

رأس المال الفكري

إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة

أ. د / عبدالرحمن بن أحمد هيجان

١٤٢٧هـ

رأس المال الفكري

أولاً : مقدمة :

كان ولا يزال وسيظل موضوع الموارد البشرية من أكثر الموضوعات أهمية وإلحاحاً بالنسبة للمخططين الإستراتيجيين والممارسين الإداريين على مستوى المنظمات الإدارية أو المجتمعات. بل يمكن القول بأن هذا الموضوع يعد اليوم من أكثر الموضوعات تحدياً بالنسبة للمجتمعات المتقدمة والنامية، سواء من حيث الإعداد أو التأهيل أو الاستثمار. هذه المشكلة نجدها ماثلة في قضية رأس المال الفكري وربطها بإستراتيجيات الموارد البشرية ومن ثم البحوث والاستشارات والتدريب. هذه القضية تشير في مضمونها إلى أنه بالرغم من أهمية تنمية الموارد البشرية بشكل عام إلا أنه ينبغي أن يوجه الاهتمام إلى فئة خاصة من الموارد البشرية يقوم عليها في الغالب نماء وازدهار المنظمات والمجتمعات. هذه الفئة تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية بما يجعل تنميتها واستثمارها والمحافظة عليها أمراً مطلوباً في ظل التنافس الشديد على الكفاءات البشرية. بل يمكن القول إن النظرة إلى إعداد وتأهيل الموارد البشرية في ظل ظهور مفهوم رأس المال الفكري يجب أن تتحول إستراتيجياً نحو النظرة إليهم باعتبارهم أحد مصادر الاستثمار التي يمكن استكشافها ورصد مقوماتها وتصديرها.

لقد أثبتت تجاربنا السابقة في المملكة العربية السعودية في مجال القوى العاملة أن لدينا معضلة متناقضة الخصائص ، ففي الوقت الذي نعاني فيه ازدياد القوى البشرية الموجودة في سوق العمل وعدم حصول هذه القوى البشرية على الوظائف المناسبة ، نجد أننا في الوقت نفسه نستقدم ونوظف العديد من الكفاءات البشرية من خارج المملكة ؛ بينما لا نستطيع أن نصدر مواردنا البشرية إلى أي من دول العالم .

هذه المعضلة تفرض علينا أن نعيد النظر في إستراتيجيتنا المتصلة بالقوى البشرية بحيث يكون التركيز على رأس المال الفكري بالتركيز على الفئة المتميزة، وذلك من خلال منظومة البحوث والاستشارات والتدريب بما يضمن الاستفادة من هذا المورد الثمين على المستوى الداخلي والخارجي بدلاً من التركيز على الإعداد العام للموارد البشرية الذي أثبت عدم نجاحه في حل معضلة القوى البشرية السعودية.

ثانياً : لماذا تركز هذه الورقة على موضوع رأس المال الفكري؟

موضوع رأس المال الفكري، باعتباره أحد الموضوعات الرئيسية للموارد البشرية الذي يركز على فئة معينة من الأشخاص العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات خاصة، يمثل اليوم موضوعاً حياً بالنسبة للباحثين والممارسين على حد سواء. لقد أكد Brown, 1988 على أهمية استثمار رأس المال الفكري بقوله "إن رأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج" هذا الوصف لهذه الفئة تجعل من اليسير التأكيد على الفوائد التي يمكن أن تجنيها أي منظمة أو مجتمع من خلال الاهتمام برأس المال الفكري وذلك لأنه يقود إلى ما يلي (مصطفى، ٢٠٠٤) :

- زيادة القدرة الإبداعية.
- إبهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- خفض التكاليف وإمكان البيع بأسعار تنافسية.
- تحسين الإنتاجية.
- تعزيز القدرة التنافسية.
- أن رأس المال الفكري يعتبر من أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين؛ لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات

الجوهريّة على كل شيء في أعمال منظماتهم، فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة.

- توظيف نظم قياسه التي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، فهو يعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية.
 - الحاجة إلى إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضموناً إستراتيجياً يلبي احتياجات تنمية طاقات الإبداع والتعلم المؤسسي في جانب ، وقيمة رأس المال المعرفي للمجتمع ومؤسساته في جانب آخر.
- على أنه مع تأكيدنا على أهمية النقاط السابقة بالنسبة لأهمية موضوع رأس المال الفكري فإن دوافعنا للكتابة في هذا الموضوع تتمثل في أن : رأس المال الفكري ربما يعتبر أفضل إستراتيجية لاستثمار الفئة المتميزة في المجتمع من حيث المعارف والمهارات. ذلك أن التركيز على موضوع البطالة بشكل عام قد يصرف الاهتمام عن الفئة المتميزة من حيث المعرفة والمهارة التي يمكن أن تكون مورداً أساسياً للدولة تربط فيها عملية توظيفها في الخارج بمساعدات المملكة.
- إلى جانب ذلك فإن ثقافتنا الاجتماعية والإدارية تشير إلى أنه من الصعوبة بمكان منافسة الفئة الاحترافية المتوسطة، بل إن أبناء المجتمعين قد لا يحبذون العمل فيها مما يجعلها متاحة ومقبولة لغير السعوديين.
- من هذا المنطلق جاء التركيز على رأس المال الفكري باعتباره إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة.

