

نموذج مقترح لتقييم رأس المال البشري

دراسة تطبيقية على مؤسسة NCA Rouiba

د. رفيق يوسف

جامعة العربي التبسي - تبسة

الملخص:

تعتبر الموارد البشرية وسيلة لخلق القيمة في المؤسسة، فهي تيمثل محور إهتمام منظمات الأعمال لما له من دور أساسي في بقائها واستمرارها وتحديد موقعها التنافسي في بيئة الأعمال، وتواجه هذه المنظمات صعوبة كبيرة في تقييم رأس المال البشري والإعتراف به، حيث أصبح هذا الموضوع يشكل أحد التحديات الكبرى رغم الحاجة الماسة للمعلومات حول رأس المال البشري، عن كلفته هذا العنصر والعوائد التي تتحقق منه.

هناك عدة محاولات لتقييم رأس المال البشري، بعضها يعتمد على مقارنة التكلفة والبعض الآخر يعتمد على العائد، تعرضت هذه الطرق للعديد من الإنتقادات لذا جاءت هذه الورقة البحثية لاقتراح نموذج لتقييم رأس المال البشري بالإعتماد على فائض القيمة باعتبار الأصل البشري من الأصول غير الملموسة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، رأس المال البشري، التكلفة، العائد، التقييم فائض القيمة.

ABSTRACT

human resources is a vehicle for creating value within the company, they represented as the essence of business organizations due to its essential role in the continuity of such organizations and specifying its cogitative position in the working environment, These organizations face difficulties In the evaluation of human capital and the cost of these elements and the cost of these elements and the returns.

There are several attempts to assess the human capital, Some of them depend on the cost approach and others depends on returns, hese methods are exposed to many of the criticisms So came this paper to propose a model for human capital valuation depending on the goodwill as human origin of intangible assets.

Key words : human resources, human capital, cost, returns, valuation, goodwill.

مقدمة:

أدت التحولات في البيئة الاقتصادية إلى زيادة حدة المنافسة بين المؤسسات الاقتصادية سواء على المستوى المحلي أو الدولي، مما فرض عليها البحث عن مسببات خلق القيمة ودعم الميزة التنافسية، وأثبتت الدراسات الحديثة أن القيمة الدفترية للأصول لا تعكس فقط إلا ما يقارب 36 % من القيمة السوقية لمنظمات الأعمال وأن ما يقرب 65 % من القيمة السوقية لهذه المنظمات لا يمكن تفسيرها من خلال القوائم المالية لهذه المنظمات، ورغم أن الفكر المحاسبي أعطى لها تفسير من خلال ما يعرف بشهرة المحل كأحد الأصول غير الملموسة، غير أن هذا المفهوم لم يعد كافياً لتفسير فجوة القياس بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية، من هنا بدأ الإهتمام بالمعرفة والتي تركز أساساً على العنصر البشري ودورها في تطوير القيمة السوقية للمؤسسة.

مع ظهور هذه الأهمية للعنصر البشري ازدادت المشكلات المتعلقة بكيفية إدارته، وأصبحت جل أغلب المؤسسات تهتم بهذا العنصر وتسعى إلى امتلاكه وتوفير المناخ الملائم له لكي يبدع، وبدأ ينظر إليه كقائد لعملية النجاح وعنصر ضروري للمؤسسات التي تسعى للبقاء والمنافسة، إلا أن القصور في عملية قياسه أدى إلى مشاكل في الاعتراف به رغم المحاولات العديدة في مجال محاسبة الموارد البشرية، لذا جاءت هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء على مختلف طرق تقييم رأس المال البشري ومحاولة تصور نموذج يساعد على تقييم هذا الأصل بإعتباره أصلاً غير ملموس.

