**تمهيد**

بالنظر إلى التعاريف السابقة للأصول غير المادية ، يتضح لنا أنه يصعب قياسها، باعتبار أن أغلبها هي مكونات معنوية أكثر منها مادية. و نعتقد أن أفضل طريقة تمكن المؤسسة من قياس رأس مالها غير المادي، هي العمل بقيام تحليل متكامل لجميع نواحي القوة و الضعف التي تؤثر تأثيرا مباشراً و إيجابيا أو سلبيا على أداء المؤسسة .

 وقد تعددت المحاولات من أجل قياس وتقييم رأس المال غير المادي، حيث قدمت نماذج وأساليب كثيرة لهذا الغرض، إلا أنه ليس هناك حتى الآن إلا اتفاق محدود حول طرق تقييم الأصول غير المادية، بالإضافة إلى ذلك فقد تعددت أساليب القياس. فمن ناحية نجد أساليب القياس النوعية (الضمنية) بالوصف، ففي المبحث الأول من هذا الفصل نتناول بالشرح أسلوب القياس النوعي. و بهدف القيام بحساب صحيح (أو أصح) لرأس المال غير المادي، نحاول من خلال هذا الفصل استخدام أحد الطرق المناسبة و التي تعطي مؤشرا علميا عن حالة رأس المال غير المادي بالمؤسسة المستقبلة.

 ومن جهة أخرى أوجدت الأساليب الكمية والمالية، التي تعد مثار جدل في الوسط العلمي لصعوبة عملية القياس رغم المحاولات المتكررة في هذا المجال، ومع ذلك وفي ظل الإطار المفاهيمي للنظرية المحاسبية، فان عملية القياس تعد ممكنة رغم صعوبتها ومن خلال عدة مداخل، سواء كان من خلال محاسبة التكاليف أو المحاسبة المالية بصورة عامة بالإضافة إلى مفاهيم القيمة المضافة. وفي هذا السياق نقدم ضمن المبحث الثاني شرحا موجزا لأهم أساليب قياس رأس المال غير المادي الكمية.

**المبحث الأول: اقتراح تصنيف وتحليل لقيمة الأصول غير المادية**

 لم يعد الاهتمام بالأصول غير المادية مجرد فكرة أكاديمية، بل أصبحت أحد المكونات الرئيسية لتحديد قيمة المؤسسة في السوق. واقتنع المسيرون بأهمية الأصول غير المادية لتعظيم القيمة المضافة للمؤسسة، وبذلك أصبح تسيير تلك الأصول بكفاءة واحدا من أكبر التحديات التي تواجههم خاصة مع عجز قياسات المحاسبة التقليدية التي تولي اهتماما للأصول المادية وتعتبرها هي المصدر الرئيسي للربح والميزة التنافسية.

 فبدأت المحاولات للتفكير في تصميم طرق لقياس قيمة هذه الأصول. وباعتبار أن هذا المفهوم اقتصادي وليس محاسبي، ذهب التفكير في بداية الأمر في اقتراح طرق نوعية للتقييم، عن طريق التنقيط على سلم مكون من ست (06) درجات. ذلك بهدف متابعة تطور الأصول غير المادية، باعتبارها موردا للقيمة الدائمة. وتعتمد عملية التنقيط على مؤشرات ومعايير، وتقتضي عملية التنقيط المرور عبر جملة من الخطوات نقدم شرحها فيما يلي:

* 1. **تقسيم رأس المال غير المادي إلى أصول**

 إن مفهوم خلق القيمة يفرض علينا تقسيم رأس المال غير المادي إلى أصول. فحسب مرصد الدراسات والأبحاث في الاستثمار غير المادي observatoire de l’immatériel [[1]](#footnote-2) كل الأصول غير المادية بعد 18 شهرا من الأعمال التحضيرية قبل الخوض في تقييم رأس المال غير المادي بأي مؤسسة. وحسب هذا المرصد تم حصرها في ثمانية (08) أصول غير مادية والت تتواجد بكل المؤسسات.

وقبل التطرق إلى عرضها على حده، يتوجب علينا في بداية الأمر شرح معنى الأصل غير المادي.

* + 1. **تعريف الأصل غير المادي**

 قدم الكثير من الباحثين نشريات حول موضوع رأس المال غير المادي، واختلفت تعاريفه والمتغيرات المكونة له من واحد إلى آخر، كما أنه لا يوجد إلى حد الساعة أي معيار دولي يفصل في هذا الاختلاف.

يعرف [[2]](#footnote-3)Christian Pierrat الأصل غير المادي (أو المعنوي) على أنه عنصر من ذمة المؤسسة والذي له جملة من الخصائص:

* غير مجسد ماديا
* مدة حياته غير معروفة
* التأكد من أن له مداخيل مستقبلية
* فصله عن الأصول الأخرى صعب
* ذا نوعية عالية

 إضافة إلى ذلك اقترح بالمقابل قائمة مفتوحة من الأصول غير المادية مرتبة حسب درجة غير المادية المتزايدة [[3]](#footnote-4)degré d’immatérialité croissante :

* الرسوم وأشباه الرسوم: هي أصول غير مادية ولها كل موصفات أصل معرف ومحمي قانونيا، قابل للتداول و القياس.
* الأصول غير المادية الملموسة يمكن حمايتها والتنازل عليها (البرامج، قواعد المعطيات).
* الهياكل غير الملموسة التي تحقق من خلالها مداخيل (ملفات الزبائن، شبكات التوزيع).
* كواشف الأصول المعنوية التي تعبر عن مصدر القيمة مثل حصة السوق والتي ينتج عنها استخدام كفاءات المؤسسة.

 أما Leif Edvinsson فلم يقترح تعريفا معينا للأصل غير المادي ولكنه قدم تقسيما لقيمة المؤسسة. حيث يعبر الشكل الموالي عن هذا التقسيم:

**الشكل رقم (02): تقسيم رأس المال غير المادي حسبLeif Edvinsson**

**قيمة المؤسسة**

**رأس المال غير المادي**

**رأس المال المالي**

**رأس المال الهيكلي**

**رأس المال البشري**

**رأس المال التنظيمي**

**رأس مال الزبائن**

**رأس مال إجراءات العمل**

**رأس مال التجديد**

**المصدر**:Association nationale des directeurs financiers et de contrôle de gestion, Op.cit, p :12.

 أما Alan Fustec فقد انتقد Christian Pierrat باعتبار أن تعريفه أهمل تقريبا رأس المال البشري، إضافة إلى أنه يقصي الابتكارات التي لها مدة حياة متعددة، كما هو الشأن بالنسبة لرأس المال البشري فهو مجسد على خلاف الخصائص المذكورة. أما Leif Edvinsson فقد أهمل دور الموردين في تحديد قيمة المؤسسة.

 تعد جملة الانتقادات التي قدمها Alan Fustec مقنعة، وبذلك قدم تعريفا بديلا، نشير فقط إلى أننا نعتمد على محتوى هذا التعريف فيما تبقى من البحث.

**تعريف Alan Fustec للأصل غير المادي**[[4]](#footnote-5): يعتبر الأصل غير المادي أحد مكونات المؤسسة، فهو قابل للتحديد على حده ويساهم في العمليات المولدة للمردودية الحالية أو المستقبلية ولكن لا تظهر قيمته في الميزانية. كما بإمكان الأصول المادية في الميزانية أن تحمل بعض القيم غير المادية(أو فرق إعادة التقييم غير مرئي).

* **الفروق الأساسية بين الأصول المادية وغير المادية**

 لم تعد الحيازة على أحدث المعدات والآلات مصدرا للتميز بين المؤسسات اليوم، ولكن أصبح أساس النجاح هو القدرة على استخدامها. فالمؤسسة التي تفقد كل معداتها لسبب أو لآخر وتحتفظ بالمهارات والخبرات لعمالها يمكنها أن تعود لمجال العمل بسهولة بعكس تلك التي تفقد قوة العمل وتبقي على المعدات أو الآلات، وهذا هو الفرق بين رأس المال الطبيعي(الملموس) ورأس المال غير المادي.

وفيما يلي نقدم أهم الاختلافات بين الأصول المادية وغير المادية في المؤسسات ممثلة في الجدول الآتي[[5]](#footnote-6):

**الجدول رقم (01): الفروق الرئيسة بين الأصول المادية وغير المادية**

|  |  |
| --- | --- |
| **الأصول المادية** | **الأصول غير المادية** |
| * مرئية
* يمكن قياسها بسهولة
* تعتبر جزء أساسي من الميزانية
* عوائد استثمارها معروفة
* يمكن مضاعفتها بسهولة
* تقل قيمتها بالاستخدام
* تطبيقاتها محدودة
* تدار من منطق الندرة
* تدار من خلال نظم الرقابة والتحكم
* سهلة التراكم والتخزين
 | * غير مرئية
* يصعب قياسها
* لا يمكن تتبع آثارها من خلال نظم المحاسبة
* عوائد استثمارها افتراضية
* لا يمكن شراؤها أو تقليدها
* تزداد قيمتها بالاستخدام الجيد
* تطبيقاتها متعددة دون التقليل من قيمتها
* تدار بعقلية الوفرة
* تدار من خلال منضومة القوى العاملة
* متحركة وتتناقص مع عدم الاستخدام
 |

**2.1.1. قائمة الأصول غير المادية**

 كما سبق وأن أشرنا فإن مرصد الدراسات والأبحاث في الاستثمار غير المادي observatoire de l’immatériel أحصى تسع (09) أصول غير مادية هي كما يلي[[6]](#footnote-7):

* **الأجراء (رأس المال البشري):** يضم الكفاءات والمعارف والمهارات والخبرات لدى الموظفين وأصحاب القرار في ا لمؤسسة مدعمين بنظام الحوافز. ‏
* **الزبائن (رأس مال الزبائن):** ويضم مجموع المعلومات حول الزبائن الأوفياء والقادرين على التسديد وعلاقاتهم مع المؤسسة. ‏
* **المعرفة (رأس المال المعرفي):** تعتبر نوعية المعرفة أمرا مهما لنجاح أي مؤسسة واستمرارها، فيحوي كل من الابتكارات والتجديد وبرامج البحث والتطوير.

ما يفرق رأس المال المعرفي على رأس المال البشري، هو أننا في حالة رأس المال المعرفي لا يأخذ بعين الاعتبار سوى المعرفة 🙷كمنتوج🙶 التي لدى العمال ولا يعنى بهم(نتائج البحث والتطوير، النشريات، الابتكارات، نظام إدارة المعرفة). وتبقى المعرفة التي يملكها كل عامل، عنصرا من رأس المال البشري.

* **التنظيم (رأس المال التنظيمي):** تملك المؤسسة رأس مال تنظيميإذا كانت المؤسسة منظمة بطريقة محكمة، حيث تكون المسؤوليات موزعة بطريقة جيدة، دون وجود حشو في توزيع الأدوار والمهام الموكلة للعمال، إضافة إلى ضمان سير المعلومة بسرعة.
* **الموردون (رأس مال الموردين):** إن نوعية شبكات الموردين المتعاملين مع المؤسسة (البنوك، شركات التأمين...) وهم كذلك إذا امتازوا بالكفاءة والحركية فبإمكانهم أن يدفعوا المؤسسة نحو العمل على تحسين أدائها.
* **نظام المعلومات:** يعتبر نظام المعلومات أحد الأصول غير المادية الهامة، فغيابه يسبب عجزا للمؤسسة، أما إذا كان غير محكما فإنه يكلف المؤسسة أموالا طائلة لأجل إعادة بنائه.
* **العلامة التجارية (رأس مال العلامة):** تعد العلامة التجارية أحد الأصول غير المادية الأكثر شيوعا، عموما تمثل نسبة عالية من قيمة المؤسسة. حيث تمثل العلامة نسبة 67 %Coca Cola من قيمة (2007) ونسبة 61 % من قيمةMicrosoft (2007).
* **رأس مال المستثمر:** يعبر عن القضايا ذات العلاقة بتوجهات المستثمرين نحو شراء أسهم المؤسسة ، ومن بين هذه المؤشرات تكرار عمليات شراء السهم من نفس المستثمرين، وحجم الحصص التي يشتريها المستثمرون من أسهم المؤسسة قياسا بما يشترون من المؤسسات الأخرى.
* **رأس مال التحالفات أو الشراكة:** يعبرعن مقدار ما تحققه المؤسسة من مزايا تنافسية على المستوى المحلي والمستوى العالمي كنتيجة للتحالفات الإستراتيجية أو عمليات الشراكة مع مؤسسات أخرى على المستوى المحلي والمستوى العالمي.
	1. **خرائطية الأصول غير المادية**

تهدف هذه الخطوة إلى معرفة خصائص المكونات الأساسية لرأس المال غير المادي بالمؤسسة ، نشير في هذا الصدد إلى أنه لكل مؤسسة خرائطية خاصة بها. و ذلك حسب نوع النشاط و حجم المؤسسة و كذا القطاع الذي تنشط فيه. و هي عموما ( حسب الشكل الموسع ) تكون كما يلي:

**الشكل رقم (03)** : الشكل الموسع لخرائطية الأصول غير المادية

رأس مال الزبائن

رأس المال البشري

رأس مال الموردين

رأس مال العلامة

رأس المال المعرفي

رأس المال التنظيمي

نظام المعلومات

خلق القيمة

**رأس المال غير المادي**

**المصدر:** Association nationale des directeurs financiers et de contrôle de gestion, Op.cit, P:23

 في بداية الأمر لابد من تحديد الخصائص الأساسية لكل أصل، ومن ثم يمكن تقسيمها إلى مجموعة من المؤشرات و المحددة بناء على مدى تأثيرها على القيمة غير المادية للمؤسسة، و ملاءمتها مع الأهداف الإستراتيجية و كذا مدى إمكانية قياسها.[[7]](#footnote-8)

و يمكن تحديد هذه المؤشرات عن طريق تصنيفها في ثلاث مجموعات كما يلي:

* مؤشرات عامة ( يمكن أن توجد بأي مؤسسة مهما كان نوعها )
* مؤشرات خاصة بقطاع معين
* مؤشرات خاصة بالمؤسسة المدروسة

حيث يبقى اختيار المؤشرات متعلقا بالهدف من الدراسة، و بغية دعم ما سبق نقدم فيما يلي جملة من المؤشرات الأساسية التي غلب استعمالها.

