنتج، خدمات ما بعد البيع). (x)

ب- الميزة التنافسية الداخلية: في هذه الحالة تركز المؤسسة في تفوقها وتميزها عن المنافسين من خلال تحكمها في تكاليف الصنع، الإدارة أو تسيير المنتج، والتي تضيف قيمة للمنتج بإعطائه سعر تكلفة منخفض عن المنافس الأولي (xi)، حيث تلجأ المؤسسة إلى انتهاز إستراتيجية السيطرة بالتكاليف، وتحسين الإنتاجية التي تسمح لها بتحقيق مردودية أحسن وعوائد أكبر، ومنه الوصول إلى أفضل قوة للمساومة حتى في حالة انخفاض الأسعار أو الدخول في حرب الأسعار، لأن المؤسسة تتحكم في تكاليفها إلى درجة كبيرة وبحوزتها معرفة تنظيمية وتكنولوجية عالية.

1-2- مصادر الميزة التنافسية: قبل أن تحدد المؤسسة مصادر ميزتها التنافسية، يجب عليها تشخيص نشاطاتها الأساسية من خلال تحليل "سلسلة القيمة"، وهي: "الطريقة التي تسمح لنا بالتحليل الداخلي لمؤسسة للتعرف على سلسلة الأنشطة التي تؤديها، بغرض فهم سلوك التكلفة لدى المؤسسة ومصادرها الحالية والمحتملة للميزة التي تحققها المؤسسة عن منافسيها (xii).

سلسلة القيمة تتكون من جزئين:

أ- الأنشطة الرئيسية: هي كل الأنشطة التي تساهم بشكل مباشر في إنتاج وتقديم قيمة أكبر لزبائن المؤسسة من المؤسسات المنافسة، مثل الأنشطة المتعلقة بالبيع والتسويق مثلا.

ب- أنشطة الدعم: هي كل الأنشطة التي تدعم الأنشطة الرئيسية، مثل الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية.

ويمكن ذكر أهم أهداف تحليل سلسلة القيمة للمؤسسة، في النقاط التالي:

- تحديد وتعظيم الهامش الذي يعد بعدا أساسيا في كسب ميزة تنافسية من طرف المؤسسة، فهو يمثل القيمة المدركة من جانب زبائن المؤسسة لمنتجاتها وخدماتها مطروح منها التكاليف. (xiii)
- تحسين فعالية المؤسسة من خلال عن تحقيق أفضل للعلاقات بين الأنشطة المترابطة التي تخلق قيمة للزبائن.
- التحكم في التكاليف بتحديد تكاليف الأنشطة التي لا تحقق قيمة مضافة، لاسيما لو كانت تكلفتها عالية.
- ضمان التميز من خلال تحديد مختلف مصادر الميزة التنافسية والتركيز عليها.

1-3- مؤشرات قياس التنافسية: لقد حاولت العديد من الأبحاث والدراسات من أن يطوروا مؤشرات جديدة لقياس التنافسية، وبما أنهم لم يتفقوا حول تعريف موحد، فقد تباينت أيضا الآراء حول إيجاد مؤشرات متفق عليها، خاصة وأن مفهوم التنافسية يختلف أيضا بين إن كان على مستوى الدولة أو على مستوى القطاع أو على مستوى المؤسسة، وبالتالي تصبح المؤشرات تخضع للعديد من المتغيرات والعوامل الكمية والنوعية، وفي دراستنا هذه سوف نتطرق لمؤشرات قياس التنافسية على مستوى المؤسسة، ونذكر أهمها:

1- الربحية: تشكل الربحية مؤشرا كافيا على التنافسية الحالية، فهي تتعلق بالقيمة الحالية لأرباح المنظمة بالقيمة السوقية لها. ويمكن أن تكون المؤسسة تنافسية في سوق تتجه هي ذاتها نحو التراجع، وبذلك لا تضمن تنافسيها الحالية وربحيته المستقبلية. وتعتبر الربحية قياس للعائد في صورة الأرباح التي يحصل عليها المساهمين لاستثماراتهم في المنظمة وهي موضحة في شكل النسب التالية (xiv) :

✓ عائد حقوق الملكية : توضح هذه النسبة ربحية المنظمة فيما يتعلق برأس المال الذي يقدمه مالك المنظمة (المساهمين).

✓ عائد رأس المال: تهده هذه النسبة إلى تقديم المعلومات عن أداء المنظمة، بالتركيز على الكفاءة التي تستخدم معها رأس المال.

وتعتمد الأرباح المستقبلية على إنتاجيتها النسبية وتكلفة عوامل إنتاجها، كذلك على جاذبية النسبية لمنتجاتها على مدى فترة طويلة، كما أن الربحية المستقبلية للمؤسسة يمكن أن تقوم على نفقاتها الحالية على البحث والتطوير والبراءات التي تحصل عليها أو على الجوانب الأخرى لإستراتيجيتها^(xv).

2- تكلفة الصنع: تكون المؤسسة غير تنافسية حسب النموذج النظري للمنافسة النزيهية، إذا كانت تكلفة الصنع المتوسطة تتجاوز سعر منتجاتها في الأسواق، ويعزي ذلك أما لانخفاض إنتاجيتها أو عوامل الإنتاج مكلفة كثيرا، أو السببين السابقين معا، وإنتاجية ضعيفة يمكن أن تفسر على أنها تسيير فعالة، كل هذا في حالة قطاع نشاط ذو منتجات متنوعة، أما إذا كان قطاع النشاط ذو منتجات متجانسة، فيمكن أن يعزي ذلك إلى كون تكلفة الصنع المتوسطة ضعيفة مقارنة بالمنافسين^(xvi).

3- الإنتاجية الكلية للعوامل: هو المؤشر الذي يقيس الفاعلية التي تحول المؤسسة فيها مجموعة عوامل الإنتاج إلى منتجات، ولكن هذا المفهوم لا يوضح مزايا ومساوئ تكلفة هذه العوامل^(xvii).

4- الحصة من السوق: يمكن أن يكون المنتج مربحا، ويستحوذ على حصة سوقية أكبر في السوق المحلية، دون أن يكون تنافسيا في السوق الدولية، ويحدث هذا عندما تكون السوق الداخلية محمية، ولهذا وجب مقارنة تكاليف المنتج المحلي مع تكاليف المنتجات المنافسة الدولية.

2- تنافسية المؤسسات ص و م ص في ظل الشراكة الأورو- جزائرية: يعتبر الإتحاد الأوروبي أكبر شريك تجاري للاقتصاد الجزائري، حيث يمثل نسبة 65% من معاملاته الخارجية خاصة مع فرنسا وإيطاليا، وقد عقد المؤتمر الأورو-متوسطي لشؤون الدول الخارجية في برشلونة في 27 و28 نوفمبر 1995^(xviii) وكان نقطة انطلاق الشراكة الأورو-متوسطية، والتي تمثل إطارا واسعا للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين دول الإتحاد ودول جنوب المتوسط والتي تمثل الجزائر أحد أعضائها.

و بعد عدة جولات من المفاوضات بين الإتحاد الأوروبي والجزائر، محاولا كل طرف فيها أن يدافع على مصالحه إلى غاية الوصول إلى الاتفاق بين الطرفين، ليوقع اتفاق الشراكة، بمدينة فالنسيا الإسبانية في 22 أبريل 2002، إلا أنه لم يدخل حيز التنفيذ إلا في 1 سبتمبر 2005 فاتحا المجال لإنشاء منطقة تجارة حرة مع الأسواق الأوروبية سنة 2017، كما اتفق الطرفان الأوروبي والجزائري على الإلغاء التدريجي للحقوق الجمركية على مدى 12 عاما، حيث يمثل هذا الاتفاق تحديا للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية بصفة عامة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية بصفة خاصة، سواء على مستوى تنويع الأسواق والتنافسية أو تنويع المنتجات. باعتبار إقامة منطقة للتبادل الحر تعني الانتقال التدريجي من نظام تفضيلي إلى اتفاق شراكة يقتضي إلى اتفاق تنازلات تجارية متبادلة بين الطرفين الموقعين على الاتفاق، مما يؤدي حتما إلى اشتداد المنافسة من خلال تزايد وجود المؤسسات الأوروبية للدفاع عن حصتها السوقية تجسيدا للإستراتيجية التي تتبناها، والتي ترمي إلى دعم النمو الخارجي من خلال التعاون بين المناطق المتجاورة^(xix). واستعدادا لهذا كانت أحد الأهداف المنتظرة من تعاون الجزائر مع الإتحاد الأوروبي هو تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد العالمي، وجعل مؤسساته الاقتصادية قادرة على المنافسة، ولا يتم هذا إلا برفع مستوى أدائها.

لقد تضمنت اتفاقية الشراكة الأورو-جزائرية 110 مادة، مقسمة إلى 9 أبواب، حيث خصص كل باب لدراسة محور معين، وسوف نوجزها باختصار لأننا سوف نركز على الجانب الاقتصادي منها: ^(xx)

الباب الأول: الحوار السياسي

الباب الثاني: حرية انتقال السلع : ترمي الجهود المشتركة للطرفين في نهاية المطاف إلى إنشاء وبصفة تدريجية لمنطقة التبادل الحر في ظرف لا يتعدى 12 سنة، واستنادا للإجراءات التي تضمنتها الاتفاقية العامة للتعريف الجمركية

ومختلف الاتفاقيات المتعددة الأطراف، والتي أسستها المنظمة العالمية للتجارة فالسلع التي تكون محور التفاوض حول التعريفية الجمركية تشمل كل من:

أ- المنتجات الصناعية : يتم تفكيك التعريفية لكل الحواجز الجمركية المفروضة على المنتجات الصناعية الواردة من الاتحاد الأوروبي بصورة تدريجية خلال فترة مدتها 12 سنة، إضافة إلى سنتين تأجيل.

ب- المنتجات الزراعية : تشمل منتجات الصيد البحري والمنتجات الزراعية المحولة، و يبدأ سيران تحرير التبادلات بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بعد 05 سنوات ابتداء من تاريخ الاتفاقية، وبعد عام من هذا التأخير تؤخذ الإجراءات اللازمة للسهر على تحقيق هذا الهدف ، حيث يتم تقديم تنازلات من قبل الطرفين والدخول إلى الأسواق في شكل حصص على أساس المعاملة بالمثل، ويكمن هذا المبدأ من التحرير التدريجي للأسواق..

الباب الثالث: تجارة الخدمات: نصت الاتفاقية على أن يلتزم أعضاء الاتحاد الأوروبي في إطار الاتفاق العام حول التجارة والخدمات بمنح الجزائر معاملة " الدولة الأولى بالرعاية "، وهذا فيما يخص جميع الخدمات التي يضمنها الاتفاق، بينما سوف تمنح بدورها لموردي الخدمات الأوروبيين امتيازات خاصة انطلاقاً من قائمة الالتزامات المتفق عليها.

الباب الرابع: المدفوعات، رؤوس الأموال، والمنافسة، وغيرها من الترتيبات الاقتصادية

الباب الخامس: التعاون الاقتصادي: يشمل التعاون الاقتصادي جميع القطاعات الاقتصادية الصناعية والزراعية وكذلك مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصناعية منها، ويرتكز على عدة مبادئ أهمها حوار اقتصادي منظم، كذلك تبادل المعلومات، والخبرة، والتكوين، والمساعدة التقنية، والإدارية، والقانونية.

الباب السادس: التعاون الاجتماعي والثقافي

الباب السابع: التعاون المالي: حيث تم الاتفاق على مساعدة الجزائر على إعادة التوازن المالي للاقتصاد الجزائري، وذلك من خلال:

-تسهيل عملية الإصلاح التي تهدف إلى تحديث الاقتصاد، وإعادة تأهيل الهياكل الاقتصادية.

-ترقية الاستثمار الخاص، والنشاطات التي من شأنها توفير فرص عمل.

-الأخذ بعين الاعتبار انعكاسات إقامة منطقة تجارة حرة على الاقتصاد الجزائري، خاصة قطاع الصناعة.

-وضع سياسة اجتماعية مرافقة لامتصاص الآثار السلبية الناجمة عن الإصلاحات.

الباب الثامن: التعاون في مجال العدالة والشؤون الداخلية

الباب التاسع: الإجراءات المؤسساتية: لتسهيل عمليات سير الاتفاق، تم تأسيس مؤسستين هما:

مجلس الشراكة ولجنة الشراكة^(xxi)، إضافة إلى سبعة ملاحق وخمسة بروتوكولات تبيين وتوضح إجراءات وقواعد تنفيذ بنود هذه الاتفاقية.

2-1- الجانب الاقتصادي والمالي لاتفاقية الشراكة الأورو-جزائرية: سوف نركز على الجانب الاقتصادي والمالي

لاتفاقية الشراكة ممثلاً في إقامة منطقة للتبادل الحر بين الجزائر من جهة والاتحاد الأوروبي من جهة أخرى، وتأثيره على الاقتصاد الجزائري ككل وعلى قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية بالأخص.

تنص المادة 6 من اتفاقية الشراكة بين الجزائر والاتحاد الأوروبي، على إنشاء منطقة للتبادل الحر، بشكل

تدريجي، بين الطرفين، خلال فترة تقدر ب 12 سنة من دخول الاتفاقية حيز التنفيذ، بمعنى آخر إلغاء جميع الحواجز

الجمركية وغير الجمركية على جميع المنتجات المصنعة من قبل الطرفين في أفق 2017 ، وهذا من خلال تنفيذ جدول

أعمال بين الطرفين، على أن يكون وفق ثلاث قوائم من المنتجات المصنعة ، وهذه المنطقة تقوم على جملة من المبادئ،

وهي^(xxii):

1- مبدأ المعاملة بالمثل *La réciprocité*: فبعدما كانت التسهيلات التجارية الخاصة بالمنتجات المصنعة بموجب اتفاقيات التعاون تمنح من قبل طرف واحد وهو الاتحاد الأوروبي، الذي كان يسمح بدخولها إلى أسواقه بكل حرية ومن دون إجبار الطرف الجزائري على القيام بذلك، غير أنه بموجب الانضمام إلى هذه المنطقة، سيكون تحرير المبادلات التجارية الخاصة بهذه المنتجات من الطرفين أي وفق مبدأ المعاملة بالمثل.

2- مبدأ التدرج بين الطرفين *La progressivité*: أي بمعنى أن هذه المنطقة لا يتم إقامتها بشكل مباشر بمجرد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ، وإنما يتم ذلك بصورة تدريجية خلال فترة تقدر ب 12 سنة، وهذا بغية تمكين الطرف الجزائري من الاستعداد أكثر لعملية الانضمام التي تكون في سنة 2017 .

3- مبدأ المرونة والتكيف *La flexibilité et adaptation*: حيث سمحت الاتفاقية للطرف الجزائري بإمكانية التغيير في جدول أعمال التفكيك التعريفي الخاص بالمنتجات المصنعة، وإحداث تعديلات فيه خلال الفترة الانتقالية بعد الاتفاق مع الطرف الأوروبي، وهذا في حالة ما إذا تسببت عملية التفكيك هذه، بأضرار كبيرة على أحد القطاعات الاقتصادية.

ولقد تضمن الباب الثاني من الاتفاقية، مسألة التنقل الحر للسلع، وذلك بتوضيح إجراءات حرية تنقل السلع، سواء الصناعية، أو الزراعية (سوف نركز على السلع الصناعية دون الزراعية)، مع تحديد كيفية تنظيم الإجراءات المتعلقة بإنشاء منطقة التبادل الحر.

بالنسبة للسلع المصنعة: بالنسبة لصادرات المنتجات الصناعية الجزائرية إلى الاتحاد الأوروبي، فيتم إعفاؤها من الرسوم الجمركية، وأية رسوم أخرى، ذات الأثر المماثل، ودون أية قيود كمية، أو قيود أخرى بمجرد دخول الاتفاقية مرحلة التنفيذ، ويستثنى من هذا قائمة من السلع التي يعدها الاتحاد الأوروبي حساسة، وتحظى بمعاملة خاصة، والتي من بينها السلع النسيجية والملابس، في حين أن المنتجات الصناعية الوافدة من الاتحاد الأوروبي إلى السوق الجزائرية؛ يتم تحريرها من الرسوم الجمركية، وأية رسوم أخرى ذات الأثر المماثل، ودون أية قيود كمية أو قيود أخرى بشكل تدريجي، أي على أساس مراحل زمنية خلال الفترة الانتقالية، ووفق قوائم رئيسية، تتحدد من خلالها نوعية السلع الصناعية، وهذا بغية مساعدة الجزائر على الدخول الجيد إلى منطقة التبادل الحر، وهي ثلاث قوائم:

القائمة الأولى: تتكون أساساً من المواد الأولية، و سلع التجهيز غير المنتجة محلياً، والتي تم تحريرها بالكامل بمجرد دخول اتفاقية الشراكة حيز التنفيذ، أي ابتداء من 1 سبتمبر لسنة 2005 ، مع العلم أن هذه القائمة واردة في الملحق الثاني من الاتفاقية، والتي يبلغ عدد المنتجات التي تحتويها 2075 موزعة على النحو التالي: 2014 منتجات التشغيل، 37 منتج تجهيز، و 24 منتج نهائي موجه للاستهلاك.

القائمة الثانية: تحتوي بالدرجة الأولى على سلع التجهيز والمواد الأولية الصناعية الأوروبية المنشأ، وكذلك قطع الغيار غير المنتجة محلياً، حيث يتم إلغاء جميع الحواجز عليها تدريجياً بعد مرور سنتين على دخول الاتفاقية حيز التنفيذ خلال فترة تقدر ب 6 سنوات من دخول الاتفاقية حيز التطبيق، بمعدل يتراوح ما بين 10 % و 20% لكل سنة، بمعنى أنه يتم تحرير المبادلات التجارية الخاصة بالمنتجات الواردة في هذه القائمة بشكل كامل في سنة 2013 ، مع العلم أن هذه القائمة تضم 1100 منتج صناعي، موزعة على النحو التالي: 52: منتجات التشغيل، 912 منتج تجهيز، و 136 منتج نهائي موجه للاستهلاك.

القائمة الثالثة: وهي القائمة التي تضم السلع الحساسة بالنسبة للجزائر أي المنتجات الصناعية الأوروبية التي يمكن إنتاجها محلياً، حيث يتم بشأنها تخفيض الرسوم الجمركية تدريجياً خلال الفترة الانتقالية المقدرة ب 12 سنة، وتبدأ العملية بعد مرور سنتين من دخول الاتفاقية حيز التنفيذ، وبمعدل سنوي يتراوح ما بين 5% إلى 10% ، أي أنه بحلول سنة 2017 يتم التحرير الشامل لقائمة هذه المنتجات، والتي تضم 1964 منتجاً موزعة كما يلي 262: منتج تشغيل، 292 منتج تشغيل، و 292 منتج تجهيز، و 1410 منتج نهائي موجه للاستهلاك.

كما نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن المنتجات الصناعية الجزائرية ، وكذا المنتجات أوروبية المنشأ سوف تخضع للتحرير التدريجي من القيود الجمركية وفقا لجدول أعمال من سنة 2005 سنة دخول الاتفاقية حيز التنفيذ إلى غاية 2017 التي يتم فيها التحرير النهائي للمنتجات الصناعية لطرفي الاتفاق، ولهذا سعت الجزائر جاهدة من خلال هذه الاتفاقية إلى اتخاذ جملة من التدابير والإجراءات الاستثنائية، بغية حماية الصناعات الوطنية الناشئة، أو القطاعات التي تخضع لإعادة الهيكلة، أو تلك التي تواجه صعوبات كبيرة، وهذا تقاديا للأثار الاجتماعية الخطيرة الناتجة عن عملية التفكيك التعريفي، وذلك بإعادة تطبيق الرسوم الجمركية، أو زيادتها بنسبة لا تفوق 25% من قيمة السلعة خلال الفترة الانتقالية، وفي مدة لا تتجاوز خمس سنوات، إلا إذا تم تمديدها من قبل لجنة الشراكة التي يجب إخطارها بأي إجراء استثنائي تقوم به الجزائر، وكذلك التشاور معها حول هذه الإجراءات وتحديد البرنامج الزمني لتطبيقها، مع العلم أنه لا يمكن العمل بمثل هذه التدابير فيما يخص أي منتج إذا انقضت أكثر من ثلاث سنوات على إلغاء كل الحقوق الجمركية والقيود الكمية أو التدابير ذات الأثر المماثل عليه^(xxiii).

2-2- انعكاسات الشراكة على تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية بالجزائر: سوف يكون للشراكة مع الاتحاد الأوروبي انعكاسات وأثار منها الإيجابية وأخرى سلبية على تنافسية مؤسساتنا الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصناعية منها فنجد:

1-الانعكاسات الإيجابية: والتي تتمثل في^(xxiv):

- الاستفادة من التطور التكنولوجي، وذلك نتيجة لفك العزلة عن الاقتصاد الجزائري، فهو بذلك يضمن انتقال التكنولوجيا إلى مؤسساتنا الجزائرية، كما يكون هناك فضاء رحب للاحتكاك مع المؤسسات الأجنبية والاستفادة من الخبرات، وتكون حافزا لرفع مستوى التنافسية بتحسين الإنتاج من حيث الجودة والسعر.
- تحسين الخدمات، والذي يوفر الجو المناسب لعمل المؤسسات، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج الوطني وتحسين النوعية والتقليل من التكلفة . مسايرة التطورات التي تحدث على الساحة العالمية ،واندماج الاقتصاد الجزائري في إطار مسار العولمة .
- الاستفادة من التعاون الاقتصادي والمالي المقترح من قبل الأوروبيين في إطار اتفاقية الشراكة(برنامج ميذا).
- القيام باستثمارات معتبرة قصد تحسين الإنتاج والنهوض بالاقتصاد الوطني.
- تحسين قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للاندماج مع التطورات الدولية.
- تحسين الجانب الإعلامي في قطاع المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- تحسين مستوى تسيير المؤسسات وإطارات مديريات، وكذلك تعزيز دور الجمعيات المهنية.
- الاستفادة من المزايا الممنوحة مثل الإعفاء الجمركي يجعل من مؤسساتنا قادرة على استيراد المواد الأولية و سلع التجهيز من الاتحاد الأوروبي بتكلفة أقل ، وهذا ما سوف يؤدي إلى تحسين التنافسية المحلية و الدولية لها على المدى المتوسط.

- خلق مناخ ملائم للاستثمارات وعمليات التعاون من خلال مسار تفتح الاقتصاد الوطني.

- فتح أسواق جديدة أمام مؤسساتنا تسمح بإتاحة فرص للتصدير إلى دول الاتحاد الأوروبي الخمس والعشرين .

2- الانعكاسات السلبية : بعد ذكرنا للانعكاسات الايجابية، هذا لا ينفي قلق بعض أصحاب العمل والنقابات في الجزائر الذين يخشون انعكاسا سلبيا من^(xxv) :

- تحول الجزائر إلى سوق استهلاكية بالدرجة الأولى دون الاستفادة من مزايا الاتفاق كتنظيراتها من أعضاء الاتحاد، بسبب الدخول الحر للمنتجات الأجنبية ذات الجودة العالية والتي تعمل على إلغاء المنتج الوطني الذي مازال يفتقر لمقاييس الجودة العالمية.

- زيادة البطالة الناجمة عن غلق الكثير من المؤسسات غير القادرة على المنافسة. (xxvi)

- ارتفاع التكاليف الانتقالية الناتجة عن طول المدة الزمنية، حيث يلاحظ أن الجزائر سوف تخسر بمجرد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ سنويا نحو 10,749 مليار دج، وهذا خلال السنتين الأوليتين لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ، نظرا للتفكيك الفوري لكل الرسوم الجمركية، المفروضة على المنتجات الواردة في القائمة الأولى، وبعدها يتم تفكيك المنتجات الواردة في القائمتين الثانية والثالثة، وهو ما يعني تزايد الخسائر السنوية من الإيرادات الجمركية، والتي يتوقع أن تصل في نهاية الفترة إلى 39,816 مليار دج، في حين سيبلغ مجموع الخسائر أثناء فترة التفكيك المقدرة باثنتي عشر سنة حوالي 348,997 مليار دج، وهو ما يعادل 4,803 مليار دولار) حسب سعر صرف الدولار لسنة 2003 (xxvii).

إن التنازلات التي يدفعها الطرف الجزائري ضمن اتفاق الشراكة الأورو-جزائرية لا تخدم المتعاملين الاقتصاديين المحليين، مثل إلغاء التعريفات المفروضة على المؤسسات، وكذا التفكيك الجمركي الذي سوف يؤدي إلى إغراق السوق الجزائرية بالمنتجات الأوروبية وهذا سوف يؤثر على النسيج الصناعي سلبا خاصة الذي مازال منه في مرحله الأولى، وعليه فالوضع الهش للصناعة الجزائرية وضعف قدرتها التنافسية تؤدي للقول إن دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ سوف يكون له آثار سلبية على القطاع، إذ يلاحظ تزايد العجز في الميزان التجاري للجزائر مع الاتحاد الأوروبي والخاص بالمنتجات المصنعة، إذ سجلت الجزائر خلال الفترة 2007 - 1990 عجزا في ميزانها التجاري وهذا بالرغم من أن منتجاتها الصناعية كانت تخضع لتدابير قصد حمايتها من منافسة مثيلاتها الأوروبية مثل الرسم الإضافي المؤقت (xxviii).

إن دخول اتفاق الشراكة حيز التنفيذ دون تأهيل مسبق لمؤسساتنا أو تأخر عمليات التأهيل مما يؤدي إلى عدم مقدرتها على الصمود أمام تطور وضخامة المؤسسات الأوروبية المنافسة لها، حيث أن أغلب المؤسسات الجزائرية المتواجدة في السوق لا تتجاوب مع المعايير الدولية.

3- تنافسية المؤسسات ص وم الصناعية الجزائرية في ظل الانضمام المرتقب لمنظمة التجارة العالمية :

ظهرت المنظمة العالمية للتجارة OMC إلى حيز الوجود في 01 جانفي 1995 (xxix) بعد الاتفاقات التي تم التوصل إليها من خلال جولة الأروغواي، (xxx) وهي منظمة تعمل على تنظيم التجارة بين الدول الأعضاء، كما تعتبر أيضا الإطار المؤسسي المشترك لسير العلاقات التجارية فيما بين أعضائها، من خلال إيجاد منتدى للتفاوض التجاري بين الأعضاء بالبحث عن آلية تواصل فيما بينهم، كما تعمل أيضا على تحقيق التنمية لجميع الدول الأعضاء للوصول إلى اقتصاد عالمي قوي.

3-1- مسار انضمام الجزائر إلى OMC: إن من أهم الشروط التي تفرضها المنظمة العالمية للتجارة على الدول الراغبة في الانضمام إليها، انتهاج نظام اقتصاد السوق، بهدف تحقيق الانفتاح الاقتصادي، وتحرير تجارتها الخارجية، بالإضافة إلى تفكيك الرسوم الجمركية وتعديل قوانينها وفق القوانين والتشريعات الدولية، وبهدف الحصول على عضوية المنظمة العالمية للتجارة قامت الجزائر بعدة إجراءات في هذا الصدد من إصلاح اقتصادي الذي باشرته أواخر الثمانينات، والعزم الفعلي على انتهاج اقتصاد السوق والتفتح على الاقتصاد العالمي، حيث تم تقديم طلب الانضمام فعليا إلى المنظمة في جوان 1996 (xxxi)، هادفة بذلك إلى إنعاش اقتصادها الوطني، تحفيز وتشجيع الاستثمارات سواء منها المحلية أو الأجنبية، كما تسعى أيضا إلى مسايرة التجارة الدولية وذلك عن طريق الاحتكاك مع المنتجين الأجانب الذين يعملون على الرفع من المنافسة والنوعية الجيدة.

ضف إلى ذلك استفادتها من المزايا التي تمنحها المنظمة للدول الأعضاء خاصة النامية منها (حماية المنتج الوطني من المنافسة خاصة في المدى القصير، مدة التحرير التي قد تصل إلى 10 سنوات بدلا من 6 سنوات للدول المتقدمة).

وفي إطار مشروع الانضمام فقد قطعت الجزائر عدة أشواط، وذلك بإجابتها على ما يقارب 1933 سؤال يتمحور أغلبها حول معلومات تتعلق بالقوانين والتنظيمات التجارية السارية المفعول وكذا بتوضيحات فيما يخص نظام التجارة الخارجية الجزائرية بصفة عامة، وأن الاجتماع الثاني عشر من مفاوضات انضمام الجزائر الى المنظمة العالمية للتجارة سيعقد قبل نهاية الثلاثي الأول من 2014 وهذا حسبما صرح به وزير التجارة السيد بن بادة. وهي الآن في المراحل

xxxii

الأخيرة لإتمام العملية ().

لقد استغرق ملف الانضمام الجزائري ما يقارب 18 سنة من الحوار والتفاوض، وما زال إلى حد الآن لم يفصل فيه بعد، بالرغم من أنه قطع أشواط كبيرة، ولكن هذا يرجع لعدة أسباب منها ما هو خاص بالمنظمة ومنها ما يخص الجزائر.

3-2- انعكاسات الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة على تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية بالجزائر: رغم تأخر مسار الانضمام، إلا أن هناك توقع لبعض الانعكاسات سواء كانت ايجابية أم سلبية على الاقتصاد الوطني عموما، وعلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية خصوصا فنجد منها:

1- الانعكاسات الإيجابية: والتي تتمثل في:

- تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية الجزائرية، من خلال رفع الكفاءة الإنتاجية والاستفادة من التطور التكنولوجي الناجم عن المنافسة مع المؤسسات الأجنبية ذات الجودة العالمية.

- خلق مجالات إنتاج جديدة، مما يؤدي إلى توفير مناصب شغل، وهو أحد الأهداف المنتظرة من المؤسسات ص و م ص.

- زيادة حدة المنافسة من خلال الدعاية والإشهار، فيصبح المستهلك لديه حرية إختيار السلع، وبالتالي الإنتاج يكون وفقا لطلبات المستهلك وبمعايير ومقاييس إنتاج عالمية.

- تشجيع القطاع الصناعي الممثل في المؤسسات ص و م، على الإنتاج بنوعية جيدة بسبب التحرير التجاري وكذا فك القيود.

- فتح فرص التصدير وتسهيلها أمام هذا النوع من المؤسسات بسبب تقليص الحواجز في الأسواق العالمية أمام الدول الأعضاء.

- استفادة مؤسساتنا من المزايا التي تكتسبها الدول النامية مثل حماية المنتج المحلي من المنافسة الأجنبية على المدى القصير، بجعلها فترة لإعادة التطوير والتأهيل والاستعداد للدخول إلى الأسواق العالمية بمنتجات ذات تنافسية عالية.

2- الانعكاسات السلبية : والتي تتمثل في:

- إن الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة سيؤدي إلى فتح الأسواق الجزائرية أمام منتجات الدول الأعضاء، وهذا يعني إغراق السوق الوطنية بالسلع الأجنبية، وهو ما يؤدي إلى كساد السلع الوطنية بسبب تفضيل المنتج الأجنبي على المنتج الوطني وبالتالي تصبح الجزائر سوق استهلاكي وحسب.

- إن دخول المنتجات الأجنبية إلى السوق الوطني ومنافستها للسلع الوطنية، دون إجراء عمليات تطوير وتأهيل لمؤسساتنا لتصبح قادرة على إنتاج سلع تنافسية بمقاييس ومعايير جودة عالمية، أو حتى التباطؤ في إجراء هذه العملية، سوف يؤدي إلى القضاء التدريجي على النسيج الصناعي الوطني، خصوصا وأن الجزائر مجبرة على احترام قوانين المنظمة كغيرها من الأعضاء.

إن الدخول في النظام الاقتصادي العالمي الجديد (الانفتاح الاقتصادي) يمثل تحديا كبيرا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في الجزائر، والتي لا بد وان تسعى لتوظيف أوضاعها الاقتصادية لمجارات قوانين العولمة.

فبقاء تلك المؤسسات مرهون بوجود إدارة متميزة واعية ومدربة تهتم بالبحث والتطوير، وتبني أفكار جديدة وكل ما من شأنه العمل على تطوير منتجاتها، وتقديم كل ما هو جديد لإشباع حاجات العملاء وتطلعاتهم، بالإضافة إلى وجود بيئة مساعدة على تطور وتنمية هذا النوع من المؤسسات، وبالتالي يصبح هذا القطاع قادرا على المنافسة محليا وكذا دوليا، وبهذا يصبح يساهم بصفة فعالة في تنمية الاقتصاد الجزائري، وفي هذا الصدد وقبل التطرق إلى مساهمة هذا القطاع في الاقتصاد الوطني، تجدر الإشارة إلى تنافسية الاقتصاد الجزائري وذلك حسب مؤشر التنافسية العربي، الذي يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم(01): جدول يوضح ترتيب الجزائر بين الدول العربية حسب مؤشر التنافسية العربية

الدول	الأداء الاقتصادي	البنية التحتية الأساسية	البنية التحتية التقانية	تدخل الحكومة	رأس المال البشري	جاذبية الاستثمار	ديناميكية الأسواق والمنتجات	الإنتاجية والتكلفة	تكلفة الأعمال	الحكومة وفاعلية المؤسسات	الطاقات الابتكارية	مؤشر التنافسية	الترتيب
الجزائر	0.63	0.15	0.36	0.17	0.48	0.45	0.25	0.40	0.30	0.24	0.16	0.36	24
تونس	0.58	0.18	0.41	0.64	0.60	0.47	0.30	0.45	0.66	0.46	0.32	0.45	16
المغرب	0.59	0.13	0.29	0.44	0.31	0.47	0.27	0.40	0.40	0.54	0.21	0.34	27
ليبيا	0.63	0.29	0.13	0.73	0.60	0.38	0.49	0.44	/	0.21	0.41	0.37	23
السعودية	0.58	0.22	0.49	/	0.57	0.63	0.39	0.58	0.77	0.46	0.24	0.47	11
مصر	0.39	0.22	0.36	0.51	0.47	0.46	0.29	0.45	0.50	0.34	0.14	0.36	25

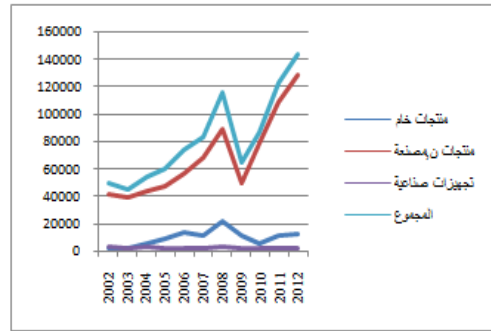
المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: المعهد العربي للتخطيط، تقرير التنافسية العربي 2012، الكويت 2013، ص29. من خلال نلاحظ أن الجزائر تحتل المراتب الأخيرة بين الدول، فهي تحتل المرتبة 24 حسب مؤشر التنافسية العربي (xxxiii)، بعد كل من السعودية، وليبيا، وتونس، ويعتمد هذا المؤشر في حسابه على جملة من المؤشرات التي تقم اقتصاد الدول العربية من خلال المكونات الأساسية للاقتصاد الكلي وكذا الجزئي ممثلة في عشرة مكونات (الأداء الاقتصادي، و البنية التحتية الأساسية، والبنية التحتية التقانية، تدخل الحكومة، ورأس المال البشري، وجاذبية الاستثمار، ديناميكية الأسواق والمنتجات والتخصص، والإنتاجية والتكلفة، تكلفة الأعمال، والحاكمة وفاعلية المؤسسات، والطاقات الإبتكارية وتوطين التقانة)، ولا يخفى علينا أن الجزائر مقبلة على الانفتاح الاقتصادي المرتقب لسنة 2017، ولم يبق على هذا إلا ثلاث سنوات، والسؤال المطروح هل الاقتصاد الجزائري مؤهل لمواجهة هذا الانفتاح الجديد، وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية، والتي تعتبرها الجزائر أحد ركائز التنمية خارج المحروقات، والسؤال المطروح: ما هي مكانة هذا القطاع في الاقتصاد الجزائري؟ وهذا ما سوف نتطرق له في الجزء الموالي.

4- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في الاقتصاد الجزائري. لقد أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصناعية منها أداة فعالة في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي للوطن، وذلك بالنظر لمزاياها وخصائصها، كتوفيرها لمناصب الشغل والمساهمة الفعالة في تحسين مستوى المؤشرات الاقتصادية مثل الناتج الوطني الخام و القيمة المضافة، ومستوى الصادرات....

4-1- مساهمتها في التجارة الخارجية: إن أهم المؤشرات التي تبين أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية هي مدى مساهمتها في التجارة الخارجية وبالأخص الصادرات. وللمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وخاصة الصناعية منها القدرة الكبيرة على غزو الأسواق الخارجية والمساهمة في زيادة الصادرات وتوفير النقد الأجنبي وتخفيف في ميزان المدفوعات. والجدول والشكل المواليان يوضحان هذا:

الشكل رقم (02): حجم واردات الجزائر من المنتجات الصناعية للفترة (2012-2002).
الجدول رقم (02): حجم واردات الجزائر من المنتجات الصناعية للفترة (2012-2002).

السنة	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
السلع الوسيطة	287882	214672	175939	127061	90525.2	91894.2	61227.6	55103.1	56183.2	53246.8	44688.8
الخام	80431.5	778557	751436	738553	652452.7	492874.5	358387.2	299932.8	262313.0	221100.7	186183.1
المنتجات المصنعة	1043408	1169431	1173906	1099867	856042	695517.9	619446.4	620175.1	512186.5	383509.4	352501.7
التجهيزات الصناعية	2135605	2162660	2101281	1965481	1599019.9	1280286.7	1039061.2	975211	830682.7	657956.9	583373.6
المجموع	2135605	2162660	2101281	1965481	1599019.9	1280286.7	1039061.2	975211	830682.7	657956.9	583373.6



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على

الوحدة: مليون دينار

Office national des statistique, l'activité industrielle -année 2012-, série statistique économique N°74, juillet 2013, p 43

لقد تعددت واردات الجزائر لسنة 2012 من المنتجات الصناعية أكثر من 1989 مليار دينار، وتجدر الإشارة هنا إلى أن وارداتها من المنتجات الصناعية ممثلة في سلع التجهيز (التجهيزات الصناعية)، والسلع الوسيطة (المنتجات الخام والمنتجات النصف مصنعة)، إلا أن هذه القيمة سجلت انخفاضا مقارنة بسنة 2011 (2077.9 مليار دينار)، بنسبة قدرت بـ 4.3 %، قيمة الانخفاض قدرت بـ 88.7 مليار دينار، وقد احتلت التجهيزات الصناعية الحصة الأكبر من قيمة الواردات بنسبة تقدر بـ 52.5 % لسنة 2012، و 56.3 % لسنة 2011، والملاحظ أنها سجلت انخفاضا مقارنة بسنة 2011، قدر بـ 11 %، في حين أن وارداتها من السلع الوسيطة سجلت ارتفاعا مقارنة بسنة 2011، حيث بلغت قيمتها 945.8 مليار دينار سنة 2012، بنسبة قدرت بـ 4.1 %، كانت فيها النسبة الأكبر للواردات من المنتجات النصف مصنعة بنسبة قدرت بـ 4.04 %، والباقي للواردات من المنتجات الخام بنسبة 7.1 %، أما بالنسبة لصادرات الجزائر، فتبقى المحروقات تمثل الصادرات الأساسية خلال سنة 2011، بنسبة قدرت بـ 97.15 % من القيمة الإجمالية للصادرات، أما بالنسبة للصادرات خارج المحروقات فتبقى نسبتها ضئيلة، بنسبة 2.85 % من القيمة الإجمالية للصادرات بما فيها صادرات القطاع الصناعي^(xxxiv).

لقد تعددت صادرات الجزائر من المنتجات الصناعية خارج المحروقات لسنة 2011، 123.3 مليار دينار، لتصل إلى 144 مليار دينار سنة 2012، بنسبة ارتفاع قدرت بـ 16.8 %.

وقد احتلت فيها المنتجات النصف مصنعة الجزء الأكبر من الصادرات بنسبة قدرت بـ 89.4 %، حيث قدرت قيمتها بـ 109 مليار دينار سنة 2011، وأكثر من 128 مليار دينار سنة 2012، بنسبة ارتفاع قدرت بـ 18.1 %.

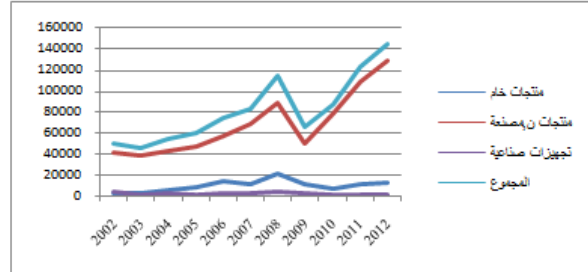
وقد بلغت صادراتها من المنتجات الخام لسنة 2012، 12950 مليون دينار بنسبة قدرت بـ 9 %، أمسية المتبقية 1.6 % فكانت لسلع التجهيز بقيمة قدرت بـ 2326 مليون دينار. وهذا ما يوضحه كل من الجدول رقم (03)، والشكل

الجدول رقم(03): تطور صادرات لمنتجات الصناعية خارج المحروقات للفترة (2002-2012)

السنة	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
المنتج الوسيط											
منتجات غير مصنعة	12950	11717	6977	12302	22049.1	11757	14166.1	9433.9	6457.8	3098.9	3078.6
منتجات مصنعة	128724	108994	78568	50239	89308.4	68842.6	57385.1	47725.6	44311.6	39419.1	41655.1
المنتج النهائي											
تجهيزات صناعية	232.6	256.1	223.5	307.0	4334.5	3188.9	3162.6	2142.7	3582.7	2200.8	4016.9
المجموع	144000	123272	87780	65637	115692	83788.9	74711.1	60173	54760.5	45565.1	49670.4

الوحدة: مليون دينار

الشكل رقم(03): تطور صادرات الجزائر من لمنتجات الصناعية خارج المحروقات للفترة (2002-2012).



المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على: Office national des statistique .op cit,p43

وفي الأخير يمكن القول أن قيمة واردات الجزائر من المنتجات الصناعية، تفوق بكثير قيمة صادراتها من المنتجات الصناعية خارج المحروقات، بقيمة تقدر بـ 1845185 مليون دينار، بحيث أن أغلب صادرات الجزائر تمثل المنتجات الخام، في حين أن أغلب وارداتها تتمثل في التجهيزات الصناعية، فبالرغم من مساهمة القطاع الصناعي في التجارة الخارجية إلا أن هذه المساهمة تبقى ضئيلة، لا ترق لتحقيق الأهداف المنتظرة من هذا القطاع الهام، لذا وجب على الجزائر أن تسعى جاهدة للتنمية وتطوير هذا القطاع للرفع من تنافسيته، خصوصا ونحن على مشارف الدخول في منطقة التجارة الحرة وكذا الانفتاح الاقتصادي مع دول الاتحاد الأوروبي.

4-2- دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في دعم الناتج الوطني الخام (PIB): يمثل الناتج الوطني الخام مجموع الدخل الذي تحققه وسائل الإنتاج في مختلف القطاعات الاقتصادية لبلد ما خلال السنة بالإضافة إلى المداخل الآتية من الخارج كتحويلات المهاجرين وغير ذلك، ويعتبر أحد مؤشرات التنمية للاقتصاد الكلي.

حيث أصبحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مختلف الدول تساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما أنها تساهم بنسبة هامة في الناتج الوطني الخام (PIB)، من أجل ذلك أولت الجزائر عناية كبيرة لهذا القطاع من خلال التشريعات والتسهيلات التي أدت إلى توسع نسيجه فأصبحت له مساهمة في الناتج الوطني الخام بنسبة توازي مساهمة قطاع المحروقات وتفوقها أحيانا حسب الإحصائيات التي قدمها بنك الجزائر، حيث تفوق مساهمة القطاع الخاص في الناتج الوطني الخام من سنة 2006 إلى 2009 نسبة 70 % بقيم تتزايد من سنة إلى أخرى، كما أن للقطاع الصناعي الخاص قسطا كبيرا من هذه المساهمة، حيث أنه يساهم بنسبة تفوق 18 %، ونعتقد كذلك أنه من خلال تحسين واقع هذه المؤسسات يمكن أن تساهم في زيادة الناتج الوطني الخام بشكل أكبر ومن مختلف القطاعات. حيث أن مساهمة قطاع الصناعات الغذائية في الناتج الوطني الخام تمثل أكبر نسبة فقد تجاوزت 70 %، لتصل نسبتها إلى 74.11 % سنة 2007، بينما تنحصر مساهمة باقي القطاعات بين 8.64 % كحد أعلى في الصناعات النسيجية لسنة 2003، وبين 0.13 % كحد أدنى في صناعة المناجم والحجر لسنة 2002. وهذا ما يوضحه الجدول رقم(04).

الجدول رقم(04): مساهمة القطاع الصناعي الخاص في الناتج الوطني الخام للفترة (2002 – 2007)

2007	2006	2005	2004	2003	2002	
0.21	0.23	0.15	0.15	0.15	0.13	المناجم والمحاجر
1.9	2.12	1.90	1.84	1.78	1.71	الحديد والصلب
6.71	4.65	4.55	4.78	4.56	4.56	مواد البناء
6.52	6.27	5.92	2.68	2.52	2.57	الكيمياء وبلاستيك
74.11	74.55	74.74	77.05	77.35	77.82	الصناعة الغذائية
6.48	7.66	8	8.45	8.64	8.28	صناعة النسيج
0.78	0.99	1.10	1.17	1.16	1.27	صناعة الجلد
2.72	2.88	2.98	3.20	3.21	3.08	الخشب والورق
0.58	0.65	0.66	0.68	0.64	0.58	صناعات أخرى
100	100	100	100	100	100	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على معلومات الديوان الوطني للإحصاء ons الوحدة: مليون دينار

4-3- مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في القيمة المضافة: إن توزيع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية حسب قطاع النشاط لا يسمح من معرفة الوزن الحقيقي لها في خلق الثروة على المستوى الوطني، لهذا، فإن تحليل مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في القيمة المضافة على المستوى الوطني وحسب قطاع النشاط، ستكون مفيدة إلى حد بعيد لتحديد مكانة هذه الأخيرة وتقييم أداءها في الاقتصاد الوطني.

حيث بلغت مساهمة القطاع الصناعي خارج المحروقات الممثل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في خلق القيمة المضافة 663.7 بقيمة مليار دينار، في حين بلغت مساهمتها 728.6 مليار دينار سنة 2012، بنسبة ارتفاع تقدر بـ 9.8 %، وهذه النسبة توضح الدور المهم الذي يلعبه هذا القطاع في الرفع من مؤشرات الاقتصاد الوطني. وتجد الإشارة هنا إلى أن مساهمة القطاع الصناعي في القيمة المضافة تتوزع بين القطاع الصناعي العام بنسبة 63.3 %، وبين القطاع الصناعي الخاص بنسبة 35.7 %، وهذا كان سنة 2002، إلا أنه وفي سنة 2012 بلغت مساهمة القطاع العام 374773.4 مليون دينار بنسبة تقدر بـ 51.4 %، في حين مساهمة القطاع الخاص بلغت 353841.8 مليون دينار بنسبة تقدر بـ 48.6 %، ومنه نلاحظ أن هناك انخفاض في نسبة مساهمة القطاع العام لسنة 2012 مقارنة بالسنوات السابقة، بالمقابل لاحظنا ارتفاع في نسبة مساهمة القطاع الخاص بنسبة تقدر بـ 13.2 %، وهذا راجع للانخفاض في تعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية التابعة للقطاع العام سنة تلوى الأخرى نظرا لسياسة الخصوصية وإعادة الهيكلة المتبناة من قبل الدولة (يمكن الرجوع للفصل الأول)، للدخول في اقتصاد السوق ومواجهة تحديات الانفتاح الاقتصادي، والجدول والشكل المواليين يوضحان مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في خلق القيمة المضافة وذلك حسب قطاع النشاط، و الملاحظ أن تطور نسب مساهمة القطاع الخاص أكبر من تطور نسب مساهمة القطاع العام سنة تلوى الأخرى، بحيث أصبحت مساهمة القطاع الخاص في خلق القيمة المضافة غالبية في بعض القطاعات كصناعة الجلد بـ 89.4 %، والصناعات الكيماوية بنسبة 74.2 %، وصناعة النسيج بنسبة 88.3 %، والصناعات الغذائية وذلك بنسبة 87.3 %، كما هو مبين في الجدول رقم(05) و الشكل(05).

الجدول رقم(05): نسب مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية في القيمة المضافة حسب قطاع النشاط

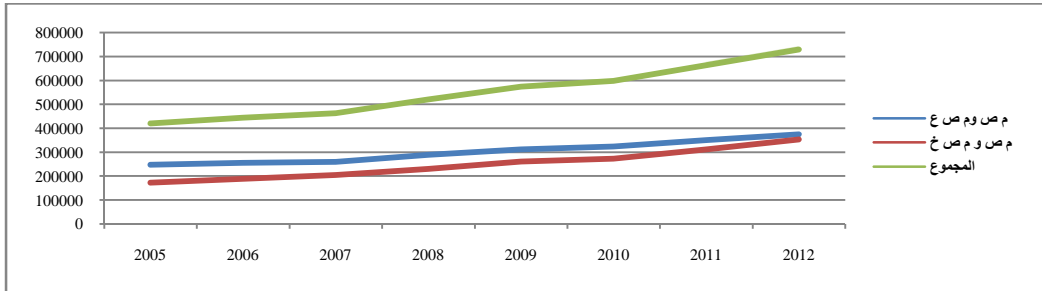
2012		2011		2010		السنوات قطاع النشاط
م ص وم ص خ (%)	م ص وم ص ع (%)	م ص وم ص خ (%)	م ص وم ص ع (%)	م ص وم ص خ *(%)	م ص وم ص ع *(%)	
0.0	100	0.0	100	0.0	100	المياه والطاقة
11.3	88.7	11.9	88.1	13.8	86.2	المناجم والمحاجر
7.8	92.2	8.2	91.8	8.4	91.6	الحديد والصلب
55.3	44.7	53.5	46.5	53.5	46.8	مواد البناء
74.2	25.8	73	27	67.6	32.4	الكيمياء وبلاستيك
87.3	12.7	86.2	13.8	86	14	الصناعة الغذائية
88.3	11.7	86.2	13.8	84.5	15.5	صناعة النسيج
89.4	10.6	90	10	88.5	11.5	صناعة الجلد
46.9	53.1	45.6	54.4	50.7	49.3	الخشب والورق
4.4	95.6	4.4	95.6	4.6	95.4	صناعات أخرى
48.6	51.4	47.1	52.9	45.8	54.2	المجموع

الوحدة: مليون دينار

المصدر: من إعداد الباحثة، بالاعتماد على :

Office national des statistique ,op cit,p20

الشكل رقم(05): تطور مساهمة المؤسسات ص و م الصناعية في القيمة المضافة للفترة (2005-2012)



الوحدة: مليون دينار

المصدر: من إعداد الباحثة، بالاعتماد على :

Office national des statistique ,op cit p45,

وعلى العموم فإن مساهمة القطاع الصناعي ككل سواء منه الخاص أو العام في خلق القيمة المضافة في تزايد مستمر .

الخلاصة : من خلال هذه الورقة البحثية توصلنا إلى أن اتفاق الشراكة الأورو-جزائرية، والانضمام المرتقب للجزائر إلى منظمة التجارة العالمية، كانا خياران اختارتهما الجزائر قناعة منها بأنهما سوف يتيحان لها فرصاً أفضل لإنعاش اقتصادها وتطويره، ومما لا شك فيه أن لكل منهما انعكاساته الإيجابية وكذا السلبية على الاقتصاد الوطني عموماً وعلى قطاع المؤسسات ص و م الصناعية خصوصاً، إذ أن هذا سوف يؤدي بدوره إلى الرفع من معايير القدرة التنافسية. و الجزائر هي الآن على مشارف الدخول في منطقة التجارة الحرة، إلا أنها مازالت تحتل المراتب الأخيرة في تقارير التنافسية سواء العالمية منها أو العربية، كما أنه بالرغم من مساهمة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عموماً والصناعية خصوصاً في الرفع من مؤشرات الاقتصاد الوطني، إلا أن هذه المساهمة مازالت محتشمة لا ترق للأهداف المسطرة والمنتظرة من هذا القطاع الحيوي.

ولذا وجب على الجزائر أن تعمل ما بوسعها لتعظيم وتكثيف استفادتها من هاذين الاختيارين، وأن تعمل جاهدة على تطوير وتأهيل مؤسساتها ص و م الصناعية من خلال الدعم المقدم لها في جميع المجالات بما في ذلك البيئة القانونية والتنظيمية، والتمويل والتدريب والدعم الفني والإداري والنفاذ إلى الأسواق المحلية والأجنبية، لتصبح بهذا قادرة على المنافسة في ظل الانفتاح الاقتصادي الجديد.

الهوامش والمراجع:

- (i) يعتبر مؤشر التنافسية العالمي the Global competitive index ، والذي يحتوي في مكوناته على المؤشرات المتعلقة بالاقتصاد الجزئي والكلي معاً، بحيث يهدف هذا المؤشر إلى قياس المنظومة المترابطة والمتكاملة من العوامل الأساسية، والمؤسسات والسياسات الشاملة والتي تشكل معا قاعدة لإحداث النمو للاقتصاد على المدى القصير والمتوسط، ويتم الاعتماد في منهجية التصنيف الحديثة لمؤشر التنافسية العالمي على مراحل تطور اقتصاد الدولة وتنافسيتها من خلال المراحل التالية: (مرحلة الاقتصاد المعتمد على الموارد الطبيعية - مرحلة الاقتصاد المعتمد على الكفاءة والفعالية - مرحلة الاقتصاد المعتمد على المعرفة والابتكار) .لمزيد من التفاصيل يمكن الاطلاع على تقرير التنافسية العالمي لسنة 2010 -2011 .
- (ii) برني لطيفة، دور الإدارة البيئية في تحقيق مزايا تنافسية للمؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، غ منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2007، ص 99 .
- (iii) قدور بن فالة ، المعلومات مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر ، شلف 2006، ص 1220.
- (iv) المرصد الوطني للتنافسية، التنافسية في الفكر الاقتصادي ، مصر، 2011، ص 04.
- (5) كمال رزيق و عمار بوزعرور، ملتقى حول التنافسية الصناعية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، البليدة 2005 ، ص14.
- (vi) عبد السلام أبو حفص ، التنافسية و تغيير قواعد اللعبة، بتصرف ، كلية التجارة، جامعة إسكندرية مكتبة و مطبعة الشعاع 1997 ، ص 25 .
- (vii) Michael Porter, L' Avantage Concurrentiel, Duno , Paris, France, 2000, P 08.
- (viii) قدور بن فالة، مرجع سابق ، ص1224.
- (ix) Jean Jacques Lambin ,Marketing Stratégique,3 eme Edition, science internationale,1994,P 29 .
- (x) فرحات غول، مؤشرات تنافسية المؤسسات الاقتصادية في ظل العولمة الاقتصادية - حالة المؤسسة الجزائرية-، أطروحة دكتوراه، غ منشورة، جامعة الجزائر، 2006 ، ص97 .
- (xi) Jean Jacques Lambin ,op cit,P 270 .
- (xii) نبيل مرسى خليل، الإدارة الإستراتيجية: تكوين وتنفيذ استراتيجيات التنافس، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 1995، ص165.
- (xiii) فهمي حيدر معالي ، نظم المعلومات: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية، مصر، 2002، ص 10.
- (xiv) سامية لحول، التسويق والمزايا التنافسية دراسة حالة : مجمع صيدال لصناعة الدواء في الجزائر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير-جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص 76.
- (xv) كلثوم كباي، التنافسية وإشكالية الاندماج في الاقتصاد العالمي دراسة حالة : الجزائر المغرب وتونس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2008، ص 52.
- (xvi) محمد الطيب دويس، براءة الاختراع مؤشر لقياس تنافسية الدول: حالة الجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2005، ص 10.
- (xvii) نفسه.
- (xviii) مذكرات إعلامية أورو متوسطية ، الأنشطة الإقليمية لبرنامج ميدا المفوضية الأوروبية جانفي 2005 ، ص 7.
- (xix) علي لزعر و ناصر بوعزيز، تأهيل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل الشراكة الاورومتوسطية، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 05 ، جامعة محمد خيضر -بسكرة، 2009، ص 30.
- (xx) جمعي عماري، إستراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة تخصص تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، 2011، ص.ص 84-85.
- (xxi) مجلس الشراكة: يجتمع مرة في السنة، وذلك على مستوى الوزارة، يقوم بدراسة جميع المشاكل ضمن الاتفاقية، إضافة إلى طرح مسائل أخرى ثنائية أو حتى دولية، ذات مصلحة موحدة، يتألف المجلس من أعضاء تابعين لمجلس الاتحاد الأوروبي، وأعضاء آخرين تابعين للحكومة الجزائرية. أما لجنة الشراكة: وهي مختصة بمتابعة سير الاتفاق، حيث تقوم بوضع القرارات

- اللازمة لتنظيمه، إضافة إلى صلاحيات أخرى ممنوحة لها من قبل مجلس الشراكة، وتتكون هذه اللجنة من ممثلي أعضاء مجلس الاتحاد الأوروبي واللجنة الأوروبية من جهة، والجزائر من جهة أخرى، وتجتمع بالتناوب إما بالجزائر أو بالاتحاد الأوروبي.
- (xxii) Ministère de la petite et moyenne entreprise et de l'Artisanat, Accord d'association Algérie-UE annexes et protocoles: Accord euro-méditerranéen, Alger, 2008.
- (xxiii) غنية العيد شيخي، دور الشراكة الأوروبية المتوسطية في تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وانعكاسها على التجارة الخارجية - دراسة حالة في الجزائر-، رسالة ماجستير في الاقتصاد المالي والنقدي، جامعة دمشق، 2009، بتصرف، ص 44.
- (xxiv) جمعي عماري، إستراتيجية التصدير في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة تخصص تسيير المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، 2011، بتصرف، ص ص 86-87.
- (xxv) سليمة غير أحمد، تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر - دراسة تقييمية لبرنامج ميدا-، مذكرة ماجستير، غ منشورة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2008، ص 49.
- (xxvi) جمعي عماري، مرجع سابق، ص 87.
- (xxvii) كل النسب والأرقام مأخوذة من المديرية العامة للجمارك الجزائرية، نقلا عن غنية العيد شيخي، مرجع سابق، ص 50.
- (xxviii) لقد قامت الجزائر في وقت سابق، وبالموازاة مع عملية إصلاح التعريف الجمركية، بوضع آليات جديدة لحماية الإنتاج الوطني، من خلال إنشاء الرسم الإضافي المؤقت (D.A.P) الذي عوض القيمة المحددة إداريا، وهذا بموجب قانون المالية التكميلي لسنة 2001 والذي تخضع له المنتجات والبضائع المستوردة من الخارج، والتي يمكن إنتاجها محليا، فالهدف من هذا الرسم هو تحقيق هامش حماية للمنتج الوطني وإعطائه قدرا من الدعم للمنافسة لمدة 5 سنوات، مع العلم أن هذا الرسم كانت نسبته تقدر في حزيران 2001 ب 60% وظل يتراجع سنويا ب 12% إلى أن تم إلغائه بصفة رسمية سنة 2006.
- (xxix) organisation mondiale de commerce OMC المنظمة العالمية للتجارة هي مؤسسة دولية مستقلة من الناحيتين المالية والإدارية، وغير خاضعة لمنظمة الأمم المتحدة، تعتبر إطارا مؤسسيا مشتركا لنظام التجارة متعدد الأطراف، يؤم الالتزامات التعاقدية الأساسية، التي تحدد للحكومات كيفية صياغة وتنفيذ الأنظمة والضوابط التجارية، كما أنها عبارة عن منتدى يسعى إلى تنمية العلاقات التجارية بين الدول.
- (xxx) ناصر دادي عدون، انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة الأهداف والعراقيل، مجلة الباحث، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، العدد 3/2005، ص 67.
- (xxxi) نفسه، ص 99.
- (xxxii) وكالة الأنباء الجزائرية، أطلع عليه بتاريخ: 20/01/2014، http://www.aps.dz/index_ar.php
- (xxxiii) يقوم المعهد العربي للتخطيط بإصدار تقرير دوري سنوي لدراسة تنافسية الاقتصاديات العربية في الأسواق الدولية (خاصة لما تشهده هاته الاقتصاديات من انفتاح)، ويستند هذا إلى مؤشر مركب لقياس مستوى التنافسية، ويتكون من عشرة مؤشرات فرعية تعكس العوامل المؤثرة في تنافسية الدول العربية، ولمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى تقرير التنافسية العربي 2012، أو إلى الموقع: http://www.arab_api.org
- (xxxiv) Ministère de l'industrie, de la petite et moyenne entreprise et de la promotion de l'investissement, Bulletin d'information statistique de la PME, n019, 2011, p41.

نظريات ونماذج النمو الاقتصادي في ميزان الجرح والتعديل مع التركيز على الحل التنموي الإسلامي -

Theories and models of economic growth in the balance of the Wound and the Amendment

- With a focus on the Islamic Development Solution -

إسماعيل بن قانة

جامعة قاصدي مرباح (الجزائر)

benggana@gmail.com

ملخص:

تطورت نظريات ونماذج النمو في أعقاب حصول الغالبية العظمى من البلدان المتخلفة المستعمرة، وشبه المستعمرة والتابعة على استقلالها السياسي وتصديها لمهمات إعادة بناء اقتصادياتها التي كانت تترجح تحت وطأة الاستعمار بفضل اجتهادات الاقتصاديين الرأسماليين الذين حاولوا بعث التنمية في بلدانهم التي دمرتها الحرب. ومع صعود الاتحاد السوفيتي إلى منصة الريادة العالمية في ثوب الاشتراكية، بقي معسكرا الشرق والغرب يكيدان لبعضهما فيمن يكون له أنصار كثر، إلا أنهما كثيرا ما تعرضوا لانتكاسات وأزمات اقتصادية، لعل أهمها أزمة 1929 بالنسبة للرأسمالية وأزمة 1989 التي أردت بالمعسكر الشرقي الاشتراكي، وهو الأمر الذي جعل من الرأسماليين يستعينون بمبادئ الاقتصاد الإسلامي لحل أزماتهم على غرار أزمة الرهن العقاري. في هذه الورقة البحثية يحاول الباحث إظهار بعض نقائص النماذج والنظريات التنموية سواء الاشتراكية أو الرأسمالية حين يضعها على مائدة الجرح والتعديل الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: نظريات ونماذج النمو، الاقتصاد الإسلامي، الاشتراكية والرأسمالية، الأزمات الاقتصادية، الدول النامية.

Abstract:

Theories and models developed in the wake of growth for the vast majority of underdeveloped countries colony, and semi-colonial and dependent on political independence and addressing the tasks of rebuilding their economies that were straining under the weight of colonialism thanks to the jurisprudence

With the rise of the Soviet Union to global leadership platform in the socialist dress, remained a camp east and west Akidan to each one who is his supporters are many, but they are often subjected to setbacks and economic crises, perhaps the most important crisis in 1929 for capitalism and the crisis of 1989 that I wanted the eastern camp socialist, which Making capitalists are getting help from the principles of Islamic economics to resolve crises like the subprime mortgage crisis. In this paper the researcher is trying to show some of the shortcomings of development models and theories, whether socialism or capitalism when put on the wound and the Islamic Amendment table.

Keywords: Theories and models of growth- Islamic economics - socialism and capitalism - economic crises - developing countries.

تمهيد :

انطلقت الأفكار الأولى التي تنادي بالتنمية والنمو منذ القدم مع ظهور الحضارات القديمة كالبابليين، الأشوريين والمصريين واستمرت مع الزمن تتطور بتطور العلوم وتخصصها. بعد الحرب العالمية الثانية ومع خروج اغلب الدول التي شاركت فيها منتصرة أو مهزومة وقد نالت حظا من الدمار الذي لحق باقتصادياتها، وكذا حصول العديد من الدول الحديثة على استقلالها السياسي وتصديها لمهمات إعادة بناء اقتصادياتها التي كانت تزرع تحت وطأة الاستعمار (السياسي والاقتصادي) الذي استمر سنين طويلة يستنزف مواردها لصالحه وجعلها سوقا لتصرف منتجاته بالإضافة إلى مساهمته في تخلف تنظيماها الاجتماعية والإدارية والفنية.

في تلك الفترة انطلق الكثير من الاقتصاديين، المفكرين والمؤرخين يعرضون نظرياتهم ونماذجهم حول كيفية الارتقاء بتنمية ونمو هذه الدول مستعمرة كانت أم مستقلة حديثا علما أن صراعا خفيا بدأ يطفو بين نظامين اقتصاديين عالميين أولهما قديم رأسمالي أفرزته الثورة الصناعية، والثاني جديد اشتراكي مضاد له أفرزته الأفكار الماركسية ولم يكتب له النور إلا مع انتصار الثورة البلشفية في روسيا عام 1917 فانتسعت رقعة أتباعه مشكلة من اتحاد سوفيتي ودول أوروبا الشرقية، إضافة إلى دول أخرى ساندها ماديا ولوجستيا في صراعه البارد مع القطب الآخر.

من هنا انقسمت هذه النظريات والنماذج في اتجاهين لتصبح من الأدوات المستخدمة في صراع المعسكرين الاشتراكي والرأسمالي¹ وبين هذا وذاك تضائلت سطوة نظام ثالث لطالما حكم جزءا كبيرا من العالم ووصلت أفكاره حدود المشرق والمغرب، انتشرت تارة بالفتوحات وطورا آخر بالتجارة، هذا النظام هو النظام الاقتصادي الإسلامي الذي يستمد أفكاره من مبادئ الشريعة الإسلامية، هذا النظام الذي سقارنه مع النظامين الاقتصاديين السابقين من خلال نظرياتهم ونماذجهم في التنمية والنمو.

1 - نظريات ونماذج النمو: الفروض والتطبيق: يحار المرء إذا ما حاول تصنيف نظريات التنمية ونماذج النمو، ومصدر هذه الحيرة أن هذه النظريات أو النماذج² تنطلق من قضايا متباينة إن لم تكن متعارضة على غرار النظريات الليبرالية الرأسمالية والنظريات الماركسية الاشتراكية.

هذه النظريات والنماذج التي يمكن أن نحدد لها أربعة افتراضات أساسية تكاد تستند إليها وهي:³

الأول: إن التنمية تعني التقدم نحو أهداف عامة معينة محددة بوضوح، أهداف مشتقة من واقع الدول المتقدمة، وتختلف مسميات هذه الدول باختلاف الدارسين...

الثاني: وهو أن الدول المتخلفة سوف تتقدم أو تتجه نحو نموذج الدول المتقدمة حالما تتمكن من التغلب على عقبات اجتماعية وسياسية وثقافية ونظامية وهنا تطفو على السطح مفاهيم ومصطلحات عديدة مثل: "المجتمعات التقليدية"، "الأنساق الإقطاعية"، أما المعاني التي تشير إليها هذه المصطلحات فتختلف من نظرية إلى نظرية أخرى؛

الثالث: إن عمليات اقتصادية وسياسية وسيكولوجية معينة يمكن تحديدها وحصرها، ومن شأن ذلك معاونة دول العالم الثالث على تحقيق حشد شامل رشيد لمواردها القومية؛

الرابع: وهو ضرورة التنسيق بين القوى الاجتماعية والسياسية المختلفة (داخل المجتمع) من أجل تدعيم سياسة التنمية وتحديد الأساس الإيديولوجي الذي يمكن من خلاله تحديد علاقة الدول المتخلفة بدول العالم الأخرى فيما يتعلق بـ"مهام" أو واجبات التنمية.

وطالما أن هدفنا هو التعرف على مدى كفاءة أو ملائمة نظريات التنمية ونماذج النمو في فهم مشكلات العالم الثالث فإن ذلك يفرض علينا تجاوز بعض المشكلات النظرية والمنهجية الدقيقة وعلى الرغم من هذا التجاوز إلا أنه يستوقفنا مشكل آخر يكمن في من يرى عدم ملائمة هذه النظريات والنماذج أصلا لاقتصاديات الدول النامية وبين مؤيد لها.

فالمعارضين لهذه النظريات والنماذج ينطلقون من أن هذه النظريات والنماذج غير منسجمة بصفة كاملة للتنمية في الدول النامية وذلك لعدد من العوامل لعل أهمها: ⁴

(1) إن النظريات القائمة إنما وجدت في أصلها لمعالجة اقتصاديات الدول الغربية ذات المجتمع الصناعي الذي يختلف اختلافاً بينا عن مجتمعات البلدان المختلفة؛ ⁵

(2) إن اهتمام الاقتصاديين في البلاد المتطورة لم ينصب على مشاكل البلدان المتخلفة إلا منذ زمن قريب، إذ كان جل اهتمامهم في الماضي ينصب على معالجة أمور هذه البلدان كمستعمرات عليها أن تزود بلادهم بالمواد الخام والأسواق، كما عليها أن تقبل فائض إنتاجهم؛

(3) إن أية نظرية اقتصادية إنما تبنى على معطيات اجتماعية معينة من حيث سلوك الوحدة القرارية وردود فعلها، ولقد قامت نظريات التنمية وردود فعلها، ولقد قامت نظريات التنمية المعروفة على أساس اعتماد سلوك الفرد في المجتمع الغربي...