إشكالية البحث:

مما سبق يمكن صياغة السؤال الجوهرى الذي سنحاول الإجابة عليه من خلال هذه الورقة البحثية كمايلي: هل يمكن استعمال مقاربة فائض القيمة لتقييم رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في هذا الموضوع في الفائدة العلمية التي يقدمها من خلال التحليل النظري لمفهوم رأس المال البشري والإتقال من المفهوم التقليدي للمحاسبة على الموارد البشرية المرتكز على الأعباء إلى مفهومها الحديث الذي ينظر إليها بنظرة متطلعة للمستقبل من خلال المنافع المستقبلية، بالإضافة إلى الفائدة العملية المنتظر تحقيقها من خلال اقتراح نموذج لتقييم رأس المال البشري بالإعتماد على مقاربة فائض القيمة فمتخذي القرار في الوقت الحاضر أصبحوا بأمس الحاجة لمعلومات حول رأس المال البشري، كلفته والعوائد المنتظرة منه.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى مايلي:

- محاولة التعريف بمفهوم رأس المال البشري وأهميته بالنسبة للمؤسسة؛
- توضيح أهمية القياس والإفصاح المحاسبي على الرأس مال البشري؛
- عرض شروط الإعراف بالرأس مال البشري كأصل معنوي؛
- محاولة تقديم مختلف مقاربة التقييم وعيوب كل طريقة؛
- اقتراح نموذج للتقييم يعتمد على مقاربة فائض القيمة من خلال تحديد مساهمة الموارد البشرية في تحقيق هذا الفائض.

الدراسات السابقة

- دراسة قوردين حاج قويدر (التاصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة): ناقش هذا البحث مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومدى إمكانية اعتباره أصلاً قابل للقياس كباقي الأصول، مع إبراز مختلف الأساليب والطرق المستعملة في تقييمه، وتوصل الباحث إلى أن الموارد البشرية أصلاً قابل للاهتلاك مثل باقي الأصول؛

- دراسة رشا حمادة (القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية): حاولت الباحثة إعطاء مفهوم لمحاسبة الموارد البشرية باعتبار الأصل البشري استثمار ينتظر منه تحقيق منافع مستقبلية وبيان أثره في القوائم المالية بعد إبراز مختلف مناهج التقييم، كما تناول البحث دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمشق، وتوصلت الباحثة إلى اقتراح نموذج للتقييم.

- دراسة (Evaluation Comptable Du) Jean-Paul Méreaux et autre (Capital Humain : Enjeux, Pratiques Et Modalités): تناول البحث الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري ومختلف مقاربات تقييمه، وتوصل البحث إلى اقتراح نموذج للتقييم يعتمد على قياس بعض المؤشرات المتعلقة بالمعارف والمهارات ثم ربط علاقات رياضية بينها لتحديد قيمة رأس المال البشري.

هيكل البحث:

للإجابة على إشكالية البحث تم تقسيمه إلى ثلاثة محاور:

أولاً. ماهية رأس المال البشري.

ثانياً. الإعراف برأس المال البشري.

ثالثاً. طرق تقييم رأس المال البشري.

رابعاً. تقييم مؤسسة رويبة (NCA Rouiba) وفق مقاربة الفائض.

أولاً. ماهية رأس المال البشري.

على الرغم من أن العديد من الباحثين يؤكدون على أهمية رأس المال البشري إلا أن كثيراً من قادة ومسيري المؤسسات وخاصة في الدول النامية

لا زلوا لا يملكون إجابات واضحة ومنطقية حول ماهيته وكيفية تطويره وزيادة فاعليته أو حتى صناعته على مستوى المؤسسات التي يقودونها، وهذا لا يعني صعوبة تحديد مفهوم لرأس المال البشري خاصة في الدول المتقدمة التي أصبح هذا المفهوم فيها واضحا وأكثر نضوجاً.

ويعتبر الاقتصادي الشهير جاكوب ميسنر (Jacob Messner) أول من استخدم مصطلح رأس المال البشري في العصر الحديث في مقال له عام 1958 وتلته بعدها كتابات شولتز (Theodore Schultz) سنة 1961، ثم إسهامات بيكر (Gary Becker) سنة 1964 لتطوير مفهومه حيث تكلم عن رأس المال البشري بمنطق مشابه لرأس المال المادي أو المالي، معتبراً أن الكفاءات والخبرات والمعارف تؤدي إلى استثمار يجلب عوائد عن طريق الرفع من إنتاجية الفرد.¹

1. مفهوم رأس المال البشري.