ثالثاً : رأس المال الفكري : قضية إستراتيجية

يمكن تعريف رأس المال الفكري على أنه مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها؛ وبالتالي الإسهام في تطور مجتمعاتهم بل والعالم بأسره، وتبعاً لذلك يمكن القول بأن رأس المال الفكري هو :

- جزء من رأس المال البشري للمنظمة.
 - يتكون من مجموعة من العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم.
 - يرمي إلى إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة.
 - يسعى إلى توسيع الحصة السوقية للمنظمة.
 - لا يتركز في مستوى إداري معين دون غيره.
 - لا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به.
- إلا أنه يمكن القول بأن هذه المصادر غالباً لا يتم الانتباه إليها بل يتم تجاهلها ومحاربتها في بعض الأحيان.

ففيما يتصل بعدم الانتباه إلى رأس المال الفكري فإن ذلك يعود إلى انشغال المنظمات والمجتمعات بقضية البطالة باعتبارها قضية سياسية واجتماعية واقتصادية تؤثر بواقعها على جميع ممارسات المجتمع. إلى جانب انشغال المنظمات والمجتمعات عن موضوع رأس المال الفكري نجد أن هناك منظمات تقف بالمرصاد لهذه الفئة من المجتمع وذلك من خلال إيجاد ثقافة قائمة على الصراع والمنافسة الهدامة التي لا مكان فيها لمثل هؤلاء المبدعين.

لقد بدأ الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري منذ بداية التسعينات الميلادية عندما أطلق رالف ستير Ralph Stayer مدير شركة جونسون فيلي للأطعمة عبارة "رأس المال الفكري" حيث قال "في السابق كانت المصادر

الطبيعية أهم مكونات الثروة الوطنية وأهم موجودات الشركات ، بعد ذلك أصبح رأس المال متمثلاً في النقد والموجودات الثابتة هما أهم مكونات الشركات والمجتمع ، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة رأس المال الفكري الذي يعد أهم مكونات الثروة الوطنية وأعلى موجودات الشركات" (المبرجي وصالح ، ٢٠٠٣ ، ص ١٤) .

كما أشار كوينج (Koeing ٢٠٠٠) في مقالة له بعنوان "انبعاث رأس المال الفكري : تأكيد التحول من القياس إلى الإدارة" إلى أن رأس المال الفكري كان الشغل الشاغل لبحوث رجال الأعمال في بداية التسعينات الميلادية ، ولكن نظراً لصعوبة قياسه فقد تدنى الاهتمام به، ولكنه ظهر مرة أخرى لكونه الأساس الذي تم على أساسه بناء مفهوم إدارة المعرفة (المبرج وصالح ٢٠٠٣ ، ص ١٤) .

لقد انتقل الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري إلى العالم العربي منذ منتصف التسعينات الميلادية، فقد تمثل ذلك في عقد المؤتمرات والندوات التي عالجت من خلال بعض محاورها موضوع رأس المال الفكري. من بين هذه المؤتمرات والندوات ندوة "التنمية البشرية صناعة التميز والريادة" التي تم تنفيذها من قبل مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" في القاهرة عام ١٣٩٧هـ كما عقد في المنامة "المؤتمر الدولي للتعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية" ١٩٩٨م حيث كان أبرز محاوره متمثلاً في "سبل تطوير العنصر البشري ليواكب المستجدات الاقتصادية والاجتماعية والتطوير التكنولوجي". كما عقد في صنعاء المؤتمر الوطني للإصلاح والتطوير الإداري والمالي" تحت إشراف وزارة الخدمة المدنية والإصلاح الإداري في اليمن حيث ناقش المؤتمر موضوع رأس المال الفكري، وذلك من خلال التأكيد على ضرورة تعميم سياسات وبرامج التدريب والتأهيل لرفع الكفاءة الإدارية.

وكمثال آخر فقد نفذت المنظمة العربية للتنمية الإدارية بالتعاون مع معهد الإدارة العامة في سلطنة عمان ، ٢٠٠١م فعالية بعنوان "العلم هو البوابة

الحديثة في هذا العصر" لقد كان من محاور هذه الفعالية المحور المتعلق بأنماط ومعوقات الاستخدام المعرفي للبحوث الإدارية ، باعتبار أن المعرفة عنصراً أساسياً من عناصر رأس المال الفكري البشري.