إلا أن هؤلاء المعارضين لهذه النظريات والنماذج يختلفون بالمقابل في اقتراح طرق التنمية التي يجب أن تأخذ بها الدول النامية حتى تحقق التنمية المنشودة، فمنهم ⁶ من يرى أن يكون لكل بلد نامي نموذج مستقل يأخذ بعين الاعتبار واقع وتراث وطبيعة وتطلعات الدول المتخلفة وعلى أي حال فإنه يمكن تمييزه بالنقاط التالية:

أولاً/ انه نموذج الإنسان، يحتاج لعقل جديد، وإنسان جديد، ونظام سياسي جديد، وبنية اقتصادية جديدة... ولأن خلق بنى اقتصادية واجتماعية جديدة بحاجة لهذا الإنسان ومن اجله، فهو بإيجاز نموذج إنساني لأنه يهدف إلى تبديل إنسان الدول المتخلفة...؛

ثانياً/ عملية التنمية في هذا النموذج تتضمن جانبين ⁷: أولهما ذو طبيعة سلبية وهي هدم التركيب القائم للمجتمع وللاقتصاد الوطني، وثانيتهما ذو طبيعة ايجابية وهي إقامة تركيب جديد لمجتمع واقتصاد البلدان المتخلفة (تغييرات في: هيكل الاقتصاد الوطني، التركيب الطبقي للمجتمع، الهيكل النوعي في القوى العاملة وتقليص أو إلغاء المجموعات الطفيلية على الاقتصاد)؛

ثالثاً/ يعتمد هذا النموذج على القطاع العام لان هناك مشاريع كبيرة لا تقدر عليها إلا الدولة ولان هناك مهام عديدة لا يمكن للبرجوازية في الدول المتخلفة أن تحققها، كما أن الدولة هي القادرة على إعادة توزيع الثروة؛

رابعاً/ يشترط هذا النوع وجود سلطة وطنية ديمقراطية تقدمية وهذا يعني أن عملية التنمية فيه لا تعني إزالة العوائق المعرقة لمسيرة التطور فحسب، بل إقامة المؤسسات الضرورية لانجاز مهام التنمية. ⁸

ويرى البعض الآخر ⁹ أن أغلب الكتابات التي تتناول تنمية دول العالم الثالث اهتمت بالتفاصيل السطحية المعاصرة وابتعدت عن الفهم التاريخي لظروف هذه الدول، فالتخلف حسب هذه الكتابات هو نتاج لاستمرار بقاء الأشكال الإقطاعية جنباً إلى جنب الأشكال الحديثة.

فالتنمية في هذه الدول كانت "ذات اتجاه خارجي" مما أسهم في دعم التخلف الصناعي، التكنولوجي والاجتماعي بوجه عام وبقاء الاقتصاد الزراعي الإقطاعي، أدى إلى ظهور حالة من عدم التوازن الاقتصادي.

وتذهب هذه الكتابات بعد ذلك إلى أن الحل الوحيد الممكن لتجاوز التخلف هو تبني سياسة تنموية "ذات اتجاه داخلي" تؤدي إلى ظهور مراكز قومية لصنع القرارات، وهناك عوامل مساعدة في هذا المجال منها، ضعف موقف الطبقة الاجتماعية الاستقلالية، ثم تدعيم مكانة الطبقة الوسطى وظهور جهاز حكومي مستقل (ليبرالي الطابع) يحافظ على مبادرة القطاع الخاص ورغم تدخله في تنظيم الاقتصاد على مستوى قومي.

وباختصار فان مسؤولية التنمية تميل شيئاً فشيئاً إلى الاتجاه نحو الدولة ومن الطبيعي أن يساعد هذا على مواجهة التخلف في كافة المجالات: العلمي، التكنولوجي والثقافي وفي نهاية الأمر سوف يختفي "الاغتراب الثقافي" الذي عاشته دول العالم الثالث لفترة طويلة.

وبفضل سياسات هذه الدول المستقلة فإنها ستكف عن محاكاة الدول المتقدمة وسوف تمتلك ثقافة متميزة وعلى ذلك يصبح هذا الوعي- في نظر هذه الكتابات دائما- نقطة انطلاق لصياغة إيديولوجية للتنمية تستند إلى توحيد المصالح الوطنية في إطار هدف عام مشترك هو إقامة مجتمع وطني مستقل.

أما المتفائلون¹⁰ بهذه النظريات والنماذج فيرون أن المشكلة تكمن فقط في أن بعض من هذه النظريات والنماذج قد وضعت لتحليل التركيب الاقتصادي المعقد للاقتصاديات المتقدمة فمن الخطأ استخدامها لدراسة تركيب البلدان النامية لأنها أبسط من تركيبات البلدان المتقدمة فضلا عن الاختلافات في مراحل النمو الاقتصادي وتوفر الموارد الطبيعية... لذلك أصبح من الضروري قيام الاقتصاديين بتحويل هذه النظريات الاقتصادية لجعلها أكثر ملائمة للبلدان النامية عن طريق الأخذ بنظر الاعتبار الظروف المعينة التي تغير الإطار المؤسسي وتسبب الاختلاف في العلاقات بين المتغيرات الاقتصادية بين البلدان النامية ونظيرتها المتقدمة.

فهناك الكثير من أدوات التحليل الكلاسيكية والنيوكلاسيكية قد برهنت على أنه بالإمكان تطبيقها بعد تحويل وتوسعة عليها، فنظرية الأسعار مثلا يجب أن توسع لاستيعاب مشكلات توزيع الموارد الاقتصادية في البلدان النامية واستعمال ما تتضمنه نظرية الأسعار ووضع السياسات الاقتصادية الملائمة لتنمية اقتصاديات البلدان النامية، على أنه يجب أخذ بعين الاعتبار كذلك الصفات غير المشتركة للبلدان النامية كحجم اقتصادياتها وعدد سكانها ومواردها البشرية في حالة تحويل هذه النماذج والنظريات في شكل قطري (أي كل بلد لوحده).

2- الدول النامية والحل الاقتصادي الإسلامي التنموي : تحدثنا فيما مضى عن نظرة التيارات الرأسمالية الليبرالية والتيارات الماركسية الاشتراكية للتنمية الاقتصادية وكيف اختلفت رؤاهم وأفكارهم ليس بين التيارات فحسب، بل وحتى داخل التيار الواحد.

إن مفهوم التنمية في الإسلام يعتمد على مجمل الأسس الفلسفية والخصائص التي يتميز بها الاقتصاد الإسلامي من حيث أن النشاط الاقتصادي هو نشاط تعبدى، وأن الاقتصاد غير محايد، فضلا عن الرقابة الذاتية والاهتمام بالتنمية طاقات الإنسان الروحية والتعبدية التي تجعله قادرا على الاستمتاع بصورة أفضل مهما كان قدر الإشباع الذي يحققه¹¹، الأمر الذي يساعد على تخفيف حدة المشكلة الاقتصادية.¹²

والواقع أن الأمر يجعل قضية التنمية في التصور الإسلامي ليست قضية رفاه مادي فحسب بعيدا عن المعايير والقيم الأخلاقية والضوابط والأطر والاهتمامات الاجتماعية والروحية، إنما تتواكب وتتوازن العناية بالرفاه المادي مع العناية بالقيم الخلقية والعدالة الاجتماعية، والعناية بالمصالح الخاصة والمصالح العامة بنسق متوازن يحترم الحقوق الفردية ويصونها ولكنه يقيد بها بما يحقق المصلحة العامة ويحمل الأفراد من الواجبات المادية والمعنوية ما ينهض بالمجتمع ويحقق استقراره وتقدمه.¹³

انطلاقا من هذه الأسس والخصائص نستنتج وجهة نظر الإسلام للتنمية الاقتصادية والتي يمكن إيجازها في الأسطر التالية:¹⁴

(1) إن القرآن الكريم كتاب عقيدة وشريعة وقد احتوى على بعض الأفكار الاقتصادية التي تدخل في إطار المعاملات، لذلك فإن الإنسان أو المسلم بشكل خاص وجب عليه أن يستنبط في إطارها نظرية للإنتاج والتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛

(2) أن التنمية الاقتصادية في الإسلام هي تنمية اجتماعية في الوقت ذاته وهي واجب على الفرد، المجتمع والدولة معا، قال تعالى: " هو الذي جعل لكم الأرض دلو لا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه واليه النشور"¹⁵؛

(3) في قوله تعالى: " هو أنشأكم من الأرض واستعمركم فيها"¹⁶ دليل على وجوب عمارة الأرض وتعميرها ومن هنا يستنبط مفهوم التنمية الاقتصادية والاجتماعية كاصطلاح حديثي معاصر؛

4) قاعدة الحلال والحرام في الشريعة الإسلامية مقياس للتمييز بين النشاطات النافعة والنشاطات الضارة في كل المجالات والتي منها مجالات التنمية الاقتصادية؛

5) عملية التنمية الاقتصادية في الإسلام تهدف إلى إشباع الرغبات والحاجات المادية لبني البشر والتي تهدف بدورها إلى تحقيق العبودية لله وأعمار الأرض.

وهكذا يظهر لنا أن التنمية الاقتصادية في الإسلام ليست مجرد العمل على زيادة الإنتاج وتحقيق الرفاه المادي وإنما هي كما عرفها خورشيد احمد: " إعادة بناء: اجتماعية اقتصادية شاملة على هذي نموذج مختلف كل الاختلاف، له فروضه الخاصة، ومثله ومعطياته المتميزة وممره التنموي، نموذج فريد ذي قيم خاصة به".¹⁷

أو أنها كذلك: " عملية مستمرة للتغيير الجذري الشامل لهياكل المجتمع وتهتم بالجوانب الاجتماعية والروحية والخلقية والسياسية والاقتصادية وتهدف إلى تنمية الموارد البشرية والموارد الاقتصادية الأخرى واستغلالها بطريقة متوازنة لتحقيق أعلى مستويات الرفاهية لأفراد العالم الإسلامي" كما عرفها عبد السلام العبادي.¹⁸

يقوم الأسلوب الإسلامي لتحقيق هذه التنمية على أساس تعاون الفرد والدولة معاً، يكمل كلاهما الآخر ولا يغني أحدهما عن الآخر ومن هنا كان اعتراف الإسلام بالملكية المزدوجة الخاصة والعامّة، على نقيض النظامين الرأسمالي والاشتراكي، فالأول يجد أن التنمية هي في الأساس مسؤولية الفرد أو القطاع الخاص، ويرى الثاني أن التنمية مسؤولية الدولة أو القطاع العام.

إن المنتبّع لواقعي السياسات الاقتصادية ومصممي الخطط التنموية في البلاد النامية بشكل عام والبلاد العربية الإسلامية بشكل خاص يجدوا أنهم اخذوا من الشرق (أي الاشتراكي) ومن الغرب (الرأسمالي) كل أفكارهم على أمل الخروج من دوائر التخلف التي تحيط بهم، ومبرراتهم في ذلك كثيرة لا يسع المجال لعرضها، بل إن أمر تخطيط التنمية الاقتصادية في كثير من هذه البلدان قد أوكل إلى خبراء أجانب على النقل الحرفي لنماذجهم التنموية في البلاد المتقدمة.

3- فكر اقتصادي تنموي قوي يفترق لنظرية: يجب أن نشير هنا إلى أنه لا توجد لحد الآن نظرية إسلامية للتنمية الاقتصادية فهي لم تكتب بعد، كما هو الشأن بالنسبة للرأسمالية أو الماركسية وذلك يرجع إلى أسباب تاريخية وحضارية معاصرة تتلخص في تخلف المجتمعات الإسلامية وتبعيتها للحضارة الأوروبية بشقيها الليبرالي أو الاشتراكي ولكن المجال ليس جديداً، ففي تجربة البنوك الإسلامية وفي تجربة المؤسسات الإسلامية في عدة بقاع من العالم، بالإضافة إلى كتابات المفكرين والباحثين الإسلاميين القدامى والمحدثين ما يشكل شتلات متفرقة يمكن جمعها في شكل إبداعي جديد في حقل واحد يقدم لنا نظرية إسلامية للتنمية الاقتصادية.

ولعل من هذه الشتلات ما أورده "ابن خلدون"¹⁹ في مقدمته عن مراحل النمو الاقتصادي وربطها بالنمو السياسي والاجتماعي للدولة مستيقاً في ذلك "روستو" ونظريته في المراحل، فلقد انطلق "ابن خلدون" من فكرة أن للدولة أعمار طبيعية كما للأشخاص وان كانت تختلف عليها حسب الظروف، كما ان الدولة تقوم على أساس العصبية وهي الشعور الذي يتكون لدى جماعة متماسكة من الناس متحدة الهدف فبذلك تستقر الدولة وتخلد على امتداد التاريخ.

"ابن خلدون" الذي ذكر أن الأعمار ثلاثة أجيال، الجيل الأول وتظل فيه الدولة محتفظة بالعصبية، فتضل قوية، أما الجيل الثاني فتتكسر فيه حدة العصبية بعض الشيء، وفي الجيل الثالث ينسى الناس تماماً فكرة العصبية وتصبح الدولة معرضة للنقص ويسير حالها من ضعف إلى ضعف، وهنا يشرح "ابن خلدون" إن دولة في بداية تكوينها تتمتع بالقوة في بنائها السياسي والاجتماعي، وخاصة إذا اعتمد على مبادئ صالحة قديمة مثل دين أو دعوة.

إن هذه الفترة تكون فيها معاملة القائمين بأمر الدولة عادلة للرعايا وبذلك يتهيأ فيها المناخ المناسب لنشاطهم الاقتصادي فيزداد تقاؤل الرعايا وينشطون في عملية البنيان والعمران والبناء الاقتصادي، وفي ظل هذه الظروف تتكاثر الأعداد السكانية وهو شرط ضروري لمصاحب للنمو الاقتصادي كما يرى "ابن خلدون".

ثم يشرح كيف يصيب الدولة الخلل أو الاختلال فيقول: "إن الخلل الأول يبدأ متى استفحل العز وتوفرت السنع بدور الجبايات لان هذه الأحوال تؤثر في أخلاق القائمين على حماية الدولة، فتهبط عزائمهم وتميل نفوسهم إلى الجبن والكسل وقد يتنازعون على الحكم ثم يزيد الإسراف في النفقات القائمين على الدولة بما يعترضهم من أبهة العز وتجاوز الحدود بالبدخ فيقصر دخل الدولة عن خرجها"²⁰ وهذا هو الخلل الثاني في حياة الدولة.

أما المفكر المعاصر "مالك بن نبي"²¹ فيرى أن تحديد شروط الانطلاق في التنمية الاقتصادية مرتبط بتحديد عوامل التخلف ومشروط بالرقعة الحضارية أين اتخذت الحياة نفس الإشكال وتفاعل معها الفرد فأصبحت أفكاره وأفعاله ذات منوال واحد نجده في أقطار ومدن مختلفة.

ويرجع "مالك بن نبي" أسباب تخلف التنمية الاقتصادية وفق المنهج الإسلامي إلى عاملين اثنين هما²²:

- ضعف الأساس المفاهيمي (ضعف المنهج)
- اللافاعلية في المجتمع الإسلامي.

إن سبب ضعف الأساس المفاهيمي يكمن في تلك القابلية للاستعمار التي لم يتخلص منها بعد ذلك الرجل المتخلف وتظهر آثار هذا التخلف في حركاته وتصرفاته الناطقة عن أفكاره الميتة والميتة التي يتحملها عقله، فكانت النتيجة جد سلبية فبدل أن يتجه العالم الإسلامي صوب عالم الأفكار وجد نفسه في مواجهة عالم الأشياء، وجد نفسه يأخذ منتجات الحضارة من دون تعب ولا أي نقد وحتى الضرورات اضطر إلى أن يفتش عنها في منوال لم يساهم هو في صنعته، ولقد جاء هذا الضعف لعدم تحديد موقفنا من المناهج الموجودة والتي فرضت نفسها رغم أنها غير صالحة في كثير من الميادين الاقتصادية والاجتماعية.

يضاف إلى ضعف جهازنا المفاهيمي عامل آخر تسبب في تكريس الركود والخمول في المجتمع الإسلامي وهو اللافاعلية، هذه الأخيرة ليست إرادية ولكنها مرض قد يعالج اذا ما استعاد العالم الإسلامي تشكيل أساسه المفاهيمي بتركيب الإنسان، التراب و الوقت او بعبارة أخرى لو أستعاد حضارته المفقودة.

وتظهر ملامح اللافاعلية في المجتمع الإسلامي في عدم استعمال كل القدرات الإنتاجية المتاحة فيه والطاقة الاجتماعية المتبذرة بسبب العجز الذي أصاب عالم الأفكار وتفكك العلاقات الاجتماعية.

وعندما نتأمل راهن المجتمع العربي والإسلامي نجد بأنه يرفض التخلف بكل أنواعه وأشكاله من أمية ومجاعة وهو الآن يحاول دخول عالم الكبار بعد أن ضاق ويلات ومرارة الفقر والتخلف... ولعل أفضل عمل تبدأ به أية دولة من اجل انطلاقة اقتصادية قوية هو تركيب عناصر الحضارة: الإنسان، التراب و الوقت داخل شبكة اجتماعية قوية يكون عنصر الدين فيها ذو مكانة عالية هذا العنصر هو الذي يعطي لهذا التركيب قيمته الأخلاقية.

والإنسان الذي نتحدث عنه في هذا التركيب هو الإنسان المكيف في المجتمع القادر على أن يؤثر في المجتمع بثلاثة مؤثرات رئيسية هي: الفكر، العمل، والمال وبعبارة أخرى فان قضية الفرد في المجتمع مربوطة بتوجهه في نقاط ثلاث: توجيه الثقافة، توجيه العمل وتوجيه المال.

ولقد اهتم "مالك بن نبي" بفكرة التوجيه بل جعل منها شرط أساسي في عملية التنمية فبالتوجيه يكون العمل نافعا ويرتقي هذا العمل ويجب أن يكون التوجيه المنهجي للعمل شرطا عاما أولا ثم وسيلة لكسب العيش بعد ذلك.²³

وهذا التوجيه لن يكون فعالا، إلا إذا أخذ شكلا رسميا تسهر عليه مؤسسات مختصة في توجيه العمل وخاصة منها المهمة بتوجيه اليد العاملة العاطلة والمؤسسات الاقتصادية المختصة في توجيه رؤوس الأموال المحلية والأجنبية توجيهها صادقا من اجل تحقيق التنمية الشاملة التي تراعي الفرد وتعطيه فرصة في الحياة.

الخلاصة : ومجمل القول أن الفكر الاقتصادي الإسلامي هو فكر جامع لكل ما هو مفيد من أفكار اشتراكية أو رأسمالية، كونه ينسجم مع الفطرة الإنسانية ومع العقل، ينطلق من الإنسان ولأجل الإنسان، يعطي الفرص لكل إنسان جاد يريد العمل والإنتاج ليكتسب ويغنتي، كما انه لا ينسى كل أولئك المقهورين والضعفاء الذين تعترت بهم السبل فهم مسؤولة

المجتمع الذي يجب أن يعولهم ويهتم لشأنهم من بيت مال المسلمين بفضل آليات الزكاة والصدقات المنظمة لحياة الناس والمهذبة لأخلاقهم.

الهوامش والمراجع :

- ¹ مثل نظرية المراحل للمؤرخ الاقتصادي البريطاني " روستو Rostow " التي ظهرت خلال فترة الخمسينات بهدف جلب أنظار الدول النامية إلى المعسكر الرأسمالي خوفا من المد الشيوعي الذي بات يوسع من دائرة أنصاره.
- ² ويمكن أن نضم إليهما "الاستراتيجيات" كذلك لأنها تمثل الحالة التطبيقية لهذه النظريات والنماذج.
- ³ لزيادة التفصيل انظر إلى: سلامة، رمزي علي إبراهيم، **اقتصاديات التنمية**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية (مصر)، 1986، ص 07
- ⁴ الحسيني، السيد، **التنمية والتخلف**، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية (مصر)، 1993، ص ص 171-172.
- ⁵ كما أن الاتجاهات التي نادى بها أصحاب المدرسة الاقتصادية الهندية مثل : كوريهارا (Kurihara) و ابرويوس (Apros) و اكاتوالا (Agatwala) بالرغم من الدراسات القيمة التي جاءت بها- ما هي في الواقع إلا تعديلا للنظريات الغربية ومحاولة لتطبيقها على اقتصاديات البلدان المتخلفة (انظر إلى : العمادي، محمد، مرجع سبق ذكره، ص 87).
- ⁶ لزيادة التفصيل انظر إلى: **التنمية الاقتصادية**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، سوريا، 1985، ص ص 105-106.
- ⁷ لزيادة التفصيل انظر إلى: حبيب، كاظم، **مفهوم التنمية الاقتصادية**، الفارابي، العراق، 1970، ص ص 38-43.
- ⁸ لزيادة التفصيل انظر إلى: حبيب، كاظم، نفس المرجع والصفحات.
- ⁹ أنظر إلى: الحسيني، السيد، مرجع سبق ذكره، ص ص 179-183.
- ¹⁰ لزيادة التفصيل انظر إلى: النجفي، سالم توفيق و القرشي، محمد صالح تركي، **مقدمة في اقتصاد التنمية**، جامعة الموصل، العراق، 1988، ص ص 30-31.
- ¹¹ لزيادة التفصيل انظر إلى: حلاوة، جمال و صالح، علي، **مدخل إلى علم التنمية**، دار الشروق، الأردن، 2010، ص ص 169-170.
- ¹² المشكلة الاقتصادية التي لا يتفق فيها المفهوم الإسلامي مع الرأسمالية من أنها مشكلة الطبيعة وقلة مواردها، لأنه يرى أن الطبيعة قادرة بما أودع الله فيها على ضمان كل حاجات الحياة، التي يؤدي عدم إشباعها إلى مشكلة حقيقية في حياة الإنسان. كما لا يرى أنها مشكلة تناقض بين الإنتاج وعلاقات التوزيع فقط كما تقرر الماركسية، وإنما المشكلة هي قبل كل شيء مشكلة الإنسان في هذا الكون الفسيح كل مصالحه و منافع. قال الله تعالى "...و أتاكم من كل ما سألتموه...".
- ¹³ العبادي، عبد السلام، **التنمية من منظور إسلامي**، في أعمال الندوة " التنمية من منظور إسلامي"، المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، عمان، 1991، ص 665.
- ¹⁴ لزيادة التفصيل انظر إلى: حلاوة، جمال و صالح، علي، **مدخل إلى علم التنمية**، دار الشروق، الأردن، 2010، ص ص 170-171.
- ¹⁵ سورة الملك : الآية
- ¹⁶ الآية
- ¹⁷ خورشيد، احمد، **التنمية الاقتصادية في إطار إسلامي**: ضمن كتاب " قراءات في الاقتصاد الإسلامي"، مركز أبحاث الاقتصاد الإسلامي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة (السعودية)، 1980، ص 89.
- ¹⁸ العبادي، عبد السلام، مرجع سبق ذكره، ص 987.
- ¹⁹ **ابن خلدون**: هو أبو يزيد عبد الرحمن بن محمد المعروف بابن خلدون، ولد عام 1332 م بتونس من أصل اندلوسبي، كان فلكيا، اقتصاديا مؤرخا وفقهيا، رياضيا، استراتيجيا، فيلسوفا ورجل دولة، يعتبر مؤسسا لعلم العمران البشري او ما يطلق عليه

اليوم بعلم الاجتماع، اشتهر بمقدمته من كتاب "العبر" والتي تعرض من خلاله للعديد من الأمور الهامة كالعمران، السكان، الحضارة، التنمية وغيرها، توفي عام 1406.

²⁰ يسري، عبد الرحمن احمد، **تطور الفكر الاقتصادي**، ط5، الدار الجامعية، الإسكندرية (مصر)، 2003، ص 159.

²¹ **مالك بن نبي**: من أعلام الفكر الإسلامي العربي في القرن العشرين، ولد بنبسة "الجزائر سنة 1905، تتلمذ في الكتاتيب وفي المدارس الفرنسية وسافر إلى فرنسا لكنه عاد منها واشتغل بالمحكمة ثم عاود السفر إليها حيث تخرج مساعد مهندس لاسلكي، وبعد رؤيته مآسي شعب بلاده وشعوب الدول الإسلامية والنامية شرع يولف في قضايا العالم الإسلامي واصر له عدة كتب منها: الظاهرة القرآنية (1946)، شروط النهضة (1948)، فكرة الإفريقية الآسيوية (1956)، ..وهي كلها كتب قيمة استبق فيها عصره وتتبا بالمشقبل، واشتغل فيما تبقى من حيات مديرًا للتعليم العالي، حتى استقال سنة 1967 متفرغاً للكتابة، بادئاً هذه المرحلة بكتابة مذكراته، بعنوان **عام مذكرات شاهد القرن**، توفي عام 1973.

²² لزيادة التفصيل انظر إلى: بحيري، قادة، **محطات اقتصادية من فكر مالك بن نبي**، دار الغرب، الجزائر، 2005، ص ص

145-139

²³ بن نبي، مالك، **شروط النهضة**، (ترجمة: عمر مسقاوي وعبد الصبور شاهين)، دار الفكر، دمشق، 1986، ص 32 وما بعدها.

واقع الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي

The reality of the Accounting Practice in the Algeria's banking sector according to financial accounting system

العربي عطية مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر larbiattia@yahoo.com	نوال بن عمارة مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر b.naoual_sf@yahoo.com	عبد الله سايب مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر saibabdallah9@gmail.com
--	--	---

ملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على واقع الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي، والمتمثلة خصوصا في كل من القياس والإفصاح المحاسبي، حيث تم الاعتماد في الجانب التطبيقي على تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على عينة من البنوك في الجزائر للتعرف على آراءهم حول الموضوع، كما تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS من أجل تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وقد توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي؛
- البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي؛
- يواجه القطاع البنكي الجزائري بعض الصعوبات والتحديات عند تطبيق النظام المحاسبي المالي.

الكلمات المفتاحية : النظام المحاسبي المالي، القطاع البنكي، الأدوات المالية، القوائم المالية السنوية، القوائم المحاسبية المرحلية.

Abstract:

This study aims to identify the Effect of the applying of financial accounting system on the reality of the Accounting Practice in the banking sector, Especially in both accounting measurement and Disclosure. In experimental part the focus was on designing a Questionnaire sheet which later has beendistributed on a Sample of banksin Algeria, This has been done to know and make use of their viewpoints concerning this subject, the SPSS program was used for data analysis and hypotheses test.the study reached to a number of results, the most important are:

- Algerian banks are committed to apply the accounting measurement and recognition rules according to financial accounting system;
- Algerian banks are committed to applythe accounting Disclosure rules according to financial accounting system;
- Algeria's banking sector is facing some difficulties and challenges in financial accounting system.

Keywords: Financial accounting system, Banking sector, Financial instruments, Annual financial statements, Periodical accounting statements.

تمهيد : من أهم المؤسسات الملزمة بتطبيق النظام المحاسبي المالي البنوك والتي يعتبرها الكثير عصب الحياة الاقتصادية المعاصرة لما لها من دور أساسي في تنمية وتطوير الاقتصاد الوطني، إلا أن خصوصية العمليات في البنوك والمخاطر التي تتعرض لها واختلاف المحاسبة ومخطط الحسابات والقواعد المحاسبية المطبقة فيها عن المؤسسات المختلفة الأخرى، تطرح العديد من الإشكاليات والتحديات التي يواجهها هذا النوع من المؤسسات عند تطبيق قواعد النظام المحاسبي المالي وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أهم النقاط الرئيسية المتعلقة بواقع الممارسة المحاسبية في هذا النوع من المؤسسات على ضوء النظام المحاسبي المالي، وبالتالي تم طرح الإشكالية الرئيسية التالية: **ما هو واقع الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري على ضوء النظام المحاسبي المالي؟** كما تم وضع الفرضيات التالية كإجابات محتملة لهذه الإشكالية وهي:

1- لا تلتزم البنوك في الجزائر بجميع قواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي.

2- لا تلتزم البنوك في الجزائر بجميع قواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي.

3- يواجه القطاع البنكي الجزائري بعض الصعوبات والتحديات في تطبيق قواعد النظام المحاسبي المالي.

1 - الإطار المفاهيمي للممارسة المحاسبية في القطاع البنكي : حظيت الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي باهتمام كبير لدى الباحثين خاصة على مستوى الدراسات الأجنبية، فمن بين هذه الدراسات دراسة CHRISTOPHER (HOSSFELD، 2002)¹، فقد كان أهم إشكال لهذه الورقة هو إلى أي مدى تستخدم البنوك الألمانية المعايير المحاسبية الدولية، أين عرضت هذه المقالة جهود مجلس المعايير المحاسبية الدولية فيما يتعلق بالبنوك كالمعيار الدولي رقم (30) الإفصاح في البيانات المالية للبنوك والمؤسسات المالية المماثلة، ويختص هذا المعيار فقط بالعرض (الميزانية، جدول حسابات النتائج، وجدول تدفقات الخزينة) والمعيار (IAS 39) الأدوات المالية القياس والاعتراف، وبعض المعايير الأخرى التي تطبق على البنوك كالمعايير : (IAS 32، IAS 25، IAS 21، IAS 17، IAS 12، IAS 7) وبعد عرض نموذج للميزانية وجدول حسابات النتائج وجدول تدفقات الخزينة لإحدى البنوك في ضل المعايير المحاسبية الدولية تم التوصل إلى أن المعايير المحاسبية لا تنص على نماذج معيارية في الميزانية وجدول حسابات النتائج وجدول تدفقات الخزينة، حيث هي تحدد الحد الأدنى من المعلومات الواجب عرضها في هذه الثلاث قوائم وهذا يعطي حرية نوعا ما للبنوك، وتعتبر البنوك الألمانية مستخدمة للمعايير المحاسبية الدولية ومتوافقة معها في درجة العرض وخاصة التناقص في الميزانية وجدول تدفقات الخزينة، إلا أنه في ضل غياب نموذج للمعايير المحاسبية الدولية البنوك الألمانية تطبق المعايير المحاسبية الألمانية، في بعض التعاريف المهمة (السندات والأسهم، المصالح) وبالتالي فالبنوك الألمانية تستخدم الخصوصية الوطنية من خلال المعايير الألمانية عند غياب بعض التعاريف في المعايير المحاسبية الدولية.

وتعتبر دراسات شركة (KPMG)² من الدراسات الرائدة في هذا المجال، حيث من أهم هذه الدراسات دراسة (نوفمبر 2009)³ والتي أجريت على البنوك الكندية، وكانت إشكالياتها تتمثل في أنه سوف تكون هناك حاجة للبنوك الكندية لتبني IFRS، فبعض المعايير هي دائمة التغيير، ولذلك من المهم أخذ هذه التغييرات بعين الاعتبار، لذا يجب على البنوك الكندية أن تنظر بعناية للتغيرات التي تحدث في هذه المعايير، فالمعايير المحاسبية الكندية مماثلة للمعايير المحاسبية الدولية إلا أنه المعايير المحاسبية الدولية دائمة التعديل وبالتالي لها آثار على البنوك الكندية فما هي هذه الآثار.

حيث أهم ما توصلت إليه الدراسة أن معظم فروع البنوك الكندية في الخارج تطبق المعايير المحاسبية الدولية وبالتالي هذه البنوك لا تأخذ بعين الاعتبار أحكام الانتقال فيما يخص تقييم الأصول والخصوم بالنسبة للشركات التابعة في الخارج في تاريخ الانتقال، والبنوك الكندية التابعة للبنوك الأوربية هي تعد قوائمها المالية وفقا للمعايير المحاسبية الدولية حاليا من أجل عمليات التجميع، وبالتالي يعتبر تبني المعايير جذابا لكل البنوك الكندية. كما وجدت هذه الدراسة

أن هناك العديد من الاختلافات المحاسبية بين المعايير المحاسبية الدولية والمعايير الكندية في التقييم والتصنيف وبالتالي عند تبني المعايير يمكن أن يؤدي ذلك إلى التأثير على رأس المال التنظيمي. وبما أنه يؤثر على عرض المعلومات المالية يؤثر أيضا على بعض أنشطة البنك مثل الشروط المتعلقة بعقود الإقراض والعقود القانونية الأخرى المرتبطة بالمعلومات والمعطيات المحاسبية، كما انه يمكن أن يؤثر على الاتفاقيات المتعلقة بالعلوات والتعويضات مما يستدعي الحاجة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات.

أما هدف الدراسة الثانية لشركة (KPMG، 2011)⁴ والتي كانت على البنوك الكندية أيضا فحاولت دراسة احتياجات التحويل إلى ال (IFRS) وإلقاء نظرة عامة على تأثير التحول في القطاع البنكي. حيث من أهم ما جاء في الدراسة هو أن المعايير ملائمة ويمكن تبنيها وتكييفها مع الخصوصية الخاصة بمتبنيها، كأسلوب الإدارة، الهيكل الخاص بالمجمع، خصوصية الملاك وحوكمة الشركات الخاصة، إلا أنها تتطلب تحليل التشابه والاختلاف بين المعايير المحلية وال (IFRS) أي تحليل الفجوة تحليلا شاملا ودقيقا لنجاح عملية التحويل، فهو ضروري لكل مؤسسة حتى لو كانت مشاكل القطاع متشابهة، فرغم أن البنوك متشابهة في كثير من الأحيان إلا انه دائما هناك اختلافات في الثقافة التنظيمية لكل بنك، كما أن التحويل الإداري للـ (IFRS) يتطلب مقارنة شاملة تراعي أربع أقسام رئيسية هي (المحاسبة والتقارير، الأنظمة والعمليات، الأفراد، الأعمال) حيث يحتاج التحويل التصدي بفعالية للتحديات والفرص المتاحة لاعتماد المعايير الدولية لجميع هذه الجوانب.

أما على مستوى الدراسات العربية نجد العديد من الدراسات ومن بينها تلك التي تناولت موضوع تطبيق مفاهيم محاسبة القيمة العادلة في البنوك كدراسة (محمد محمود بشايرية، 2010)⁵، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفاهيم القيمة العادلة وكيفية قياسها والمحاسبة على أساسها والإفصاح عنها، حيث طبقت هذه الدراسة على البنوك الأردنية وأعدت استبانة وزعت على محاسبي الإدارة او المدراء الماليين لجمع البيانات من أجل تحليلها، وقد خلص الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن البنوك الأردنية تطبق مفاهيم المحاسبة عن القيمة العادلة في نظامها المحاسبي من حيث القياس طبقا لمتطلبات معايير المحاسبي الدولي رقم (IAS 39)، باستثناء الالتزامات المالية التي تبقىها مقاسة بالتكلفة التاريخية، كما أن البنوك الأردنية تطبق متطلبات الإفصاح المحاسبي التي يقتضيها المعيار المحاسبي الدولي (IAS 32).

وتوجد الدراسات التي تناولت موضوع الإفصاح المحاسبي في البنوك كدراسة (محمد عبد الشكور أحمد شحاتة، 2012)⁶، والتي هدفت إلى تقييم مدى إدراك الإدارة المصرفية للبنوك في السعودية لمتطلبات المعيار السابع من معايير إعداد التقارير الدولية لتعزيز الإفصاح والشفافية، وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها عدم توافق معظم بنود القوائم المالية المنشورة لبنك الرياض محل الدراسة الاختبارية مع متطلبات (IFRS 7)، مما يعني ضعف إدراك الإدارة المصرفية بهذا البنك لتلك المتطلبات، وفي المقابل وجود توافق إلى حد ما مع بعض البنود الأخرى خاصة تلك المتعلقة بالإفصاح عن المخاطر المصاحبة للأدوات المالية.

على مستوى الدراسات الوطنية معظم الدراسات تطرقت لموضوع الإفصاح المحاسبي في البنوك، كدراسة (مريم صغير موح، 2010)⁷ ودراسة (دادة دليلة، 2013)⁸، وقد توصلت الأولى لعدة اقتراحات أهمها ضرورة تطبيق المعايير المحاسبية الدولية ومعايير الإبلاغ المالي، لتصبح عملية مقارنة أداء البنوك الوطنية والبنوك الدولية صحيحة. كما أن تطبيق المعايير المحاسبية الدولية ومعايير الإبلاغ المالي، سوف تمكن مستخدمي القوائم المالية من اتخاذ القرارات الاستثمارية الرشيدة على أسس سليمة، أما الثانية والتي درست حالة القرض الشعبي الجزائري فأهم ما توصلت إليه أنه هناك ما تقيد البنك بتطبيقه والالتزام به ضمن قوائمه المالية بما يوافق متطلبات الإفصاح المحاسبي والمعايير المحاسبية الدولية، وهناك نقائص عديدة لا بد من تصحيح بعضها والالتزام بالبعض الآخر بما يعطي مصداقية وشفافية أكثر للقوائم المالية للبنوك الجزائرية.

ومن نقائص الدراساتين السابقتين هو أنه لم تتطرق الباحثتين لموضوع مهم في الإفصاح المحاسبي ألا وهو الإفصاح عن القوائم المحاسبية المرحلية، فالقوائم المالية السنوية لا تكفي وحدها لتحقيق جميع أهداف الإفصاح المحاسبي، كما أن القطاع البنكي من أهم السباقين للاهتمام بالإفصاح عن القوائم المحاسبية المرحلية في الجزائر وذلك على ضوء النظام المحاسبي المالي، وبالتالي حاولت هذه الدراسة الإشارة لهذا النوع من القوائم كتكملة لهذه الدراسات وذلك من خلال الاعتماد على التعليم رقم 03-11 الصادرة من طرف بنك الجزائر بتاريخ 20 سبتمبر 2011، والتي تهدف إلى تحديد قواعد إعداد القوائم المحاسبية المرحلية والملاحق التابعة لها⁹.

وبخصوص القياس المحاسبي في القطاع البنكي نجد دراسة (حديدي أدم وهواري معراج، 2011)¹⁰ والتي عالجت إشكالية تطبيق القيمة العادلة كأساس للقياس والإفصاح في القوائم المالية للبنوك التجارية الجزائرية، وتوصل الباحثان من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن المعلومات التي يمكن الحصول عليها من تطبيق القيمة العادلة ليست ذات درجة عالية من الجودة، كما يجب ترسيخ مفاهيم محاسبة القيمة العادلة وخصائصها، وطرق قياسها لدى العاملين في مجال المحاسبة عن الأدوات المالية. واهم ما يعاب على هذه الدراسة هو أنها كانت وصفية، وبالتالي فهناك نقص كبير بخصوص موضوع القياس والاعتراف المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري، وهو ما يميز هذه الدراسة التي ناقشت ودرست واقع القياس والاعتراف المحاسبي وخاصة تلك المرتبطة بخصوصية هذا القطاع ومن أهم هذه القضايا تصنيف وقياس الأصول والخصوم المالية¹¹، قياس العمليات بالعملة الصعبة¹² والاعتراف بالإيرادات الغير محصلة¹³.

2 - الطريقة والأدوات :

1.2 - مجتمع وعينة الدراسة : ينشر كل سنة محافظ بنك الجزائر بصفة محينة قائمة البنوك في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وبالتالي يعتبر مجتمع هذه الدراسة الميدانية موازيا للمقرر رقم 14-01 والصادر في جانفي سنة 2014، والذي يتضمن نشر قائمة البنوك ، حيث تتكون القائمة من 20 بنكا.

الجدول رقم (1) : كيفية تكوين العينة

البنك	الاستبيانات الموزعة		الاستبيانات المستردة		الاستبيانات الصالحة للتحليل	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
بنك الجزائر الخارجي	3	3.80	0	0.00	0	0.00
البنك الوطني الجزائري	5	6.33	2	5.88	2	6.25
القرض الشعبي الجزائري	5	6.33	3	8.82	3	9.38
بنك التنمية المحلية	5	6.33	0	0.00	0	0.00
بنك الفلاحة والتنمية الريفية	6	7.59	6	17.65	6	18.75
الصندوق الوطني للتوفير والإحتياط (بنك)	6	7.59	5	14.71	4	12.50
بنك البركة الجزائري	3	3.80	2	5.88	2	6.25
سي تي بنك - الجزائر - فرع بنك	3	3.80	1	2.94	1	3.13
المؤسسة العربية المصرفية - الجزائر -	0	0.00	0	0.00	0	0.00
نتيكس الجزائر	5	6.33	3	8.82	2	6.25
سوسيتي جينيرال - الجزائر	5	6.33	2	5.88	2	6.25
البنك العربي - الجزائر - فرع بنك	3	3.80	1	2.94	1	3.13
بي. ن. بي باريباس - الجزائر	5	6.33	0	0.00	0	0.00
ترست بنك - الجزائر	3	3.80	2	5.88	2	6.25
بنك الإسكان للتجارة والتمويل - الجزائر	3	3.80	2	5.88	2	6.25
بنك الخليج - الجزائر	5	6.33	0	0.00	0	0.00

0.00	0	0.00	0	3.80	3	فرنسا بنك - الجزائر
6.25	2	5.88	2	3.80	3	كريدي افريكول كربورات وانفستمانت بنك ألجيري
9.38	3	8.82	3	3.80	3	إتش إس بي سي - الجزائر - (فرع بنك)
0.00	0	0.00	0	6.33	5	مصرف السلام - الجزائر
100	32	100	34	100	82	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين

قام الباحثين بإعداد استبيان وتوزيعه على جميع المديرات العامة أو مديرات المحاسبة والمالية الرئيسية للبنوك التي وافقت على التعاون مع هذه الدراسة، حيث بلغت الاستبيانات الموزعة كما يوضح الجدول رقم (01) 82 استبيان، أسترجم منها 34 استبيان، ليتم في الأخير الحصول على 32 استبيان صالح لتحليل.

2.2 - تحضير الاستبيان : حاول الباحثين قدر الإمكان إعداد الأسئلة بصفة بسيطة، بحيث تكون قابلة للفهم من قبل مختلف أفراد القطاع البنكي الجزائري والذين لهم دراية بالموضوع، بحيث تسمح هذه الأسئلة بالإجابة على فرضيات الدراسة، حيث تم الاستعانة بأراء بعض الأساتذة والزملاء وكذا الدراسات السابقة في هذا المجال لإعداد هذا الاستبيان. كما حاول الباحثين طرح الأسئلة بشكل متسلسل ومترايط وبلغتين مختلفتين (نسخة عربية ونسخة فرنسية) وهذا بغية جلب اهتمام وتركيز الفرد المستهدف لرفع نسبة الإجابة والقبول لدى العينة المدروسة والحصول على إجابات جادة وموضوعية، وقد تضمنت استمارة الاستبيان ثمانية وثلاثون سؤالاً موزعة على أربع محاور رئيسية كما يلي:

المحور الأول: يحتوي على أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد العينة، ويتضمن خمسة أسئلة؛

المحور الثاني: ويتضمن هذا المحور الأسئلة التي تحاول الإجابة على الإشكالية الفرعية الأولى والمتعلقة بواقع القياس والاعتراف المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري، ويضم هذا المحور الأسئلة (1-11)؛

المحور الثالث: يتضمن هذا المحور الأسئلة التي تحاول الإجابة على الإشكالية الفرعية الثانية والمتعلقة بواقع الإفصاح المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي، ويضم هذا المحور الأسئلة (12-22)؛

المحور الرابع: يتضمن هذا المحور الأسئلة التي تحاول الإجابة على الإشكالية الفرعية الثالثة والمتعلقة بالصعوبات والتحديات التي تواجه القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي، ويضم هذا المحور الأسئلة (23-33)؛

3.2 - صدق وثبات أداة الدراسة :

تم التحقق من الصدق الأولي لأداة الدراسة وهي الاستبانة وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والمختصين في مجالات المحاسبة البنكية، وخصوصا بعض المحاسبين في القطاع البنكي للأخذ بملاحظاتهم في بناء المقياس.

ومن أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها، والتثبت من صدقها، قام الباحث بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حيث بلغ هذا المعامل لجميع فقرات الاستبانة ما يقدر بـ (Cronbach Alpha = 0.769)، وهي نسبة عالية يمكن الاعتماد عليها.

4.2 - المعالجات الإحصائية : بهدف الإجابة عن فرضيات الدراسة، قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS. وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية وذلك لوصف آراء العينة حول متغيرات الدراسة.

- الوسط الحسابي من أجل تحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة.
- الانحراف المعياري من أجل تحديد مدى تشتت الإجابات عن الوسط الحسابي للبيانات.
- اختبار ألفا كرونباخ وذلك من أجل اختبار الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة.
- اختبار (t) للعينة الواحدة من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

3 - النتائج ومناقشتها :

1.3 - النتائج :

- 1.1.3 - المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة :** تم اختيار مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة، وهي تتمثل في كل من :
- **المسمى الوظيفي :** والذي بلغت فيه الإطارات المحاسبية أعلى نسبة بـ 37.3%، ثم جاء نواب المدير العام بنسبة 31.3%، فيما أظهرت النتائج ما نسبته 18.8%، بالنسبة للمدراء الماليين، كما احتلت بعض الوظائف الأخرى مجتمعة أقل نسبة بما نسبته 12.5%؛
 - **العمر :** والذي بلغت فيه الفئة التي تقع بين 36 و 45 سنة أعلى نسبة بـ 53.1%، ثم تليها الفئة المحصورة بين 25 و 35 سنة بنسبة 37.5%، كما أظهرت النتائج ما نسبته 6.3% بالنسبة للأفراد التي تبلغ أعمارهم أكثر من 55 سنة، فيما احتلت الفئة 46 و 55 سنة المرتبة الأخيرة بنسبة 12.5%؛
 - **المؤهل العلمي :** والذي ظهر فيه حاملي شهادة الليسانس بأكثر نسبة حيث تجاوزت 68.8%، ثم جاء حاملي شهادة الماستر والمهندس في المرتبة الثانية وبنفس الترتيب مع حاملي الشهادات المهنية بنسبة 12.5%، فيما أظهرت النتائج ما نسبته 6.3% بالنسبة لحاملي شهادة الماجستير؛
 - **سنوات الخبرة :** تبين أن الذين خبرتهم تبلغ أكثر من 15 سنة هم الفئة الأكبر في العينة بنسبة 40.6%، ثم جاءت الفئة 11-15 سنة في المرتبة الثانية بنسبة 31.3%، فيما أظهرت النتائج ما نسبته 18.8% بالنسبة للأفراد الذين لم تتجاوز خبرتهم 5 سنوات، وتعتبر الفئة 5-10 سنوات أقل نسبة في العينة بنسبة 9.4%.

2.1.3 - واقع القياس والاعتراف المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري : لمعرفة مدى التزام البنوك بقواعد القياس

والاعتراف المحاسبي تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي، وكانت المتوسطات الحسابية كما يظهره الجدول رقم (02) بالنسبة لعينة الدراسة قد تراوحت ما بين (1.47) و (2.78)، وأن العبارة رقم (4) التي تنص على أن " تقيم الأصول المالية المحتفظ بها إلى غاية تاريخ الاستحقاق بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالتكلفة المهتلكة " الأعلى بين متوسطات الإجابات وبمتوسط حسابي بلغ (2.78) أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.491) وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت هذه المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

في حين أن العبارة رقم (11) والتي تنص على أنه "لا توجد صعوبات في تطبيق طرق التقييم وإعادة التقييم وفق النظام المحاسبي المالي" احتلت المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي والذي بلغ (1.47)، وذلك بانحراف معياري بلغ (0.842) والذي يشير إلى مدى تشتت هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات. وبالتالي العبارة رقم (11) تشير إلى أن 24 من أصل 32 من أفراد العينة يرون بأنه توجد صعوبات في تطبيق طرق التقييم وإعادة التقييم وفق النظام المحاسبي المالي وبالتالي حظيت هذه العبارة باهتمام خاص في هذه الدراسة فحاول الباحث الحصول على إجابات عن البنود التي تواجه فيها البنوك هذه الصعوبات من الأفراد الأربعة والعشرون الذين اعتبروا أنه توجد صعوبات.

الجدول رقم (2): التكرارات والوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لواقع القياس والاعتراف المحاسبي في

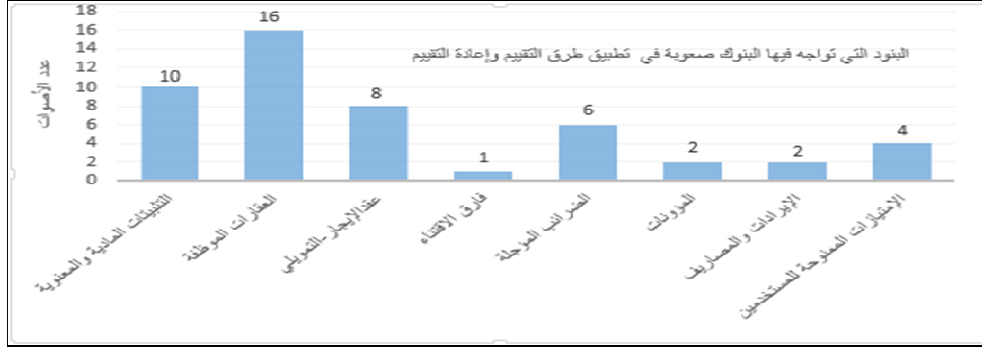
القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي

الرقم	العبرة	لا			محايد			نعم		
		العدد			العدد			العدد		
		النسبة			النسبة			النسبة		
الاتجاه	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي								
1	تقييم الأصول والخصوم المالية عند التسجيل المحاسبي الأول بالتكلفة التي هي القيمة العادلة	0.592	2.69	2	6	24	6.3	18.8	75.0	
				1	11	20	3.1	34.4	62.5	
2	تقييم الأصول المالية المحتفظ بها لغرض المعاملة بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالقيمة العادلة	0.560	2.59	2	4	26	6.3	12.5	81.3	
				1	11	20	3.1	34.4	62.5	
3	تقييم الأصول المالية المتاحة بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالقيمة العادلة	0.568	2.75	1	5	26	3.1	15.6	81.3	
				1	5	26	3.1	15.6	81.3	
4	تقييم الأصول المالية المحتفظ بها إلى غاية تاريخ الإستحقاق بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالتكلفة المهتلكة	0.491	2.78	10	2	20	31.3	6.3	62.5	
				10	2	20	31.3	6.3	62.5	
5	تقييم التسليفات والحقوق بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالتكلفة المهتلكة	0.931	2.31	1	16	15	3.1	50.0	46.9	
				1	16	15	3.1	50.0	46.9	
6	تقييم الخصوم المالية المحتفظ بها لغرض المعاملة بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالقيمة العادلة	0.861	1.97	12	9	11	37.5	28.1	34.4	
				12	9	11	37.5	28.1	34.4	
7	تقييم الخصوم المالية الأخرى بعد إدراجها الأول في الحسابات بالتكلفة المهتلكة	0.707	2.63	4	4	24	12.5	12.5	75.0	
				4	4	24	12.5	12.5	75.0	
8	تقييم عند كل إقفال للحسابات الاستعمالات والموارد بالعملات الصعبة المسجلة في الميزانية بسعر السوق المعمول به عند تاريخ الإقفال أو بسعر السوق الملاحظ عند أقرب تاريخ سابق	0.718	2.50	4	8	20	12.5	25.0	62.5	
				4	8	20	12.5	25.0	62.5	
9	تقييم عند كل إقفال للحسابات الالتزامات بالعملات الصعبة المسجلة خارج الميزانية بسعر السوق المعمول به عند تاريخ الإقفال، أو بسعر السوق الملاحظ عند أقرب تاريخ سابق	0.560	2.59	1	11	20	3.1	34.4	62.5	
				1	11	20	3.1	34.4	62.5	
10	لا يتم الاعتراف بالفوائد الغير المحصلة للديون كإيرادات في حسابات النتائج إلا إذا تم تحصيلها فعليا	0.842	1.47	24	1	7	75.0	3.1	21.9	
				24	1	7	75.0	3.1	21.9	
11	لا توجد صعوبات في تطبيق طرق التقييم وإعادة التقييم المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي	0.333	2.42							

المصدر : من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات (SPSS)

ويتضح من خلال الشكل البياني رقم (1) أن 16 فرد من أفراد العينة يرون أنه توجد صعوبات في تطبيق طرق التقييم وإعادة التقييم المتعلقة بالعقارات الموظفة وهي أعلى نسبة حيث بلغت 50 بالمئة من العينة الإجمالية، ثم تليها التثبيات المادية والمعنوية بـ 10 أفراد في المرتبة الثانية وذلك بنسبة 31.25 بالمئة من العينة الإجمالية، ليحتل البند الخاص بفارق الاقتناء المرتبة الأخيرة بفرد واحد وهو ما يشكل نسبة 3.13 بالمئة من العينة الإجمالية.

الشكل رقم (01) : البنود التي تواجه فيها البنوك صعوبة في تطبيق طرق التقييم وإعادة التقييم



المصدر : من إعداد الباحثين وباعتماد على مخرجات (EXEL)

إلا أنه بصفة عامة يتضح بأن أفراد العينة يعتبرون أن البنوك تلتزم بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي وذلك بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي يقدر بـ (2.42)، وذلك بانحراف معياري بلغ (0.842) والذي يشير إلى مدى تشتت هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

كما تم دراسة صحة الفرضيات باستخدام اختبارات العينة الأحادية (One Sample Test)، ويقدم الشكل الإحصائي لاختبار هذه الفرضية كالآتي:

H0 : لا تلتزم البنوك في الجزائر بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي.

H1 : تلتزم البنوك في الجزائر بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي.

وقد وجد من خلال هذا الاختبار أن قيمة (t) المحسوبة تقدر بـ(7.283) والتي هي أكبر من (t) الجدولية (2.039)، كما أن مستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 إذا يتوجب رفض الفرضية الصفرية H0، وقبول الفرضية البديلة H1، وبما يعني أنه تلتزم البنوك في الجزائر بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي، وتؤكد نتيجة هذا الاختبار النتائج التي سبق وأن كشف عنها التحليل الإحصائي الوصفي.

3.1.3 - واقع الإفصاح المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري : لمعرفة مدى التزام البنوك بقواعد الإفصاح المحاسبي تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي، ويتضح من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول رقم (03) أن المتوسطات الحسابية بالنسبة لعينة الدراسة قد تراوحت ما بين (2.50-2.94)، وأن العبارات رقم (19) و (14) و (16) الأعلى بين متوسطات الإجابات وبمتوسط حسابي بلغ (2.94) لكل العبارات، أما الانحراف المعياري لهذه العبارات فقد بلغ (0.246) و (0.246) و (0.345) وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت هذه المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

في حين أن العبارة رقم (22) والتي تنص على انه " يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المتعلقة بالأحداث اللاحقة لتاريخ إقفال الميزانية" احتلت المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي والذي يعتبر إيجابي حيث بلغ (2.50)، وذلك بانحراف معياري منخفض بلغ (0.187) والذي يشير إلى مدى تشتت هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

الجدول رقم (3): التكرارات والوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لواقع الإفصاح المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي.

الرقم	العبارة	لا	محايد	نعم	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه		
								العدد	النسبة
								العدد	النسبة
12	تنشر جميع القوائم المالية السنوية التالية (الميزانية، خارج الميزانية، جدول حسابات النتائج، جدول تدفقات الخزينة، جدول تغيرات الأموال الخاصة، ملحق القوائم المالية)	0	3	29	2.91	0.296	نعم		
		0.0	9.4	90.6					
13	تنشر القوائم المالية خلال مهلة أقصاها ستة أشهر بعد تاريخ إقفال السنة المالية	2	0	30	2.88	0.492	نعم		
		6.3	0.0	93.8					
14	تصنف الأصول المالية في الفئات التالية: أصول مالية محتفظ بها إلى تاريخ الإستحقاق وأصول مالية محتفظ بها بغرض المعاملة، تسليفات وحقوق، أصول مالية متاحة للبيع، أصول مالية أخرى.	0	2	30	2.94	0.246	نعم		
		0.0	6.3	93.8					
15	تصنف الخصوم المالية إلى خصوم مالية محتفظ بها لغرض المعاملة، وإلى خصوم مالية أخرى.	3	4	25	2.69	0.644	نعم		
		9.4	12.5	78.1					
16	يتم إعداد الميزانية وفقا لترتيب تنازلي للسيولة.	1	0	31	2.94	0.354	نعم		
		3.1	0	96.9					
17	تعرض جميع القوائم المحاسبية المرحلية التالية (الوضعية المحاسبية لكل ثلاثي من خلال النموذج رقم 6000 ومرفقاته، جدول حسابات النتائج لكل سداسي من خلال النموذج 6001)	4	6	22	2.56	0.716	نعم		
		12.5	18.8	68.8					
18	يشتمل ملحق القوائم المالية عن المعلومات الكاملة الضرورية للفهم الجيد للقوائم المالية الأساسية	0	5	27	2.84	0.369	نعم		
		0.0	15.6	84.8					
19	يشتمل ملحق القوائم المالية على القواعد والطرق المحاسبية المعتمدة	0	2	30	2.94	0.246	نعم		
		0.0	6.3	93.8					
20	يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المتعلقة بالفروع والمؤسسات المشاركة والمؤسسات المشتركة.	0	3	29	2.91	0.296	نعم		
		0.0	9.4	90.6					
21	يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المتعلقة بتسيير المخاطر البنكية	0	11	21	2.66	0.483	نعم		
		0.0	34.4	65.6					
22	يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المتعلقة بالأحداث اللاحقة لتاريخ إقفال الميزانية	3	10	19	2.50	0.672	نعم		
		9.4	31.3	59.4					
	المتوسط العام				2.79	0.187	نعم		

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات (SPSS)

إذا بصفة عامة يتضح من التحليل الإحصائي لهذه الفرضية أن أفراد العينة يعتبرون بأن البنوك تلتزم بقواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي وذلك بمستوى مرتفع وبمتوسط حسابي يقدر بـ (2.79). وذلك بانحراف معياري منخفض جدا بلغ (0.187) والذي يشير إلى مدى تشتت هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

ويقدم الشكل الإحصائي لاختبار هذه الفرضية كالاتي:

H0: لا تلتزم البنوك في الجزائر بجميع قواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي.

H1: تلتزم البنوك في الجزائر بجميع قواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي.

وقد وجد من خلال هذا الاختبار أن قيمة (t) المحسوبة تقدر بـ (23.987) وهي أكبر من (t) الجدولية التي تقدر بـ (2.039)، كما أن مستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 إذا يتوجب رفض الفرضية الصفرية H0، وقبول الفرضية البديلة H1، وبما يعني أنه تلتزم البنوك في الجزائر بقواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي، وتؤكد نتيجة هذا الاختبار النتائج التي سبق وأن كشف عنها التحليل الإحصائي الوصفي.

4.1.3 - صعوبات الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري : لمعرفة ماهية صعوبات الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي تم إخضاع المعلومات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي، ويتضح من خلال مطالعة البيانات الواردة في الجدول رقم (04) أن المتوسطات الحسابية بالنسبة لعينة الدراسة قد تراوحت ما بين (1.69-2.91)، وأن العبارة رقم (32) "هل تؤيد فكرة إصلاح نظام التعليم والتكوين المحاسبي في الجزائر" الأعلى بين متوسطات الإجابات وبمتوسط حسابي بلغ (2.91)، أما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.296) وهذا الانحراف يشير إلى مدى تشتت هذه المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

في حين أن العبارة رقم (24) والتي تنص على أنه "من الصعب على المحاسب التخلي على الممارسة المحاسبية التي كانت سائدة وفق النظام المحاسبي القديم" احتلت المرتبة الأخيرة بأقل متوسط حسابي والذي يعتبر إيجابي حيث بلغ (1.69)، وذلك بانحراف معياري بلغ (0.896) والذي يشير إلى مدى تشتت هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات. إذا بصفة عامة يتضح من التحليل الإحصائي لهذه الفرضية أن أفراد العينة يعتبرون بأن الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي تواجه العديد من الصعوبات والتحديات في تطبيق قواعد النظام المحاسبي المالي وذلك بمتوسط حسابي يقدر بـ (2.363). و بانحراف معياري بلغ (0.368) والذي يشير إلى مدى تشتت هذا المتغير عن الوسط الحسابي لجميع الفقرات.

الجدول رقم (4): التكرارات والوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لصعوبات الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري في ظل النظام المحاسبي المالي

الرقم	العبارة	لا أوافق	محايد	موافق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه		
								العدد	النسبة
								العدد	النسبة
23	البنوك في الجزائر لم تستعد جيدا لتطبيق هذا النظام	8	10	14	2.19	0.821	محايد		
		25.0	31.3	43.8					
24	من الصعب على المحاسب التخلي عن الممارسة المحاسبية التي كانت سائدة وفق النظام المحاسبي القديم	19	4	9	1.69	0.896	محايد		
		59.4	12.5	28.1					
25	نظام المعلومات المحاسبي في القطاع البنكي الجزائري لا يتلائم مع النظام المحاسبي المالي	12	8	12	2.00	0.880	محايد		
		37.5	25.0	37.5					
26	النظام الجبائي الحالي لا يتوافق مع النظام المحاسبي المالي	8	13	11	2.09	0.777	محايد		
		25.0	40.6	34.4					
27	توجد صعوبات في تطبيق بعض قواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي في القطاع البنكي الجزائري خاصة فيما يتعلق بالأدوات المالية.	5	7	20	2.47	0.761	نعم		
		15.6	21.9	62.5					
28	لا يمكن في السوق الجزائرية تقييم الأصول والخصوم المالية بالقيمة العادلة	5	8	19	2.44	0.759	نعم		
		15.6	25.0	59.4					
29	لا يمكن في القطاع البنكي الجزائري تقييم الأصول والخصوم المالية بالتكلفة المهيكلية	18	0	14	2.00	1.016	محايد		
		56.3	0	43.8					
30	تحديث النظام الجبائي الجزائري هي ضرورة لتحقيق التوافق مع قواعد النظام المحاسبي المالي	0	3	29	2.91	0.296	نعم		
		0.0	9.4	90.6					
31	يجب إيجاد نظام معلومات محاسبي في القطاع البنكي يتلائم مع قواعد النظام المحاسبي المالي	4	4	24	2.63	0.707	نعم		
		12.5	12.5	75					
32	هل تؤيد فكرة إصلاح نظام التعليم والتكوين المحاسبي في الجزائر؟	0	3	29	2.91	0.296	نعم		
		0	9.4	90.6					
33	هل ترى بأن تبني وتطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر سيكون له أثر إيجابي على الممارسة المحاسبية؟	2	6	24	2.69	0.592	نعم		
		6.3	18.8	75.0					
	المتوسط العام				2.363	0.368	نعم		

المصدر : من إعداد الباحثين وبالاعتماد على مخرجات (SPSS)

ويقدم الشكل الإحصائي لاختبار هذه الفرضية كآتي:

H0: الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي لا تواجه صعوبات في تطبيق متطلبات النظام المحاسبي المالي.

H1: الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي تواجه صعوبات في تطبيق متطلبات النظام المحاسبي المالي.

وقد وجد من خلال هذا الاختبار أن قيمة (t) المحسوبة تقدر بـ (5.590) والتي تعتبر أكبر من (t) الجدولية التي تقدر بـ (2.039)، كما أن مستوى الدلالة (0.000) أقل من 0.05 إذا يتوجب رفض الفرضية الصفرية H0، وقبول الفرضية البديلة H1، وبما يعني أنه الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري تواجه صعوبات في تطبيق قواعد النظام المحاسبي المالي، وتؤكد نتيجة هذا الاختبار النتائج التي سبق وأن كشف عنها التحليل الإحصائي الوصفي.

2.3 - مناقشة النتائج : في ضوء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة، فإن الباحث استطاع الوصول إلى إجابات عن الأسئلة المطروحة في دراسته، ويمكن تلخيص هذه النتائج فيما يلي:

1.2.3 - البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي :

حيث أشارت نتائج الدراسة بشكل واضح إلى أن البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد القياس والاعتراف المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي، فرغم محاولة الباحث وضع بعض البنود التي يصعب للبنوك فيها الالتزام بقواعدها إلا أنه كانت نسبة الالتزام مرتفعة، وهذا راجع حسب وجهة نظر الباحث إلى خصائص الممارسة المحاسبية التي تتميز بها البنوك مقارنة بباقي المؤسسات الأخرى في الجزائر وقد اتفقت معظم إجابات العينة على أن البنوك في الجزائر تقوم بـ:

- تقييم الأصول والخصوم المالية عند التسجيل المحاسبي الأول بالتكلفة التي هي القيمة العادلة؛
- تقييم الأصول المالية المحتفظ بها لغرض المعاملة بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالقيمة العادلة؛
- تقييم الأصول المالية المتاحة بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالقيمة العادلة؛
- تقييم الأصول المالية المحتفظ بها إلى غاية تاريخ الاستحقاق بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالتكلفة المهلكة؛
- تقييم التسليفات والحقوق بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالتكلفة المهلكة؛
- تقييم الخصوم المالية المحتفظ بها لغرض المعاملة بعد تسجيلها المحاسبي الأول بالقيمة العادلة؛
- تقييم عند كل إقفال للحسابات الاستعمالات والموارد بالعملات الصعبة المسجلة في الميزانية بسعر السوق المعمول به عند تاريخ الإقفال أو بسعر السوق الملاحظ عند أقرب تاريخ سابق؛
- تقييم عند كل إقفال للحسابات الالتزامات بالعملات الصعبة المسجلة خارج الميزانية بسعر السوق المعمول به عند تاريخ الإقفال، أو بسعر السوق الملاحظ عند أقرب تاريخ سابق؛
- لا يتم الاعتراف بالفوائد الغير المحصلة للديون كإيرادات في حسابات النتائج إلا إذا تم تحصيلها فعلياً؛
- كما لا تواجه البنوك صعوبات في الالتزام بقواعد التقييم وفق النظام المحاسبي المالي في كل من (التثبيات المادية والمعنوية، عقد الإيجار-التمويلي، الضرائب المؤجلة، المؤونات، فارق الاقتناء، الإيرادات والمصاريف، الامتيازات الممنوحة للمستخدمين).

2.2.3 - البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي :

الدراسة بشكل واضح إلى أن البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد الإفصاح المحاسبي وفق النظام المحاسبي المالي، فرغم محاولة الباحث وضع بعض القواعد التي يصعب للبنوك الالتزام بها إلا أنه كانت نسبة الالتزام مرتفعة، وهذا راجع حسب وجهة نظر الباحث إلى جودة الإفصاح المحاسبي التي تتميز بها البنوك مقارنة مع باقي المؤسسات الأخرى في الجزائر وقد اتفقت معظم إجابات العينة على أن البنوك في الجزائر تقوم بـ:

- نشر جميع القوائم المالية الأساسية التالية (الميزانية، خارج الميزانية، جدول حسابات النتائج، جدول تدفقات الخزينة، جدول تغيرات الأموال الخاصة)؛

- يتم نشر القوائم المالية خلال مهلة أقصاها ستة أشهر بعد تاريخ إقفال السنة المالية؛
 - يتم تصنيف الأصول المالية إلى أصول مالية محتفظ بها إلى تاريخ الاستحقاق وأصول مالية محتفظ بها بغرض المعاملة، تسليفات وحقوق، أصول مالية متاحة للبيع، أصول مالية أخرى؛
 - يتم تصنيف الخصوم المالية إلى خصوم مالية محتفظ بها لغرض المعاملة، وإلى خصوم مالية أخرى.
 - يتم اعداد الميزانية وفقا لترتيب تنازلي للسيولة؛
 - تنشر جميع القوائم المحاسبية المرحلية التالية (الوضعية المحاسبية لكل ثلاثي من خلال النموذج رقم 6000 ومرفقاته، جدول حسابات النتائج لكل سداسي من خلال النموذج 6001)؛
 - يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المكملة الضرورية للفهم الجيد للقوائم المالية الأساسية؛
 - يشتمل ملحق القوائم المالية على القواعد والطرق المحاسبية المعتمدة؛
 - يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المتعلقة بالفروع والمؤسسات المشاركة والمؤسسات المشتركة؛
 - يشتمل ملحق القوائم المالية على المعلومات المتعلقة بالأحداث اللاحقة لتاريخ إقفال الميزانية.
- وهو ما يشير حسب رأي الباحث إلى أن البنوك في الجزائر تلتزم إلى حد كبير بقواعد الإفصاح المحاسبي التي جاء بها النظام المحاسبي المالي والتي يحكمها القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 المتضمن النظام المحاسبي المالي ومختلف النصوص المتخذة لتطبيقه لاسيما:
- النظام رقم 09-05 المؤرخ في 18 أكتوبر سنة 2009 والذي يتضمن إعداد الكشوفات المالية للبنوك والمؤسسات المالية ونشرها.
 - قواعد التقييم والتسجيل المحاسبي للأدوات المالية من طرف البنوك والمؤسسات المالية والمحددة في النظام رقم: 09-08 المؤرخ في: 29 ديسمبر 2009، الصادر عن بنك الجزائر.
 - التعليم رقم 03-11 الصادرة في 20 سبتمبر 2011 والتي تتعلق بالقوائم المحاسبية المرحلية.