بمراجعة الأدبيات النظرية لموضوع رأس المال البشري، يلاحظ أن هناك العديد من المفاهيم والتعريفات حيث عرفه شولتز بأنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها في إستغلال مجمل الموارد الإقتصادية² ويمكن تحديده من خلال الكفاءات الذهنية والمستويات التعليمية المرتبطة بالخبرة والمعرفة.

أما بيكر فقد استعمل تسمية رأس المال البشري ليحدد ما إذا كانت الكفاءات، الخبرات والمعارف البشرية تؤدي إلى استثمار يجلب عوائد برفع إنتاجية الفرد، ويعتقد بيكر أن الإنسان يملك رأس مال حقيقي في شكل معارف خبرات، ذكاء، إبداع وتخيل، عندما تتاح له الفرصة في مجال العمل أو التكوين فإنه سيفكر كمستثمر، وينضرب بيكر لرأس المال البشري نضرة مماثل للوسائل المادية للإنتاج، يستطيع الفرد الإستثمار فيه من خلال التعليم، التدريب والرعاية الطبية.

عرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة³، أما منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية (OCDE) فقد عرفت على أنه مجموع المعارف، المؤهلات، الكفاءات والخصائص الفردية التي تسهل خلق الرفاهية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية⁴، واعتبرت منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية أن رأس المال البشري أصل غير مادي، يدعم ويزيد من الإنتاجية، الإبداع وإمكانية التشغيل.

كما يعرف رأس المال البشري بأنه مجموع الأصول التي يجلبها الفرد معه للمنظمة مثل التعليم، التدريب في الوظائف السابقة، العمر، الخبرة

المهنية وغيرها، والتي بحكم تراكمها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة، أما جوزاف فيري (Joseph Stieglitz) أن رأس المال البشري هو مجموع المهارات والخبرات المتراكمة التي تجعل العمال أو الموظفين أكثر إنتاجية.⁵

رغم تعدد التعاريف إلا أن هذا لا ينفى وجود درجة عالية من التشابه فيما بينها، وعليه يمكن أن نعرف رأس المال البشري على أنه مجموعة المهارات، القدرات، الإمكانات، المواهب والخبرات التي يكتسبها الفرد وتمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية واكتساب الدخل، والتي يمكن تحسينها من خلال الإستثمار فيها عن طريق التعليم، الرعاية الصحية، التدريب وغيرها من أشكال الإستثمار الأخرى.

2. مكونات رأس المال البشري.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن رأس المال البشري يتكون من العناصر التالية:⁶

- الكفاءات: وهي مجموعة المعارف، الاتجاهات، التصرفات والسلوكيات المستنبطة من التجربة الضرورية لممارسة مهنة معينة؛
- التجارب والخبرات: وهي مختلف الخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة؛
- المعارف والمؤهلات: وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم.

ثانياً. الاعتراف برأس المال البشري.

تعتبر الموارد البشرية أحد الأصول المسببة والمنجزة للأرباح التي تمثل محصلة نشاط المؤسسة، ومن أجل تحديد قيمة نقدية لهذه الأصول لابد من النظر إليها بنظرة أكثر شمولية، من خلال توفير معلومات محاسبية النفقات الضرورية للتعليم والتدريب وتجهيز رأس مال بشري نافع للمؤسسة، فالأرباح ليس مردها فقط مساهمة رأس المال المادية والمالي بل مساهمة رأس المال البشري أيضاً وهذا بعد تحديد قيمتها، من هنا تطرح مشكلة إمكانية رسملة تكلفة المورد البشري عن طريق تسجيلها كأعباء ثم اعتبارها أصولاً، فهل تتوفر في هذه الموارد الشروط الأساسية لاعتبارها أصولاً.