ولم يقتصر الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري على أطروحات المؤتمرات والندوات، بل نجد هذا الاهتمام ماثلاً في المجالات البحثية على مختلف أنواعها. فعند الدخول لقواعد البيانات ، من ذلك تلك القواعد التي يشترك فيها المعهد حالياً ، نجد أنه بإمكان الباحث الحصول في بعض هذه المواقع على أكثر من (٣٠٠) عنوان تعالج جميعها قضايا مختلفة في موضوع رأس المال الفكري. هذه الموضوعات البحثية حاولت ربط التنمية الاقتصادية بالقيمة المضافة لرأس المال الفكري (Mouritsen ، ١٩٩٨ م). كما حاولت بعض الأبحاث استخدام مفهوم رأس المال الفكري لقياس الأصول غير المنظورة بالنسبة للشركات ونتائج المشروعات الاجتماعية. إلى جانب ذلك بعض هذه الأبحاث تحاول قياس النتائج غير الملموسة الناجمة عن نشر تقنية المعلومات في مجال التربية، وذلك من خلال قياس رأس المال البشري والإبداع. هذه الدراسة على سبيل المثال تم إجراؤها في البرازيل عام ٢٠٠٠م وذلك بغرض استخدام رأس المال الفكري لتقييم مشروعات التقنية التعليمية (Joia, 2000).

أما (R.F Carroll and R.R. Tansey (2000) فقد درس موضوع رأس المال الفكري باعتبار أنه يمثل حجر الزاوية بالنسبة لأي نجاح في مجال الاقتصاد الجديد. لقد أوضح كيف أن شركة مثل شركة Intel Corporation استطاعت أن تدير رأس المال الفكري بما مكنها من تحقيق هيمنة واسعة في سوق الأعمال. كذلك فقد حاول كل من N.prennan danl B. Connell, 2000 مناقشة القضايا المعاصرة لرأس المال الفكري وتطبيقاته في مجال رسم السياسات وذلك من خلال التركيز على خمسة

مجالات تمثلت في : (١) التنظيمات المعاصرة بالنسبة للموجودات غير المنظورة. (٢) النتائج التي توصلت لها الأبحاث السابقة في موضوع رأس المال الفكري. (٣) تحديد أطر لتصنيف وإدارة رأس المال الفكري. (٤) مؤشرات رأس المال الفكري وأساليب قياسه. (٥) مناهج البحث التي تم استخدامها في دراسات رأس المال الفكري.

لقد خلص الباحثان إلى القول بأنه من بين هذه المجالات الخمسة تظل قضية قياس وإدارة رأس المال الفكري من بين القضايا التي تستحق مواصلة البحث ، حيث إن نتائجها سوف تكون الأساس لرسم أي سياسة في هذا المجال. وبخاصة ما يتعلق منها بإيجاد القواعد المحاسبية للتعامل مع هذا المصدر البشري.

وفي أستراليا أشار كل من J. Guthrie and R. Petty (2000) إلى أن أفضل إستراتيجية لإدارة المعرفة بالنسبة للشركات الكبيرة لابد أن تتضمن إيضاحاً لبنود رأس المال الفكري في تقاريرها السنوية. بناء على هذا الأساس يطرح الباحثان وجهة نظر تتعلق بالمعايير العامة التي تتبناها الشركات الأسترالية في هذا الجانب والكيفية التي ينبغي أن تتعامل بها هذه الشركات مع تحديات إعداد التقارير الخاصة برأس المال الفكري.

وتتواصل الأبحاث والكتابات في مجال رأس المال الفكري في محاولة بناء نظرية يمكن على أساسها دراسة وقياس أبعاد هذا الموضوع. بل إن بعض هذه الأبحاث حاول استخدام منظور الاستخدام الفكري كإطار بناء وتطبيق إستراتيجية النمو.

وفي هولندا أشار كل من Bukh, P.N. H.T. Larsen, and J. Mouitsen (2001) إلى تسع عشرة حالة من الشركات الهولندية التي تنظر إلى رأس المال الفكري باعتباره من القضايا الهامة في الشركات. لقد كان الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري في هولندا مبكراً حيث يمكن

الإشارة إلى بدايته منذ منتصف الثمانينات الميلادية إلى تاريخه. هذا الاهتمام توجه في جله نحو إيجاد معايير واضحة للتعامل مع رأس المال البشري وقياسه بما يضمن التفاعل معه بكفاءة باعتباره من الموجودات غير المنظورة بالنسبة للشركة.