* + 1. **المؤشرات الأساسية لتقييم الأصول غير المادية[[8]](#footnote-9):**
1. **رأس المال البشري**:
* الوفاء
* الكفاءة
* التحفيز
* الخبرة
* المناخ
1. **رأس مال الزبائن:**
* الوفاء
* المخاطرة
* نوع العلاقة
* المردودية
* القدرة على التسديد
* رجعية رقم الأعمال récurrence du chiffre d’affaire
1. **رأس المال المعرفي**:
* مستوى الابتكار الحالي
* قدرة الابتكار مستقبلا (البحث والتطوير)
* تسيير المعرفة
* التقسيم المعرفي le partage du savoir
* درجة الخبرة
1. **رأس المال التنظيمي:**
* توزيع الزبائن
* سياسة النوعية
* سياسة الرقابة
* شبكة نقاط البيع
* الأمن
1. **رأس مال الموردين:**
* الأقدمية
* الوفاء
* النوعية (منتجات/ خدمات)
* الآجال
* المرونة souplesse
1. **نظام المعلومات:**
* الوفاء
* حماية تشغيل المعلومات
* سهولة الاستعمال
* قياس الحجم volumétrie
* خطر التقادم
1. **رأس مال العلامة:**
* الحماية القانونية
* إدراك العلامة التجارية notoriété de la marque
* السمعة
* درجة الإقبال attractivité
* التميز

نشير فقط إلى أنه بالإمكان اختيار مؤشرات أخرى ، بالنظر إلى خصائص كل مؤسسة ، ولكن لابد من مراعاة شروط معينة لاختيار المؤشر:

* لا بد أن يكون المؤشر ممثلا للأصل
* يؤثر المؤشر مباشرة على الأصل

يمكن التعبير عن معيار ما بمؤشر أو أكثر، و المهم هو تدقيق القياس

**2.1.2. ترتيب الأصول غير المادية**

إن جملة الأصول المادية و غير المادية تكون المؤسسة ـ حيث تعتبر هذه الأخيرة مصدر للمنتجات و الخدمات مستقبلية للرقم الأعمال بالمقابل ، و من ناحية ثانية فان الزبائن بدورهم يستقبلون المنتوجات و الخدمات و يقدمون بالمقابل أموال.

في هذا الصدد يولي A. Fustec و B. Marois إلى ضرورة ترتيب تلك الأصول وفقا لمفهوم المردودية ، حيث أشار إلى إن قيمة المؤسسة ( حسب الشكل الكلاسيكي ) = المردودية – تكلفة رأس المال[[9]](#footnote-10).

إذ أن المردودية في حد ذاتها هي جزء من رقم الأعمال ، الذي مصدره الزبائن و منه و بالتعدي فان قيمة المؤسسة مصدرها الزبائن ، حيث أنه يمكن أن ينظر إلى مفهوم القيمة من عدة زوايا ، و من ثم تنشا عملية خلق القيمة داخل المؤسسة ، مثلا فإن خلق منتوج جديد يتوافق و حاجة الطالبين بعد عملا رئيسيا في عملية خلق القيمة ، و بناء و على ذلك ركز A. Fustec و B. Marois على إن الزبائن هم مصدر التدفقات النقدية و بالمقابل تعد باقي الأصول مجمعا لهذه التدفقات.

**الشكل رقم (04)**: ترتيب الأصول غير المادية إلى الأصول الجامعة وأصول المصدر

**الزبائـــن**

**مردودية المنتجات والخدمات المباعة**

**المنتجات**

**التدفقات النقدية**

**الأصول المادية**

**العمال**

**نظام المعلومات**

**التنظيم**

**المعرفة والابتكارات**

**الشركاء**

**العلامة التجارية**

**مجمع منتجات**

**مصدر التدفقات النقدية**

**مصادر للمنتجات**

**مجمع تدفقات نقدية**

**=**

**=**

**المصدر**: IBID , P43

كما هو موضح في الشكل أعلاه فان هذه المقابلة بين الزبائن و باقي الأصول المادية و غير المادية هي أساسية للتقييم المالي للمؤسسة ، و هو مهم جدا للمرحلة المقابلة ( التنقيط )، و لكن ما يمكن ملاحظته هو أنه ليس لهذه الأصول نفس وحدة القياس مما يطرح مشكل في التقييم حيث أن[[10]](#footnote-11):

* رأس المال البشري : هو كتلة؛
* رأس مال الزبائن : رقم أعمال و حقوق نظام المعلومات؛
* رأس مال الموردين: تكاليف و ديون؛
* رأس مال التنظيم:ملحق للرقابة الداخلية؛
* رأس المال المعرفي: ابتكارات؛
* رأس مال العلامة التجارية؛

**3.1. قياس المؤشرات و التقييم النوعي ( التنقيط )**

تبدأ عملية التنقيط رأس المال غير المادي بتحديد الوزن النسبي لكل أصل من الأصول المكونة له و هنا تختلف أهمية نفس الأصل من قطاع إلى آخر، فمثلا تمثل العلامة التجارية نسبة 64 % من قيمة شركة Coca-Cola بينما تمثل نسبة 14% فقط من شركة Général Electric[[11]](#footnote-12).

 حيث تعطي لكل الأصول المجمعة actifs de collecte وزن بالاعتماد على تكلفة استبدالها ، فان كان على مستوى مؤسسة ما تكلفة استبدال العمال 10 مليون دج و تكلفة العلامة التجارية 5 مليون دج، فهذا يعني أن لرأس المال البشري ترجيح في عملية التنقيط يقدر ب10/5 أي مرتين قدر رأس مال العلامة التجارية. و في هذا الصدد نقدم في بداية الأمر كيفية تحديد دور و وزن كل أصل غير مادي.

**1.3.1. آلية حساب وزن الأصول غير المادية[[12]](#footnote-13)**

 لحساب وزن أي أصل مادي لابد من المرور عبر الخطوات الأربع الآتية:

**أ/ إعداد شبكة توزيع من أجل فهم ( أهمية ) دور الأصول غير المادية**

انطلاقا من المؤشرات الأساسية لكل أصل ، فنأخذ على سبيل المثال :

* 03 مؤشرات: معرفة متخذي القرار، سياسة الأسعار، نوع الخدمات المقدمة
* أصلان معنويان: العلامة التجارية، المهارة

**ب/ تقدير أهمية كل مؤشر**

نقوم من أجل كل مؤشر بتقدير نسبة أهميته، فإتباعا للمثال السابق نفترض أن النتائج ممثلة في الجدول التالي:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| المؤشر | معرفة متخدي القرار | السعر | نوع الخدمات المقدمة | المجموع |
| أهمية المؤشر | 50 % | 30 % | 20 % | 100 % |

**ج/ تقدير دور كل أصل غير مادي في تحصيل النتائج بالاعتماد على كل مؤشر**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | معرفة متخذي القرار | السعر | نوع الخدمات المقدمة |
| العلامة التجارية | 20 % | 10 % | 10 % |
| المهارة | 80 % | 90 % | 90 % |
| المجموع | 100 % | 100 % | 100 % |

**د/ حساب دور (أهمية) كل أصل غير مادي**

عند إجراء التقاطع بين الجدولين السابقين نحصل على دور كل أصل غير مادي، وفقا للعلاقة التالية:

**دور الأصل المعنوي « X » = ( دور الأصل المعنوي « x » من اجل المؤشر1 x وزن المؤشر 1 + ( دور الأصل المعنوي « x » من أجل المؤشر 2 × وزن المؤشر 2 ) + ....**

و بالعودة إلى المثال السابق فإن النتائج تكون كما في الجدول الموالي:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | معرفة متخذي القرار | السعر | نوع الخدمة المقدمة | دور الأصل و أهميته |
| العلامة | 10 % | 03 % | 02 % | 15 % |
| المهارة | 40 % | 27 % | 18 % | 85 % |
| أهمية الأصل المعنوي | 50 % | 30 % | 20 % | 100 % |

فيصبح دور العلامة 20 %× 50 %+ 10 %× 30 %+ 10 %× 20 % = 10 %+ 03 %+ 02 %= 15 %

و منه يقدر أهميته العلامة التجارية بـ 15 %و أهمية المهارة 85 % مما يدل على أن النتيجة المحققة عن طريق العناصر غير المادية 85 % منها تنسب إلى المهارة و الباقي ينسب إلى العلامة التجارية.

**2.3.1. تحديد الخرائطية الخاصة بكل أصل غير مادي**

 تعد عملية التنقيط نمط فكري ملائم إتباعه في حالة تقسيم عنصر مركب من عدة عناصر بسيطة، وهنا نجد معيارين مؤثرين على درجة الملاءمة:

* تحديد العوامل الأساسية المكونة للأصل المدروس و دراسة تركيبها إلى أبسط مستوى يجعل التقييم ناجح؛
* كلما كان المعيار مركب لابد من متابعة تقسيمه إلى ابسط مستوى ، و بالرغم من هذا التقسيم يبقى المعيار غنيا بالمعلومات ، كما هو الحال ( مثلا ) في كفاءة عامل ما ، فهذا المفهوم كغيره ( التحفيز ، الخبرة .... ) صعب تقسيمه و لكن من اجل تقدير مستواه ( جيد جدا ، جيد ، متوسط ) نستعمل جملة من المؤشرات ، فالمعيار هو إجابة عن التساؤل ( ماذا نقيس.؟ ) أما المؤشر يقدم طريقة للقياس فهو إجابة عن التساؤل ( كيف نقيم ؟ )[[13]](#footnote-14)؛

 تتم عملية التقدير النوعي عن طريق مساءلة أفراد من المؤسسة ( مقابلة شخصية) ، و توضع من أجل كل مؤشر نقطة ، ثم نحسب المتوسط الحسابي لهذه النقاط و بذلك نحصل على تنقيط نهائي للأصل و تكرر العملية من أجل باقي الأصول. و بذلك تمكن عملية التنقيط من معرفة نقاط القوة و الضعف بكل أصل.

 نشير هنا إلى المؤشرات المستعملة لتنقيط معيار معين تختلف من مؤسسة إلى أخرى، حسب الوقت المستغرق للحصول عليها و كذا سهولة الحصول عليها، بعد ذلك نقوم بحساب النقطة النهائية للأصول الجامعة و كذا أصول المصدر أخذا بعين الاعتبار وزن كل أصل (المرحلة (1)). ثم حساب المتوسط بينهما للحصول على العلامة النهائية لرأس المال غير المادي. تفيد هذه الحسابات عند المقارنة عبر الزمن، وبالإمكان اعتبار ذلك كدعامة أو أداة مساعدة على اتخاذ القرار.

**3.3.1 وضع سلم للتنقيط وتحليل النتائج المتحصل عليها**

 من أجل ترجمة النقاط المتحصل عليها لابد من مقارنتها بسلم تنقيط والذي لابد له من أن يكون موحدًا.

ويرى كل من Fustec و Marois أن هذا السلم يكون كالآتي:

**الجدول رقم (02)**: سلم تنقيط الأصول غير المادية حسب Alan Fustec و Bernard Marois

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **النقطة / 10** | **النقطة / 20** | **المستوى المرافق** |
| 8 فأكثر | 16 فأكثر | A |
| 6 فأكثر | 12 فأكثر | B |
| 4 فأكثر | 8 فأكثر | C |
| 2 فأكثر | 4 فأكثر | D |
| 0 فأكثر | 0 فأكثر | E |
| سالب | سالب | F |

**المصدر**: Alan Fustec et Bernard Marois, Op.Cit., P : 50

وبإمكان المسير أن يقيم كل مؤشرة على حدا: أي عامل مؤهل أكثر وأيهم أقل تأهيلاً (هذا على سبيل المثال). ويحصل في النهاية على نقطة نهائية تعبر عن قيم المؤسسة مقارنة مع باقي المؤسسة.

وتعبر كذلك عن قيمة كل أصل غير مادي بالنسبة للقطاع الذي تنتمي إليه المؤسسة. فمثلاً إذا كانت النقطة المرافقة كرأس مال العلامة هو 11/20 (المستوىC)، فإن هذا يعني أن بإمكان المؤسسات الأخرى من نفس القطاع أن يكون لها العلامة 16 أو 17 على نفس الأصل.