وعرف النظام المحاسبي الأصول بأنها موارد يسيرها الكيان بفعل أحداث ماضية والموجهة لأن توفر له منافع اقتصادية مستقبلية⁷، أما مجلس معايير المحاسبة الدولية (FASB) فعرف الأصول بأنها أرباح مستقبلية يمتلكها أو يتحكم فيها الكيان نتيجة أحداث ماضية، وعليه يتم الاعتراف بالأصل إذا كان له قيمة يمكن تحديدها بطريقة صادقة، ومن المحتمل أن تعود منها أو عليها منافع اقتصادية مستقبلية.

مما سبق يمكن القول أن هناك بعض الشروط والمعايير التي يجب توفرها للإعتراف بالموارد ضمن عناصر الأصول وهي:⁸

- معيار السيطرة: حتى يتم الإعتراف بالأصل ضمن أصول المؤسسة يشترط توافر شرط السيطرة وحسب معايير المحاسبة الدولية نقول أن المؤسسة تفرض السيطرة على أصل إذا كانت تمتلك سلطة الحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من إمكانيات وصول الآخرين إلى هذه المنافع؛

- معيار المنافع المستقبلية: يتم الإعتراف بالأصول إذا كان هناك توقع أن تحقق منافع اقتصادية مستقبلية وأن يكون الحق للمؤسسة في إستلام هذه المنافع وإمكانية قياسها؛

- معيار القابلية للقياس: يتطلب الإعتراف بالأصول أن تكون قابلة للتحديد والقياس، وتستهدف عملية القياس التحديد النقدي للمنافع الاقتصادية المستقبلية المتوقعة من الموارد، فأي مورد لا يمكن قياس منفعه بشكل نقدي لا يمكن معاملته محاسبيا على أنه أصل؛

- معيار المقدررة الإنتاجية (أو الخدمية): الغرض من الأصول هو إستخدامها في عملية الإنتاج أو تقديم الخدمات، ولا شك أن العمل العنصر الأكثر أهمية فمن جهة يعتبر أحد مدخلات العملية الإنتاجية ومن جهة أخرى مقدررة العنصر البشري على التأثير في باقي عناصر الإنتاج الأخرى.

من خلال ما سبق يمكن تطبيق معظم شروط الإعتراف بالأصل على رأس المال البشري، إذ أن المنافع المحققة من إستخدامه هي منافع مستقبلية، وكذا القدرة على حساب التكاليف التي أنفقت على العنصر البشري، لذا يمكن اعتبار المورد البشري أصول يستفاد منها لعدة فترات مما يؤدي إلى إهلاكها على مدار العمر الإنتاجي المتوقع للعاملين، ومع ذلك فقد اختلفت آراء المنظرين رأس المال البشري، ونجد في هذا الصدد ثلاثة آراء وهي:

- الرأي الأول: يعتبر رواد هذا الرأي المورد البشري أصلا لأنهم يرون ضرورة اعتبار الكفاءات والمهارات التي تمتلكها المؤسسة أصول معنوية يجب عليها الحفاظ عليها وتقييمها وإدراجها ضمن عناصر الأصول في ميزانية المؤسسة؛

- الرأي الثاني: على عكس الأول يعتبر أصحاب هذا الرأي المورد البشري عنصر من عناصر الإنتاج له تكلفة يجب الإعتراف بها إلا أنه لا يمكن إدراجها ضمن عناصر الأصول؛

- الرأي الثالث: يجمع أصحاب هذا الرأي بين الرأيين من خلال إدراج الخبرات والكفاءات ضمن عناصر القيم المعنوية للمؤسسة مثل: الشهرة،

براءة الاختراع، ...إلخ، والتكاليف الأخرى مثل الأجور الحوافز، ... إلخ ضمن الأعباء، ويرى mayo أن هناك إختلاف بين مفهوم رأس المال البشري ومفهوم الموارد البشرية، كون الأول يعالج البشر كأصول بينما الثاني يعالجهم كأعباء.

ثالثا. طرق تقييم رأس المال البشري.