ويتواصل الاهتمام بموضوع الموارد البشرية كمجال للدراسات من قبل كل من Carol-Anne Ho, S.M. Williams (2003) حيث أجريا دراسة على عينة من (٢٨٦) شركة في كل من جنوب إفريقيا والسويد والمملكة المتحدة؛ وذلك بهدف بحث العلاقة بين خصائص مجالس الإدارة في هذه الشركات وأداء كل شركة. لقد كان من بين محاور هذه الدراسة بحث موضوع العلاقة بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري. لقد أظهرت نتائج الدراسة بشكل عام أن هناك علاقة بين خصائص مجالس الإدارة في هذه الشركات وأدائها باعتبار أن مجالس الإدارة تمثل مصدراً من مصادر رأس المال الفكري بالنسبة لهذه الشركات.

ويتواصل الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري؛ وذلك بالتركيز على مؤشرات وقياس هذا المفهوم في الشركات باعتباره يمثل ميزة تنافسية بالنسبة لها. فلقد حاول كل من D. Han I.Han(2004) تحديد هذه المؤشرات ووضع أوزان لها وذلك بغرض الخروج بنموذج لاتخاذ القرار في شركة اتصالات الجوال. كما تواصل الاهتمام أيضاً بموضوع البحث عن إطار نظري لفلسفة رأس المال الفكري، سواء أكان ذلك من خلال مراجعة أدبيات الدراسات القائمة في هذا الشأن، أو تطبيقها في مجالات صناعية واجتماعية مختلفة مثل شركات الفنادق وشركات البيع بالتجزئة أو مجال إدارة المعرفة, H. N. Rudez. T. Minalic, 2005, P. Y chu, Y L. Lin, H. H. Hsiung, T.Y Liu (2005), J. Mouritsen, H. T. Larsen, 2005, M. du Plessis, 2005, S. M. Richardson (et al, 2006

وفي العالم العربي كان موضوع رأس المال الفكري مادة للبحوث والدراسات، وإن كانت قليلة مقارنة بالدراسات الغربية. فلقد أصدرت المنظمة العربية للتنمية الإدارية كتاباً بعنوان : "رأس المال الفكري : طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه" تأليف عادل المبرجي وأحمد صالح (٢٠٠٣ م).

لقد تعرض الكاتبان في هذا الكتاب إلى المفاهيم الأساسية لرأس المال الفكري وعلاقته ببعض التحديات المعاصرة وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه. إلى جانب ذلك فقد عرض الكاتبان في هذا الكتاب لبعض الحالات الدراسية حول رأس المال الفكري لإظهار الجانب العملي في تطبيق هذا المفهوم.

لقد كان المبحث الثالث من هذا الكتاب الخاص بطرق قياس رأس المال الفكري مبحثاً ثرياً ومفيداً بالنسبة للباحثين المهتمين بهذا الموضوع. فلقد تم التعرض في هذا المبحث لمفاهيم القياس وأهميته لرأس المال الفكري ومستويات قياسه وطرق القياس ونماذج من أدوات قياس رأس المال الفكري. وقد كان من بين أدوات القياس التي قدمها الكاتبان في هذا الكتاب مقياس تقدير قيمة رأس المال الفكري من إعداد B. Bowen (1999م) ومقياس الاهتمام برأس المال الفكري في المنظمة T. A. Stewart (1999)، ومقياس الأخطاء المميتة لرأس المال الفكري R. N. Rastogi (2000) ومقياس تشخيص رأس المال الفكري في المنظمة وعوامل المحافظة عليه" من إعداد أحمد علي صالح (٢٠٠١).

وإجمالاً يمكن القول بأن هذا الكتاب يعد مرجعاً مهماً للمهتمين بموضوع رأس المال الفكري لما حواه من إطار نظري وأساليب وأدوات بحثية للتعامل مع هذا الموضوع، وبخاصة ما يتعلق منها بنماذج قياس رأس المال الفكري.

كذلك فقد تطرق أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٤) إلى موضوع رأس المال الفكري في كتابه "إدارة الموارد البشرية : الإدارة العصرية لرأس المال

الفكري" وذلك من خلال التركيز على الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية والتدريب والتطوير. لقد اعتبر أحمد مصطفى أن رأس المال الفكري هو وقود عمليات البحوث والتطوير والإنتاج في شتى مجالات الأداء بالمنظمة ؛ وهو مصدر الابتكارات والاختراعات التي – سجلت باسم المنظمة كبراءات اختراع وعلامات تجارية وكانت موضع حماية كملكية فكرية – وكانت سبباً أساسياً لتعزيز مركزها التنافسي". ويستطرد الكاتب فيشير إلى أن "رأس المال الفكري ينظر إليه المساهمون في الإدارة المعاصرة باعتباره أثمن أصول المنظمة. ويسعون لرفع قيمته بما يسهم في كفاءة عمليات المنظمة وفعاليتها واستمراريتها ، وتعظيم ربحيتها، إن كانت منظمة تهدف للربح. وينظر إليه المديرون وهم المسؤولون عن إدارته وتنميته باعتباره سندهم لبلوغ الأهداف المنوطة بكل إدارة أو قسم". ص ٢٤.