* **قواعد تحليل النتائج المتحصل عليها[[14]](#footnote-15)**

كما سبقت الإشارة إلى ضرورة ترتيب الأصول غير المادية (راجع الصفحة39) إلى أصول المصدر ومجمع التدفقات النقدية، فإن هذا بهدف المقارنة.

فمثلاً إذا كان مستوى أصول المصدر جيداً جداً ومستوى الأصول الجامعة سيئ للغاية، فإنه هناك خطر يهدد حجم رأس مال الزبائن.

وإذا حدث العكس، وكان مستوى الأصول الجامعة جيد جدا، ولكن رأس مال الزبائن سيئ للغاية فإن هذا قد يعني بأنه خطر انخفاض حجم الأصول الجامعة يكون عال [ تخفيض عدد العمال، غياب نظام الحوافز، تخفيض نسبة الاستثمار] وكل هذا يهدد بقاء المؤسسة.

نتيجة لما سبق، يمكن استنتاج قاعدتين أساسيتين:

* يجب على الأصول الجامعة أن تكون أحسن تنقيطاً من أصول المصدر، معنى ذلك أنه للأصول الجامعة القدرة لإرضاء الزبائن الحاليين وإيجاد زبائن جدد مستقبلاً. ولكن يجب أن يكون الفارق معتبراً.
* وكذلك فإن كان مستوى رأس مال الزبائن سيئًا فإنه يكون مصدر خطر خسارة رأس المال البشري.
* في حالة العكس إذا كانت الأصول الجامعة أقل تنقيطًا من أصول المصدر يكون رأس مال الزبائن مهددًا بالانخفاض، وكلما كان الفارق كبيرًا بينهما كلما زاد الخطر بالانخفاض.

إضافة إلى ذلك يمكن استنتاج قواعد ونسب أخرى.

* رأس المال غير المادي اليوم يوافق رأس المال البشري للأمس واليوم. ومن ثم ينبغي أن يكون لرأس المال البشري علامة جيدة لأنه يحتوي على قدرة تطوير الأصول الأخرى.
* والعكس إذا كانت لرأس المال البشري علامة متدنية مقارنة بباقي الأصول. فإن ذلك يزيد من مخاطر انخفاضه بوتيرة سريعة، فإن لم يكن عمال المؤسسة أكفاء، فلا يمكنهم أن يحافظوا على مستوى جيد للنظام ولنظام المعلومات أو للبحث والتطوير.
* إذا كانت علامة رأس المال البشري جيدة وعلامة تسيير المعارف سيئة (رأس المال المعرفي)، فإن كفاءة الخبراء بإمكانها أن تسد ذاك الفراغ المعرفي. ولكن يعني ذلك أن بقاء المؤسسة مرهون ببقاء خبرائها حيث أن كل المعارف لديهم.

**4.1. محاولة التقييم النوعي للأصول غير المادية بالمؤسسة المستقبلة**

 بعد استعراض مراحل التقييم النوعي للأصول غير المادية في الحالة العامة،نقترح فيما يأتي تقييما نوعيا للأصول غير المادية بالمؤسسة الوطنية لنقل و تسويق المحروقات(سوناطراك)[[15]](#footnote-16)(\*) وفقا للمراحل التي تطرقنا إليها بالشرح فيما سبق.

 و حسب ما توفر لدينا من معلومات تتعلق بالمؤسسة ،أمكن لنا القيام بالتقييم النوعي لسنتي2006 و 2007، و في هذا الصدد نشير أنه قد تعذر علينا الحصول على البيانات الكاملة الخاصة بسنتي 2008 أو 2009 بحجة سرية المعلومات ،علما بأن الحاجة اقتضت توفر البيانات كاملة المتعلقة بالنشاط و كذا البيانات المالية إذ أن غياب أحدها لا يمكن من القيام بالتقييم النوعي و الكمي معا ، إضافة إلى أن استكمال الدراسة يقتضي القيام بالتقييمين معا كما سيتم الإشارة في الفصل الموالي ،فتم الاعتماد على تقارير النشاط و التقرير المالي و المقابلات الشخصية المجرات لسنة 2008 في العرض التطبيقي للبحث (ماي 2008/ أفريل2009).

**1.4.1. تقسيم رأس المال غير المادي إلى أصول**

 من خلال فترة التربص و من خلال مرحلة التعرف على المؤسسة المستقبلة اتضحت لدينا مكونات رأس المال غير المادي على مستواها. و بذلك هي كالآتي:

* رأس المال البشري؛
* رأس المال التنظيمي؛
* رأس مال الزبائن؛
* رأس مال الموردين؛
* رأس المال المعرفي؛
* نظام المعلومات؛
* رأس مال العلامة.

**2.4.1. حساب وزن الأصول غير المادية لمؤسسة سوناطراك**

 في العرض النظري من هذا المبحث تم استعراض آلية حساب الأصول غير المادية، وفيما يلي و بإتباع الخطوات المذكورة سابقا نحاول القيام بتطبيق هذه الآلية، ذلك بعد إعداد –في حدود إمكانية الحصول على البيانات- إعداد شبكة توزيع أدوار الأصول غير المادية. بالاعتماد على سبع (07) مؤشرات والأصول غير الملموسة المذكورة أعلاه. فالمؤشرات هي:

* معرفة متخذي القرار
* القدرة على التسديد
* البحث والتطوير
* نظام الرقابة
* نوعية المنتجات المقدمة
* سهولة استعمال نظام المعلومات
* الإدارة بالمشاريع

**أ/تقدير أهمية كل مؤشر**

 وفق أسلوب المقابلة الشخصية، قمنا من أجل كل مؤشر من المؤشرات السابقة بتقدير نسبة أهميته، فكانت ممثلة في الجدول الآتي:

**الجدول رقم (03):** تقدير أهمية مؤشرات الأصول غير المادية لسوناطراك

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المجموع** | **الإدارة** **بالمشاريع** | **سهولة استعمال نظام المعلومات** | **نوعية المنتجات المقدمة** | **نظام الرقابة** | **البحث** **والتطوير** | **القدرة على التسديد** | **معرفة متخذي القرار** | **المؤشر** |
| **100%** | **17,5%** | **8%** | **10%** | **4%** | **29,5%** | **6%** | **25%** | **أهميته** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**ب/تقدير دور كل أصل غير مادي في تحصيل النتائج بالاعتماد على كل مؤشر**

 بإتباع ذات الأسلوب (المقابلة الشخصية)، حاولنا تقدير دور كل أصل غير مادي في تحصيل نتائج بالاعتماد على كل مؤشر. فكانت التقديرات كما يلي:

**الجدول رقم (04):** تقدير دور كل أصل غير مادي في تحصيل النتائج بالاعتماد على كل مؤشر بسوناطراك

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **الإدارة** **بالمشاريع** | **سهولة استعمال** **نظام المعلومات** | **نوعية المنتجات المقدمة** | **نظام الرقابة** | **البحث** **والتطوير** | **القدرة على التسديد** | **معرفة متخذي القرار** |  |  |
| **14%** | **11,0%** | **22%** | **12,0%** | **28%** | **8%** | **40%** | **رأس المال البشري** |
| **1%** | **2,0%** | **14%** | **1,5%** | **20%** | **45%** | **5%** | **رأس مال الزبائن** |
| **10%** | **12,0%** | **8%** | **14,0%** | **35%** | **8%** | **25%** | **رأس المال المعرفي** |
| **20%** | **8,5%** | **6%** | **50,0%** | **5%** | **15%** | **6%** | **رأس المال التنظيمي** |
| **1%** | **3,0%** | **46%** | **6,5%** | **2%** | **10%** | **3%** | **رأس مال الموردين** |
| **12%** | **63,0%** | **1%** | **13,0%** | **7%** | **6%** | **12%** | **نظام المعلومات** |
| **42%** | **0,5%** | **3%** | **3,0%** | **3%** | **8%** | **9%** | **رأس مال العلامة** |
| **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **المجموع** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**ج/ حساب وزن (أهمية) كل أصل غير مادي بسوناطراك**

 بإجراء التقاطع بين بيانات الجدول رقم (03) والجدول رقم (04)، نحصل على وزن كل أصل غير مادي[[16]](#footnote-17)(\*). ونتيجة لذلك حصلنا على الجدول الموالي:

**الجدول رقم (05):** نتائج حساب وزن (أهمية) كل أصل غير مادي بسوناطراك

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **أهمية الأصلالمعنوي** | **الإدارة** **بالمشاريع** | **سهولة استعمال نظام المعلومات** | **نوعية المنتجات المقدمة** | **نظام الرقابة** | **البحث** **والتطوير** | **القدرة على التسديد** | **معرفة متخذي القرار** |  |  |
| **24,75%** | **2,45%** | **0,88%** | **2,20%** | **0,48%** | **8,26%** | **0,48%** | **10,00%** | **رأس المال البشري** |
| **11,65%** | **0,18%** | **0,16%** | **1,40%** | **0,06%** | **5,90%** | **2,70%** | **1,25%** | **رأس مال الزبائن** |
| **21,13%** | **1,75%** | **0,96%** | **0,80%** | **0,56%** | **10,33%** | **0,48%** | **6,25%** | **رأس المال المعرفي** |
| **10,66%** | **3,50%** | **0,68%** | **0,60%** | **2,00%** | **1,48%** | **0,90%** | **1,50%** | **رأس المال التنظيمي** |
| **7,22%** | **0,18%** | **0,24%** | **4,60%** | **0,26%** | **0,59%** | **0,60%** | **0,75%** | **رأس مال الموردين** |
| **13,19%** | **2,10%** | **5,04%** | **0,10%** | **0,52%** | **2,07%** | **0,36%** | **3,00%** | **نظام المعلومات** |
| **11,43%** | **7,35%** | **0,04%** | **0,30%** | **0,12%** | **0,89%** | **0,48%** | **2,25%** | **رأس مال العلامة** |
| **100,00%** | **17,5%** | **8,0%** | **10,0%** | **4,0%** | **29,5%** | **6,0%** | **25,0%** | **أهمية المؤشر** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

 فبناء على الأوزان المتحصل عليها، يتم تقدير معاملات للأصول غير المادية، هذا ما سوف نقوم بتوضيحه في نهاية هذا المبحث وكذا الجانب التطبيقي من الفصل الموالي.

**3.4.1. تحديد خرائطية كل أصل غير مادي بسوناطراك**

 إن عملية تحديد الخرائطية الخاصة بكل أصل غير مادي متوقفة على حسن اختيار المعايير التي تركب الأصول غير المادية، وكذا إمكانية تقسيمها إلى مؤشرات فكلما كان التحليل بسيطا كلما كان أكثر تمثيلا للواقع هذا من ناحية.

ومن ناحية أخرى يتوقف تحديد الخرائطية على دوام هذا المعيار حتى يسمح بالمقارنة الديناميكية. وفيما يلي نقدم الخرائطية الخاصة بكل أصل بمؤسسة سوناطراك – مع الإشارة إلى عدم إمكانية الحصول على تفاصيل معظمها، وكمثال عن الشكل الموسع والتفصيلي، نقدم خرائطية رأس المال البشري للمؤسسة مفصلة ثم مجمعة. وعلى هذا -من المفروض- القيام بتقييم باقي الأصول غير المادية، لكن الصعوبات التي تلقيناها في الحصول على المعلومات حالت دون ذلك، فاكتفبنا بالتحليل الديناميكي لباقي الأصول.

**أ/ رأس المال البشري:**إن مشروع المؤسسة المتعلمة يعتبر من بين أهم الأهداف الإستراتيجية لمؤسسة سوناطراك والتي بدأت منذ سنة 2005 بتهيئة أرضية تجسدها انطلاقا من إجراء تعديلات هيكلية على مستوي الهياكل التنظيمية للمؤسسة الأم ومختلف فروعها في التراب الوطني مرتكزة على إستراتيجية الموارد البشرية، لأن هذه الأخيرة هي خزان المعرفة والمصدر الأساسي لرأس المال غير المادي.