يرى كل المنظرين للفكر الإقتصادي أن معيار تحديد القيمة هو القدرة على تقديم خدمات أو منافع إقتصادي مستقبلية، فمثلا يرى (Ludwig Von Mises) أن كل من يريد أن يوجد نظرية للقيمة أو السعر عليه أن يفكر أولا في المنفعة، أما (Irving Fisher) فيقول أنه لا شك أن مشتري أي أصل يقوم بتقييمه على أساس المنافع التي سيتحصل عليها، ومنه سيدفع السعر الذي يمثل الحد الأدنى الذي يناسب هذه العوائد، فأى أصل غير قادر على تحقيق منافع إقتصادية مستقبلية يصبح عديم النفع وبالتالي لا قيمة له، ومنه تتحدد قيمة الأصل عن طريق القيمة الحالية للمنافع الإقتصادية المستقبلية المتوقعة، وهذا ينطبق أيضا على رأس المال البشري بإعتباره أصلا من الأصول غير الملموسة.

1. الطرق الكلاسيكية للتقييم.

أكدت الدراسات الحديثة أن الحديثة أن رأس المال البشري يعتبر أصلا غير مادي بالغ الأهمية لنجاح أي مؤسسة، يشكل عنصر هام في تكوين القيمة السوقية لها، وأثبت إحدى الدراسات التي أجريت سنة 2003 (CFO research services) أن قيمة رأس المال البشري تمثل أكثر من 36 % من العائد الكلي لبعض المؤسسات النموذجية⁹، وعليه بدأ الإهتمام بتقييم وقياس رأس المال البشري.

يدرك المحاسبون أن تقييم الأصول عملية غير موضوعية تعتمد كثيرا على الذاتية، وخاصة فيما يتعلق بالأصول غير الملموسة، لذا يجب وضع معايير الغرض منها تحديد طرق التقييم للتأكد من واقعية نتائج العملية وعلى الرغم من تعدد واختلاف طرق تقييم رأس المال البشري إلا أنه يمكن التمييز بين منهجين، مقارنة التكلفة، مقارنة العائد.

1.1. مقارنة التكلفة.

هناك العديد من الطرق لقياس تكلفة الأصول البشرية، نذكر منها:

أ. التكلفة التاريخية.

يقصد بها التكاليف الفعلية التي أنفقت في سبيل الحصول على الموارد البشرية كاستدعاء واختيار وتوظيف وتدريب العاملين، رسملة هذه النفقات لأنها يستفاد منها لعدة فترات مما يتعين إهلاكها خلال العمر الإنتاجي لتلك الأصول البشرية لتحديد نصيب كل فترة منها¹⁰، كما تعرف بأنها التضحية

التي تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على المورد البشري وتنميته، وتتكون من عنصرين:¹¹

- تكلفة الحصول على العاملين: وتمثل التكلفة التي تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على المورد البشري الذي تحتاج إليه، وهنا نقصد كل التكاليف التي تتحملها سواء كانت تكاليف مباشرة (تكلفة الاستقطاب، الاختبار، التعيين والتوظيف) أو غير مباشرة (تكاليف الترقية، الإنداب، ...إلخ)؛

- تكلفة التعليم: تشير إلى التضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل تدريب المورد البشري ووضعه في مستوى الأداء العادي المتوقع من الفرد عند القيام بوظيفة معينة.

تتماشى هذه الطريقة مع تطبيقات المحاسبة التقليدية للتكلفة كبديل ضمني للقيمة حيث يتم القياس على أساس التكلفة الفعلية التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الفرد فهي تستند على أساس موضوعي يتمثل في بيانات التكاليف الفعلية التي يتم تسجيلها بالدفاتر مما يؤدي إلى سهولة التطبيق. وما يؤخذ على هذه الطريقة:

- أنها لا تأخذ في الحسبان التغيير في المستوى العام والنسبي للأسعار؛
- تتجاهل عنصر المقدرة على تحقيق ربح في المستقبل في ضوء ما تحقق من ربح في الماضي؛
- تفاوت في القيمة الإقتصادية للموارد البشرية عن القيمة التاريخية لها.

ب. تكلفة الإحلال.

