

جامعة بني سويف
كلية الآداب
قسم المعلومات

المؤتمر العلمي الثالث حول:

اقتصاد المعرفة والتنمية الشاملة للمجتمعات

يومي: ١٠/١١ أكتوبر ٢٠١٧

مداخلة بعنوان:

إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال: تأسيس مفاهيمي ومنطلقات نظرية

إعداد:

د. علّة مراد / أستاذ محاضر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة / الجزائر.
أ. جمال بلباكي / أستاذ مساعد بالمدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي بسكيكدة / الجزائر

تقديم:

يعتبر رأس المال الفكري (المعرفي) أي العاملون وليس الأموال، البنيات، الأراضي.. الخ، هم دم الحياة النابض والمتدفق لديمومة المنظمة، وضمان بقائها واستمرارها في عالم الأعمال المتغير، فهي لا تهدف فقط إلى المحافظة على مواردها الحالية، ولكنها تسعى دوماً إلى تطويرها وتنميتها للإبقاء على ميزتها التنافسي، تدفع متطلبات التحول نحو الاقتصاد المبني على والمعرفة بمنظمات الأعمال إلى زيادة الاهتمام بمفاهيم رأس المال الفكري وأبعاد المعرفة الكامنة فيه، ودوره في خلق القيمة، إن إدراك تلك المفاهيم أصبح ضرورياً لزيادة قدرة المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

١. مفهوم رأس المال الفكري:

- يرى الباحث **Spinder** أن رأس المال الفكري يتمثل بامتلاك المنظمة نخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات و هذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور و لها القدرة على إعادة تركيب و تشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة.

- عرف **وهيب** عام ١٩٨٧ رأس المال الفكري بأنه المجموع الكلي، الكمي و النوعي من القوى البشرية المتاحة في المجتمع ، فالجانب النوعي يمثل الكفاءات الذهنية و المستويات العلمية للسكان و من خلال المستوى التعليمي يتم تحديد الجانب النوعي المرتبط بالخبرة والمعرفة ، أما الجانب الكمي فيحسب من خلال الحجم الكلي للسكان.

- فيما يعرفه **Hansen** بأنه: الموجودات غير الملموسة التي يمكن استخدامها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الإبداعي و الإستراتيجي التي تعتمد الابتكار و التجديد الذي يعد الوسيلة الأساس لبقاء و استمرار المنظمة في بيئة العمل ذات التغير المتسارع.

من خلال ما تقدم يمكننا أن نعطي تعريفا شاملا لرأس المال الفكري كالتالي :
هو ناتج و نشاط و عمل العقل الإنساني و يشمل الحقائق و الأوصاف ، التقنيات ، النظريات ، المفاهيم و القوانين ، النماذج ، أي المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة.

٢. خصائص رأس المال الفكري:

يتميز رأس المال الفكري عموماً بالخصائص التالية:

- رأس مال غير ملموس: فالمعرفة في رؤوس العمال أو في الهيكل التنظيمي أو غيره تتميز بأنها أثرية وغير مرئية أو ملموسة.
- من الصعوبة قياسه بدقة وهذا نظراً لطبيعته الأثرية.
- سريع الزوال و الفقدان.
- يتزايد بالاستعمال: حيث أن اقتصاد المعرفة هو اقتصاد وفرة لا ندرة وكلما استعملت المعرفة وتوظيفها يساهم في اكتشاف معارف أخرى أو تحسينها.
- يمكن الاستفادة منه في مراحل و عمليات مختلفة في نفس الوقت.
- يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله
- له تأثير كبير على المنظمة.

٣. مكونات رأس المال الفكري:

■ الأصول البشرية: وهي المعرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصيا، وتتمثل في المهارات و الإبداع و الخبرة فيتكون رأس المال البشري من مزيج المهارات و القدرات و المعرفة، بالإضافة إلى الخبرة السابقة أو المكتسبة من خلال العمل .

■ الأصول الفكرية: وهي المعرفة المستقلة عن الشخص العامل وتملكها المنظمة، أو هي مجموع الأدوات وتقنيات مجموعة العمل المعروفة والمستخدمه للإسهام في تقاسم المعلومات والمعارف في المنظمة، ومن أمثلة الأصول الفكرية: الخطط التصميمات الهندسية وبرامج الحاسب الآلي، وهي المعلومات و المذكرات المكتوبة و الإرشادات وتتكون الأصول الفكرية بمجرد انتقال المعلومات والمعرفة و الأفكار والبيانات من الأصول البشرية لتسجل كتابة وتصبح محددة و معروفة.

■ الملكية الفكرية: وتضم العناصر التي تسمح للمنظمة بالتجديد وكذا ما يمكن حمايته قانونيا مثل براءات الاختراع، و العلامات التجارية، حقوق الاستثمار و المواهب الخاصة بالنشر والمؤتمرات، و تعمل المنظمات الرائدة في مجال الصناعة على امتلاك المزيد من الملكية الفكرية لتحقيق ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق.