أما سهيلة محمد عباس (٢٠٠٤) فقد ركزت في مقالتها بعنوان "علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة : دراسة تحليلية ونموذج مقترح". على إدارة رأس المال الفكري وربط إدارة المعرفة برأس المال الفكري من أجل تحقيق التميز ، كما تم التأكيد على أن كفاءة رأس المال الفكري تزداد بتوفير برامج تدريبية متنوعة وأساليب تحفيزية جماعية، مستندة إلى المهارات وتطبيق أنظمة التقويم المعتمدة على الأساليب الكمية للوصول إلى جودة المخرجات.

وأخيراً فقد أشار عامر الكبيسي (١٤٢٧هـ) في ورقة له بعنوان "مستقبل إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة والتحديات وسبل مواجهتها" إلى الربط ما بين التعليم ورأس المال البشري. وقد أشار إلى أن بعضاً من الدول المتقدمة لا تستطيع أن تشغل وظائفها في سوق العمل من مخرجاتها التعليمية؛ مما يضطرها إلى البحث عن أشخاص مؤهلين من دول أخرى. بل إن الشركات العملاقة والمنظمات العالمية الكبيرة تركز على استثمار

الأرصدة البشرية لدى دول العالم الثالث للعمل في فروعها المنتشرة عبر أقطار العالم.

مما سبق يتبين لنا أن موضوع رأس المال الفكري يعتبر اليوم من أبرز موضوعات إدارة الموارد البشرية، سواء على مستوى التأليف أو البحث. بل إننا نجد اليوم أن هناك دورية متخصصة في هذا الموضوع باسم : Journal of Intellectual Capiatl تصدر منذ عام ٢٠٠١م وتعالج قضايا مختلفة في هذا الموضوع. إن موضوع رأس المال الفكري بأطروحاته المختلفة من الممكن أن يكون أحد الإستراتيجيات التي توظفها الدول المختلفة ، بما فيها المملكة العربية السعودية في معالجة قضية البطالة؛ وذلك من خلال التركيز على استثمار النخبة بدلاً من إهمالها والتركيز على عموم الوظائف.

رابعاً : برنامج إدارة رأس المال الفكري

يتوقع أن تكون إدارة رأس المال الفكري الإستراتيجية الناجحة للمستقبل؛ لذا فإنه يتطلب من المخططين في مجال الموارد البشرية أن يعدوا برامجهم الفعالة لاستثمار هذا المورد الثمين بما يلائم تحديات القوى العاملة على اختلاف مستوياتها العمرية والتأهيلية. هذا البرنامج ينبغي أن يكون منطلقاً من إجراء البحوث الاستطلاعية لواقع رأس المال الفكري وحجمه لتكون نتائج هذه البحوث موجهة لعملية الاستشارات والتدريب في إعداد هذه الكفاءات واستثمارها. وتبعاً لذلك يمكن إيضاح مكونات هذا البرنامج على النحو التالي :

الكشف عن رأس المال الفكري من خلال إجراء البحوث:

لعل من بين أكثر المآزق والتحديات التي تواجه المخططين في مجال إستراتيجيات الموارد البشرية هي القفز مباشرة إلى تدريب الكوادر البشرية على أساس تحديد الاحتياجات التدريبية ومن ثم تعميم البرامج وتنفيذها بشكل غير متعمق يفتقر في أساسه إلى إجراء البحوث المتخصصة. بل يمكن

القول إن مآزق البطالة قد دفع المخططين للقوى البشرية إلى الدخول في تحدٍّ غير محسوب العواقب وذلك من حيث محاولة السرعة في توفير ما أمكن من القوى البشرية لسد احتياجات السوق، دون مراعاة للواقع الفعلي لهذه الاحتياجات.

لقد كان التركيز في جله منصباً على محاولة إيجاد فئة من المحترفين المهنيين وذلك بغرض تقليص الاعتماد المفرط على العمالة الأجنبية التي أثبتت إلى حد الآن قبولها من قبل أصحاب الشركات، وذلك للعديد من الاعتبارات المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

هذا التركيز على فئة المهنيين المحترفين دون غيرهم لم يعد له ما يبرره في ظل بقاء العديد من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تدفع نحو الاتجاه المعاكس في نجاح هذا التوجه. لذلك فإنه من المناسب اليوم أن نعيد إستراتيجياتنا فيما يتصل بتأهيل القوى البشرية وذلك من خلال التركيز على فئة أخرى من الموارد البشرية، وهي ما يطلق عليه رأس المال الفكري.