تمثل تكلفة الإحلال التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة، ويجب التمييز بين نوعان من تكاليف الإحلال:¹²

- تكلفة الإحلال الوظيفي: وهي التضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلال شخص محل آخر يشغل وظيفة معينة بحيث يكون قادر على القيام بالمهام نفسها التي تتطلبها الوظيفة؛

- تكلفة الإحلال الشخصي: هي التضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلال شخص محل آخر يكون قادر على تقديم الخدمات التي يقدمها الشخص الحالي.

ما يخذ على هذه الطريقة:

- عدم وجود تكلفة إحلال دقيقة للأصول البشرية لعدم وجود سوق منظمة لتبادل القوى العاملة؛
- عدم قبول المحاسبة لهذه الطريقة كوسيلة لتقييم الأصول بوجه عام.

ج. تكلفة الفرصة البديلة.

تعرف الفرصة البديلة للأصل البشري بأنها قيمة هذا الأصل في الإستخدام البديل المتاح لاستخدامه الحالي، ويقضي هذا المدخل بتحديد تكلفة الفرصة الضائعة التي تمثل أقصى قيمة للأصل في إستخدامه البديل وبناء على هذا المدخل إقتراح كل من (Jones & Hickman) نموذج لتقييم رأس المال البشري يعتمد على إجراء مزايدة على خدمات الموظفين (ذو الكفاءة العالية) من أجل الإنتفاع بخدماتهم لتحسين معدل العائد في المؤسسة، ويتم إعتداد سعر المزايدة الأعلى لتقييم المورد البشري لأنه يمثل القيمة التقديرية للإستخدام الأمثل لهذا الأصل البشري.¹³

تتميز الطرق المرتكزة على القيمة بالسهولة والبساطة في القياس إلا أنه ما يعيبها عليها هو أن تكلفة الأصول البشرية لا تعبر عن العوائد المستقبلية المرجوة من المورد البشري، والتي لا يمكن بدونها اعتباره أصلاً بشرياً، كما أن قيمة الفرد خلال فترة زمنية تتغير، سواء بالزيادة لاكتساب قدرات جديدة، أو بالنقصان بسبب تقدم السن، أو المرض، مما يؤثر لا محالة في قيمة هذا الأصل البشري.

2.1 مقارنة العائد.

تعتمد هذه المقاربة على مفهوم القيمة الإقتصادية للموارد البشرية، وهي مقاربة أكثر واقعية لأنها تأخذ بعين الإعتبار الخدمات المتوقعة من الأصول البشرية كعامل أساسي لتقييم هذه الأصول، وهناك عدة نماذج أو طرق تعتمد على العائد في تقييم رأس المال البشري نذكر منها:¹⁴

أ. نموذج الشهرة غير المشتراة (Hermanson).

حسب (Hermanson) يمكن تقدير قيمة رأس المال لمؤسسة ما عن طريق رسملة الإيرادات التي تزيد عن الإيراد العادي للصناعة أو لمجموع الشركات التي تشكل الوحدة جزءاً منها، ركزت هذه الطريقة في تحديدها لقيمة الموارد البشرية على القوائم المالية، ويعاب عليها أنها تتجاهل العوامل الأخرى التي تساهم إلى جانب رأس المال البشري في تحقيق الأرباح غير العادية.

ب. نموذج القيمة الإقتصادية (Flamholtz & Pyle).

يعتمد هذا النموذج على مقاييس متعددة لتحديد قيمة الموارد البشرية من خلال التنبؤ بالإيرادات المستقبلية، وحسم تلك الإيرادات ثم توزيعها نسبياً على كل الأصول بما فيها الأصول البشرية، ويشبه هذا النموذج نموذج (Hermanson) إلا أنه يضع الموارد البشرية مع الموارد الأخرى في مساهمتها في تحقيق الإيرادات وليس الإيرادات التي تتجاوز الإيرادات العادية، ويعاب على هذه الطريقة صعوبة تحديد مساهمة كل مورد في تحقيق هذه العوائد المستقبلية التي قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

ج. نموذج القيمة الحالية للعوائد المستقبلية (Schwartz & Liv).