3.2.3 - صعوبات الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي الجزائري :

- رغم اتجاه بعض متغيرات هذه الفرضية للحياد بسبب الخصائص التي تتميز بها الممارسة المحاسبية في القطاع البنكي (كالدقة والوقت المناسب وتقسيم المسؤوليات) إلا أن هذا القطاع لم يسلم من بعض الصعوبات والتحديات التي تواجهه، وتوصلت هذه الدراسة بناء على إجابات العينة إلى مجموعة من الصعوبات والتحديات تمثلت في:
- تحديث النظام الجبائي هو ضرورة للتلائم مع قواعد النظام المحاسبي المالي؛
 - لا يمكن في السوق الجزائرية تقييم الأصول والخصوم المالية بالقيمة العادلة؛
 - يجب إيجاد نظام معلومات محاسبي في بعض البنوك ليتلائم مع قواعد النظام المحاسبي المالي؛
 - يجب إصلاح نظام التعليم والتكوين في الجزائر الخاص بالمحاسبة في القطاع البنكي؛
 - تبني وتطبيق المعايير المحاسبية الدولية في القطاع البنكي الجزائري سيكون له أثر إيجابي على الممارسة المحاسبية لهذا القطاع؛
 - توجد صعوبات في قياس العقارات الموظفة في القطاع البنكي؛
 - توجد صعوبات في قياس الخصوم المالية الأخرى.

الخلاصة : إن طرق القياس والاعتراف المحاسبي في القطاع البنكي من أهم المواضيع التي يجب مراعاتها عند دراسة الممارسة المحاسبية لهذا القطاع، حيث يمثلان الجزء الأكبر والأهم في عمل المحاسب كونهما الأساس الذي يفسر الأحداث والظواهر التي تحيط بالكيان وترجمتها إلى قيم تعكس صورة هذا الكيان، فكلما كانت هذه العملية سليمة زادت

جودة ومصداقية العمل المحاسبي ومخرجات العملية المحاسبية، حيث درس الباحث واقع القياس والاعتراف المحاسبي في هذا القطاع مع التركيز بشكل موسع على القضايا التي تعالج بطرق وقواعد خاصة في هذا القطاع، كالأدوات المالية والعمليات بالعملة الصعبة والاعتراف بالفوائد الغير محصلة، كما عرض الباحث مواضيع مرتبطة بالإفصاح المحاسبي باعتباره الأساس في جعل مخرجات العملية المحاسبية غير مضللة وملائمة لمستخدمي القوائم المالية من خلال شمول هذه العملية على جميع المعلومات اللازمة.

وقد وجد الباحث من خلال الدراسة الميدانية التي قام بإجرائها على مجموعة من الإطارات المحاسبية والمالية في القطاع البنكي وبالاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وبعد محاولة تلخيص وتحليل آراءهم أن البنوك في الجزائر تلتزم بقواعد القياس والاعتراف والإفصاح المحاسبي التي جاء بها النظام المحاسبي المالي. وبالرغم من ذلك إلا أن هذا القطاع واجه بعض الصعوبات في تطبيق النظام المحاسبي المالي، مما يستدعي مجموعة من التوصيات التي يرى الباحث أنه يجب أخذها بعين الاعتبار سواء بالنسبة للبنوك أو بعض الأطراف من المحيط الخارجي لهذه البنوك والتي تعتبر سبب من مسببات هذه الصعوبات بصفة عامة مثل :

- يجب استمرار البنوك في الجزائر بالالتزام بتطبيق قواعد النظام المحاسبي المالي وأنظمة وتعليمات بنك الجزائر فيما يخص كلا من القياس والإفصاح المحاسبي فكلما زاد الالتزام بهذه القواعد كلما نقصت الإشكاليات والصعوبات مع الزمن في تطبيق هذا النظام؛
- الأولوية القصوى لنجاح تطبيق مفاهيم النظام المحاسبي المالي في البنوك تعتمد على التحكم الجيد وتهيئة الأرضية التي يطبق فيها هذا النظام، وتتعلق بالنشاط الاقتصادي والتجاري، وخاصة السوق المالي الذي لازال يعتبر التحدي الأكبر لنجاح هذا النظام؛
- يعتبر تطوير العنصر البشري من أكبر التحديات أيضا، فيجب مواصلة الدورات التدريبية والتكوينية وعقد الندوات والمناقشات وضرورة التنسيق بين الأكاديميين والمهنيين مع التركيز على النقاط المبهمة فيها كالأدوات المالية والقيمة العادلة، والعقارات الموظفة، وكذا إرساء الثقافة البورصية لديهم؛
- لاحظ الباحث عدم وجود أنظمة أو تعليمات من طرف بنك الجزائر خاصة ببعض النقاط المبهمة، مثلا محاسبة التحوط والمشتقات المالية، وعمليات التجميع والعمليات بالعملة الصعبة، فيجب حسب رأي الباحث توضيحها؛
- ضرورة تعديل نظام المعلومات المحاسبي لبعض البنوك التي لم يتلاءم نظامها مع النظام المحاسبي المالي؛
- محاولة الاستفادة من تجارب الدول التي مستها الأزمة المالية العالمية، وتجنب مسبباتها المحاسبية في القطاع البنكي من خلال تطبيق توصيات واقتراحات مجلس المعايير المحاسبية الدولية مع مراعاة الخصوصية الوطنية؛
- تعديل النصوص التشريعية الأخرى كالنظام الجبائي لتقليص الفجوة بينها وبين تطبيق متطلبات النظام المحاسبي المالي.

الهوامش والمراجع :

1. Christopher Hossfeld, l'application des normes IAS par les banques -l'exemple des banques allemandes. Technologie et management de L'information : enjeux et impacts dans la comptabilité, le contrôle et l'audit, France, May 2002.

2. كيه بي إم جي (KPMG) حسب موقع ويكيبيديا تعتبر واحدة من أكبر شركات الخدمات المهنية في العالم. يعمل لديها ما يقارب 123 ألف موظف موزعين على شبكة من الدول تصل إلى 145 دولة، تقدم ثلاث أنواع أساسية من الخدمات: التدقيق والخدمات الضريبية والخدمات الاستشارية، وتعتبر من الهيئات المتخصصة في تقديم التوجيهات في الانتقال إلى المعايير المحاسبية الدولية مثلا في كندا لديها مهنيين مختصين في المعايير المحاسبية الكندية والمعايير المحاسبية الدولية.

3. KPMG, Services financiers, Incidence des IFRS sur le secteur bancaire, Novembre 2009, Consulter le : 26.03.2015, Disponible sur le lien: <http://www.kpmg.com/Ca/fr/topics/IFRS/Documents/IFRS%20Banking%20Slipsheet%20French.pdf>

4. KPMG, Impact of IFRS: Banking, 2011, Consulter le : 26.03.2015, Disponible sur le lien: <https://www.kpmg.com/KY/en/PublishingImages/impact-of-ifrs-banking-web.pdf>

5. محمد محمود بشايرية، تطبيق المفاهيم المحاسبية للقيمة العادلة في البنوك الأردنية طبقا لمتطلبات معايير المحاسبة الدولية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الرابع والعشرون ، 2010.

6. محمد عبد الشكور أحمد شحاتة، "إطار محاسبي مقترح لتقييم إدراك الإدارة المصرفية لمتطلبات (ifrs7) بهدف تعزيز الإدراك والشفافية - دراسة تطبيقية على بنك الرياض"، مجلة البحوث المحاسبية، كلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، 2012.

7. مريم صغير موح، القوائم المالية البنكية في ظل معايير المحاسبة الدولية، مذكرة ماجستير، جامعة سعد دحلب، البلدة، 2010.

8. دليلة دادة، الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للبنوك وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - جامعة ورقلة - 2013.

9. Banque d'Algérie, Instruction N°03-2011 Du 20 Septembre 2011, Portant Etats Comptables Périodiques Des Banques Et Etablissements Financiers, Consulter le : 02.03.2015, Disponible sur le lien : <http://www.bank-of-algeria.dz/html/legist2011.htm>

10. آدم حديدي وهواري معراج، "إشكالية تطبيق القيمة العادلة كأساس للقياس والإفصاح في القوائم المالية للبنوك التجارية الجزائرية"، الملتقى الدولي حول: النظام المحاسبي المالي في مواجهة المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) والمعايير الدولية للمراجعة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البلدة، 13 و 14 ديسمبر 2011.

11. أنظر "الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، النظام رقم: 09-08 المؤرخ في: 29 ديسمبر 2009، المتعلق بقواعد التقييم والتسجيل المحاسبي للأدوات المالية من طرف البنوك والمؤسسات المالية، العدد 14، بتاريخ: 25 فيفري 2010."

12. أنظر "بنك الجزائر، النظام رقم: 18-94 المتضمن قيد العمليات بالعملة الصعبة المؤرخ في: 25 ديسمبر 1994، تاريخ الاطلاع: 2015/02/24 متوفر على الرابط: <http://www.bank-of-algeria.dz/pdf/reg1994arabe.pdf>"

13. Banque d'Algérie, règlement n°11-05 du 28 juin 2011 portant traitement comptable des intérêts non recouvrés, Consulter le : 02.02.2015, Disponible sur le lien : <http://www.bank-of-algeria.dz/html/legist011.htm>

الخيارات الحقيقية ودورها في التقييم المالي للمشروعات الاستثمارية

Real Options and their Role in Projects Financial Valuation

عبد الكريم قندوز

جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية

dr.guendouz@gmail.com

ملخص:

يعتبر أسلوب الخيارات الحقيقية طريقة فريدة ومتميزة في تقييم المشروعات الاستثمارية، وتعتبر بديلا للطرق القائمة على خصم التدفقات النقدية كصافي القيمة الحالية ومعدل العائد الداخلي ودليل الربحية. وتستند فكرة الخيارات الحقيقية بشكل أساسي على الخيارات المالية مع الأخذ بعين الاعتبار بعض الاختلافات الجوهرية بين الأصول الحقيقية (المشروعات الاستثمارية) والأصول المالية (كأسهم والسندات). وفي البحث تعريف بأسلوب الخيارات الحقيقية وأنواعها وخصائصها مع بعض التطبيقات العملية لاستخدامها في تقييم المشروعات الجديدة ومصادر الثروة الطبيعية. الكلمات المفتاحية: الخيارات المالية، الخيارات الحقيقية، التدفقات النقدية المخصصة، القرار الاستثماري، نموذج بلاك وشولز، نموذج ثنائي الحد.

Abstract:

The Real Options Method is considered as one of the best actual methods in projects financial valuation. It applies financial option valuation techniques to capital budgeting decisions. Like financial Option, a real option is the right (not the obligation) to undertake certain business initiatives, such as deferring, abandoning, expanding, staging, or contracting a capital investment project, and in recent years, Real Options Analysis has gained momentum both as a professional discipline and as a subject in its own right.

The aim of this paper is to explore and analyze the theory and practice of Real Options Method.

Keywords: Financial Options, Real Options, Discounted Cash Flows, Investment Decision, Black Scholes Model, Binomial Model.

تمهيد: من الأمور المتعارف عليها في مجال تحليل الاستثمار أن المقترح الاستثماري يكون مقبولا (بالنظر لمعدل العائد) فقط في حالة كون العوائد من المشروع أكبر من معدل تكلفة التمويل، ويكون مقبولا بمنظار التدفقات النقدية فقط في حالة كون التدفقات النقدية الصافية موجبة. وللتأكد من كلا الأمرين، نستخدم عادة مجموعة من أساليب التقييم المالي تقوم على مبدأ خصم التدفقات النقدية.

لكن ينطوي استخدام أساليب خصم التدفقات النقدية في إعداد الموازنات الرأسمالية للمشروعات الاستثمارية ومن ثم تقييمها المالي على بعض الصعوبات التطبيقية والناجمة بشكل خاص عن ظروف عدم التأكد، وهي الحالة الغالبة على المشروعات الاستثمارية، خاصة أنها تتعلق بفترات طويلة نسبيا، فالمشروع الاستثماري يمكن أن يكون في هذه اللحظة غير مجد من الناحية المالية، لكنه قد يصبح بعد فترة (طالت أو قصرت) مجديا.

وبناء ذلك فاستخدام طرق التقييم المالي القائمة على خصم التدفقات النقدية في اتخاذ القرار بالاستثمار في مشروع معين ليس رشيدا دائما، لأنه يحكم على المشروع في لحظته الحالية رغم وجود إمكانية تحوله إلى مشروع مريح مستقبلا، وهو ما يعني ضياع فرصة ممكنة.

إن اتخاذ قرار الاستثمار المناسب والسليم في مشروع معين يجب أن يأخذ بعين الاعتبار قيمة كل مكوناته،

والمتمثلة أساسا في:¹

القيمة المعيارية والتي يتم احتسابها باستخدام طرق التقييم المعروفة القائمة على أساس التدفقات النقدية المخصومة (صافي القيمة الحالية، معدل العائد الداخلي، دليل الربحية...)، وهي في عمومها لا تأخذ بعين الاعتبار عناصر القيمة الاستراتيجية في المشروع.

القيمة الإضافية (علاوة الخيار) الناتجة عن الخيارات التشغيلية والإستراتيجية للإدارة، إضافة إلى آثار المنافسة والارتباط بين المشاريع الاستثمارية:

ويمكن التعبير عن الفكرة السابقة من خلال المعادلة التالية:

$$\text{القيمة الاستراتيجية لـ صافي القيمة الحالية} = \text{القيمة المعيارية (لـ صافي القيمة الحالية)} + \text{علاوة الخيار}$$

1 - طبيعة الخيارات الحقيقية (Real options):

1.1 - فكرة الخيارات الحقيقية: يعتبر تحديد القيمة السوقية العادلة لأصل معين (مادي أو مالي أو معنوي) غير ملموس)) صعبا للغاية لما يكتنف الظروف الاقتصادية من حالات الاضطراب وعدم اليقين، ولعل من أفضل المداخل المستخدمة لتقدير القيمة العادلة: الخيارات الحقيقية.

شهد العقد السابع من القرن العشرين وما تلاه ظهور ما يعرف بأسواق المشتقات المالية والتي تتكون أساسا من الخيارات المالية والمستقبليات. وقد كانت أبرز المشاكل التي تواجه أسواق الخيارات المالية تحديد السعر النظري العادل لقيمة هذه العقود، وقد استمرت المحاولات مطردة إلى غاية ظهور نموذج بلاك وشولز لتسعير عقود الخيارات (Black-Scholes Model)، والذي يعتبر حاليا النموذج الأكثر استخداما من طرف الأكاديميين والتطبيقات على حد سواء.

وقد أمكن استخدام ذات النموذج في تسعير الأصول ذات الطبيعة غير المالية، كالأصول الحقيقية والأصول المعنوية (غير الملموسة). ونظرا لخصائصه الفريدة، تجاوز نموذج تسعير الخيارات (بلاك وشولز) الكثير من الأساليب المستخدمة في التقييم المالي للمشروعات الاستثمارية. وهكذا ظهرت فكرة الخيارات الحقيقية، إذ هي في حقيقتها امتداد نظرية تسعير الخيارات المالية.²

والخيار الحقيقي هو خيار مرتبط أو مستند لأصول غير مالية، ويقوم مدخل الخيارات الحقيقية على تطبيق نفس الأساليب والمتغيرات المطبقة في نموذج بلاك-شولز (Black Scholes Model) في تسعير الخيارات المالية ولكن يستخدم مدخلات غير مالية.³

يشير (Vintila: 2007) إلى أنواع عديدة من الخيارات الحقيقية، أهمها:⁴

الخيارات التوقيت (التأجيل) (Timing Options): ونقصد بها إمكانية تأجيل قرار المشروع الاستثماري بما يتيح توافر معلومات جديدة تنقص من حالة عدم التأكد من بعض المتغيرات، وهو ما يعني إضافة قيمة.

خيار الخروج (التوقف): وهو خيار مهم للغاية لأنه الطريقة الوحيدة التي يمكن من خلالها تجنب التدفقات النقدية السالبة وتحويلها إلى تدفقات معدومة (صفرية)، كما نحصل من خلال هذا الخيار على سيولة متمثلة في قيمة المشروع (تصفيته مثلا).

كما أن نجد الخيارات التشغيلية (Operating Options)، خيارات المرونة (Flexibility Options)، خيار التوسع (النمو) (Growth Options)، الخيارات المرحلية (Staging Options)

وتوجد أربع تقنيات مختلفة لتسعير الخيارات الحقيقية: نموذج بلاك وشولز (وهو الذي سنستخدمه في بحثنا)، نموذج ثنائي الحد، شجرة القرارات المعدلة وفق الخطر، ومحاكاة مونت كارلو.

ويستخدم كل من نموذج بلاك-شولز ونموذج ثنائي الحد في حل مشاكل الهياكل المبسطة، مثل الحالات التي يكون فيها مصدر عدم التأكد وحيدا والقرار وحيدا. وتعتبر التقنيتان الأخيرتان أكثر شمولية وأقوى في تقييم الخيارات

الحقيقية وتستخدم في الحالات الأكثر تعقيدا، وعلى الرغم من الاختلافات في الافتراضات والهيكل التي تقوم عليها التقنيات الأربعة، إلا أنها تشترك في نفس مبادئ التسعير.

2.1 - أهمية الخيارات الحقيقية: يعتبر قطاع النفط المثال النموذجي الذي يتم استخدامه عادة عند محاولة شرح فكرة الخيارات الحقيقية. وقد تم استخدام مصطلح الخيارات الحقيقية لأول مرة عام 1977 بواسطة (Stewart Myers).

ويمكن إرجاع أهمية أسلوب الخيارات الحقيقية في التقييم المالي للمشروعات الاستثمارية إلى العناصر التالية:⁵

1. يرى بعض الباحثين أن أسلوب تحليل الخيارات الحقيقية يعتبر من الأساليب الواعدة التي يمكن الاعتماد عليها في تقدير قيمة الأصول غير الملموسة، وخاصة تلك التي مازالت تحت التطوير ولم يثبت بعد صلاحيتها من الناحية التجارية.⁶

2. يساعد أسلوب الخيارات الحقيقية في تقدير القيمة المتوقعة للمشروعات الاستثمارية التي مازالت تحت التطوير والتي قد لا تكون مجدية من الناحية المالية في الوقت الحالي، ولكن لها إمكانات مستقبلية واعدة لتحقيق تدفقات نقدية كبيرة.

3. يؤكد الواقع العملي للكثير من المشاريع الاستثمارية أن النظر إليها باعتبارها مصدرا للتدفقات النقدية المستقبلية يعتبر نظرة غير منطقية، بل هي أقرب ما تكون إلى سلسلة من الخيارات التي إذا ما تمت ممارستها يمكن أن تولد خيارات وتدفقات نقدية أخرى.

4. يتجنب أسلوب الخيارات الحقيقية الكثير من الانتقادات الموجهة للأساليب التقليدية المستخدمة في التقييم المالي للمشروعات الاستثمارية والقائمة على أسلوب خصم التدفقات النقدية، خاصة طريقة تحديد معدل الخصم والتي يكتنفها بعض الغموض، وعدم أخذها عنصر المخاطرة بعين الاعتبار.

5. تفشل طرق التقييم المالي للمشروعات القائمة على خصم التدفقات النقدية في تقدير قيمة الأصول غير المادية كالملكية الفكرية وبراءات الاختراع وغيرها من المشروعات الاستثمارية غير الملموسة، بسبب انطواء هذه الأنواع من المشروعات على درجة عالية من الخطورة من جهة، واتسامها بالغموض وصعوبة التنبؤ بالنجاح (أو الفشل) من جهة أخرى، في حين ينجح أسلوب الخيارات الحقيقية في تحقيق ذلك.

6. حتى بعد إدخال عنصر الخطر في أساليب التقييم القائمة على خصم التدفقات النقدية، تبقى إشكالية عدم القدرة على تقدير قيمة الكثير من المشروعات الاستثمارية، خاصة المشروعات الابتكارية ومشاريع البحث والتطوير. أسلوب الخيارات الحقيقية لا يتفادى عدم التأكد والخطر بقدر ما يحاول تحديد درجة المخاطرة وعدم التأكد المحيط بالمشروعات الاستثمارية بشكل واضح من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الأمر الذي يؤدي إلى المساعدة في اتخاذ القرارات.

ويرى (Luerhrman: 1997) أن ما تولده بعض أنواع المشروعات الاستثمارية من فرص أمام الإدارة يعتبر في الحقيقة بمثابة خيارات حقيقية ولها نفس خصائص وسمات الخيارات المالية. فمثلاً إذا توافر الدليل على جدوى وصلاحيّة أحد مشروعات البحث والتطوير سوف تستمر المنشأة في الاستثمار في هذا المشروع، تماماً كما هو الحال في الخيار المالي إذا ارتفع سعر السهم موضوع الخيار فإن حائز الخيار المالي سوف يقوم بتنفيذه.⁷

2 - مراجعة سريعة للخيارات المالية وأساليب تسعيرها:

- 1.2 - مفهوم عقود الخيارات: عقد الخيار هو عقد بعوض على حق مجرد، يخول صاحبه بيع شيء محدد، أو شراء بسعر معين طيلة (طوال) مدة معينة (معلومة) أو في تاريخ محدد، إما مباشرة أو من خلال هيئة ضامنة لحقوق الطرفين.⁸

أو هو: "عقد يمثل حقاً للمشتري (وليس التزاماً) في بيع أو شراء شيء معين، بسعر معين (سعر التنفيذ) خلال فترة زمنية معينة، ويلزم بائعه ببيع أو شراء ذلك الشيء بالسعر المتفق عليه خلال تلك الفترة الزمنية، مقابل مبلغ محدد يدفعه مشتري العقد، يسمى بالعلوّة"⁹. وتُعرّف العلوّة والتي هي نفسها سعر الخيار على أنها: "تعويض متفق عليه يُدفع للبائع (بائع عقد الخيار) من قبل المشتري (دافع ثمن الخيار) مقابل تمتعه حق شراء (إن كان خيار شراء) أو حق بيع (إن كان خيار بيع) أوراق مالية خلال فترة زمنية محددة. وهذا المبلغ غير مرجع سواء نفذ المشتري حقه، أو لم ينفذ"¹⁰.

بدأت عقود الخيارات أولاً في السلع سنة 1630م، ثم توسع التعامل بها فشملت العقارات ومعاملات الأوراق المالية في الأسواق خارج البورصة، حيث تم التعامل بعقود الخيارات في الأسهم في سوق لندن في الأوراق المالية بداية سنة 1820م، وخلال سنة 1860م أنشئت سوق الخيارات والأوراق المالية في أمريكا، وكانت العقود فيها غير نمطية، حيث تكن لها قابلية التداول في الأسواق الثانوية، وأما النمو الحقيقي والمتطور للتعامل بالخيارات بدأ بفعل التقدم الصناعي والتكنولوجي بين سنة 1970م وسنة 1980م، حيث ظهرت أول سوق منظمة للخيارات في أمريكا في مدينة شيكاغو سنة 1973م، حيث أنشأ مجلس شيكاغو سوقاً متخصصة للخيارات، صممت فيها العقود بشكل نمطي مكن من تداولها والتعامل بها بوصفها أدوات مالية، ثم انتشر التعامل بهذه العقود النمطية في الأسواق الأخرى داخل الولايات المتحدة، حيث وصلت عقود الخيارات إلى أكثر من مليون عقد يومي.

ولم يبدأ التعامل بهذه العقود بشكلها النمطي في الدول الأخرى إلا في عقد الثمانينات من القرن العشرين، ففي سنة 1977م تم التعامل بالخيارات المنمطة في سوق لندن للأوراق المالية، ثم زاد عدد الأسواق التي تتعامل بهذه العقود إلى أكثر من 40 سوقاً على مستوى العالم، كانت الخيارات (الاختيارات) في بادئ الأمر على السلع، وخاصة المحاصيل الزراعية، ثم تطورت وأصبحت تشمل معظم السلع والأوراق المالية، ولاسيما بعد إنشاء أسواق شيكاغو، وتنميط عقود اختيارات، وفي بداية الثمانينات من القرن العشرين تم إدراج أنواع جديدة من الاختيارات شملت الأسهم، وسندات الخزينة (الأمريكية والأجنبية)، والسلع والبضائع، والمؤشرات والعملات...

ومن المفاهيم المهمة في مجال نظرية الخيارات المالية (العلوّة) وهي تمثل سعر الخيار أي المكافأة التي يحصل عليها محرر الخيار، وتتوقف عادة قيمة هذه العلوّة على عدة عوامل مثل: القيمة السوقية للأصل المشمول بالخيار، سعر التنفيذ وتاريخ التنفيذ (مدة الاستحقاق وكلما طالت المدة كان السعر أعلى)، أسعار الفائدة السائدة، العرض والطلب على شراء وبيع عقود الخيار وتقلبات الأسعار. وتمثل العلوّة تكلفة سعر حق الخيار وهي القيمة السوقية لعقد الخيار ويستخدم لحسابها مجموعة من النماذج البيانية والرياضية والتي ستكون محور مبحث مستقل من هذا الفصل.

يأخذ سعر التنفيذ (والذي يسمى كذلك سعر الممارسة) المحدد في عقد الخيار ثلاث حالات ممكنة. فهو إما أن يكون: أعلى، يساوي أو أقل من السعر الجاري (السوقي) للأصل محل التعاقد.

أولاً: حالة خيار شراء

- الحالة الأولى: سعر التنفيذ أقل من سعر السوق، وفي هذه الحالة فإن التنفيذ الفوري للخيار يعطينا ربحاً: يقال عن الخيار في هذه الحالة أنه مربح (In the money) (ITM).
- الحالة الثانية: سعر التنفيذ أكبر من سعر السوق، وفي هذه الحالة فإن التنفيذ الفوري للخيار ينتج عنه خسارة فعلية: يقال عن الخيار أنه خاسر (Out of the money) (OTM).
- الحالة الثالثة: سعر التنفيذ يساوي سعر السوق وفي هذه الحالة فإن التنفيذ الفوري للخيار لا ينتج لا خسارة ولا ربحاً. ويقال عنه تعادل (At the money) (ATM).

هناك في الواقع ستة عناصر رئيسية مؤثرة في قيمة العلاوة (العناصر المؤثرة في قيمة علاوة الخيار)، وهي: التغير في سعر الأصل (محل التعاقد)، سعر التنفيذ، الوقت إلى نهاية صلاحية العقد، تذبذب الأصل محل التعاقد، التوزيعات (تأثيرها أقل)، سعر الفائدة الخالي من الخطر (تأثير أقل).

2.2 - القيمة الذاتية والقيمة الزمنية:

1. القيمة الذاتية (Intrinsic Value):¹¹ هي قيمة الربح المكتسب إذا تمت ممارسة الحق مباشرة لدى عقد الاتفاق، وتكون لها قيمة فقط إذا كان سعر السوق أعلى من سعر التنفيذ (الممارسة) في حالة خيار الشراء وتكون قيمتها صفرًا إذا كان سعر السوق أقل من سعر التنفيذ.

بمعنى آخر فقط الخيارات المربحة (in-the-money) هي التي يكون لها قيمة ذاتية. ويتم احتساب القيمة الذاتية لكل من خيار الشراء وخيار البيع كما يلي:

✓ القيمة الذاتية (حالة خيار شراء): القيمة الذاتية = سعر السوق - سعر التنفيذ

يجب أن يكون عقد الخيار مربحاً (In The Money) حتى تكون له قيمة ذاتية.

✓ القيمة الذاتية (حالة خيار بيع): القيمة الذاتية = سعر التنفيذ - سعر السوق

يجب أن يكون عقد الخيار مربحاً (In The Money) حتى تكون له قيمة ذاتية.

2. قيمة الزمن (Time Value):¹²

تكمن هذه القيمة في احتمالية تحرك الأسعار بين الوقت الحاضر ووقت انتهاء الحق، فهي ترتبط أساساً بالفترة الزمنية المتبقية على صلاحية الخيار، لأن الخيار عادة لا ينفذ إلا في آخر يوم لصلاحيته، حيث يدفع مشتري الخيار قيمة علاوة أعلى بازدياد الفترة الزمنية لصلاحية العقد. وإذا كانت القيمة السوقية للسهم أقل من سعر التنفيذ - حالة شراء عقد خيار - في هذه الحالة تساوي القيمة الذاتية صفرًا. وتحسب قيمة الزمن لعقد الخيار، سواء كان خيار شراء أو خيار بيع، على النحو التالي:

قيمة الزمن = علاوة الخيار - القيمة الذاتية

3.2 - نموذج بلاك شولز لتسعير الخيارات: نموذج بلاك شولز (1973) لتسعير الخيارات (The Black-Scholes Option Pricing Model)

هو أكثر النماذج شيوعاً لدى الأكاديميين والممارسين عند تقييم (تسعير) الخيارات. يقوم النموذج على مجموعة من الفرضيات أهمها:¹³

- لا توجد تكلفة للمعاملات كما لا توجد ضرائب.
 - معدل الفائدة الخالي من الخطر ثابت.
 - تعمل أسواق رأس المال بشكل مستمر (التعامل على كل الأسهم مستمر).
 - سعر الأصل محل التعاقد (S) يتبع حركة هندسية براونية (دالة مستمرة)، مع ثبات كل من المشتق (μ) والانحراف المعياري (σ)، حيث: $dS_t = \mu \cdot S_t \cdot dt + \sigma \cdot S_t \cdot dZ_t$
 - لا توجد أية قيود على المراجعة.
 - يمكن استخدام البيع على المكشوف على الأصل محل التعاقد (افتراض الأصل وبيعه).
 - يمكن افتراض النقد وإقرضه بسعر الفائدة الخالي من الخطر.
 - لا توجد توزيعات لحاملي الأسهم.
 - الخيار من النوع الأوروبي وليس الأمريكي.
 - كل الأسهم يمكن تقسيمها بشكل تام (مثلاً من الممكن بيع 100/1 من سهم أو 1% من سهم).
- يمكن التعبير عن صيغة تسعير خيارات الشراء وفقاً لنموذج بلاك شولز على النحو التالي:

$$C = SN(d_1) - Xe^{-rt}N(d_2)$$

أما خيارات البيع، فتسعر على النحو التالي:

$$P = Xe^{-rt} \cdot N(-d_2) - S \cdot N(-d_1)$$

على أساس أن:

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{S}{X}\right) + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)t}{\sigma\sqrt{t}}$$

و

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{t}$$

حيث:

- (C): سعر خيار الشراء، (P): سعر خيار البيع، (S): السعر السوقي الجاري للأسهم العادية، ($N(d_1)$): دالة الكثافة التراكمية لـ (d_1) (توزيع طبيعي)، ($N(d_2)$): دالة الكثافة التراكمية لـ (d_2)، (X): سعر التنفيذ، (e): أساس اللوغاريتم = 2.72، (r): سعر الفائدة الخالي من المخاطرة، (t): الوقت المتبقي على انتهاء صلاحية الخيار، (σ): تذبذب السهم (الانحراف المعياري لعوائد الأصل قصيرة الأجل خلال سنة). وعلى الرغم من أن المعادلة قد تبدو معقدة، إلا أن تطبيقها لا ينطوي على أية صعوبات، فمعظم المدخلات المطلوبة لحساب سعر خيار الشراء يمكن الحصول عليها من البيانات المنشورة. فسعر السهم (S) وسعر التنفيذ (X) هي قيم معلومة، أما الوقت المتبقي حتى استحقاق الخيار (إلى نهاية صلاحية الخيار) (t) فيحسب عدد الأيام المتبقية حتى الاستحقاق وتقسّم على 365 (عدد أيام السنة). أما سعر الفائدة الخالي من المخاطر (r) فيعبر عنه بسعر الفائدة على سندات الخزينة (T-Bill) بشرط أن يكون أجلها مساوياً لأجل الخيار (ويحسب المعدل بالتركيب المستمر). وتستخرج قيم ($N(d_1)$) و ($N(d_2)$) من جداول التوزيع الطبيعي، مما يعني أن المتغير الوحيد المجهول والذي يصعب تقديره هو التباين (σ) أو التقلب ويحسب بالتركيب المستمر لعمر السهم خلال عمر الخيار، إذ يمكن تقدير التباين من خلال البيانات التاريخية لأسعار الأسهم، إلا أن ما يحتاجه المستثمر في الحقيقة هو التقلب المستقبلي للسهم، وهي قيمة مجهولة، لذلك يقود اختلاف تقديرات المستثمرين لتباين عوائد الأسهم إلى اختلافهم في تقدير أسعار الخيارات المالية.¹⁴

ولمزيد من التوضيح حول استخدام نموذج بلاك وشولز لتسعير الخيارات، دعنا نفترض المثال التالي:

عقد خيار شراء من النوع الأوروبي على 100 سهم من أسهم شركة (ABC) والتي لا تقوم بتوزيعات على هذه

الأسهم.

سعر التنفيذ لعقد الخيار هو 55 دولاراً، وينتهي خلال 4 أشهر (0.34 سنة). شركة (ABC) تباع السهم عند

سعر 56.25 ولها معدل 28% تذبذب.

سعر الفائدة الخالي من المخاطرة (المستمر) هو: 2.85%.

لحساب سعر خيار الشراء باستخدام نموذج بلاك وشولز، لدينا المعطيات التالية:

- S = 56.25
- X = 55
- t = 0.34
- $\sigma = 28\%$
- r = 2.85%

باستخدام نموذج بلاك وشولز فإنه يجب أولاً إيجاد كل من (d_1) و (d_2)، وذلك بالتعويض في معادلتيهما

لدينا:

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{S}{X}\right) + \left(r + \frac{\sigma^2}{2}\right)t}{\sigma\sqrt{t}} = \frac{\ln\left(\frac{56.25}{55}\right) + \left(2.85\% + \frac{(0.28)^2}{2}\right)0.34}{0.28\sqrt{0.34}} = 0.28$$

بالنسبة لـ (d_2) :

$$d_2 = 0.28 - 0.28\sqrt{0.34} = 0.12$$

بالتعويض في معادلة تسعير خيار الشراء، نجد

$$C = S \cdot N(d_1) - X \cdot e^{-rt} \cdot N(d_2)$$

$$C = 56.25 \times N(0.28) - 55 \times N(0.12)e^{-0.285 \times 0.34}$$

$$C = 4.56$$

نجد: 4.56 دولار للسهم الواحد (وهو يمثل القيمة السوقية لحق الخيار للسهم الواحد من أسهم شركة (ABC))، ويكون بذلك قيمة حق الخيار الكلية هي 456 دولاراً (أي لـ 100 سهم).

3 - الأساس النظري والتطبيقي لفكرة الخيارات الحقيقية: لشرح فكرة الخيارات الحقيقية، وطريقة بنائها، سنفترض أن مشروعين استثماريين (A) و (B) لهما نفس التكلفة الأولية ونفس التدفقات النقدية المستقبلية. ينتج عن ذلك أن صافي القيمة الحالية للمشروعين متساويتان عند معدل خصم معين.

لكن يعاني المشروع الاستثماري الثاني (B) من حالة عدم تأكد من تدفقاته النقدية المستقبلية.

لنفترض أن تذبذب (تباين) التدفقات النقدية هو (σ^2)

هذا يعني أن المشروع (B) يمكن أن يكون أسوأ من المشروع (A)، كما يمكن أن يكون أفضل منه.

سينتج عن هذا الوضع أن تواجه إدارة المنظمة مجموعة من الخيارات حيال اتخاذ قرار الاستثمار في المشروع

(B). وهذه هي الفكرة الأساسية التي تقوم عليها الخيارات الحقيقية

لاحظ أن وجود الخيارات الحقيقية مرتبط تماماً بوجود الخطر أو حالة عدم التأكد، فلو تأكدت الشركة من التدفقات النقدية لمشروع معين (كما هو المشروع (A) مثلاً)، فلن تكون أمامها أية خيارات، بل يقبل المشروع أو يرفض بناء على نتيجة التقييم المالي.

لاحظ كذلك أن استخدامنا لأساليب خصم التدفقات النقدية، يمكن أن يعطي نتائج غير دقيقة لأنه لا يأخذ عنصر الخطر بعين الاعتبار. فباستخدام أسلوب صافي القيمة الحالية سيكون لكلا المشروعين نفس القيمة، ولأن المشروع الثاني يواجه مخاطر أعلى فسيتم رفضه بناء على ذلك. في حين أن استخدام أسلوب الخيارات الحقيقية يجعل المشروع الثاني أفضل لوجود إمكانية تحقيقه لعوائد مستقبلية أعلى من المشروع الأول.

إن أساليب خصم التدفقات النقدية (صافي القيمة الحالية، معدل العائد الداخلي، دليل الربحية) تعتبر معايير تقييم ساكنة لأنها تعطينا تقييماً للمشروع في اللحظة الحالية، دون أخذ بعين الاعتبار لما يمكن أن يكون عليه المشروع مستقبلاً، في حين يعتبر أسلوب الخيارات الحقيقية أسلوب تقييم ديناميكي يراعي الظروف المتوقعة للمشروعات الاستثمارية وآفاقها المستقبلية.

1.3 - بعض صعوبات (عوائق) تطبيق نماذج تسعير الخيارات المالية لتسعير الخيارات الحقيقية: إن نماذج تسعير الخيار التي سبق لنا وصفها يمكن استخدامها في تسعير أية أصول أخرى لها نفس طبيعة الخيارات لكن مع بعض الاختلافات التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار:

- **الأصل محل العقد غير قابل للتداول:** بنيت نماذج تسعير الخيارات المالية والتي سبق شرحها على أساس إمكانية تكوين محفظة عكسية باستخدام الأصل محل التعاقد والإقراض والاقتراض بسعر الفائدة الخالي من الخطر. وإذا كان هذا الفرض معقولاً ومقبولاً في حالة الخيارات على الأسهم المتداولة، فإنه يصبح أقل واقعية وغير مبرر

- في حالة عدم قابلية الأصل محل التعاقد للتداول، وتصحيح المراجعة بناء على ذلك غير مجدية. وكننتيجة لما سبق فإن عملية تسعير الخيارات التي يكون الأصل محل التعاقد فيها غير قابل للتداول يجب أن يتم تفسيرها بحذر.
- **سعر الأصل محل العقد يتبع توزيعاً مستمراً:** من أهم الافتراضات التي يقوم عليها نموذج بلاك وشولز لتسعير الخيارات أن سعر الأصل محل التعاقد دالة مستمرة (لا يوجد قفزات في سعر الأصل). إذا تم تجاوز هذا الفرض - كما هو الحال في الخيارات الحقيقية - فإن النموذج يعطي تقديراً أقل للخيارات التي تكون في وضع الخسارة (OTM)، ولتجاوز هذا الإشكال يمكن استخدام تباين عالي لتسعير الخيارات في وضع الخسارة وتباين منخفض في حالة كون الخيار في وضع التعادل (ATM) أو وضع مربح (ITM).
- **التباين (التذبذب) معروف لكنه لا يتغير خلال فترة حياة الخيار:** من الافتراضات الأخرى التي يقوم عليها نموذج بلاك وشولز لتسعير الخيارات المالية أن التباين معروف وثابت خلال مدة صلاحية الخيار، وقد يكون هذا الفرض صحيحاً خاصة لما يتعلق بالخيارات القصيرة الأجل على الأسهم. لكن هذا الفرض يصبح غير واقعي عند تطبيقه على الخيارات الحقيقية التي هي طويلة الأجل. إن طول أجل المشروعات الاستثمارية يجعل تقدير التباين صعباً ابتداءً، ويضاف إليه تغيره عبر الزمن.
- **التنفيذ الآني:** كذلك من الافتراضات التي قوم عليها نماذج تسعير الخيارات المالية هو التنفيذ الفوري أو الآني للخيار (عند اتخاذ قرار معين: الشراء أو البيع). إن هذا الافتراض يصعب تبريره في حالة الخيارات الحقيقية، حيث نجد أن الفترة بين اتخاذ قرار معين وبدء التنفيذ فترة معتبرة، تتمثل عادة في الزمن اللازم للانتهاء من الاستثمار المبدئي (مثلاً في مشروع استخراج النفط، اتخاذ قرار بقبول المشروع وبداية عمل المشروع تحتاج المرور بفترة الحفر ووضع المضخات...). إن أثر عدم إمكانية التنفيذ الفوري للخيارات الحقيقية يعني ضمناً أن مدة صلاحية الخيار الفعلية أقل في الواقع مما هو محدد في الخيار. وكمثال على ذلك، فحصول شركة معينة على الحق في استخراج النفط من حقل معين لمدة عشر سنوات، تحتاج معه الشركة إلى بضعة سنوات لبداية الاستخراج (تنقيب، حفر، وضع تجهيزات الضخ...). فإذا كانت المدة اللازمة للبدء في الاستخراج هي سنتان، تصبح المدة الفعلية للخيار هي ثماني سنوات.

2.3 - الخيارات الحقيقية كبديل لأسلوب صافي القيمة الحالية: تعتبر الخيارات الحقيقية جزءاً من تقييم المقترحات الاستثمارية. ويقصد بخيار الأصول الحقيقية المرنة والفرص الإضافية التي ينتجها المقترح الاستثماري مستقبلاً. فالاقتراح الاستثماري الجامد أقل قيمة من الاقتراح الاستثماري المرن، رغم أن صافي القيمة الحالية للاقتراحين قد يكون متماثلاً، وبعبارة أخرى أن القيمة السوقية للاقتراح الاستثماري سوف تساوي:

$$\text{صافي القيمة الحالية} + \text{قيمة المرونة المتاحة.}$$

إن قرار الاستثمار في الأصول الحقيقية على أنه عقد خيار شراء على تلك الأصول، فإذا ما قامت المنشأة بالاستثمار الفعلي فإن هذا يعني في لغة عقود الخيارات أنها نفذت العقد وأما إذا تم التأجيل إلى تاريخ لاحق فهذا يعني في لغة عقود الخيارات أنه لم يتم تنفيذ العقد ولكنه لا يزال ساري المفعول، أي أن هناك خيارات أخرى وهي خيار التأجيل أو التوسع أو التوقف.

وهذا عكس أسلوب صافي القيمة الحالية حيث أنه يعتمد على قاعدة جامدة هو القبول أو الرفض دون النظر إلى البديل الثالث وهو إمكانية التأجيل أو التوقف أو حتى التوسع، أي دون أخذ عائد الفرصة البديلة في الحسبان وطريقة صافي القيمة الحالية تركز على أن قيمة الريال الواحد في هذه السنة هي أكبر من قيمته في السنة القادمة.

إن قيمة الخيار هي نتاج لعنصر المرونة التي يتيحها القرار الاستثماري وهناك ثلاث صور للخيارات الحقيقية المتاحة وهي: خيار التأجيل، خيار التوقف وخيار التوسع.

3.3 - تقييم المشروعات الاستثمارية باستخدام الخيارات الحقيقية: يتم تحليل المشروعات الاستثمارية عادة انطلاقاً من التدفقات النقدية المتوقعة ومعدلات الخصم السائدة لحظة التحليل، وبالتالي فإن صافي القيمة الحالية المحسوبة على هذا الأساس تعتبر مقياساً لقيمة المشروع ومدى قبوله في هذه اللحظة.

في الحقيقة، فإن كلا من التدفقات النقدية ومعدلات الخصم يمكن أن تتغير خلال فترة حياة المشروع، وبالتالي تتغير صافي القيمة الحالية للمشروع. والمشروع الذي تكون صافي قيمته الحالية المحسوبة الآن سالبة، يمكن أن تصبح صافي قيمته الحالية مستقبلاً موجبة. وفي بيئة تنافسية حيث لا تمتلك أية مؤسسة ميزة تنافسية صريحة تجاه منافسيها في الاستحواذ على المشروعات الممكنة، قد لا يكون ذلك مهماً كثيراً.

لكن لو أن طبيعة المشروع الاستثماري تستدعي أن تستحوذ عليه مؤسسة واحدة (بسبب التشريعات القضائية أو العوائق التي تمنع دخول منافسين)، فإن الأمر يختلف، حيث أن التغير في قيمة المشروع خلال الزمن يجعل للمشروع خصائص عقد خيار شراء.

دعنا نشرح فكرة علاقة قيمة المشروع خلال الزمن وخيارات الشراء:

لنفترض أن مشروعاً معيناً يتطلب استثماراً أولياً بقيمة (X) ، وأن القيمة الحالية للتدفقات النقدية المتوقعة للمشروع والتي حسبت الآن تساوي (V) ، أي:

$$\sum PV(CF) = V$$

في هذه الحالة فإن صافي القيمة الحالية لهذا المشروع:

$$NPV = V - X$$

لنفترض الآن أن شركة معينة لها الحق الحصري في هذا المشروع لمدة (n) سنة، وأن صافي القيمة الحالية للمشروع يمكن أن يتغير خلال هذه الفترة، بسبب التغيرات في كل من التدفقات النقدية ومعدل الخصم. يمكن -بناءً على ما سبق- أن يكون للمشروع صافي قيمة حالية سالبة، لكن يمكن في نفس الوقت أن يصبح المشروع مربحاً لو انتظرت المؤسسة بعض الوقت. في هذه الحالة، ستكون القاعدة التي تحكم قرار المؤسسة تجاه المشروع على النحو التالي:

إذا كان:

- $(V > X)$: المؤسسة تقبل المشروع: المشروع له صافي قيمة حالية موجبة
- $(V < X)$: المؤسسة ترفض المشروع: صافي القيمة الحالية للمشروع سالبة

في حالة عدم قبول المشروع، فلن ينتج عن ذلك أية تدفقات نقدية إضافية، في حين ستخسر الشركة قيمة الاستثمار الأولي. هذه العلاقة تشبه تماماً ما يحدث في خيارات الشراء. ففي خيارات الشراء -كما سبق شرحه- يقارن مشتري الخيار بين سعر الأصل محل التعاقد (السعر الجاري) وسعر التنفيذ المحدد في العقد. فإن كان سعر التنفيذ أقل من السعر الجاري، نفذ خياره بالشراء، أي يشتري الأصل. في حالة العكس، سيتخلى عن خياره ويخسر قيمة العلاوة (الاستثمار الأولي).

4.3 - خيار تأجيل المشروع: خيار التأجيل -كما سبق تعريفه- هو إمكانية تأجيل قرار المشروع الاستثماري بما يتيح توافر معلومات جديدة تنقص من حالة عدم التأكد من بعض المتغيرات، ولحساب قيمة خيار التأجيل فإننا بحاجة إلى بعض المدخلات التي هي نفسها المستخدمة لتسعير أي خيار (قيمة الأصل محل التعاقد وتباين قيمته، التاريخ إلى نهاية استحقاق الخيار، سعر التنفيذ، سعر الفائدة الخالي من الخطر وتكلفة التأجيل والتي تعادل في هذه الحالة معدل الدخل الموزع. وفي التطبيق على أرض الواقع، فإن تقدير هذه المدخلات خاصة ما تعلق بالمنتجات المبتكرة (براءات الاختراع) ليس بالأمر الهين. وفيما يلي تحديد مدخلات تسير خيار التأجيل:

✚ قيمة الأصل محل التعاقد: الأصل محل التعاقد هو ذاته المشروع الاستثماري. والسعر الجاري لهذا الأصل هو القيمة الحالية للتدفقات النقدية المتوقعة الناتجة عن المشروع (ولا تشمل طبعاً التكلفة المبدئية للمشروع). والتدفقات النقدية للمشروع يتم تقديرها عادة باستخدام الموازنة الرأسمالية. ولا يعتبر عدم التأكد من التدفقات النقدية للمشروع مشكلاً، بل هو السبب الذي يجعل تأخير (تأجيل) المشروع ذا قيمة، ولو كانت التدفقات النقدية المتوقعة متأكداً منها، ولا تواجه احتمالية التغير لما كانت هناك أية حاجة للخيارات.

✚ تذبذب (تباين) سعر الأصل محل التعاقد: إن تذبذب التدفقات النقدية للمشروع وبالتالي سعر الأصل محل العقد هو الذي يجعل للخيارات الحقيقية قيمة. وتعتمد قيمة خيار التأجيل بدرجة كبيرة على تباين التدفقات النقدية (علاقة طردية)

ويمكن تقدير تذبذب القيمة الحالية للتدفقات النقدية للمشروع من خلال إحدى الطرق التالية:

✓ يمكن الاسترشاد بالمشروعات المماثلة داخل الشركة ذاتها في حالة وجودها، فعلى سبيل المثال، يمكن لشركة المراعي تقدير تباين التدفقات النقدية المتوقعة عن طرحها لمنتج جديد من الأجبان انطلاقاً من إحدى وحداتها القائمة لتصنيع الأجبان.

✓ يمكن تخصيص احتمالات لمجموعة كبيرة من السيناريوهات الممكنة في السوق، وتقدير التدفقات النقدية تحت كل سيناريو، وتقدير التذبذب من خلال القيم الحالية.

✓ حساب تذبذب قيمة الشركة لمجموعة من الشركات التي تعمل في نفس القطاع. على سبيل المثال: متوسط تباين قيمة الشركة لشركات قطاع الاسمنت يمكن اعتباره تذبذب القيمة الحالية لمشروع في الاسمنت.

✚ سعر التنفيذ: ينفذ خيار تأجيل مشروع معين فقط في حال قررت الشركة صاحبة الحقوق في المشروع تنفيذ المشروع أي الاستثماري فيه، وتمثل تكلفة الدخول في المشروع سعر التنفيذ. ومن الافتراضات التي ينبغي الإشارة إليها هنا، هو أن هذه التكلفة (سعر التنفيذ) تبقى ثابتة، وأي تذبذب ينبغي أن ينعكس فقط في التدفقات النقدية المتوقعة للمشروع.

✚ مدة صلاحية الخيار: ينتهي خيار التأجيل للمشروع بمجرد انتهاء حق الشركة في المشروع. ولذلك يفترض أن تكون صافي القيمة الحالية للمشروع صفراً، حيث تؤدي المنافسة إلى تساوي معدل العائد على المشروع مساوياً أو أقل من المعدل المطلوب.

✚ سعر الفائدة الخالي من الخطر: سعر الفائدة الخالي من الخطر المستخدم في الخيار يجب أن يتوافق مع مدة صلاحية الخيار. وفي حين يكون تقدير هذا السعر سهلاً في حالة امتلاك الشركة للحقوق الحصرية للمشروع (من خلال رخصة أو لامتلاكها براءة اختراع)، فإنه يعتبر صعباً للغاية في حالة وجود منافسين حتى لو امتلكت الشركة ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين للظفر بالمشروع.

✚ تكلفة التأخير: إن تأجيل الدخول في مشروع استثماري تنتج عنه في العادة تكلفة. بما أن حقوق الشركة في المشروع تنتهي خلال مدة محددة، والأرباح تتلاشى بعد هذه المدة بسبب دخول منافسين، فإن كل سنة تأخير تتم ترجمتها في شكل نقص قيمة إضافية لمقدار سنة. وإذا افترضنا أن التدفقات النقدية موزعة عبر الزمن، وأن مدة الحق بالسنوات هي (n) سنة، فإنه يمكن تقدير تكلفة التأخير على النحو التالي:

وعلى ذلك، فإن كان للشركة الحق الحصري في مشروع معين لمدة 10 سنوات، فإن تكلفة التأخير السنوية هي:

10%. لاحظ أن هذه التكلفة تزايد سنوياً، حيث ستصبح في السنة الثانية $(1/9)$ ، ثم $(1/8)$ في السنة الثالثة، وهكذا...

4 - تطبيق أسلوب الخيارات الحقيقية على مشروعات استثمارية:

1.4 - خيار تأجيل مشروع استثماري: لنفترض أن شركة الاتصالات السعودية (STC) ترغب في الحصول على الحق الحصري في السوق لمنح خدمات الجيل الرابع للاتصالات. تحصل الشركة على الحق مقابل تكلفة مقدارها: 5 مليار ريال سعودي كاستثمار أولي متمثلاً في الهياكل والأنظمة اللازمة لتشغيل خدمات الجيل الرابع. تعتقد الشركة أن المشروع سيدير عليها عائداً سنوياً مقداره 1 مليار ريال سعودي (ربح بعد الضريبة) لمدة خمس سنوات. كما تضمن الشركة عملها خلال هذه الفترة من دون وجود منافسين حقيقيين في تقديم ذات الخدمة. لنحسب صافي القيمة الحالية للمشروع، بافتراض أن سعر الفائدة الخالي من الخطر يساوي: 15%

$$NPV = \sum_{t=1}^{t=5} \frac{CF}{(1+k)^t} - I_0 = \sum_{t=1}^{t=5} \frac{1.000.000.000}{(1+15\%)^t} - 5.000.000.000$$

$$NPV = -1.647.844.902$$

لاحظ أن المشروع غير مجد مالياً بناءً على صافي القيمة الحالية، لأنها سالبة. إن مصدر عدم التأكد في هذا المشروع هو عدد مستخدمي خدمات الجيل الرابع للاتصالات، حيث تشير دراسات السوق إلى أن عدد المستخدمين المتوقع صغير نسبياً ولكن في نفس الوقت هناك إمكانية ليصبح عددهم كبيراً مع مرور الوقت.

ومن خلال إجراء محاكاة للتدفقات النقدية المتوقعة للمشروع نتجت عنها انحراف معياري قدره 42% للقيمة الحالية للتدفقات النقدية، مع قيمة متوقعة 3.350 مليار ريال.

لتحديد قيمة حق الحصري لشركة الاتصالات السعودية للمشروع، لابد ابتداءً من تحديد مدخلات نموذج تسعير الخيار:

✓ قيمة (سعر) الأصل محل التعاقد (S): هي نفسها القيمة الحالية للتدفقات النقدية الناتجة عن المشروع لو تم تنفيذه حالياً:

✓ سعر التنفيذ (X): الاستثمار المبدئي اللازم لبداية المشروع:

✓ تباين قيمة الأصل محل التعاقد:

✓ مدة صلاحية الخيار (t): هي مدة الحق الحصري الممنوح للشركة: t = 5
 ✓ نسبة عائد التوزيعات: عائد (أو معدل) التوزيعات - كما سبق شرحه - يساوي $\left(\frac{1}{n}\right)$ ، وفي مثالنا هذا فيحسب على النحو التالي:

✓ سعر الفائدة الخالي من الخطر (لمدة خمس سنوات) يساوي: 5%.

انطلاقاً من المعطيات أعلاه، يمكن إيجاد سعر الخيار الحقيقي:

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{3.35}{5}\right) + \left(5\% - 20\% + \frac{(0.42)^2}{2}\right) 5}{0.42\sqrt{5}} = -0.75$$

بالنسبة لـ (d_2) :

$$d_2 = 0.28 - 0.28\sqrt{5} = -1.69$$

ويكون:

$$N(d_1) = 0.225$$

$$N(d_2) = 0.045$$

بالتعويض في معادلة تسعير خيار الشراء، نجد:

$$C = S \cdot e^{-yt} \cdot N(d_1) - X \cdot e^{-rt} N(d_2)$$

$$C = 3.35 \times e^{-0.2 \times 5} \times 0.225 - 5 \times 0.045 \times e^{-0.05 \times 5}$$

$$C = 0.10193$$

أي أن قيمة الخيار هي 102 مليون ريال (تقريباً). لاحظ أن حقوق شركة الاتصالات السعودية في طرح المنتج (اتصالات الجيل الرابع) الذي له قيمة حالية صافية سالبة (لو تم تنفيذ المشروع الآن) يساوي 102 مليون ريال سعودي.

2.4 - تقييم اختراع: الشركة السعودية للأدوية مؤسسة متخصصة في إنتاج الأدوية. وقد كان للشركة براءة دواء معين وحصلت على اعتماد من الجهات المتخصصة (وزارة الصحة مثلاً) لإنتاج وتسويق الدواء. لنحاول تقييم قيمة هذه البراءة باستخدام نموذج الخيارات الحقيقية للتسعير:

توفرت لدينا المعلومات التالية:

1. توصل تحليل داخلي قامت به الشركة (استناداً إلى إمكانات السوق وسعر الدواء) إلى أن طرح الدواء في السوق سيبدد عليها مداخيل بما قيمته الحالية: 3.422 مليار ريال سعودي (خارج تكاليف التطوير والإنتاج)
2. التكلفة الأولية لتطوير العقار وتسويقه قدرت بقيمة: 2.875 مليار ريال، وذلك في حالة طرح العقار في السوق حالاً (دون تأجيل)
3. حصلت الشركة على براءة اختراع العقار، وبالتالي ستكون المنتج الحصري له لمدة 17 سنة لاحقة
4. سعر فائدة سندات الخزينة طويلة الأجل: 6.7%.
5. على الرغم من صعوبة وضع تقديرات أو سيناريوهات للتدفقات النقدية وقيمها الحالية، أمكن تقدير متوسط التباين لقيمة شركات قطاع الأدوية بالمملكة بـ: 22.4%.

لتحديد قيمة براءة الاختراع للشركة باستخدام نموذج تسعير الخيارات، دعنا نحدد مدخلات النموذج:

$$S = 3.422$$

$$X = 2.875$$

$$\sigma^2 = 22.4\%$$

$$t = 17$$

$$D = \frac{1}{17} = 5.9\%$$

$$r = 6.7\%$$

نجد:

$$d_1 = 1.14$$

$$d_2 = -0.82$$

$$N(d_1) = 0.872$$

$$N(d_2) = 0.207$$

انطلاقاً من المعطيات أعلاه، يمكن إيجاد سعر الخيار الحقيقي وبالتعويض في معادلة تسعير خيار الشراء، نجد:

أي أن قيمة الخيار هي 907 مليون ريال (تقريباً)،
القيمة الحالية لهذا المشروع تساوي 547 مليون ريال

في حين أن علاوة الزمن (Time Premium) تظهر بشكل جلي أن تأخير المشروع أفضل للشركة بدلا من الانطلاق فيه حالا رغم وجود تكلفة تأخير. لاحظ جيدا أن تكلفة التأخير ستزداد عبر الزمن.

3.4 - تقييم مشروع منجم ذهب: لتسعير مشروعات الموارد الطبيعية (مناجم الذهب أو حقول النفط والغاز...) لا بد من وضع مجموعة من الافتراضات منها:

- الاحتياطات المتاحة من المصدر: نظرا لكون الاحتياطات المتاحة في المصدر (المنجم أو الحقل) غير متأكد منها فلا بد من وضع تقدير لها. في حقول النفط -مثلا- يمكن للجيولوجيين والمتخصصين وباستخدام الأقمار الصناعية الاستكشافية توفير معلومات ذات مصداقية عالية عن الكميات المتوفرة في حقل معين.
- التكلفة التقديرية لتطوير المصدر: وهي نفسها سعر التنفيذ لعقد الخيار الحقيقي. في الواقع يمكن من خلال المعرفة السابقة وطبيعة المشروع وحجمه... تقدير تكلفة تطوير المصدر الطبيعي أي التكاليف اللازمة لتشغل المصدر (المنجم أو الحقل).

- مدة صلاحية الخيار: يمكن تقدير مدة صلاحية الخيار للموارد الطبيعية بإحدى طريقتين:

o الأولى: إذا كان مالك المشروع الاستثماري سيتخلى عن المورد الطبيعي (المنجم مثلا) في نهاية فترة زمنية محددة، فإن هذه الفترة ذاتها تعتبر مدة صلاحية الخيار
o الثانية: في المدخل الثاني لتحديد مدة صلاحية الخيار يمكن الاستناد على حجم مخزون المورد الطبيعي ومعدلات الاستخراج لتوقع (تقدير) عدد السنوات اللازمة لنفاد المخزون. على سبيل المثال إذا كان حقل النفط يحوي 1 مليار برميل مع قدرة استخراج سنوية قدرها 50 مليون برميل، فإن مخزون النفط في الحقل سينفذ خلال 20 سنة وهي نفسها مدة صلاحية الخيار.

- تباين قيمة الأصل محل التعاقد: هناك مقاربتان لإيجاد تباين قيمة الأصل محل التعاقد هما:

o الأولى: هي إيجاد تباين سعر المورد الطبيعي (الغاز، الذهب، النفط...)
o الثانية: إيجاد تذبذب توقعات الاحتياطات المتوفرة من المورد الطبيعي.

في الحالة الخاصة التي تكون فيها الاحتياطات معروفة بدقة، فإن تباين سعر الأصل محل التعاقد يعتمد على سعر المورد الطبيعي، وفي هذه الحالة يكون تسعير الخيار الحقيقي مثل أي خيار بسيط. وفي الحالة الأكثر واقعية، وهي حالة التغير مع الزمن لكل من حجم الاحتياطات وسعر المورد الطبيعي، يصبح الخيار أكثر صعوبة عند محاولة تسعيره؛ في هذه الحالة، على الشركة الاستثمار على مراحل لاستغلال الاحتياطات الموجودة.

- تكلفة التأخير: يتمثل عائد التوزيعات في نسبة العائد الصافي من الإنتاج إلى القيمة السوقية للاحتياطات المتوفرة من المورد الطبيعي ويتم معاملته كما في الخيارات المالية. وكطريقة بديلة لإيجاد تكلفة التأخير، يمكن ملاحظة أن الخيار يعتبر مربحا (ITM) عندما تكون قيمة الاحتياطات (السوقية) أكبر من تكلفة تطوير واستغلال الاحتياطات، وكلما تأخرت الشركة في عملية التطوير يعني أنها ضيعت فرصة توليد أرباح أو عوائد من الإنتاج.

تطبيق:

تمتلك الشركة الوطنية للتقيب عن الذهب الحق الحصري لاستخراج الذهب من أحد المناجم المحلية لمدة عشرين سنة قادمة. تمتلك الشركة المعلومات التالية:

➤ يتوقع أن يحتوي أحد المناجم الذهب على مخزون استخراج مقداره 50.000 أونصة سنويا (الأونصة = 30 غرام تقريبا).

- تكلفة (افتتاح) تشغيل المنجم: 100 مليون دولار.
 - متوسط تكلفة إنتاج الأونصة: 250 دولار.
 - بمجرد بداية المشروع يتوقع أن ترتفع تكلفة الإنتاج بمعدل 5% سنوياً.
 - الانحراف المعياري لسعر الذهب: 20%.
 - السعر الجاري للذهب: 375 دولار للأونصة.
 - يتوقع أن يرتفع سعر الذهب 3% سنوياً.
 - سعر الفائدة الخالي من الخطر: 6%.
- دعنا ابتداءً نحدد المدخلات اللازمة لتسعير الخيار:
- معدل الخصم = سعر الفائدة الخالي من الخطر = 6%
 - سعر الأصل محل التعاقد هو القيمة الحالية للتدفقات النقدية المتوقعة من المشروع. لاحظ أن التدفق النقدي الداخلك للسنة الأولى = $50000 * 350 = 17.500.000$ دولار وينمو هذا التدفق سنوياً بنسبة 3%
 - التدفق النقدي الخارج للسنة الأولى = $250 * 50000 = 12.500.000$ دولار وينمو هذا التدفق سنوياً بنسبة 5%.
- يمكن حساب صافي القيمة الحالية لهذه التدفقات النقدية على النحو التالي:

$$S = 17.500.000 \times \frac{1 - \frac{1.03^{20}}{1.06^{20}}}{0.09 - 0.03} - 12.500.000 \times \frac{1 - \frac{1.05^{20}}{1.09^{20}}}{0.09 - 0.06}$$

$$S = 211.790.000 - 146.550.000$$

$$S = 47.240.000$$

- سعر التنفيذ = تكلفة افتتاح المنجم = 100 مليون دولار
- تذبذب سعر الذهب = 0.04
- مدة صلاحية الخيار = 20 سنة
- التوزيعات (دخل التوزيعات) = الخسارة في الإنتاج لكل سنة تأخير = $20/1 = 5\%$

$$S = 47.24$$

$$X = 100$$

$$\sigma^2 = 4\%$$

$$t = 20$$

$$D = \frac{1}{20} = 5\%$$

$$r = 6\%$$

$$C = S \cdot e^{-yt} \cdot N(d_1) - X \cdot e^{-rt} N(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{47.24}{100}\right) + \left(6\% - 5\% + \frac{0.2}{2}\right) 20}{0.2\sqrt{20}} = -0.168$$

$$d_2 = -0.168 - 0.2\sqrt{20} = -1.062$$

$$N(-0.168) = 0.433$$

$$N(-1.062) = 0.144$$

$$C = 47.24 \times e^{-0.05 \times 20} \times (0.433) - 100 \times 0.144 \times e^{-0.06 \times 20}$$

$$C = 3.192$$

الخلاصة : تتغلب طريقة الخيارات الحقيقية على العديد من الأساليب التقليدية وأساليب خصم التدفقات النقدية المستخدمة في التقييم المالي للمشروعات الاستثمارية، وذلك لأنها تأخذ بعين الاعتبار عنصر المخاطرة الذي يعتبر سمة أساسية في المشروعات الاستثمارية.

كما أنها تتجح في تقييم أنواع من المشروعات الاستثمارية لا يمكن تقييمها بالطرق المتعارف عليها (كصافي القيمة الحالية ومعدل العائد الداخلي...)، ومن أمثلة ذلك براءات الاختراع والمشروعات الابتكارية، المشروعات المرتبطة بالموارد الطبيعية.

لقد وضحنا من خلال بحثنا أنواع الخيارات الحقيقية وكيف استفادت من نظرية تسعير الخيارات المالية، وطبقنا على ثلاثة أنواع من المشروعات: مشروع توسع لشركة اتصالات، مشروع براءة اختراع ومشروع منجم ذهب.

وهذه الدراسة هي خطوة نحو مزيد من البحث في موضوع يعاني من نقص كبير باللغة العربية، ويحتاج أن توجه إليه المزيد من الجهود، ولعل من آفاق البحث المستقبلية التي نقترحها:

- تطبيق أسلوب الخيارات الحقيقية في تسعير شركات النفط.
 - الاستفادة من الخيارات الحقيقية في تقييم المشروعات الابتكارية والريادية.
 - تسعير الأصول غير الملموسة للشركات باستخدام الخيارات الحقيقية
 - تطبيق أسلوب الخيارات الحقيقية على المنتجات المالية.
 - دراسة مقارنة بين تحليل الحساسية في تقييم المشروعات الاستثمارية والخيارات الحقيقية.
- إن فكرة الخيارات الحقيقية تعطي نموذجا رائعا عن كيفية انتقال فكرة نظرية من مجال الأسواق المالية (حيث يجري التعامل وتسعير الخيارات المالية) إلى مجال مالية الشركات (حيث يتم تقييم المشروعات الحقيقية وإعداد الموازنات الرأسمالية لها).

الهوامش والمراجع:

- ¹Trigeorgis, L. (1996). Real Options: Managerial Flexibility and Strategy in Resource Allocation, MIT Press, Cambridge
- ²Zambon, S. (2002), "Accounting, intangible and intellectual capital: an overview of the issues and some considerations", Working Paper 4, University of Ferrara, Ferrara.
- ³Zambon, S., op. cit. P.20.
- ⁴ Nicoleta Vintila, "Real Options in Capital Budgeting. Pricing the Option to Delay and the Option to Abandon a Project", Theoretical and Applied Economics, No. 7 / 2007 (512), pp 47-58.
- ⁵أنظر:
Jonathan Mun (2006), "Modeling Risk: Applying Monte Carlo Simulation, Real Options Analysis, Forecasting, and Optimization Techniques", Wiley- Finance Series, USA, p 383.
Upton, Wayne S., "Business and Financial Reporting, Challenge from the New Economy", Special Report, Financial Accounting Standards Board, p 96.
- ⁶Upton, Wayne S., "Business and Financial Reporting, Challenge from the New Economy", Special Report, Financial Accounting Standards Board, P. 92.
- ⁷Luerhman, T.A., "What's it worth? A General Manager's Guide to Valuation" Harvard Business Review, May, June 1997, P.P132-133.

⁸ وهبة الزحيلي، "المعاملات المالية المعاصرة"، دار الفكر، دمشق، سوريا، 2002، ص502.

⁹ عبد العزيز هيكل فهمي، "موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية"، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الثانية، 1981، ص 175.

¹⁰ فريدي وصادر باز، د. جورج مكرم، "معجم المصطلحات المصرفية ومصطلحات البورصة والتأمين والتجارة الدولية"، اتحاد المصارف العربية، الطبعة الأولى، 1985، ص 179.

¹¹ يمكن تسميتها كذلك بالقيمة الفعلية، ووجدت بعض الباحثين والكتاب يسميها القيمة الحقيقية.

¹² قيمة الزمن تتخفّض (تتدنى) كلما اقتربنا شيئاً فشيئاً من تاريخ التنفيذ (أي تاريخ استعمال حق الخيار) لأنه بذلك تبدأ تتضح المستويات التي ستأخذها الأسعار، لهذا كلما كان سعر التنفيذ بعيداً عن السعر النهائي، كلما كانت قيمة الزمن منخفضة. لأنه للخيار حظ أقل للاستعمال (معناه المساهم ينتظر أكثر أملاً في تغيير السعر أفضل) وعلى العكس، كلما كان سعر التنفيذ قريب من السعر النهائي، كلما كان للخيار حظوظ أكبر للاستعمال (معناه أن تغيرات الأسعار تدور حول سعر التنفيذ)

¹³Hull, J. C. (2006), Options, Futures, and Other Derivatives, 6thEdition, Prentice-Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

¹⁴هاشم العبادي، "الهندسة المالية وأدواتها بالتركيز على استراتيجيات الخيارات المالية"، الوراق للنشر، الطبعة الأولى، 2008، ص210.

أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية

: دراسة حالة

The importance of social outcome in human resources accounting in algerian industrial organization : Case Study

الهام يحيوي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة باتنة 1 (الجزائر)
y.ilhem@yahoo.fr

ليلى بوحديد
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة باتنة 1 (الجزائر)
Leila.bouhadid@yahoo.com

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق للإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية، والتعرف على ماهية الحصيلة الاجتماعية، وإبراز واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013). وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن الحصيلة الاجتماعية تعتبر ذات أهمية بالغة في محاسبة الموارد البشرية باعتبارها كقاعدة معلوماتية لها تعمل على توفير مختلف المعلومات المتعلقة بتكاليف الموارد البشرية داخل المؤسسة والمتمثلة في : مصاريف العمال، مجموع الأجور، مجموع المنح، تكاليف التدريب، الإنتاج بالكمية والقيمة، القيمة المضافة. وعلى أساس هذه المعلومات تتم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بحساب النسب التالية: إنتاجية العامل بالقيمة، نسبة مصاريف العمال في المؤسسة، نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج، القيمة المضافة لساعة عمل، وزن الأجور في التكاليف، الأجر المتوسط للعامل، نسبة تكاليف التدريب.

وتم تقديم مجموعة من الاقتراحات أبرزها : ضرورة القيام بالإفصاح الكامل عن المعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية حتى يتسنى لأفراد المجتمع تقييم الدور الاجتماعي للمؤسسة، والعمل على اعتماد معيار محاسبي لمحاسبة الموارد البشرية والاهتمام بقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية : محاسبة الموارد البشرية، الحصيلة الاجتماعية، مؤسسة الاسمنت بباتنة.

Abstract:

This study aims to extremism general framework for human resources accounting, and to identify what the social outcome, and to highlight the reality of the preparation of the social outcome and its importance in human resources accounting in cement organization batna_during the period (2011-2013).

The study found a number of results that the most important social outcome is of overriding importance in human resource accounting as a rule informational her working to provide various information related to human resources costs within the organization and of: Expenses workers, total wages, the total grants, training costs, production quantity value, value added. On the basis of this information are human resource accounting in the organization calculates the following ratios: worker productivity terms, the proportion of workers 'expenses in the organization, the proportion of workers' expenses to the production, the added value of working hours, wages weight in costs, pay an average worker, the proportion of training costs.

It was presented a series of proposals including: the need for full disclosure of information relating to social activities so that members of the community to assess the social role of the organization, and work on the adoption of an accounting standard for human resources accounting and attention to the measurement of the cost and the value of human resources.

Keywords: Human resources accounting, Social outcome, Cement organisation Batna.

تمهيد : لقد أدت التغيرات الحاصلة في العصر الراهن إلى الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة، حيث يتطلب خدمات تكنولوجية عالية المستوى وتقنيات متطورة جدا ناتجة عن الاختراعات الحديثة المتطورة، وبالتالي يتطلب موارد بشرية ذات مستوى عال من التعليم والتدريب والخبرة في مجالات التخصص، ومن هنا كان الاعتراف بالدور الكبير والهام الذي تلعبه الموارد البشرية في اقتصاد أي بلد. مما أدى إلى تنشيط البحوث والدراسات الهادفة لتكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية للمحاسبة عن الاستثمارات البشرية باعتبارها أصلا من أصول المؤسسة، وهذا ما يعرف بمحاسبة الموارد البشرية، حيث ظهرت عدة نماذج لقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية، واستمرت البحوث والدراسات خلال السنوات اللاحقة حتى المرحلة الحالية التي أصبح فيها الاهتمام كبير بالموارد البشرية وأساليب قياسها وتقييمها والدعوات إلى تسجيلها والإفصاح عنها كأصول غير ملموسة في القوائم المالية.

والمؤسسة الصناعية الجزائرية مطالبة من جهتها بمسايرة هذه التطورات والتأقلم معها لكسب تحديات العصر، وهذا لا يتأتى إلا بتوفير بنية تحتية قوية تسمح باستيعاب التطورات الحاصلة وتوفير المعلومات لمسيري الموارد البشرية للقيام بعمليات التشخيص والرقابة الاجتماعية من خلال تحليل مؤشرات الحصيلة الاجتماعية واستعمالها لمحاسبة الموارد البشرية.

إشكالية الدراسة : جاءت هذه الدراسة للتعرف على ماهية الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، وهذا ما يمكن أن نلخصه في مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

ما هي أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة؟

أهمية الدراسة : أصبح تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ذو أهمية بالغة، نظرا للمنافع التي يمكن الحصول عليها من جراء تطبيقها، حيث يتم حاليا معالجة كافة التكاليف الخاصة بالحصول على الموارد البشرية وتطويرها والمحافظة عليها على أنها مصاريف إيرادية، في حين أن هذا العنصر المتمثل بالموارد البشرية يعتبر من أهم الأصول الغير ملموسة والذي من خلاله يتم الانتفاع من باقي الأصول لفترة أكثر من سنة مالية واحدة.

لذلك، تبرز جليا أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعا محاسبيا معاصرا مهما من خلال إبراز أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية، وذلك بالتطرق إلى حالة دراسية لإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة الاسمنت بباتنة.

أهداف الدراسة : تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها :

- التطرق إلى الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية.
- التعرف على ماهية الحصيلة الاجتماعية.
- إبراز واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013).

منهج وخطة الدراسة : استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف متغيرات الدراسة والتي هي محاسبة الموارد البشرية والحصيلة الاجتماعية، ومن ثم تحليل هذه المتغيرات للوصول إلى نتائج الدراسة. بالإضافة إلى منهج دراسة حالة باستخدام المقابلة الشخصية مع مدير دائرة الموارد البشرية لمؤسسة الاسمنت بباتنة.

بناء ما سبق، فقد تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية :

- الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية.
- ماهية الحصيلة الاجتماعية.
- واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013).

أولاً : الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية : سنتطرق في هذا المحور إلى كل من : مفهوم محاسبة الموارد البشرية، مزاياها، أهميتها وأهدافها كما يلي :

1- مفهوم محاسبة الموارد البشرية : إن مفهوم محاسبة الموارد البشرية هو مفهوم فلسفي وليس عبارة عن نظرية أو طريقة معينة لها ثوابت ومبادئ معينة، وإنما هو مفهوم يعني كل العمليات الحسابية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسة من أجل تقييم رأس مالها البشري والفكري، وهذا بالاعتماد على كل الأنظمة الموجودة في المؤسسة من نظام المعلومات الإداري، نظام المعلومات المحاسبي، نظام مراقبة التسيير ومختلف الأنظمة الأخرى.¹ وقد ظهرت عدة تعاريف لمحاسبة الموارد البشرية اهتم كل منها بدراسة جانب أو أكثر من الجوانب المتعلقة بمفهوم طبيعة الموارد البشرية، وهي كالاتي :

- عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها : "مصطلح مستخدم ليصف مجموعة متنوعة من الافتراضات تسعى لتأكيد أهمية الموارد البشرية في عملية الكسب والأصول الكلية لمؤسسة ما.² وحسب هذا المفهوم تعتبر محاسبة الموارد البشرية امتداد منطقي وهام لمجال محاسبة المؤسسة، فهي عملية قياس وتحديد الفعاليات الإنسانية لمؤسسة ما، وتقديم معلومات حول أفراد ما وقياس التغير في هذه الظروف خلال الوقت.

- عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية في تعريف آخر محاسبة الموارد البشرية بأنها : "عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وإمداد الوحدات الإدارية المعنية بهذه المعلومات".³

- عرفت أيضا بأنها : "عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية وقياسها وتوصيل المعلومات المتعلقة بها إلى المختصين بإصدار القرارات وهي أيضا تتضمن تحديد التكاليف التي تتحملها المؤسسات مقابل جمع واختبار وتوظيف وتأجير وتدريب الأصول البشرية وقياس قيمتها للمؤسسة".⁴

- عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها : "أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل أو خارج المؤسسة بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المؤسسة وتحسين نوعية القرارات الخاصة ب المؤسسة".⁵

بناءً على التعاريف السابقة، يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية عبارة عن جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتصنيفها ومقابلة قيمة الموارد البشرية في المؤسسة بتكاليف تلك الموارد ثم إيصال المعلومات السابقة لكل من يطلبها سواء في داخل المؤسسة أو خارجها بكل دقة.

2- مزايا محاسبة الموارد البشرية : هناك عدة مزايا لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، نذكر منها :⁶

- عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية، مما يترتب عليه زيادة الأرباح.

- إن استحداث أصول جديدة (الأصول البشرية) يترتب عليه تضخم المركز المالي للمؤسسة ويؤدي بزيادة ثقلها بالسوق.

- تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الموارد البشرية.

- إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المؤسسة.

- التأثير في سلوكيات الموارد البشرية بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في مثل هذه المؤسسات التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً متفائلاً بالنسبة للفترة المالية الواحدة.

- تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية.

- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام مواردها البشرية، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.

- تساعد محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى الموارد البشرية من أنهم أعباء إلى أنهم أصول، ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد اهتمامها بتطوير الموارد البشرية، وعدم اعتبارهم أدوات إنتاجية فحسب، بل أنهم أعضاء مشاركين يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة إلى جانب أهدافهم الشخصية.

3- أهمية محاسبة الموارد البشرية : تتبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من قياس الموارد البشرية المتاحة والمستخدمة في الوحدات الاقتصادية المختلفة، مما يساهم في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية بفاعلية وكفاءة. هذا ولقيت فكرة محاسبة الموارد البشرية وإظهارها في الميزانية كأصل من أصول المؤسسة تأييدا كبيرا لما لها من أهمية من حيث :⁷

- قياس العائد على رأس المال المستخدم في المؤسسة : ويتم من خلال العلاقة بين صافي الأصول بما فيها الأصول البشرية، مما يعطي دقة وموضوعية في القياس.

- تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة : إن عملية التخطيط ورسم التصورات المستقبلية تتطلب توافر البيانات والمعلومات عن كافة موارد المؤسسة المتاحة لديها، وذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة والمحاسبة عن الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشرية. وهذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمؤسسة، إضافة إلى ترشيد الإنفاق على الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية.

- تفعيل الدور الرقابي في المؤسسة : تساهم محاسبة الموارد البشرية في حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للمؤسسة، وعدم تصفية تلك الأصول من جهة، وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار والاستغلال الأمثل من الموارد البشرية المتاحة.

- تفعيل المسؤولية الاجتماعية : إن محاسبة الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المؤسسة تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، كما يمكن أن تقدم محاسبة الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعد في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المؤسسة ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه.

- قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة : تلعب محاسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري من خلال ما توفره من معلومات شاملة ودقيقة حول تكاليف الموارد البشرية.

4- أهداف محاسبة الموارد البشرية : يعتبر الهدف العام لمحاسبة الموارد البشرية هو تقديم المعلومات الصحيحة والموثوقة عن الموقف المالي للمؤسسة، وذلك بتوفير مختلف المعلومات الضرورية عن الموارد البشرية في المؤسسة، مما يساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة، كما تهدف إلى جذب انتباه الإدارة إلى أهمية الموارد البشرية ومساعدتها في قياسها وتقييمها وتطويرها.

ويمكن أن نلخص عدة أهداف أخرى لمحاسبة الموارد البشرية منها :⁸

- المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتنميتها.
- المساعدة على استخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية.
- تحديد قيمة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة وذلك بإيجاد مقاييس صالحة وموثوق بها.
- تحديد أثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية (عزوف الإدارة عن إجراء دورات تدريبية تخصصية، عدم إجراء اختبارات كافية لتحديد الموارد البشرية المراد تعيينهم،..الخ) مما ينعكس وبشكل مباشر على الإنتاجية ومعدل دوران العمل، وهذا ما تظهره محاسبة لموارد البشرية بشكل واضح من خلال التقارير والبيانات التي تقدمها فيما يتعلق بالموارد البشرية.

- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الموارد البشرية، وذلك بما تظهره من تكاليف هذه البرامج والعائد المتوقع مقابل ذلك.
- مساعدة الإدارة في توزيع الموارد البشرية على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن، وهذا يتطلب تحديد معدل العائد من استخدام العامل في مختلف المناصب.
- تحديد العائد الذي تحصل عليه المؤسسة من رأس المال البشري وتقييم قرارات الاستثمار الموارد البشرية، وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل.
- العمل على إيجاد بعض النسب المالية المتعلقة بالموارد البشرية والتي تفيد في عملية التحليل المالي واتخاذ القرارات المختلفة بما يخص الفترة الحالية والمقبلة (معدل رأس المال إلى رأس المال البشري) وهذا يفيد في تحديد كثافة العمل في المؤسسة.
- تحديد الفرق بين القيمة العامة والقيمة الخاصة للموارد البشرية، حيث تتحدد القيمة العامة بمتوسط الأجور في الصناعة، بينما تتحدد القيمة الخاصة بهيكل الأجور في المؤسسة.

ثانياً : ماهية الحصيلة الاجتماعية

سننظر في هذا المحور إلى كل من : تعريف الحصيلة الاجتماعية وأهدافها، مضمونها ومراحل إعدادها كما يلي :

- 1-تعريف الحصيلة الاجتماعية وأهدافها :** لقد وردت عدة تعاريف للحصيلة الاجتماعية نوردتها في الآتي :
- تعرف الحصيلة الاجتماعية كونها وثيقة تبرر حالة المؤسسة حيث تلخص وفقاً لمجموعة محددة مسبقاً من المؤشرات والبيانات الرقمية المترابطة بمختلف خصائص الموارد البشرية، وظروف عملهم ومعالجة المشاكل لوضع سياسة لتسيير الموارد البشرية.⁹
- عرفت أيضاً بأنها تلخص في وثيقة واحدة المعطيات الرقمية الرئيسية التي تسمح بتقييم حالة المؤسسة في الميدان الاجتماعي، وتسجيل الإنجازات المحققة، وقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين.¹⁰
- عرفها المشرع في قانون العمل على أنها وثيقة معدة سنوياً في كل المؤسسات التي تشكل على الأقل (300) عامل، إذ يتم عرض هذه الحصيلة على الهيئات الممثلة للمستخدمين لتعمل على تلخيص المعطيات العددية الأساسية، التي تسمح بتقدير وضعية المؤسسة في الميدان الاجتماعي وتسجيل الإنجازات التي تمت وقياس التغيرات التي طرأت خلال السنة الجارية وفي السنتين الفارقتين.¹¹
- عرفت الحصيلة الاجتماعية على أنها وثيقة تحول المعلومات الاجتماعية إلى لجنة المؤسسة، وهي تسمح بجمع المعلومات الاجتماعية بطريقة متناسقة في المجالات التالية : (الأجور، الصحة والسلامة، ظروف العمل، وقت العمل، التكوين، العلاقات المهنية...الخ.) والتي تشرح بواسطة قائمة محددة من المؤشرات الاجتماعية.¹²
- من خلال التعاريف السابقة، يمكن تعريف الحصيلة الاجتماعية على أنها وثيقة وصفية تسمح بإعطاء معلومات وافية للعمل من خلال التحليل الكمي لبعض الجوانب الاجتماعية للمؤسسة والتي تقارن وضعية العمال في المؤسسة الأخرى، وذلك بقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين.
- كما تهدف الحصيلة الاجتماعية إلى تحقيق ما يلي :¹³
- المعلومات : حيث تنشر معلومات لشركاء الاجتماعيين والأطراف الفاعلة حول النتائج الاجتماعية والاقتصادية المميزة للمؤسسة؛
- التشاور : حيث تقترح تلبية الحاجة للحصول على المعلومات لتشجيع الحوار الاجتماعي خاصة في حالة المنازعات؛
- التخطيط : حيث تقدم قاعدة معلومات تساهم في التخطيط المسبق وكذلك العمل على تحضير نماذج للتسيير التنبؤي للعمالة وعقد مقارنات في الزمن لاتخاذ القرارات المناسبة؛

- التسيير : حيث تهدف إلى تطوير التسيير الاجتماعي في المؤسسة من خلال جمع البيانات والمعلومات الاجتماعية ومقارنتها بهدف الدراسة الانحراف وتحليلها وتصحيحها؛
 - الاتصال : تهدف الحصيلة الاجتماعية باعتبارها أداة اتصال اجتماعية إلى تحقيق المزايا التالية :¹⁴
 - ✓ تسمح بنشر بشفافية السياسة الأجرية للموارد البشرية مما يزيد في التزامها وتحفيزها، والمعرفة المسبقة لمختلف جوانب السياسة الأجرية؛
 - ✓ معالجة العديد من المشاكل الضريبية؛
 - ✓ سهولة ووضوح تقديم المعلومات في الحصيلة الاجتماعية الفردية في شكل جداول ومنحنيات مما يسمح بالفهم الجيد أكثر مما توضحه كشوف الأجور؛
 - ✓ تسمح بتحسين المزايا الاجتماعية والتي عادة لا تكون مقيمة ولا مفهومة بالنسبة للموارد البشرية؛
 - ✓ تساهم في تخفيض التكاليف الخفية للموارد البشرية من خلال زيادة الولاء والالتزام خاصة بعد ارتفاع معدل دوران العمل والبحث عن الكفاءات؛
 - ✓ تساهم في التقييم العادل للموارد البشرية من خلال كشف معدل المؤشرات الخاصة بأداء كل فرد.
- وبعد مناقشة إدارة المؤسسة للحصيلة الاجتماعية من خلال التحليل الشامل لكل الجوانب الاجتماعية يتم التخطيط مستقبلاً للعناصر التي يجب التركيز عليها أكثر مستقبلاً.

2- محتوى (مضمون) الحصيلة الاجتماعية : إن الحصيلة الاجتماعية كوثيقة تلخص كل سنة المعطيات الأساسية المرقمة التي تبين الوضعية الاجتماعية للمؤسسة، فهي تشمل: الانجازات المحققة، قياس التغيرات الطارئة وذلك من خلال السنة الجارية والسنتين السابقتين .

ينطلب إعداد الحصيلة الاجتماعية تجميع ومعالجة معلومات متعلقة بالتوظيف، الأجور، ظروف العمل، ظروف الأمن والسلامة المهنية، التكوين، العلاقات المهنية وظروف أخرى للعمل بالمؤسسة.

إن أول تطبيق (إلزامية إعداد) للميزانية للحصيلة الاجتماعية بدأ منذ 1979 للمؤسسات التي بها على الأقل 750 عامل وبدءاً من 1982 للمؤسسات التي بها على الأقل 300 عامل.

تحتوي الحصيلة الاجتماعية على مؤشرات مرقمة يضاف إليها تعاليق وشروحات مفصلة نوعاً ما. وهذه المؤشرات تغطي سبعة فصول هي: التوظيف، الأجور (رواتب إضافية)، ظروف الأمن والسلامة المهنية، ظروف أخرى للعمل، التكوين، العلاقات المهنية والظروف المعيشية للعمال وعائلاتهم والمتعلقة بالمؤسسة.¹⁵ فالحصيلة الاجتماعية تمثل قاعدة معلوماتية يمكن الاعتماد عليها لتوفير مختلف المعلومات لإدارة الموارد البشرية، ويتجلى ذلك من خلال المؤشرات الاجتماعية المتباينة التي توفرها والمتمثلة في الأربعة مجالات التالية:¹⁶

- **مؤشرات تسيير الموارد البشرية والعلاقات الاجتماعية :** وتضم كل من مؤشرات : العمالة، الأجور، التدريب... وغيرها، والتي تسمح لوظيفة الموارد البشرية في التحكم بالوظيفة والتزود بأدوات اتخاذ القرارات.
- **مؤشرات المناخ الاجتماعي :** تضم كل من مؤشرات : الغياب، حوادث العمل، النزاعات، قياس الرضا... وغيرها، والتي تسمح لمسيرى مديرية البشرية بالتحكم في المناخ الاجتماعي ومعالجة الاختلال الوظيفي.
- **مؤشرات أداء وظيفة الموارد البشرية :** وتضم كل من مؤشرات : قياس كفاءة الوظيفة في تحقيق رضا العملاء وأصحاب المصلحة وجودة مصالح وظيفة الموارد البشرية.
- **مؤشرات مساهمة وظيفة الموارد البشرية في نتائج المؤسسة :** وتضم كل من مؤشرات : نسب الإنتاجية، نسب تكاليف الموارد البشرية، نسب التسيير المالي، والتي تهدف إلى إبراز أن وظيفة الموارد البشرية توجه نشاطها لتحقيق السياسة العامة.

3- مراحل إعداد الحصيلة الاجتماعية : إن إعداد الحصيلة الاجتماعية يتعلق بالخيارات الفنية والتنظيمية للمؤسسة خاصة فيما يتعلق بجمع المعلومات، وتتم بالمرحل التالية: ¹⁷

3-1- تحديد المسؤوليات : تقع مسؤولية إعداد الحصيلة الاجتماعية على مديرية الموارد البشرية بالاعتماد على المصالح التالية: ¹⁸

- **مصلحة تسيير الأفراد :** كل المعلومات المتعلقة بالعمال توزع حسب : الفرع، السن، الصنف المهني، الدرجة، الأقدمين، الحركية، وقت العمل، المسارات المهنية، العطل السنوية.
- **مصلحة تسيير الموارد البشرية :** توفر معلومات حول التسيير التنبؤي للعمال وحساب الانحرافات بالإضافة إلى الغياب (ساعات الغياب، تصنيف الغياب حسب السبب،...الخ).
- **مصلحة التكوين :** معلومات التكوين (حجم وطبيعة التكوين، ساعات التكوين،...الخ).
- **مصلحة تسيير الأجور :** توفر معلومات متغيرات الأجر، الكتلة الأجرية، الساعات الإضافية.
- **مصلحة الخدمات الاجتماعية :** تزود الحصيلة الاجتماعية بمعلومات عن المزايا الجماعية، منح التقاعد الاختياري أو القانوني، منح الشبخوخة، تكاليف الخدمات الاجتماعية.
- **مصلحة الصحة والسلامة المهنية :** توفر معلومات عن الحوادث المهنية، لجنة الصحة والسلامة المهنية، عدد الأيام المفقودة جراء حوادث العمل والنقل،...الخ.
- **مصلحة الوسائل العامة :** معلومات عن الإطعام والنقل.
- **مصلحة المحاسبة والمالية :** معلومات محاسبية عن الأجور، الساعات الإضافية.

3-2- البحث عن المعلومات : يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على قاعدة معلومات ومجموعة إجراءات تسمح بترجمة التغيرات الدائمة للأوضاع الاجتماعية، وهو يمثل أداة ضرورية لتجميع واستخدام الحصيلة الاجتماعية، وقد قدمت بعض مؤسسات المعلوماتية برمجيات تسمح بإعداد الحصيلة الاجتماعية نذكر منها : جرد الالتزامات الاجتماعية، قياس المدخلات (استهلاك الوسائل)، قياس المخرجات (النتائج المحققة)، تقييم النتائج وتدقيق الإجراءات.

3-3- مسارات إعداد الحصيلة الاجتماعية : لقد تم تحديد النقاط الأساسية الواجب توفرها في المؤسسات لتحضير الحصيلة الاجتماعية، وذلك بتحديد حقل تطبيقها والذي يضم كل المؤسسات وإدارات القطاع الخاص والعام وكذلك المؤسسات التابعة للجماعات المحلية والتعاونيات، ووضع عتبة لعدد الموارد البشرية في المؤسسات وفروعها على أن لا يقل عن 300 مورد بشري، ومراقبة المعلومات عن طريق إخضاعها لمدقق حسابات مالي واجتماعي والمرونة في استعمال جداول الحصيلة الاجتماعية وتكيفها مع خصوصيات المؤسسة.

ثالثا : واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013)

تم اختيار مؤسسة الاسمنت بباتنة باعتبارها من مؤسسات الإسمنت الجزائرية التي تساهم في تطويرات المحيط، وتتميز بأداء مقبول في معظم جوانبه، ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على استخدام أداة المقابلة الشخصية مع مدير دائرة الموارد البشرية للمؤسسة خلال الفترة (2011-2013).

1- التعريف بمؤسسة الاسمنت بباتنة : تمثل مؤسسة الاسمنت بباتنة فرعا من المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر (GICA)، وذلك ابتداء من سنة 2010 م، بعد أن كانت تابعة للمجمع الصناعي التجاري بالمؤسسة الجهوية للاسمنت بالشرق (GIC-ERCE)، فهي شركة مساهمة (EPE /SPA) ذات رأس مال يقدر ب: 2.250.000.000 دج، وتتكون من مديرية عامة متواجدة بباتنة، وشركة بتيلاطو (عين التوتة).

ظهرت سنة 1983 وكانت أول تجربة للإنتاج في 3 سبتمبر 1986 بطاقة إنتاجية قدرها 1000000 طن سنويا أي ما يعادل 84000 طن في الإنتاج شهريا.

وتعتبر ذات أهمية لكونها تساهم في تغطية العجز الوطني المسجل الناتج عن الفترة ما قبل 1986، حيث قدر الطلب السنوي على الاسمنت بحوالي 13 مليون طن، وتساهم المؤسسة في تغطية الطلب الوطني بفضل طاقتها الإنتاجية المقدره بمليون طن سنويا، كما تعد من أكبر الشركات الوطنية من حيث الإنتاج، حيث فاقت طاقتها الإنتاجية بحوالي 10% إضافة إلى كونها تحقق كل سنة الأرباح المخططة أو أكثر. فضلا عن كونها تساهم في تغطية الطلب الوطني على الاسمنت خاصة الجهة الشرقية والجنوبية للبلاد.

2- عرض واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية لمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011 - 2013) : يقوم مدير دائرة الموارد البشرية في مؤسسة الاسمنت بباتنة بتحصيل أهم النشاطات التي تترجم الوضعية الاجتماعية للمؤسسة، وفي الأخير يقوم بإعداد الحصيلة الاجتماعية في وثيقة واحدة شاملة لجميع النشاطات المنجزة خلال ثلاث سنوات الأخيرة، حيث يعمل على تجهيز ثلاث نسخ من الحصيلة الاجتماعية، الأولى تحتفظ بها المؤسسة، والثانية تبعث إلى المجمع ليتم تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، أما الثالثة فتوجه إلى قسم مراقبة التسيير، والجدول رقم (01) يبين محتوى الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة، وهو كالاتي :

الجدول رقم(01) : محتوى الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة خلال الفترة (2011 - 2013)

السنوات			محتوى الحصيلة الاجتماعية
2013	2012	2011	
الوحدة: عامل			1- التوظيف :
475	488	517	العمالة الإجمالية
58	49	33	العمالة ذات عقد عمل غير محددة المدة
1	4	169	العمالة ذات عقد عمل محددة المدة
05	05	05	الإطارات المسيرة
158	163	126	الإطارات
217	232	160	التقنيين
95	88	57	التفذييين
366	374	348	عدد العمال الدائمين
109	114	169	المؤقتين
436	457	498	عدد العمال ذكور
39	31	34	عدد العمال إناث
30	30	30	عدد عمال قسم الموارد البشرية
1700.50	1800.00	2062.06	ساعات الغيابات غير المبررة (سا)
1	1	1	عدد تاركي الخدمة
19000.00	19800.00	20081.31	عدد ساعات التغيب (سا)
الوحدة: دج			2- الأجور والأعباء الملحقة :
1199729541.86	965137935.47	549685222.68	مجموع الأجور
468379521.76	479021536.00	154111166.31	مجموع المنح
1199729541.86	965137819.47	776555919.8	مصاريف العمال
			3- ظروف الصحة والسلامة المهنية :
25	12	20	عدد حوادث العمل(حادث)

1098	1189	2551.96	عدد ساعات حوادث العمل(سا)
2430.26	10213.07	8176.76	عدد ساعات العطل المرضية(سا)
55	139	40	عدد المرضى(مريض)
5	5	5	عدد اجتماعات لجنة الصحة والسلامة المهنية(اجتماع)
82	76	72	عدد العمالة المكونة في السلامة المهنية(عامل)
4- ظروف أخرى للعمل :			
987304.49	1061247.47	981809.79	إجمالي ساعات العمل الفعلية(سا)
45	45	45	متوسط ساعات العمل الأسبوعية المقررة(سا)
565	522	405	عدد الكشوفات الطبية(كشف)
32	20	12	عدد الكشوفات الطبية التكميلية(كشف)
3400000.00	3200000.00	2000000.00	المبلغ المتعلق بتحسين ظروف العمل(دج)
5- التدريب :			
43859254.00	33520945.08	21372463.00	تكاليف التدريب (دج)
138	104	80	عدد أنشطة التدريب(نشاط)
683	768	609	عدد العمالة المدربة(عامل)
6- العلاقات المهنية :			
00	00	00	عدد ممثلي العمال(ممثل)
4	4	4	عدد ممثلي المنظمة النقابية(ممثل)
79	76	50	عدد المقابلات الفردية(مقابلة)
11	20	22	عدد المراجعات القانونية(مراجعة)
7- ظروف معيشية أخرى في المؤسسة :			
00	00	00	عدد المستفيدين من السكن(عامل)
2765432.06	2576987.09	236578.98	تكاليف النقل(دج)
28009170	25009876	22198765	تكاليف الإطعام
76000.00	60000.00	50000.00	تكاليف المؤسسة في الخدمات التكميلية(دج)

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة

- يتضح لنا من خلال ملاحظة قيم مؤشرات الحصيلة الاجتماعية الخاصة بمؤسسة الاسمنت بباتنة، ما يلي :
- تهتم سياسة التوظيف بمتابعة تطور العمالة مثل : إجمالي العمال، العمالة ذات عقد عمل غير محددة المدة، العمالة ذات عقد عمل محددة المدة، الإطارات المسيرة، الإطارات، التقنيين، التنفيذيين، العمال الدائمين والمؤقتين. كما تهتم بمتابعة عدد ساعات الغياب والبحث عن أسبابها.
 - تهتم السياسة الأجرية بتوزيع مستوى الأجور داخليا حسب الفئات المهنية والاختلافات بين أجور مختلف الوظائف ونوع المهام، أما خارجيا فتهتم بمقارنة الأجور مع أجور القطاع، بالإضافة إلى دراسة تطورها عبر الزمن، تسلسل الأجور المنخفضة وطريقة دفع الأجور وتضم السياسات الأجرية: الكتلة الأجرية، شبكة الأجور، سلم الأجور، أما الأعباء الملحقة تقيس نسبة أعباء الموارد البشرية مقارنة برقم الأعمال، وكذا مصاريف العمال.
 - تتعلق سياسة الأمن والسلامة المهنية بمستوى الخطر داخل المؤسسة جراء ظروف العمل، وعادة يصعب الفصل بين تحسين ظروف العمل والسلامة المهنية، حيث كلما تحسنت ظروف العمل قلت معها تكرار حوادث العمل وتحليل سياسة الأمن والسلامة المهنية نهتم بمتابعة تكرار ودرجة خطورة حوادث العمل، وتحديد الجهود المبذولة أي الوسائل المالية لتحقيق الأهداف وجهود المؤسسة في تدريب العمالة في مجالات السلامة المهنية.

- تضم سياسة ظروف أخرى للعمل كل من: مدة العمل، العطل والراحة القانونية، أنظمة العمل، طب العمل، تحسين ظروف العمل.

- يعتبر طب العمل واجبا يقع على عاتق المؤسسة، حيث يتمثل في مهمة مزدوجة وقائية وعلاجية في آن واحد، وتهدف مؤسسة الاسمنت من وراء طب العمل إلى: ترقية سلامة الموارد البشرية الجسمية منها والعقلية والمحافظة عليها، وقاية العمال وحمايتهم من المخاطر التي من شأنها أن تؤدي إلى حوادث أو أمراض مهنية، وتشخيص ومراقبة كل العوامل التي من شأنها أن تضر بصحة العمل قصد التقليل منها، وتخفيض حالات الأمراض وحوادث العمل المؤدية للعجز.

- يشكل التدريب أداة إستراتيجية لتطوير المؤسسة، حيث تساهم أهدافه في انجاز مهامها الاقتصادية، ويلاحظ الارتفاع المستمر لتكاليف التدريب، لأن المؤسسة تسعى إلى رفع كفاءات أفرادها تماشيا مع متطلبات نظام الجودة الإيزو 9001 : 2000 والإيزو 18001 : 2007 المطبقين بها، فطبيعة التدريب بالمؤسسة تضم : التخصص، التحسين والرسكلة، المنتقيات، التدريب داخل المؤسسة، خارجها والتطبيق في المهنة. وهو شامل لكل الفئات المهنية والدوائر بالمؤسسة. فحسب طبيعة التدريب، فإن أكبر نسبة تحتلها المنتقيات للإطارات، يلي ذلك التحسين والرسكلة.

- يصعب تقييم سياسة العلاقات المهنية بمؤشرات رقمية، بل يتم التعبير عليها إما بالساعات المستخدمة أو بعدد الاجتماعات وتضم هذه السياسة: ممثلي العمال والمنظمات النقابية، الإعلام والاتصال داخل المؤسسة وتطبيقات قانون العمل.

- تهتم سياسة ظروف معيشية أخرى في المؤسسة بالمزايا الاجتماعية الممنوحة من قبل المؤسسة والتي تعتبر كل عمل أو انجاز يهدف إلى المساهمة في ترقية الحالة المادية والمعنوية للعائلة، كخدمات اجتماعية سواء كانت خدمات صحية أو السكن أو ثقافية أي كل إجراء ذو طابع اجتماعي يهدف إلى تسهيل الحياة للموارد البشرية، حيث تعقد المؤسسة كل سنة محضر يتضمن مصاريف النشاطات الاجتماعية لفائدة العمال الذين لهم الحق، وهي كما يلي :

✓ تنظيم رحلات العمرة سنويا لفائدة العمال 70% من سعر العمرة.

✓ قروض لفائدة العمال بمبلغ: 200000 دج بمحضر لجنة المشاركة للخدمات الاجتماعية.

✓ علاوات للعمال المحالين للتقاعد 5000 دج بمحضر لجنة المشاركة للخدمات الاجتماعية.

✓ علاوات لختان أبناء العمال بمبلغ: 2000 دج.

✓ منحة التمدرس السنوية بمبلغ: 2000 دج للطفل.

✓ إعانة أرامل العمال بمبلغ: 30000 دج لشراء أضحية العيد سنويا.

أما بالنسبة للاقتطاعات، فهي كالآتي :

✓ الاقتطاعات 10000 دج للعمال المستفيدين من القروض، وتقتطع شهريا.

✓ نسبة اقتطاع الخدمات الاجتماعية: مساهمات المستخدم للعمال تقدر ب: 3% من الكتلة الأجرية.

3-خطوات وأهمية محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة : يعتبر مدير الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة المسؤول عن محاسبة الموارد البشرية، حيث تتحمل المؤسسة جميع التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، ويقوم مدير الموارد البشرية بمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بإتباع الخطوات التالية :

- فصل عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية عن باقي عناصر التكاليف الخاصة بالموجودات الأخرى وتجميعها على حدا.

- تصنيف عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية وتوزيعها على حسابات فرعية تتمثل بالآتي:

✓ تكلفة الاستقطاب وتكلفة التوجيه؛

✓ تكلفة الاختيار والتعيين؛

✓ تكلفة التدريب الرسمي؛

✓ تكلفة التدريب أثناء العمل؛

✓ تكاليف أخرى متنوعة.

- الفصل بين عناصر التكاليف طويلة الأجل والإيرادات الجارية وذلك على النحو التالي:

✓ تكاليف إيرادات جارية؛

✓ تكاليف إيرادات مؤجلة، وتقسّم إلى: تكاليف إيرادات مؤجلة طويلة الأجل وتكاليف إيرادات مؤجلة قصيرة الأجل.

بحيث يتم تحميل عناصر التكاليف الإردية الجارية على قائمة الدخل والتي تتميز بأنها نفقة لا يتوقع أن تحقق

عائد في المستقبل، بل تفيد الفترة الحالية، وبالتالي فهي من التكاليف المستنفذة مثل الأجور النقدية المدفوعة

للعمال، كتكاليف العلاج الصحي وغيرها. أما التكاليف الإردية المؤجلة يتم رسملتها في الميزانية العمومية

بعنوان الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن الأصول الثابتة الوهمية.

وتتجلى أهمية محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة فيما يلي :

- تقييم أداء الموارد البشرية بطريقة سليمة وأكثر كفاءة.

- إجراءات المقارنات بين المؤسسات المنافسة على أساس سليم.

- اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية بشكل سليم.

- تساعد في وضع الخطط طويلة ومتوسطة وقصيرة الأجل للاستثمارات في الموارد البشرية.

- قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

4- أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013)

(2013) : تعتبر الحصيلة الاجتماعية ذات أهمية بالغة لمحاسبة الموارد البشرية باعتبارها كقاعدة معلوماتية لها تعمل

على توفير مختلف المعلومات المتعلقة بتكاليف الموارد البشرية داخل المؤسسة والموضحة في الجدول الموالي :

الجدول رقم (02) : مختلف المعلومات التي توفرها الحصيلة الاجتماعية لمحاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة خلال

الفترة (2011-2013)

2013	2012	2011	السنوات البيانات
1199729541.86	965137819.47	776555919.8	مصاريف العمال (دج)
1199729541.86	965137935.47	549685222.68	مجموع الأجور (دج)
468379521.76	479021536.00	154111166.31	مجموع المنح (دج)
43859254.00	33520945.08	21372463.00	تكاليف التدريب (دج)
1155012	1132324	767686	الإنتاج (كمية)
7617043941.89	6738763727.62	4883777689.49	الإنتاج (قيمة)
5091953850.50	4084069421.08	2302838532.09	القيمة المضافة (دج)

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة

من خلال الجدول السابق، يتبين ما يلي :

- ارتفاع مصاريف العمال، حيث بلغت 776555919.8 دج سنة 2011 و 1199729541.86 دج سنة 2013.

- زيادة الأجور والمنح، حيث بلغت المنح أكبر قيمة قدرت بـ 479021536.00 دج سنة 2012 ثم انخفضت إلى

468379521.76 دج سنة 2013، وهي على العموم قيم معتبرة، مما يدل على اهتمام المؤسسة بسياسة التحفيز.

- ارتفاع تكاليف التدريب بمقارنة سنة 2011 بسنة 2013، مما يدل على أن المؤسسة تخصص ميزانية معتبرة للتدريب كل سنة لما يعود عليه التدريب من نتائج ايجابية على العامل والمؤسسة ككل.
 - زيادة الإنتاج بالكمية والقيمة بمقارنة سنة 2011 بسنة 2013، مما يدل على أن العمال في تحسين مستمر للأداء.
- وبناء على مختلف المعلومات التي وفرتها الحصيلة الاجتماعية، يتم محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة خلال الفترة (2011-2013) كما هو موضح في الجدول الموالي :

الجدول رقم (03) : محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة خلال الفترة (2011-2013)

التكاليف	طريقة الحساب	السنة الوحدة	2011	2012	2013
إنتاجية العامل بالقيمة	قيمة الإنتاج/ عدد الموارد البشرية	دج/عامل	.944637850 96	84.1380894206	29.1603588198
نسبة مصاريف العمال في المؤسسة	مصاريف العمال/ إجمالي التكاليف	%	33.36	79.28	35.27
نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج	مصاريف العمال/ قيمة الإنتاج	%	59.1	32.14	75.15
القيمة المضافة لساعة عمل	القيمة المضافة/ إجمالي ساعات العمل	دج/ سا	50.2345	73.3848	43.5157
وزن الأجر في التكاليف	مجموع الأجر/ إجمالي التكاليف	%	27.25	79.28	35.27
الأجر المتوسط للعامل	مجموع الأجر/ عدد الموارد البشرية	دج/عامل	.106322093 36	10.197774167	39.252574640
نسبة المنح من الأجر	مجموع المنح/ مجموع الأجر	%	03.28	63.49	04.39
نسبة تكاليف التدريب	تكاليف التدريب/ إجمالي التكاليف (كتلة أجرية)	%	3.55	47.3	65.3

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة

من خلال الجدول السابق، يتبين ما يلي :

- مساهمة العامل في القيمة المضافة أي قيمة إنتاج عامل أو ساعة عمل، حيث ارتفعت من 2345.50 دج/سا (أي 445423313.75 دج/عامل) سنة 2011 إلى 5157.43 دج/سا (أي 1071990284.31 دج/عامل) سنة 2013.
- انخفاض مصاريف العمال، فنسبتها إلى إجمالي التكاليف تراوحت بين 36.33% سنة 2011 و 27.35% سنة 2013. أما نسبتها إلى قيمة الإنتاج فقد سجلت تطور ملحوظ، حيث تراوحت بين 1.57% سنة 2011 و 15.75% سنة 2013.
- وزن الأجر في إجمالي التكاليف بلغ أكبر نسبة قدرت بـ 28.79% سنة 2012 ثم انخفض إلى 27.35% سنة 2013، حيث أن الأجر المتوسط للعامل تراوح بين 106322093.36 دج سنة 2011 إلى 252574640.39 دج للعامل سنة 2013. وتعود أسباب ارتفاع الكتلة الأجرية إلى زيادة الأجر بناء على الملحق رقم (3) المبرم بين المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر والفرالية الوطنية لعمال مواد البناء والخشب والفلين للاتحاد العام للعمال الجزائريين الصادر في 2013 هدفه تعديل الملحق رقم (2) الصادر في 2010 والملحق رقم (1) الصادر في 2004، والذي ينص على زيادة في الأجر بنسبة 30% ابتداء من 1 جانفي 2013، وكذا نتيجة للزيادة في قيمة الأرباح بنسبة 43%، وهذا ما يسمى بمنحة الأداء، وكذا زيادة الساعات الإضافية.

- سياسة التحفيز المتبعة من طرف المؤسسة، بينت أن نسبة المنح من الأجور تراوحت بين 28.03 % سنة 2011 و 39.04 % سنة 2013، وبلغت أعلى نسبة لها في سنة 2012 قدرت ب: 49.63 %.
- الارتفاع المستمر لنسبة تكاليف التدريب من إجمالي التكاليف (باستثناء الانخفاض النسبي لها سنة 2012) لأن المؤسسة تسعى إلى رفع كفاءات أفرادها تماشياً مع متطلبات نظام الجودة الإيزو 9001 : 2000 والايزو 18001:2008 المطبق بها. فقد تراوحت هذه النسبة بين 3.55 % سنة 2011 و 3.65 % سنة 2013. فطبيعة التدريب بالمؤسسة تضم: التخصص، التحسين والرسكلة، الملتقيات، التدريب داخل المؤسسة، خارجها والتطبيق في المهنة. وهو شامل لكل الفئات المهنية والدوائر بالمؤسسة. فحسب طبيعة التدريب، فإن أكبر نسبة تحتلها الملتقيات وللإطارات، يلي ذلك التحسين والرسكلة، خاصة وأن التدريب خلال فترة الدراسة ركز أكثر على الجودة ونظام الإيزو.

الخلاصة : من خلال دراستنا الميدانية لأهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة، توصلنا إلى النتائج التالية :

- يتم إعداد الحصيلة الاجتماعية في مؤسسة الاسمنت بباتنة استناداً على المعلومات المتعلقة بالموارد البشري ودراسة مساره وجميع النشاطات والمهام المتعلقة به، ويقوم مدير إدارة الموارد البشرية بتجهيز ثلاث نسخ، الأولى تحتفظ بها المؤسسة، والثانية تبعث إلى المجمع ليتم تقييم أداء المؤسسة، أما الثالثة فتوجه إلى قسم مراقبة التسيير.
- تتحمل مؤسسة الاسمنت بباتنة جميع التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، ويقوم مدير الموارد البشرية بمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بإتباع ثلاث خطوات أساسية هي: فصل عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية عن باقي عناصر التكاليف الخاصة بالموجودات الأخرى وتجميعها على حد، تصنيف عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية وتوزيعها على حسابات فرعية، الفصل بين عناصر التكاليف طويلة الأجل والإيرادات الجارية.
- تعتبر الحصيلة الاجتماعية ذات أهمية بالغة لمحاسبة الموارد البشرية باعتبارها كقاعدة معلوماتية لها تعمل على توفير مختلف المعلومات المتعلقة بتكاليف الموارد البشرية داخل المؤسسة والمتمثلة في: مصاريف العمال، مجموع الأجور، مجموع المنح، تكاليف التدريب، الإنتاج بالكمية والقيمة، القيمة المضافة. وعلى أساس هذه المعلومات تتم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بحساب النسب التالية: إنتاجية العامل بالقيمة، نسبة مصاريف العمال في المؤسسة، نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج، القيمة المضافة لساعة عمل، وزن الأجور في التكاليف، الأجر المتوسط للعامل، نسبة تكاليف التدريب.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم **الاقتراحات** التالية :

- توظيف الأدوات الحديثة لمحاسبة الموارد البشرية للحصول على نتائج أشمل وأدق، بالإضافة إلى التحكم في التكاليف البيئية والاجتماعية من خلال اعتماد نظام محاسبي ذاتي يعنى بمحاسبة المسؤولية المجتمعية؛
- ضرورة القيام بالإفصاح الكامل عن المعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية حتى يتسنى لأفراد المجتمع تقييم الدور الاجتماعي للمؤسسة؛
- ضرورة اعتماد معيار محاسبي لمحاسبة الموارد البشرية والاهتمام بقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية؛
- ضرورة التفرقة بين النفقات التي تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة والتي يجب أن ترسمل وتظهر ضمن أصول المؤسسة، ووضع معايير علمية دقيقة لاستنفادها وتحميل كل سنة مالية بنصيبها حتى تظهر القوائم المالية معدة بشكل حقيقي وعادل؛

- ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية وإحصائية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس لكل النشاطات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك في إطار نظام محاسبي شامل؛
- إنشاء نظام معلومات إلكتروني يوفر المعلومات والبيانات للمحاسبة عن الموارد البشرية لاتخاذ القرارات الإدارية ويسهل عملية محاسبة الموارد البشرية.

الهوامش والمراجع :

- ¹ جابر فاضل، "تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية"، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة(الدانمارك)، العدد الثاني، 2008، ص 33.
- ² فتوح إبراهيم، "مشكلات الاعتراف والقياس للمحاسبة عن الموارد البشرية"، مجلة إربد للبحوث والدراسات (إربد)، العدد الثاني، المجلد الثاني، 1999، ص 184.
- ³ علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، المحاسبة عن الموارد البشرية: عرض وتحليل مع مدخل بديل، دار المريخ، الرياض، 1982، ص 19.
- ⁴ أريك فلامهولز، تعريب محمد عصام الدين، حامد حجاج، المحاسبة عن الموارد البشرية، دار المريخ، الرياض، 1992، ص 51.
- ⁵ الحياي وليد، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 290.
- ⁶ نفس المرجع، ص 298.
- ⁷ أريك فلامهولز، مرجع سابق، ص 98.
- ⁸ المحاسب الأول، محاضرة عن محاسبة الموارد البشرية وأثرها، متوفر على الموقع الإلكتروني بتاريخ: 2015/11/12: <https://www.facebook.com/almohasb1/posts/592420657494554>
- ⁹ FABIENNE B., Comment faire et présenter son bilan social, édition la lettre du cadre territorial, paris, 2003, p 3.
- ¹⁰ محمد مرعي مرعي، الإدارة بالنتائج الاقتصادية وبالحصيلة الاجتماعية، دار الرضا للنشر، سوريا، 2000، ص 15.
- ¹¹ DIMITRI W., Les ressources humaines , édition d'organisation, 2^{ème} édition, Paris, 2000, P 676.
- ¹² DIMITRI W., Les ressources humaines, édition d'organisation, 3^{ème} édition, paris, 2005, p 314.
- ¹³ VERONICA L., Le bilan social un outil de gestion important, VIII Séminaire International sur les coopératives, université nationale de la plata, Canada, 2004, p 4.
- ¹⁴ ويلية فريدة، دور الحصيلة الاجتماعية في تسيير الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة نفضال الوكالة التجارية الخروب، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص 51.
- ¹⁵ CLAUDE B., Gestion de ressource humaine valeur de l'immatériel, debeock, Bruxelles, Belgique, 1^{ème} édition, 2008, p 55.
- ¹⁶ ANNICK C., Toute la fonction ressources humaines, Edition Dunod, France, 2006, p 326.
- ¹⁷ JACQUES I ., Audit social meilleures pratiques, méthodes, outils, édition d'organisation, paris, 2008, p 15.
- ¹⁸ Idem, p 21.

تقييم فعالية التعليم الافتراضي في الجامعة الجزائرية

دراسة حالة موقع التعليم الافتراضي بجامعة ورقلة (www.elearn.univ-ouargla.dz)

Evaluate the effectiveness of E-learning in the Algerian university
case Study of E-learning webe site at the University of Ouargla (www.elearn.univ-ouargla.dz)

عبد الغني دادن

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر

Daden@gmail.com

خالد رجم

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر

Redjemkhaled@gmail.com

ملخص:

من ضمن ما جاء في وثيقة إعلان المبادئ في القمة العالمية لمجتمع المعلومات المنعقد بجنيف من 10 الى 12 ديسمبر 2003 " ان التعليم والمعرفة والمعلومات والاتصال هي بؤرة تقدم البشرية ورفاهيتها،...، وينبغي تعزيز استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مراحل التعليم والتدريب وتنمية الموارد" ، وعليه نسعى في هذه الورقة البحثية إبراز أهمية التعليم الافتراضي في ضمان جودة التعليم العالي في عدة نقاط ثم محاولة تقييم تجربة موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة ومدى استجابة الأساتذة و الطلبة لهذه الطريقة الحديثة من خلال استخدامها أداة للتعليم، التواصل، تبادل المعارف، نشر المعلومات وحتى إجراء الامتحانات على الخط وذلك خلال الفترة الممتدة بين 2013-2014، حيث توصلت الدراسة على أن مختلف الأساتذة متحمسون لاستخدام هذه التقنية على عكس الطلبة الذين قابلوها بمقاومة نظرا لتخوفهم منها جراء عدم معرفتهم بها، ولكن بعض المستويات كالماستر الذين كانت لهم تجربة خلال الموسم الفارط ابداوا استعدادهم وتحمسهم لها، وقد توصلنا الى نتائج مقبولة مع هذه الشريحة من خلال الاستعمال والاستفادة من مزايا الموقع.

الكلمات المفتاحية: التعليم التعليم الافتراضي(الإلكتروني)، الانترنت، جودة التعليم العالي، موقع التعليم عن بعد (التعليم الافتراضي) جامعة ورقلة.

Abstract :

From within as stated in the Declaration of Principles of the World Summit on the Information Society held in Geneva from 10 to December 12, 2003, "that education, knowledge, information and communication are the core of human progress and well-being, ..., and should promote the use of information and communication technology in education, training and development of resources "Therefore we seek in this paper highlight the importance of a E- learning for assurance quality in higher education at several points and then trying to assess the experience of E-learning site of the University of Ouargla and the extent of professors response and students to this modern method through the use of a tool for education, communication, knowledge sharing, publishing information and even conduct examinations on the line during the period between 2013-2014, where the study found that a different professor excited to use this technique, unlike students who her did resist because of the fear of them due to lack of knowledge of them, who was born to them apprehensive, but some levels like mastere level who was their experience Last season showed their willingness and enthusiasm to her, we have reached an acceptable results with this topic and slide through the use and benefit from the advantages of the site.

Keywords: E-learning, the Internet, the quality of higher education, E-learning site, University of Ouargla.

المقدمة: أصبح العالم اليوم يعيش عصر تكنولوجيا الغيوم التي لم تتجاوز الحدود الجغرافية فقط بل أثنت كذلك لعوالم افتراضية للتعليم والتأثير والتأثر بين مشرق الأرض ومغربها، حيث ظهر ما يسمى بالتعليم الافتراضي أو التعليم الإلكتروني حيث أصبح يشكل أحد أهم متطلبات تطوير وتحسين جودة العملية التعليمية نظراً لما يوفره من عناصر مثل مرونة الدراسة من جهة التوقيت الزمني والعمر والوضع الاجتماعي والمهني ومكان الإقامة وهو ما يتعدى الاستفادة منها من خلال أنظمة التعليم التقليدية، كما أن الثورة الإلكترونية الحديثة التي تمثلت بظهور الإنترنت أحدثت تغييراً جذرياً في أساليب متابعة التحصيل العلمي وأن مفهوم التعليم الإلكتروني بدأ يتبلور بشكل جدي على الصعيد العالمي إذ إنه يتسم بصفات مبتكرة تميزه عن نظم التعليم التقليدية المتمثلة بالغاثة حاجز الوقت والمكان وبتكيزه بشكل رئيسي على تنمية القدرات الفكرية والمهارات التطبيقية والعملية.

وبناء على مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى ساهم موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة في الرفع من جودة التعليم العالي بكلية العلوم

الاقتصادية خلال 2013-2014؟

أهداف البحث:

1. محاولة إبراز ماهية التعليم الافتراضي؛
2. إبراز تحديات التعليم الافتراضي في الجزائر و في جامعة ورقلة؛
3. إبراز مدى وعي الطلبة والأساتذة بمفهوم التعليم الافتراضي بجامعة ورقلة؛
4. إبراز مدى تفاعل طلبة و أساتذة جامعة ورقلة مع موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة؛
5. محاولة إظهار أثر استخدام موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة على جودة التعليم.

محاور البحث:

المحور الأول: ماهية التعليم الافتراضي؛

المحور الثاني: إيجابيات و سلبيات التعليم الافتراضي؛

المحور الثالث: تحديات التعليم الافتراضي؛

المحور الرابع: دراسة تطبيقية لموقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة.

منهج الدراسة: اعتمدنا في الجانب التطبيقي على المقابلة مع عينة من أساتذة جامعة ورقلة لمعرفة وجهة نظرهم اتجاه مميزات و فوائد التعليم الافتراضي و رأيهم أيضا فيما يخص موقع التعليم الافتراضي للجامعة، أما بالنسبة للطلبة فقد اعتمدنا على توزيع استبيان على عينة من الطلبة المسجلين في الموقع لمعرفة رأيهم في مدى تأثير استخدام طريقة التعليم الافتراضي على جودة التعليم من خلال (سهولة التواصل، سهولة إيصال وتوفير المعلومات، اختصار الوقت و التكلفة، تنمية قدرات استخدام تكنولوجيا الحاسوب و الانترنت، سهولة الاتصال، توفير فضاء النقاش).

أولاً: مفهوم التعليم الافتراضي: يأتي مصطلح التعلم الافتراضي بأشكال مختلفة في اللغة الإنجليزية منها (E-learning, e-learning, Elarning, Electronic learning). ومهما كان شكل كتابة المصطلح، فإن مفهوم التعلم الافتراضي في جوهره وأبعاده ومضامينه يعني "عملية تحويل التعليم التقليدي (وجهاً لوجه) إلى شكل رقمي للاستخدام عن بعد"¹، وهناك من الباحثين من يرى أن التعلم الإلكتروني هو "أحد الوسائل التعليمية التي تعتمد على تقنيات الاتصالات الإلكترونية وتقنيات الخدمة الذاتية لإتاحة المعرفة للذين ينتشرون خارج قاعات الدراسة"².

تعريف 2: هو تقديم المعلومات عبر الوسائط الإلكترونية متضمناً شبكة الانترنت و الانترنت والاكسترنات والأقمار الاصطناعية، وهو يتضمن التعليم المباشر والتعليم باستخدام الحاسب الآلي (الصوت، الفيديو، الوسائط المتعددة الملتيديا، كتب الكترونية، البريد الإلكتروني، مجموعة الدردشة، المنتديات...)³.

الشكل رقم 01 : طرق التعليم الافتراضي



Source : SOM NAIDU, A Guidebook of Principles , Procedures and Practices E-Learning E-Learning, nd 2 Revised Edition, CEMCA, 2006. Page 01

من الشكل أعلاه يمكن تقسيم أنواع التعلم الافتراضي الى:

- 1) التعلم الافتراضي الفردي الذاتي عبر الإنترنت؛
- 2) التعلم الافتراضي الفردي الذاتي خارج الخط (offline)؛
- 3) التعلم الافتراضي وفق مجموعة عبر الانترنت في نفس الوقت (المتزامن)؛
- 4) التعلم الافتراضي وفق مجموعة عبر الانترنت الغير المتزامن.

ثانياً: فوائد التعليم الافتراضي : يمكن تلخيص أهم المزايا التي يقدمها التعليم الالكتروني للمعلم والمتعلم والمجتمع، فيما يلي:⁴

- ✓ الإفادة من التقدم التكنولوجي والمعلوماتي ووسائل الاتصال الحديثة في إحداث نقلة نوعية في مجال التعليم، واستحداث أنماط تعليمية تساعد في التغلب على التحديات التي يواجهها التعليم التقليدي؛⁵
 - ✓ سهولة الوصول إلى مصادر المعرفة واختصار وقت البحث عن المعلومة؛
 - ✓ التغلب على الندرة في بعض التخصصات العلمية: حيث يمكن التعليم الالكتروني المدرس أن يشرف على عدد كبير من الطلبة؛
 - ✓ ملائمة ومرونة جدولة أوقات الدراسة، مما يمنع الغياب عن العمل؛
 - ✓ الحل الأمثل لتعليم الأفراد المتباعدين جغرافياً، وفك العزلة عنهم؛
 - ✓ تحقيقه لمبدأ التعليم المستمر للأفراد؛
 - ✓ تدنية التكاليف وريح الوقت لعدم إلزامية التنقل (توفير واستثمار وقت المعلم والمتعلم)؛
 - ✓ تميزه بتعدد الوسائل التعليمية وتنوع المواد التعليمية، ابتداء من النصوص العادية والمنشعبة، والصور الساكنة، الى ملفات الفيديو والصوت، والمؤتمرات المرئية، ومجموعة الدردشة والنقاش، البريد الالكتروني؛
 - ✓ تنمية مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال الحديثة؛
 - ✓ يمكن أن يكون بصورة متزامنة أي تواصل مباشر بين المعلم والمتعلم، أو بصورة غير متزامنة حيث تكون المادة العلمية متاحة على الشبكة لكل متعلم وفق الحاجة والوقت المناسب له؛⁶
 - ✓ يساعد على التفاعل بين الثقافات المختلفة؛
 - ✓ رفع كفاءة المتعلم أو المتدرب في الأداء، وتنمية شخصيته وخلق الاعتماد على الذات.
- "...يختلف التعليم الافتراضي عن غيره من أساليب التعليم من حيث أنه يتم في الوقت المناسب (الملائم للمتعلم)، للفرد المناسب (يأخذ كل متعلم ما يناسبه فقط من البرنامج وفقاً لاحتياجاته الشخصية التي قد تختلف عن غيره من المشاركين في نفس البرنامج)، في المكان المناسب (في المنزل، مكتبة، مقهى انترنت، العمل)، بالشكل والمحتوى المناسبين (من حيث الكم والكيف)، بالسرعة المناسبة (حيث يختلف الأفراد في قدراتهم وسرعة الاستيعاب فينتقل كل مشارك من مرحلة إلى أخرى حين يتأكد من استيعابه لما درس...".⁷

ثالثاً: سلبيات التعليم الافتراضي

على الرغم من المميزات التي قدمها التعليم الإلكتروني للتعليم إلى أنه تشوبه بعض السلبيات نذكر منها:⁸

- ✓ التجرد من الطابع الإنساني لعدم تفاعل المعلم والمتعلم وجها لوجه؛
- ✓ صعوبة التقييم والحراسة فيما يتعلق بالامتحانات؛
- ✓ غياب النوعية في التعليم؛
- ✓ عدم الاستعمال العقلاني للتكنولوجيا في الدول الغير المنتجة لها وانتشار ما يسمى بسرقة المشاريع؛⁹
- ✓ تهميش دور المدرس والتقليل من أهميته؛
- ✓ التخلي على حضور المحاضرات؛
- ✓ يرى البعض أنه أصبح منافسا للتعليم التقليدي مما يؤدي إلى النزوح الجماعي نحو الجامعات الافتراضية؛
- ✓ الكم الهائل من المعلومات؛
- ✓ تعرض قواعد البيانات و المواقع إلى القرصنة؛
- ✓ إمكانية انتحال شخصيات مختلفة حيث بينت وتعتبر إحصاءات هيئات الامتحانات في بريطانيا عن اتساع هذه المشكلة، إذ سجلت العام الماضي 695 حالة انتحل فيها الطلاب الممتحنون في تقاريرهم وأبحاثهم بعض النصوص، بينما انتحل 227 نصوصاً كاملة أرجعوا إلى أنفسهم. و أصدر المجلس المشترك للشهادات في بريطانيا في شهر مايو من العام الماضي 2006م ضوابط تلتزم بها المدارس بشأن الانتحال بعد أن اعترف بأن عمليات الغش الراهنة بسرقة الموضوعات تهدد مصداقية الامتحانات¹⁰.
- ✓ وكتب الدكتور وليام ماكيث رئيس كلية بريسبوتريان للسيدات في سيدني مقالة في صحيفة سيدني مورننغ هيرالد الأسترالية، ناشد فيها المدارس والجامعات بالتمعن في دراسة التقارير المقدمة من الطلاب لمنع السرقات الأدبية،¹¹

الجدول رقم (01) مقارنة التعلم الافتراضي بالتعليم التقليدي

التعلم التقليدي	التعلم الإلكتروني	العنصر
تقليدية ومحدودة ونمطية	متقنة ومشوقة	المادة العلمية (من حيث المحتوى والتصميم وأسلوب العرض)
محدود	على مدار الساعة وفي الوقت الحقيقي	الوصول
متفاوتة	ثابتة	الجودة
صعب	تلقائي	قياس النتائج
متفاوت	عال	الاحتفاظ بالمعلومات
عالية	منخفضة	الكلفة النسبية
متفاوت	عال في الغالب	الرضا
متفاوتة	عالية جداً	الملائمة
مقيدة	عالية جداً	المرونة
محدود	عال جداً	الاعتماد على النفس
محلي/اقليمي	كوني	نطاق الحوار
متفاوتة	عالية	فرص الإبداع/الابتكار

المصدر: بشير عباس محمود العلاق استثمار أساليب وتقنيات المعلومات والاتصالات في بيئة التعليم الإلكترونية، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع لجامعة الزيتونة الأردنية، عمان/ الأردن 26-28 نيسان (أبريل) 2004م ص 09

ثالثاً: تحديات التعليم الافتراضي¹²

ولهذا يمكن تحديد بعض التحديات الرئيسية التي تواجه تطبيق التعلم الإلكتروني، وبعض الحلول المقترحة للتغلب عليها فيما يلي:

1- **نقص التمويل والبنية التحتية اللازمة للتعلم الإلكتروني:** ويتمثل ذلك في عدم توفر الميزانية والأجهزة وجميع متطلبات التعلم الإلكتروني، ويمكن التغلب على تلك المعوقات من خلال إشراك مؤسسات المجتمع والقطاع الخاص والأفراد من خلال مساهماتهم ودعمهم للمشروع، وتخصيص جزء من ميزانية التعليم لتطبيقه.

2- **نقص القوى البشرية المدربة:** وتتمثل في عدم وجود الفنيين والخبراء والمتخصصين اللازمين لتطبيق مشروع التعلم الإلكتروني. ويمكن التغلب على ذلك بعقد دورات تدريبية مكثفة للقوى البشرية اللازمة، وإرسالهم في بعثات تدريبية إلى الدول المتقدمة.

3- **الأمية التكنولوجية في المجتمع ونقص الوعي بالتعلم الإلكتروني:** وهذا يتطلب جهداً مكثفاً لتدريب وتأهيل المعلمين والمتعلمين بشكل خاص استعداداً لهذه التجربة.

4- **ارتباط التعلم الإلكتروني بعوامل تكنولوجية أخرى:** مثل كفاءة شبكات الاتصال، وتوافر الأجهزة والبرامج، ومدى القدرة على تصميم وإنتاج المحتوى التعليمي بشكل متميز، وهذا يتطلب الاهتمام برفع جودة شبكات الاتصال بالإنترنت، وكذلك توافر كافة المتطلبات من الأجهزة والبرامج، وتوفير برامج تدريب علي مهارات التصميم والإنتاج لمحتوي تعليمي عالي الجودة.

5- **عدم فهم الدور الجديد للمعلم في ظل التعلم الإلكتروني:** المفهوم الخاطئ السائد أن التعلم الإلكتروني يلغى دور المعلم، وهذا يتطلب توضيح الأدوار الجديدة للمعلم في التعلم الإلكتروني والتي أصبحت أكثر فاعلية وإيجابية عن قبل. ولا يمكن الاستغناء عن دور المعلم.

6- **حادثة ظهور تطبيقات التعلم الإلكتروني،** علاوة علي نشأة كثير من هذه الأساليب التعليمية علي أيدي الشركات التجارية، وهي غير مؤهلة عملياً وثقافياً لمثل هذه المهمة، وللتغلب علي ذلك يتطلب دعم وتأكيد علي دور المؤسسات التربوية في الإعداد والتخطيط للتعلم الإلكتروني؛ حتى لا تتعرض العديد من تجاربه للفشل، نتيجة غياب الجانب التربوي في عملية التخطيط والإعداد والتصميم، حيث يتم التركيز علي الجانب التقني بدرجة كبيرة.

7- **أمن المعلومات:** أي كيفية تطبيق سياسات أمنية من أجل حماية قواعد البيانات و مواقع التعليم الافتراضي من مختلف الاستخدامات غير المصرح لها.

كما يمكن إضافة:¹³

8- **المشاكل التقنية** والتي تتمثل بصعوبة الوصول للمعلومات وانقطاع الشبكة المفاجئ نتيجة لضعف شبكة الانترنت.

9- **عدم توافر الأجهزة الكافية للطلاب في المدارس،** حيث يعتبر استخدام الحاسوب مكلفاً كما أن التعليم الحديث يتطلب أجهزة ذات مستوى عال لتلائم البرامج المتطورة.

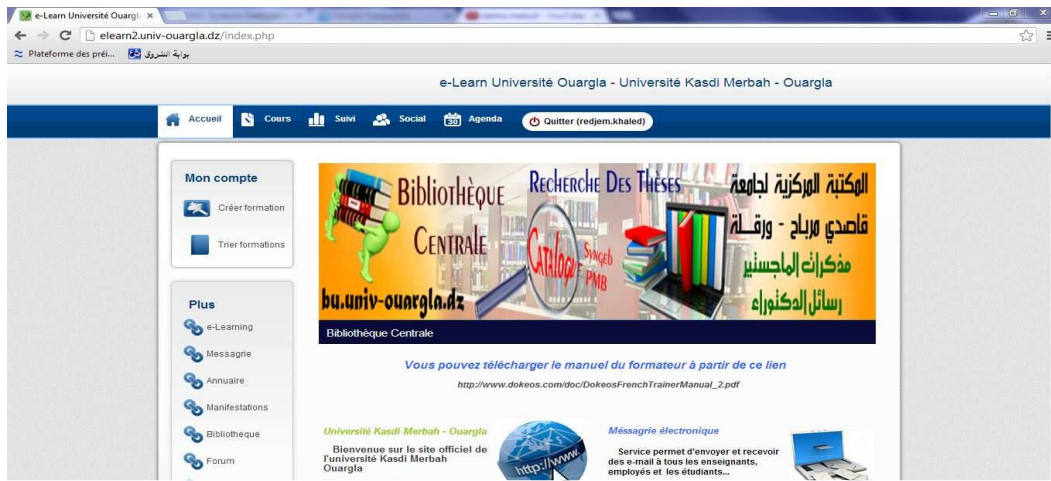
10- **نقص الخبرة لدى الأشخاص القائمين على البرامج التعليمية** وعدم التحاقهم بالدورات و المؤتمرات في الدول العالمية والمتطورة.

الجزء التطبيقي:

1- **التعريف بموقع جامعة ورقلة:**

تم فتح موقع التعليم الإلكتروني بجامعة ورقلة خلال الموسم الجامعي 2013-2014 بعنوان:
(www.elearn.univ-ouargla.dz)

تقييم فعالية التعليم الافتراضي في الجامعة الجزائرية دراسة حالة موقع التعليم الافتراضي بجامعة ورقلة
الصورة رقم (1) توضح واجهة الموقع، أما بالنسبة للجدول رقم (2) احصائيات تتعلق بعدد الطلبة و الأساتذة المسجلين
و عدد المحاضرات الموضوعة.



المصدر : www.elearn.univ-ouargla.dz

الجدول رقم (2) : احصائيات حول الموقع سنة 2014

العدد	
1205	الأساتذة المسجلين
3427	الطلبة المسجلين
1548	المحاضرات الموضوعة في الموقع

المصدر : مصلحة الأنظمة والشبكات المعلوماتية

2- تحليل نتائج الاستبيان

يتم في هذا الجزء استعراض النتائج التي تم التوصل إليها من عمليات التحليل الاحصائي، حيث تم توزيع 100 استبانة على جميع أفراد عينة الدراسة (فقط الطلبة) وتم استرجاع 85 استبانة اي بنسبة 85 %.