وللوصول إلى هذه الفئة وتحديد جدواها فإننا بحاجة إلى تبني منهج البحوث العلمية في هذا الشأن؛ وذلك من خلال الاختيار من بين بديلين أو الدمج بينهما، وهما : منهج البحث العلمي ومنهج تحليل السياسات العامة ؛ وسوف نعرض بإيجاز لمدى مساهمة منهج البحث العلمي في تحديد رأس المال الفكري.

منهج البحث العلمي :

لسنا في هذا المقام بحاجة إلى التعريف بالمنهج العلمي وخطواته بالتفصيل؛ لأن ذلك المنهج أصبح من الذئوع في أوساط الباحثين والممارسين بما يكفي دون الحاجة إلى سرد تفاصيله. إن اللجوء إلى المنهج العلمي تكمن أهميته في النقاط التالية :

أ. تحديد مشكلة الدراسة وخصائصها

فمن خلال هذه الخطوة يمكننا أن نتبين حجم الفئة المستهدفة من رأس المال الفكري وخصائص هذه الفئة من حيث أعمارها ومؤهلاتها وأمكانة وجودها سواء على مستوى القطاعات أو على مستوى المناطق. إن تحديد الفئة المستهدفة باعتبارها تمثل مشكلة الدراسة سوف يساعدنا على استجلاء الكثير من جوانبها بما يمكننا لاحقاً من متابعتها وتطويرها.

ب. تحديد الأسلوب المتبع في دراستها

إن تحديد الفئة المستهدفة للدراسة في مجال رأس المال الفكري سوف يساعدنا لاحقاً على تحديد الأسلوب الذي يمكن من خلاله دراسة هذه الفئة، سواء من حيث استخدام أسلوب الاستبانات أو المقابلات الشخصية أو الوثائق أو الجمع بين أكثر من أسلوب. إن الاتصال مع هذه الفئة من خلال استخدام هذه الأساليب سوف يزيد من معرفتنا لحجم هذه الفئة، كما سيشجعنا في الوقت نفسه على متابعة البحث في تشخيص واقعها، ومن ثم تقديم صورة صحيحة عن الكيفية التي يمكن بها إدارتها في المستقبل.

على أن ما ينبغي التنبيه إليه هنا هو أن دراسة رأس المال الفكري تتطلب منا الابتعاد عن النمط الروتيني في دراستنا الميدانية. فلقد أصبحت الاستبانات والمقابلات في البحوث الميدانية عملاً روتينياً لا يستند على الأصول العلمية في البحث. لذلك فإن دراسة رأس المال الفكري تتطلب منا التدقيق في وسائلنا العلمية بحيث تكون نتائجها ذات مصداقية عالية وأساساً لأي خطط إستراتيجية لإدارة واستثمار رأس المال الفكري.

ج. ربط نتائج الدراسة بجهود الاستشارات والتدريب

إن الغرض من اتباع منهج البحث العلمي في دراسة واقع رأس المال الفكري السعودي ليس مجرد وصف لهذه الفئة وخصائصها، بل إن المطلب النهائي هو ربط هذه النتائج بأعمال الاستشارات والتدريب. ذلك أن تعظيم الفائدة من رأس المال الفكري يتطلب توظيف منهج الاستشارات والتدريب في تمكين هذه الفئة وإتاحة المجال لاستثمارها، سواء في داخل المملكة أو خارجها، وإن كان التوجه الأنسب هو استثمارها في الخارج. وسوف نتحدث عن دور الاستشارات والتدريب في برنامج إدارة رأس المال الفكري باعتبارهما مكملين لمنهج البحث العلمي.

توظيف منهج الاستشارات:

ذكرنا سلفاً أن من بين العضلات التي تواجهنا في التعامل مع إعداد الكوادر البشرية ومواجهة مشكلة البطالة، هو اللجوء إلى التدريب بشكل موسع، بحيث أصبحت مخرجات هذا التدريب تمثل إضافة أخرى إلى حجم المشكلة وتعقيدها.

لذلك يمكن القول إنه ليس من المحبذ في كل الأحوال أن نلجأ إلى التدريب لمعالجة مشكلة القوى العاملة، وبدلاً من ذلك يمكننا توظيف منهج الاستشارات. هذا المنهج، بناء على نتائج البحوث العلمية في مجال رأس المال الفكري، سوف يكون موجهاً نحو المخططين الإستراتيجيين في مجال القوى البشرية، والمستهدفين من أعضاء رأس المال الفكري، والجهات المستهدفة داخل وخارج المملكة التي يمكن توجيه هذا المصدر الاستثماري نحوها.

فمن خلال توظيف منهج الاستشارات في مجال رأس المال الفكري يمكننا أن نحدد الخبرات التي ينبغي التركيز عليها والآلية التي يمكن من خلالها ربط المساعدات الحكومية في الداخل والخارج بتوظيف هذه الفئة باعتبارها جزءاً من أي عقد تبرمه الحكومة مع أي جهة تطلب مساعداتها.