يعتمد هذا النموذج على المفهوم الإقتصادي لرأس المال البشري الذي استند عليه (Irving Fisher) الذي يرى أن رأس المال البشري هو مصدر لتدفق الدخل، وقيمتها هي القيمة الحالية للمداخيل المستقبلية المحسومة بمعدل خصم يعكس درجة المخاطر التي تصاحب هذه التدفقات، ووفق هذا النموذج يمكن قياس قيمة رأس المال البشري من خلال العلاقة التالية:

$$E(V_y^*) = \sum_{t=y}^T P_y(t+1) \sum_{t=y}^T \frac{I_i^*}{(1+y)^{t-y}}$$

حيث أن: $E(V_y^*)$ القيمة المتوقعة لرأس المال البشري لشخص عمره y

سنة.

T سن التقاعد.

$P_y(t)$ احتمال موت الشخص أو تركه للعمل في المؤسسة لأي ظرف كالتقاعد أو الإستقالة.

I_i^* الإيراد المتوقع للشخص في الفترة i .

y معدل الخصم.

يقدم هذا النموذج مقياس مقبول لتقييم رأس المال البشري ومفيد في تقدير حركية رأس المال كما سيزود مستخدمي القوائم المالية بمعلومات قابلة للقياس حول التغيرات في القوى العاملة في المؤسسة.

د. نموذج تقويم المكافآت المستقلة (Flamholtz).

يعتد هذا النموذج على رصد حركة الأفراد من خلال أدوارهم المختلفة أو مناصبهم في المؤسسة ويتطلب لتحديد القيمة القابلة للتحقيق والمتوقعة لأصل بشري القيام بمايلي:

- وصف مجموعة الحالات (الوظائف) المتعاقبة التي يمكن أن يشغلها الفرد في المؤسسة؛

- تحديد القيمة لكل حالة؛

- تقدير الثبات المتوقع للشخص في المؤسسة.

وتتحدد القيمة القابلة للتحقيق والمتوقعة للشخص وفق العلاقة التالية:

$$E(RV) = \sum_{t=i}^n \left[\sum_{t=i}^m \frac{R_i - P(R_i)}{(1+R)^K} \right]$$

حيث أن: $E(RV)$ القيمة القابلة للتحقيق والمتوقعة للشخص.

R_i القيمة المحددة لكل حالة خدمة ممكنة i .

$P(R_i)$ احتمال أن الشخص سيشتغل الوظيفة i .

n حالة ترك العمل.

k معدل الخصم.

رغم أن جمعية المحاسبين القانونيين (CPAS) حاولت تطبيق هذا النموذج في شيكاغو إلا أن تطبيقه على الواقع صعب للغاية.

٥. نموذج المنافع الصافية المعدلة لظروف التأكد والمحسومة (Ogan)

ركزت أغلب نماذج التقييم على مساهمة الموارد البشرية متجاهلة التكاليف التي تتكبدها المؤسسة في سبيل الإحتفاظ بهذه الموارد، وعليه إقترح (Ogan) نموذج يقضي بشكل صريح على مراعات كل من التكلفة والمنفعة في تحديد قيمة رأس المال البشري في مؤسسة ما، وعبر عنه من خلال العلاقة التالية:

$$K_{kj} = \sum_{t=i}^n \sum_{k=t}^{L-t} \frac{1}{(1+r)^k} V_{ai}$$

حيث أن: K_{kj} القيمة الحالية الصافية المعدلة لرأس المال البشري.

L نهاية الحياة المقدرة لخدمة الفرد في المؤسسة.

V_{ai} المنافع الصافية للموارد البشرية العاملة في المؤسسة.

r معدل خصم خارجي خالي من المخاطر.

t جزء من الفترة الزمنية من 1 إلى L .

يعاب على هذا النموذج أنه يقوم على بعض المقترحات صعبة التحديد والقياس الكمي، كما أنه أغفل العلاقة القائمة بين الأفراد كمجموعة عمل وأداء المؤسسة.

2. نموذج مقترح لتقييم رأس المال البشري (مقارنة فائض القيمة).