وخلال فترة التربص بمديرية الموارد البشرية والتنظيم بالمؤسسة وبالاستناد إلى تقديرات بعض المسؤولين بالمديرية تمكنا من تحديد خرائطية رأس المال البشري للمؤسسة بناء على جملة من المعايير، و بالإمكان أن يقسم كل معيار إلى جملة من المؤشرات حتى نجعل من الخرائطية أكثر تقسيما و من ثم يكون التنقيط أكثر دقة. و تختلف هذه المؤشرات حسب قطاع النشاط، ولكن تبقى هذه الخرائطية في معاييرها الكبرى ثابتة، وكمثال عن تنقيط رأس المال البشري بمؤسسة سوناطراك نقترح أن تكون الخرائطية الموافقة له كما يلي :

**الشكل رقم (05):** الخرائطية المفصلة لرأس المال البشري بسوناطراك

**الخصائص المشتركة**

**الخبرة**

**الديناميكية**

**القيادة**

**التأطير**

**الوفاء**

**خصائص أخرى**

**الفعالية**

**رأس المال البشري**

**الجو الاجتماعي**

**الكفاءة**

**التحفيز**

**الكفاءة الفردية**

**النجاعة**

**الخفة**

**الإبداع**

**الإرادة**

**الصرامة**

**السن**

**المصدر: إعداد الباحثة**

حيث أنه من أجل معيار الوفاء و الكفاءة توجد مجموعة من المؤشرات التي أخذت بعين الاعتبار:

* وفاء العمال
* عدد الذاهبين اختياريا في السنة
* أقدمية عمال الإدارة
* مؤشر:( المدراء + المسيرين + الخبراء + المساعدين ) / 4
* كفاءة العمال
* المستوى الدراسي المتوسط
* متوسط الأقدمية للعمال.
* فترة التكوين المصرح به للسنة الماضية
* نتائج المحادثات المجرات مع العمال من أجل التقييم

 وبناء على العلامات المتحصل عليها انطلاقا من المقابلات الشخصية، يتم حساب متوسطها للتعبير عن علامة المؤشر، ثم نحسب متوسط علامات المؤشرات للحصول على علامة المعيار وانطلاقا من هذه الأخيرة نحسب متوسطها للحصول على علامة الأصل المعنوي. فمثلا: علامة الكفاءة الفردية= (علامة الكفاءة+ علامة الفعالية+ علامة التحفيز)/3 = (8+7.5+8.5)/3 = 8

كما يمكن أن تكون هذه الخطوة ديناميكية ذلك بإجراء مقارنة على مدى سنتين أو أكثر، وبالتالي اكتشاف نقاط القوة والضعف. كما هو مبين من خلال الجدول الآتي:

**الجدول رقم (06)**: تنقيط رأس المال البشري بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **علامة 2007/10** | **علامة 2006/10** |  |  |
| 5 | 5,8 | التأطير |
| 4 | 4,9 | الديناميكية |
| 5,5 | 6,0 | خصائص أخرى |
| 5,5 | 5,0 | الخصائص المشتركة |
| 8 | 7,0 | الكفاءة الفردية |
| 4,5 | 3,5 | النجاعة |
| **5,3** | **5,4** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**الشكل رقم (06)**: الخرائطية المختصرة لرأس المال البشري بسوناطراك لسنتي 2006-2007

**8**

**0**

**2**

**4**

**6**

**10**

**خصائص أخرى**

**الديناميكية**

**الخصائص المشتركة**

**التأطير**

**النجاعة**

**الكفاءة الفردية**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

بنفس الطريقة نتم التقييم النوعي لباقي الأصول غير المادية كما هو موضح فيما يلي، نلفت الانتباه بأنه تعذر علينا الحصول على تفاصيل معايير تقييم الأصول غير المادية المتبقية، و عليه تم الاعتماد على ما جاء في تقرير النشاط لسوناطراك و كذا المحادثة مع بعض المسيرين بالمؤسسة لإتمام عملية التنقيط الديناميكي فقط.

**ب/رأس المال التنظيمي**

**الجدول رقم (07):** تنقيط رأس المال التنظيمي بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **علامة 2007/10**  | **علامة 2006/10** |  |  |
| 9 | 7,5 | سياسة الرقابة |
| 6 | 6,25 | المهارة  |
| 6 | 5,0 | اليقضة التكنولوجية |
| 4 | 4,0 | شبكة نقاط البيع |
| 5,5 | 6,0 | درجة الأمان |
| 9,25 | 9,25 | الإدارة بالمشاريع |
| 10,0 | 9,0 | النظم المعلوماتية |
| 10 | 10 | التكنولوجيات الجديدة |
| 9 | 9 | نماذج التنظيم |
| 9,5 | 8 | مستوى النجاعة العملية |
| **7,8** | **7,4** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

الشكل رقم(07):الخرائطية المختصرة لرأس المال التنظيمي بسوناطراك لسنتي 2006-2007

**0**

**2**

**4**

**6**

**8**

**100**

**سياسة الرقابة**

**المهارة**

**مستوى النجاعة العملية**

**نماذج التنظيم**

**التكنولوجيات الجديدة**

**النظم المعلوماتية**

**الإدارة بالمشاريع**

**اليقضة التكنولوجية**

**شبكة نقاط البيع**

**درجة الأمان**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

**ج/رأس مال الزبائن**

**الجدول رقم (08):** تنقيط رأس المال الزبائن بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| علامة 2007/10 | علامة 2006/10 |  |  |
| 8 | 5 | الاستراتيجيات |
| 4 | 3 | مخطط النشاط للزبائن |
| 9 | 10 | تحليل المبيعات |
| 5 | 4 | تسيير قوى البيع |
|  7 |  6.5 | مسار التوزيع |
| 9 | 9 | تحسيس الزبائن بالمهارات |
| 5 |   | دور البحث والتطوير |
|   |  | تطور مفهوم العلامة |
| 7 | 7 | اليقظة الإستراتيجية |
|   |   | تسيير تشكيلة المنتجات |
| 5 | 5 | الاتصال الخارجي |
| 9 | 9 | السماع للزبائن |
| **6,8** | **6,5** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**الشكل رقم(08)**: الخرائطية المختصرة لرأس مال الزبائن بسوناطراك لسنتي 2006-2007

**0**

**2**

**4**

**6**

**8**

**100**

**الاستراتيجيات**

**مخطط النشاط للزبائن**

**تحليل المبيعات**

**تسيير قوى البيع**

**مسار التوزيع**

**تحسيس الزبائن بالمهارات**

**دور البحث والتطوير**

**اليقظة الإستراتيجية**

**الاتصال الخارجي**

**السماع للزبائن**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

**د/ رأس مال الموردين**

**الجدول رقم (09):** تنقيط مال الموردين بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| علامة10/2007 | علامة 10/2006 |  |  |
| 6 | 5 | التطور التكنولوجي للمشتريات |
| 1,25 | 3 | ضعف الموردين |
| 1 | 1 | الفرق الثقافي بين المؤسسة والموردين |
| 5 | 5 | الآجال |
| 2 | 4 | الوفاء |
| 6 | 4,75 | المرونة |
| **3,5** | **3,6** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**الشكل رقم(09):** الخرائطية المختصرة لرأس مال الموردين بسوناطراك لسنتي 2006-2007

**التطور التكنولوجي للمشتريات**

**ضعف الموردين**

**المرونة**

**الوفاء**

**الآجال**

**الفرق الثقافي بين المؤسسة والموردين**

**0**

**2**

**4**

**6**

**8**

**100**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

**هـ/ رأس المال المعرفي**

**الجدول رقم (10):** تنقيط رأس المال المعرفي بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| علامة10/2007 | علامة 10/2006 |  |  |  |
| 5 | 5 | القيادة |
| 7,5 | 6 | التجديد |
| 3,75 | 3 | موارد البحث والتطوير |
| 4,5 | 5 | التطوير |
| 5,75 | 4 | التكوين |
| 4,25 | 4,75 | التحفيز |
| **5,1** | **4,5** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**الشكلرقم (10):** الخرائطية المختصرة لرأس المال المعرفي بسوناطراك لسنتي 2006-2007

**0**

**2**

**4**

**6**

**8**

**100**

**القيادة**

**التجديد**

**التحفيز**

**التكوين**

**التطوير**

**موارد البحث والتطوير**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

**و/ نظام المعلومات**

**الجدول رقم (11):** تنقيط نظام المعلومات بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| علامة10/2007 | علامة 10/2006 |  |  |  |
| 8,25 | 7,5 | حماية تشغيل المعلومات |
| 5,25 | 4,75 | سهولة الاستعمال |
| 7,75 | 6,75 | تكنولوجيا المعلومات |
| 5,5 | 5,25 | أداء تكنولوجيا المعلومات |
| 4,75 | 4 | مخزون تكنولوجيا المعلومات |
| 6,75 | 5,75 | طاقة استيعاب تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للموظفين |
| **6,4** | **5,7** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**الشكل رقم(11):** الخرائطية المختصرة لنظام المعلومات بسوناطراك لسنتي 2006-2007

طاقة استيعاب تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للموظفين

حماية تشغيل المعلومات

سهولة الاستعمال

تكنولوجيا المعلومات

أداء تكنولوجيا المعلومات

مخزون تكنولوجيا المعلومات

**0**

**2**

**4**

**6**

**8**

**100**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

**ز/ رأس مال العلامة**

**الجدول رقم (12):** تنقيط رأس مال العلامة بسوناطراك لسنتي 2006-2007

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| علامة 10/2007 | علامة 10/2006 |  |  |  |
| 5 | 5 | السمعة |
| 1,5 | 1 | درجة الإقبال |
| 2,75 | 2 | التميز |
| 4,25 | 4 | حصة السوق |
| 4 | 4 | التأثر بتغير الأسعار |
| 5,5 | 5,25 | صورة العلامة |
| 4,75 | 4,75 | قدرة تقييم العلامة |
| **4,0** | **3,7** | **المعدل** |

**المصدر: إعداد الباحثة**

**الشكل رقم(12):** الخرائطية المختصرة لرأس مال العلامة بسوناطراك لسنتي 2006-2007

**السمعة**

**درجة الإقبال**

**التميز**

**حصة السوق**

**قدرة تقييم العلامة**

**صورة العلامة**

**التأثر بتغير الأسعار**

**0**

**2**

**4**

**6**

**8**

**100**

**2007**

**2006**

**المصدر: إعداد الباحثة**

بعد إتمام عملية التنقيط لمختلف الأصول غير المادية لمؤسسة سوناطراك، نلخص النتائج المتحصل عليها في الجدول التالي:

**الجدول رقم (13)**: ملخص علامات الأصول غير المادية بمؤسسة سوناطراك

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **المستوى** | **العلامة** |  |
| **المستوى C+** | **5,3** | **رأس المال البشري** |
| **-B المستوى** | **6,8** | **رأس مال الزبائن** |
| **المستوى C+** | **5,1** | **رأس المال المعرفي** |
| **+B المستوى** | **7,8** | **رأس المال التنظيمي** |
| **D المستوى** | **3,5** | **رأس مال الموردين** |
| **-B المستوى** | **6,4** | **نظام المعلومات** |
| **-Cالمستوى** | **4** | **رأس مال العلامة** |
| **-B المستوى** | **6,8** | **رأس مال الزبائن (أصول المصدر)** |

**المصدر:** إعداد الباحثة

 وبهذا يمكن لنا القيام بترتيب نتائج الجدول أعلاه، إلى أصول جامعة وأصول المصدر. ففيما يتعلق بالأصول الجامعة، فإنه نتيجة لفترة التربص بالمؤسسة ولحساب وزن كل أصل غير مادي، تم إرفاق معامل لكل أصل منها والتي قدرت كما في الجدول الموالي[[17]](#footnote-18)(\*):

**الجدول رقم (14):** تنقيط الأصول الجامعة بمؤسسة سوناطراك لسنة 2007

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **المعامل** | **العلامة** |  |
| **3** | **5,3** | **رأس المال البشري** |
| **2,5** | **5,1** | **رأس المال المعرفي** |
| **1,5** | **7,8** | **رأس المال التنظيمي** |
| **0,5** | **3,5** | **رأس مال الموردين** |
| **1** | **6,4** | **نظام المعلومات** |
| **1,5** | **4** | **رأس مال العلامة** |
| **10** | **32,1** | **المجموع** |
|  | **5,45** | **علامة الأصول الجامعة** |

**المصدر:** إعداد الباحثة

انطلاقا من نتائج الجدول، أعلاه، فإنه يمكن المقارنة بين الأصول الجامعة وأصول المصدر، وبالنتيجة الحصول على العلامة النهائية لرأس المال غير المادي بالمؤسسة:

**الجدول رقم (15):** التنقيط العام للأصول غير المادية لمؤسسة سوناطراك

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **المستوى C+** | **5,45** | **علامة الأصول الجامعة** |
| **-B المستوى** | **6,8** | **علامة أصول المصدر** |
|  | **6,12** | **علامة رأس المال غير المادي** |

**المصدر:** إعداد الباحثة

تعبر علامة رأس المال غير المادي عن المتوسط بين علامتي الأصول الجامعة وأصول المصدر حيث تساوي 6.12/10 وهذا ما يوافق المستوى **–**B.

في حقيقة الأمر لا تبدو هذه النتيجة مفيدة. ولكن إذا كان التحليل ديناميكي، فإنه يمكن استغلال تلك النتيجة.لكن يمكن استنطاق النتائج لمتوصل إليها:

* علامة رأس المال غير المادي للمؤسسة تقدر بـ 6.12 هذا يعني أنه الإمكان تنمية هذه الأصول وتحسن مستواها.
* إن رأس مال الزبائن جيد. ولكن الأصول الجامعة أقل مستوى مما يدل على أنه هناك خطر انخفاض رأس مال الزبائن مستقبلا.
* علامة رأس المال البشري متوسطة، فهذا مؤشرا لخطر انخفاض قيمة الأصول غير المادية مستقبلا.

**المبحث الثاني: التقييم الكمي للأصول غير المادية**

 يشير الكثير من الباحثين في علم الاقتصاد و التسيير إلى أن قيمة العناصر المعنوية تختلف حسب ما يرتقبه كل عون (acteur) منها. و في هذا الصدد يفرق Martory B (1999) بين ثلاثة أعوان: الدائنين، العمال و المستثمرين، حيث أن لكل واحد منهم نظرة مختلفة لقيمة الأصول غير المادية، فالدائنون يبحثون عن تحديد سعر الأمان prix de sécurité ، العمال خالقون لرأس المال غير المادي، أما المستثمرون فالأرباح المحققة هي أساس التقييم بالنسبة لهم[[18]](#footnote-19).