• أما بالنسبة للأساتذة فقد تم اجراء مقابلة مع مجموعة معهم لمعرفة رأيهم بأهمية التعليم الافتراضي و دور موقع الجامعة في تعزيز هذا النوع من التعليم بالجامعة محل الدراسة.

من اجل التعامل مع إجابات أفراد العينة ، و الوصول الى نتائج تجيبنا عن الإشكاليات الجزئية واختبار فرضيات الدراسة ،تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS, V.19)،

و قد استعملنا الأدوات التالية :

- معامل الفا كرونباخ للتأكد من درجة ثبات أداة القياس؛
- التوزيع التكراري، النسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية؛
- المتوسط الحسابي، المتوسط الحسابي المرجح، الانحراف المعياري؛

2-1- ثبات أداة الدراسة:

من اجل تقييم وقياس ثبات اراء افراد العينة ، قمنا بحساب (ألفا كرونباخ)، حيث حصل كل محور من محاور الاستبيان على القيم الموضحة.

جدول (2) : قيمة ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان -

محاور الدراسة	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول: ماهية ومزايا التعليم الافتراضي	13	0,787
المحور الثاني: تقييم موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة و مدى نجاح التعليم الافتراضي في الجامعة الجزائرية في الجزائر	23	0, 792
المجموع	36	0,790

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS)

من خلال الجدول (2) يتضح لنا أن معامل ألفا كرونباخ الكلي بلغ حوالي 79% وهي نسبة مقبولة جدا بالنسبة للعلوم الاقتصادية التي تعتمد عليها ابتداء من 60%، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئننا في تطبيقه على عينة الدراسة.

المحور الأول: ماهية ومزايا التعليم الافتراضي	المقيا من	غير موافق	موافق بشكل متوسط	موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
1.التعليم الافتراضي هو استخدام الانترنت للحصول على المعلومة.	التكرار	66	09	10	1,34	682	غير موافق
	النسبة/	77.6%	10.6%	11.8%			
2.التعليم الافتراضي هو التعلم بدون مدرس.	التكرار	4	2	79	2,88	448	موافق
	النسبة/	4.7%	2.4%	92.9%			
3.التعليم الافتراضي هو التعلم عن بعد.	التكرار	4	2	79	2,88	448	موافق
	النسبة/	4.7%	2.4%	92.9%			
4.التعليم الافتراضي هو التعليم بواسطة الإنترنت.	التكرار	4	6	75	2,84	484	موافق
	النسبة/	4.7%	7.1%	88.2%			
5.يقدم التعليم الالكتروني عدة ميزات	التكرار	4	6	75	2,84	484	موافق
	النسبة/	4.7%	7.1%	88.2%			
6.تعتقد أن التعليم الإلكتروني أكثر مرونة وممتعة من التعليم العادي.	التكرار	4	12	69	2,76	527	موافق
	النسبة/	4.7%	14.1%	81.2%			
7.أعتقد أن التعليم الإلكتروني أفضل من التعليم العادي.	التكرار	63	17	5	1,58	661	غير موافق
	النسبة/	74.1%	20%	5.9%			
8.أعتقد أنه يمكن للتعليم الإلكتروني أن يحل محل التعليم التقليدي.	التكرار	66	15	4	1,27	543	غير موافق
	النسبة/	77.6%	17.6%	4.7%			
9.أعتقد أن التعليم الإلكتروني مكمل للتعليم التقليدي.	التكرار	0	14	71	2,84	373	موافق
	النسبة/	0%	16.5%	83.5%			
10.عند أن المعلمين قادرين على التأقلم مع التعليم الإلكتروني.	التكرار	0	08	77	2,91	294	موافق
	النسبة/	0%	9.4%	90.6%			
11.عند أن الطلاب قادرين على الانتقال من التعليم العادي إلى التعليم الإلكتروني.	التكرار	0	11	74	2,87	338	موافق
	النسبة/	0%	12.9%	87.1%			
12.مت بالتسجيل في برنامج للتعليم الإلكتروني.	التكرار	12	10	63	2,60	727	موافق
	النسبة/	14.1%	11.8%	74.1%			
13.عتمد بشكل كبير على المراجع الإلكترونية في إعداد البحوث.	التكرار	3	8	74	2,84	459	موافق
	النسبة/	3.5%	9.4%	87.1%			
المجموع					2,40	492	موافق

الجدول رقم 03 يوضح نتائج اجابات افراد العينة:

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق	موافق بشكل متوسط	غير موافق	المقياس	المحور الثاني: تقييم موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة و مدى نجاح التعليم الافتراضي في الجزائر
موافق	,727	2,60	63	10	12	التكرار	14. عقد أن جامعة ورقلة تشجع التعليم الالكتروني من خلال تبنيتها لموقع التعليم الالكتروني.
			74.1%	11.8%	14.1%	النسبة %	
غير موافق	,000	1,00	0	0	85	التكرار	15. لقيت تدريب حول كيفية استخدام موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة.
			00%	00%	100%	النسبة %	
موافق	,538	2,82	76	03	06	التكرار	16. رغب في التسجيل في برنامج للتعليم الإلكتروني عن طريق موقع التعليم الإلكتروني لجامعة ورقلة.
			89.4%	3.5%	7.1%	النسبة %	
موافق بشكل متوسط	,552	1,93	10	59	16	التكرار	17. مت بالتسجيل في موقع التعليم الإلكتروني لجامعة ورقلة عن قناعة بأهمية هذه التقنية في رفع مستوى التعليم لدى الطلبة.
			73.3	20%	6.7%	النسبة %	
موافق	,317	2,92	74	05	01	التكرار	18. مت بالتسجيل في موقع التعليم الإلكتروني لجامعة ورقلة بطلب من أستاذ المقياس.
			92.9%	5.9%	1.2%	النسبة %	
موافق	,515	2,74	66	16	03	التكرار	19. مت بالتسجيل في موقع التعليم الإلكتروني لجامعة ورقلة من أجل اكتشاف خصائص التعليم الإلكتروني.
			77.6%	18.8%	3.5%	النسبة %	
موافق	,419	2,78	66	19	00	التكرار	20. عقد أن انتشار استخدام موقع التعليم الإلكتروني يرفع من مستوى التفكير و الإبداع لدى طلبة جامعة ورقلة.
			77.6%	22.4%	00%	النسبة %	
غير موافق	,497	1,22	03	13	69	التكرار	21. عقد أن استخدام موقع التعليم الإلكتروني لجامعة ورقلة قادر على توجيه الطلبة نحو استخدام علمي للحاسوب بشكل دائم ؟ و التقليل من استخدامه في الترفيه.
			3.5%	15.3%	81.2%	النسبة %	
موافق	,423	2,85	74	09	02	التكرار	22. عقد أن استخدام موقع التعليم الإلكتروني يرفع من مستوى المعرفة التكنولوجية (التحكم في استخدام الحاسوب، تنمية القدرة على البحث في الانترنت.
			87.1%	10.6%	2.4%	النسبة %	
موافق	0.458	2,83	74	08	03	التكرار	23. عقد أن جامعة ورقلة بإمكانياتها الحالية (التجهيزات التكنولوجية، توفر الانترنت) قادرة على الانتقال إلى تعميم استخدام التعليم الإلكتروني.
			87.1%	9.4%	3.5%	النسبة %	
غير موافق	,639	1,26	09	04	72	التكرار	24. اهم موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة في تعزيز عملية الاتصال مع الأستاذ
			10.6	4.7%	84.7%	النسبة %	
غير موافق	,552	1,20	06	05	74	التكرار	25. اهم موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة في الإجابة على تساؤلات واستفسارات الطلبة
			7.1%	5.9%	87.1%	النسبة %	
موافق	,667	2,65	64	12	09	التكرار	26.

			75.3%	14.1%	10.6%	النسبة %	اهم موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة في تبادل المعلومات و إتاحة المحاضرات على الخط
غير موافق	362	1,15	00	13	72	التكرار	27. اهم موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة في تسهيل عملية إرسال الواجبات والبحوث
			00%	15.3%	84.7%	النسبة %	
موافق	695	1,41	10	15	60	التكرار	28. مكن أن يساهم انتشار وفعالية استخدام موقع التعليم الالكتروني للجامعة أن يعوض الطريقة التعليمية التقليدية
			11.8%	17.6%	70.6%	النسبة %	
موافق	648	2,76	70	07	08	التكرار	29. مكن أن يساهم انتشار وفعالية استخدام موقع التعليم الالكتروني للجامعة يعزز التعليم التقليدي.
			82.4%	8.2%	9.4%	النسبة %	
موافق	476	2,85	76	05	04	التكرار	30. تعتبر طريقة التسجيل في موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة بسيطة و سهلة
			89.4%	10.6%	4.7%	النسبة %	
موافق	694	2,68	69	05	11	التكرار	31. تعتبر طريقة تحميل المحاضرات سهلة وبسيطة
			81.2%	5.9%	12.9%	النسبة %	
موافق بشكل متوسط	579	2,79	74	4	07	التكرار	32. مت بتحميل محاضرات المقاييس الموضوعية في موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة
			81.2%	5.9%	8.2%	النسبة %	
موافق	552	2,80	77	5	3	التكرار	33. تعتبر مشكلة توفر الانترنت في الاقامات الجامعية وفي الجامعة اضافة الى تندي خدمات شركة الاتصالات من أكبر العوائق التي تحول دون نجاح التعليم الالكتروني في جامعة ورقلة .
			90.6%	5.9%	3.5%	النسبة %	
موافق	575	2,75	70	9	6	التكرار	34. تعتبر تندي الثقافة الالكترونية للطلاب من عوائق نجاح التعليم الالكتروني في جامعة ورقلة.
			82.3	10.6%	7.1%	النسبة %	
موافق	521	2,31					المجموع

المصدر: اعداد الباحثين بناء على مخرجات SPSS

مناقشة النتائج:

✓ نتائج المحور الأول (ماهية ومزايا التعليم الافتراضي): من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه لاحظنا أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول هذا المحور 2.40 و انحراف معياري 0.492 وهو مقبول و عليه كان التوجه "موافق" أي أن أفراد العينة يتفقون على أن للتعليم الافتراضي او الالكتروني عدة ميزات و فوائد كما أنه مكمل للتعليم الالكتروني، أما بالنسبة عبارات المحور، فقد كانت العبارات رقم (2،3،4)، التي تنص على (مفهوم التعليم الافتراضي) بتوجه موافق اي للطلبة علم بماهية التعليم الالكتروني، ايضا بالنسبة للعبارة رقم (7) التي تنص على أن التعليم الافتراضي أفضل من التعليم التقليدي) تحصلت على متوسط 1.58 و انحراف معياري 0.661 و كان التوجه غير موافق اي انهم يعتبرون التعليم الافتراضي مكمل للتعليم التقليدي، كما تحصلت عبارة رقم (11) التي تنص على ان الأساتذة قادرون على التأقلم مع خصائص التعليم الافتراضي بمتوسط 2.87 و انحراف معياري 0.338 و كان التوجه موافق، أما بالنسبة للعبارة الأخيرة من المحور التي تنص على (أعتمد بشكل كبير على المراجع الالكترونية في

اعداد البحوث) تحصلت على متوسط قدر ب(2.84) بانحراف معياري (0.459) وكان التوجه موافق وهو مؤشر جيد لمدى استخدام الطلبة الانترنت و المراجع الالكترونية.

✓ نتائج المحور الثاني (تقييم مدى فعالية و مدى استخدام موقع التعليم الافتراضي لجامعة ورقلة): من خلال النتائج توصلنا إلى أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول هذا المحور 2.31 و انحراف معياري يقدر ب 0.521 حيث أن التوجه كان "موافق"،

حيث حصلت العبارة رقم (5) التي تنص على (تلقيت تدريب حول كيفية استخدام موقع التعليم الالكتروني لجامعة ورقلة) على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (1.00) و انحراف المعياري يقدر بـ (0.000) التوجه كان غير موافق و هذا يدل على أن الطلبة لم يتلقوا اي تكوين على ابدديات استخدام الموقع و هذا ما يؤثر على طريقة استعمالهم و مدى استجاباتهم، في حين كانت مختلف العبارات التي تقيس مدى فعالية الموقع، سهولة التسجيل، ومدى مساهمته في تسهيل عمليات تبادل المعلومات مع الاستاذ على توجه موافق.

نتائج الدراسة:

1. لدى طلبة جامعة ورقلة دراية بمفهوم التعليم الافتراضي؛
2. يتفق أفراد العينة على أهمية التعليم الافتراضي في ترقية التعليم لكن يعتبرونه مكملًا للتعليم التقليدي أي لا يمكن الاستغناء عن التعليم الالكتروني نهائياً؛
3. يتفق الطلبة المسجلين أن الموقع ساهم في إتاحة المحاضرات سواء المتعلقة بتخصصهم أو بتخصصات أخرى؛
4. يتفق الطلبة المسجلين أن تعميم استخدام الموقع الإلكتروني يساهم في رفع جودة التعليم العالي من خلال تحسين الثقافة التكنولوجية، تسهيل عملية الاتصال بالأستاذ، توفير المعلومات؛
5. يرى الأساتذة المستجوبين من خلال المقابلة أن استعمالهم للموقع يقتصر فقط على وضع المحاضرات، في حين أن الموقع يتيح عدة ميزات منها إمكانية إجراء الامتحانات و الاستجابات على الخط، الدردشة؛
6. يرى الأساتذة أن من خلال المقابلة ضعف نسبة التجاوب من طرف الطلبة في استخدام الموقع تحول دون نجاح تعميم استخدامه؛
7. نسبة الإقبال على الموقع متدنية و هذا راجع لعدم تلقي الطلبة تكوينًا في كيفية استخدام الموقع، إضافة إلى غياب التوعية ؛
8. يعتبر توفر الانترنت و الثقافة الالكترونية من أهم المعوقات التي تحول دون انتشار ثقافة التعليم الالكتروني من خلال استخدام الموقع؛
9. عدد الأساتذة المسجلين 1205 اما بالنسبة لعدد المحاضرات المتاحة فهي 1548 محاضرة أي أنه ليس جميع الأساتذة المسجلين قد وضعوا محاضراتهم و هذا راجع لنقص التوعية و عدم تحمس بعض الأساتذة لاستخدام موقع التعليم الالكتروني و تمسكهم بالطريقة التقليدية.

التوصيات:

1. توفير الانترنت في الجامعة و في الاقامات الجامعية لأنها من أبرز العوائق؛
2. إجراء تكوين للطلبة حول كيفية استخدام الموقع و إبراز الميزات التي يتيحها؛
3. توعية الطلبة و الأساتذة بأهمية التعليم الالكتروني من خلال تنمية الثقافة الالكترونية؛
4. متابعة الطلبة المسجلين و تقديم تحفيزات للطلبة الأكثر دخولا و استخداما للموقع و ذلك من طرف أستاذ المقياس؛
5. محاولة الاستخدام الأمثل لجميع مميزات الموقع و عدم الاقتصار فقط على خدمة وضع المحاضرات؛

المراجع:

¹ SOM NAIDU, A Guidebook of Principles , Procedures and Practices E-Learning E-Learning, nd 2 Revised Edition, CEMCA, 2006. Page 01

² بشير عباس محمود العلق، استثمار أساليب وتقنيات المعلومات والاتصالات في بيئة التعليم الإلكترونية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي الرابع لجامعة الزيتونة الأردنية عمان/ الأردن 26-28 نيسان (أبريل) 2004م، صفحة 06

³ Khan Bodrul, Managing E.Learning: Desingn,Delivery,Implementation and Evaluation, Science Publishing, London,2005

⁴ إبراهيم بختي، دور التعليم الافتراضي في إنتاج وتنمية المعرفة البشرية، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 9-10 مارس 2004 جامعة ورقلة، ص 276

⁵ فاروق حسن محمد شرف، أفاق التعليم الافتراضي الفلسطيني ودوره في التنمية السياسية(نحو جامعة فلسطينية افتراضية)، مذكرة ماجستير في التخطيط والتنمية السياسية، جامعة نابلس، فلسطين، 2006، ص 56

⁶ SOM NAIDU, opcit.p 08

⁷ - بختي إبراهيم، مرجع سابق، ص 276

⁸ - فاروق حسن محمد شرف، مرجع سابق، ص 58

⁹ - رابحية بن علي، التعليم الإلكتروني من وجهة نظر أساتذة الجامعة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة 2011، ص 111

¹⁰ http://www.eumedis.net/ar/project/20_20-07-2013

¹¹ http://www.eumedis.net/ar/project/20_20-07-2013

¹² http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/153532013_07_25

¹³ أسماء العقاد، التعليم الإلكتروني والتحديات المعاصرة، جامعة بيرزيت كلية تكنولوجيا المعلومات قسم هندسة أنظمة الحاسوب،

2009 ص 12 متاح على الموقع:

https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDUQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.aun.edu.eg%2Fconferences%2F27_9_2009%2FConferenceCD_files%2FPapers%2F35.doc&ei=nGHwUaeULoel4AStq4CYAQ&usg=AFQjCNEBQmxjzyxaryeIWdiDCVyAZMnvg&sig2=VDsUQc1B-ynqhD2MF8wEnQ&bvm=bv.49784469,d.bGE&cad=rja

واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة (2000 - 2010)

The reality of foreign direct investment in Algeria during the period (2000- 2010)

فريدة معارفي

جامعة محمد خيضر- بسكرة، الجزائر

farida.maarfi@gmail.com

ملخص:

في سياق الإصلاحات الاقتصادية والتوجه نحو اقتصاد السوق تبنت الجزائر سياسة الانفتاح الاقتصادي الرامية إلى تشجيع الاستثمارات الأجنبية المباشرة بإصدار قوانين ونصوص تشريعية تضمنت منح مزايا ضريبية وجمركية وبعض الإعفاءات للمستثمرين، وكذا ضمان حرية الاستثمار، واستقرار النظام القانوني للاستثمارات على حاله دون تغيير، إلى جانب ضمان تحويل رأس المال الحر وعائداته إلى البلد الرئيسي للدولة، بالإضافة إلى تأسيس عدد من الهياكل التنظيمية تعمل على ترقية وتطوير الاستثمار في الجزائر، ما سمح بتدفق كبير لرؤوس الأموال، ودخول شركات أجنبية في العديد من القطاعات الاقتصادية وتزايد رصيدها.

على هذا الأساس يختص هذا البحث البحثية بتحليل واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر ضمن الفترة (2000-2010) من حيث الإطار القانوني، والعوامل المستقطبة للاستثمار الأجنبي المباشر، ومن ثم تحليل مناخ الاستثمار الأجنبي المباشر في المؤشرات العربية والدولية.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار الأجنبي المباشر، المناخ الاستثماري في الجزائر، مؤشر جاذبية الاستثمار، المؤشر المركب.

Abstract:

In the context of economic reforms and the trend towards a market economy Algeria has adopted a policy of openness economy to encourage foreign direct investment by issuing laws and legislative texts included a motivational tax and customs benefits and some exemptions for investors, as well as to ensure the liberation of investment, and the stability of the legal system of investments, in addition of ensuring the transfer of free capital and revenues to the country's main state, and the establishment of a number of organizational structures working on promoting the investment development in Algeria, which allowed a large and an increasing flow of capital, and the entry of foreign firms in many sectors of the economy.

On this basis this paper is concerned with analyzing the reality of foreign direct investment in Algeria within the period (2000 - 2010) in terms of the legal framework, and the polarizing factors of the foreign direct investment (FDI), and then analyze the foreign direct investment climate in the Arab and international indicators.

Keywords: foreign direct investment, investment climate in Algeria, investment attractiveness index, the complex index.

تمهيد :

في ظل التوجه نحو تحرير التجارة الخارجية، وانفتاح الأسواق المحلية وما صاحبها من تسارع في وتيرة التطورات التكنولوجية والنمو الاقتصادي، برز دور الاستثمار الأجنبي المباشر في تفعيل اقتصاديات الدول وتحقيق النمو الاقتصادي للدول المتقدمة والنامية، فأضحى كطرفة تغزو اقتصاديات الدول المضيفة بأساليب مختلفة تأخذ شكل تحالفات وتجمعات إستراتيجية، لها آثار سلبية في اعتقاد الكثير أكثر منها إيجابية.

وفي خضم الانفتاح الاقتصادي للجزائر ومحاولة الإصلاح ضمن برنامج التعديل الهيكلي، تبنت السلطات الجزائرية إصلاحات خاصة بترقية الاستثمار الأجنبي فأصدرت نصوص تشريعية وتنظيمية لتهيئة المناخ الملائم

للاستثمار، تضمنت جملة من الحوافز والضمانات الممنوحة للمستثمرين الأجانب وذلك قصد جذب الاستثمارات الأجنبية وتحقيق التنمية المحلية، وعلى هذا الأساس سُجل تدفق استثمارات أجنبية بصورة متزايدة خلال الفترة (2000-2010) ودخول شركات أجنبية مستثمرة ما يؤكد توجه الدولة نحو خلق مناخ استثماري ملائم يتناسب واحتياجات الشريك الأجنبي.

إشكالية البحث:

في إطار الجهود المبذولة من طرف الجزائر خلال العشرية الأخيرة لتطوير مناخ الاستثمار، واستقطاب أكبر عدد ممكن من المستثمرين الأجانب، وفي ظل الحوافز والضمانات المقدمة نطرح إشكالية البحث الرئيسية التالية:

ما هو واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة (2000-2010) ؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي الضمانات والحوافز الممنوحة للمستثمرين الأجانب في الجزائر ؟
- ما تقييم مناخ الاستثمار في الجزائر ضمن المؤشرات العربية والعالمية للفترة محل الدراسة ؟

أهمية البحث:

- يحتل الاستثمار الأجنبي أهمية كبيرة في اقتصاديات الدول و يبرز ذلك ضمن النقاط التالية :
- مساهمته الفاعلة بشكل مباشر في إحداث التنمية على جميع المستويات، ما ينعكس إيجاباً في المؤشرات الاقتصادية الرئيسية؛
 - يعتبر مصدر تمويلي دائم بالنسبة للدول النامية، والجزائر كمثل التي تسعى إلى تطوير الجانب الاستثماري وتوفير المناخ الملائم؛
 - تسجيل تزايد في رصيد تدفقات الاستثمارات الأجنبية موازاة مع برامج وخطط التنمية التي تسعى الجزائر إلى تحقيقها في الألفية القادمة.

أهداف البحث:

تتلخص بشكل عام أهداف البحث في النقاط التالية:

- عرض مستوى تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة (2000-2010)؛
- تقديم الإطار القانوني للاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر من حيث الضمانات، والحوافز، والامتيازات التي تمنحها للمستثمرين؛
- تحليل المناخ الاستثماري في الجزائر ومدى استقطابه للاستثمارات الأجنبية بالاعتماد على جملة من المؤشرات العربية والدولية.

خطة البحث: بهدف الإجابة على إشكالية البحث، وتحقيق الأهداف المطروحة تمحورت خطة البحث في النقاط التالية:

- أولاً: الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر: الإطار القانوني، ورصيد التدفقات الأجنبية؛
ثانياً: تحليل مناخ الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر في المؤشرات العربية والدولية.

1- الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر

تزامنا مع فترة التسعينيات والتوجه نحو اقتصاد السوق، عملت الجزائر على إصدار قوانين وتشريعات تضمنت منح العديد من الحوافز والمزايا قصد جلب الاستثمار الأجنبي، وكذا تحسين مناخ الإستثمار بتوفير بيئة إستثمارية ملائمة من جميع النواحي السياسية، والإقتصادية، والإجتماعية، والثقافية لضمان تدفق رؤوس الأموال الأجنبية، ما ترتب عنه تسجيل تدفق للإستثمار الأجنبي المباشر لعدد من الدول الأجنبية المستثمرة في مختلف القطاعات، وهو ما سنأتي إلى تحليله ضمن النقاط التالية:

1.1- الإطار القانوني للإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر:

ورد في القانون الجزائري تعريف الإستثمار بشكل عام على أنه "إنتقال رؤوس الأموال من الخارج إلى الدولة المضيفة بغية تحقيق ربح للمستثمر الأجنبي، وبما يكفل زيادة الإنتاج والتنمية في الدول المضيفة"¹، وتزامناً والتوجه نحو تطبيق برنامج الإصلاح الهيكلي تبنت السلطات الجزائرية إصلاحات عميقة خاصة فيما يتعلق بترقيّة الإستثمار الأجنبي فأصدرت نصوص تشريعية وتنظيمية لتهيئة المناخ الملائم للإستثمار، وعلية يمكن تقسيم أهم القوانين إلى مرحلتين هما:

- **مرحلة ما قبل الإصلاحات:** وتمثل فترة الستينات في ظل النظام الإشتراكي أين تم خلالها إصدار قانونين أساسيين هما:

• **القانون رقم (277/63) المؤرخ في 1963/07/26:** يعتبر أو قانون أصدرته السلطات الجزائرية بموجبه منحت الحرية للمستثمرين الأجانب الإستثمار في الجزائر لحاجتها إلى الموارد المالية أمام قلة الموارد المالية المحلية وضُعت الإمكانيات، وفي المقابل منحت للمستثمرين الأجانب حرية الإستثمار، والتنقل والإقامة، وكذا مساواتهم الجبائية أمام القانون الجزائري؛

• **القانون رقم (284/66) المؤرخ في 1966/09/15:** كنتيجة للنقائص المسجلة في القانون السابق أصدرت السلطات الجزائرية القانون رقم (284/66) والمتعلق بـ"الإستثمار الوطني" والذي جاء لتحديد المبادئ التي يقوم عليها رأس المال الخاص الوطني أو الأجنبي، والضمانات والمنافع المترتبة عنه، ووضح بأن الإستثمارات الخاصة في الجزائر تُقيد ببعض الشروط ترجع موافقتها إلى الدولة والهيئات التابعة لها؛

• **القانون رقم (11/82) المؤرخ في 1982/08/21:** والمتعلق بـ"الإستثمار الخاص الوطني" والذي للخواص حرية تأسيس شركات خاصة برأسمال لا يتجاوز 30 مليون دج بهدف خلق مناصب عمل والقضاء على البطالة، وتحقيق التكامل مع المؤسسات العمومية، وحدد القانون نسبة المشاركة الأجنبية بحد أقصى لا يتجاوز % 49 من رأسمال الشركة²؛

• **القانون رقم (13/86) المؤرخ في 1986/08/19:** المعدل والمتمم للقانون (11/82) والمتعلق بـ"تأسيس شركات مختلطة" بين المؤسسات العمومية بنسبة مساهمة 51% والمستثمرين الأجانب، مع إستفادة هذا الأخير من المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات.

- **مرحلة ما بعد الإصلاحات:** في ظل فشل القوانين السابقة والنهج الإشتراكي، تحولت الجزائر في مرحلة الإصلاحات الجديدة إلى آليات السوق وأصدرت عدة قوانين لتشجيع دخول الإستثمار الأجنبي منها نذكر:

• **قانون النقد والقرض (10/90) الصادر في 1990/04/14:** بموجبه فتح المجال للإستثمار الأجنبي بمختلف أشكاله دون تخصيص، ومنح للأجنبي الغير مقيم إمكانية الإستثمار المباشر أو الشراكة مع المستثمرين المقيمين حسب المادتين (182،181)؛

• **إصدار مراسيم تشريعية وتنفيذية عديدة بهدف إنعاش الإقتصاد الوطني وتشجيع الإستثمارات الأجنبية، والتي تمثلت في:**³

• المرسوم التشريعي (12/93) الصادر في 1993/10/5؛

• المرسوم الرئاسي رقم (345/95)، (346/95) الصادر في 1995/10/30؛ المرسوم الرئاسي رقم (306/95) الصادر في 1995/10/07؛ المرسوم الرئاسي رقم (334/98) الصادر في 1998/10/26؛

• المرسوم التنفيذي رقم (93/95) الصادر في 1995/03/25، المرسوم التنفيذي رقم (06/95) الصادر في 1995/01/25؛

• الأمر رقم (03/01) المؤرخ في 20/08/2001: "قانون تطوير الإستثمار": المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم (12/93) الصادر في 05/10/1993 والذي منح مزايا ضريبية وجمركية وبعض الإعفاءات للمستثمرين، وكذا ضمان حرية الإستثمار واستقرار النظام القانوني للإستثمارات على حاله دون تغيير، إلى جانب ضمان تحويل رأس المال الحر وعائداته إلى البلد الرئيسي للدولة.

ومن جهة أخرى سعت السلطات الجزائرية إلى تأسيس عدد من الهياكل التنظيمية تعمل على ترقية وتطوير الإستثمار في الجزائر، من حيث توفير الظروف الملائمة للمستثمرين خاصة الأجانب، ومن المؤسسات المسؤولة عن تنظيم الإستثمارات في الجزائر نذكر:

- الوزارة المنتدبة المكلفة بالمساهمات وترقية الإستثمار "MDPPI"؛
- المجلس الوطني للإستثمار CNI؛
- الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار "ANDI"؛
- الشبكة اللامركزي ويضم كل الإدارات والهيئات ذات العلاقة بالإستثمار وهي الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، والمركز الوطني للسجل التجاري، ومديرية الجمارك، ومديرية الضرائب، والهيئة المكلفة بالعقار ولجنة التشييط المحلي لترقية الإستثمار، ومديرية العمران، ومديرية التشغيل، ومديرية الضرائب، ومديرية الخزينة، والمندوبية التنفيذية للبلدية.

2.1- العوامل المُحفّزة لجذب الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر:

يُعدّ المرسوم رقم (12/93) والأمر رقم (03/01) خطوة إيجابية في مسيرة انفتاح الإقتصاد الجزائري والذي منح المستثمرين الأجانب الحرية في طبيعة وشكل تجسيد الإستثمارات في مقابل الضمانات والحوافز التشجيعية الممنوحة، ما ترتب عنه زيادة حجم التدفق من الإستثمارات الأجنبية، وفيما يلي نذكر أهم عوامل جذب الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر:

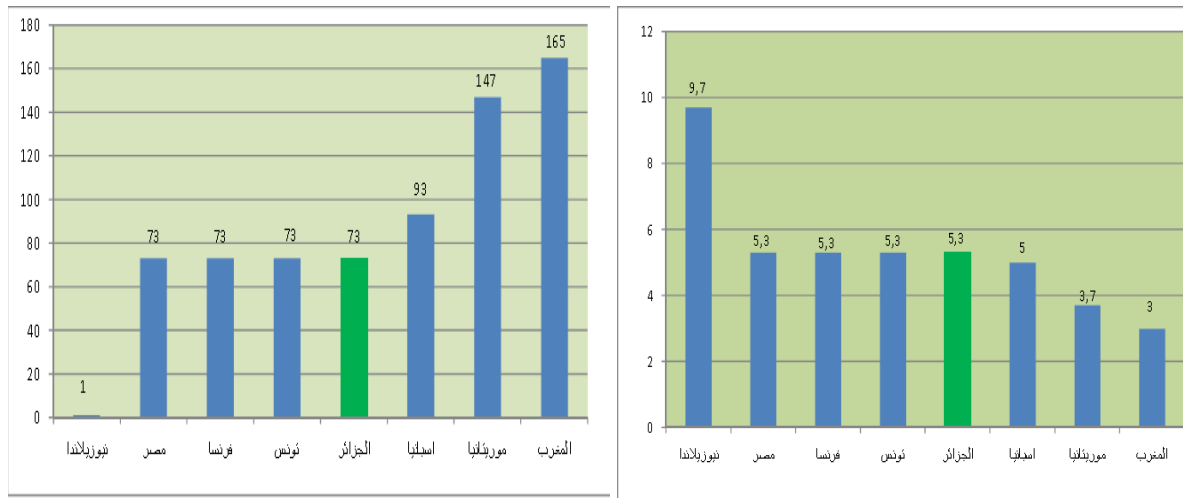
- الضمانات الخاصة بحماية الإستثمار الأجنبي في الجزائر: وتتمثل في العوامل التالية
 - الحرية الكاملة للمستثمر و الإستثمار في مختلف النشاطات والقطاعات، بتأسيس إستثمارات أو عن طريق المساهمة؛
 - إلغاء التمييز بين المستثمرين الأجانب والوطنيين والإستثمارات والمساواة في كافة الحقوق والإلتزامات حسب المادة 38 من المرسوم؛
 - ثبات القانون المطبق على الإستثمار دون أي تغيير، وضمن حق ملكيته، وعدم حجزه أو مصادرته كما جاء في المادة 39؛
 - ضمان حرية التحويل الكامل لرؤوس الأموال، والعوائد، والمداخيل سواء بشكل نقدي أو عيني كالألات والمعدات ضمن المادة 12؛
 - إبرام الجزائر إتفاقيات دولية متعددة الأطراف، وثنائية خاصة لتشجيع الإستثمار وبعث الثقة في المستثمر الأجنبي.
- الحوافز الممنوحة للمستثمرين حسب النظام العام والخاص: إلى جانب الحوافز الجبائية والجمركية منح القانون الجزائري للمستثمر الأجنبي حوافز إضافية وردت في المواد (17،18،119) من المرسوم التشريعي (12/93) وهي:⁴
 - النظام العام للحوافز الممنوح للمستثمرين الأجانب في المراحل الأولى لبداية إنجاز المشروع لمدة 3 سنوات قابلة للتديد، أين يستفيد من النسب الجمركية المنخفضة والمقدرة بـ3% عن التجهيزات المستوردة للمشروع، وكذا الإعفاءات الجبائية للسلع ذات العلاقة مباشرة بالمشروع؛

- **نظام الإستثناءات في بداية إنجاز المشروع** يستفيد المستثمر الأجنبي في مرحلة أولى لمدة تتراوح بين 2-5 سنوات من إعفاء دفع حقوق نقل الملكية، والإعفاء على القيمة المضافة عن السلع التي تدخل في المشروع، وبعد إنطلاق المشروع ومعاينته يستفيد المستثمر الأجنبي بعد 10 سنوات من النشاط الفعلي إعفاء عن الضريبة على أرباح الشركات، وعن الضريبة على الدخل الإجمالي على الأرباح الموزعة، وكذا الرسم العقاري على الملكيات العقارية التي تدخل في الإستثمار خلال ذات الفترة؛

ويوضح الشكل رقم (1-1) مؤشر حماية المستثمرين في الجزائر الذي يعطي مستوى حماية معقول نسبيا بلغت (5.3) وهو مشابه لمثيلاتها من تونس وفرنسا ومصر، ما يعطي الجزائر ترتيب مقبول في المرتبة (73) وفقا لهذا المؤشر بالمقارنة بدول أخرى كموريتانا والمغرب كما يوضح الشكل رقم (2-1):

الشكل رقم (1-1): مؤشر حماية المستثمرين في الجزائر

الشكل رقم (2-1): ترتيب الجزائر في مؤشر حماية مقارنة مع الدول المستثمرين



Source: www .doing business.org/doing business in Algeria 20.

3.1- تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر إلى الجزائر خلال الفترة (2000-2010):

عرفت الجزائر تدفقات لرؤوس الأموال بشكل كبير ما يؤكد عملها بإستمرار على تحسين مناخ الإستثمار لاستقطاب الإستثمار الأجنبي، وأشارت التقارير أن مؤشرات أداء الإستثمار الأجنبي المباشر في تحسن مستمر أين كانت الجزائر عام 2001 ثالث وُجهة للإستثمار الأجنبي المباشر على المستوى الإفريقي بعد إفريقيا الجنوبية والمغرب وقبل أنغولا، ونيجيريا والسودان، مع العلم أن إفريقيا على المستوى العالمي ليست منطقة جذابة للإستثمار الأجنبي المباشر مقارنة مع أوروبا الوسطى والشرقية وآسيا، وتسجل نسبة استثمار هامشية تمثل 2% فقط.⁵ والجدول التالي يوضح نصيب الجزائر من تدفقات الإستثمارات الأجنبية خلال الفترة (2000-2010).

جدول رقم (1): تطور تدفقات الإستثمارات الأجنبية المباشرة الواردة إلى الجزائر

خلال الفترة (2000-2010) - مليون دولار

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	الحصة عريباً
التدفق الوارد	438	1196	1065	634	882	1081	1795	1662	2646	2761	2291	3.46%

المصدر: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية UNCTAD، 2011، ص 187.

- المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "تشرة ضمان الإستثمار"، الكويت، 2011، ص 80.

انطلاقاً من الجدول أعلاه نلاحظ نمو حجم الإستثمارات الأجنبية بشكل مستمر نتيجة اهتمام الجزائر بالاستثمارات الأجنبية بدءاً من عام 2001 أين سجل ارتفاع ملحوظ في حجم الإستثمار الأجنبي المباشر الوارد بلغ 1196 مليون دولار تزامناً وإصدار الأمر (03/01) وما تضمنه من حوافز ضريبية، وكذلك التدفق المحقق عام 2002 والمقدر بـ 1065 مليون دولار من بيع رخصة الهاتف النقال لشركة "أوراسكوم المصرية"، وخصوصة شركة الصناعات الحديدية بالحجار لشركة "إسبات الهندية"، وهذا الارتفاع ليس نابع من تحسين في مناخ الاستثمار بدليل انخفاض تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر عام 2003 إلى 634 مليون دولار، ثم ارتفع إلى 882 مليون دولار عام 2004 بفضل بيع الرخصة الثالثة للشركة "الوطنية للاتصالات الكويتية" وبالتالي فإن تدفقات الإستثمارات الأجنبية خلال الفترة الأولى في معظمها كانت من قطاع الاتصالات⁶، وفي عام 2006 ارتفعت حجم الإستثمارات إلى 1795 مليون دولار ثم تراجعت إلى 1662 مليون دولار عام 2007 نتيجة الأزمة المالية العالمية، وبلغت ارتفاعاً طفيفاً عام 2009 ثم انخفضت إلى 2291 مليون دولار عام 2010 بفعل التأثير المتأخر لتدفقات الإستثمار الدولية نحو الجزائر. وإجمالاً بلغت حصة الجزائر من التدفقات الأجنبية نسبة 3.46% بالمقارنة من تونس والمغرب التي سجلت نسب متواضعة بلغت 2.29%، و 1.97% على التوالي للفترة (2005-2010).

جدول رقم (2): تطور مخزون الإستثمارات الأجنبية المباشرة في الجزائر

خلال الفترة (2000-2010) - مليون دولار

السنوات	2000	2010	معدل التضاعف %
تطورات مخزون الإستثمارات الأجنبية المباشرة	3537	19498	551.26

المصدر: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية UNCTAD، 2011، ص 191.

- المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات "تشرة ضمان الإستثمار"، الكويت، 2011. حققت الجزائر خلال العشرية الأخيرة رصيد كبير من الإستثمارات الأجنبية المباشرة حيث تضاعف بخمس مرات ونصف من عام 2000 بـ 3537 مليون دولار إلى 19498 مليون دولار عام 2010 بمعدل 551.26% وهو ما يؤكد التطور الإيجابي في تدفق الإستثمار الأجنبي المباشر.

جدول رقم (3): تطور صفقات الاندماج والتملك عبر الحدود الدولية

خلال الفترة (2000-2010) - مليون دولار

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	المجموع	الحصة عربياً %
قيمة المبيعات لصفقات الاندماج والتملك	-	18	-	82	-	-	100	0.19%

المصدر: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية UNCTAD، 2011، ص 195-197.

سجلت الجزائر خلال الفترة (2000-2010) قيمة متواضعة من حجم صفقات الاندماج والتملك التي يتخذها المستثمر حيث بلغت 100 مليون دولار، والتي تمثل نسبة جد ضئيلة مقدرة بـ 0.19% إلى الدول العربية كتونس والمغرب اللتين بلغتا مجموع المبيعات لصفقات الاندماج والتملك مبلغ 2494، و 2894 مليون دولار على التوالي. توزعت الإستثمارات الأجنبية خلال الفترة (2002-2011) على ثلاث قطاعات رئيسية خارج قطاع المحروقات وهي قطاع الصناعة (56.98%)، والبناء والأشغال العمومية (15.52%)، والخدمات (18.85%)، وفي المقابل تم تخصيص مبالغ معتبرة للإستثمار في تلك القطاعات كانت نسبتها على التوالي 43.88%، و 1.94%، و 26.72%، في حين لم يستقطب قطاع الفلاحة سوى 1.77 من الإستثمارات الأجنبية، الصحة بـ 0.67%، والسياحة 2.44% رغم أهمية القطاعات المذكورة.

جدول رقم (4): توزيع الإستثمارات الأجنبية على أهم القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2002-2011)

النسبة %	المبلغ (مليار دج)	النسبة %	عدد المشاريع	القطاع
0.30%	6.533	1.77%	8	الزراعة
1.94%	41981	15.52%	70	البناء والأشغال العمومية
43.88%	949710	56.98%	257	الصناعة
0.40%	8.589	0.67%	3	الصحة
0.43%	9351	3.55%	16	النقل
22.24%	481321	2.44%	11	السياحة
26.72%	578393	18.85%	85	الخدمات
4.09%	88500	0.22%	1	الاتصالات
100%	2164378	100%	451	المجموع

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، متوفرة على الموقع الإلكتروني التالي: www.andi.dz, bilan statistique des déclarations d'investissement.

أما من جانب الدول المستثمرة في الجزائر فيمثل الجدول التالي أهم عشرة دول من إجمالي 42 دولة مستثمرة خلال الفترة (2002-2011).

جدول رقم (5): أهم عشر دول مستثمرة في الجزائر خلال الفترة (2002-2011)

الدول	عدد المشاريع	المبلغ بالمليار دج	مناصب الشغل المنجزة
ألمانيا	2	5	329
أمريكا	2	0.10	1206
بلجيكا	2	0.23	296
البرازيل	1	0.0038	0
كندا	2	0.28	33
الصين	22	13	621
مصر	14	48	2220
الإمارات	1	0.11	0
إسبانيا	3	3	219
فرنسا	36	9	3393

المصدر: الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار، متوفرة على الموقع الإلكتروني التالي: www.andi.dz, bilan statistique des déclarations d'investissement.

عرفت الجزائر منذ فترة الإصلاحات الاقتصادية، وصدور المرسوم التشريعي رقم (93/12) بتاريخ 1993/10/5 وما تضمنه من حوافز و ضمانات للمستثمرين الأجانب ما شجعهم على إقامة مشاريع إستثمارية في ظل المناخ الاستثماري المتحسّن، تسجيل دخول 42 دولة أجنبية وعربية مستثمرة خلال الفترة (2002-2011)، وتصدّرت فرنسا القائمة كأهم مستثمر عربي خارج قطاع المحروقات بـ36 مشروع بمبلغ 9مليار دولار، مما سمح بخلق مناصب شغل بلغت 3393، ثم الصين في المرتبة الثانية بإجمالي 22 مشروع، واحتلت مصر المرتبة الأولى عربيا في حجم المشاريع الاستثمارية الأجنبية بـ14 مشروع تركّزت في قطاع الاتصالات في شركة "أوراسكوم" التي تستثمر تحت اسم "DJEZZY"، وفي نشاط الإسمنت "ACC"، ثم الأردن كمستثمر ثاني باستثمارها لمبلغ 2 مليار دولار.

2- تحليل مناخ الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر في المؤشرات العربية والدولية:

1.2- مقومات مناخ الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر:

يقصد بالمناخ الاستثماري مجموعة القوانين والسياسات والمؤسسات الاقتصادية والسياسية التي تؤثر في ثقة المستثمر وتقنعه بتوجيه استثماره إلى بلد دون آخر، ويتأثر هذا المناخ بالظروف السياسية والإجتماعية وثقافية

والإقتصادية السائدة في البلد المعني لما لهذه العوامل من تأثير كبير بحكم تداخلها وما يمكن أن تكون عليه لتكوين بيئة مواتية ومُشجعة للإستثمار أو طاردة له، ومن هذا الجانب سعت الجزائر إلى تحقيق مقومات سياسية، وتشريعية، واقتصادية لتوفير مناخ استثماري ملائم لاستقطاب الإستثمار الأجنبي المباشر، نستعرضها فيما يلي:

- **المقومات السياسية والتشريعية:** وتتعلق بقوة التشريعات والقوانين والنظم المُطبقة، ومستوى المساءلة الديمقراطية واستقرار الحكومة والدعم الشعبي، كما تمتد لتشمل الاستقرار والأمان الداخلي للمجتمع واستقرار الحدود الدولية مع دول الجوار وجودة العلاقات الخارجية؛⁷
- **المقومات الاقتصادية:** وتتمثل في المؤشرات الاقتصادية الكلية (حجم السوق المحلي، ودرجة النمو الاقتصادي، ومعدل التضخم، والتوازن الخارجي، وأسعار الفائدة والصراف)، وكذلك توفر هياكل قاعدية حديثة لشبكة المواصلات البرية والبحرية والجوية، بالإضافة إلى تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال والتي تدرج ضمن "المؤشر المركب لمناخ الإستثمار"؛
- **المقومات الاجتماعية:** وتشمل متوسط دخل الفرد السنوي، ومعدلات التشغيل والبطالة، ومستوى الفقر، ودرجة التعليم، ومدى سرعة وبساطة إجراءات التعامل وغيرها من العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في جذب الإستثمار الأجنبي المباشر.

2.2- مناخ الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر في مؤشرات التنافسية العربية:

يقوم المعهد العربي للتخطيط بالكويت منذ عام 2003 بإصدار تقرير سنوي عن تنافسية الدول العربية عن طريق مؤشر مركب يتضمن 70 مؤشر فرعي مكون من مؤشرين فرعيين هما "مؤشر التنافسية الجارية"[♦]، و"مؤشر التنافسية الكامنة"^{♦♦}. والجدول التالي يوضح مؤشر التنافسية العربية ودول المقارنة، وتضمن وضعية الجزائر ضمن مؤشر التنافسية الجارية، والتنافسية الكامنة، والترتيب بين الدول:

جدول رقم (6): ترتيب الجزائر في مؤشر التنافسية العربية لعام 2012

الترتيب	مؤشر التنافسية العربية	مؤشر التنافسية الكامنة	مؤشر التنافسية الجارية	الدولة
24	0.36	0.33	0.39	الجزائر
12	0.47	0.50	0.44	الأرجنتين
4	0.53	0.48	0.58	البحرين
20	0.40	0.42	0.37	البرازيل
9	0.49	0.45	0.52	تشيلي
8	0.51	0.40	0.62	الصين
7	0.51	0.54	0.48	التشيك
25	0.36	0.32	0.39	مصر
10	0.48	0.57	0.38	اليونان
2	0.65	0.70	0.61	أيرلندا
18	0.42	0.43	0.41	الأردن
1	0.68	0.74	0.62	كوريا الجنوبية
14	0.46	0.39	0.53	الكويت
22	0.39	0.39	0.39	لبنان
23	0.37	0.29	0.45	لبنان
3	0.53	0.51	0.56	ماليزيا
29	0.26	0.18	0.34	موريتانيا
15	0.46	0.42	0.50	المكسيك
27	0.34	0.27	0.40	النميبيا
17	0.43	0.35	0.50	عمان
6	0.51	0.57	0.46	البرتغال
13	0.47	0.41	0.53	قطر
11	0.47	0.43	0.52	السعودية
19	0.41	0.39	0.44	بننوب أفريقيا
28	0.27	0.23	0.31	السودان
26	0.34	0.31	0.37	سوريا
16	0.45	0.44	0.47	تونس
21	0.40	0.33	0.46	تركيا
5	0.52	0.47	0.58	الإمارات
30	0.25	0.14	0.35	اليمن
	0.39	0.35	0.44	متوسط الدول العربية
	0.50	0.50	0.50	متوسط دول المقارنة

المصدر: المعهد العربي للتخطيط، "تقرير التنافسية العربية"، الإصدار الرابع، الكويت، 2012، ص28. جاء في تقرير التنافسية العربية عام 2012 إلى تصدر دول الخليج مراتب متقدمة حيث بلغ أدائها على المستوى الإجمالي للتنافسية 0.39 مقابل 0.50 لدول المقارنة، أي أن الفجوة التنافسية تبلغ حوالي 32 مقارنة مع 49 لعام 2009 مما يشير إلى تحسن الأداء العربي ما ترتب عنه تراجع فجوة التنافسية.

ومن الجدول أعلاه نلاحظ تصدر البحرين المرتبة 4 برصيد 0.53 في مؤشر التنافسية العربية موزع بين مؤشر التنافسية الكامنة بـ0.48، وبـ0.58 في مؤشر التنافسية الجارية، تليها الإمارات في المرتبة 5 برصيد 0.52، والسعودية في المرتبة 11 برصيد 0.47، في حين جاء ترتيب بعض الدول في مراتب متأخرة مثل السودان، واليمن، وسوريا، والمغرب، والجزائر في المرتبة 24 في مؤشر التنافسية العربية بـ0.36 ويرجع ذلك لضعف الأداء الاقتصادي.

● مؤشر بيئة الأعمال والجاذبية:

يسمح مؤشر التنافسية الجارية بقياس وترتيب الدول العربية والدول الأجنبية في مؤشر التنافسية انطلاقاً من مؤشر بيئة الأعمال والجاذبية بحيث أن جذب رؤوس الأموال الأجنبية يعتمد بدوره على بيئة الأعمال ومدى ملاءمة المناخ الاستثماري مثل تطور البنية التحتية، وجاذبية الإستثمار، والحاكمة وفاعلية المؤسسات، وتدخل الحكومة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (7): ترتيب الجزائر في مؤشر التنافسية الجارية (بيئة الأعمال والجاذبية) لعام 2012

الترتيب	مؤشر بيئة الأعمال	تكلفة القيام بالأعمال	مدخل الحكومة	جاذبية الاستثمار	الحياة الصحية	الحاكمة وفاعلية المؤسسات	الدولة
25	0.37	0.30	0.71	0.45	0.15	0.24	الجزائر
18	0.41	0.47	0.61	0.39	0.15	0.47	الأرجنتين
5	0.59	0.68	0.69	0.59	0.54	0.46	البحرين
24	0.38	0.32	0.71	0.45	0.19	0.24	البرازيل
6	0.58	0.63	0.73	0.54	0.19	0.81	تايوان
3	0.63	0.60	0.92	0.58	0.63	0.43	الصين
15	0.47	0.57	0.35	0.55	0.26	0.62	الهند
19	0.41	0.50	0.51	0.46	0.22	0.34	مصر
25	0.38	0.33	0.21	0.52	0.30	0.54	اليونان
1	0.67	0.85	0.49	0.55	0.43	0.92	إيرلندا
22	0.39	0.34	0.23	0.58	0.26	0.47	الأردن
8	0.65	0.74	0.74	0.52	0.50	0.63	كوريا الجنوبية
10	0.52	0.48	0.59	0.51	0.47	0.54	الكويت
21	0.40	0.38	0.53	0.52	0.27	0.28	لبنان
20	0.40		0.73	0.38	0.29	0.21	ليبيا
7	0.56	0.72	0.70	0.55	0.32	0.53	ماليزيا
27	0.36	0.33	0.81	0.25	0.04		موريتانيا
11	0.50	0.54	0.80	0.48	0.15	0.35	المكسيك
23	0.39	0.40	0.44	0.47	0.13	0.54	المغرب
12	0.49	0.59	0.64	0.51	0.19	0.50	عمان
14	0.48	0.74	0.15	0.52	0.33	0.56	البرتغال
6	0.56	0.48	0.73	0.44	0.30	0.50	قطر
4	0.52	0.77		0.53	0.72	0.46	السعودية
17	0.45	0.68	0.47	0.57	0.18	0.75	جنوب أفريقيا
29	0.29	0.29	0.69	0.37	0.06	0.04	الولايات المتحدة
28	0.35	0.32	0.70	0.33	0.07	0.36	سوريا
13	0.48	0.66	0.64	0.47	0.18	0.46	تونس
15	0.48	0.55	0.65	0.46	0.16	0.46	تركيا
4	0.62	0.58	0.83	0.55	0.65	0.45	الإمارات
30	0.29	0.52	0.45	0.37	0.01	0.10	اليمن
	0.44	0.48	0.62	0.47	0.26	0.37	متوسط الدول العربية
	0.51	0.61	0.59	0.54	0.29	0.53	متوسط دول المقارنة

المصدر: المعهد العربي للتخطيط، "تقرير التنافسية العربية"، الإصدار الرابع، الكويت، 2012، ص40.

من الجدول أعلاه جاءت الإمارات في المرتبة الأولى عربياً بمؤشر بيئة الأعمال والجاذبية 0.62، ثم البحرين في المرتبة الثانية بـ0.59، يليها قطر، والسعودية، والكويت، في حين احتلت المغرب، وتونس المرتبة 13.23 بالمقارنة بالجزائر التي جاء تصنيفها في مراتب متأخرة (المرتبة 26) بمؤشر 0.37 مما يشير إلى ضعف البنية

التحتية بـ0.15، وضعف جاذبية الإستثمار بـ0.45، وارتفاع تكلفة القيام بالأعمال بـ0.30، كل هذه العوامل تواضع مستوى أداء الأعمال في الجزائر بالمقارنة بين الدول العربية المجاورة وكذا دول المقارنة.

● مؤشر جاذبية الإستثمار:

يعتبر مؤشر جاذبية الإستثمارات الأجنبية من أكبر التحديات التي تواجه الدول النامية والذي يتعلق أساساً ببيئة الأعمال من حيث تطور أسواقها المالية، وملامح الإستثمار، ومخزون الإستثمار الأجنبي المباشر للنتائج المحلي الإجمالي...، والجدول التالي يوضح ترتيب الدول العربية - والجزائر - في مؤشر جاذبية الإستثمار بالمقارنة بالدول الأجنبية:

جدول رقم (8): ترتيب الجزائر في مؤشر التنافسية الجارية (جاذبية الإستثمار) لعام 2012

الدولة	استثمار المحفظة للتائج المحلي الإجمالي	تطور الأسواق المالية -الرسلة للنتائج المحلي الإجمالي	السيولة - معدل دوران الأسهام	حصة القطاع الخاص من الإلتزام المحلي	ملاح الإستثمار	مخزون الإستثمار الأجنبي المباشر للنتائج المحلي الإجمالي	مؤشر الجدارة الائتمانية	الضرائب للتائج المحلي الإجمالي	مؤشر جاذبية الإستثمار	الترتيب
الجزائر				0.07	0.73	0.08	0.70	0.65	0.45	23
الارجنتين	0.79	0.11	0.07	0.07	0.55	0.27	0.78	0.51	0.39	25
البحرين	0.42	0.52	0.04	0.47	0.96	0.67	0.82	0.81	0.59	7
البرازيل	0.83	0.27	0.28	0.23	0.63	0.21	0.73	0.45	0.45	22
تشيلي	0.57	0.47	0.10	0.46	0.96	0.60	0.90	0.29	0.54	12
الصين	0.77	0.38	0.71	0.61	0.60	0.10	0.77	0.69	0.58	8
التشيك	0.76	0.13	0.37	0.24	0.96	0.56	0.88	0.48	0.55	11
مصر	0.75	0.31	0.26	0.27	0.54	0.35	0.69	0.47	0.46	21
اليونان	1.00	0.22	0.30	0.46	0.87	0.13	0.86	0.29	0.52	14
ايرلندا	0.84	0.18	0.33	1.00	1.00	0.75	1.00	0.11	0.65	2
الأردن	0.82	0.86	0.31	0.46	0.83	1.00	0.81	0.35	0.68	1
كوريا الجنوبية	0.78	0.36	1.00	0.53	0.84	0.12	0.85	0.45	0.62	6
الكويت	0.00	0.54	0.36	0.33	0.96	0.00	0.87	1.00	0.51	16
لبنان	0.90	0.14	0.08	0.38	0.71	0.81	0.64	0.47	0.52	13
ليبيا	0.58	0.00	0.00	0.04	0.82	0.10	0.75	0.77	0.38	26
ماليزيا	0.72	0.55	0.18	0.57	0.77	0.35	0.85	0.44	0.55	9
موريتانيا	0.78	0.00	0.00	0.00	0.00	0.72	0.00	0.50	0.25	30
المكسيك	0.79	0.13	0.14	0.10	0.88	0.30	0.83	0.69	0.48	17
المغرب	0.77	0.30	0.17	0.36	0.78	0.46	0.79	0.14	0.47	18
عمان	0.80	0.18	0.16	0.18	0.96	0.18	0.85	0.76	0.51	15
البرتغال	0.94	0.18	0.40	0.86	1.00	0.43	0.93	0.22	0.62	4
قطر		0.61	0.19	0.21	0.83	0.21	0.82	0.22	0.44	24
السعودية	0.71	0.47	0.94	0.28	0.92	0.17	0.76	0.82	0.63	3
جنوب أفريقيا	0.85	1.00	0.26	0.80	0.89	0.37	0.77	0.00	0.62	5
السودان	0.78	0.00	0.00	0.06	0.63	0.24	0.50	0.78	0.37	27
سوريا	0.78	0.00	0.00	0.08	0.44	0.25	0.65	0.41	0.33	29
تونس	0.78	0.06	0.09	0.35	0.70	0.70	0.81	0.26	0.47	19
تركيا	0.80	0.13	0.69	0.15	0.67	0.22	0.72	0.33	0.46	20
الإمارات		0.41	0.39	0.39	0.96	0.25	0.88	0.58	0.55	10
اليمن	0.77	0.00	0.00	0.04	0.67	0.10	0.69	0.69	0.37	28
متوسط الدول العربية	0.69	0.28	0.19	0.23	0.73	0.37	0.71	0.57	0.47	4
متوسط دول المقارنة	0.80	0.32	0.37	0.47	0.81	0.34	0.84	0.38	0.54	

وأشار تقرير التنافسية العربية في مؤشر جاذبية الإستثمار في الدول العربية إلى تحسن أداء الإستثمار في معظم الدول العربية نتيجة لتطور أسواقها المالية، حيث احتلت الأردن المرتبة الأولى بمؤشر 0.68 ثم السعودية والبحرين، أما تونس في المرتبة 19، والمغرب في المرتبة 18، أما الجزائر فصنّفت في المرتبة 23 إلى جانب مصر، وسوريا، ولبنان، والسودان، واليمن ضمن الدول التي تقل جاذبية الإستثمار فيها لارتفاع مستويات المخاطر الائتمانية، وانخفاض مستوى الجدارة الائتمانية مما يرفع من تكاليف القروض في الأسواق الخارجية ويقلل جاذبية الإستثمار الأجنبي، حيث

كان مؤشر جاذبية الإستثمار في الجزائر منخفض وقدّر بـ 0.45، نتيجة لانخفاض مؤشر الجدارة الائتمانية إلى 0.70.

3.2- مناخ الإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر في المؤشرات الدولية:

بغرض تحليل مناخ الإستثمار في الجزائر تم الاعتماد على عدد من المؤشرات الدولية في ترتيب الجزائر ضمن الدول العربية، ومن ثم تقييم جاذبية الإستثمار، ومن هذه المؤشرات نذكر مؤشر جاهزية البنية الرقمية، ومؤشر تقييم المخاطر القطرية، ومؤشر التنافسية العالمية، ومؤشر التنمية البشرية، التي سنأتي إلى تحليلها ضمن النقاط التالية:

• مؤشر جاهزية البنية الرقمية:

يصدر مؤشر جاهزية البنية الرقمية Network Readiness Index: NRI ضمن التقرير الدولي لتقنية المعلومات، والذي يقيس مدى جاهزية الدولة للمساهمة والاستفادة من التطورات المستمرة في تقنيات المعلومات والاتصالات من خلال نحو 71 مؤشراً فرعياً منها 32 مؤشر، ويتكون من ثلاث مؤشرات فرعية تتمثل في: بيئة تقنيات المعلومات والاتصالات، ومدى جاهزية الأفراد والحكومات لتقنيات المعلومات والاتصال، ومدى استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات في الأعمال.

والجدول التالي يوضح وضعية الدول العربية بشكل عام- والجزائر بشكل خاص- في مؤشر جاهزية البنية الرقمية والذي يدخل في تحليل جاذبية الإستثمار الأجنبي المباشر:

جدول رقم (9): ترتيب الجزائر في مؤشر جاهزية البنية الرقمية خلال الفترة (2009/2011)

مؤشر جاهزية البنية الرقمية									
التغير		2009 / 2010		2010 / 2011		الترتيب عالمياً	الترتيب عالمياً	الترتيب عالمياً	الترتيب عالمياً
في الرصيد	في الترتيب	الرصيد	الترتيب	الرصيد	الترتيب				
↓	(0.05)	↓	(1)	4.85	23	4.80	24	الإمارات	1
↑	0.26	↑	5	4.53	30	4.79	25	قطر	2
↑	0.06	↓	(1)	4.58	29	4.64	30	البحرين	3
↑	0.14	↑	5	4.30	38	4.44	33	السعودية	4
↑	0.13	↑	4	4.22	39	4.35	35	تونس	5
↑	0.34	↑	9	3.91	50	4.25	41	سلطنة عمان	6
↓	(0.09)	↓	(6)	4.09	44	4.00	50	الأردن	7
↑	0.09	↓	(4)	3.67	70	3.76	74	مصر	8
↑	0.12	↑	1	3.62	76	3.74	75	الكويت	9
↑	0.14	↑	5	3.43	88	3.57	83	المغرب	10
-	-	-	-	-	-	3.49	95	لبنان	11
↑	0.12	↓	(4)	3.05	113	3.17	117	الجزائر	12
↓	(0.07)	↓	(19)	3.13	105	3.06	124	سورية	13
↓	(0.13)	↓	(23)	3.16	103	3.03	126	ليبيا	14
↓	(0.21)	↓	(28)	3.19	102	2.98	130	موريتانيا	15

المصدر: التقرير الدولي لتقنية المعلومات 2010/2011 وبحوث ضما.

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص152.

وعن مناخ الإستثمار الأجنبي المباشر من حيث جاهزية البنية الرقمية يتباين ترتيب الدول العربية، حيث احتلت الإمارات المرتبة 1 عربيا و 24 عالميا برصيد 4.80 خلال الفترة (2010/2011) مقارنة بالرصيد 4.85 خلال الفترة (2009/2010) أي بانخفاض قدره 0.05، ثم قطر في المرتبة 2 عربيا، و 25 عالميا برصيد قدره 4.79، في حين تحسّن ترتيب السعودية عالميا من 38 إلى 33 بمعدل 5 مراتب و برصيد 4.44 أي بما يعادل تغيّر في الرصيد بـ 0.14، في حين احتلت الجزائر المرتبة 12 عربياً، و 117 عالميا برصيد 3.17 عام 2011، بالمقارنة بعام 2009 من حيث المرتبة 113 عالميا أي بتراجع قدره 4 درجات في الترتيب وهو ما يوضح تأخر الجزائر في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال وعدم استفادتها من التطورات التكنولوجية بالمقارنة بالدول المجاورة كتونس، والمغرب، ومصر، والأردن، وبالتالي ضعف المناخ الاستثماري وعدم استقطابه للفرص الاستثمارية بشكل كبير.

• مؤشر تقييم المخاطر القطرية:

يصدر هذا المؤشر شهريا عن مجموعة " PRS " من خلال الدليل الدولي للمخاطر القطرية "ICRG" منذ عام 1980 لغرض قياس المخاطر المتعلقة بالاستثمار، ويغطي 18 دولة عربية من أصل 140 دولة يشملها المؤشر، ويتكون من 3 مؤشرات فرعية هي مؤشر تقييم المخاطر السياسية، ومؤشر تقييم المخاطر الاقتصادية، ومؤشر تقييم المخاطر المالية، حيث يرتفع المؤشر كما انخفضت درجة المخاطرة⁸

وكان تقييم المخاطر القطرية للدول العربية لعام 2010 كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): وضعية الجزائر في المؤشر المركب للمخاطر القطرية عام 2010

الدرجة المخاطرة	الدول
منخفضة جداً (6 دول)	الإمارات، السعودية، وسلطنة عمان، قطر، الكويت وليبيا
منخفضة (4 دول)	البحرين، تونس، الجزائر والمغرب
معتدلة (4 دول)	الأردن، سورية، مصر واليمن
مرتفعة (3 دول)	السودان، العراق ولبنان
مرتفعة جداً (دولة واحدة)	الصومال

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص156.

صنف مؤشر تقييم المخاطر القطرية الدول إلى مجموعات حسب درجة المخاطرة، حيث إرتفع المؤشر بشكل كبير في تقييم الإمارات، والسعودية، وسلطنة عمان، وقطر، والكويت وليبيا بدرجة مخاطرة منخفضة جداً ضمن المجال (80-100)، كما سجلت الجزائر، وتونس، والمغرب، والبحرين ارتفاعا محسوس في المؤشر بدرجة مخاطرة منخفضة ضمن المجال (70-79.9)، في الوقت الذي عرفت فيه الأردن، وسوريا، ومصر، واليمن إنخفاضا في المؤشر بدرجة مخاطرة مرتفعة ما يعطي تقييم للمخاطر المتعلقة بالاستثمار.

- مؤشر الأنستيتيوشنال انفستور للتقييم القطري:

يصدر هذا المؤشر عن مجلة "الأنستيتيوشنال انفستور" منذ عام 1998 بمعدل مرتين في العام في شهري مارس وسبتمبر، ويتم احتساب المؤشر المكون من 100 نقطة مئوية بالاعتماد على استمارة استقصاء تستهدف كبار رجال الاقتصاد، والمحليين في البنوك العالمية والشركات المالية الكبرى، ويغطي المؤشر 178 دولة من ضمنها 20 دولة عربية جاء تصنيفها في مؤشر الأنستيتيوشنال عام 2010 كما يلي:

جدول رقم (11): وضعية الجزائر في مؤشر الأنستيتيوشنال انفستور للتقييم القطري عام 2010

الدول	درجة المخاطرة
قطر، البحرين، الكويت، السعودية، سلطنة عمان والإمارات	منخفضة (6 دول)
تونس، الجزائر، المغرب، ليبيا، مصر والأردن	معتدلة (5 دول)
لبنان، سورية، العراق، جيبوتي، اليمن وموريتانيا	مرتفعة (5 دول)
السودان والصومال	مرتفعة جداً (دوئان)

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص 157.

بمقارنة مؤشر الأنستيتيوشنال انفستور بين عامي (2009-2010) لوحظ تسجيل تقدم 13 دولة عربية في رصيد مؤشراتنا ضمن مجموعاتها، منها الجزائر التي سجلت ارتفاعاً في المؤشر بدرجة مخاطرة معتدلة، وسجلت 6 دول عربية تراجعاً في رصيدها ضمن مجموعاتها، شملت؛ الإمارات، تونس، سورية، الصومال، مصر واليمن.

- مؤشر وكالة دان أندبرادستريت للمخاطر القطرية:

يقيس مؤشر وكالة "دان أند برادستريت" المخاطر القطرية المرتبطة بعمليات التبادل التجاري الدولي والذي يضم تقييماً لـ 132 دولة منها 17 دولة عربية تم تصنيفها في مؤشر أندبرادستريت كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (12): وضعية الجزائر في مؤشر دان أندبرادستريت للمخاطر القطرية عام 2010

الدول	درجة المخاطرة
الإمارات، البحرين، تونس وقطر	منخفضة (4 دول)
الأردن، السعودية، سلطنة عمان، الكويت، مصر والمغرب	طافية (6 دول)
لبنان	معتدلة (دولة واحدة)
الجزائر، سورية وليبيا	شبه مرتفعة (3 دول)
السودان، العراق واليمن	مرتفعة (3 دول)

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص 158.

سجل مؤشر أندبرادستريت لمخاطر التبادل التجاري الدولي رصيد إيجابي في مؤشرات الدول لعام 2010 بالمقارنة بعام 2009، بحيث حافظت 16 دولة عربية على التصنيف ذاته، بينما سُجِّل إنتقال ليبيا من مجموعة الدول ذات المخاطر المعتدلة إلى مجموعة الدول ذات المخاطر شبه المرتفعة وبذلك تراجع تصنيفها من (DB4d) إلى (DB5a)، كما تراجع تصنيف 3 دول داخل مجموعاتها هي الجزائر من (DB5a) إلى (DB5b)، والإمارات من (DB2b) إلى (DB2d)، واليمن من (DB6c) إلى (DB6d).

- مؤشر الكوفاكس للمخاطر القطرية: يقيس هذا المؤشر مخاطر قدرة الدول على السداد ويعكس مخاطر عدم السداد قصيرة الأجل للشركات العاملة في هذه الدول، ويبرز مدى تأثير الالتزامات المالية للشركات بأداء الاقتصاد الكلي، وبالأوضاع السياسية المحلية، وبيئة أداء الأعمال، والسجل التاريخي لنحو 50 مليون شركة حول العالم في الوفاء بالتراماتها المالية في تواريخ الاستحقاق، وتصنف الدول إلى مجموعتين هما مجموعة الدرجة الاستثمارية (A:A1,A4)، ومجموعة درجة المضاربة (B,C,D) والذي يغطي 165 دولة منها 19 دولة عربية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13): وضعية الجزائر في مؤشر الكوفاكس للمخاطر القطرية عام 2010

الدرجة المخاطرة	الدول
الدرجة الاستثمارية من A2 إلى A4 (6 دول)	الإمارات، البحرين، تونس، الجزائر، قطر، الكويت، السعودية، سلطنة عمان، والمغرب
درجة المضاربة B (6 دول)	الأردن ومصر
درجة مضاربة C (6 دول)	لبنان، ليبيا، سورية، جيبوتي، وموريتانيا
درجة عالية من المضاربة D (دولتان)	السودان، العراق، واليمن

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص158.