بل يمكن القول إن منهج الاستشارات سوف يساعدنا في هذا الصدد على معرفة البدائل المتاحة لدينا فيما يتصل بالجوانب الاستثمارية لرأس المال الفكري، وبخاصة ما يتصل منها بطبيعة التخصصات والخبرات التي يمكن ضمها لبرامج المساعدات الحكومية.

من ناحية أخرى ينبغي أن يكون واضحاً لأي مخطط في برامج إدارة رأس المال الفكري أن هذا البرنامج ينبغي ألا يكون محصوراً في الفئات الشابة أو تلك التي لا تزال على رأس العمل ، بل ينبغي أن يمتد إلى فئة المتقاعدين الذين يمثلون جوهر الكنز الحقيقي لرأس المال الفكري. فمع تقدم الخدمات الصحية وارتفاع مستوى الرفاهية لم تعد سن التقاعد المحددة ستين عاماً بالنسبة للوظائف المدنية أو أدنى من هذه السن بالنسبة للوظائف العسكرية هي الحد الذي ينبغي أن يتم التوقف عنده بالنسبة للعمل والعطاء. إن فئة المتقاعدين تمثل في الواقع كنزاً ثميناً بالنسبة لأي مجتمع ، ومنها مجتمع المملكة العربية السعودية ، إذا فكر في إدارة رأس المال الفكري. ذلك أن هذه الفئة تمتلك المعرفة والخبرة والمهارة ، في الغالب ، بل إنها أكثر استقراراً في حياتها بسبب أوضاعها المادية؛ مما قد يجعلها أكثر دقة في قراراتها وأكثر ولاء بالنسبة للأدوار الوظيفية والمهنية التي سوف تقوم بها.

إن توظيف منهج الاستشارات في إدارة رأس المال الفكري سوف يمكننا من الاستعانة بالعديد من المناهج الاستشارية في هذا الجانب التي من بينها مناهج تحليل السياسات العامة وتقييم البرامج واستخدام أساليب التخطيط الإستراتيجي وبخاصة ما يتعلق منها بالكشف عن جوانب القوة والضعف والفرص والمخاطر في أي مشروع يتم تبنيه بالنسبة لإدارة الموارد البشرية.

التدريب:

يتطلب نجاح أي برنامج في مجال إدارة رأس المال الفكري توظيف التدريب باعتباره منهجاً مفعلاً لنتائج البحوث ومعاضداً لجهود الاستشارات في هذا الجانب.

على أن التدريب في برنامج إدارة رأس المال الفكري ، وإن كان ينطلق من المنظومة التدريبية المألوفة نفسها (تحديد الاحتياجات التدريبية ، وتصميم البرامج التدريبية ، وإعداد الحقائق وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييمها) إلا أنه ينبغي أن يكون مختلفاً جداً من حيث النوعية. ذلك أن هذه الفئة المستهدفة، كما ذكرنا سلفاً، تمتلك المعرفة والخبرة والمهارة التراكمية نتيجة لتجاربهم السابقة التي تجعل أساليب التدريب التقليدية القائمة على المحاضرات والجلوس لساعات طويلة في قاعات التدريب غير مجدية. ذلك أن تدريب هذه الفئة ينبغي أن يكون قائماً على أساس تبادل الخبرات فيما بينهم وإتاحة المجال لهم للتعرف على الثقافات الأخرى التي من المحتمل أن يعملوا بها. كذلك فإن أي برنامج تدريبي بالنسبة لهذه الفئة يجب ألا يفضل جوانب التقنية والجوانب السلوكية في التعامل مع الأدوار الجديدة بالنسبة لهم. إضافة إلى ذلك فإن برنامج إدارة رأس المال الفكري يركز على ضرورة استثمار خبرات ومهارات هذه الفئة في التدريب بما يمكنهم من نقل تجاربهم للآخرين ويجعل مورد رأس المال الفكري مورداً متواصلاً من حيث العطاء والفاعلية الإدارية.

خامساً: خاتمة :

في الصفحات السابقة تعرضنا لموضوع رأس المال الفكري من حيث مفهوم ودوافع تركيز هذه الورقة والاهتمام البحثي بهذا الموضوع إلى جانب برنامج إدارة رأس المال الفكري، وفي خاتمة هذه المقالة نود التأكيد على أن قضية البطالة التي هي من بين موضوعات الساعة في مجتمعنا، كما هي في غيرها من المجتمعات، قد استحوذت على فكرنا وإستراتيجياتنا المتعلقة بالموارد البشرية بشكل عام، هذا التركيز العام على الموارد البشرية من الضروري أن يعاد النظر فيه وبخاصة ما يتعلق منها بالاهتمام بالأشخاص المتميزين الذين يمثلون فعلا رأس المال الفكري .