و عليه فان مختلف طرق التقييم التي تتضمن وجهات النظر السابقة ندرجها فيما يأتي نشير فقط أننا نفرق في العرض الموالي بين الطرق الكلاسيكية باعتبار إمكانية تطبيقها على الأصول المادية و غير المادية، و بين الطرق الخاصة بتقييم بعض الأصول غير المادية.

**1.2. تعددية طرق التقييم الموافقة للأصول غير المادية**

ادمج العديد من المسيرين، الاقتصاديين و رجال الأعمال مند فترة جملة الأصول المادية: المباني، التجهيزات، الآلات و التي تسجل بتكلفتها التاريخية (محاسبيا).

و مع ظهور التقدم التقني و اعتباره عاملا مهما في ابتكار المنتوجات على مستوى المؤسسات الإنتاجية ، ظهرت الأهمية و بشكل متزايد – لصنف آخر يدخل ضمن الذمة المالية للمؤسسة هو : الأصول غير المادية فالهيكل التنظيمي ، البحث و التطوير و الترخيصات licences كلها تمثل أشكالا جديدة للثروة و لا بد من أخذها بغين الاعتبار عند تقييم الذمة المالية للمؤسسة.

و في هدا الصدر يشير Marion (1990) إلى أن تقييم عنصر غير مادي مولد للقيمة générateur de valeur يمكن أن يكون أي التكلفة التاريخية ، أو بالاعتماد على معلومات حالية كما هو الحال في طريقة تكلفة الاستبدال أو بالاعتماد أيضا على ما هو منتظر تحقيقه من مداخيل مستقبلية ناتجة عن العنصر المقيم[[19]](#footnote-20). و الجدول الموالي يلخص هدا القول:

 **الجدول رقم (16)**: الطرق المختلفة لتقييم العناصر غير المادية حسب قيم المدخلات – المخرجات

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **الماضي** | **الحاضر** | **المستقبل** |
| **قيمة الإدخال** | التكاليف التاريخية | تكاليف الاستبدال | - |
| **قيمة الإخراج** | - | قيمة التنازل | رسملة التدفقات المستقبلية |

**المصدر:** Marion A, Op.cit., p: 245

**أ/ طريقة التكلفة التاريخية**

 هده الطريقة موضوعية و بسيطة كونها تعود إلى الماضي فحسب هده الطريقة فان الأصول غير المادية تقيم بتكلفتها و توافق قيمة الأصل إجمالي الاستثمارات المحققة ( أو التكاليف المحملة ) مند بداية الشروع فيها أو إجمالي تكاليف حيازتها و فيما يتعلق بالأصول غير المادية التي أنشأت داخل المؤسسة و التي تنشا بسببها تكاليف متعلقة بالأصل محل الدراسة و كدا سلسلة التكاليف المتعلقة به[[20]](#footnote-21). فالخبير الذي يقوم بعملية التقييم عليه معرفة كل التكاليف حتى يتمكن من متابعة مسار إنشاء الأصل غير المادي.

إن تحديد التكاليف المتعلقة بالأصل ( الناتجة عن مسار جد معقد ) ضروري من أجل تقييم صحيح عن طريق التكاليف، لكن بالمقابل نجد أنه من الصعب التفريق بين المصاريف المنفقة من اجل الإبقاء على قيمة الأصل و المصاريف المستعملة لتطويره.

يقوم Barjaktarevic (1987) طريقة التكلفة التاريخية على أنها واحدة من الطرق الأكثر استعمالا من طرف المقيمين للابتكارات في فرنسا[[21]](#footnote-22)، و بصورة أوضح فإن مصاريف البحث و التطوير من أجل الحصول على ابتكار ، و من ثم خلق أصل غير مادي .

لكن هذه الفرضية لها نوع من المخاطرة، متعلق بفشل الحصول ابتكار. فهذا من شأنه أن يعكس النقائص الملازمة لهذه الطريقة، و هنا يمكن أن نلخص الصعوبات الممكن للمقيمين الاصطدام بها و المعتقدين بصحة هذه الطريقة لتقييم الأصول غير المادية للمؤسسة في سؤالين اثنين:

1. هل يمكن تحديد الجهود التي يعود أساسها إلى خلق أصل معنوي[[22]](#footnote-23)(\*) بطريقة دقيقة ؟
2. هل يمكن تتبع المسار – بدقة – المعقد لإنشاء الأصل غير المادي ؟ أو هل يمكن التسليم بإمكانية إثبات وجوده في أي فترة زمنية؟

و قد لقيت هذه الطريقة انتقادا باعتبار أنه حسب العديد من الباحثين لا توجد علاقة واضحة بين القيمة السوقية للأصل غير المادي و جملة التكاليف التي تم تحملها من أجل إنشائه ، حيث أن عددا من الكتاب توصلوا إلى الرفض التام لمفهوم التكلفة التاريخية للأصل غير المادي ، أو على الأقل عدم ملاءمته كما هو الحال بالنسبة لـ Pierrat و Martory، فهما يبرران هذا الرفض باختلاف طبيعة الأصل المادي عن الأصل غير المادي ، و يعتبران أن الأصل غير المادي بطبيعته يختلف عن الأصل المادي كما أن ميكانيزمات إنشائه ليست قابلة للمقارنة[[23]](#footnote-24).

 و يبقى الاختلاف بين الأصول غير المادية بفرض حذرا أكثر، فمن ناحية خلق القيمة فان مساهمة الأصل غير المادي في سلسلة القيمة، يمكن لها أن تكون مختلفة بناء على اختلاف الموارد التي تم استهلاكها لأجل الحصول على هذا الأصل.

 بالرغم من ذلك يبقى مفهوم التكلفة التاريخية هو الآخر مستعملا للتقييم الصحيح لبعض الأصول غير المادية كما هو الحال في حالة الابتكارات مثلا.

في حين أن أثر الزمن على قيمة الأصول التي تم إنشاؤها أو الحيازة عليها في فترات مختلفة، يبقى يمثل مشكلا أساسيا يواجه هذه الطريقة. فاقترح حلا نظريا من خلال طريقة تكاليف الاستبدال، حيث إن هذه الطريقة أوجدت للإجابة على السؤال الموالي:

* كم تصبح قيمة ( أو تكلفة حيازة ) أصل ما اليوم تمت الحيازة عليه أو إنشاؤه بالأمس ؟

**ب/ طريقة تكاليف الاستبدال**

 تعتبر هذه الطريقة أكثر ديناميكية عن السابقة، حيث تأخذ بعين الاعتبار التطور النقدي، التغير التكنولوجي، أو مجملاً كل العناصر التي تتغير في الزمن. حيث تهتم هذه الطريقة بحساب المصاريف الضرورية لأجل تحقيق نفس الميزة الاقتصادية، فهي تأخذ بعين الاعتبار تكلفة الاستثمار ولا تعتمد على تقييم الأرباح التي يمكن لهذا الاستثمار أن يحققها.

لهذه الطريقة \_ بصفة غير مباشرة \_ مرجعية إلى مفاهيم الإستراتيجية.

فتكلفة الاستبدال تمثل تكلفة الدخول إلى قطاع أو تقسيم Segment معين[[24]](#footnote-25). في غالب الأحيان يتم تقييم هذه التكلفة بالاعتماد على:

* تكلفة الاستثمار لأجل الانطلاق في مشروع معين:وتمثل شراء الوسائل على مستوى سوق معين (توظيف تكوين،مواد أولية، طاقة) بغية إنجاح المشروع. فمن أجل القيام بمشروع بحث وتطوير مثلاً، يتطلب توفير وسائل البحث (باحثين متخصصين، مخابر ووسائل تقنية).
* تكلفة التطوير: غالبًا ما تتمثل في الأجور (مثلاً أجور الباحثين والأعوان التجاريين) مضروبة في متوسط المدة اللازمة لتحقيق نتيجة (مثلا الحصول على شهادة، مدة تطوير برنامج كمبيوتر).
* التكلفة الباقية للحفاظ على رأس المال: وتتمثل في مصاريف الحماية القانونية للابتكار، أو للحفاظ على القيمة رأس المال غير المادي (التكوين المنتظم للعمال، اليقظة التكنولوجية والتجارية، وتوظيفات جديدة معوضة للذهاب)

 في هذا السياق يقترح Marion (1990)[[25]](#footnote-26) طريقة التقييم التالية:

عدد الأفراد بالمشروع × متوسط الزمن الفعلي لفرد واحد بالمشروع × متوسط الأجر لفرد واحد بالمشروع × معامل الرسملة.

حيث طبق Marion هذه الطريقة على ثلاث عناصر غير مادية.

الأصل التكنولوجي المتعلق بوجود نشاط بحث وتطوير، تراكم المعارف المتعلقة بمصاريف التكوين، الأصل التجاري المتعلق بوجود قوى بيع.

 لكن Christophe Theibierge وجه بعضًا من الانتقادات لهذه الطريقة: ففي بداية الأمر يشير إلى صعوبة إعادة تصنيف الأعباء.فعلى سبيل المثال: العمال الذين يسهمون في إنشاء أصل غير مادي، فبالرغم من أن الهدف هو تقييم عنصر معنوي فإن في تقييمه بطريقة تكاليف الاستبدال نجد أنفسنا بصدد إشراك العناصر المادية في عملية الحساب.

ثم أن هذه الطريقة لا يمكن تطبيقها إلا على العناصر المعنوية العامة:( الكفاءة، معرفة، شبكة réseau) بينما يبقى الأمر صعبًا تحقيقه بالنسبة لعناصر معنوية (مثلاً: العلامة أو ابتكار). كما هو الحال بالنسبة لمصاريف الإشهار على غرار Barjaktarevic (1988) الذي يشير إلى أن الالتزام بمصاريف الإشهار لا يكفي بالضرورة إلى خلق علامة بنفس القيمة. بالإضافة إلى أن تطبيق هذه الطريقة يتطلب التحكم في التقسيم الدقيق لكل المشاريع من أجل قياس الزمن المتوسط وتراكم المهارات.

**ج/ طريقة التقييم عن طريق السوق أو القيمة السوقية**

 تتطلب هذه توفر قيمة التبادل الحقيقية أو الممكنة لأصل غير مادي. فبالرغم من أن بعضًا من الكتاب لاحظوا " بأن السوق ليس بإمكانه أن يحدد القيمة بطريقة موضوعية، تحوي اعتبارات ليس بإمكانها أن تخضع للعرض والطلب ومن ثم لا تخضع لتفصيلات فردية " و تبقى القيمة في نظر الأعوان الاقتصاديين اقل قابلية للنقاش كونها تخضع للصفقة[[26]](#footnote-27). في حين أن الطابع الخاص للأصول غير المادية تجعل من تثمينه في السوق بصفة مستقلة أمرا صعب تحقيقه، و تبقى قيمتها السوقية متعلقة على الأرجح بعناصر أخرى من ذمة المؤسسة و المحيط.

**د/ طريقة التقييم عن طريق الأرباح المستقبلية**

تعتمد هذه الطريقة على استحداث الأرباح المستقبلية المحققة من طرف العناصر غير المادية ، و تعتبر هذه الطريقة هي الأكثر إقناعا من الناحية النظرية ، ذلك بالرغم من أنها صعبة منهجيا مما يحد من استعمالها ، حيث يصعب تحديد النفقات النقدية و مداها ويمكن المشكل الأساسي للعناصر المعنوية في حساب الأرباح المتوقعة الصافية المحققة بواسطتها ، أو بتعبير آخر حساب الميزة الاقتصادية المحققة لمجرد امتلاك هذا العنصر المعنوي. لهذا السبب يمكن المباشرة بتقييم الأرباح المستقبلية الخاصة بالمشروع أو عن طريق تقدير المماثلة بمداخيل أخرى قابلة للمقارنة .

فالتقدير عن طريق الأرباح المستقبلية المتعلقة بالمشروع يوافق الطريقة الأكثر تشددا ، و تتطلب تخطيطا دقيقا للتدفقات النقدية التي حدوثها شديد الحساسية ، و بالإمكان تبسيط عملية حساب هذه التدفقات النقدية في حالة ما إذا قسمت مختلف الأعباء بطريقة تحليلية ، و من أجل التفريق بين الأعباء الثابتة و المتغيرة.

**2.2.2. طرق التقييم الخاصة بالأصول غير المادية**

1. **قياس الموارد البشرية:** و هنا نشير إلى طريقتين لتقييم الموارد البشرية
2. **الميزانية الاجتماعية (الطريقة التحليلية أو لوحة القيادة الاجتماعية**)

تمثل الميزانية الاجتماعية مستندا تجمع فيه كالمعطيات على شكل أرقام التي تساعد بدورها على وصف حالة المؤسسة فيما يتعلق بالجانب الاجتماعي

في بداية الأمر ، عند ذكر مصطلح " الميزانية " يتبادر إلى ذهننا مباشرة شكل الميزانية المحاسبية ، و بالرغم من أن كل من الميزانيتين المحاسبية و الاجتماعية يحتوي على معلومات ، إلا انه توجد بينهما اختلافات عديدة[[27]](#footnote-28)، حيث يمكن أن نميز الميزانية الاجتماعية عن المحاسبية من خلال النقاط الموالية :

* تحتوي على معطيات متفرقة: نسب، مؤشرات، تعاليق، أرقام؛
* نسب هناك موازنة بين الأصول و الخصوم كما هو الحال بالنسبة للميزانية المحاسبية؛
* تتضمن معطيات تتعلق بالسنوات الثلاث الأخيرة؛
* تقسيم إلى سبعة فصول و هذه الفصول حددها المشرع الفرنسي الذي يجبر كل المؤسسات الفرنسية التي بها أكثر من 300 عاملا أن تعد ميزانية اجتماعية، ذلك بموجب مرسوم ديسمبر 1977 حيث تتمثل هذه الفصول في:
* العمل
* الأجور
* شروط النظافة و الأمن
* التنظيم و شروط العمل
* التكوين
* العلاقات المهنية
* شروط الحياة الأخرى المتعلقة بالمؤسسة

و بذلك أصبح تصميم قواعد معطيات بإمكانها تساهم في قيادة و رقابة الطاقة البشرية للمؤسسة أمرا ضروريا.