أبقى مؤشر الكوفاكس لعام 2010 جميع الدول على نفس التصنيف لعام 2009 بحيث صنفت الجزائر ضمن درجة المخاطرة الاستثمارية A وهو ما يدل على عدم التحسن في القدرة على السداد، وتشير هذه الدرجة إلى أن سجل المدفوعات المتقطع قد يصبح أسوأ حالا في حالة تدهور الأوضاع السياسية، والاقتصادية مع بقاء إمكانية عدم السداد مقبولة جدا.⁹

- **مؤشر التنافسية العالمية:** يصدر مؤشر التنافسية العالمية ضمن تقرير التنافسية العالمية سنويا منذ عام 1979 عن المنتدى الاقتصادي العالمي التعاون مع أكاديميين بارزين ومعاهد بحوث عالمية، واستطلاع رأي لأكثر من 15000 شخص من كبار رجال الأعمال في 139 دولة، منها 15 دولة عربية تقدم صورة شاملة تضم عددا كبيرا من المؤشرات الاقتصادية، والمؤسسية ومختلف العوامل التي تؤدي دورا في تطور الدولة، والجدول التالي يرتب الدول ضمن مؤشر التنافسية:

- جدول رقم (14): ترتيب الجزائر في مؤشر التنافسية العالمية للفترة (2010/2011)

2011/2010									
الترتيب العالمي	الدولة	المؤشر التنافسي (139 دولة)						المؤشرات الفرعية	
		الاعتمادية الأساسية		معدلات الكفاءة		عوامل الابتكار والتطور		التكرب	التناف
		التناف	التكرب	التناف	التكرب	التناف	التكرب		
1	قطر	5.10	17	5.73	13	4.68	26	4.48	23
2	السعودية	4.95	21	5.32	28	4.67	27	4.41	26
3	الإمارات	4.89	25	5.82	8	4.82	21	4.37	27
4	تونس	4.65	32	5.25	31	4.28	50	4.09	34
5	سلطنة عمان	4.61	34	5.41	24	4.30	48	3.87	47
6	الكويت	4.59	35	5.16	36	4.03	68	3.57	60
7	البحرين	4.54	37	5.48	21	4.54	33	3.67	55
8	الأردن	4.21	65	4.67	57	3.98	73	3.50	65
9	المغرب	4.08	75	4.57	64	3.78	88	3.36	79
10	مصر	4.00	81	4.19	89	3.85	82	3.48	68
11	الجزائر	3.96	86	4.32	80	3.49	107	3.04	108
12	لبنان	3.89	92	3.87	106	4.00	70	3.41	74
13	سورية	3.78	97	4.28	83	3.98	117	2.97	115
14	ليبيا	3.74	100	4.20	88	3.19	127	2.62	135
15	موريتانيا	3.14	135	3.39	131	2.79	138	2.63	134

المصدر: تقرير التنافسية العالمية 2011/2010، ويصوت ضمان

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص161.

تصدرت قطر في ترتيب مؤشر التنافسية العالمية لعام 2011 المرتبة 1 عربيا، و17 عالميا بالمقارنة بعام 2009 المرتبة 22 عالمياً، وبذلك انتقلت بـ5 مراكز متقدمة، يليها في العشرة مراتب الأولى عربيا كل من السعودية التي انتقلت بـ7 مراكز لتحل الترتيب 21، ثم الإمارات التي تراجعت مركزين إلى المرتبة 25، ثم تونس جاءت في المرتبة 32 بعد أن انتقلت بـ8 مراكز، أما الجزائر احتلت مراتب أخيرة في مؤشر التنافسية العالمية في المرتبة 11 عربيا، و86 عالميا بتراجع قدره 4 مراكز وهو ما يشير إلى ضعف الإصلاحات المالية والمصرفية، وضعف الكفاءة والبنية التحتية.

- **مؤشر تنمية تجارة التجزئة العالمية:** أضى قطاع تجارة التجزئة من القطاعات الجاذبة للاستثمارات الأجنبية في الكثير من الدول العربية، حيث تزايد دخول الشركات الفرنسية والبريطانية منها إلى دول الخليج، ويصدر مؤشر تنمية تجارة التجزئة العالمية منذ 2001 عن شركة "العالمية"، والتي تقوم على فرضية أنه كلما تطورت الأسواق المحلية لتجارة التجزئة، وارتفع مستوى دخل الفرد، زاد الطلب الاستهلاكي على المنتجات ذات العلامة التجارية الشهيرة عالميا، ومن ثم تشجيع الشركات العالمية على إنشاء فروع لها في تلك الدول.

وفي ترتيب الدول في مؤشر تجارة التجزئة العالمية لعام 2010 والذي شمل 7 دول عربية، تصدرت الكويت المرتبة 1 عربيا، والمرتبة 2 عالميا بفضل صغر وقوة السوق المحلي رغم تداعيات الأزمة المالية العالمية إلا أنه لم يتأثر، يليها السعودية عربيا، والمرتبة 5 عالميا بمركز تقدم 1، في حين تراجعت كل من الإمارات بـ3 مراكز عالميا، والجزائر بـ10 مراكز عالميا نتيجة صغر حجم السوق وضعف الطلب على المنتجات الأجنبية مثلما هو موضح في الجدول أدناه.

جدول رقم (15): ترتيب الجزائر في مؤشر تنمية تجارة التجزئة العالمية عام 2010

ترتيب الدول العربية في مؤشر تنمية تجارة التجزئة				
الترتيب عربيا	الدولة	الترتيب عالميا		التغيير (+) (-)
		2009	2010	
1	الكويت	-	2	-
2	السعودية	5	4	↑
3	الإمارات	4 (3)	7	↓
4	تونس	14	11	↑
5	مصر	15	13	↑
6	المغرب	19	15	↑
7	الجزائر	11 (10)	21	↓

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص162.

- **مؤشر التنمية البشرية:** يقيس مؤشر التنمية البشرية الصادر عن برنامج منظمة الأمم المتحدة الإنمائي الصادر منذ 1990 مدى تعزيز التنمية البشرية من خلال ثلاث أبعاد هي الصحة، والتعليم، والدخل، وأظهر المؤشر نتائج إيجابية في ترتيب الدول العربية للفترة (2005-2010) حيث جاءت الجزائر في المرتبة 84 عام 2010، بالمقارنة بالمرتبة 103 عام 2005 متقدمة بذلك بـ8 مراتب، وكذلك المغرب التي انتقلت في ترتيب مؤشر التنمية البشرية من المرتبة 124 إلى 114، في حين تقدمت تونس بـ9 مراكز إلى المرتبة 81، وهو ما يوضح اهتمام الدول بالتنمية البشرية على درجات نسبية.

- الخلاصة:** وفي ختام هذا البحث يمكن تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها كما يلي:
- يعتبر المرسوم رقم (12/93) والأمر رقم (03/01) خطوة إيجابية في مسيرة انفتاح الاقتصاد الجزائري على الإستثمارات الأجنبية، والذي منح للمستثمرين الأجانب الحرية في طبيعة وشكل تجسيد الإستثمارات في مقابل الضمانات والحوافز التشجيعية الممنوحة، ما ترتب عنه زيادة حجم التدفق من الإستثمارات الأجنبية؛
 - يأخذ مؤشر حماية المستثمرين في الجزائر نسبة 5.3% والمرتبة 73 من مجموع 167، ما يوضح سعيها إلى تطوير وضمان الإستثمار من خلال توفير مقومات الجذب الاستثماري انطلاقاً من الحوافز والضمانات الممنوحة للمستثمرين الأجانب؛
 - تتلخص مقومات جذب الإستثمار الأجنبي في الجزائر في رجوع الاستقرار السياسي والاقتصادي، وتخطيط السلطات المحلية لبرامج تنموية ضمن مخططات مستقبلية "المخطط الخماسي 2010-2014"، وكذا تأسيس إطار قانوني ومؤسسي لتنفيذ السياسات التنموية؛
 - ضعف حصة الدول العربية من تدفقات الإستثمار الأجنبية، والتي لا تتعدى في الجزائر حصة 3.46% والتي ارتكزت خلال الفترة (2000-2010) في قطاع الصناعة (56.98%)، والبناء والأشغال العمومية (15.52%)، والخدمات (18.85%)، وكذا ضعف محدودة نصيب الجزائر من عمليات التملك والاندماج التي لم تتجاوز نسبة 0.19%؛
 - رغم الجهود المبذولة من طرف الجزائر إلى تحسين المناخ الاستثماري، إلا أنه لا يزال يتسم بالضعف لعدم استجابته لجميع مقومات جذب الإستثمار، حيث سُجل ضعف الأداء الاقتصادي، وبيئة الأعمال والجاذبية في المؤشر المركب للإستثمار الذي أخذ تقييم منخفض في ترتيب الجزائر بين دول عربية، وأجنبية، بالإضافة إلى عدم التحسن في المؤشرات الدولية كمؤشر تقييم المخاطر القطرية، والتنافسية العالمية...إلخ.
- ومن مجمل ما جاء في تقييم واقع الإستثمار الأجنبي في الجزائر، وفي ظل النقائص والمعوقات المطروحة نقدم

التوصيات التالية:

- يتعين على السلطات الجزائرية تكثيف ومواصلة مسيرة الإصلاحات الداخلية، سواء تلك المتعلقة بالقوانين والنصوص التشريعية، أو تلك المتعلقة بخلق مناخ استثماري يستجيب لجميع المقومات قصد إصلاح بيئة الأعمال إجمالاً؛
- تخطيط إستراتيجيات انتقائية تستهدف جذب نوع محدد من الإستثمارات يتناسب وطبيعة الدولة، والمناخ الاستثماري، مع تعزيز نظام الحوكمة في المؤسسات، والشفافية والإفصاح، ومحاربة الفساد الإداري والمالي، والاستفادة من تقنيات التكنولوجيا والاتصالات؛
- الاستفادة من التجارب الناجحة في مجال جذب الإستثمارات الأجنبية، والتي قامت بها بعض الدول النامية بما يتناسب وطبيعة الاقتصاد الجزائري لتحقيق التنمية المستدامة؛
- توسيع حجم الإستثمارات العربية البيئية تدعياً للتوجه نحو التكامل الاقتصادي العربي، ما يساهم في تعزيز ورفع حصيلة الإستثمارات العربية إلى نصيبها من الإستثمارات الأجنبية.

الهوامش والمراجع :

- ¹ - عليوش قريوع كمال، قانون الإستثمارات في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص:2.
- ² - قويدري كريمة، الإستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية دولية، مدرسة الدكتوراه: التسيير الدولي للمؤسسات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010، ص:60.
- ³ - زغيب شهرزاد، "الإستثمار الأجنبي في الجزائر- واقع وآفاق"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، (العدد08، جوان2005)، ص ص:15-16.
- ⁴ - "دليل الإستثمار في الجزائر" KPMG، ص ص:60-61.
- ⁵ - لوعيل بلال، "أثر الإستثمار الأجنبي المباشر على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1995-2007)"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، (العدد04، ديسمبر2008)، ص:136.
- ⁶ - قويدري كريمة، مرجع سابق، ص:74.
- ⁷ - المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، "مناخ الإستثمار في الدول العربية"، الكويت، 2010، ص:92.
- ^{*} التنافسية الجارية (35مؤشر فرعي) هي: ديناميكية الأسواق والمنتجات 8مؤشرات، الإنتاجية والتكلفة 8مؤشرات، الأداء الاقتصادي 9مؤشرات، بيئة الأعمال والجادبية 28مؤشر (الحاكمية وفاعلية والمؤسسات 3مؤشرات، تدخل الحكومة في الإقتصاد 3مؤشرات، البنية التحتية لتوزيع السلع 7مؤشرات، تكلفة الأعمال 7مؤشرات، جاذبية الإستثمار الأجنبي المباشر 8مؤشرات)؛
- ^{**} التنافسية الكامنة (17مؤشر فرعي) هي: رأس المال البشري 8مؤشرات، الطاقة الإبتكارية وتوطين التقنية 5مؤشرات، نوعية البنى التحتية التكنولوجية 4مؤشرات).
- ⁸ - المؤسسة العربية لضمان الإستثمار وائتمان الصادرات، مرجع سابق، ص:156.
- ⁹ - شريط كمال، "تحليل واقع الإستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية- دراسة حالة الجزائر، وتونس، والمغرب خلال الفترة (2005-2010)"، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة يحي فارس- المدينة، (العدد06، مارس2012)، ص:281.

إدارة المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية دراسة حالة لعينة من البنوك التجارية في الجزائر

Operational risk management in commercial banks Case Study Sample of Algerian banks

أحلام بوعبدلي، ثريا سعيد
جامعة غرداية ، الجزائر

ملخص :

يواجه القطاع المصرفي عدّة مخاطر نتيجة توسّع أنشطته التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالمخاطرة، الأمر الذي يستوجب وضع خطط وإجراءات لإدارة مثل هذه المخاطر، وذلك لتفاديا لخسائر التي تهدد البنك أو التقليل منها قدر الإمكان، وأصبحت المخاطر التشغيلية من أهم هذه المخاطر .

و قد جاءت اتفاقية بازل "2" بأطر جديدة في مجال إدارة المخاطر المصرفية حيث أوجدت متطلبات رأسمالية لمواجهة المخاطر التشغيلية، كما أصدرت مبادئ الممارسات السليمة في إدارة و ضبط المخاطر التشغيلية في العام 2003. هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على المخاطر التشغيلية بشكل خاص ، من خلال استبيان تم توزيعه على أفراد العينة من الموظفين في البنوك محل الدراسة، و تحليل النتائج للتعرف على مدى إدراك وتطبيق مبادئ الإدارة السليمة و الفعالة للمخاطر التشغيلية في البنوك الجزائرية.

و قد أوضحت نتائج الدراسة أنّ البنوك الجزائرية لا تقوم بتطبيق التزامات الموضحة في اتفاقية بازل "2" بشأن إدارة المخاطر التشغيلية، و إلى أنّها ليست جاهزة لتطبيق مقررات لجنة بازل الجديدة الخاصة بالمخاطر التشغيلية.
الكلمات المفتاحية: مخاطر تشغيلية، إدارة مخاطر، متطلبات رأسمالية، بنوك جزائرية

Abstract:

The banking sector Faces Several risks As a result of the expansion of its activities which are closely related to risk, Which requires the development of plans and procedures for optimal management of these risks in order to avoid losses or minimize them as much as possible, Operational risk has become one of the most important of these risks. Basel "2" agreement came new frameworks in banking risk management Where created Capital requirements to face the operational risks, Also it issued the principles of good practice in the management and control of operational risk in 2003.

This study aims to identify operational risks, in particular, through a questionnaire was distributed to a sample of employees in banks under study, and results analysis to identify the extent to recognize and apply the principles of sound management and effective operational risk in the Algerian banks.

And results of the study have shown that the Algerian banks do not apply the obligations set out in the Basel Convention "2" on operational risk management, and that it is not ready To apply the decisions of the Basel Committee's new For operational risk.

Key words :Operational risks; Risk Management; the Capital requirements, Algerian banks

تمهيد: في ظل التطورات و التحولات الكبيرة التي يعرفها المحيط الاقتصادي بشكل عام و المحيط المالي بشكل خاص أصبحت المخاطرة تعتبر جزء لا يتجزأ من العمل المصرفي خصوصا مع ارتفاع حدة المنافسة والتطور التكنولوجي وزيادة حجم المعاملات المصرفية . فالبنوك أصبحت اليوم تواجه مخاطر مصرفية متنوعة تتفاوت في درجة خطورتها من بنك إلى آخر، و على هذا الأساس صارت إدارة هذه المخاطر و السيطرة عليها أو الحد من تبعاتها من أهم المحاور التي يركّز عليها القائمون على هذا النوع من النشاط ، والمخاطر التشغيلية هي إحدى أهم المخاطر المصرفية.

فقد أصبح من الضروري مراقبة مستوى المخاطر التي تحيط بالعمل ووضع الإجراءات الرقابية اللازمة للسيطرة على الآثار السلبية لهذه المخاطر وإدارتها بطريقة سليمة ، بما يخدم أهداف البنك، واستجابة لهذه التطورات أصدرت لجنة بازل مقترحاتها التي شكلت تطورا كبيرا وثقافة جديدة في مجال الرقابة و إدارة المخاطر المصرفية من خلال وضع إطار جديد للإشراف على الجهاز المصرفي لتفادي المخاطر المالية، حيث كان أحد أهم متطلباتها إضافة متطلبات رأسمالية لمواجهة المخاطر التشغيلية -

و بناء على ما سبق نطرح الإشكالية الرئيسية التالية :

كيف تتم عملية إدارة المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية؟ وما مدى إدراك و اهتمام البنوك التجارية في الجزائر بإدارة هذه المخاطر حسب ما ورد في بازل 2 ؟

والتي تندرج تحتها جملة من التساؤلات الفرعية :

- كيف تقوم البنوك التجارية بتعريف مختلف المخاطر التي تواجهها ؟
- على أي أساس تتم عملية إدارة المخاطر التشغيلية في هذه البنوك ؟ و هل تقوم بوضع خطط طوارئ لمواجهة هذا النوع من المخاطر؟
- هل يتم اتباع مبادئ الممارسات السليمة لإدارة المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية؟
- هل يتم تطبيق أحد طرق احتساب رأس المال لمواجهة المخاطر التشغيلية في البنوك التجارية الجزائرية وفقاً لتعاليم لجنة بازل 2 ؟

فرضيات الدراسة :

- تقوم البنوك التجارية بوضع إطار متكامل للتعرف على المخاطر بشكل عام و المخاطر التشغيلية بشكل خاص و التعريف بها لكل من له صلة بها؛
- تعتمد كل البنوك أثناء إدارة هذا النوع من المخاطر على استراتيجيات معينة ؛
- لا يتم تشكيل خطط طوارئ احتياطية لمواجهة أي خسائر تسببها المخاطر التشغيلية ؛
- لا تخضع البنوك للمبادئ الخاصة بالإدارة السليمة للمخاطر التشغيلية حسب ما ورد في اتفاقية بازل 2؛
- تهتم البنوك بتطبيق الطرق المحددة في اتفاقية بازل 2 لتخصيص رأس مال لمواجهة الخسائر الناتجة عن المخاطر التشغيلية.

أهمية الدراسة : تبرز أهميته هذه الدراسة من أهمية المكانة التي تحتلها البنوك في مختلف الاقتصاديات، وكذا من أهمية موضوع إدارة المخاطر في البنوك بشكل عام و المخاطر التشغيلية بشكل خاص لما قد تسببه هذه الأخيرة من خسائر محتملة للبنك و بالتالي اهتزاز موقعه في السوق و أمام منافسيه. لذلك تأتي الدراسة للتطلع إلى ضرورة الإمام الجيد بالطرق السليمة لإدارة هذه المخاطر بما يسمح لهذه البنوك بالتخفيف و إن لم نقل القضاء على هذه المخاطر التي تزايدت بشكل كبير و أصبحت تهدد الكيانات البنكية بصورة كبيرة.

- وعلى هذا الأساس من المهم التعرف على هذا النوع من المخاطر ، و السعي إلى مواكبة التطورات الحديثة في إدارتها، وعدم الخروج عن السياق الذي وضعته الجهات الرقابية لمواجهة الخسائر الناجمة عن المخاطر التشغيلية.

أولا الإطار النظري:

1 - مفهوم المخاطر التشغيلية : عرّف "Vanini" المخاطر التشغيلية على أنها "خطر الانحراف بين الربح المرتبط بإنتاج خدمة وتوقعات التخطيط الإدارية . و مخطر التشغيل هو الفجوة المسجلة سواء ايجابية أو سلبية، نسبة إلى الأرباح المتوقعة «

أما "King" فيعرّف المخاطر التشغيلية على أنها مخاطر "لا تعتمد على كيفية تمويل الأعمال التجارية، بل كيفية تشغيل أعمالها" و "المخاطر التشغيلية هو الخط الرابط بين النشاط الذي تمارسه المؤسسة ، والتغير في نتيجة العمل"ⁱⁱ أما بالنسبة للتعريف الصادر عن لجنة بازل للرقابة المصرفية ضمن اتفاق بازل 2 فقد عرفها على أنها "مخاطر تحمل خسائر تنتج عن عدم نجاعة أو فشل العمليات الداخلية، والعنصر البشري، والأنظمة والأحداث الخارجية". ويشمل هذا التعريف المخاطر القانونية ولكنه يستثني المخاطر الإستراتيجية ومخاطر السمعة والمخاطر التنظيمية، ولا يعتبر الاحتفاظ برأسمال لمواجهة الخسائر الناشئة عن المخاطر التشغيلية خياراً في إطار بازل 2 بل هو جزء جوهري فيهⁱⁱⁱ.

كما تمّ تعريفها بأنها "هي المخاطر الناجمة عن ضعف في الرقابة الداخلية أو ضعف في الأشخاص و الأنظمة أو حدوث ظروف خارجية. و هي مخاطر الخسارة الناتجة عن احتمالية عدم كفاية أنظمة المعلومات ،فشل تقني ،مخالفة أنظمة الرقابة ،الاختلاس ،كوارث طبيعية جميعها تؤدي إلى خسائر غير متوقعة"ⁱⁱⁱ.

2- أسباب ظهور المخاطر التشغيلية أنواعها : أدى التطور السريع إلى تزايد عنصر المخاطر في مختلف المجالات لا سيما في القطاع البنكي و فيما يلي سنتعرّف على جملة الأسباب التي أدت إلى ظهور المخاطر التشغيلية وانتشارها على مستوى البنوك و تهديدها لمصالحها وكذا مختلف أنواع المخاطر التشغيلية التي تتسبب في حدوث خسائر محتملة تضر بأهداف البنك

2-1 أسباب ظهور المخاطر التشغيلية: نتيجة التطور المصرفي والأزمات التي حدثت تأكدّ ظهور مخاطر ذات أهمية إلى جانب مخاطر الائتمان ومخاطر السوق، ومن أهم هذه المخاطر ما يلي :

أ- إذا لم يتم التحكم بالشكل الملائم في التقنيات الآلية المتطورة المستخدمة في العمل المصرفي، فمن الممكن أن يحول ذلك مخاطر أخطاء المعالجة اليدوية للبيانات إلى مخاطر أعطال في نظام الكمبيوتر وخصوصا مع تزايد الاعتماد على الأنظمة المتكاملة على المستوى الدولي؛

ب- ينطوي النمو في التجارة الإلكترونية على مخاطر محتملة مازالت أبعادها غير معروفة تماما (على سبيل المثال، عمليات الاحتيال الخارجية وموضوعات أمن نظم الكمبيوتر) ؛

ت- عمليات الاندماج الكبرى وإعادة النظر في عمليات الدمج والتحالف تشكل اعتبارا لقدرة الأنظمة الجديدة أو الأنظمة المتكاملة حديثاً على الاستمرار؛

ث- الاستخدام المتزايد للخدمات المساندة المقدمة من أطراف أخرى وكذلك المشاركة أنظمة المقاصة والتسويات يفرض ضرورة المحافظة على نظم عالية الجودة للرقابة الداخلية وأنظمة الحفظ الاحتياطي (Back-up Systèmes)^{iv}.

2-2 أنواع المخاطر التشغيلية : حسب اتفاقية بازل 2 وفقا لتعريفها للمخاطر التشغيلية تمّ تقسيم هذه المخاطر إلى 4 مجموعات فرعية كما يلي:

- **مخطر نظم المعلومات :** تكون ذات صلة بفشل الأجهزة أو عدم توفر الوسائل لفترة مؤقتة أو لمدة طويلة (مرافق العقارات والمعدات و أنظمة الكمبيوتر أو الأجهزة الفنية ...) اللازمة لأداء المعاملات المعتادة و غيرها من المشاكل .

- **مخطر العمليات :** و يرجع هذا الخطر إلى عدم الامتثال إلى الإجراءات : الخطأ في تسجيل العمليات و التسويات و التأكيدات مثل : الصرف المزدوج للشيك ،الائتمان لطرف ثالث وليس للمستفيد ،دفع الائتمان قبل التأكد من تغطية الضمان لقيمة القرض ، تجاوز الحدود و الأذونات لتنفيذ العمليات ،..... إلخ^v.

- **مخاطر الموظفين** : وتنشأ هذه المخاطر نتيجة الموارد البشرية سواء كانوا موظفين أو مسؤولين كبار (شروط الكفاءة و الأهلية ، توفر الأخلاق،...)، وقد تكون ذات صلة بالغيابات، الاحتيال الداخلي و كذا عدم القدرة على تولي المناصب الرئيسية^{vi}.

وقد تكون هذه الأخطاء غير متعمدة أو بنية احتيالية و الأخطاء الغير مقصودة تكون مكلفة و بالنسبة للاكتشاف المبكر لها و منعها فهو يعتمد على نوعية الموظف و يقضته^{vii}.

- **مخاطر الأحداث الخارجية** : الخسائر الناشئة عن أعمال طرف ثالث، بما يشمل الاحتيال الخارجي وأي أضرار تصيب الممتلكات والأصول، وخسائر نتيجة تغيير في القوانين بما يؤثر على قدرة المصرف في مواصلة العمل. وتشمل: الاحتيال الخارجي ، والكوارث الطبيعية (الهزات الأرضية، والحرائق، والفيضانات... إلخ)^{viii}.

3- أساليب قياس رأس المال المخصص لمواجهة المخاطر التشغيلية:

3-1 أسلوب المؤشر الأساسي (BIA)The Basic Indicator Approach:

يجب على البنوك التي تستخدم المؤشر الأساسي أن تحتفظ برأس مال للمخاطر التشغيلية يساوي نسبة مئوية ثابتة يرمز له بـ alpha من متوسط إجمالي الدخل خلال السنوات الثلاث السابقة ، حيث تستبعد السنة التي يكون فيها إجمالي دخل البنك صفرا أو خسارة و يتم احتساب متوسط سنتين فقط ، وإذا حقق البنك خسارة لسنتين أو أكثر من السنوات الثلاثة الأخيرة ، يطبق الركن الثاني من الاتفاق أين يحق لسلطة الرقابة المصرفية أن تحدد متطلبات رأس المال الواجب الاحتفاظ به لتغطية المخاطر التشغيلية.

$$KBIA = \alpha \cdot EI$$

حيث:

KBIA = متطلبات رأس المال اللازم لمقابلة مخاطر التشغيل وفقا لأسلوب المؤشر الأساسي (BIA)

EI = مجموع صافي الدخل من الفوائد وصافي الدخل من غير الفوائد (مؤشر التعرض).

α = معامل ألفا 15 % وفقا لما قرره لجنة بازل^x. ويعرف الاتفاق إجمالي الدخل، بأنه صافي الإيراد من الفوائد مضافا إليه صافي الإيراد من غير الفوائد *

وينبغي أن يكون إجمالي متضمن أي مخصصات، ويستبعد أي أرباح أو خسائر محققة من بيع أوراق مالية في سجلات المصرف، ويستبعد أي بنود غير عادية (غير نظامية)، وكذلك أي دخل ناتج من التأمين^x.

3-2 الأسلوب النمطي (القياسي) (SA): Approach Standardized

يعتبر الأسلوب القياسي (المعيارى) طريقة أكثر تقدما لتحديد رأس المال المطلوب، وتبعا لهذا الأسلوب تمّ تقسيم أنشطة المؤسسة الائتمانية إلى خطوط الأنشطة القياسية و تعيين المؤشر المناسب (صافي الدخل مع الفوائد و صافي الدخل بدون فوائد) حيث تتوافق متطلبات رأس المال للمخاطر التشغيلية مع متطلبات رأس المال في خطوط الأنشطة الفردية .

وقد اقترح الاتحاد الأوروبي ثمانية أنشطة قياسية ووضع مؤشرا لكل منها حيث يتوافق كل نشاط مع نسبة مئوية ثابتة (معامل بيتا) من المؤشر ذو الصلة . و يحسب متوسط الثلاثة سنوات على أساس الثلاثة اثني عشر شهرا المعينة في نهاية السنة المالية ، وفي حالة عدم توفر تقارير المراجعة يمكن أن يستعمل تقدير الأعمال. و فيما يلي سيتم عرض القيم المختلفة لمعمل بيتا حسب دليل الاتحاد الأوروبي:

جدول رقم 1-1: قيم بيتا المختلفة لخطوط الأعمال

معامل بيتا β	المؤشر	نوعية النشاط
18%	إجمالي الدخل	$\beta 1$ تمويل الشركات Corporate finance
	إجمالي الدخل	$\beta 2$ تجارة ومبيعات Trading and sales
	إجمالي الدخل	$\beta 6$ المدفوعات و التسويات Payment and Settlement
15 %	إجمالي الدخل	$\beta 4$ خدمات مصرفية تجارية Commercial banking
	إجمالي الدخل	$\beta 7$ خدمات الوكالة Agency services
12%	إجمالي الدخل	$\beta 3$ خدمات الوساطة Retail brokerage
	إجمالي الدخل	$\beta 5$ خدمات مصرفية بالتجزئة Retail banking
	إجمالي الدخل	$\beta 8$ إدارة الأصول Asset management

المصدر: (Guide to Optimal Operational Risk and BASELII , p106)

يتم حساب متطلبات رأس المال للمخاطر التشغيلية باستخدام الصيغة التالية :

$$K_{STA} = \sum_{i=1}^8 K_{STA} = \sum_{i=1}^8 \beta_i \cdot EI_i$$

K_{STA} : متطلبات رأس المال للمؤسسة تحت الأسلوب القياسي .

$\sum_{i=1}^8 K_{STA}$: مجموع متطلبات رأس المال لخطوط الأعمال الفردية .

$\sum_{i=1}^8 \beta_i \cdot EI_i$: مجموع المنتجات من صافي الدخل مع الفوائد و بدون فوائد (مؤشر التعرض) لخطوط الأعمال الفردية و معامل بيتا المحدد لها.

3-3 أساليب القياس المتقدمة (AMA) Advanced Measurement Approach

وفقا لهذا الأسلوب، فإن مطلب رأس المال القانوني يساوي مقياس المخاطر المتولدة عن النظام الداخلي للمصرف لقياس مخاطر التشغيل، باستخدام المعايير الكمية و النوعية المتقدمة . ويخضع استخدام أساليب القياس المتقدمة للموافقة الرقابية^{xii}.

و سوف يسمح للبنوك التي يتوفر لديها بعض المعايير الصارمة باستخدام النماذج الداخلية (Internal Models) لاحتساب متطلبات رأس المال اللازم لمواجهة المخاطر التشغيلية و توجد عدة طرق منها:

- منهج القياس الداخلي (Internal Measure Approach)؛
- منهج توزيع الخسائر (Loss Distribution Approach) ؛
- طريقة بطاقات النقاط (Scorecards)^{xii}.

4- كيفية إدارة المخاطر التشغيلية : يمكن وصف إدارة المخاطر التشغيلية باعتبارها دورة تتألف من الخطوات التالية :

4-1 تحديد وتقييم المخاطر : Risk Identification and Assessment من خلال تحديد مصادر المخاطر يتمكّن البنك من اتخاذ التدابير الوقائية تحت شعار "الوقاية خير من العلاج" ، وخلال مرحلة التحديد و التقييم على البنك النظر في عدة عوامل لإنشاء ملف المخاطر^{xiii}.

4-2. التقييم الذاتي (جرد الخطر): (RiskInventory)Self-Assessment : حيث تهدف عمليات التقييم الذاتي إلى رفع مستوى الوعي للمخاطر التشغيلية وإلى خلق جرد منظم كنقطة انطلاق لمزيد من عمليات إدارة المخاطر، فضلا عن إدخال تحسينات عملية نحو أداء أفضل ، وتبعا للأغراض المحددة للتقييم الذاتي إلا أنه من الممكن أن يكون له توجهات ومناهج مختلفة .

- قواعد بيانات الخسائر الداخلية: تعد بيانات الخسائر الداخلية المكوّن الرئيسي في بناء نظام دقيق يمكن الاعتماد عليه لقياس المخاطر التشغيلية . و لأغراض احتساب متطلبات رأس المال يتعيّن على البنوك تعريف الحد الأدنى

للخسائر التي يجب الإقرار عنها و تضمينها في قاعدة بياناتها، مع الأخذ في الاعتبار خصائص فئات المخاطر التشغيلية^{xiv}.

- **قواعد بيانات الخسارة الخارجية** : تقوم البنوك بالاستعانة بمصادر خارجية للبيانات لاستكمال بيانات الخسائر الداخلية المستخدمة في عملية إدارة المخاطر التشغيلية، و بصفة عامة فإنّ استخدام البيانات الخارجية هو أسلوب مقبول تماما لسد الثغرات الموجودة في قاعدة البيانات الداخلية .

- **تحليل العمليات التجارية : Business Process Analysis** في إطار إدارة المخاطر التشغيلية يستخدم تحليل عمليات الأعمال لربط العمليات و المخاطر و التحكم في تحليل المخاطر . و قد يكون لها أيضا غرض ضمان عملية التوجيه الأمثل للمخاطر فالتعريف بالعمليات التجارية عبر كافة الوحدات التنظيمية شرط أساسي لتخصيص بيانات الخسارة للعمليات و تحديد المخاطر للعمليات التجارية^{xv}.

- **تحليل السيناريو: Scenario Analysis** يجب على البنك الاستعانة بمختصين لوضع السيناريوهات المتصلة بالبيانات الخارجية و ذلك لتقييم مدى تعرض البنك لأحداث ذات الخطورة العالية، ويعتمد هذا الأسلوب على المديرين ذوي الخبرة و كذا خبراء إدارة المخاطر لإيجاد تفسير مقبول لأسباب الخسائر الشديدة^{xvi}.

- **مؤشرات المخاطر (KRIs) Key Risk Indicators**: توفر مؤشرات المخاطر الرئيسية معلومات عن مخاطر الخسائر المحتملة في المستقبل حيث تجعل من الممكن تحديد المناطق مرتفعة المخاطر في وقت مبكر لاتخاذ التدابير المناسبة و يمكن تعريف عتبات المحفزات لمؤشرات المخاطر الرئيسية و التي تسمح للبيانات أن تكون في اتجاه يسمح لها بأن تكون بمثابة مؤشرات في نظم الإنذار المبكر^{xvii}.

3-4. علاج المخاطر: Treatment Risk

بعد التعرف على المخاطر وتقييمها فإن جميع التقنيات المستخدمة للتعامل معها تقع ضمن أربع مجموعات رئيسية:

- نقل المخاطر ؛
- تجنب المخاطر؛
- تقليص المخاطر ؛
- قبول (احتجاز) المخاطر^{xviii}.

4-4. **مراقبة المخاطر: Risk Control** إنّ رصد دورة المخاطر بكاملها من شأنه المساهمة في فعالية المراقبة خاصة في تحديد نقاط الضعف و تحسين التدابير المتخذة فمن جهة يجب أن تكون هناك مراقبة مستمرة للعمليات التجارية و تنفّذ من جميع العاملين في إطار مهامهم .ومن جهة أخرى ينبغي أن يتم الفصل في عملية التفتيش بين كيانات داخلية وخارجية^{xix}.

5- مبادئ الممارسات السليمة في إدارة المخاطر التشغيلية

- **المبدأ الأوّل** : على البنك أن يكون على إحاطة تامة للملامح الأساسية لمخاطر التشغيل كونها تختلف عن غيرها من المخاطر المالية، كما يجب عليه أن يجيز و يتابع بشكل دوري الإطار المستخدم في البنك لإدارة المخاطر التشغيلية.
- يتوجب على البنك إيجاد بنية إدارية قادرة على تنفيذ إطار إدارة مخاطر التشغيل في البنك، و تحديد الحدود الواضحة لمسؤوليات الإدارة و محاسبتها و إيجاد أسس للضبط الداخلي.
- مراجعة الإطار الخاص بإدارة مخاطر التشغيل على أساس دوري، من أجل ضمان إن البنك يدير مخاطر التشغيل الناتجة عن تغييرات الأسواق الخارجية وغيرها من العوامل البيئية المحيطة، وأيضاً الناتجة عن تلك المخاطر المرتبطة بالمنتجات أو الأنشطة أو الأنظمة الجديدة^{xx}.

- **المبدأ الثاني :** التأكد من أن البنك لديه تغطية ملائمة للتدقيق الداخلي من أجل التأكد من أن السياسات والإجراءات التشغيلية يتم تطبيقها بشكل فعال و من أن نطاق ووتيرة برنامج التدقيق ملائم للمخاطر المعنية ، وعلى لجنة التدقيق إن توضح للمجلس بأن إطار مخاطر التشغيل يتم تطبيقه بشكل فعال على مستوى البنك ككل و الحفاظ على استقلالية لجنة التدقيق^{xxi}.

- **المبدأ الثالث :** يجب أن يتم تطبيق إطار إدارة المخاطر التشغيلية بانسجام كامل على مستوى البنك ككل، وأن جميع المستويات الوظيفية تدرك مسؤولياتها فيما يتعلق بإدارة المخاطر التشغيلية. كما يجب أن تتحمل الإدارة العليا مسؤولية تطوير السياسات والعمليات والإجراءات المتعلقة بإدارة المخاطر التشغيلية في جميع أنشطة وعمليات البنك وأنظمتها^{xxii}.

- **المبدأ الرابع :** تعريف وتقييم وقياس المخاطر التشغيلية هنا يجب على البنوك أن تقوم بتحديد المخاطر التشغيلية الذاتية في كل أنواع المنتجات، الأنشطة، والعمليات والأنظمة. كما يجب التأكد من أنه تم الأخذ بعين الاعتبار المخاطر التشغيلية الذاتية لكل نشاط عن طريق خطوات التقييم الملائمة وذلك قبل طرح أية منتجات وأنشطة وعمليات أو أنظمة جديدة^{xxiii}.

- **المبدأ الخامس :** يجب على البنوك إيجاد طريقة لضمان استمرار تقييم المستوى المقدر (Risk-profile) للمخاطر التشغيلية و الاحتمالات المادية للتعرض للخسائر .و يجب أن تكون هناك تقارير منظمة بشأن المعلومات ذات الصلة ترفع للإدارة العليا و مجلس الإدارة بحيث تدعم الإدارة التفاعلية للمخاطر التشغيلية

- **المبدأ السادس :** يجب أن تتوفر لدى البنوك سياسات و طرق و إجراءات للسيطرة على المخاطر التشغيلية الجوهرية و العمل على الحد منها و التخفيف من أثارها . كما يجب على البنوك أن تعمل بتقييم جدى استراتيجيات بديلة لتحديد المخاطر والسيطرة عليها و أن تعدل من المستوى المقدر لمخاطرها التشغيلية باستخدام الاستراتيجيات المناسبة على ضوء مدى قدرتها الكلية على تحمل المخاطر^{xxiv}.

- **المبدأ السابع :** يجب أن تكون لدى البنوك خطط للطوارئ و مواصلة الأعمال لضمان استمرارية قدرتها على العمل و لتقليل الخسائر حال مواجهة أي توقف عن العمل. ويجب المراجعة الدائمة لتلك الآليات وخطط الدعم الاحتياطي و التأكد من ملاءمتها لعمليات البنك الحالية واستراتيجيات عمله، كما لا بد من اختيار هذه الآليات والخطط بشكل دوري للتأكد من أن البنك سوف يكون قادراً على تنفيذ الخطط بشكل مناسب في حال حصول خلل قوي في العمل^{xxv}.

- **المبدأ الثامن :** مطالبة البنوك بتوفير إطار فعال لإدارة المخاطر التشغيلية حيث يجب على السلطة الرقابية أن تطلب من كافة البنوك بغض النظر عن حجمها إعداد واعتماد إطار فعال لتحديد وتقييم ورصد وضبط المخاطر التشغيلية بما يحقق التخفيف من حدة الخسائر التي قد يتعرض لها البنك بسببها، على أن يكون هذا الإطار جزء من منهج شامل لإدارة المخاطر بشكل عام.

- **المبدأ التاسع :** تقييم سياسات وإجراءات البنوك الخاصة بإدارة المخاطر التشغيلية على المراقبين أن يقوموا بشكل مباشر أو غير مباشر بتنظيم تقييمات مستقلة وبصفة دورية للاستراتيجيات ، والسياسات والخطوات والممارسات المطبقة المتعلقة بالمخاطر التشغيلية، كما يطلب من المراقبين التأكد من وجود آلية مناسبة للتقارير وأن تكون ذات كفاءة عالية بشكل يضمن اطلاعهم وإعلامهم بالتطورات التي تحدث في البنوك.

- **المبدأ العاشر :** الإفصاح من قبل البنوك يجب على البنك أن يقوم بالإفصاح الكافي للجمهور حتى يتمكن المتعاملين في السوق المصرفية من القيام بتقييم المخاطر التشغيلية التي قد يتعرض لها وجودة إدارتها. فالإفصاح الدوري والمستمر للمعلومات ذات العلاقة بالبنوك يؤدي إلى تحسين الانضباط السوقي والذي يزيد فعالية إدارة المخاطر، ويجب أن يتناسب مستوى الإفصاح مع مستوى وحجم المخاطر ومع درجة تطور وتعقيد عمليات وأنشطة البنك^{xxvi}.

ثانيا- الدراسة الميدانية:

1- المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة الميدانية وتوزيع الاستبانات على عينة من البنوك التي تنشط في كل من ولايتي غرداية و الأغواط وكانت على التوالي: البنك الخارجي الجزائري، القرص الشعبي الجزائري وبنك التنمية المحلية في كل من غرداية و الأغواط، و البنك الوطني الجزائري ، بنك الفلاحة و التنمية الريفية و الشركة العامة الجزائرية (سوسيتي جنرال الجزائر) بغرداية،

2-المجال الزمني: تراوحت حدود دراستنا بين الفترة من 2013/12/18 إلى الفترة 2014/06/20 والتي تمّ خلالها إيراد عدة مواعيد ولقاءات مع مسؤولي البنوك.

3-مجتمع الدراسة: تكوّن من جميع موظفي البنوك الستة، **BEA ، BDL ، CPA ، BNA ، BADR ، SGA** ، حيث تفاوتت عدد الاستبانات الموزعة من بنك إلى آخر و ذلك على حسب مدى تجاوب الموظفين في هذه البنوك و المسؤولين، و في نهاية المطاف بلغ مجموع الاستبانات الموزعة (75) استبان، استرجعنا منها (59) و كان هناك (53) استبيان خاضعة للتحليل أي ما نسبته (70,66%). ، حيث أن هدف الدراسة هو عرض نتائج التحليل الإحصائي، التي أفرزها استخدام برنامج SPSS الإحصائي،

الجدول(1-2): يوضح مجتمع الدراسة الوارد في الاستبيان

البنك	عدد الاستبانات		
	الموزعة	المسترجعة	المستعدة
BEA	وكالة غرداية 15 وكالة الأغواط 10	20	04
BDL	وكالة غرداية 09 وكالة الأغواط 11	17	01
CPA	وكالة غرداية 05 وكالة الأغواط 07	09	00
BNA	وكالة غرداية 05	04	00
BADR	وكالة غرداية 07	05	01
SGA	وكالة غرداية 06	04	00
المجموع	75	59	06

4-أدوات الدراسة: للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها تم: تصميم استبيان بهدف جمع البيانات من عينة الدراسة، هدفها معرفة مدى إدراك إدارات البنوك لمعنى المخاطر التشغيلية و كذا مدى التزام هذه البنوك بقواعد إدارة المخاطر التشغيلية وقد تضمنت خمسة محاور وهي كالتالي:

المحور الأول: معلومات شخصية للموظف، **المحور الثاني:** البنك و إدارة المخاطر التشغيلية، **المحور الثالث:** استراتيجيات إدارة المخاطر التشغيلية، **المحور الرابع:** الرقابة على إدارة المخاطر التشغيلية، **المحور الخامس:** رأس المال و المخاطر التشغيلية .

كما احتوى الاستبيان على جملة من الأسئلة المفتوحة ،

5- الأدوات الإحصائية المستعملة: اعتمادا على برنامج SPSS لاستخراج بعض الأساليب الإحصائية والمتمثلة في: التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ألفا كرونباخ .

مقياس التحليل : استخدمنا مقياس ليكرت الثلاثي للإجابة على الأسئلة، وقد تم استخدام التكرار، النسب ، الوسط الحسابي و الانحراف المعياري

الجدول (2-2): يوضح متغيرات الدراسة الواردة في الاستبيان

الرموز المستخدمة	أرقام العناصر الاستبيان	المتغير	المحور
		معلومات شخصية	الأول
Q1 - Q5	من 5-1	البنك و إدارة المخاطر التشغيلية	الثاني
Q6 - Q12	من 12 - 6	استراتيجيات إدارة المخاطر التشغيلية	الثالث
Q13 - Q18	من 18 - 13	الرقابة على إدارة المخاطر التشغيلية	الرابع
Q19 - Q22	من 22 - 19	رأس المال و المخاطر التشغيلية	الخامس

المصدر: من إعداد الباحثين .

6- معامل الثبات والمصدقية: للتأكد من ثبات أداة القياس المستخدمة في الدراسة، قمنا باحتساب معامل (ألفا كرونباخ) لأبعاد الدراسة، علماً أنّ في دراستنا أختارنا عينة تتكون من جميع موظفي البنوك محل الدراسة:

وفي الأخير أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أنّ معامل ومستوى الثبات كان جيداً وفقاً للمعايير الإحصائية المتعارف عليها، حيث بلغت قيمته للمحور الثاني 0,725 ، 0,752 للمحور الثالث ، للمحور الرابع 0,607 ، وبالنسبة للمحور الخامس فقد بلغت قيمته 0,789 ، وبالنسبة لجملة المحاور ككل فقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ 0,890 وهي كلها عبارة عن مؤشرات جيدة تثبت درجة المصدقية والثبات .

7- تحليل البيانات ومناقشة النتائج: من خلال هذا المطلب سيتم التطرق لتحليل و مناقشة النتائج المتحصل عليها في البنوك الست

يبين الجدول رقم (2-3) تحليل فقرات المحور الثاني ، أنّ آراء أفراد العينة في الفقرات الأربعة الأولى إيجابية، حيث

العبارة	لا		إلى حد ما		نعم		المتوسط	الترتيب	الانحراف
	النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار			
Q1	22,64%	12	9,43%	05	67,92%	36	2,45	03	0,85
Q2	26,42%	14	7,55%	04	66,04%	35	2,40	04	0,88
Q3	13,21%	07	11,32%	06	75,47%	40	2,92	01	0,71
Q4	15,09%	08	11,32%	06	73,58%	39	2,58	02	0,75
Q5	30,19%	16	18,87%	10	50,94%	27	2,21	05	1,01
المجموع							2,51		

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

أنّ نسب الموافقة كانت أكبر من 60,00 % ، حيث يوافق أفراد العينة على أنه "يوجد في البنك كوادرات مؤهلة و مصالح مختصة في إدارة المخاطر التشغيلية " بنسبة 75,47% و متوسط حسابي 2,92 ، و على أنّ لدى العاملين إحاطة بالمخاطر التشغيلية و ما قد يترتب عنها من خسائر " بنسبة 73,58% و متوسط 2,58 ، و أنّ " هناك دائرة تختص بإدارة المخاطر في البنك " بنسبة و متوسط 67,92 % و 2,45 على الترتيب ، كما يوافقون على " أنّ البنك يوفّر مصلحة مختصة لدراسة المخاطر التشغيلية " بنسبة 66,04% و متوسط 2,40 . و تأتي في الأخير عبارة " هل يقوم البنك بتكوين عامله المسؤولين عن إدارة المخاطر التشغيلية " بنسبة 50,94 % و متوسط 2,21 . حيث اختلف أفراد العينة حول مدى تكوين للبنوك مما يجعلها تميل للحياد .

جدول رقم (2-4): جدول النتائج للمحور الثالث استراتيجيات إدارة المخاطر التشغيلية

الانحراف	الترتيب	المتوسط	نعم		إلى حد ما		لا		العبارة
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0,84	03	2,42	64,15%	34	13,21%	07	22,64%	12	Q6
0,75	02	2,53	67,62%	36	16,98%	09	15,09%	08	Q7
0,62	01	2,64	71,70%	38	20,75%	11	7,55%	04	Q8
0,85	05	2,34	58,49%	31	16,98%	09	24,53%	13	Q9
0,81	04	2,36	56,60%	30	22,64%	12	20,75%	11	Q10
0,83	07	2,19	45,28%	24	28,30%	15	26,42%	14	Q11
0,85	06	2,36	56,60%	30	18,87%	10	24,53%	13	Q12
		2,39							المجموع

المصدر : بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (2-4) نلاحظ أن آراء أفراد العينة مالت للإيجابية و الموافقة بالنسبة للفقرات الثلاثة الأولى كونها حصلت على نسب موافقة بنسبة أكبر من 60,00 % ، حيث وافقت العينة العبارة " أثناء إدارة المخاطر التشغيلية يتم اتباع استراتيجية معينة" على نسبة 64,15% بمتوسط حسابي 2,42 ، و على " تشمل الاستراتيجية تحديد وتعريف المخاطر التشغيلية التي يواجهها البنك" بنسبة 67,62% و بمتوسط حسابي 2,53 ، و على العبارة " يوجد فصل للمهام والمسؤوليات بين مراقبة مخاطر التشغيل وبين الجهات المنفذة للعمل والمهام المساندة" و ذلك بنسبة 71,70% و متوسط 2,64 .

أما بالنسبة للفقرات الأربعة الأخيرة فكانت آراء العينة مختلفة و مالت للحيادية أكثر منه للموافقة حيث أن نسب الموافقة تقل عن 60,00% ، كون النسب بين الموافقة و الرفض و الحياد كانت بدرجات متفاوتة ، حيث حصلت العبارة " هناك أنظمة تسمح بانتقال المعلومات بسهولة بين مصالح إدارة مختلف المخاطر (تشغيلية ،ائتمان، سوق)" على نسبة موافقة بـ 58,49% و متوسط 2,34 ، أما العبارتين " يعد البنك خطط طوارئ لمواجهة أي حدث قد يتسبب في توقف أنشطة أو خدمات معينة أو العمل ككل" و " يتم إجراء مراجعة وتطوير السياسات والاستراتيجيات وإجراءات العمل بشكل يسمح بمواكبة التغيرات" كانت نسبة الموافقة بـ 56,60% و متوسط 2,36. لتأتي في الأخير العبارة " خطط الطوارئ المدروسة من البنك تشمل كافة المخاطر" بأقل نسبة موافقة 45,28% و بمتوسط 2,19.

جدول رقم (2-5): جدول النتائج للمحور الرابع الرقابة على إدارة المخاطر التشغيلية

الانحراف	التر	المتوسط	نعم		إلى حد ما		لا		العبارة
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0,72	02	2,58	71,70%	38	15,09%	08	13,21%	07	Q13
0,80	05	2,47	66,04%	35	15,09%	08	18,87%	10	Q14
0,64	03	2,57	64,15%	34	28,3%	15	7,55%	04	Q15
0,70	04	2,51	62,26%	33	26,42%	14	11,32%	06	Q16
0,65	01	2,66	75,47%	40	15,09%	08	9,43%	05	Q17
0,77	06	2,28	47,17%	25	33,96%	18	18,87%	10	Q18
		2,51							المجموع

المصدر : بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

يبين الجدول (2-5) تحليل فقرات المحور الرابع ، أن آراء أفراد العينة في الفقرات الخمسة الأولى إيجابية، حيث أن نسب الموافقة كانت أكبر من 60,00 % ، حيث يوافق أفراد العينة على أنه " يتم مراجعة الأنشطة اليومية من قبل جهات رقابية غير التي تنفذها " بنسبة 71,70% و بمتوسط حسابي 2,58 ، و على أن " هيكل إدارة مخاطر التشغيل يخضع لوظيفة تدقيق داخلي فعالة وشاملة ومستقلة وتنفذ من قبل موظفين أكفاء ومدربين بشكل

ملائم" بنسبة 66,04 % و متوسط 2,47، كما أنّ " كل وحدة في البنك تقوم بتوثيق وكتابة كل خطأ وإبلاغ المدقق الداخلي لتحديد أهميته" بـ 64,15 % و المتوسط 2,57، كما يوافقون على "أنّ سلطة النقد تفرض تعليمات من شأنها توفير إطار فعال لتحديد وتقييم و ضبط المخاطر بشكل عام و المخاطر التشغيلية بشكل خاص " بنسبة 62,26 % و متوسط 2,51،

و على العبارة " يتم رفع تقارير دورية لسلطة النقد حول المخاطر التشغيلية في البنك، ومدى الامتثال للقوانين والتعليمات" بالنسبة 75,47 % و 2,66.

بينما تباينت آراء أفراد العينة و كانت حيادية أكثر بالنسبة للعبارة " يقوم البنك بالإفصاح الكافي للجمهور عن الإطار العام (استراتيجية) لإدارة مخاطر التشغيل" حيث كانت نسبة الموافقة عليها بـ 47,17 % و هي أقل من 60,00 %.

جدول رقم (2-6): جدول النتائج للمحور الخامس رأس المال و المخاطر التشغيلية

العبارة	لا		إلى حد ما		نعم		المتوسط	الترتيب	الانحراف
	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة	التكرار	% النسبة			
Q19	9	16,98%	13	24,53%	31	58,49%	2,42	02	,770
Q20	8	15,09%	9	16,98%	36	67,92%	2,53	01	,750
Q21	14	26,42%	14	26,42%	25	47,17%	2,21	03	,840
Q22	13	24,53%	16	30,19%	24	45,28%	2,21	04	,820
المجموع							2,34		

المصدر : بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

من خلال الجدول رقم (2-6) لتحليل المحور الخامس الخاص برأس المال و المخاطر التشغيلية نرى أنّ آراء الأفراد حول مختلف فقرات المحور كانت حيادية، أما بالنسبة للعبارة " يقوم المصرف بالتأمين على النشاطات الائتمانية لدى شركات التأمين كوسيلة لتقاسم المخاطر التشغيلية" حيث كانت نسبة الموافقة عليها بـ 67,92% و متوسط 2,53، بينما بقية الفقرات كانت نسب الموافقة عليها أقل من 60,00 % فقد كانت نسبة الموافقة على العبارة " يتم وضع مخصصات مالية لمواجهة المخاطر التشغيلية بما يتناسب مع حجم المخاطر و الخسائر" بنسبة 58,49 % و متوسط 2,42، بينما العبارة " تعتمد البنوك أحد الطرق الثلاثة المخصصة لاحتماب رأس المال المخصص لمواجهة المخاطر التشغيلية" نسبة 47,17 % و متوسط 2,21، في حين أنّ نسبة الموافقة على العبارة "البنك جاهز للالتزام بتوصيات بازل (2) فيما يتعلق بتكوين رأسمال لمقابلة الخسائر الناجمة عن مخاطر التشغيل" قدرّت بـ 45,28 % بمتوسط 2,21.

جدول رقم (2-7): جدول حول أكثر أنواع المخاطر التشغيلية التي يعاني منها البنك

العبارة	التكرار	% النسبة
R1	43	81,13%
R2	37	69,81%
R3	31	58,49%
R4	33	62,26%
R5	38	71,70%
R6	15	28,30%

المصدر : بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

من خلال هذا الجدول رقم (2-7) تحصلنا على نتائج تخص أنواع المخاطر التشغيلية التي يتعرض لها و كما يتضح في الجدول أعلاه أن الإجابة R1 عبارة (مخاطر نتيجة عدم تطبيق القواعد والإجراءات) أخذت النسبة الأعلى وهي 81,13% أي أن معظم البنوك تواجه هذا المخاطر بشكل كبير و منتشر و الذي سببه العنصر البشري ،ليأتي بعده في المرتبة الثانية R5 (مخاطر نتيجة خطأ في تسجيل البيانات) بنسبة 71,70% و يعتبر أيضا بسبب الموظفين ، يليها R2 (احتيال داخلي من الموظفين) بنسبة 69,81% ، بعدها كل من R4 (مخاطر نتيجة خلل في أنظمة الاتصال و الكمبيوتر) و R3 (مخاطر نتيجة كوارث طبيعية) ، بنسب 62,26% و 58,49% على الترتيب ، و في الأخير تأتي R6 (احتيال عن طريق شبكات الكمبيوتر) بنسبة 28,30% و هذا يدل على أحد الأمرين إما قوة نظام حماية الأنظمة الإلكترونية أو عدم التعامل بالمواقع الإلكترونية بشكل كبير، و بهذا نجد أن المخاطر التي تتعرض لها البنوك بشكل أكبر هي التي يكون سببها العنصر البشري أي أنها من مسؤولية الموظفين كما ورد في نتائج الجدول و الذي قد يكون سببها نقص الكفاءة و هو ما ينعكس سلبا على البنك .

جدول رقم (2-8): جدول حول أهم مصادر المخاطر التشغيلية في البنك

النسبة %	التكرار	العبارة
58,82%	30	R1
80,39%	41	R2
56,86%	29	R3
47,06%	24	R4

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

تبعاً لما ورد في الجدول رقم (2-8) من نتائج حول أهم مصادر المخاطر التشغيلية نجد أن أكبر نسبة كانت R2 أي عبارة (العنصر البشري (الموظفين والعملاء) بـ 80,39 % أي أن الموظفين في البنوك يكادون يجمعون على أن العنصر البشري هي المتسبب الأكبر لتعرض البنك للمخاطر ، و هو ما يؤكد ما ورد في الجدول رقم (2-7) على أن العنصر البشري هو أكثر متسبب في الخسائر جراء حدوث مخاطر تشغيلية ، تليها بعد ذلك R1 (العمليات الداخلية) بنسبة 58,82 % أي أن المخاطر نتيجة المعاملات التي تنشأ داخل البنك ، أي أن درجة المخاطر التي يتعرض لها البنك و التي تكون ناتجة من داخل البنك في حد ذاته تكون أعلى مقارنة بتلك المتعلقة بالعوامل الخارجية، بعد ذلك نجد نسبة 56,86 % لـ R3 (الأنظمة و تكنولوجيا المعلومات) حيث أن هذا المصدر قد يكون إما داخلي نتيجة عطل فني أو تلف في أنظمة الاتصال و التوصيل كما يمكن أن يكون خارجي نتيجة اختراقات قرصنة الجرائم الإلكترونية، وفي الأخير تأتي R4 (الحوادث المتعلقة بالبيئة الخارجية) بنسبة 47,06 % و التي تعتبر صعبة التحديد أو التوقع .

جدول رقم (2-9): جدول لتحديد الجهة المسؤولة عن مراقبة وضبط

المخاطر التشغيلية

النسبة %	التكرار	العبارة
50,94%	27	R1
64,15%	34	R2
33,96%	18	R3
49,06%	26	R4

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

من خلال الجدول (2-9) أعلاه حاولنا التعرف على الجهة المسؤولة عن مراقبة المخاطر التشغيلية حيث اتجهت معظم الإجابات نحو R2 (دائرة التدقيق الداخلي) بنسبة 64,15% ، تليها بعد ذلك نسبة 50,94% لـ R1 (طاقم إدارة مخاطر التشغيل) و على هذا الأساس يمكن القول أنّ هذه المهمة تخضع لمسؤولية الجهات المختصة بالمراقبة باعتبار أنّ التدقيق الداخلي أحد أهم وسائل الرقابة داخل البنوك كما يلعب طاقم إدارة المخاطر التشغيلية دورا مهما في تحديد، مراقبة وضبط هذه المخاطر بشكل يمنع تعرض البنك للخسائر ، و في المرتبة الثالثة R4 (الموظفين أنفسهم) بنسبة 49,06% وهو ما يعرف بالرقابة الذاتية أي أنّ كل فرد مسؤول عن العمليات التي تمر و ينبغي أن يكون أول من تصدر منه عملية الرقابة، و في الأخير R3 (الإدارة التنفيذية) بنسبة 33,96% .

جدول رقم (2-10): جدول لتحديد الجهة المسؤولة وضع سياسة إدارة المخاطر

التشغيلية			
النسبة %	التكرار	العبرة	
66,67%	34	R1	Q26
45,10%	23	R2	
39,22%	20	R3	
21,57%	11	R4	

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

في الجدول رقم (2-10) تعرض النتائج المتعلقة بالجهة المسؤولة عن وضع السياسات لإدارة المخاطر التشغيلية حيث حصلت العبرة R1 (الإدارة العليا (التنفيذية)) بنسبة 66,67% ، وبعدها R2 (مجلس الإدارة) بنسبة 45,10% وهي التي تعتبر مسؤولة عن تحديد أهداف البنك العامة كما تولي اهتمام بجانب إدارة المخاطر ، و R3 (دائرة إدارة المخاطر) و R4 (إدارة المخاطر التشغيلية) بالنسبتين 39,22% و 21,57% حيث من شأن هذه الهيئات أن تساعد على وضع السياسات كونها تختص في هذا الجانب بشكل أكبر .

جدول رقم (2-11): جدول مدى شمولية خطط الطوارئ لإدارة المخاطر التشغيلية في البنك

النسبة %	التكرار	العبرة	
16,00%	4	R1	Q27
64,00%	16	R2	
56,00%	14	R3	
52,00%	13	R4	
4,00%	1	R5	

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

إنّ النتائج في الجدول رقم (2-11) كانت مرتبطة بسؤال شرطي وهو إذا لم تكن خطط الطوارئ المعدة من طرف البنك تشمل كافة المخاطر التشغيلية المحتملة فما هي الجوانب التي تختص بها هذه الخطط، و قد كانت النسبة الأكبر 64,00% لـ R2 (انقطاع أنظمة الاتصالات) أي أنّ الخطط تكون موضوعة بالدرجة الأولى لمواجهة انقطاع أنظمة الاتصالات ،بعد ذلك R3 (توقف العمل في نشاط/ أو أنشطة معينة) بنسبة 56,00% و R4 (الأحداث الخارجية والكوارث الطبيعية) أي ما قد يستجد في البيئة الخارجة للبنك و يآثر على أرباحه المخططة ،لتأتي في الأخير R5 (صعوبة الوصول إلى فرع أو فروع البنك في منطقة أو مناطق معينة) حيث يرى الموظفون أنّ التعرض لهذا المخطر ناذرا ما قد يصادف البنوك .

جدول رقم (2-12): جدول حول نوع المخاطر التي يغطيها التأمين

النسبة %	التكرار	العبرة	
26,42%	14	R1	Q28
28,30%	15	R2	
41,51%	22	R3	
75,47%	40	R4	
20,75%	11	R5	
45,28%	24	R6	

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

يعرض الجدول رقم (2-12) نوع المخاطر التي تقوم البنوك بالتأمين عليها و التي تكون عادة الأكثر ضررا بمصالح البنك حيث يكاد يكون الإجماع على أنّ R4 (الكوارث الطبيعية) بنسبة 75,47 % هي أكثر ما يتخوف منه مسؤولي البنوك على هذا الأساس هي ما تؤمن عليه ، بينما البعض يرى أن البنوك تقوم بالتأمين من R6 (الإرهاب والابتزاز) بنسبة 45,28 % ، و R3 (انهيار أنظمة الكمبيوتر والاتصالات) بـ 41,51 % ، ليأتي بعدها التأمين من أخطار ناتجة عن الموظفين في حد ذاتهم و هي R2 (عمليات الاحتيال من قبل موظفين) بنسبة 28,30 % و R1 (الأخطاء في إدخال البيانات) بنسبة 26,42 % ، كما يتم التأمين من R5 (الاحتيال عبر بطاقات الائتمان) بنسبة 20,75 % ، بينما تقوم بعض البنوك بالتأمين من كافة المخاطر التي سبق ذكرها .

جدول رقم (2-13): جدول حول مدى تعرض البنك لخسائر نتيجة مخاطر معينة.

% النسبة	التكرار	العبرة	
44,00%	22	R1	Q29
60,00%	30	R2	
36,00%	18	R3	
30,00%	15	R4	
40,00%	20	R5	
24,00%	12	R6	
32,00%	16	R7	
20,00%	10	R8	
48,00%	24	R9	
30,00%	15	R10	
48,00%	24	R11	

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

من خلال الجدول (2-13) أعلاه يتم عرض نتائج توضّح أكثر ما تعرضت له هذه البنوك من مخاطر ومن خلال الإجابات الواردة نجد أنّ النسبة الأكبر لـ R2 (عمليات الاحتيال من قبل موظفين) بنسبة 60,00 % ، لتأتي بعدها كل من R9 (الأعطال في أنظمة الاتصالات) و R11 (فيروسات الحاسب) بنفس النسبة 48,00 % ، و نجد أنّ R1 (الأخطاء في إدخال البيانات) لها نسبة 44,00 % من المخاطر التي تعرضت لها فعلا البنوك أي قد تكون اليد العاملة ليست مؤهلة بما يكفي ، و R5 (الاحتيال عبر بطاقات الائتمان) بنسبة 40,00 % ، R3 (انهيار أنظمة

الكمبيوتر والاتصالات) بنسبة 36,00 % و نسبة 30,00 % لـ R10 (أخطاء البرمجة) أي أنّ الخلل بشكل كبير في الجانب المعلوماتي و التكنولوجي وذلك إما لعدم القدرة على التعامل به أو سوء الاستخدام ، لتأتي بعدها بقية المخاطر و نسب التعرض لها بدرجات متفاوتة حيث كانت نسبة 32,00 % لـ R7 (خسائر بسبب الإهمال أو إتلاف الأصول) ، و R4 (الكوارث الطبيعية) بنسبة 30,00 % ، و نسبة 24,00 % لـ R6 (الإرهاب والابتزاز) ، لتأتي في الأخير النسبة 20,00 % لـ R8 (الغرامات والعقوبات بسبب أخطاء الموظفين).

جدول رقم (2-14): جدول يوضح الطرق الملائمة لاحتساب رأس المال المخصص لمواجهة

المخاطر التشغيلية

النسبة %	التكرار	العبارة	
28,30%	15	R1	Q30
13,21%	7	R2	
22,64%	12	R3	
35,84 %	19	R4	

المصدر: بالاعتماد على نتائج برنامج الـ SPSS

الجدول (2-14) من خلال استطلاع آراء الموظفين حول الطريقة التي يعتبر البنك مؤهلا لاتخاذها كمنهج لقياس رأس المال المخصص لمواجهة المخاطر التشغيلية حيث تحصلنا على النتائج الموضحة في الجدول رقم (2-13) حيث اتجهت معظم الإجابات إلى R4 (لا أعلم) بنسبة 35,84 % ، بعدها R1 (أسلوب المؤشر الأساسي) بنسبة 28,30 % ، R3 (أساليب القياس المتقدمة) بنسبة 22,64 %، و في الأخير R2 (الأسلوب النمطي) بأقل نسبة وهي 13,21 %.