ففي بلد مثل المملكة العربية السعودية التي استثمرت مليارات الريالات في إعداد مواردها البشرية من خلال التعليم والتدريب في الداخل والخارج نجد أنها لا تزال تعاني من مشكلة المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب ومقابلته لاحتياجات التوظيف . هذا الوضع سيظل قضية تطرح نفسها على الدوام، وإن كانت بوادر حل هذا الوضع تلوح في الأفق القريب .

على أنه ومع ضرورة التركيز على قضية البطالة إلا أن الفئة المتميزة من الموارد البشرية السعودية لم تجد الاهتمام الكافي سواء من حيث الرعاية المتميزة لها أو استثمارها باعتبارها مصدرا مهما لدخل المواطن والدولة . هذا الاهتمام يجب أن يظهر من خلال اكتشاف هذه المواهب ورعايتها وتطويرها على الدوام. بل إن الأمر ينبغي أن يتعدى ذلك من حيث ضرورة تبني إستراتيجية تصدير هذه الفئة وربطها بجميع برامج المملكة الخارجية؛ لما في ذلك من إتاحة المجال للأفراد المتميزين لنقل معارفهم وخبراتهم إلى مجتمعات أخرى وكسب المزيد من المعلومات والمهارات، ومن ثم تحقيق عائد مادي عليهم وعلى وطنهم جراء استثمار إمكاناتهم.

إن هذه الدعوة تتطلب برنامجاً، بل برامج، للتحول من الفئة العامة المتميزة، وهو ما نأمل أن يكون محل الاهتمام في المستقبل من مخططي ومنفذي سياسات وإستراتيجيات المورد البشرية في المملكة العربية السعودية.

المراجع العربية

١. الكبيسي ، عامر (١٤٢٧هـ) مستقبل إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة : التحديات وسبل مواجهتها ورقة عمل غير منشورة .
٢. عباس ، سهيلة محمد (٢٠٠٤م) علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة : دراسة تحليلية ونموذج مقترح الإداري . السنة (٢٦) ، العدد (٩٧) . ص ص (١٢٥ - ١٤٨) .
٣. مصطفى ، أحمد سيد (٢٠٠٤) . إدارة الموارد البشرية : الإدارة العصرية لرأس المال الفكري . القاهرة : المؤلف .
٤. المفرجي ، عادل حرحوش، وصالح أحمد علي (٢٠٠٣) رأس المال الفكري : طرق قياسية وأساليب المحافظة عليه - القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية .

□ المراجع الإنجليزية

1. Johannessen Jon -Arild Bjorn Olsen ^a ,(2005). Intellectual Capital as A holistic management philosophy : A theoretical perspective. International Journal of information Management. Pp. 151-171.
2. Carraoll , Richard Fand Tansey (2000). Intellectual capital in the new internet economy –its meaning, measurement and management for enhancing quality. Journal of Intellectual Capital. vol 1 lss, 4 pp 296-312.
3. Mouritsen , J (2000). Driving growth : Economic Value Added Versus Intellectual Copital. Management Accounting Research. 1998 , 9, 461-482
4. Brennan,Nconnell.(2000).Intellectual Capital:Current issues and policy implications. Journal of Intellectual Capital. Vol.(1).Issue(3).PP.206-220

5. Petty,R.and Jguthrie.(2000).Intellectual Capital literature review Measurement,reporting and management.Journal of Intellectual Capital.Vol.(1);Iss.(2)PP.155-170
6. Joia L.A.(2000).Using intellectual Capital to evaluate educational technology projects.Journal of Intellectual Capital.Vol.(1).Issue(4),PP341-352
7. Bukh,P.N. et al.,(2001).Constructing intellectual capital statements. Scand.J.Mgmt. 17.PP.87-108
8. Ho,Carol-anne and M Williams.(2003).International comparative analysis of the association between board structure and the efficiency of value added by a firm from its physical capital and intellectual capital resources.The international Journal of accounting. (38). Pp 465-491.
9. Han D. and I. Han (2004) .Prioriizaton and selection of Intellectual capital measurement indicators using analytic hierarchy process for the mobile telecommunicatons industry;Expert Systems with applications.(26).pp.519-527
10. Rudez H.N.and t.Mihalic(2005).Intellectual capital in the hotel industry: Acase study from Slovenia.Article in Press. PP1-12
11. Chu,Po Young and et al.,(2005). Intellectual capital : An empirical study. Article in press.PP.1-17
12. Mouritsen . J. and H. T. Larsen (2004). The 2nd wave of knowledge management : The management control of knowledge resources through intellectual capital information.Management Accounting Research (16). PP 371-394.
13. Plessis .M. (2005) Drivers of knowledge management in the corporate environment. International Journal of Information Management . (25) . PP. 193-202.