■ الأصول الهيكلية: ويضم القدرة الهيكلية على تحريك وتطوير المبادرات، من خلال الأخذ بالاعتبار التوقعات الجديدة والاعتراف بالأفكار الجديدة والمفاهيم والأدوات المتكيفة مع التغيير، والتي تشمل الثقافة والنماذج التنظيمية و العمليات و الإجراءات و قنوات التوزيع.

■ رأس مال العلاقات: وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها و مورديها ومنافسيها، أو أي طرف يساعد في تطوير و تحويل الفكرة إلى منتج أو خدمة.

٤. مبادئ إدارة رأس المال الفكري:

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

هـ. عملية (خطوات) إدارة رأس المال الفكري :

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

الخطوة الثانية: مطابقة الإيرادات التي تم الوصول إليها بالأصول المعرفية المنتجة لها، ومحاولة إيجاد رأس المال الفكري المنتج للمزايا التي اكتشفها في الخطوة السابقة.

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

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

٦. نماذج إدارة رأس المال الفكري:

١. نموذج (Stewart): وقد قدم نموذجه وفقاً للاتي:

- العمل على الاستفادة من الأفكار التي يقدمونها لمصلحة المنظمة وذلك من خلال العلاقة الحسنة مع العاملين لديها والزبائن.
- العمل على توفير الموارد التي يحتاجونها ومساعدتهم على بناء شبكة علاقات داخلية وتعزيز وتدعيم فرص العمل.
- إشاعة أجواء الابتكار والحرية والعفوية في طرق الأفكار بعيداً عن القيود التي تفسد الإبداع وتقتل الطموح.
- توفير المعلومات لهم بشكل منظم وسلس وسليم دون إغراق في التفاصيل أو نقص المعلومة.
- الاحتفاظ بنظام معلومات كفؤ وبالذات قاعدة بيانات ممتازة.

٢. نموذج (Daniel): حيث أشار في نمودجه إلى خمسة خطوات وهي:

- البدء بالإستراتيجية: وذلك من خلال تأطير دور المعرفة في العمل، وبيان أثر الاستثمارات الفكرية في تطوير المنتجات.
- تقييم استراتيجيات المنافسين وما لديهم من موجودات فكرية، أي معرفة البيئة التنافسية التي تحوي رأس المال الفكري.
- فتح ملف خاص بالموجودات الفكرية، ماذا تملك؟ وماذا تستخدم؟ وإلى أين تعود؟
- تقييم الموجودات الفكرية وكلفها وماذا تحتاج لتعظيم قيمتها.
- تجميع ملف المعرفة وتكرار العملية وتصنيف الموجودات الفكرية حسب قيمتها وأهميتها.

٣. نموذج (Leonard and Straus): وقد قدم نموذجه وفق الآتي:

- تعزيز قابليات حل المشكلات المهنية عن طريق كسب المعرفة في النظم، وبرمجيات الحاسوب.
- التغلب على مقاومة المحترفين للمشاركة بالمعلومات، باعتبار أن المشاركة على درجة كبيرة من الأهمية، وباعتبار الموجودات الفكرية على عكس الموجودات المادية تزداد قيمتها باستعمالها.
- تحويل التنظيم نحو الموجودات الفكرية، حيث أن المنظمات المعاصرة جل اهتمامها ينصب على تعزيز عوائد استثماراتها من الموجودات الفكرية.
- المنظمات المقلوبة، وذلك بالتخلي عن الهياكل الهرمية التقليدية وإعادة تنظيم نفسها وفق هياكل تسمح بإدارة رأسمالها الفكري بمرونة عالية.
- تكوين شبكات فردية: وهي تكوين ما يطلق عليه أنسجة العنكبوت وذلك من خلال جمع الأفراد معاً لحل مشكلة معينة ثم حل المجموعة بانتهاء المهمة.

خلاصة:

إن العنصر البشري هو المحرك والمحدد الأساسي لرفع كفاءة أي تنظيم ولا يمكن لهذا المورد أن يحقق نتائج ذات قيمة بمجرد توافره وتواجده، بل لابد دائماً من تدعيمه وتنميته واستغلال معرفه الظاهرة، والكامنة لذلك فإنه من المؤكد أن تطوير رأس المال الفكري واستثمار طاقاتها وقدراتها، وضمان تفاعلاتها واندماجها مع متطلبات العمل لا يمكن أن يتم بمجرد الحصول على هذه الموارد، وإنما يكون نتيجة لجهود المنظمة الموجهة نحو تنمية هذه الموارد باستعمال الأساليب الملائمة و ذلك في إطار الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

وَشَكَرًا