خلاصة:

من خلال بحثنا هذا قمنا بتوضيح مفهوم المخاطر التشغيلية التي أصبحت تواجهها البنوك و تعرقل أنشطتها بشكل كبير ، كما سردنا كل ما يتعلق بأنواع هذه المخاطر و مسبباتها و بكيفية إدارة المخاطر بما يضمن تجنب الخسائر التي قد تنجم عنها ، و قمنا من خلالها بالتعرف على مدى إدراك البنوك الجزائرية لهذه المخاطر وطرق التعامل معها ، و مدى توافق ممارسات إدارة هذه المخاطر و ما تنص عليه القواعد و الإجراءات الواردة في بازل "2" ، و بناء على ما ورد في دراستنا الميدانية التي ارتبطت بالبنوك العاملة في الجزائر ، و من خلال استطلاع آراء أفراد العينة و كذلك من خلال المقابلات و جملة الأسئلة التي وجهناها لمدراء بعض البنوك و الإجابات الواردة من طرفهم ، توصلنا إلى جملة من النتائج نعرضها فيما يلي :

- حسب نتائج الدراسة الميدانية و تبعا للنسب الواردة في الجدول الخاص بالمحور الثاني نجد أنّ الفرضية الأولى صحيحة فيما يخص اهتمام البنوك بتكوين إطار للتعرف على المخاطر التشغيلية؛
- من خلال النتائج الخاصة بالمحور الثالث نجد أنّ ما ورد في الدراسة التطبيقية ينفي صحة الفرضية الثانية فيما يخص وضع استراتيجيات لمواجهة هذا النوع من المخاطر ؛
- تتأكد الفرضية الثالثة لا يتم تشكيل خطط طوارئ احتياطية لمواجهة أي خسائر تسببها المخاطر التشغيلية وفقا لما ورد في النتائج الجدول الخاص بالمحور الرابع، كما نوضح النتائج لا تتبّع قواعد الإدارة السليمة للمخاطر التشغيلية حسب ما ورد في اتفاقية بازل 2 و بذلك فالفرضية الرابعة فيما يخص عدم خضوع البنوك لهذه القواعد صحيحة؛

- و الجدول الخاص بنتائج المحور الخامس فيما يخص اهتمام هذه البنوك باتخاذ إحدى الطرق الخاصة باحتساب رأس مال مخصص لمواجهة المخاطر التشغيلية آلت إلى الحياد حيث لا يمكن إثبات أو نفي ما ورد في الفرضية الخامسة؛

- تهتم البنوك في إدارة المخاطر التشغيلية بمعرفتها و تحديد كل جوانبها حيث تعمل على الجانب النظري أكثر من العملي، فهي تقوم بالاطلاع على القواعد و القوانين الخاصة بهذا النوع من المخاطر ؛
- لا تقوم البنوك بوضع استراتيجيات محددة لإتباعها في إدارة المخاطر التشغيلية ،مما يجعلها أكثر عرضة للخسائر و أقل كفاءة لإدارة هذه المخاطر ؛

- لاتضع البنوك خطط طوارئ احتياطية من الخسائر المحتملة من المخاطر التشغيلية ؛
- لا تلتزم البنوك بتطبيق بعض من المبادئ السليمة لإدارة المخاطر التشغيلية حسب ما ورد في اتفاقية بازل 2 ، كما أنها تقصّر في جانب الإفصاح مما يهز صورتها أمام جماهير العملاء؛
- تخضع البنوك لجملة من المقررات الواردة في اتفاقية بازل إلا أنها لا تلتزم أثناء تأدية أنشطتها بتطبيقها كلياً، خاصة فيما يخص متطلبات رأس المال لمواجهة المخاطر التشغيلية حيث أنّ معظم البنوك وإن لم نقل كلها لا تقوم بوضع مخصصات لمواجهة هذه المخاطر تبعاً لما ورد مقررات بازل2؛

- لا تعمل البنوك على كفاءة الموارد البشرية لديها فيما يخص المخاطر التشغيلية ،و في حالة توفّر البنوك على هيئات إدارية تختص و تهتم بإدارة هذه المخاطر فعادة لا تكون مؤهلة بدرجة تجعلها متأكدة من تغطية كافة أنواع المخاطر التي قد يواجهها البنك أثناء أداءه لنشاطه ،

- تعاني معظم البنوك من نفس المخاطر و التي عادة ما تتمحور على العنصر البشري بداية من عدم كفاءة بارتكاب الأخطاء وصولاً إلى الجانب الأخلاقي فيما يتعلق بعمليات الاحتيال من سرقة و اختلاس و غيرها، نتيجة التساهل مع مسيبي هذا النوع من مخاطر من طرف المسؤولين ؛

- يعتبر الجانب التكنولوجي في البنوك ثاني أكبر مسبب للخسائر بعد العنصر البشري ،حيث أنّ ضعف أنظمة الاتصال والكمبيوتر ، وكذا نقص التكوين ، ضعف الإمكانيات و عدم مواكبة التطورات في هذا الجانب من أكثر المخاطر التشغيلية التي تعاني منها البنوك العاملة في الجزائر؛

- تلجأ بعض البنوك إلى عنصر التأمين كحل لمواجهة بعض أنواع المخاطر من ضمنها المخاطر التشغيلية ، لذلك لا تولي أهمية كبيرة لإدارتها من خلال تقييدها أو تجنبها؛

- غياب ثقافة المنافسة بين البنوك باعتبارها يغلب عليها الطابع العمومي جعل من موضوع إدارة المخاطر موضوعاً ليس ذو أهمية في أولويات إدارة البنوك ؛

- تولى إدارة البنوك في الجزائر الأهمية القصوى للمخاطر الائتمانية أكثر من غيرها من المخاطر بما في ذلك المخاطر التشغيلية، حيث يتم إهمال أي خطر من الممكن أن يسبب خسارة للبنك أمام المخاطر الخاصة بالجانب المالي للبنك ؛

- يعتبر الاحتياطي القانوني المخصص لمواجهة أي خسائر كفيل بتغطية كافة المخاطر غير المخاطر الائتمانية التي عادة ما يتم تغطيتها بالضمانات، لذلك ترى إدارات البنوك أنّها في غنى عن عناء وضع خطط لإدارة المخاطر الأخرى.

الاقتراحات:

من أجل جعل البنوك الجزائرية أكثر جاهزية لمواجهة المخاطر التشغيلية و القدرة على إدارتها بشكل فعّال و يتناسب مع المتطلبات الدولية

- يجب على السلطات فرض قواعد صارمة تقضي بضرورة تبني البنوك خطط واستراتيجيات في إطار متكامل وفعال يشمل إدارة المخاطر التشغيلية بصورة كلية من أجل السيطرة على هذه المخاطر وحجم الخسائر التي من الممكن أن تسببها؛
- يتوجب على الإدارة العامة في هذه البنوك أن تعمل على وضع نظام لإدارة المخاطر التشغيلية يوافق عليه مجلس الإدارة، و أن تتأكد من قيام كل الجهات المعنية بتطبيق هذا النظام، كما يتعين عليها التأكد من أن كافة الموظفين في البنك على علم بمسؤولياتها فيما يتعلق بإدارة المخاطر التشغيلية، من خلال تعريف هؤلاء بهذه المخاطر و ما يترتب عنها في حال وقوعها؛
- العمل على زيادة كفاءة الموارد البشرية بما يتماشى و التطورات في جانب الإدارة الحديثة للمخاطر المصرفية و المخاطر التشغيلية بشكل خاص ، و كذا فيما يخص التعامل بالتكنولوجيا خاصة في ظل التطورات الواردة على البنوك في هذا المجال؛
- على السلطات الرقابية أن تفرض على البنوك قواعد صارمة تجبرهم على اطلاعها بمختلف ما يواجهها من مخاطر تشغيلية، و ذلك من خلال تقارير دورية تحتوي على كل ما يتعلق بهذه المخاطر و كيفية التعامل معها ؛
- يجب على البنك القيام بمراجعة للسياسات و الإجراءات المتبعة في إدارة المخاطر التشغيلية ، بشكل يجعلها تواكب التغيرات الطارئة في مجال إدارة هذا النوع من المخاطر ؛
- على البنك القيام بإنشاء خطط طوارئ لمواجهة أي أحداث من شأنها التسبب في وقوع خسائر أثناء أدائه لأنشطته، كنتيجة لتوقف بعض الأنشطة أو توقف العمل ككل ، كما يجب تحديث هذه الخطط بما يتلاءم و نشاط البنك ؛
- على البنك أن يتبنى سياسة الإفصاح بشكل يعزز ثقة عملائه و يحفزهم على التعامل معه من خلال إعطاء العمال الخطوط العريضة التي يتبعها البنك أثناء إدارته للمخاطر ككل بشكل يمنح العملاء الثقة في التعامل مع هذا البنك.

الهوامش و المراجع:

ⁱ-TanTanKawtar, Le processus de gestion et de mesure du risque opérationnel dans le cadre des règles et des saines pratiques prévues par le comité de Bâle :Présentation d'une démarche d'implémentation, mémoire pour l'obtention du mastere professionnel audit et finance- Université des Technologies de l'information et Management des entreprises ,TUNISIE ,2007/2008p.15.

ⁱⁱ-Marco micocci ,Advanced operational risk modeling in banks and insurance companies, ABI-Dipo 26/27 June 2012 , Roma , p.10.

ⁱⁱⁱ-إبراهيم الكراسنة ، أطر أساسية و معاصرة في الرقابة على البنوك و إدارة المخاطر ،صندوق النقد العربي ،معهد السياسات الاقتصادية ،أبوظبي ، مارس 2006 ، ص 41.

^{iv}-صندوق النقد العربي، اللجنة العربية للرقابة المصرفية ،إدارة المخاطر التشغيلية و كيفية احتساب المتطلبات الرأسمالية لها ، أبوظبي ، 2004 ، ص 7.

^v-TanTanKawtar , op-cit.p.17.

^{vi} - Hans-Ulrich Doerig, Vice Charman, Operational risks in financial services an old challenge in a new Environment, CREDIT SUISSE GROUP ,JANUARY 2001, PARTLY ADJUSTED APRIL 2003, p.21.

^{vii}-TanTanKawtar , op-cit. p18

^{viii}- نصر عبد الكريم ، مصطفى أبو صلاح، المخاطر التشغيلية حسب متطلبات بازل 2: دراسة لطبيعتها وسبل إدارتها في حالة البنوك العاملة في فلسطين ،جامعة بيرزيت فلسطين ، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العلمي السنوي الخامس - جامعة فيلادلفيا الأردنية المنعقد في الفترة من 4-5/07/2007 ،ص15.

^{ix}- Ioannis S. Akkizidis, Vivianne Bouchereau , Guide to Optimal Operational Risk and BASEL II ,Auerbach publication Taylor & Francis Group , United states of America , 2006 .p.105

* Gross income is defined as net interest income plus net non-interest income

x- البنك المركزي المصري -قطاع الرقابة و الإشراف ،ورقة مناقشة بشأن متطلبات رأس المال اللازم لمقابلة مخاطر التشغيل ،وحدة تطبيق مقررات بازل 2 ، ص 3 .

^{xi}-Gunther thonabauer, Barbara nossling,Otto-Wanger-platz, Guidelines on operational risk management, OeNB ,FMA , 2006, pp . 99-101

xii- إدارة المخاطر التشغيلية و كيفية احتساب المتطلبات الرأسمالية لها ،اللجنة العربية للرقابة المصرفية ،صندوق النقد العربي أبوظبي ،2004، ص ص 24،25 .

^{xiii}-Gunther thonabauer, Barbara nossling,op.cit p.24

xiv- البنك المركزي المصري ،قطاع الرقابة و الإشراف ،وحدة تطبيق مقررات بازل 2 ،ورقة مناقشة بشأن متطلبات رأس المال اللازم لمقابلة مخاطر التشغيل ،أكتوبر 2009 ،ص14.

^{xv}-Gunther thonabauer, Barbara nossling ,op.cit .p. 27, 30

xvi- البنك المركزي المصري ،قطاع الرقابة و الإشراف ،وحدة تطبيق مقررات بازل 2، نفس المرجع السابق ، ص 11.

^{xvii}-http://www.metricstream.com/solution_briefs/ORM.htm

xviii- كاسر نصر المنصور ، إدارة المخاطر واستراتيجية التأمين في ظل تكنولوجيا المعلومات، المؤتمر العلمي الدولي السنوي لإدارة المخاطر و اقتصاد المعرفة 16-18 أبريل 2007 ،ص 7

^{xix}-Gunther thonabauer, Barbara nossling ,op.cit, p 30,33

xx- صالح رجب حماد،المرجع السابق ،ص 9 .

xxi- المرجع السابق ، ص11.

xxii- نصر عبد الكريم ، مصطفى أبو صلاح، المخاطر التشغيلية حسب متطلبات بازل 2،مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

xxiii- نفس المرجع السابق ، ص 19 .

xxiv- إدارة المخاطر التشغيلية و كيفية احتساب المتطلبات الرأسمالية لها ،اللجنة العربية للرقابة المصرفية ،صندوق النقد العربي، ص 11.

xxv- صالح رجب حماد، مرجع سبق ذكره ،ص 14.

xxvi- نصر عبد الكريم ، مصطفى أبو صلاح، المخاطر التشغيلية حسب متطلبات بازل 2،مرجع سبق ذكره ،ص ص19،20.

دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء الإستراتيجي للمؤسسات النفطية
- دراسة حالة مؤسسة نفطال- مقاطعة الوقود حاسي مسعود (2011- 2014) -

The role of Balanced Scorecard in Strategic Performance evaluation of oil companies

- Case study of Naftal-fuel Province Hassi Messaoud (2011- 2014) -

أحلام بن رنو

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة- الجزائر
مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة
ahlembenrennou12@gmail.com

عبد الرؤوف حجاج

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة- الجزائر
مخبر أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة
Abderraouf.hadjadj@gmail.com

ملخص :

يهدف البحث إلى توضيح دور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء الإستراتيجي للمؤسسة النفطية، واختيرت مؤسسة نفطال مجال للبحث وفق دراسة الحالة، ولقد تم اختيار المؤسسة لسببين الأول: هو قلة الدراسات في قطاع النفط، والثاني باعتبارها من بين المؤسسات الجزائرية الفاعلة في الاقتصاد الجزائري. استندت نتائج البحث إلى تحليل واقع الأنشطة والممارسات التي قامت بها المؤسسة في الفترة 2011- 2014، فضلا عن بعض المقابلات التي أجريناها والمؤشرات المستخرجة من وثائق المؤسسة. إذ أظهرت النتائج بأن المؤسسة تعتمد على محورين هما: المالي والعملاء بدرجة عالية، مقارنة بمحوري العمليات الداخلية، التعلم والنمو بدرجة أقل.

الكلمات المفتاحية: أداء، إستراتيجية، تقييم، عملاء، عمليات داخلية، تعلم، نمو.

Abstract:

The research aims to clarify the role of Balanced Scorecard in Strategic Performance of oil company .Naftalhas been selected as a case study for two reasons: first,the lack of studies in oil sector, and the second because it is oneof the main Algerian institutions acting in the Algerian economy.

The search results are based on analyzing the reality of activities and practices carried out by the company duringthe period (2011- 2014), as well as some of our interviews, and the indicators extracted from the company's documents.

The results indicate that the company relies on two axes : financial and customers with high degree, compared to the other two axes: internal processes, learning and growth.

Key words: performance, strategy, evaluation, customers, internal processes, learning, growth.

تمهيد:

يعتبر تقييم الأداء الاستراتيجي من المفاهيم الحديثة في مجال مراقبة التسيير، والتسيير الإستراتيجي للمؤسسات، لأنه يعد عنصر أساسي من عناصر العملية الإدارية ومكملاً لعملية الرقابة، وعليه فإن عملية تقييم الأداء الاستراتيجي تساهم في توفير البيانات والمعلومات التي تستعمل في قياس مدى تحقيق الأهداف الإستراتيجية المؤسسة، والتعرف على مستوى الأداء ومعرفة الأسباب المؤثرة فيه؛ لغرض اتخاذ الخطوات التصحيحية للحد من التحديات التي تواجه المؤسسة ورفع كفاءة استخدام الموارد، وعليه فإن تقييم الأداء الاستراتيجي يعني بتقييم الأداء الحالي والماضي والمستقبلي للمؤسسة من خلال التفاعل ما بين المقاييس المالية وغير المالية التي يتضمنها، وقد أدت التطورات الاقتصادية في ظروف بيئية تتصف بتعدد عملية المنافسة إلى الحاجة لمعلومات غير مالية فضلاً عن المعلومات المالية، لاستعمالها كمقاييس موجهة لاتخاذ قرارات سليمة تتحقق من خلالها أهداف المؤسسة التشغيلية والإستراتيجية، المتمثلة بالنمو والاستمرار في موقع تنافسي متميز في السوق، مما ساعدت على ظهور بطاقة الأداء المتوازن كأحد الأساليب الحديثة التي تستخدم في مجال تقييم الأداء الاستراتيجي.

مشكلة الدراسة:

وعليه مما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية للبحث كما يلي:

ما مدى مساهمة بطاقة الأداء المتوازن في عملية تقييم الأداء الإستراتيجي في مؤسسة نפטال؟

ومن أجل معالجة الإشكالية الرئيسية فإنه يمكننا تجزئتها إلى إشكاليات فرعية كما يلي:

1. كيف تتم عملية تقييم الأداء الاستراتيجي في مؤسسة نפטال؟

2. كيف تساهم بطاقة الأداء المتوازن في عملية تقييم الأداء الاستراتيجي لمؤسسة نפטال؟

الفرضيات:

1. يركز تقييم الأداء الاستراتيجي في مؤسسة نפטال على الأداء المالي؛

2. تساهم بطاقة الأداء المتوازن من خلال جميع محاورها في تقييم الأداء الاستراتيجي لمؤسسة نפטال.

ولمعالجة إشكالية الدراسة سوف نقوم بتقسيم هذا البحث وفق المنهجية التالية:

- المحور الأول: الدراسات السابقة؛

- المحور الثاني: الإطار النظري؛

- المحور الثالث: الإطار العملي؛

- المحور الرابع: نتائج الدراسة.

المحور الأول: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

01.دراسة عريوة محاد 2011: دراسة أجراها الباحث عريوة محاد وهي بعنوان "دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام بالمؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية" دراسة مقارنة بين: ملبنة الحضنة بالمسيلة وملبنة التل بسطيف.

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها ما يلي:

✓ استعراض أساليب قياس الأداء وإبراز أهميتها في توجيه وقيادة المؤسسات المتوسطة للصناعات الغذائية نحو التطوير والاستمرارية؛

✓ طرح نماذج قياس الأداء الحديثة والمطورة من خلال التعرض لبطاقة الأداء المتوازن؛

✓ محاولة تطبيق نموذج بطاقة الأداء المتوازن في مؤسسة محل الدراسة.

وللوصول إلى أهداف هذا البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة التي أجريت على مستوى المؤسسة محل الدراسة.

ولخصت نتائج الدراسة في الآتي¹:

✓ يمثل بطاقة الأداء المتوازن من أحدث الأدوات وأكثرها فعالية والخاصة بقياس وتقييم الأداء المتوازن؛

✓ تعتبر إدارة الأداء عملية هامة جدا وضرورية كونها تمثل آلية إدارية فعالة لتوجيه الأداء وتطويره وتحسينه وترشيده بما يعمل على تحقيق أهداف المؤسسة ونجاح إستراتيجيتها؛

✓ قلة فهم للمقاييس غير المالية كالمؤشرات الاجتماعية مثلا، فالإدارة تنظر إلى عدم وجود مؤشرات كتحفيز العمال وذلك كون المؤسسة تعاني من ضائقة مالية، إلا أنه يمكن وضعها كهدف إستراتيجي يمكن من زيادة فعالية العامل.

02. دراسة سحر طلال إبراهيم 2013: الدراسة بعنوان: تقييم أداء الوحدات الاقتصادية باستعمال بطاقة الأداء المتوازن - دراسة تطبيقية في شركة زين السعودية للاتصالات.

وتمثلت أهداف الدراسة فيما يلي:

✓ دراسة مفهوم وأهداف تقييم الأداء والنماذج الحديثة المتبعة في هذا المجال في ظل متغيرات بيئة الأعمال المعاصرة؛

✓ توضيح بطاقة الأداء المتوازن باعتبارها إحدى نماذج الحديثة في تقييم الأداء.

ولخصت أهم نتائجها في ما يلي²:

✓ ظهرت الحاجة إلى استعمال مجموعة مترابطة من المقاييس المالية وغير المالية في عملية تقييم أداء الوحدة الاقتصادية ينسجم مع متغيرات بيئة الأعمال المعاصرة من جانب وبما يساعد في توفير معلومات شاملة عن أداء الوحدة الاقتصادية من جانب آخر؛

✓ لغرض تطبيق بطاقة الأداء المتوازن بنجاح في الوحدات الاقتصادية يتطلب توفر مجموعة من المتطلبات من أهمها أن تكون الأهداف الإستراتيجية للوحدة الاقتصادية قابلة للقياس الكمي باستعمال مقاييس ملائمة فضلا عن وجود الدافعية لدى الوحدة الاقتصادية لاختيار وتطبيق بطاقة الأداء المتوازن.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

01.دراسة (Robert S.Kaplan): بعنوان " The Balanced scorecard Measures That drive "Performance"

لقد اقترحت بطاقة قياس الأداء المتوازن لأول مرة على يد الباحثين Kaplan and Norton، حيث تم تقديم منهجا يعتمد عليه كنظام لقياس وتقييم الأداء يتضمن مجموعة من مقاييس الأداء المالية وغير المالية، وذلك من أجل توفير معلومات شاملة لإدارة المؤسسة لتحقيق الميزة التنافسية.

ويتضمن المنهج المقترح أربعة أبعاد رئيسية: البعد الأول "البعد المالي" كيف ننظر إلى المساهمين؟، البعد الثاني "بعد العملاء" كيف ننظر إلينا العملاء؟، البعد الثالث "بعد العمليات الداخلية" ما الذي يجب أن نتفوق به؟، البعد الرابع "بعد النمو والتعلم" هل يمكن أن نتسمر في التحسين وخلق القيم؟. ويوضح الباحثين أهمية بطاقة الأداء المتوازن وذلك لتجنب حدوث مثالية في بعد معين من الأبعاد المختلفة.

وإن هذه المقالة تزود المدراء التنفيذيين بإطار شامل يعمل على ترجمة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة إلى مجموعة متماسكة من مقاييس الأداء³.

04:دراسة (Jakobsen, 2008) بعنوان: «Balanced scorecard Development in Lithuanian companien-case study of the lithuanian consulting engineering company»

هذه الدراسة هدفت إلى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الشركات الهندسية الاستشارية وذلك لتحقيق الكفاءة و الفعالية وتعزيز المركز التنافسي لتلك الشركات ،كما هدفت إلى تزويد تلك الشركات بالخطوط العريضة لتطوير بطاقة قياس الأداء المتوازن من خلال التركيز على المنافع المتوقعة من الناحية النظرية والعملية، ومعرفة جدوى توافق بطاقة قياس الأداء المتوازن مع نظام الحوافز و المكافآت للموظفين.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة⁴:

- تطبيق بطاقة قياس الأداء المتوازن يؤدي إلى تحسين جوهرى في العمليات الداخلية؛
- تطبق الشركات الهندسية الاستشارية أسلوب الإدارة الموجه بالمهام؛
- يوجد تأييد لفكرة وجود توافق بين بطاقة قياس الأداء المتوازن وبين نظام المكافآت والحوافز .

المحور الثاني: الإطار النظري

أولاً: مفهوم تقييم الأداء الإستراتيجي وأهميته

ينطوي مفهوم تقييم الأداء على العديد من المفاهيم الجوهرية ذات العلاقة بالنجاح وال فشل والكفاية والفاعلية والمخطط والفعل كما ونوعا ، فتقييم الأداء يميز ويفصل العمل الجيد عن العمل السيئ بهدف تطوير العمل وتحسينه ويعد أحد الحلقات المهمة في العملية الإدارية الشاملة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

أما تقييم الأداء الإستراتيجي فقد وصفه (Bolcher): بأنه نظام محاسبي يستعمل لغرض تقييم أداء مديري المؤسسات من وجهة نظر إستراتيجية وهذا النظام يستعمل عندما يتم تفويض المسؤوليات للإدارة العليا لإدارة الأعمال الإستراتيجية .

أما (Hunger et Wheelem): عرفا عملية تقييم الأداء الإستراتيجي بأنها عملية مقارنة النتائج المتحققة مع النتائج المستهدفة تحقيقها، وتوفير التغذية الراجعة الضرورية للأداء ، وذلك لغرض تقييم النتائج والتعديلات اللازمة. ونستنتج مما سبق:

أن وجود المؤسسة واستمرار مرهونا بمدى تنفيذها للأهداف والخطط الموضوعه لها، ولغرض تحقيق هذه الأهداف ينبغي لها أن تمتلك المستلزمات الأساسية لأداء أعمالها وبالشكل الذي يحقق الكفاءة والفاعلية المطلوبة.

أهمية تقييم الأداء الإستراتيجي:

يرى (hill et pullen) أن أهمية تقييم الأداء الإستراتيجي تكمن في الجوانب الآتية:

- تحقيق اتجاه نظامي لإستراتيجية المؤسسة؛
- يعكس درجة الموائمة والانسجام فيما بين أهداف المؤسسة وإستراتيجيتها؛
- تحقيق الإيرادات والأرباح؛
- تخصيص موارد المؤسسة بشكل كفوء وفعال .

أما (Muralidharan) فقط ربط أهمية تقييم الأداء الإستراتيجي بأهمية الرقابة وقد حدد أهميته في ثلاث

اتجاهات هي⁵:

- يساعد على تحسين مرتكزات الإستراتيجية ، والمتضمنة بناء رؤية مستقبلية للوحدة من خلال مدة إعداد التوجه الإستراتيجي المحدد ومن خلال هذه المرتكزات تتأثر الأهداف القصيرة والمتوسطة الأمد بالتوجه الإستراتيجي العام للوحدة الاقتصادية؛

- يساعد على تحسين وتطوير الإتصال الإستراتيجي ، والتغذية الراجعة ، كأدوات تستطيع جعل المنشأة تعمل بصورة موحدة تجاه تحقيق الأهداف الواردة في الخطط المستقبلية؛

- يساعد تقييم الأداء الإستراتيجي على التقدم، والعمل على تحفيز الإدارة على تنفيذ الأهداف الإستراتيجية.

ثانيا: مؤشرات الأداء الإستراتيجي

يتضمن الإطار العام لنظام بطاقة الأداء المتوازن أربعة محاور رئيسية تعمل معا من خلال العلاقات السببية بين كل منها والأخر لتحقيق إستراتيجية المؤسسة في ضوء المهام والأهداف المحددة لها ،ومن خلال كل محور سنتطرق لمؤشرات الأداء الإستراتيجي⁶:

1. المحور المالي: يعد المنظور المالي أحد أهم محاور قياس وتقييم الأداء ، ويمثل نتاج هذا المنظور مقاييس موجهة لتحقيق الأهداف، والوقوف على مستوى الأرباح المتحققة لإستراتيجية المؤسسة. ومن أهم مؤشرات ما يلي:

1. إجمالي الأصول؛ 2. الإيرادات / إجمالي الأصول (%)؛ 3. تخفيض التكاليف وتحسين الإنتاجية (%)؛ 4. معدل دوران الأصول؛ 5. هامش الربح (%).

2. محور العملاء: يستلزم على المؤسسات في الوقت الحاضر وضع متطلبات وحاجات ورغبات العملاء في تصميم إستراتيجيتها، لما يشكله من أهمية كبيرة تنعكس على نجاح المؤسسة مع منافسيها وبقائها وإستمرارية نشاطها في السوق، ويعتمد ذلك على قدرتها بتقديم السلع والخدمات بجودة عالية وأسعار معتدلة ، ومن خلال هذا المحور في هذه البطاقة يتمكن المدراء من ترجمة رسالتهم بخصوص العملاء إلى مقاييس محددة ذات علاقة باهتماماتهم وإشباع حاجاتهم ورغباتهم. وتتمثل أهم مؤشرات هذا المحور فيما يلي: 1. عدد العملاء؛ 2. درجة الاحتفاظ بالعميل؛ 3. مؤشر رضا العملاء؛ 4. عدد الشكاوى؛ 5. نفقات وتكاليف التسويق.

3. محور العمليات الداخلية: يهتم هذا المحور بقياس الأداء المستقبلي للمؤسسة من خلال عرض الأنشطة والعمليات الداخلية التي تنفذها المؤسسة لتحقيق الأهداف المالية ومتطلبات العملاء، فيما يلي بعض المقاييس التي يمكن الاعتماد عليها عند تطبيق محور العمليات الداخلية: 1. التسليم في الوقت المحدد؛ 2. دوران المخزون؛ 3. التحسين في الإنتاجية؛ 4. معدل الأداء اليومي للعامل (%). 5. الوقت المعياري من إصدار الطلبية إلى التسليم.

4. محور التعلم والنمو: إن محور التعلم والنمو يضمن للمؤسسة القدرة على التجديد حيث يعتبر الشرط الأساسي للاستمرار والبقاء على المدى الطويل، ويهدف هذا المحور إلى توجيه الأفراد نحو التطوير والتحسين المستمر الضروري للبقاء، وفيما يلي بعض الأمثلة من المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها عند تطبيق محور التعلم والنمو:

1. معدل التأطير؛ 2. معدلات التوظيف؛ 3. مؤشر رضا العاملين؛ 4. الاستثمار في دعم المنتجات الجديدة والتدريب؛ 5. الإستثمار في تطوير أسواق جديدة.

ثالثا: مفهوم ومكونات بطاقة الأداء المتوازن:

1. تعريف بطاقة الأداء المتوازن: هناك عدة تعاريف قدمت لبطاقة الأداء المتوازن ونذكر منها⁷:

تعريف الباحثين (كابلان ونورتن) على أنها: أداة لقياس الأداء الإستراتيجي، حيث يتم ترجمة الإستراتيجية إلى أهداف إستراتيجية ، ومقاييس وقيم مستهدفة، وخطوات إجرائية واضحة وذلك من تنفيذ الإستراتيجية.

وتعريف الكاتب عبد المحسن بأنها: "أول عمل نظامي حاول تصميم نظام لتقييم الأداء والذي يهتم بترجمة استراتيجية المؤسسة إلى أهداف محددة ومقاييس ومعايير مستهدفة ومبادرات للتحسين المستمر، كما أنها توحد جميع المقاييس التي تستخدمها المؤسسة".

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج ما يلي:

أن بطاقة الأداء المتوازن تمكن المنظمة من تقييم الأداء على نحو متكامل عن طريق ربط الأهداف المتعددة التي تسعى المؤسسة لتحقيقها و ذلك بهدف تدعيم موقفها التنافسي، و يتم في البطاقة ترجمة رؤية المنظمة و استراتيجياتها إلى أهداف و مقاييس يتم تبويبها في أربعة أبعاد يقوم كل منها بتقييم الأداء من منظور مختلف.

2. مكونات بطاقة الأداء المتوازن:

تضم بطاقة الأداء المتوازن عناصر أساسية تتبلور من خلال آلية عمل هذه البطاقة والممثلة في الآتي⁸:

- **الرؤية المستقبلية:** والتي تبين إلى أين تتجه المنظمة وما هي الهيئة المستقبلية التي ستكون عليها.
- **الإستراتيجية:** والتي تتألف من مجمل الأفعال والإجراءات المهمة لتحقيق الأهداف أو خطط تحقيق الأهداف التي قامت منظمة الأعمال بتحديدتها.
- **المنظور (المحور):** مكون يدفع باتجاه تبني إستراتيجية معينة وفق تحليل لمؤشرات مهمة في هذا المنظور أو المكون ومن ثم العمل على تنفيذ هذه الإستراتيجية للوصول إلى المؤشرات الواردة في المنظور.
- **الأهداف:** إن الهدف هو بيان عرض الإستراتيجية وبيبين كيفية القيام بتنفيذ الإستراتيجية المعتمدة ويعبر عنها بالمستويات المحددة والقابلة للقياس لتحقيق الإستراتيجية.
- **المقاييس:** تعكس قياس أداء التقدم باتجاه الأهداف، ويفترض أن يكون المقياس ذو طابع كمي وتوصل القياسات إلى الأعمال المطلوبة لتحقيق الهدف ويصبح الكشف الممكن وضعه على شكل فعل لكيفية تحقيق الأهداف الإستراتيجية فالمقاييس ما هي إلا تنبؤات عن الأداء المستقبلي وهذه المقاييس هي التي تدعم تحقيق الأهداف⁹.
- **المبادرات الإستراتيجية:** هي برامج عمل توجه الأداء الاستراتيجي وتسهل عملية التنفيذ والإنجاز على المستويات التنظيمية الدنيا¹⁰.

رابعاً: خطوات المنهجية لتصميم بطاقة الأداء المتوازن:

يمكن تلخيص الخطوات التفصيلية لتصميم بطاقة الأداء المتوازن في المراحل التالية¹¹:

1. **تحديد الرؤية المستقبلية للمؤسسة وصياغة رسالتها:** تعبر الرؤية عن طموحات المؤسسة وتصوراتها عما ستكون عليه في المستقبل البعيد وهي تساعد في صياغة الرسالة، وهذه الأخيرة تظهر في شكل وثيقة مكتوبة تدل على الغرض الأساس الذي وجدت المؤسسة من أجله، أو المهمة الجوهرية لها، ومبرر وجودها واستمرارها.
 2. **وضع الاستراتيجيات وتحديد الأهداف الإستراتيجية بدقة:** تترجم عملية صياغة إستراتيجية المؤسسة من خلال وضع مخطط مفصل و الذي يصف النشاطات اللازم القيام بها بدلالة الوسائل والقيود من أجل الوصول إلى هدف ثابت في زمن محدد.
 3. **تحديد عوامل النجاح الحرجة وإعداد الخريطة الإستراتيجية:** تعني هذه الخطوة الانتقال من الاستراتيجيات الموصوفة إلى مناقشة ما نحتاجه لنجاح الرؤية الإستراتيجية بحيث تحدد المؤسسة ما هي أكثر العوامل تأثيراً على النجاح ضمن كل محور من محاور بطاقة الأداء المتوازن الأربعة.
- ونشير إلى أن مفاتيح النجاح تركز على التغييرات التي يجب أن تمارسها المؤسسة وهي خطوة سابقة لوضع الخطط العملية وتساعد على تحديد القياسات الأساسية (تنمية قدرات وأداء الموظفين مثلاً).

4. اختيار القياسات: بعد تحديد عوامل النجاح التي تم استخراجها من الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة يجب التعبير عن هذه العوامل كمياً ، أي يجب قياسها، يتم ذلك من خلال اختيار المؤشر المناسب الذي يقيس بدقة عامل النجاح المراد تقييمه (نستعمل مؤشر معدل الغيابات لمعرفة رضا الموظفين و انتمائهم للمؤسسة مثلاً).

5. إعداد خطط العمل: ونعني بها بيان الأنشطة والأعمال الواجب القيام بها سعياً لإنجاز الأهداف و الرؤية الإستراتيجية ، يتضمن ذلك تحديد الأهداف السنوية وتخصيص الموارد وتحديد المسؤوليات والأدوات وتدعيم البرامج واختيار الأفراد المسؤولين عن إتمام خطة العمل وتحديد المدة اللازمة للتطبيق ولضمان حسن تطبيق الإستراتيجية فيجب متابعتها ومراقبتها واتخاذ الإجراءات التصحيحية إن لزم الأمر.

6. متابعة وتقييم بطاقة الأداء المتوازن: للتأكد من سلامة تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لابد من متابعتها بشكل مستمر للتأكد من أنها تتجزز الوظيفة المقصودة باعتبارها أداة ديناميكية للإدارة الإستراتيجية ومن الضروري استخدامها في العمليات اليومية للمؤسسة وعلى مستوى كل المستويات الإدارية.

خامساً: علاقة بطاقة الأداء المتوازن بالأداء الاستراتيجي:

تتجسد علاقة بطاقة الأداء المتوازن بالأداء الاستراتيجي في النقاط التالية:

- ✓ أن بطاقة الأداء المتوازن أداة فعالة في تقييم الأداء الإستراتيجي باعتباره نظام لترجمة إستراتيجيات المؤسسة على المدى الطويل؛
- ✓ تحتوي بطاقة الأداء المتوازن على أربعة محاور تعمل على إدارة العمليات اليومية في المؤسسة، ومراقبتها باستمرار؛
- ✓ بطاقة الأداء المتوازن تقوم بجمع بين المقاييس المالية وغير المالية (مثلاً: الجانب المالي، جانب العملاء)؛
- ✓ تساعد المدراء والمسؤولين على اتخاذ القرارات؛
- ✓ إيجاد التوازن بين أهداف المؤسسة و أهداف الأفراد؛
- ✓ خلق إفاق بين الرؤية والإستراتيجية لدى المؤسسة.

المحور الثالث: الإطار العملي

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الاقتصادية التابعة لدائرة حاسي مسعود وكعينة اخترنا مؤسسة نفضال - مقاطعة الوقود- التي تعد من أبرز وأهم الفروع التي تقوم بتوزيع المواد البترولية في السوق الوطنية (الوقود، الغاز و الزيوت)، وتعد أيضاً من أكبر المقاطعات تغطي ستة ولايات: ورقلة ، تمنراست، إليزي، غرداية، الأغواط، عين صالح، وتقوم بتوزيع المواد البترولية على كل الصحراء الجزائرية على مسافة تفوق 1900 كلم. تمثلت رؤية المؤسسة في أن: تكون مؤسسة متميزة ومتخصصة في مجال المواد البترولية.

ثانياً: تقييم الأداء الاستراتيجي من خلال بطاقة الأداء المتوازن

في ضوء ما تطرقنا إليه في المحور الأول، سنقوم بتحديد مؤشرات الأداء الإستراتيجي لنظام بطاقة الأداء المتوازن حسب كل محور من محاور هذه البطاقة، وتجسيدها على الواقع الميداني كالتالي:

1. تقييم المحور المالي: وسنركز على المؤشرات التي توجد في المؤسسة محل الدراسة وهي:

- **مؤشر معدل دوران الأصول:** و يقيس مدى قدرة المؤسسة على استغلال كافة الأصول المتاحة في تحقيق وزيادة المبيعات، ويشير إلى أن المؤسسة تستخدم موجوداتها بكفاءة عالية في تحقيق المبيعات وحسب العلاقة التالية:

معدل دوران الأصول = صافي المبيعات / إجمالي الأصول

ويمكن تحديد تطور هذا المؤشر وفق المعلومات المقدمة لنا من طرف المؤسسة في الجدول رقم (01):

الجدول (01) يمثل تطور معدل دوران الأصول (الوحدة: دج)

السنة	2011	2012	2013	2014
المبيعات	19365494655.16	20928413975.44	20732141626.82	21686293272.88
إجمالي الأصول	885654692.31	797109758.02	718258559.29	717013093.55
المعدل (%)	21.86	26.25	28.86	30.24

المصدر: ميزانيات، جدول حسابات النتائج بالمؤسسة، (2011-2014) مصلحة المالية والمحاسبة

نلاحظ أن معدل دوران الأصول في تطور مستمر، حيث أنه سجل بمعدل **21.86%** في سنة **2011** كأقل معدل وفي سنة **2014** بمعدل **30.24%** كأعلى معدل، وهذا كله من خلال زيادة حجم المبيعات عبر السنوات. وهذا راجع للأسباب التالية:

• زيادة الطلب؛

• ارتقاء المواد البترولية إلى مستوى الجودة المطلوبة؛

• احتكارها لسوق المواد البترولية.

- **مؤشر تخفيض التكاليف وتحسين الإنتاجية:** ويتم تحديد هذا المؤشر من خلال نسبة الربح الصافي المحقق من طرف المؤسسة من سنة إلى آخر، ويعبر أيضا عن الحصة المالية للمؤسسة من جهة وما تصبو إليه المؤسسة من جهة أخرى، ويحسب حسب العلاقة التالية:

$$\text{الربح الصافي} = \text{الربح لسنة } (n+1) - \text{الربح لسنة } (n) / \text{الربح لسنة } (n) \times 100$$

الجدول رقم (2): يبين تطور الأرباح لمؤسسة (الوحدة: دج)

السنة	2011	2012	2013	2014
الأرباح	1707223724.24	1690510037.46	19117252364.58	1995529660.34
التغير (%)	-0.97	1.03	- 89.56	1.01

المصدر: ميزانيات المؤسسة، (2011-2014) مصلحة المالية والمحاسبة.

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن نسبة الأرباح في سنة **2011** سجلت بنسبة **0.97%** - كأقل قيمة، و **1.03%** كأعلى معدل سجل في سنة **2012**، وهذا التغير راجع لعدة أسباب نذكر منها:

• عدم استقرار أسعار البترول؛

• تواجه المؤسسة بعض المشاكل في التوزيع (جراء العوامل الطبيعية على سبيل المثال)؛

• عدم الاعتماد على دراسة السوق.

2. **تقييم محور العملاء:** من أهم المؤشرات التي يحتوي عليها محور العملاء وموجودة في المؤسسة ما يلي:

- **مؤشر الحصة السوقية:** ويمكن التعبير عنها من خلال معدل النمو السنوي للمبيعات، وهو ما يعبر عن زيادة في حجم المبيعات وبالتالي زيادة في حصة السوق من سنة إلى آخر وهو ما يدور أرباحا وإيرادات تسمح بتغطية التكاليف من جهة وبالاستمرارية من جهة أخرى.

ويمكن تحديد تطور حجم مبيعات المؤسسة من خلال المعلومات المقدمة لنا في الجدول التالي:

الجدول رقم (3): يبين تطور حجم المبيعات (الوحدة: دج)

السنة	2011	2012	2013	2014
المبيعات	19365494655.16	20928413975.44	20732141626.82	21686293272.82
معدل النمو (%)	8.07	- 0.93	04.60	- 84.64

المصدر: ميزانيات المؤسسة، (2011-2014) مصلحة المالية والمحاسبة.

وقدرت مبيعات المؤسسة في سنة 2015 بـ: 3329884276.07 دج

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معدل النمو السنوي للمبيعات قدر بنسبة 8.07 % كأعلى قيمة سجلت في سنة

2011 وفي سنة 2014 انخفض معدل بـ 84.65 % ويعود عدم الاستقرار هذه النسب لعدة أسباب منها :

- زيادة الطلب على المواد البترولية؛
- مواجهة مشاكل في التوزيع؛
- احتكار الأسواق الوطنية.

- **مؤشر درجة الاحتفاظ بالعميل واكتساب عملاء جدد:** يقاس بمعدل احتفاظ المؤسسة بالعملاء المتصلين بها بشكل مستمر وقدرتها على زيادة عدد العملاء الجدد حيث يتم تحديد هذا المؤشر وفقا للمعلومات المتوفرة لدينا في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): يبين درجة الاحتفاظ بالعميل في المؤسسة

السنة	2011	2012	2013	2014
عدد العملاء	124	136	148	160
معدل النمو (%)	9.67	8.82	08.10	7.50

المصدر: مصلحة التسويق

حيث قدر عدد العملاء في سنة 2015 بـ 172 زبون.

من خلال معدل درجة الاحتفاظ بالعميل لاحظنا أن المؤسسة تفقد العديد من العملاء كل سنة، حيث كانت النسبة

في 2011 تقدر بـ 9.67% و بعد ذلك انخفضت لتصل إلى 7.5% في 2014. وكل هذا يعود للأسباب التالية ومنها:

- وجود بعض المشاكل في التوزيع؛
- عدم مواكبة وسائل المؤسسة للتطور؛
- عدم قدرة المؤسسة على تلبية كل الطلبات.

3. تقييم محور العمليات الداخلية: ومن بين المؤشرات التي يعتمد عليها المؤسسة بالنسبة لهذا المنظور ما يلي:

- **مؤشر معدل دوران المخزون:** وتشير هذه النسبة إلى عدد مرات تصريف المخزون لد المؤسسة وكلما زادت هذه النسبة كلما كان هناك تحقيق لأرباح كبيرة باستخدام هامش ربح أقل من المؤسسات المماثلة والتي لديها معدل دوران مخزون أقل، ويحدد هذا المعدل كما يلي:

$$\text{معدل دوران المخزون} = \text{تكلفة المبيعات} / \text{متوسط المخزون}$$

ويمكن تحديد هذا المؤشر من خلال المعلومات المتوفرة في الجدول التالي:

الجدول رقم (5): يبين معدل دوران المخزون في المؤسسة (الوحدة: دج)

السنة	2011	2012	2013	2014
تكلفة المبيعات	1212856190.90	13855408521.83	13537435935.31	12054879468.58
متوسط المخزون	99584957.46	121011110.12	167527021.13	503628203.08
معدل الدوران (%)	121.79	114.50	80.81	23.94

المصدر: مصلحة المالية والمحاسبة.

نلاحظ أن معدل دوران المخزون غير مستقر، حيث سجل نسبة **121.79%** في سنة **2011** كأعلى نسبة، و**23.94%** كأقل نسبة في سنة **2014**، ومن أسباب ذلك ما يلي:

- كثرة الطلب؛
- زيادة العملاء.

- مؤشر معدل المبيعات اليومية: ويقدر عدد الوحدات المباعة في السنة ويحسب وفقا للعلاقة التالية:
معدل المبيعات اليومي = عدد الوحدات المباعة / عدد أيام السنة

الجدول رقم (6): يبين معدل المبيعات اليومية في المؤسسة (الوحدة: دج)

السنة	2011	2012	2013	2014
عدد الوحدات المباعة	11850802.70	13304187.80	14141039.41	15894957.25
أيام السنة	365	365	365	365
معدل المبيعات اليومي	324.67	364.49	387.42	435.46

المصدر: ميزانيات المؤسسة، (2011-2014) مصلحة المالية والمحاسبة.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معدل المبيعات اليومي للمؤسسة في تحسن مستمر، حيث كان هذا المعدل محصور **324.67%** في سنة **2001** و**435.46%** في سنة **2014**، وكل هذا راجع للأسباب التالية:

- كثرة الطلبات؛
- تعتبر مركز التوزيع الوحيد في المنطقة الصحراوية.

4. تقييم محور التعلم والنمو: ومن بين أهم المؤشرات الذي يعتمد عليها هذا المحور في المؤسسة محل الدراسة ما يلي:

- مؤشر معدل التأطير: إن تنافسية المؤسسة الاقتصادية ترتبط علاوة عن اعتماد أسلوب التصرف الناجع في الموارد البشرية بتحسين مؤشرات التأطير بها، ويمكن تحديد هذا المؤشر من خلال العلاقة التالية:

معدل التأطير = عدد العمال (إطارات، تقنيين) / إجمالي العمال

ويمكن تحديد نسبة التأطير في المؤسسة وفق المعلومات الموجودة في الجدول التالي:

الجدول رقم (7): يبين معدل التأطير في المؤسسة

السنة	2011	2012	2013	2014
عدد الإطارات	150	134	127	135
إجمالي العمال	571	508	475	461
المعدل (%)	26.26	26.37	26.37	29.28

المصدر: مصلحة تسيير الموارد البشرية

من خلال الجدول أعلاه لاحظنا أن معدل التأطير في المؤسسة في ارتفاع حيث قدرت أقل معدل في سنة **2011** بـ **26.26%** وكأعلى معدل بـ **29.28%** في سنة **2014** وكل هذا الارتفاع سببه ما يلي:

- قيام المؤسسة بالدورات تكوينية؛

- اكتساب العمال لخبرات مما أدى إلى ترقيةهم إلى إطارات.

2. معدل التوظيف: تعبر زيادة في معدلات التوظيف في المؤسسة على نموها وتوسعها من جهة كما تساهم في القضاء نسبيا على البطالة من جهة أخرى، ويمكن تحديد هذا المؤشر عن طريق تحديد نسبة التوظيف بالمؤسسة من سنة إلى أخرى كما يلي:

معدل التوظيف = [عدد الموظفين في السنة (n+1) - عدد الموظفين في السنة (n)] / عدد الموظفين في السنة (n) × 100

ويمكن تحديد معدل التوظيف من خلال المعلومات المتوفرة كالتالي:

الجدول رقم (8): يبين معدل التوظيف في المؤسسة

السنة	2011	2012	2013	2014
إجمالي العمال	571	508	475	461
معدل التوظيف (%)	- 11.03	- 6.49	-2.94	- 1.30

المصدر: مصلحة تسيير الموارد البشرية

وقدر إجمالي العمال في سنة 2015 بـ 455 عاملا.

من خلال الجدول (8) نلاحظ أن معدل التوظيف في انخفاض مستمر حيث كانت نسب محصور ما بين 11.03% في سنة 2011 وبمعدل 1.03% في سنة 2014، وكل هذا الانخفاض راجع لما يلي:

- اعتماد المؤسسة في التوظيف على عقود محددة المدة؛
- استقالة العمال (بسبب الأجر مثلا).

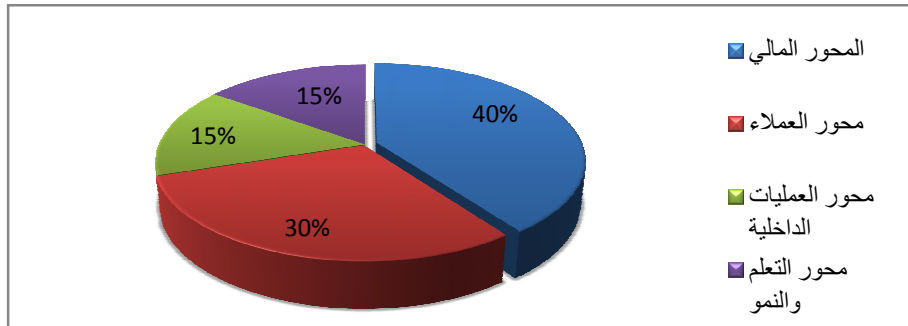
ثالثا: نموذج مقترح لبطاقة الأداء المتوازن في مؤسسة نפטال:

من خلال دراستنا لكل مؤشر من مؤشرات محاور سنقدم نموذج مقترح لبطاقة الأداء المتوازن للمؤسسة كما يوضحه الملحق (01). وتحسب النتيجة النهائية وفقا للعلاقة التالية:

$$\text{النتيجة النهائية} = (\text{وزن القياس} \times \text{المنجز فعلا}) / \text{الهدف}$$

الملحق (01)، والشكل رقم (01) يوضحان أداء محاور بطاقة الأداء المتوازن في مؤسسة نפטال، حيث نلاحظ أن المحور المالي ومحور العملاء كان أدائهم يقدر بـ 40% و 30% على الترتيب وهذا لأن المؤسسة تعتمد على كلا المحورين في قياس أداءها، بينما كل من محور العمليات الداخلية ومحور التعلم والنمو قدرت نسبة أدائهم بـ 15% وهذا لأن المؤسسة لا تعيرهما أهمية كبيرة.

الشكل رقم (01): يوضح أداء محاور بطاقة الأداء المتوازن



المصدر: من إعداد الباحثين

المحور الرابع: النتائج ومناقشتها

أولا: النتائج

من خلال الدراسة الميدانية لمحاور بطاقة الأداء المتوازن في المؤسسة توصلنا إلى النتائج التالية:

- نتائج المحور المالي: من خلال النتائج النهائية المتحصل عليها خلال السنوات الأربعة (2011-2014) كان مستوى الأداء في تزايد وهذا راجع لمعدل دوران الأصول الناتج عن قدرة المؤسسة على استغلال كافة أصولها في تحقيق

وزيادة المبيعات، ومن جهة آخر كان مستوى الأداء في انخفاض وهذا من خلال مؤشر تخفيض التكاليف وزيادة الإنتاجية أي نسبة تطور الأرباح في انخفاض من سنة إلى آخر وهذا راجع لعدم ترشيد التكاليف وتدبدب التوزيع.

- **نتائج محور العملاء:** بالنسبة لأداء محور العملاء فنتائج متغيرة خلال أربعة سنوات ، ففي سنة 2011 و2013 كان الأداء إيجابي وهذا راجع لزيادة حجم المبيعات ، وذلك من خلال مؤشر الحصة السوقية لكن في سنة 2012، 2014 انخفض الأداء بنتيجة سالبة و كل هذا من خلال عدم استقرار في السوق ، وكذلك أنه في كل سنة من سنوات الأربعة كانت المؤسسة تكتسب عملاء جدد وهذا راجع لتقديم مواد بترولية ذات جودة عالية وبحكم أنها محتكرة في السوق.

- **نتائج محور العمليات الداخلية:** من متابعتنا لأداء محور العمليات الداخلية من سنة 2011 إلى غاية سنة 2014 نلاحظ أن مستو الأداء متزايد من سنة إلى أخرى، وذلك من خلال: زيادة في معدل دوران المخزون الناتج عن تسويق وبيع مواد بترولية، و أن معدل المبيعات اليومي يتزايد يوميا وهذا راجع لكثرة الطلبات على المؤسسة ، ووفاء العملاء لها.

- **نتائج محور التعلم والنمو:** بالنسبة لمستوى الأداء في هذا المحور ، ففي السنوات الأربعة من 2011 إلى غاية 2014 كان مرتفع من خلال مؤشر التأطير الذي يقوم بتكوين وتأهيل العمال وهذا يرجع على المؤسسة بالأحسن وزيادة في حجم المبيعات.

بينما هناك انخفاض في مستو الأداء خلال السنوات الأربعة من 2011 إلى غاية 2014 وذلك من خلال معدل التوظيف وهذا راجع لصعوبة اختبارات التوظيف وكذا الشروط الموضوعية من أجل ظفر بالمنصب المقترح .

ثانيا: اختبار الفرضيات

1- الفرضية الأولى ومفادها: تركز بطاقة الأداء المتوازن على الأداء المالي للمؤسسة نفطال، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- أن بطاقة الأداء المتوازن نموذج على مؤشرات مالية وغير مالية؛
- تتكون من أربعة محاور (المالي ، العملاء ، العمليات الداخلية ، التعلم والنمو)؛
- بطاقة الأداء المتوازن تمكن المؤسسة من تقييم الأداء الكلي لها.

وهو ما ينفى صحة الفرضية الأولى.

2- الفرضية الثانية ومفادها: تساهم بطاقة الأداء المتوازن من خلال جميع محاورها في تقييم الأداء الاستراتيجي لمؤسسة نفطال ، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- بطاقة الأداء المتوازن أداة من أدوات التسيير التي تقوم بتقييم الأداء الإستراتيجي على المد الطويل؛
- تتكون بطاقة الأداء المتوازن من محاور ، التي بدورها تعتمد على مؤشرات لتقييم الأداء على المد البعيد؛
- مؤسسة نفطال تعتمد على محاور بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أدائها.

وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

خلاصة:

خلصنا في نهاية هذه الدراسة للنتائج التالية:

- تلعب بطاقة الأداء المتوازن دور هام في تقييم الأداء الإستراتيجي للمؤسسة محل الدراسة؛
- من أدوات التسيير التي تعتمد عليها المؤسسة هي لوحة القيادة لكنها أصبحت غير كافية لتقييم الأداء بسبب أنها شهرية ما أدى بالمؤسسة إلى الاعتماد على بطاقة الأداء المتوازن التي تقوم بقياس الأداء على المدى الطويل؛

- تساعد بطاقة الأداء المتوازن على تطوير الفهم التام لكيفية قياس الأداء الإستراتيجي وذلك من خلال مؤشرات في كل محور من محاور هذه البطاقة.

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها توصلنا إلى النتائج التالية:

- تتوفر المؤسسة محل الدراسة على إطار العمل المثالي في لنقل التوجهات الإستراتيجية لكافة الجهات في المنشأة والمساعدة على تنفيذ الإستراتيجية؛

- تعتبر مؤسسة نفضال رائدة في مجال توزيع المواد البترولية ؛

- تعتمد المؤسسة على عدة مؤشرات لتقييم الأداء الإستراتيجي حيث كل مصلحة يتم فيها هذا التقييم (مصلحة

المالية والمحاسبة هي المسؤول على تقييم المحور المالي مثلا)؛

- الملاحق:

الملحق (01): نموذج بطاقة الأداء المتوازن المقترح

النتيجة النهائية				النتيجة المنجز فعلا				الهدف	الوزن	المؤشرات	المحور
2014	2013	2012	2011	2014	2013	2012	2011				
15.12%	14.43%	13.12%	10.93%	30.24%	28.86%	26.25%	21.86%	40%	20%	معدل دوران الأصول	المالي
25.25%	-22.39%	25.76%	-24.5%	1.01%	-89.59%	1030.68%	-0.98%	80%	20%	تخفيض التكاليف وتحسين الإنتاجية	
									40%	1	أداء المنظور الأول
25.39%	138%	28.2%	24.21%	-84.65%	4.60%	-0.94%	8.07%	50%	15%	الحصة السوقية	العملاء
40.53%	375%	55.11%	31.40%	21.62%	20%	18.37%	16.75%	80%	15%	درجة الإحتفاظ بالعميل	
									30%	2	أداء المنظور الثاني
4.37%	16.16%	22.9%	24.35%	21.87%	80.81%	114.50%	121.79%	50%	10%	معدل دوران المخزون	العمليات الداخلية
43.54%	38.74%	364.49%	32.46%	435.46%	387.42%	3644.98%	324.76%	50%	5%	معدل المبيعات اليومي	
									15%	3	أداء المنظور الثالث
73.2%	66.82%	65.92%	6.56%	29.28%	26.73%	26.37%	26.26%	40%	10%	معدل التوظيف	التعلم والنمو
16.25%	36.75%	81.12%	13.78%	-1.30%	-2.94%	-6.49%	-11.03%	40%	5%	معدل التأطير	
									15%	4	أداء المنظور الرابع
									100%		الأداء الكلي

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الهوامش والمراجع:

- ¹ - عريوة محاد - دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام -، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، الموسم الجامعي: 2010/2011.
- ² - سحر طلال إبراهيم - تقييم أداء الوحدات الاقتصادية باستعمال بطاقة الأداء المتوازن مجلة كلية العلوم الاقتصادية بغداد (العدد 35)، 2013.
- ³ - RobertS.Kaplan, The Balanced scorecard Measures That drive Performance, Harvard Business Review, january-february1992.
- ⁴ - Jakobsen, Balanced scorecard Development in Lithuanian companien –case study of the lithuanian consulting engineering company, Aarhus school of business, University of Aarhus, july2008 .
- المعهد التقني، بابل، بدون سنة النشر، ص 177- استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء الإستراتيجي جنان عبد العباس باقر الدليمي وآخرون، 5-
- ⁶ - عريوة محاد - دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام -، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، الموسم الجامعي: 2010/2011 ص من 81 إلى 86
- ⁷ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي-بطاقة الأداء المتوازن (المدخل المعاصر لقياس الأداء الاستراتيجي)-مكتبة العصرية للنشر و التوزيع مصر ط01 2009 ص 57.
- ⁸ - وائل محمد صبحي ادريس، طاهر محسن منصور الغالي-سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجية(أساسيات الأداء وبطاقة الأداء المتوازن)-دار وائل للنشر الأردن-ط01 2009 ص158.
- ⁹ - وائل محمد صبحي ادريس، طاهر محسن منصور الغالي-سلسلة إدارة الأداء الاستراتيجية(توجيه الأداء الاستراتيجي الرصف و المحاذة) دار وائل للنشر الأردن-ط01 2009 ص 76.
- ¹⁰ - نفسه
- مقدم وهيبة- مداخلة بعنوان "استخدام بطاقة الأداء المتوازن في صياغة وتنفيذ و تقييم استراتيجية المؤسسة"، مرجع سبق ذكره.¹¹

La rémunération un outil de développement des ressources humaines

The remuneration tool of development of the human resources

Soumia MEKKIOUI Née LEMERINI

Faculté Des Sciences Economiques,
Commerciales Et Sciences De Gestion,
Université de Tlemcen- Algérie
Soumia_grh@yahoo.fr

NEDJIA ZIANI

Faculté Des Sciences Economiques,
Commerciales Et Sciences De Gestion,
Université de Tlemcen- Algérie
Ziani_n_101@yahoo.fr

Résumé

La rémunération est une variable de pilotage essentielle. Elle contribue au développement des performances, conditionne l'équilibre social interne, maintient les salariés dans l'entreprise et attire les compétences. Elle est un outil important pour atteindre les objectifs organisationnels. C'est l'un des outils de communication les plus puissants parmi ceux dont disposent les entreprises pour les aider à attirer, retenir et motiver les employés dont elles ont besoin pour avoir du succès.

De toute évidence, les salaires n'ont pas les mêmes implications pour les employeurs et pour les salariés. Pour les employeurs, ils constituent essentiellement un coût, mais aussi un moyen de motiver les travailleurs. Tandis que pour les salariés, les salaires représentent leur niveau de vie, une incitation à renforcer leurs compétences et, une source de satisfaction professionnelle.

Il s'agit bien sans doute, d'un système de pilotage plus complexe dans une organisation dont les enjeux économiques et sociaux jouent une telle importance sur son fonctionnement et ses évolutions.

Mots clés : Rémunération, Stratégie de rémunération, Equité, Négociation collective.

Abstract

The remuneration is a key variable driving. It contributes to the development of performance, determines the internal social equilibrium, keeps employees in the company and attracts talent. It is an important and useful tool for achieving organizational objectives. This is one of the communication tools most powerful among those available to businesses to help them attract, retain and motivate employees they need to be successful.

Obviously, the wages do not have the same implications for the employers and the employees. For the employers, they constitute principally a cost, but also a means of motivating the workers. While for the employees, the wages represent their standard of living, an incentive to reinforce their competences and, a source of professional satisfaction.

It is undoubtedly, of complex system of piloting in an organization which economic and social stakes play such importance on its functioning and its evolutions.

Key words: Remuneration, Strategy of remuneration, Equity, collective bargaining.

Introduction:

Dans un environnement en perpétuel mouvement, instable, incertain et de plus en plus porteur de risques, ce qui est censé faire la différence aujourd'hui en matière de compétitivité, ce sont les hommes.

Ce capital humain qui figurait le plus souvent comme un coût ou un facteur de résistance au changement, il est considéré désormais comme, une source de créativité et de productivité, une variable incontournable dans le développement des entreprises. Il devient un facteur stratégique porteur, l'élément décisif de la capacité compétitive de l'entreprise et une source précieuse face à une concurrence féroce. Il devient une richesse plus on l'exploite, plus on l'approfondit, plus elle se développe et s'enrichit.

De ce point de vue, la gestion des ressources humaines n'est plus simplement fonctionnelle. Elle est porte-parole d'une entreprise humaine, gardienne de sa compétitivité et instrument de gestion, relais de la mutation technologique et défendant l'homme au cœur des systèmes techniques.

La reconnaissance du facteur humain est une réalité, la gestion des ressources humaines vient mettre l'accent sur la gestion et le développement de ce dernier. Elle vise à obtenir une adéquation efficace et maintenue dans le temps entre les salariés de l'entreprise et ses emplois, en termes d'effectifs, de qualification et de motivation. Ainsi que l'optimisation continue des compétences au service de la stratégie de l'entreprise.

Dans cette optique, la rémunération devient un outil important et utile pour atteindre les objectifs organisationnels. C'est l'un des outils de communication les plus puissants parmi ceux dont disposent les entreprises pour les aider à attirer, retenir et motiver les employés dont elles ont besoin pour avoir du succès. Derrière ces trois mots se cache toute la stratégie et les objectifs de la rémunération : payer son personnel correctement, c'est s'assurer d'attirer des candidats de qualité, de retenir les employés clés à leur emploi, et d'aligner la motivation des employés sur les objectifs de l'entreprise. Donc, la gestion des rémunérations c'est le maintien de l'ordre qui cherche à satisfaire aussi bien l'entreprise que ses salariés.

Et parce que, pour la majorité des salariés, le niveau de salaire à l'embauche préfigure toute la carrière, il est facile de dégager un accord sur ce que doit être une politique de rémunération: équitable, fondée sur des critères permettant une reconnaissance juste des mérites de chacun, compétitive par rapport au marché du travail de manière à attirer et à conserver les salariés, motivante, capable d'orienter les efforts vers les objectifs de l'entreprise et de marquer la reconnaissance de l'entreprise à ceux qui contribuent le plus à leur atteinte, souple, de manière à s'adapter aux résultats économiques de l'entreprise, transparente de façon où les règles du jeu sont connues.

Une gestion efficace de la rémunération permet de contrôler les coûts liés à la ressource humaine, mais aussi d'attirer et de retenir des candidats compétents. Les choix stratégiques qui sont faits quant aux différents aspects de la rémunération peuvent avoir des impacts importants sur le climat, l'atteinte des objectifs organisationnels, les comportements des employés, etc. C'est pourquoi il est important de prendre le temps de réfléchir aux moyens les plus appropriés à adopter dans le contexte particulier de son entreprise.

Bien qu'étant un processus complexe, le défi est donc de réussir à offrir une rémunération juste et équitable qui saura satisfaire les employés tout en respectant la capacité à payer de l'entreprise.

Nous tenterons dans cet article de mettre en lumière le problème fondamental de la rémunération :

Comment adapter la gestion des rémunérations aux évolutions des techniques et des marchés afin de pouvoir mettre en harmonie les compétences des salariés et les stratégies de l'organisation ?

1- LES DIFFERENTS ROLES REMPLIS PAR LA REMUNERATION Au carrefour des exigences économiques et des luttes sociales, la rémunération est souvent réduite à sa dimension pécuniaire, alors en réalité elle remplit trois rôles bien distincts selon Yves EMERY et François GONIN¹:

1.1. Un rôle économique La rémunération sur le marché de l'emploi, représente le prix du facteur de production (le travail) des compétences offertes par les collaborateurs, en constituant une part importante des coûts de production et des prix des services offerts aux clients ou à la population. Bien entendu, sur le marché des biens et des services, la rémunération versée transforme le collaborateur en consommateur, en contribuant à influencer la demande globale.

1.2. Un rôle social Parce que le niveau de consommation possible grâce à la rémunération versée positionne l'individu dans l'échelle sociale, il valorise plus au moins son métier à l'intérieur comme à l'extérieur de l'organisation et ainsi contribue à façonner les rapports sociaux au sein de la collectivité.

Donc le niveau de rémunération étant l'expression du statut social, il influence les relations de pouvoir entre les individus et comporte une dimension politique. Monter dans l'échelle sociale est le plus souvent associé à une progression professionnelle qui, elle-même, implique un niveau de rémunération supérieur.

A cet effet, le positionnement des niveaux de rémunération offert par une entreprise devrait prendre en considération non seulement les pratiques d'autres employeurs dans la même branche, mais aussi la possibilité de vivre correctement avec la rémunération touchée, d'une juste rémunération reflétant les exigences des postes occupés. Ce qui pose la question des salaires minimaux, et conduire à remettre en question l'ensemble des rémunérations versées au sein d'une branche économique ou pour des catégories de fonctions spécifiques, s'avérant insuffisamment payées pour des raisons historiques, ou liées à la compétitivité sur les marchés.

En dernier lieu, il ne faut pas sous-estimer le rôle social de la rémunération, parce qu'il touche le style de vie de l'individu et donc son intimité.

¹ Yves EMERY, François GONIN « Gérer les ressources humaines : des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualités », 3^{ème} édition, Presses polytechnique 2009, P 289-291.

1.3. Un rôle psychologique Ce dernier traduit les sentiments d'équité et d'estime personnelle présents en chacun des membres du personnel, et contribue à façonner la perception d'une justice organisationnelle qui dépend fortement du sentiment d'équité interne que la politique de rémunération réussit à générer. Donc, le niveau absolu de salaire est certes important, mais non décisif, car une personne peut se sentir très injustement traitée en apprenant que, pour un poste comparable un collègue est mieux rémunéré, parce que aussi lorsqu'un corps de métier entier lutte pour une revalorisation de ses traitements, il en va bien de l'estime et de la valeur que la société à travers l'employeur, accorde à tel ou tel métier, et donc c'est bien d'un impact de nature psychologique dont il s'agit.

2- Quelle définition de la notion de la rémunération : Salaire, traitementⁱ, rétribution, rémunérationⁱⁱ se sont des appellations correspondant à l'élément explicite et substantiel du contrat de travail, constituant la contrepartie du travail exercé et assumé par un salarié.

Mais dans sa conception large, la rémunération est fréquemment confondue avec le salaire mot utilisé dans une acception plus étroite, de portée plus restreinte que rémunéré, pour désigner la somme d'argent versée mensuellement, avant (salaire brut) ou après (salaire net) les déductions sociales et fiscales, échangée contre le travail effectué. Par contre, elle se conforme avec rétribution, où elle constitue la prestation essentielle fournie par l'employeur en contrepartie du temps de travail et des compétences apportées par les collaborateurs.

La rémunération comprend donc les avantages psychologiques (statut social, sécurité d'emploi) et matériels qui découlent de la relation de travail. Elle est de ce fait plus large que salaire qui garde une consistance matérielle obligatoire.

Selon THEVENET², « la rémunération représente le salaire ou le traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèce ou en nature par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier ».

Donc l'idée est de mettre en œuvre une véritable stratégie de la reconnaissance à l'image de la stratégie de la récompense. Dans ce sens, la reconnaissance est plus large et atteste de la valeur (économique, sociale et psychologique) que l'employeur accorde aux prestations fournies par son personnel, en laissant la question de la récompense.

Ainsi, un processus de rémunération, bien conçu doit se monter à la fois :

- équitable,
- simple et transparent,
- attractif sur le marché,
- économique et efficient,
- durable.

Equitable : de manière à donner à chaque salarié l'assurance d'être correctement payé, non seulement par rapport à l'activité qu'il exerce, mais aussi par rapport à ses collègues. Parce que tout sentiment d'injustice exprimé ou vécu par les salariés est porteur de conflits potentiels ou est un facteur de démotivation. Cependant, l'équilibre entre la contribution et la rétribution du salarié constitue l'une des clés importantes d'une relation stable et loyale entre

² Maurice THEVENET et autres, « Fonctions RH : politiques, métiers et outils des ressources humaines », Edition la Source, 2007, P 258.

l'entreprise et le salarié.

Donc, l'équité renverrait à la perception d'une adéquation entre le niveau et le type de contribution du salarié et sa rémunération, elle peut aussi correspondre à l'idée que sa performance dans le travail justifie les chances de sa progression dans l'entreprise. A cet effet, la hiérarchisation des emplois doit donc pouvoir répondre à un légitime souci de justice sociale : la rémunération doit être jugée équitable par rapport à celle des autres, non seulement collègues dans les mêmes emplois, mais aussi dans d'autres fonctions et à d'autres niveaux hiérarchiques. En plus, les mécanismes et les procédures utilisés pour attribuer ces récompenses, interviennent de manière significative dans le sentiment d'équité.

Simple et transparent : pour le personnel, car les systèmes trop complexes sont non seulement très lourds à administrer, mais ils peinent à donner au personnel le sentiment d'être traité équitablement. Aussi, ces systèmes s'avèrent médiocres pour influencer les comportements dans le sens voulu par l'entreprise, puisque les collaborateurs ne percevant pas le lien entre leur comportement et la rémunération versée. Plus le système est transparent, plus il sera aisé à communiquer et à intégrer.