فبهذا الشكل تعد الميزانية الاجتماعية مزيجا من المعلومات الاسمية ( قيم، عدد وحدات...) ، ترتيبية (ترتيب بعض العناصر) ، إحصائية (متوسطات ، نسب) مما يساعد على اكتشاف نقاط القوة و الضعف المهمة بالنظام الاجتماعي للمؤسسة و من ثم القيام بعملية التشخيص.

و من ثم يضمن تحليل الميزانية الاجتماعية استخلاص المميزات العامة للمؤسسة، و كذا التحقق من مدى تطبيق سياساتها فيما يتعلق بالميدان الاجتماعي.

فمثلاً نذكر الفصل الأول من الميزانية الاجتماعية والمتعلق بالعمل، فإنه يتضمن مؤشرات تمكننا من تصنيف \_ حسب درجة الأهمية \_ الخصائص المتعلقة بالعمال فيمكن استخراج النقاط التالية[[28]](#footnote-29):

* مستوى التأهيل، نسبة الإطارات مقارنة بالعدد الإجمالي للعمال.
* الأقدمية.
* هرم الأعمار.

حيث أن معرفة هذه الخصائص الأساسية لعمال المؤسسة مهمة وضرورية لفهم سلوكياتهم، ومعرفة سياسة المؤسسة الاجتماعية مع إعطاء أهمية بالغة لهرم الأعمار والتوزيع حسب الجنس وأصناف العمال.

 وفي هذا الصدد يعتبر Matory[[29]](#footnote-30) أن إعداد الميزانية الاجتماعية في مثل أول مستوى مساعد على إعداد لوحة القيادة الاجتماعية، حيث نستخلص من الميزانية الاجتماعية بعض المعطيات التي تساعد على ملاحظة التغيرات التي قد تحدث على الجانب الاجتماعي مستقبلاً، ويساعد ذلك على التحكم في المعلومة الجديدة.

 ويعد تسليط الضوء على العناصر المحددة للمعطيات الاجتماعية المستوى الثاني لإعداد لوحة القيادة الاجتماعي. أما المستوى الثالث فيتم إحداث التداخل بين مختلف المعلومات الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة. لأجل جعل نظام المعلومات الاجتماعي مبنيًا على التخطيط أكثر تكاملاً.

ويشير أيضًا إلى أهم أهداف لوحة القيادة والتي نلخصها فيما يلي:

* قيادة العمليات التي يقوم بها العمال وكذا التغيرات الهيكلية؛
* التحكم في الكفاءات؛
* تحديد الكتلة الأجرية وإدارة تكاليف الأفراد؛
* فحص التطور والمعارف الجماعية؛
* متابعة الخلل الوظائفي واكتشاف المشاكل؛
* تقييم الأداء الاجتماعي والاقتصادي؛

 نتيجة لذلك فإن لوحة القيادة الاجتماعية، باعتبارها أداة قياس وتسيير، تهدف غلى فحص الشروط المحرضة على خلق القيمة، وبالإمكان الاعتماد على لوحة القيادة الاجتماعية في طريقة التقييم بالاعتماد على المؤشرات (المذكورة ضمن التقييم النوعي). كما نشير أنها تعد أيضًا كمعلم ومقياس للقيمة المضافة الاجتماعية في الزمن.

**2- محاسبة الموارد البشرية**

 لقد تطور نموذج محاسبة الم وارد البشرية بالتوازي و بدعم من نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ويهتم هذا النموذج بمعالجة المعلومات الاقتصادية والمالية ضمن الأنظمة المحاسبية المهتمة بتقييم الأصول البشرية.

إن القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال الموارد البشرية تقوم على قدرة الاستقطاب والاحتفاظ بأفضل المواهب المتاحة التي ترفع من العائد على الاستثمار في الأصول غير المادية، كقدرات إستراتيجية. ورغم صعوبة قياس هذه الطاقات في الوقت الحالي إلا أنها تبقى العامل الرئيسي المحقق للتميز، ومصدر القيمة المضافة.

**أ/التعريف بنموذج محاسبة الموارد البشرية**

 تعددت التعاريف المقدمة لمحاسبة الموارد البشرية. وبالرغم من تباينها إلا أنها اهتمت بأهمية قياس الأصول البشرية كمورد استراتيجي، مع التأكد من مدى ملائمة الأدوات المحاسبية التقليدية (المطبقة على الأصول المادية) على الموارد البشرية . فلقد عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية محاسبة الموارد البشرية بأنها: "عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وإمداد الوحدات الإدارية المعنية بهذه المعلومات"[[30]](#footnote-31).

 كما تعرف على أنها "عبارة عن عملية تقييم حالة الموارد البشرية وإعداد التقارير عنها في المؤسسة وقياس تغيراﺗﻬا خلال فترة زمنية معينة، كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والعاملين لمساعدة الإدارة العليا على اتخاذ قرارات إستراتيجية مناسبة"[[31]](#footnote-32).

 فمن التعريفين السابقين نجد بأن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول القيمة الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة، والتي يجب متابعتها وقياسها، ورصد التغيرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة، كزيادة المهارة .والإنتاجية بتطبيق برامج لتكوين العمال[[32]](#footnote-33).

 إن ارتباط نموذج محاسبة الموارد البشرية بالقيمة الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة يفرض اختبار مدى إمكانية اعتبار الموارد البشرية أصولا استثمارية ذات تكاليف مباشرة وغير مباشرة، فحسب المفهوم التقليدي تعد الأصول "حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية ، وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية مع توقع تقديمها مستقبلا لخدمات ومنافع اقتصادية[[33]](#footnote-34)" و تتميز تلك الأصول بخصائص أهمها:

* إمكانية القياس المحاسبي للأصل في صورة نقدية؛
* وجود حقوق محددة على منافع وخدمات مستقبلية؛
* أن تكون هذه الحقوق مملوكة لشخص أو مؤسسة.

 إن تحليل تلك الخصائص يبين إمكانية إسقاطها على الموارد البشرية (إذ أن المنافع المحققة من استخدامها هي منافع مستقبلية) وكذا القدرة على حساب مجمل التكاليف التي أنفقت في استقطاب العنصر البشري واعتباره موردا وليس أصلا قابلا للتملك بشكل كامل كبقية الأصول الأخرى، وللمؤسسة الحق فقط في تشغيل واستخدام وتوجيه مواردها البشرية ، كما لها الحق الشرعي بالتعاقدات و الالتزامات بين الطرفين الفرد والمؤسسة، وعلى هذا الأساس تعتبر الموارد البشرية أصولا ذات تكاليف مباشرة وغير مباشرة من اختيار وتكوين وتنمية مهارات وغيرها من التكاليف التي ترتبط بالإنتاج، حيث يستفاد منها لعدة فترات مما يؤدي إلى اهتلاكها على مدار العمر الإنتاجي المتوقع للعاملين واعتبار قيمة قسط الاهتلاك مثل المرتبات والأجور وأعباء التأمينات الاجتماعية[[34]](#footnote-35)

 إن محاسبة الموارد البشرية تهدف إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن الموارد البشرية بالمؤسسة كما تساهم في قياس تكلفة الموارد البشرية بما يساعد الإدارة على اختيار الأفراد ذوي القدرات و المهارات النوعية ، وتكوينهم ، وتحفيزهم، فهي تسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإستراتيجية والوظيفية والتشغيلية التي تحقق الاستغلال والتوظيف الرشيد والأفضل للعنصر البشري في المؤسسة،إذ ظهر النموذج المحاسبي للموارد البشرية خلال الستينات متأثرا بما يلي[[35]](#footnote-36):

* زيادة الاهتمام بالمستخدمين كموارد وأصول ذات قيمة استثمارية من خلال ما تملكه من مهارات و قدرات ومعرفة كامنة تجعلها مصدرا أساسيا لخلق الميزة التنافسية؛
* حاجة المؤسسة إلى نظام معلومات يراقب و يحسب التكلفة والقيمة الاستثمارية للموارد البشرية؛
* حاجة المؤسسة الاقتصادية إلى تقييم قرارات وأنشطة تطوير وتنمية الموارد البشرية؛
* الحاجة المتزايدة إلى مشاركة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية.

**ب/ فرضيات نموذج محاسبة الموارد البشرية**

يستند هذا النموذج على فرضيات أساسية هي[[36]](#footnote-37):

* يعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المؤسسة لما له من قيمة اقتصادية مباشرة ، تتمثل في أدائه لإنجاز الأعمال وتقديم خدمات متنوعة وقيمة اقتصادية ، حيث أن تلك الموارد والكفاءات تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية وامتلاك ميزة تنافسية مستدامة؛
* تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من الناحية أخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المؤسسات التي تركز إدارﺗﻬا على التكوين وتطوير العاملين وكذا الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلفة، كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري واستخدام طاقاته الاستخدام الصحيح مما يولد لديه دوافعا إيجابية واستعدادا نفسيا وذهنيا للمساهمة في أهداف المؤسسة ، فالإدارة الناجحة هي تلك التي تنجح في جذب الكفاءات الجيدة مقارنة بغيرها من المؤسسات؛
* تعد معلومات المحاسبة المتعلقة بتكلفة وقيمة الموارد البشرية ضرورية لفاعلية و كفاءة التسيير الاستراتيجي في المؤسسة ، لأهمية تلك المعلومات في عمليات التخطيط و الاختيار وتوظيف وتنمية الموارد البشرية ، إضافة إلى أهميتها الكبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في المدى القصير والطويل؛
* يعتبر توظيف الموارد البشرية تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، وبالتالي يمكن ترجمة تلك التكاليف والخدمات في صورة نقدية وإظهارها في القوائم المالية.

**ج/ مزايا وعيوب نموذج محاسبة الموارد البشرية**

 مما سبق نجد أن نظام محاسبة الموارد البشرية يهدف إلى توفير المعلومات والبيانات التي تمكن المؤسسة من حساب تكاليف ومنافع مواردها البشرية، و مساعدتها على اتخاذ قرارات ناجعة باتجاه العاملين و التي تسمح بإدراك متغيرات الموارد البشرية، وتحديد مجالات القوة و الضعف في هيكلها، مع محاولة توظيفها في صياغة و تنفيذ إستراتيجية المؤسسة. وتحقق محاسبة الموارد البشرية عدة مزايا أهمها[[37]](#footnote-38):

* التخطيط الجيد للموارد البشرية وتقدير استثمارات المؤسسة لبناء هيكلها من الموارد والكفاءات البشرية؛
* تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية عن طريق قياس العائد من استخدام تلك الأصول و تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة المتعلقة بالموارد البشرية؛
* تساعد المؤسسة على القيام بالربط بين تحقيق أهدافها الإستراتيجية وأهداف العاملين؛
* تساعد الإدارة على تنمية الموارد البشرية وتطوير قدراتها على الابتكار؛
* تحقق مزايا تخطيطية ورقابية مثل تقييم برامج التدريب وتنمية العاملين؛
* تساهم في تغيير النظرة إلى العاملين كمصدر لتكاليف المؤسسة واعتبارهم أصولا وموارد إستراتيجية.

بالمقابل توجد مجموعة من العيوب الملازمة لنظام محاسبة الموارد البشرية أهمها:

* صعوبة جمع وعرض بيانات الموارد البشرية بسبب تعدد متغيرات العناصر البشرية وصعوبة قياسها؛
* تؤدي صعوبة قياس قيمة الأصل البشري المعروض في الميزانية إلى عدم قدرة الإفصاح عن قيمته الحقيقية؛
* عدم موازنة المنافع المحصلة من استخدام هذه المحاسبة مع تكاليف جمع البيانات وإعداد الميزانيات؛
* صعوبة إيجاد نظام فعال لتقييم أداء العاملين يرتكز على الموضوعية والعدالة والشمول بسبب أخطاء التقييم.