Attractif sur le marché : permettant ainsi d'attirer les bons collaborateurs et ensuite de les conserver. Cette compétitivité peut être évaluée par rapport à la rémunération des fonctions similaires dans un même bassin d'emploi. L'équité externe est un élément clé de l'attractivité, mais pas l'unique, il s'agit aussi d'avoir des pratique de rémunération innovantes et cohérentes, ce qui est loin d'être toujours le cas. Mais dans une perspective globale, l'employé apprécie l'ensemble des avantages et facilités offerts, par rapport à ce qu'il pourrait obtenir dans un emploi concurrent.

Economique et efficient : en obtenant les résultats escomptés traduits dans les objectifs qui précèdent, en engageant le minimum de moyens. Ce qui placera la compétitivité de la rémunération en contradiction avec l'efficacité du système, et qui nécessitera des arbitrages stratégiques.

Dans les entreprises privées, où les intérêts divergents de différents partenaires sont légion, la rémunération est décisive sur le marché au point que beaucoup d'entreprises privilégient l'équité externe au détriment de l'équité interne, en ajustant les salaires par rapport à l'enquête annuelle de rémunération dans leur bassin d'emploi. A l'inverse, les organisations publiques mettent en avant l'équité interne, par la nécessité d'égalité de traitement, où seule la fonction occupée est rémunérée et non la manière dont elle est tenue. Cette fonction est rémunérée indépendamment de la situation de l'Etat et de l'évolution du marché de l'emploi. Alors, un système de rémunération doit permettre de mieux prendre en compte les compétences et prestations fournies par le personnel à travers une analyse des fonctions clés présentées par l'organisation.

Durable : en favorisant des comportements qui tiennent compte des enjeux à long terme et non seulement ceux basés sur une maximisation des profits à court terme.

Dans cette perspective, la rémunération selon Dimitri Weissⁱⁱⁱ ne constitue que l'une des modalités de la relation contribution-rétribution liant le salarié à l'entreprise. Cette relation déborde le cadre purement matériel et renvoie au double échange entre d'une part à ce que le salarié apporte à l'entreprise (sa contribution) et d'autre part à ce qu'il en retire sous forme de divers profits et avantages (sa rétribution).

Ainsi, en matière de contribution, on peut distinguer ce qui relève de la simple force et habilité physique, du temps de présence, du talent et des savoirs faire, des résultats ou performances réalisées...

En matière de rétribution, on trouve tout ce qui relève du salaire, des diverses primes, gratifications et avantages monétaires directs ou indirects, immédiats ou différés et aussi avantages matériels divers. C'est-à-dire tout élément monétaire et matériel, mais la rétribution renvoie à d'autres aspects de nature le plus souvent immatérielle et symbolique, comme les satisfactions psychologiques dans l'exercice du travail, l'acquisition de nouvelles compétences par la formation et le parcours professionnel en vue d'améliorer son employabilité, le pouvoir et l'influence procurés notamment par l'accès aux fonctions de commandement et de direction...

Ces éléments non matériels de la rétribution, pour certaines personnes peuvent être plus importants que la rémunération elle-même, mais pour la plupart des salariés, la rémunération représente l'essentiel du contrat de rétribution.

Par ailleurs, selon Yves EMERY et François GONIN, un processus de rémunération peut être défini comme suit : « processus par lequel l'organisation valorise les fonctions assumées et les performances réalisées par le personnel, par des éléments financiers et non financiers, en tenant compte des moyens à disposition et des pratiques d'autres employeurs »^{iv}.

Cette définition prend en considération la sensibilité naturelle du personnel vis-à-vis des éléments de rémunération, c'est-à-dire rémunérer le personnel en assurant une équité interne, entre les membres du personnel et une équité externe, par rapport à d'autres employeurs du même bassin d'emploi, tout en visant un juste niveau de rémunération.

Donc la rémunération est un système cohérent et évolutif engageant l'entreprise à verser des salaires (constituant son coût et sa dépense) à ses collaborateurs (constituant leur revenu), tout en valorisant les fonctions et les performances par des éléments financiers et non financiers, en tenant compte, de la rationalité budgétaire de l'entreprise qui affecte son équilibre financier à long terme, des exigences de l'équité externe et interne qui affecte son équilibre social entre différentes catégories de travailleurs et ainsi, de la situation individuelle et le degré de motivation de chacun de ses membres pris individuellement.

Les aspects de conception de la rémunération se sont récapitulés en ses trois grandes fonctions dans le tableau ci-après :

Tableau (01) : Les Aspects De Conception De La Rémunération

	DEFINITION	REFERENCES	TRADUCTION (pour l'homme de personnel)
ECONOMIQUE	<p>Contrepartie d'un travail</p> <p>Rémunération → Revenu</p> <p>Coût</p>	<p>Marché, rareté (libéralisme)</p> <p>Equilibre Production/consommation (Fordisme)</p> <p>Equilibre financier de l'entreprise</p>	<p>Enquête Salaire }</p> <p>}</p> <p>Négociations } augmentations Salariales } générales }</p> <p>}</p> <p>Masse salariale</p>
SOCIALE	<p>Rémunération</p> <p>Partage</p> <p>Récompense</p>	<p>Justice sociale</p> <p>Equité collective</p> <p>Mérité, équité individuelle</p>	<p>Participation, intéressement</p> <p>Classification, grille de salaire</p> <p>Individualisation</p>
GESTIONNAIRE	<p>Moyen de gestion des Ressources Humaines</p> <p>Rémunération →</p>	<p>Optimisation de la ressource humaine</p> <p>Motivation/implication des hommes</p>	<p>Gestion des carrières (capacités, potentiels)</p> <p>Performance individuelle et équipe (bonus, augmentation individuelle)</p> <p>Performance d'entreprise (intéressement)</p>

Source : DIMITRI WEISS, « Les ressources humaines », Editions d'organisation, 1999, P337.

3- La stratégie de la rémunération

En fait le responsable des ressources humaines dispose d'une grande variété d'outils, de pratiques, pour construire le système de rémunération de son entreprise. Cette liberté de choix lui offre la possibilité de concevoir de véritables stratégies de rémunération. Ces choix ont des conséquences en matière de performance. Apparemment des entreprises similaires sur différents critères appliquent bien des stratégies de rémunération différentes en matière de niveau de rémunération et surtout de structure de système de rémunération selon Gerhart et Milkovich (1990)^v. Leur étude a montré que des entreprises possédant les mêmes caractéristiques quant à leurs employés et aux emplois occupés, et soumises aux mêmes facteurs de contingence s'avèrent donc utiliser des systèmes de rémunération différents. Tandis que la structure de ces systèmes de rémunération est restée stable. Ces résultats semblent témoigner de l'existence de stratégies de rémunération délibérées de la part des entreprises étudiées.

Pour GOMEZ-MEJIA et WELBOURNE^{vi}, la stratégie de rémunération se définit

comme : « le répertoire des choix possibles de rémunération accessibles aux gestionnaires qui peuvent, sous certaines conditions, avoir un impact sur la performance de l'organisation et l'usage efficace de ses ressources humaines ». Ils ont recensé 17 dimensions stratégiques de la rémunération qui sont relatives à trois domaines à savoir : la logique de rémunération, le design du système de rémunération et la gestion des rémunérations. Le tableau ci-après montre les dimensions stratégiques de la rémunération :

Tableau (02) : Les Dimensions Stratégiques De La Rémunération

Logique de rémunération		Design du système de rémunération	
Rémunération des Emplois	Rémunération des compétences	Rémunération au dessus du niveau du marché	Rémunération au dessous du niveau du marché
Rémunération à l'ancienneté	Rémunération de la performance	Rémunération fixe plutôt que variable	Rémunération variable plutôt que fixe
Référence à la performance Individuelle	Référence à la performance collective	Primes fréquentes	Rémunération Différée
Orientation de court terme	Orientation de long terme	Primauté aux rétributions intrinsèques	Primauté aux rétributions Extrinsèques
Aversion au risque	Prise de risque	Gestion des rémunérations	
Référence à la performance globale de l'organisation	Référence à la performance d'un établissement ou d'une unité	Centralisée	Décentralisée
Primauté accordée à l'équité interne	Primauté accordée à l'équité externe	Opacité de la communication	Transparence de la Communication
Système hiérarchique	Système égalitaire	Absence de participation	Participation
Mesure quantitative de la performance	Mesure qualitative de la performance	Gestion bureaucratique	Gestion flexible

Source : CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, « Recherche d'une congruence entre stratégie de diversification et politique de rémunération appliquée aux cadres non dirigeants », Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales TOULOUSE 1, Sous la direction de SIRE Bruno, Novembre 2000, P 22.

4- L'IMPORTANT ET LES OBJECTIFS DE LA REMUNERATION

L'importance de la rémunération tient aux multiples objectifs, dont son objectif ultime est de créer un sentiment de reconnaissance et d'équité pour les salariés actuels et futurs. De plus, elle devrait faire l'équilibre entre le fait de satisfaire les demandes des salariés et la capacité de payer de l'entreprise.

Dans ce sens, les principaux objectifs d'une politique de rémunération sont^{vii} :

4.1. Acquérir et attirer des ressources humaines compétentes : en offrant une rémunération comparable et même meilleure sur le marché du travail, va attirer des personnes dont les qualifications permettront de maintenir, voir d'augmenter, les profits de l'entreprise.

4.2. Prévenir la discrimination : en respectant l'équité interne et externe par l'établissement de salaire en fonction de chacun des postes et les exigences de l'emploi en question, et non selon chacun des salariés, afin d'éliminer le plus possible l'insatisfaction au travail. Car, tout sentiment d'injustice exprimé ou vécu par les salariés est un facteur de démotivation, est porteur de conflits potentiels. En plus, l'équité renvoie à la perception d'une adéquation entre le niveau et le type de contribution du salarié et de sa rémunération, ainsi à l'idée que sa performance dans le travail justifie ses chances de progression dans l'entreprise.

Donc, l'un des défis auxquels font face les entreprises en matière de rémunération est de payer les employés d'une façon qu'ils perçoivent comme juste. Ceci est complexe puisque l'équité est une question de perception et varie donc d'une personne à l'autre. Pour s'assurer que la rémunération soit la plus équitable possible, il existe quatre principes que les entreprises devraient considérer^{viii}.

- **Équité interne :** offrir une rémunération équivalente pour des emplois comportant des exigences semblables.
- **Équité externe :** offrir une rémunération comparable à celle qu'offrent les autres organisations pour des emplois similaires.
- **Équité individuelle :** offrir aux employés une rémunération qui varie en fonction de leur contribution relative en termes d'années de service, de rendement, de compétences ou d'expérience.
- **Équité collective :** offrir aux employés une rémunération qui varie en fonction de leur contribution au succès de l'entreprise ou de l'une de ses unités.

A cet effet, la rémunération au-delà du reflet du système de valeur de l'entreprise, met en jeu la place et la valeur de l'être humain dans une entreprise.

4.3. Conserver les ressources humaines performantes : par une rémunération qui satisfait les salariés, une rémunération comparable à celle offerte sur le marché du travail et répondant aux qualifications de chacun des salariés, contribue à concurrencer adéquatement les autres organisations de façon à conserver les salariés performants. Donc elle doit être attractive par rapport au marché du travail et doit suivre la courbe des revenus de l'entreprise en matière des coûts salariaux imposés par le contexte économique et technologique.

4.4. Motiver les ressources humaines : par une structure de rémunération visant à établir un mécanisme de rétribution sous forme de primes d'incitation et/ou d'intéressement pour récompenser les salariés qui œuvrent dans le sens des objectifs de l'entreprise. Elle doit répondre donc aux besoins de chaque salarié, afin de permettre de reconnaître les individus et en répondant à leur besoin de reconnaissance et d'estime de soi.

4.5. Respecter la législation et la rationalisation : toute structure de rémunération établi doit être gérée en respectant la législation établie par l'Etat, les contrats signés avec les syndicats ou autres... (le respect du salaire minimum). Elle doit aussi viser à respecter la rationalisation des coûts de l'entreprise.

Donc, l'entreprise peut choisir un système de rémunération sur la base des objectifs

qu'elle se donne en la matière.

5- LES FACTEURS LIMITANT LES SYSTEMES DE REMUNERATION

Plusieurs facteurs limitent et influent sur les choix de l'entreprise en matière de rémunération. Nous citons les plus essentiels, comme suit^{ix} :

5.1. Les facteurs juridiques

Pour ne pas introduire dans les politiques d'entreprise de rigidités excessives. Le droit de travail est venu encadrer la gestion et l'économie. Pour le bien mené il est indispensable d'être connu de la part de l'entreprise et les salariés.

Il existe de nombreuses dispositions régissant les rapports entre l'entreprise et le salarié. De telles dispositions sont en particulier incluses dans des textes s'appliquant à des collectivités et qu'on l'appelle convention et accords collectifs. L'étude de ces textes est indispensable pour une gestion des contrats de travail dans l'entreprise.

La rémunération convenue ne suffise pas pour décrire la situation du salarié et celle de l'entreprise. Il faut spécifier les droits et obligations des parties, lors de l'exécution du contrat de travail. L'entreprise doit donner au salarié le travail convenu, le rémunérer au taux convenu, appliquer les lois, règlements et accords collectifs et respecter la législation sur le salaire minimum.

Dans ce contexte, les diverses dispositions législatives et réglementaires limitent la liberté de l'entreprise quand il s'agit de fixer la rémunération. Les règlements les plus importants concernent les normes provinciales du travail (loi sur les normes du travail), qui imposent un salaire minimum et nombre déterminé de jours de congé et d'autres avantages. De plus, les employeurs paient totalement ou partiellement pour leurs employés les coûts de certains programmes sociaux tels que l'assurance-emploi et les primes de la santé et de la sécurité du travail. Ainsi que d'autres décrets qui permettent de fixer les conditions du travail (notamment la rémunération) dans certains secteurs. Donc, les facteurs juridiques s'intéressent au respect du salaire minimum et l'application de minimums hiérarchiques, propres à des professions, des régions ou des niveaux hiérarchiques.

5.2. Les facteurs syndicaux A travers les rôles traditionnels des syndicats de représentation des syndiqués, et de la négociation, que les syndicats de salariés s'attachent à garantir les droits des salariés, en terme de salaires, de statuts, de progression de carrière ou de conditions de vie. Ces rôles sont reconnus par l'Etat et prévoient les attributions des délégués syndicaux. C'est principalement par le biais de la négociation collective que s'exprime cette défense des travailleurs : dans la région, la branche productive ou l'entreprise, les négociations menées et signées serviront de base de référence et constitueront les conventions collectives applicables à tous. De la sorte, les syndicats jouent un rôle de régulation sociale important, en permettant l'expression des conflits et des oppositions sans que cela n'engendre de crise sociale grave.

Afin d'obtenir satisfaction, les syndicats disposent de différents moyens, qu'ils s'agissent de la négociation informelle ou programmée, de la grève ou des manifestations publiques. Ces dernières procédures, médiatiques, sont l'occasion d'affirmer sa force et son identité dans le cadre d'un conflit du travail. Les revendications collectives qui s'y expriment contribuent aussi à souder le groupe et à faire prendre conscience de la proximité des situations de travail.

La négociation collective est un moyen de régulation sociale. Elle est indispensable pour situer la gestion des ressources humaines dans l'environnement de l'entreprise. Selon ROMELEAR^x : la convention ou accord collectif est un texte signé, du côté patronal par un employeur, un groupement d'employeurs, une association d'employeurs, ou un syndicat d'employeurs, et du côté salarié par un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans le domaine d'application de l'accord.

Les signataires définissent le domaine d'application (une région géographique et un ensemble de branches d'activité). D'après le niveau de la négociation, ils obtiendront des accords d'établissement, des accords d'entreprise, des accords de branches nationaux, des accords interprofessionnels nationaux ou locaux; de même, ils obtiendront des conventions collectives de branches nationales...

Alors, une convention ou un accord collectif contient des dispositions régissant les rapports entre employeurs et salariés, les conditions d'emploi et de salaires, les avantages sociaux, et l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. L'aspect le plus marquant des conventions collectives étendues est l'obligation qu'elles ont d'inclure un barème des salaires minimums pour les différentes classifications. Dans tous les cas, les dispositions des conventions collectives et accords collectifs ne peuvent aller que dans un sens plus favorable au salarié ; par rapport à la loi et aux accords collectifs dont le domaine d'application est plus vaste.

Dans ce sens, les syndicats ont une influence favorable pour ce qui est de la rémunération. Le monopole syndical impute aux syndicats la responsabilité de l'augmentation des salaires dans l'entreprise, lorsqu'ils sont placés en position de force par rapport à l'employeur.

Si le rôle monopolistique du syndicalisme dans la revalorisation des salaires a des effets parfois négatifs sur la productivité, la présence syndicale contribue à l'amélioration de la productivité du travail en considérant le syndicalisme comme un moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle. En donnant la possibilité aux salariés d'exprimer collectivement leurs insatisfactions à l'égard de leurs conditions de travail, la présence syndicale permet d'améliorer la communication entre les salariés et la direction et, par conséquent, de réduire la rotation du personnel.

La conclusion généralement admise est que les syndicats ont un impact positif sur les salaires. L'action syndicale permettrait de maintenir le niveau des salaires par le biais des négociations en période de récession, creusant un écart salarial entre les salariés syndiqués et non syndiqués. En revanche, cet écart se réduirait en période d'inflation durant laquelle les employeurs ne peuvent accorder des valorisations de salaires compte tenu de l'augmentation générale des coûts.

Chaque entreprise a la possibilité de faire de la négociation collective un élément central de la gestion des ressources humaines. Par ce moyen, l'entreprise peut rechercher un consensus social négocié qui lui permet d'ajuster de façon plus souple la qualité et la quantité de personnel aux nécessités de sa gestion stratégique, tout en accordant aux salariés des garanties et avantages leur permettant de moins souffrir des coups provoqués par retournements conjoncturels, l'évolution des techniques, de l'organisation, et surtout dans un contexte marqué par l'individualisation des rémunérations qui déstabilise les stratégies syndicales.

5.3. Les facteurs économiques : Ces facteurs sont liés au prix de la profession sur le marché du travail, qui est soumis à la loi de l'offre et de la demande de l'emploi. Lorsqu'il y a plus de demandeurs d'emploi que d'offres d'emploi, on observe une pression à la baisse sur les salaires ou une stagnation des salaires. Tandis que dans les périodes de prospérité, où il y a plus d'emplois offerts que de demandeurs, la pression s'exerce à la hausse. Donc, il faut retenir que le marché du travail est segmenté, à un moment donné, où le taux de chômage moyen peut être élevé, alors qu'il y a une pénurie de main d'œuvre et une pression à la hausse sur les salaires dans certains secteurs (comme le secteur de l'aéronautique). Dans ce cas, l'entreprise doit fréquemment s'intéresser aux salaires pratiqués par la concurrence et pratiquer des réajustements de ses salaires. Ce marché externe ne permet pas de pratiquer une politique salariale cohérente et unique.

A ce stade, la hausse des salaires (la stratégie du salaire d'efficience) a plusieurs intérêts pour l'employeur :

- Elle attire une main d'œuvre de meilleure qualité, car le prix (le salaire proposé ou demandé) est un indicateur de qualité. En d'autres termes, le salaire offert pour un emploi sélectionne ceux qui postuleront pour cet emploi et auront exprimé des prétentions salariales de même niveau.

- Elle réduit la rotation de la main d'œuvre ; un turnover plus faible permet des économies sur les coûts de recrutement ou de transaction et sur les coûts de formation des salariés.

- Elle incite les salariés à l'effort, car le versement d'un salaire plus élevé que les salaires courants a un effet positif sur la productivité et la qualité du travail des salariés.

Dans cette optique, les salariés mieux rémunérés éviteront le changement d'entreprise et démissionnent moins, et s'efforcent en matière d'équité de mettre en concordance leur contribution et cette rétribution, afin de résoudre une dissonance cognitive, (il y a un curieux déséquilibre entre ma prestation et sa rétribution au regard de celle des autres). Aussi, le versement d'un sursalaire est un mécanisme de don et contre-don, car il ne faudrait pas isoler le don de la contrepartie et croire en la gratuité des comportements des employeurs ou des salariés. C'est un signal favorable qui repose sur une coutume ou une convention adressée au partenaire de la relation d'emploi.

A cet égard, il serait naturel que toutes les entreprises ne pratiquent pas une hausse des salaires au même degré et tendent à n'appliquer ce système qu'à une partie de leurs employés.

Par contre la baisse des salaires, même en période de chômage, lorsque les règles conventionnelles et étatiques le permettent, pour qu'elle soit acceptable, il faudrait que les salariés soient assurés de sauvegarder, de la sorte, leur emploi. Mais la réalité des difficultés économiques alléguées par l'entreprise peut être mise en doute (est-ce que l'employeur tiendra-t-il ses engagements en matière d'emplois et pourquoi les salariés feront confiance à ce dernier). Ainsi, une forte représentation syndicale dans l'entreprise, une qualité de l'information communiquée aux représentants des salariés et une pratique de concertation et de dialogue social permettront de faciliter le développement des accords de partage du travail.

Les salariés ne peuvent trouver légitime une baisse de salaire que si elle est créatrice d'emploi, alors on constate qu'il y a un lien entre le niveau des salaires et l'emploi, et peut-on espérer développer le second en baissant le premier. Mais, les études menées dans ce sens en Grande-Bretagne, aux Etats-Unis, France et en Allemagne montrent, que le déclin des

minimas salariaux imposés aux employeurs dans plusieurs branches professionnelles n'a pas été créateur d'emplois, n'a pas un effet positif sur l'emploi et amène à un risque élevé de conflits sociaux. Les salariés sont sensibles à l'amélioration de la situation économique et au profit des entreprises. Ils donnent traditionnellement la priorité aux salaires sur l'emploi. La rigidité à la baisse des salaires est d'ordinaire préférée, même si elle amène à des réductions d'effectifs.

5.4. Les facteurs historiques Ces facteurs sont liés à l'entreprise et ses pratiques en matière de rémunération. Car rien n'est plus démotivant pour les salariés que de voir leur employeur leur retirer des avantages acquis. Le retrait d'un élément même mineur de rémunération doit être fait avec beaucoup de prudence, et ce afin de limiter la réaction des employés qui mène parfois à des grèves qui coûteront cher à l'entreprise. C'est pour cette raison qu'un droit acquis durant trois années devient un acquis au sein de la réglementation au profil des employés.

5.5. Les facteurs stratégiques Ces facteurs sont liés aux choix à long terme de l'entreprise. Le choix entre un rendement à long terme et un rendement à court terme aura un effet sur la rémunération. En effet, le choix du rendement à long terme amènera l'entreprise à mieux payer ses employés pour les conserver. Il en va de même pour le choix entre une stratégie d'expansion et une stratégie de conservation des acquis.

Donc il est important de dire que, malgré les contraintes légales, syndicales, historiques et économiques qui nuisent au marché de l'emploi, l'entreprise doit avoir une stratégie de rémunération conforme à sa stratégie globale et à sa capacité financière.

Le tableau ci-après, nous montre les différentes stratégies de rémunération relatives aux salaires, aux primes de rendement et aux avantages sociaux qui peuvent être utilisés dans le cadre de chaque stratégie globale d'entreprise.

Tableau (03):Les Différentes Stratégies De Rémunération Relatives Aux Salaires

Stratégie globale de l'entreprise	Salaires	Primes et rendement	Avantages Sociaux	Stratégie de rémunération
Différenciation par le prix (produit banal ou produit de masse)	Inférieurs au marché	Moyennes	Faibles	Maintenir des coûts unitaires bas
Différenciation par la qualité	Egale ou supérieurs au marché	Faibles	Moyens	Conserver la main d'œuvre, ne pas mettre l'accent sur la quantité au détriment de la qualité
Différenciation par l'innovation et la technologie	supérieurs au marché	Faibles	Supérieurs	Intéresser la main d'œuvre qui est le principal actif de l'entreprise

Source : Gary DESSLER, « La gestion des organisations, principes et tendances au XXIème siècle » 2^{ème} édition, Edition du renouveau pédagogique INC 2009, P 343.

CONCLUSION : On peut dire que la rémunération est un domaine très conflictuel dans la vie des entreprises. Elle est à la fois une source efficace de conflit et un levier tout aussi efficace de paix sociale. Elle est un système cohérent et évolutif, engageant l'entreprise à verser des salaires constituant son coût à ses collaborateurs en constituant leur revenu, tout en valorisant les fonctions et les performances par des éléments financiers et non financiers.

L'objectif ultime de toute rémunération est de créer un sentiment de reconnaissance et d'équité reflétant le système de valeur de l'entreprise, tout en être attractive par rapport au marché du travail pour attirer les ressources humaines compétentes, conserver les performantes et motiver les autres, et ainsi tout en respectant la législation et la rationalisation des coûts de l'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs contraintes légales, syndicales, historiques et économiques qui nuisent au marché de l'emploi, influent sur le choix de l'entreprise en matière de rémunération. D'abord, respecter des diverses lois et divers décrets relatifs au salaire minimum, les conditions de travail et l'application de minimums hiérarchiques, propres à des professions ou des régions, limitent la liberté de l'entreprise en matière de rémunération. Viens ensuite, les dispositions incluses dans les conventions collectives régissant les conditions d'emploi et de salaire, dont le rôle revient aux syndicats qui ont une influence favorable pour ce qui est de la rémunération. S'ajoute à ceci, le prix de la profession sur le marché du travail, les salaires pratiqués par la concurrence permettant d'envisager les réajustements sur ce plan, et les pratiques de l'entreprise en matière de rémunération, ainsi que ses choix stratégiques.

Donc, l'entreprise doit avoir une stratégie de rémunération conforme à sa stratégie globale, et mieux adaptée à son organisation, à son histoire, à sa situation économique.

NOTES

ⁱ Terme utilisé et employé dans la fonction publique, ⁱⁱⁱ Terme plutôt utilisé pour les cadres que pour les ouvriers ou les employés. D'après Armand DAYAN et autres, « Manuel de gestion », volume 2. Edition Ellipses / AUF, 1999. P 453.

ⁱⁱⁱDIMITRI WEISS, « Les ressources humaines », Editions d'organisation, 1999, P 326.

^{iv} Yves EMERY, François GONIN, Op.cit., P 296.

^v CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, « Recherche d'une congruence entre stratégie de diversification et politique de rémunération appliquée aux cadres non dirigeants », Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales TOULOUSE 1, Sous la direction de SIRE Bruno, Novembre 2000, P 21.

^{vi}CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, Ibid, P21-22.

^{vii}Maurice THEVENET, Op.Cit., P 204-205.

^{viii}D'après Roland THERIAULT et Sylvie ST-ONGE, « La gestion de la rémunération – Théorie et pratique », Gaëtan Morin éditeur, 2006, dans C.S.M.O, guide de gestion des ressources humaines, « Rémunérer adéquatement ses employés », P04, [http://www.caoutchouc.qc.ca/pdf/module_07_Rémunérer_employés\(2\).pdf](http://www.caoutchouc.qc.ca/pdf/module_07_Rémunérer_employés(2).pdf).

^{ix} Gary DESSLER, « La gestion des organisations, principes et tendances au XXIème siècle » 2^{ème} édition, Edition du nouveau pédagogique INC, 2009, P 341-342, Jean-François AMADIEU et Nicole MERCIER « Le management des salaires »Ed Economica, 1995, P 6-27.

^x Pierre ROMELAER, « Gestion des ressources humaines », Armand COLIN 1993, P 65-67.

BIBLIOGRAPHIE

- 1- Loïc CADIN, François GUERIN, Frédérique PIGEYRE, « Gestion des ressources humaines », 3^e édition, DUNOD 2007.
- 2- Christian BATAL, « La gestion des ressources humaines dans le secteur public », Tome 1, Les éditions d'Organisation, 1999.
- 3- SEKIOU et autres, « Gestion des ressources humaines », 2^{ème} Edition, Ed DE BOECK, 2007.
- 4- D.DUCHAMP, L. GUERY, « La gestion des ressources humaines », Ed Nathan 2006.
- 5- Yves EMERY, François GONIN « Gérer les ressources humaines : des théories aux outils, un concept intégré par processus, compatible avec les normes de qualités », 3^{ème} édition, Presses polytechnique 2009.
- 6- Jean-Marie PERETTI et autres, « Tous DRH, les responsabilités ressources humaines des cadres et dirigeants », 3^{ème} édition, Editions D'Organisation 2006.
- 7- Armand DAYAN et autres, « Manuel de gestion », volume 2. Edition Ellipses / AUF, 1999.
- 8- Dominique MEURS « La rémunération du travail » Presse Universitaire de France, 1995.
- 9- Maurice THEVENET et autres, « Fonctions RH : politiques, métiers et outils des ressources humaines », Edition la Source, 2007.
- 10- DIMITRI WEISS, « Les ressources humaines », Editions d'organisation, 1999.
- 11- Gary DESSLER, « La gestion des organisations, principes et tendances au XXIème siècle » 2^{ème} édition, Edition du renouveau pédagogique INC, 2009, P 341-342,
- 12- Jean-François AMADIEU et Nicole MERCIER« Le management des salaires »Ed Economica, 1995.
- 13- Pierre ROMELAER, « Gestion des ressources humaines », Armand COLIN 1993.
- 14- CHRISTINE, Marie, VACHER, Henninger, « Recherche d'une congruence entre stratégie de diversification et politique de rémunération appliquée aux cadres non dirigeants », Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales TOULOUSE 1, Sous la direction de SIRE Bruno, Novembre 2000, P 21.
- 15- D'après Roland THERIAULT et Sylvie ST-ONGE, « La gestion de la rémunération – Théorie et pratique », Gaëtan Morin éditeur, 2006, dans C.S.M.O, guide de gestion des ressources humaines, « Rémunérer adéquatement ses employés », P04, [http://www.caoutchouc.qc.ca/pdf/module_07_Rémunérer_employés\(2\).pdf](http://www.caoutchouc.qc.ca/pdf/module_07_Rémunérer_employés(2).pdf).

Creating shared value as a new business model for pharmaceutical companies

" Glaxo Smith Kline (GSK) MODEL "

La création de valeur partagée comme un nouveau modèle d'affaires Pour les entreprises pharmaceutiques

" GlaxoSmithKline (GSK) MODELE "

Ishak KHERCHI

University of Hassiba Benbouali
Chlef, (Algeria)
kherchi.ishak@gmail.com

Mohamed FELLAGUE

University of Hassiba Benbouali
Chlef, (Algeria)
mohamed.fellag@gmail.com

Abstract:

This paper aims to provide shared value as a new business model for pharmaceutical companies to create social and economic value. Based on the dedicative approach we analysed Glaxo smith kline programs that created shared value, we provide new way of doing business for pharmaceutical companies.

Key words: Shared value, Social value, Business value, business model, Glaxo smith Kline.

Résumé:

Cette étude vise à présenter le concept de la valeur partagée comme un nouveau modèle pour les activités des entreprises pharmaceutiques conduisant à créer de la valeur sociale pour la société et de la valeur économique pour les entreprises. Ce travail s'est appuyé sur l'approche descriptive et analytique pour la description du concept de la valeur partagé et la faisabilité de son intégration dans l'entreprise. Aussi, nous avons analysé les programmes adoptés par la société Glaxo smith kline visant à créé de la valeur économique et réalisant le bienfait social. Nous nous sommes parvenu à présenter un nouveau modèle pour la création de la valeur partagée et qui s'ajoute à quelques recommandations qui peuvent être bénéfiques pour le sujet d'étude.

Mots clés: valeur partagée, valeur sociale, valeur économique, modèle d'affaires, Glaxo Smith Kline.

Introduction: An increasing number of companies are turning their attention to the vast health needs of our global population, and finding business opportunities in saving and extending lives. Pharmaceutical and medical device companies are now seizing opportunities to create shared value, they are beginning to realize that, in many cases, meeting some needs of the underserved in low- and middle-income countries may prove an important source of future growth and profitability.

Business are not profit from causing a social problems, business profit from solving a social problems, and this is a fundamental opportunity for business today to impact and address this social problems. Business can create social value and economic value simultaneously, this new business model called " shared value ".

The fundamental problem of this study is related to the way GSK creates business value and social value, so the question is:

How Glaxo smith kline create social value and business value simultaneously!

What shared value means? How can we create shared value? Is this the new business model for Pharmaceutical companies?

This study aims to provide the concept of shared value as a new business model where we can solve social problems and in the same time make profit for company. We also provide the GSK model for addressing social problems.

1. Shared value definitions:

Shared value can be defined as policies and operating practices that enhance the competitiveness of a company while simultaneously advancing the economic and social conditions in the communities in which it operates¹.

Shared value creation is a way of re-connecting a company with the society it is embedded in through identifying and expanding the connections between societal and economic progress, This means recognizing societal needs not exclusively as a burden on the business that only brings higher costs, but as a way to improve business performance while creating added value for the society as well².

Shared value is a way of doing business that considers the society and environment not just as external settings that a company is operating in, but as an integral part of the business. Thinking of how to improve society's wellbeing becomes a step in thinking of how to achieve better business results³.

Creating economic value by creating societal value as one of the most powerful driving forces of productivity, innovation and growth and as the only possibility to recover lost legitimacy from society⁴.

"Creating shared value company" no longer thinks of profitability only, but rather focuses on achieving sustainable competitiveness through simultaneously delivering positive impact on society and environment. The activities should thus be based on long term investment in the company competitiveness and social/environmental objectives⁵.

Creating shared value in health is about competing to meet unmet health needs in low-resource populations across all countries and regions of the world⁶.

2. Creating shared value and other terms:

2.1. shared value and corporate social responsibility:

Businesses create shared value when they can make a profit, create economic value while simultaneously meeting important social needs or important social goals like improving environmental performance, reducing problems of health, improving nutrition, reducing disability, improving safety, and helping people save for retirement⁷.

Corporate social responsibility is fundamentally about taking resources from the business, and investing those resources in being a good corporate citizen: recycling, giving money to social causes, reporting on social and environmental impacts, and engaging employees in community works.

Shared Value is aimed at changing how the core business operates strategy, structure, people, processes and rewards in order to deliver triple bottom line returns⁸.

The fundamental distinction is that CSR is about doing something separate from the business and CSV is about integrating social and environmental impact into the business, using that integration to drive economic value.

2.2. Shared value and social innovation:

Social innovation is a new ways to reach aims, in particular new organizational forms, new regulations, new lifestyles, which alter the direction of social change and which solve

problems better than former practices. They should be worth being imitated and institutionalized⁹.

Social innovation is new ideas that work in meeting social goals. Innovative activities and services that are motivated by the goal of meeting a social need and that are predominantly developed and diffused through organizations whose primary purposes are social¹⁰.

The basic idea of shared value is that there are many opportunities in meeting these societal needs to actually create economic value in the process. Shared value is where you do both.

3. How pharmaceutical companies created shared value:

3.1. How shared value is created in general:

Companies can create economic value by creating societal value. There are three distinct ways to do this: by reconceiving products and markets, redefining productivity in the value chain and building supportive industry clusters at the company's locations. Each of these is part of the virtuous circle of shared value; improving value in one area gives rise to opportunities in the others.

3.1.1. Reconceiving Products and Markets:

Reconceiving products and markets means on the one hand rethinking a company's products with regard to society's needs and the benefit or harm which is inherent to them. This might include better nutrition or banking systems adapted to the needs of analphabets in rural sites of developing countries¹¹.

Meeting needs in underserved markets often requires redesigned products or different distribution methods. These requirements can trigger fundamental innovations that also have application in traditional markets¹².

3.1.2. Redefining Productivity in the Value Chain:

Redefining Productivity in the Value Chain is the second pillar of the shared value concept. A company's value chain offers many opportunities to create shared value by enhancing value chain productivity or by finding new ways of collaboration with partnering companies new ways of collaboration shall be applied, like increasing their access to inputs, sharing technology, or providing financing. Also, the downward side of the value chain has to be considered. The discovery of new distribution channels that have less environmental impact is presented as one example¹³.

3.1.3. Enabling Local Cluster Development

No company is self-contained; the success of every company is affected by the supporting companies and infrastructure around it. Productivity and innovation are strongly influenced by "clusters," or geographic concentrations of firms, related businesses, suppliers, service providers and logistical infrastructure in a particular field.

Clusters are prominent in all successful and growing regional economies and play a crucial role in driving productivity, innovation, and competitiveness¹⁴.

When a firm builds clusters in its key locations, it also amplifies the connection between its success and its communities' success¹⁵.

3.2. How Pharmaceutical companies created shared value:

Two factors are necessary to create shared value. First, companies need to reorient themselves to systematically and relentlessly uncover new, unmet needs, and find new and better ways to address them, second, to achieve meaningful impact and attractive economic returns, firms need to do so at scale¹⁶.

Face a double burden of infectious diseases and non-communicable diseases (NCDs), such as cardiovascular disease, diabetes, and cancer. Meeting these needs is challenging, even for

sophisticated corporations¹⁷.

Missing skills and knowledge, limited market information, ineffective regulation, inadequate health systems, and limited funding or inability of patients to pay present firms with huge barriers to entry. To overcome these barriers, companies are investing in three levels of shared value (see Table 1).

Table 1: Levels of Shared Value Creation for Pharmaceutical Companies

Reconceiving Products and Markets	Redefining Productivity in the Value Chain	Enabling Local Cluster Development
<ul style="list-style-type: none"> • R&D for drugs, vaccines, and devices that fill unmet health needs • Adaptation of existing products to reduce complexity and cost • Tailored product offerings to meet local market conditions 	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborative and homegrown R&D to reduce cost and risk • Efficient, local supply chains and manufacturing to reduce production costs • Locally-adapted sales and distribution to penetrate new markets and better meet patient needs 	<ul style="list-style-type: none"> • Behavior-change campaigns to increase the sophistication of demand for health care • Health system strengthening to enable delivery of needed products and services. • Advocacy and capacity building to strengthen policy and the regulatory environment

Source: Porter .M.E, *Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies Create Shared Value in Global Health*, FSG.USA, 2014, p4.

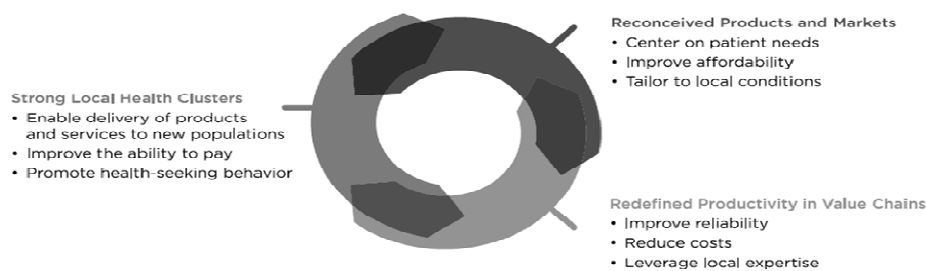
Efforts to create shared value across the three levels are mutually reinforcing, Productive and lower-cost value chains are essential to introducing redesigned product portfolios to underserved markets¹⁸.

Strong clusters can enable firms to serve population segments that were previously out of reach, and can open up new, lower-cost manufacturing and distribution options. Leading firms are beginning to design multi-level approaches to harness this multiplier effect, though the right combination will be unique to a particular company and market¹⁹.

Efforts to create shared value across the three levels are also mutually reinforcing (see shape 1).

Productive and lower-cost value chains are essential to connecting redesigned product portfolios to underserved markets²⁰. Strong clusters can enable firms to serve population segments that were previously out of reach, and can open up new, lower-cost manufacturing and distribution options²¹.

Shape 1: Efforts to create shared value are mutually reinforcing



Porter .M.E (2014): *Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies Create Shared Value in Global Health*, FSG, and p16.

4. Shared value between social value and business value:

The most advanced companies have begun to look at social engagement through a different lens entirely. Rather than seeing business and society in opposition, they recognize the enormous potential of business to contribute to social progress. At the same time, they understand that firms depend on healthy and well-functioning societies to thrive²².

Such companies seek to create “shared value” incorporating social issues into their core business strategies to benefit both society and their own long-term competitiveness (see shape 2 below).

Shape 2: Shared Value



Bockstette.V& Stamp.M (2011), p4.

5. Creating social value and business value at the three levels of Shared Value:

Creating shared value from reconceiving products and markets focuses on revenue growth market share, and profitability that arise from the environmental, social, or economic development benefits delivered by a company’s products and services²³.

Creating shared value from redefining productivity in the value chain focuses on improvements in internal operations that improve cost, input access, quality, and productivity achieved through environmental improvements, better resource utilization, investment in employees, supplier capability, and other areas²⁴.

Creating shared value from enabling local cluster development derives from improving the external environment for the company through community investments and strengthening local suppliers, local institutions, and local infrastructure in ways that also enhance business productivity. (see Table 2).

Table 2 : Three levels of Shared Value

LEVELS OF SHARED VALUE	BUSINESS RESULTS	SOCIAL RESULTS
Reconceiving product and markets: How targeting unmet needs drives incremental revenue and profits	Increased revenue Increased market share Increased market growth Improved profitability	Improved patient care Reduced carbon footprint Improved nutrition Improved education
Redefining productivity in the value chain: How better management of internal operations increases productivity and reduces risks	Improved productivity Reduced logistical and operating costs Secured supply Improved quality Improved profitability	Reduced energy use Reduced water use Reduced raw materials Improved job skills Improved employee incomes
Enabling cluster development: How changing societal conditions outside the company unleashes new growth and productivity gains	Reduced costs Secured supply Improved infrastructure distribution Improved workforce access Improved profitability	Improved education Increased job creation Improved health Improved incomes

Porter et al Measuring Shared Value How to Unlock Value by Linking Social and Business results, FSG·USA,2013,P3.

6. The Shared Value Measurement Process:

There are four steps to measure shared value:²⁵

Step 1: Identify the social issues to target:

The starting point for shared value is identifying and prioritizing specific social issues that represent opportunities to increase revenue or reduce costs. This requires a systematic screening of unmet social needs and gaps and an analysis of how they overlap with the business across the three levels of shared value. The result of this step is a list of prioritized social issues that a shared value strategy can target.

Step 2: Make the business case:

After identifying potential social impact at one or more of the three levels, the next step is to develop a solid business case based on research and analysis of how social improvement will directly improve business performance.

This step includes identifying the targets and specifying the activities and costs involved for each shared value opportunity, modeling the potential business and social results relative to the costs (i.e., value creation potential), and making a go/no-go decision.

Step 3: Track progress:

Using the business case as a roadmap, companies then track progress against the desired targets, as with any performance improvement process. This step includes tracking inputs and business activities, outputs, and financial performance (revenues and costs) relative to projections.

Step 4: Measure results and use insights to unlock new value:

The final step focuses on validating the anticipated link between social and business results and determining whether the outlay of corporate resources and efforts produced a good joint return.

7. Who is GlaxoSmithKline?

GlaxoSmithKline (GSK) is a British multinational pharmaceutical, biologics, vaccines and consumer healthcare company headquartered in London, United Kingdom. It is the world's fourth-largest pharmaceutical company measured by 2009 prescription drug sales (after Pfizer, Novartis, and Sanofi)²⁶. It was established in 2000 by the merger of Glaxo Wellcome plc (formed from the acquisition of Wellcome plc by Glaxo plc) and SmithKline Beecham plc (formed from the merger of Beecham plc and SmithKline Beckman Corporation, which was formed by combining the Smith Kline French and Beckman companies).

GSK has a portfolio of products for major disease areas including asthma, cancer, virus control infections, mental health, diabetes and digestive conditions. It also has a large consumer healthcare division that produces and markets oral healthcare and nutritional products, drinks and over the counter medicines, including Sensodyne, Boost, Horlicks, Lucozade and Ribena²⁷.

8. GlaxoSmithKline approaches to create social and economic value:

GlaxoSmithKline designed multi-pronged approaches to provide holistic solutions to social and business problems, GlaxoSmithKline applied all three approaches to creating shared value (table3, 4, 5).

Table 3. Reconceiving Products and Markets

Area of Activity	Approaches	Company
Tailored product offerings to meet local market conditions	Product portfolio selection Tiered pricing Adapted packaging to reduce unit cost or improve safety	GSK set prices for its patented products in the least developed countries at a maximum of 25 percent of the price in the U.K. or France. GSK repackaged its Ventolin asthma medication from a 200-dose pre-filled inhaler at \$5 each to packs of two to three doses retailing for just a few cents.

Porter .M.E (2014): Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies, Create Shared Value in Global Health, FSG, p22.

GSK efforts to reconceive products and markets are perhaps the most advanced across the three levels of shared value, GSK have adopted tiered or discounted pricing for poor consumers, and redeveloping existing product lines to meet the needs of these new markets.

Table 4. Redefining Productivity in the Value Chain

Area of Activity	Approaches	Company
Collaborative and homegrown R&D to reduce cost and risk	Investment in new or existing local research institutions Collaborative approaches to reduce cost and share development risk	GSK created a new, jointly-owned company, ViiV Healthcare, that combines compounds owned by both firms to create a viable pipeline for new HIV medicines
Locally-adapted sales and distribution to penetrate new markets and better meet patient needs	Sales force reconfiguration New distribution approaches	GSK is working with its distributors to share the risk of switching to a higher volume model to ensure that price reductions are passed on to patients

Porter .M.E (2014): Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies, Create Shared Value in Global Health, FSG, p23

Gsk learn how to deliver reconceived products to new markets, investments to boost value chain productivity will become more common, Innovative partnerships are emerging to share the risks and reduce the costs of R&D, such as ViiV Healthcare²⁸.

Table 5. Enabling Local Cluster Development

Area of Activity	Approaches	Company
Behavior-change campaigns to increase the sophistication of demand for pharmaceuticals products	Social marketing to increase health seeking behavior by patients, Patient education about disease management	partnership with Population Services International in all over the world. Porter .M.E (2014): Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies, Create Shared Value in Global Health, FSG, p4

Porter .M.E (2014): Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies, Create Shared Value in Global Health, FSG, and p24.

GSK invest in health care clusters within low- and middle-income countries to improve patient awareness and demand, health systems, and the policy and regulatory environment, it not only bolster their own ability to reach new markets, but it also provide value to society that goes beyond the immediate benefit of their medicines²⁹.

9. GSK efforts and programs to create social value: In order to create social and economic value GlaxoSmithKline has developed a set of programs, these programs aims to enhance our understanding of how GlaxoSmithKline as a business create value.

9.1. The health for all programs: GSK has made such an efforts to provide health for all:³⁰

9.1. 1. Open innovation

- GSK Adapt the open innovation R&D model, currently used for Diseases of the Developing World, to apply to other areas of great unmet medical need and scientific challenge, including infectious disease and Alzheimer's disease, by 2015.
- Created the world's first Open Lab for non-communicable diseases in Africa.
- Working with other pharmaceutical companies and academics to conduct a major study in dementia research, Continued working with the IMI's New Drugs 4 Bad Bugs collaboration related to antibiotic research.

9.1. 2. Developing vaccines that don't need to be kept cold:

- Invest in the development of vaccines that don't require continuous refrigeration, making distribution easier and less expensive.
- Invested US\$1.8 million in research to enable a critical liquid component used in our malaria vaccine candidate to remain stable in hotter climates, working with the Bill and Melinda Gates Foundation.

9.1. 3. Better access to medicines and vaccines:

- Extended our tiered pricing approach to prescription medicines as well as vaccines, asking countries to pay based on their wealth and ability to pay; committed to freeze vaccine prices for Gavi graduating countries for ten years.

9.1. 4. Building products to better meet needs:

- Worked with partners to develop an inhaled form of oxytocin, which can prevent women dying from pregnancy-related causes, and to reformulate an antiseptic used in mouthwash to reduce newborn deaths.

9.1. 5. Reducing child Mortality:

- Continued our partnership with Save the Children which aims to reach one million children, matched employee fundraising of £1 million, launched second Health Innovation Award, obtained EMA agreement of pathway for chlorhexidine gel, and established Emergency Response work stream.

9.1. 6. Strengthening healthcare infrastructure:

- Continue to work with partners to support the development and strengthening of healthcare infrastructure. We anticipate this could improve access to healthcare for 20 million underserved people by 2020 (vs. 2012).
- Re-invested £6 million profits in Least Developed Countries to strengthen healthcare systems and partnered with the World Health Organization (WHO), the International Telecommunication Union, Vodafone, Barclays and others to pilot innovative healthcare delivery systems.

9.1. 7. Eliminating and controlling neglected tropical diseases:

Donated a further 858 million albendazole tablets to help eliminate LF and control intestinal worms; made progress towards identifying a preclinical candidate to combat the

leishmaniasis parasite through our collaboration with the University of Dundee and Wellcome Trust.

9.1. 8.Fighting malaria:

- Build on our 30-year commitment to contribute to the fight against malaria through continued R&D investment and partnerships on the ground.
- Filed the world's first malaria vaccine candidate, RTS,S for regulatory approval; started phase III trials for tafenoquine to treat P. vivax malaria.

9.2. Responsible behavior programs:

GSK has made such an efforts to embedding ethical behavior across the business through:³¹

9.2.1. Transparency in clinical trial data

- Led the development of www.clinicalstudydatarequest.com where researchers can now request access to anonymised patient level data from over 1,000 clinical trials by GSK and other companies.

9.2.2. Minimizing animal Testing

- Launched a strategic initiative that has the potential to reduce our reliance on animal studies; continued looking for new ways to develop medicines using human cells and tissues together with the European Bioinformatics Institute and the Sanger Institute.

9.2.3. Promoting Human Rights

- Increased focus on the human rights impacts identified by an external assessment of our business, for example through our global Third Party Oversight program.

9.2.4. Engaging with patient advocacy groups and political stakeholders

- Demonstrate that all GSK interactions with patient advocacy groups and political stakeholders are conducted appropriately, ethically and transparently.
- Enhanced Global Standard Operating Procedures on public policy group and government official engagement; first full year of implementation of an Emerging Markets and Australasia patient advocacy strategy to broaden and deepen interactions with patient groups, whilst embedding the highest levels of transparency and governance.

9.3. Supporting people programs:

GSK has made such an efforts and gave employees the opportunity to use their expertise to support non-profit organizations addressing major global health challenges, while building their own skills and experience through:³²

9.3.1. Protecting the health and well-being of our people:

- Continue to create a working environment that inspires people to grow and perform in a healthy and resilient way.
- Provided preventive healthcare for over 14,000 employees and their families in 15 countries; over 5,200 of employees have participated in programs to improve personal resilience; injury and illness rate down 4% from 2013.

9.3.2. Promoting inclusion and diversity:

- Increased proportion of women in management from 41% to 42%; developing global standards to measure businesses' disability performance.

9.3.3. Community volunteering to create change:

98 employees volunteered with 39 non-profit organizations through our PULSE program; established a Volunteer Ambassador Network in 30 countries to develop locally relevant programs.

9.4. Protect the planet programs:

GSK committed to reduce the environmental impacts of operations products, GSK has made such an efforts to protect the planet:³³

9.4.1. Aiming to be carbon neutral:

- Reduce our overall carbon footprint by 25% by 2020 (vs. 2010) and have a carbon neutral value chain by 2050.
- Cut Scope 1 and 2 emissions from our operations by 11% since 2013 and 19% since 2010; Scope 3 emissions up by 2%, this remains a challenge as the sales of our propellant based inhalers continue to grow.

9.4.2. Reducing our water impact:

- By 2020, reduce our water impact across the value chain by 20% (vs. 2010).
- Cut operational water use by 5% in 2013 and 20% since 2010 – hitting our 2015 target a year early; completed a four-year assessment to measure water impact across the value chain; recertified to Carbon Trust's Water Standard.

9.4.3. Reducing our waste:

- By 2020, reduce our operational waste by 50% (vs. 2010).
- We generated 159,000 tons of waste from our operations, 4% less than in 2013 and 11% less than 2010. Sent 6% of waste to landfill compared to 10% in 2010. 48 sites achieved zero waste to landfill.

9.4.4. Building sustainability in our supply chain:

- We remain committed to building a sustainable supply chain for our Nutrition portfolio. Changes to market dynamics within the portfolio are impacting our sourcing model so we are currently reviewing this commitment.

10. GSK programs created economic value:

GSK efforts and programs to create social value yield a value for the company, business value and financial value:

10.1. GSK programs create Value for the company:

GSK efforts and programs create value for the company:³⁴

- Gsk have a significant global commercial presence in more than 150 markets, a network of 84 manufacturing sites in 36 countries and large R&D centers in the UK, USA, Belgium and China.
- Since 2008 GSK have reshaped our global footprint to improve access to high growth potential markets including those in Asia Pacific, Latin America and Japan.
- GSK Group turnover £23.0bn in 2014
- Diversification delivering organic growth, Emerging Market sales up from c. 16% of turnover in 2008 to 27% today.
- £34 billion in returns paid to shareholders, including £24 billion of dividends and £10 billion of buy-backs. Dividend up from 57p in 2008 to 80p for 2014.
- £3.5 billion cumulative annual cost savings delivered through a range of restructuring programmes since 2008.
- £400 million of incremental savings delivered through restructuring initiatives and ongoing cost reduction.

10.2. GSK programs create financial value:

GSK efforts and programs create financial value for the company:³⁵

- Core operating profit was £6.6 billion. Excluding currency effects.
- Free cash flow was £2.6 billion.
- Sales of new products were £1.5 billion in 2014, grew 84% and represented 8% of Pharmaceutical and Vaccines turnover.
- During 2014, GSK returned £4.1 billion to shareholders via dividends and share buy-backs.

10.3. GSK programs create business value:

GSK efforts and programs create business value for the company:³⁶

- 1st 2014 Access to Medicine Index.
- 100% All countries have fully implemented new sales force compensation model.
- 1st Company to file for regulatory approval for malaria vaccine candidate.
- 84% Dow Jones Sustainability Index score, putting us in top 2% of the pharmaceutical sector.

11. GSK global reach :

GSK is a science-led global healthcare company that researches and develops innovative Pharmaceutical, Vaccines and Consumer Healthcare products:

11.1. Pharmaceuticals:

GSK Pharmaceuticals business develops and makes medicines to treat a broad range of acute and chronic diseases. Our portfolio is made up of innovative and established medicines and we have leading global positions in respiratory disease and HIV. GSK Pharmaceuticals business Total turnover is £15.5bn, and represents 67.3% of Group turnover (Table 6).

Table6: Sales by therapy area

GSK Annual report, responsible business supplement, 2014, p7.

Sales by therapy area	£m
Respiratory	6,181
Oncology	1,202
Cardiovascular, metabolic and urology	965
Immuno-inflammation	214
Other pharmaceuticals	2,407
ViiV Healthcare (HIV)	1,498
Established Products	3,011

11.2. Vaccines:

GSK Vaccines business is one of the largest in the world. We have a broad portfolio of over 30 paediatric, adolescent, adult and travel vaccines. In 2014, we distributed approximately 800 million doses in 170 countries.

GSK Vaccines business Total turnover is £3.2bn which represents 13.9% of Group turnover (Table 7).

Table 7: Sales by product line

Sales by product line	£m
Infanrix/Pediarix	828
Boostrix	317
Cervarix	118
Fluarix and FluLaval	215
Hepatitis	558
Rotarix	376
Synflorix	398
Other	382

GSK Annual report, responsible business supplement, 2014,p8.

11.3. Consumer Healthcare:

Our Consumer Healthcare business is one of the largest in the world, driven by science and values. We develop and market products in four categories – Wellness, Oral health, Nutrition and Skin health and our brands are available in over 100 countries. GSK Consumer Healthcare Total turnover is £4.3bn which represents 18.8% of Group turnover (Table 8).

Table 8 : Sales by category

Sales by category	£m
Wellness	1,596
Oral health	1,797
Nutrition	633
Skin health	310

GSK Annual report, responsible business supplement, 2014,p8.

Conclusion:

Creating shared value is not social responsibility, philanthropy, or even sustainability, but is a new way to achieve economic success, and that it gives rise to the next major transformation of business thinking.

CSV is a rather novel concept that argues the societal progress is at the heart of a company's economic success, and tending to society's issues holds ample opportunities for improved competitiveness and value creation of the organization.

The new business model Shared value provide a big opportunity for business corporations to make more profit and achieve growth, in the same time solving a social problems and create value for society.

Nevertheless, pharmaceutical and medical device companies have an extraordinary opportunity to help reduce global suffering and ill-health by building a competitive advantage in the low- and middle-income countries that will underpin future industry growth. Firms that engage in this area can become engines of progress for the global health field. They can be engaged partners rather than neutral suppliers. GSK have already start to change the way of doing business and apply the concept of shared value in pharmaceutical sector, shared value allowed GSK to reduce cost, makes more profit, and solve a social problems. We hope this article serves to illustrate the scale of that opportunity, and triggers discussion and innovation around ways to capitalize on it.

Notes and References:

¹ Porter .M.E & Kramer.M ,Creating Shared Value, Harvard Business Review,2011 ,P66.
² Lapiņa.I, Borkus.I, Stariņeca.O, «Corporate Social Responsibility and Creating Shared Value: Case of Latvia»,World Academy of Science, Engineering and Technology. Vol:6, 2012, p1606.
³ Ibid,p1607.
⁴ Schmitt.J ,Social Innovation for Business Success, Best Masters, Fachmedien Wiesbaden, Germany, 2014,p22.
⁵ C. Stephenson ,Creating Shared Value: The Inseparability of Business and Society, Ivey Business Journal, vol. 74, no. 4, 2008, p. 772.
⁶ Peterson.K, Pfitzer.M, Mazzuri.S, Wendel.C, Hooson.C , Measuring Shared Value Innovation and Impact in Health A Guide for Corporate Practitioners,FSG,2014,p4.
⁷ Driver.M , An Interview With Michael Porter: Social Entrepreneurship and the Transformation of Capitalism, Academy of Management Learning & Education, Vol. 11, No. 3,2012, p423.
⁸ Moore.C , corporate social responsibility and creating shared value: what's the difference, Heifer International,2014,p4.
⁹ Schmitt.J,op cit,2014, p4.
¹⁰ Mulgan G , The process of social innovation innovations: technology governance. Globalization 2:, 2006,p145.
¹¹ Porter .M.E & Kramer.M,op,cit,p65.
¹² Ibid, p. 8.

-
- ¹³ Schmitt.J ,op,cit ,p23.
- ¹⁴ Porter .M.E & Kramer.M,op,cit,p9.
- ¹⁵ Ibid, p. 10.
- ¹⁶ Porter .M.E , Competing by Saving Lives: How Pharmaceutical and Medical Device Companies Create Shared Value in Global Health,FSG, 2014a,p8.
- ¹⁷ Porter .M. op cit,2014a, p3.
- ¹⁸ Ibid,p4.
- ¹⁹ Michael E. Porter, Advancing the Shared Value Proposition, 22/08/2015, www.thecro.com/topics/social-responsibility/advancing-the-shared-value-proposition.
- ²⁰ Porter .M.E,op cit,2014a p33.
- ²¹ Porter .M.E,op cit,2014a p30.
- ²² Bockstette.V& Stamp.M, Creating SHAREDVALUE: A How-to Guide for the New Corporate (R)evolution,FSG,USA,2011,p4.
- ²³ Porter, M, Hills .G, Pfitzer.M, Patscheke .S, Hawkins.E, Measuring Shared Value, How to Unlock Value by Linking Social and Business Results FSG,USA,2013,p1.
- ²⁴ Porter, M, Hills .G, Pfitzer.M, Patscheke .S, Hawkins.E(2013),op cit ,p1 .
- ²⁵ Ibid,p2.
- ²⁶ FACTBOX-The 20 largest pharmaceutical companies. 26/07/ 2015, <http://www.reuters.com/article/2010/03/26/pharmaceutical-mergers-idUSN2612865020100326>.
- ²⁷ GSK Corporation, about as, 28/07/ 2015, www.gsk.com/en-gb/about-us/
- ²⁸ Porter .M.E, op cit, 2014a p22.
- ²⁹ Porter .M.E, op cit, 2014a p23.
- ³⁰ GSK Annual report, responsible business supplement, 2014, p6.
- ³¹ GSK Annual report, responsible business supplement, 2014, p7.
- ³² GSK Annual report, responsible business supplement, 2014, p8.
- ³³ GSK Annual report, responsible business supplement, 2014, p9.
- ³⁴ GSK Annual report, Full report, 2014, p6.
- ³⁵ GSK Annual report, Full report, 2014, p13.
- ³⁶ GSK Annual report, Full report, 2014, p2.



Kasdi Merbah University Ouargla

Algerian Review of economic development ARED

*A semi-annual peer-reviewed academic journal
Published by Kasdi Merbah University Ouargla*

*Concerned with publishing the researches and studies in the field
of economic and commercial sciences and management*

(Number 03 Décembre2015)

ردمء : ISSN 5302/2392

ايداع القانوني رقم : Dépôt légal N° 5483/2014

Algerian Review of economic development ARED

Director: Pr Ahmed Bouterfaya

Edition Director: Dr Khelifa Abdelkader

Editor In chief: Dr nawal ben ammara

Assistant Editor in Chief: Dr. Abdelhak bentafat

Board of Editors

Dr. Gherib Boularbah	Dr.ahmed ramzi siagh	Dr.Cherifa refaa	Dr. Mohamed Zergoune
Dr. Larbi atia	Dr. Med Lahcene Allaoui	Dr. El Hadj Araba	Dr. Amina mekhlf
Dr. Samir Bellal	Dr. Abedrazak moulai	Dr.Boualem Bouammar	Dr. Rachid menasria

Advisory Board:

Prof. Salah salhi (University of Sétif 1, Algeria)
Prof. Brahim Bekhti (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Med Abdel halim omar (Taibah University, Saudi Arabia)
Prof. Abdelmadjid Keddi (University of Algiers 03, Algeria)
Prof. Ilyes Bensaci (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Ammar Ammari (University of Sétif 1, Algeria)
Prof. Med Djoumoui Korrichi (University of Algiers 03, Algeria)
Prof. Abdel Moneim Med Taieb (Sudan Academy For Banking & Financial Sciences, Sudan)
Prof. Madani Benbelghit (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Said Bouheraoua (International Shari'ah Research Academy for Islamic Finance, Malaysia)
Prof. Mohamed Touhami Touaher (University of Algiers 03, Algeria)
Prof. Messaoud Seddiki (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Omar El kttani (Mohammed V Agdal Of Rabat , Morocco)
Prof. Mohamed Kouidri (University of Laghouat, Algeria)
Prof. Ali Kassab (University of Algiers 03, Algeria)
Prof. Tarek Hammad Abdelal (Université Ain Shams, Egypt)
Prof. Nacer Selimane (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Tidjani Berregui (University of Sétif 1, Algeria)
Prof. Haouari Souissi (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Khalil Mahmoud Alrifai (Al-Balqa Applied University, Jordan)
Prof. Ilham Yahiaoui (University of Batna, Algeria)
Prof. Med Hamza Ben Grina (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Messaoud Boudhiaf (University of El Manar, Tunisia)
Prof. Abdelghani Dadene (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Nacer Youcef (International Islamic University, Malaysia)
Prof. Taieb Daoudi (University of biskra, Algeria)
Prof. Omar Azaoui (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Hamdi Abed Eladim (Sadat Academy For Management Sciences, Egypt)
Prof. Abedwahab Dadene (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Mohamed Saad (University of Bristol, UK)
Prof. Aissa Baheddi (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Dhaher Shaher Alqashi (Jadara University, Jordan)
Prof. Mohamed Chikhi (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Malika Zeghib (University of Constantine 2, Algeria)
Prof. Hicham Houri (University of Nice, France)
Prof. Mohamed Oudhabdji (Université Cadi Ayyad, Morocco)
Prof. Ahmed Lamaa (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Mordjan Mohamed (International Shari'ah Research Academy for Islamic Finance, Malaysia)
Prof. Ahmed Ben aichaoui (University of Ouargla, Algeria)
Prof. Bachir Mazouz (canada)

معلومات الاتصال بالمجلة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر -

مخبر متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي

موقع الانترنت: <http://revues.univ-ouargla.dz/index.php/acceill/algerian-review-of-economic-development>

البريد الإلكتروني : revue.lepem@gmail.com

Overview

ARED review, founded in 2014, is peer-reviewed academic review published semi-annually by the faculty of economic and commercial sciences and management in coordination with the laboratory of the rehabilitation and development requirements of the developing economies under the global economic openness.

The editorial line of the review is based on the study of the institutional reforms importance and proposes policies to strengthen the institutions and governance principles and mechanisms, and developing the regulatory frameworks that support the investment opportunities, and rehabilitation of the developing economies for the challenges and implications of globalization.

The review is concerned with the publication of theoretical and applied researches and studies in the fields of economic, commercial sciences and management and publishing the critical studies of various modern Arabic and foreign publications. The review welcomes the researchers contributions in three languages: Arabic, English and French.

Indexing & Archiving

Algerian Review of economic development is indexed in following international databases:



<http://pakacademicsearch.com/publishers>

<http://generalimpactfactor.com/searchresults.php>



http://indianscience.in/pubs/journalDetails.php?journal_id=709



<http://theopendirectory.org/index.php/246-algerian-review-of-economic-development-ared>

<http://www.daij.org/journal-detail.php?jid=133>



<http://www.researchbib.com/?action=editLogin&url=%2F%3Faction%3DviewJournalDetails%26issn%3D21701121%26uid%3Dr4eca5>



<https://pbn.nauka.gov.pl/journals/49607>



<http://www.publishersglobal.com/directory/publisher-profile/21987/>



<http://www.uifactor.org/JournalDetails.aspx?jid=3649>



<http://www.journalqer.com/index.php?numBegin=11&num=11&begin=90&af=naj>



<http://www.drji.org/Search.aspx?q=REVUE%20DES%20SCIENCES%20SOCIALES%20ET%20HUMAINE&id=0>



<http://www.journalindex.net/?qi=Revue+des+Sciences+ Sociales+et+Humaines>

<http://eiop.or.at/cgi-bin/eurolink.pl?keywords=Algerian+Review+of+Economic+Development+%28ARED%29&cmd=Quick+Search>



<http://miar.ub.edu/ISSN/5302-2392>



<http://www.iseek.com/iseek/search.html?l=en&query=Algerian+Review+of+Economic+Development+%28ARED%29&sbl=2&bk=&spc=&as=UR0vWpEqOuOAJqjhb82xBfdO7UBFyO1Q>



<http://www.bing.com/search?q=Revue+des+Sciences+Sociales+et+Humaines&qsn=&form=QBLH&filt=all&pq=revue+des+sciences+social es+et+humaines&sc=0-0&sp=-1&sk=>



<http://www.jourinfo.com/Journals/ARED.html>



<http://oaji.net/journal-detail.html?number=1606>



[http://www.entireweb.com/#q=Algerian+Review+of+Economic+Development+\(ARED\)&of=0&md=web&ts=1421824241256](http://www.entireweb.com/#q=Algerian+Review+of+Economic+Development+(ARED)&of=0&md=web&ts=1421824241256)



http://gaudeamusacademia.com/groups/6554195:Group:62932?xg_source=msg_appr_group



<http://www.israjif.org/single.php?did=2392-5302>



<http://www.efita.org/Agriculture/Agribusiness/Algerian-Review-of-Economic-Development-ARED-details-31050.html>



<http://revues.univ-ouargla.dz/images/banners/ASTimages/besniesimages/index/Ca.PNG>



<http://www.scipio.ro/home>



<http://www.citefactor.org/journal/index/12096/algerian-review-of-economic-development-ared#.VYp4xILtO1t>



<http://impactfactor.pl/czasopisma/28914>



http://www.cosmosimpactfactor.com/page/journals_details/51.html



http://www.researchimpactfactor.com/applied_journal_list.php

The review publishing rules

- 1- Manuscripts should be submitted as email attachments in Microsoft Word RTF format to the following address: revue.lepem@gmail.com , and should not exceed 20 pages including sources, footnotes, tables and diagrams. The page numbers and subtitle should also be sequenced and clear, For Arabic text a 12 pts Simplified Arabic font and English or French text a 11 pts New Times Roman font should be used.
- 2- Page margins must be: up and down 2.54 cm, 2.6 cm right, and left 1.5 cm and 0.88 line spacing.
- 3- A list of footnotes and referrals references and sources must be at the end of research, and numbered sequentially as contained in the text.
- 4- Publishing material should be documented as follows:
 - Books: Author(s), Title, Publisher, Place of Publication, Edition, Year of publication, pages number.
 - Review: Author (s), Title of article, Journal name (Place of Publication). Volume number (Issue or part number), page numbers.
 - Website: Author (s), Title of article , Browsing date , full website address .
- 5- All manuscripts must include two abstract one of which in English. The abstract must not be more than 10 lines and at least five keywords as the order of their appearance in the manuscript.
- 6- Articles submitted for publication are subjected to a double-blind, peer review process.
- 7- The editorial board is entitled to do some formal amendments that deem necessary in the submitted article without affecting the article content.
- 8- The Review is not binding to inform the researcher for any violation of the publishing rules. The published or unpublished articles will not be returned to their respective owners.
- 9- The contents of the published articles do not reflect the official opinion of the review, but it represents the opinions of their respective owners.
- 10- Submissions and correspondences with the review are via the following Email: revue.lepem@gmail.com

Algerian Review of economic development ARED

(*Nombre 03 Décembre 2015*)

Sommaire

La rémunération un outil de développement des ressources humaines Soumia MEKKIOUI Née LEMERINI & nedjia ZIANI.....	1
Creating shared value as a new business model for pharmaceutical companies - Glaxo Smith Kline (GSK) MODEL Ishak KHERCHI & Mohamed FELLAGUE.....	17