**د/ قياس تكلفة الموارد البشرية:** هناك العديد من الطرق لقياس تكلفة الأصول البشرية نذكر منها:

1. **طريقة التكلفة التاريخية:** ويقصد بها التكاليف الفعلية التي أنفقت في سبيل الحصول على الموارد البشرية كاستدعاء، واختيار، وتوظيف، وتكوين العمال[[38]](#footnote-39). وتقاس من خلال تكلفة الحصول على العمال، و تكلفة التعليم التي تشير إلى التضحية التي تتحملها المؤسسة من أجل تكوين عمالها.
2. **طريقة تكلفة الفرصة البديلة :**وتعرف بأنها " قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي"[[39]](#footnote-40) ، و تعتمد هذه الطريقة على تقسيم العمال في المؤسسة إلى مجوعتين، الأولى فئة العمال غير المهرة الذين يسهل إحلالهم بآخرين، و الثانية فئة العمال المهر،ة وهي فئة قليلة يتم تقويمها باعتبارها أصولا بشرية يتم استخدامها في أكثر من نشاط، أو بدائل لمعرفة قيمتهم في أفضل استخدام لهم.
3. **طريقة العوائد المستقبلية :**حيث يتم تقييم الأصول البشرية على أساس التوصل إلى القيمة الحالية للمرتبات والأجور التي يحتمل أن يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتى نهاية عمره الإنتاجي بالمؤسسة ، و ذلك بهدف حساب القيمة الإجمالية للأصول البشرية من متوسط رواتب مجموعة متماثلة من العمال، فهذه الطريقة لا تأخذ سوى عنصرا وحيدا من التكاليف لحساب قيمة الموارد البشرية، وتهمل عوامل أخرى ككفاءة العامل.
4. **طريقة التكلفة الاقتصادية:** حيث يتم تقييم الأصول البشرية وفقا لمعدل العائد الممكن الحصول عليه، أي تحديد قيمة الشخص بالمشروع بما يساوي القيمة الحالية للأرباح المستقبلية.

تبين لنا أن نموذج محاسبة الموارد البشرية لا زالت تعترضه صعوبات تقنية و محاسبية كي يكون فعالا ومحققا لأهدافه، المتمثلة في تقديم معلومات مستمرة عن قيمة الموارد والكفاءات البشرية و مجالات القوة الكامنة فيها بما يمكن المؤسسة من امتلاك ميزة تنافسية، حيث أصبحت المعرفة الكامنة في عقول الكفاءات مصدر الإبداع والابتكار والتطوير والتميز التنافسي، مما يدعوا إلى ضرورة إظهار الأصول البشرية بالقوائم المالية للمؤسسات لمساعدة الإدارة والمستثمرين على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.

 لقد أصبحت محاسبة الموارد البشرية تلعب دورا هاما في عملية تخطيط الموارد البشرية لإمكانية تحديد التكاليف التقديرية للتكوين، واختيار العمال، و بالتالي يمكن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات التي تستخدم ضمن دورة استغلالها رأس المال البشري بدرجة كبيرة ، كما تساهم محاسبة الموارد البشرية في قياس وتقييم كفاءة استخدام العنصر البشري، وتقدم المعلومات عن تكلفة وقيمة عمال المؤسسة.

**ب/أسلوب المؤشرات المتعــددة**

 استخدم هذا الأسلوب من قبلMalone و Edvinssonلقياس رأس المال المعرفي وفقا لنموذج متعدد المؤشرات يحتوي هذا النموذج على (140) مؤشر ومشتقاتها جميعها تتعلق برأس المال المعرفي، ويفترض من هذا النموذج أنه يمكن الحصول على الأوجه الكافية لرأس المال المعرفي الضرورية للفهم الكامل لهذه الظاهرة. بالجدول التالي عينة من المؤشرات التي جاءت في نموذجMalone و Edvinsson، دون وجود صيغة نظرية للعلاقات بين هذه المؤشرات، ومع أنه من الصعب جعل هذا المقياس خطيا بسبب الحاجة لحل حسابي معقد لجميع هذه المؤشرات، إلا أنه يمكن الاستعانة من هذا الأسلوب لتقديم معلومات مفيدة على أساس كل مؤشر ، وذلك بالاعتماد على حاجة المسير أو المستثمر للمعرفة، فما يلي نقدم عينة من هذه المؤشرات الآتية:

1. **المؤشرات المالية ومؤشرات العملاء:**

|  |  |
| --- | --- |
| **المؤشرات المالية** | **المؤشرات المتعلقة بالعملاء** |
| إجمالي الصول (بالقيمة) | الحصة السوقية % |
| أجمالي الأصول/الموظفين(قيمة) | عدد العملاء |
| الإيرادات /إجمالي الأصول% | المبيعات السنوية بالنسبة للعميل (قيمة) |
| الأرباح / إجمالي الأصول% | عدد العلاء الذين لم تستطع الشركة التعامل معهم |
| إيرادات المشروعات الجديدة/قيمة | عدد زيارات العملاء للشركة |
| إيرادات الموظف الواحد | عدد العملاء بالنسبة للموظف الواحد |
| وقت العمل/حضور الموظف | متوسط الفترة بين اتصال العميل واستجابة المبيعات |
| الأرباح بالنسبة للموظف الواحد/قيمة | مؤشر رضا العلاء % |
| الإيرادات من العملاء الجدد /الإيرادات الإجمالية | الاستثمار بتكنولوجيا المعلومات / مندوب البيع |

1. **المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية:**

|  |  |
| --- | --- |
| **الناحية المعرفية لدى الموظف** | **التجديد و التطوير** |
| مؤشر القيادة | مؤشر تطوير الاكتشافات /الموظف الواحد |
| مؤشر التحفيز | مؤشر رضا الموظف |
| مؤشر التوظيف | مصاريف التسويق بالنسبة لكل عميل |
| عدد الموظفين | حصة الساعات المخصصة للتدريب |
| دورة التوظيف | حصة الساعات المخصصة للتطوير |
| متوسط خدمة الموظف في الشركة | رأي الموظفين (مؤشر التجديد) |
| عدد المدراء | مصاريف البحث والتطوير /مصارف إدارية % |
| متوسط أعمار الموظفين | مصاريف التدريب بالنسبة لكل موظف |
|  | موارد البحث و التطوير/إجمالي الموارد |

1. **المؤشرات المتعقلة بالعمليات:**
* المصاريف الإدارية/ الإيرادات الإجمالية%.
* تكلفة الأخطاء الإدارية/ الإيرادات الإدارية.
* عدد الحواسيب الالكترونية بالنسبة لعدد الموظفين.
* المصاريف الإدارية بالنسبة للموظف الواحد.
* مصاريف تكنولوجيا المعلومات بالنسبة للموظف الواحد.
* المصاريف الإدارية/ العلاوة الإجمالية%.
* التغيير في مخزون تكنولوجيا المعلومات.
* أهداف الجودة في الشركة.
* طاقة تكنولوجيا المعلومات بالنسبة لكل موظف.
* أداء تكنولوجيا المعلومات بالنسبة لكل موظف.

**1.2. الأساليب المحاسبية المستخدمة في قياس رأس المال غير المادي**

 يشير الواقع العلمي إلى إن أساليب المحاسبة التقليدية لا تستطيع قياس أو الإفصاح عن رأس المال غير المادي، ولم يظهر لحد الآن أية منافع ناتجة عن الإفصاح عن بعض المعلومات الخاصة رأس المال غير المادي للدرجة التي تصبح فيها الشركات تفصح وبصورة طواعية عن رأس مالها غير المادي. وتتمثل أهم الأساليب المحاسبية المستخدمة في قياس رأس المال غير المادي فيما يلي:

**1.2.2. مقاربة الطرحapproche sonstractive**

 إن محتوى هذه المقاربة قائم على الفرق بين القيمة السوقية و القيمة المحاسبية[[40]](#footnote-41) PBR

(Price to book ratio) لهذه المقاربة مساوئ من بينها:

* مشكل في النجاعة: حيث أن القيمة المحاسبية تحوي القيمة غير المادية.
* تحدد القيمة السوقية بناء على اعتبارات أخرى على غرار أهمية رأس المال غير المادي.
* أثر المعايير الدولية على القيمة المحاسبية (PBR)
* لا يتم تقسيم القيمة حسب الأصول

**2.2.2. مقاربة الجمع approche additive**

 تقوم هذه المقاربة على حساب قيمة مختلف الأصول ثم جمعها لهذه الطريقة نقائص هي[[41]](#footnote-42):

* ليس هناك تأثير على القيمة السوقية.
* جد معقدة نظرا لتعددية طرق تقييم الأصول غير المادية.
* محدودية الطرق القائمة على أساس محاسبي لتقييم رأس المال غير المادي.
* خطر المبالغة في التقييم (خاصة رأس مال الزبائن)

**3.2.2. أسلوب الرسملة السوقية[[42]](#footnote-43)**

 يرتكز هذا على علاوة أسوق رأس المال التي تحسب بالفرق بين القيمة السوقية للأسهم وبين القيمة الدفترية، وتمثل رأس المال غير المادي ، حيث إذا كانت القيمة السوقية للأسهم (100) مليون دولار والقيمة الدفترية (10) مليون دولار، فإن رأس المال غير المادي يجب أن يكون (90) مليون دولار، ولزيادة الدقة عند حساب رسملة التكلفة التاريخية لإظهار تأثيرات التضخم أو تكاليف الاستبدال، لأن استخدام التكاليف التاريخية قد يشوه عملية الحساب وبصورة خاصة في الصناعة التي تتميز بوجود الأصول الرأسمالية القديمة كصناعة الفولاذ.

**4.2.2. قيمة مردود رأس المال غير المادي (التقييم المالي)**

 اقترحت هذه الطريقة من طرف Bernard Marois و Alan Fustecو بالرغم من أن هذه الطريقة انتقدت إلا أن العديد من الكتاب الذين أثاروا الجدل حول مدى تمكن هذه الطريقة و اقترابها من الواقع، وبالرغم من ذلك فهي ليست معقدة ، فيما يأتي نستعرض محتوى هذه الطريقة التي اعتمدناها في تقييم أصول مؤسسة سوناطراك كما سنرى في الفصل الموالي.

 **المبدأ 01 : نتائج الطريقة – كباقي الطرق – غير دقيقة**

 إن وجود عدة طرق لتقييم المؤسسات يبرره مجال الدراسة، فنحن لسنا بصدد القيام بدراسة في العلوم الدقيقة فلكل من تلك الطرق تعتمد على جملة من الفرضيات ، و قد تتحقق تلك الفرضيات في ظروف معينة، و لا تكون محققة في ظروف أخرى ، و ما يريد Fustec و Marois إيضاحه هو المساهمة الكبرى لرأس المال غير المادي. كون أن طريقة التقييم عن طريق رأس المال غير المادي تعتمد على أساسيات تقوم عليها المؤسسة.

**المبدأ 02: تعدد طرق تقييم الأصول غير المادية**

 تناولت العديد من الدراسات و الأبحاث جانب تقييم الابتكارات و العلامات التجارية، و قد التقت هذه الدراسات في كثير من النقاط و قد أوجدت ثلاث مقاربات أساسية لقياسها[[43]](#footnote-44)

* طرق تعتمد على التكلفة التاريخية، أين تقيم العلامة التجارية عن طريق جمع كل التكاليف التي تحملتها المؤسسة من أجل إنشاء هذه العلامة.
* طرق إضافة الدخل : و التي تعتمد على إضافة الدخل المحقق بواسطة نفس العلامة حيث تهتم هذه الطرق بحساب فرق السعر و الحجم الناتج عن العلامة التجارية لمنتوج.
* طرق الحساب عن طريق إقصاء الإتاوات: في هذه المقاربة نحسب تكلفة إيجار أو شراء علامة تجارية مكافئة لقيمة العلامة التي تملكها المؤسسة.

و فيما يتعلق بقيمة الابتكارات فاستعملت أربع (04) طرق لقياسها[[44]](#footnote-45)

* التكلفة التاريخية؛
* حسب مردودية ( الأرباح المستقبلية) الابتكارات؛
* الإتاوات الناتجة عن ترخيص استغلال الابتكارات؛
* المقارنة؛

حيث أن الثلاث مبادئ الأساسية التي قد تم الاعتماد عليها في تقييم المؤسسات (كما سبق و أن أشرنا) هي:

* مبدأ استحداث المداخيل المستقبلية
* مبدأ القيمة المحاسبية أو التكلفة التاريخية
* مبدأ الدراسة المقارنة

 و قد تمت الاستعانة بهذه المبادئ لحساب قيمة الأصول غير المادية. و انطلاقا من التحليل السابق فإن هذه الطريقة (التقييم المالي) تعتمد على تطبيق تقنيات للتقييم معمول بها سابقا ذلك بهدف تدنية الخطأ، و من ثم يمكن دراسة قيمة كل الأصول المادية و غير المادية من ثلاث زوايا[[45]](#footnote-46):

* تكلفة الإنشاء أو الاستبدال Cout de Réaction ou de Remplacement: يمكن اعتبارها كقيمة للمؤسسة عند جمعها.

 و قد أطلق عليها Fustec و Marois النتائج المتحصل عليها جراء تطبيق هذه الطريقة بالقيمة المحصل عليها عن طريق تقدير تكاليف الإنشاء أو الاستبدال (V-CRE) . حيث أن طريقة حساب القيمة تعتمد على التكاليف التاريخية و التي تستعمل بالنسبة للأصول المادية، إذ أنه ليس بإمكانها – أي الطريقة – أن تظهر كثيرا من الحقائق فيما يتعلق بالأصول غير المادية ، مما اجبر على التفكير في طريقة أخرى للحساب : تكلفة الاستبدال حيث أن هذه الطريقة تهدف إلى الإجابة عن سؤال يتعلق بتقدير القيمة : ما هو الاستثمار الأمثلي الذي يجب الالتزام به من أجل إعادة إنشاء الأصول غير المادية؟

و عند الحصول على القيمة باستعمال هذه الطريقة يمكن مقارنتها بالنتيجة المتحصل عليها بناء على استعمال طريقة التكلفة التاريخية حتى تكون النتيجة أقرب للواقع.

* يمكن اعتبار المجموع المستحدث للتدفقات المستقبلية الناتجة عن الأصل قيد الدراسة كقيمة له ، و أطلق عليها Fustec و Marois قيمة المردود V-REND.
* إن قيمة التبادل للأصول المتكافئة (Actifs Comparables) بإمكانها أن تساعد على تحديد قيمة للمقارنة V-COMP.

 و يشير الباحثان هنا إلى أن نتائج الطرق الثلاث السابقة تكون عموما مختلفة.

**المبدأ 03: التقييم للأصول الموجودة بالمؤسسة**

أثناء الدراسة في الأساس يتم تقدير قيمة الأصول المادية و غير المادية الموجودة بالمؤسسة دون الأصول المستقبلية.

**المبدأ 04: تقسيم الأصول غير المادية إلى مصادر و مجامع للتدفقات**

 كما سبق و أن أشرنا إلى هذا المبدأ في عملية التقييم النوعي، و هو مهم جدا هنا حيث بالإمكان حساب قيمة المردود بمختلف الأصول الجامعة و كذا أصول المصدر.

 و لكن تبقى هناك صعوبة تكمن في كيفية تحديد – بطريقة فعالة – حصة القيمة التي تم خلقها خلال سنة بالنسبة لكل أصل جامع ؟[[46]](#footnote-47)

إذ تعد الإجابة عن هذا السؤال أساس بداية طريقة قيمة مردود رأس المال غير المادي ، حيث اقترح Fustec و Marois طريقة نتناولها بالشرح في الفصل المقبل ضمن الجانب التطبيقي.

و تكمن أهمية هذا المبدأ في أنه يأخذ بعين الاعتبار جملة من الحقائق تتعلق بطرق التقييم، فيمكن احتساب سوى مجموع قيم الاستبدال لمختلف الأصول، و لكن يبدو ذلك امرأ مستحيلا عند تطبيق طريقة قيمة المردود للزبائن تساوي 100 %القيمة التي سيتم خلقها في المستقبل من طرف المؤسسة ، و منه فان زيادة هذه القيمة مع باقي قيم الأصول الجامعة يجعلنا نقوم بحساب مرتين و هذا غير معقول[[47]](#footnote-48).

**المبدأ 05: الارتباط بين تنقيط الأصول غير المادية و الأداء الاقتصادي**

 ضمن هذا المبدأ يؤكد Fustec و Marois أنه جراء دراسات سابقة لهما أثناء تنقيط الأصول غير المادية لمجموعة من المؤسسات ، تم تقييم أدائها الاقتصادي و هنا استنتجنا بناء على دراسة قياسية وجود علاقة ارتباط قوية (85 %) بين تنقيط الأصول و مردودية المؤسسة ( في 20 دراسة حالة أنجزت).

 فهذا يعني انه عندما تقدر علامة الاستثمار غير المادي عند المستوى A فلهذه المؤسسة معدل مردودية مرتفع جدا في القطاع الذي تنشط فيه ، و عندما تكون العلامة متوسطة (المستوى 3) ، فان معدل المردودية يكون جيدا أو قريب من الجيد في القطاع و يوافق المستوى C معدل مردودية متوسط ، بينما يوافق كل من المستويين D و E معدل مردودية ضعيف أو معدوم ، أما بالمستوى F فيوافق معدل مردودية سالب[[48]](#footnote-49) . إن هذه المؤشرات مهمة كونها تمكن من متابعة السلبيات و الايجابيات.

فإذا كان للمؤسسة أصول غير مادية جيدة و المردودية الاقتصادية جيدة و لكن بدرجة اقل ، فمن الممكن التنبؤ بتحسنها بدرجة ثقة عالية ، في حالة العكس فان ذلك يكون مؤشرا للإنذار بالخطر.

بهذا نكون قد استعرضنا المبادئ التي تقوم عليها هذه الطريقة أما طريقة الحساب فسوف نتعرض إليها في الجزء التطبيقي من الفصل الموالي.

**خلاصة**

 بالنظر إلى خصوصيات الأصول غير المادية، يتضح لنا أنه يصعب قياسها. بالرغم من محاولات التفكير في تصميم طرق لقياس قيمة هذه الأصول. وباعتبار أن هذا المفهوم اقتصادي وليس محاسبي، ذهب التفكير في بداية الأمر في اقتراح طرق نوعية للتقييم، عن طريق التنقيط على سلم مكون من ست (06) درجات. ذلك بهدف متابعة تطور الأصول غير المادية، باعتبارها موردا للقيمة الدائمة. ذلك بالاعتماد على مؤشرات ومعايير، إذ تقتضي عملية التنقيط المرور عبر جملة من الخطوات التي تتطلب الدقة لبلوغ نتائج تعكس الواقع وتساعد على تحليل الأصول غير المادية والكشف عن نقاط القوة والضعف بها. ويدعم هذا القول النتائج المتوصل إليها من خلال التقييم النوعي لأصول المؤسسة المستقبلة، إذ أن الشكل المفصل لرأس المال البشري يعطي فكرة عن نقاط القوة والضعف به. بينما لا يمكن إيضاح ذلك مع باقي الأصول غير المادية.

 لكن هناك بعض الحالات تستلزم قياس رأس المال غير المادي للمؤسسة قياساً كميا دقيقاً وذلك بواسطة جهات التقييم الداخلية في المؤسسة أو خارجها. فعلى سبيل المثال عند بيع أو الحيازة على مؤسسة، فإن تقدير رأس المال غير المادي يعطى معلومات ثمينة عن إمكانيات المؤسسة المستقبلية. بالإضافة إلى أن المقارنة بين فروع مؤسسة ما أو ما بين المؤسسات تقتضي القياس الكمي لرأس المال غير المادي. إذ يمثل أداة قياسية جيدة عند المقارنة.

فضلا عن أنه نتيجة لتقدير قيمة رأس المال غير المادي يتم تحديد –بدقة- مناطق التطوير في المؤسسة. كما أن عملية القياس الكمي تمثل المتمم للتقارير المالية التقليدية وتزودها بوجهة نظر شاملة وموجهة نحو مستقبل أفضل للمؤسسة.

لكن أين يكمن الفرق بين طرق التقييم الكلاسيكية للمؤسسات وطرق تقييمها عن طريق تقيم رأس مالها غير المادي؟ وهذا ما نود تحليله والإجابة عنه في الفصل الآتي.

1. www. observatoire-immatériel.com [↑](#footnote-ref-2)
2. Club finance internationale, création de valeur et capital immatériel, étude n°45, group HEC, 2000, p : 29 [↑](#footnote-ref-3)
3. IBID., p :32 [↑](#footnote-ref-4)
4. Alan Fustec et Bernard Marois, valoriser le capital immatériel de l’entreprise, édition de l’organisation, paris, 2006, p : 18. [↑](#footnote-ref-5)
5. علاء الدين يوسف وآخرون، عائد الاستثمار في رأس المال البشري:قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين، إصدارات الفكر الإداري المعاصر، القاهرة، 2004، ص 84. [↑](#footnote-ref-6)
6. Observatoire de l’immatériel, un référentiel pour mesurer les actifs incorporels des entreprises, p : 1. [↑](#footnote-ref-7)
7. Olivier Avril et Didier Dumont, Comment évaluer le capital immatériel de l’entreprise, Dossier de gestion, Mai 2006,P :1. [↑](#footnote-ref-8)
8. Association nationale des directeurs financiers et de contrôle de gestion, Op.cit, P :25. [↑](#footnote-ref-9)
9. Alan Fustec et Bernard Marois, Op.Cit., P : 42. [↑](#footnote-ref-10)
10. Didier Dumont, le capital immatériel: contexte et enjeux, congré de l’odre des experts comptables, Paris, 2008, P : 10. [↑](#footnote-ref-11)
11. Alan Fustec et Bernard Marois, Op.Cit., P : 44. [↑](#footnote-ref-12)
12. Guy Jacquot; Marques, brevets, protection intellectuelle, congré de l’ordre des experts comptables , Paris , 2008 ; P : 19. [↑](#footnote-ref-13)
13. Alan Fustec et Bernard Marois, Op.cit., P : 47 [↑](#footnote-ref-14)
14. Alan Fustec et Bernard Marois, Op.Cit., P : 50-51. [↑](#footnote-ref-15)
15. (\*) للتعريف بالمؤسسة راجع الملحق رقم (01) [↑](#footnote-ref-16)
16. (\*) لإيجاد العلاقة راجع الصفحة: 41 [↑](#footnote-ref-17)
17. (\*) غن تقييم 2006 لم يؤخذ بعين الاعتبار في تحليل النتائج، كونه تصوري ولم يدخل في فترة التربص حتى نحكم على مدى توافقه مع الواقع.فحسب رأينا نكتفي باعتباره أساس لسنة 2007 وما شهدته من تطورات. [↑](#footnote-ref-18)
18. Le Moingne J-L Sur l'incongruité épistémologique des sciences de gestion, Revue Française de gestion, n° 96, Novembre – Décembre 1993, P : 126 [↑](#footnote-ref-19)
19. Marion A, la valorisation directe de l’actif immaterial, revue banque, n503, Mars, 1990, p: 240 [↑](#footnote-ref-20)
20. Yassine Louzzani, Immatériel et performances des entreprises : Cas des entreprises industrielles en France sur la période 1994-1998, Thèse pour le Doctorat en Sciences de Gestion, De l’Université Toulouse I, non publiée, p : 90 [↑](#footnote-ref-21)
21. Christiane Alcouffe et Yassine Louzzani, Op.cit, p :14 [↑](#footnote-ref-22)
22. (\*) باعتبار أن مصطلح الأصل المعنوي و الأصل غير المادي مترادفان. [↑](#footnote-ref-23)
23. Pierrat Christian et Bernard Martory, la gestion de l’immatériel, édition Nathan, Paris 1996, p : 115 [↑](#footnote-ref-24)
24. Christophe Thiebierge, Op.cit, P: 72. [↑](#footnote-ref-25)
25. Marion A, la valorisation directe de l’actif immatériel, Point de repère, Banque de France, n°503, Mars 1990, P : 242. [↑](#footnote-ref-26)
26. Yassine Louzzani, Op.cit, P : 89. [↑](#footnote-ref-27)
27. Daniel crozet, gestion des ressources humaines, édition Dunod, Paris, 2000, P: 240. [↑](#footnote-ref-28)
28. Jean Marie Peritti et Jean Luc Vachette, Audit social, les éditions d’organisation, Paris, 1984, P : 72. [↑](#footnote-ref-29)
29. Bernard Martory, Op.cit, P : 1494. [↑](#footnote-ref-30)
30. علي محمد عبد الوهاب سعيد ياسين عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، 1984، ص 19 [↑](#footnote-ref-31)
31. سمية أمين علي، المحاسبة عن رأس المال الفكري: دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتامين، العدد 60، جهاز الدراسات العليا والبحوث كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص 280. [↑](#footnote-ref-32)
32. نوال بن عمارة، صديق ي مسعود، محاسبة الموارد البشرية ، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 09 مارس 2004، ص 132. [↑](#footnote-ref-33)
33. أسامة على عبد الخالق، تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية وإستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة ، مجلة العمل العربية، العدد 60، منظمة العمل العربية، 1995، ص 35. [↑](#footnote-ref-34)
34. نوال بن عمارة وصديقي مسعود، مرجع سبق ذكره، ص 132. [↑](#footnote-ref-35)
35. Armand Dayan, Manuel de Gestion, edition ellipses, Paris, 1998, P : 335. [↑](#footnote-ref-36)
36. نوال بن عمارة وصديقي مسعود، مرجع سبق ذكره، ص 132. [↑](#footnote-ref-37)
37. سملالي يحضيه، أثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر،2003-2004، ص 105-106. [↑](#footnote-ref-38)
38. أسامة على عبد الخالق، تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية وإستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة ، مجلة العمل العربية،

العدد 60، منظمة العمل العربية، 1995، ص: 44. [↑](#footnote-ref-39)
39. سملالي يحضيه، مرجع سبق ذكره ، ص: 106. [↑](#footnote-ref-40)
40. Didier Dumont, méthodologie de mesure de l’immatériel, congré de l’ordre des expert comptables sur le capital immatériel : savoire le mesurer pour le faire progresser, Paris, 2008, P : 40. [↑](#footnote-ref-41)
41. IBID, P :42 [↑](#footnote-ref-42)
42. مولاي لخضر عبد الرزاق و علاوي محمد لحسن و شنيني حسين، إشكالية الاستثمار في رأس المال المعرفي بالمنظمات الاقتصادية، المؤتمر العلمي الدولي حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، جامعة سعد دحلب – البليدة، ص: 7. [↑](#footnote-ref-43)
43. Alan Fustec et Bernard Marois, Op.cit, P: 71. [↑](#footnote-ref-44)
44. IBID, P: 71. [↑](#footnote-ref-45)
45. IBID, P: 72. [↑](#footnote-ref-46)
46. IBID, P: 74 [↑](#footnote-ref-47)
47. IBID, P: 74-75. [↑](#footnote-ref-48)
48. IBID, P: 75 [↑](#footnote-ref-49)