من أجل تقييم رأس المال البشري يجب المقارنة بين العوائد المستقبلية المنتظرة والتكاليف الناتجة عن الإستثمار فيه، تكاليف التوظيف، التدريب التكوين، التعويض، التقاعد، ... إلخ، ويكون هذا الأصل مربحا إذا فاقت العوائد المستقبلية التكاليف علما أن قيمته تتخفض كلما إنخفضت قدرته على خلق الثروة، من هذا المنطلق هناك عدة طرق يمكن من الإعتماد عليها في تقييم رأس المال البشري.

تتعلق مقارنة الفائض من منظور أن قيمة المؤسسة لا تتحدد فقط من خلال القيمة الحقيقية لأصولها بل تتأثر ببعض العناصر المعنوية المرتبطة بنشاطها، والتي لا يمكن تقييمها بشكل مباشر منها (الموقع، السمعة نوعية العمال، نوعية الزبائن، نوعية الموردين، السوق... إلخ)، ومنه تتحدد قيمة المؤسسة من خلال العلاقة التالية: ¹⁵

قيمة المؤسسة = الأصل الصافي المحاسبي المصحح + فائض القيمة

يطلب حساب الأصل الصافي المحاسبي المصحح إعادة تقييم عناصر أصول وخصوم المؤسسة المراد تقييمها، وعليه يتحدد الأصل الصافي المحاسبي المصحح من خلال العلاقة التالية:¹⁶

الأصل الصافي المحاسبي المصحح = الأصل المحاسبي الصافي ± فائض أو نقص القيمة
ANCC = Actif net comptable ± plus ou moins values

يعرف فائض القيمة (Goodwill) على أنه القدرة التي تتمتع بها المؤسسة على تحقيق الأرباح من خلال استغلال مزايا معنوية مرتبطة بنشاط المؤسسة والتي لا يمكن تقييمها بشكل مباشر، وعليه فالمقيم من خلال فائض القيمة يبحث عن قياس بعض العناصر المعنوية التي تملكها المؤسسة والتي تفسر سبب تحقيق مردودية أعلى من الربح العادي، هذا الفارق في المردودية يسمى برّيع فائض القيمة (Rente de Goodwill) أو فائض الربح (Super (bénéfice)¹⁷، وتتحدد قيمته من خلال العلاقة:

ربيع فائض القيمة = النتيجة الحقيقية (الحالية أو التقديرية) - النتيجة النظرية
Rente de Goodwill = Résultat réel - Résultat Théorique

أن قياس قيمة العناصر المعنوية التي تملكها المؤسسة وتفسر تحقيق أرباح أعلى من الربح العادي تعطي حلا لإشكالية تقييم رأس المال البشري بإعتباره أحد هذه العناصر خصوصا وأن الأعباء المتعلقة بالموارد البشرية تأخذ بعين الإعتبار في تحديد هذه النتيجة، ومنه يمكن من خلال فائض القيمة تحديد مساهمة رأس المال البشري في قيمة المؤسسة، وهناك عدة طرق للتقييم على أساس فائض القيمة نذكر منها:

1.2. طريقة الممارسين (الطريقة غير المباشرة).

يتم تقدير قيمة المؤسسة وفق هذه الطريقة إنطلاقا من المتوسط الحسابي لقيمة الأصل الصافي المحاسبي وقيمة المردودية على النحو التالي:¹⁸

$$Valeur \ d'entreprise = \frac{ANCC + VR}{2}$$

حيث أن: ANCC الأصل المحاسبي الصافي المصحح.

VR قيمة المردودية أو القدرة الربحية للمؤسسة.

$$VE = Goodwill + ANCC$$

ولدينا

$$Goodwill = VE - ANCC$$

إذا

$$Goodwill = \frac{VR - ANCC}{2} \quad \text{ومنه نستنتج أن:}$$

وكما نعلم أن قيمة المردودية: $B / VR = \frac{B}{i}$ الربح الصافي المصحح

و i معدل الرسملة

$$Goodwill = \frac{\frac{B}{i} - ANCC}{2} \quad \text{وعليه تصبح العلاقة:}$$

$$Goodwill = \frac{1}{2i} (B - i \times ANCC) \quad \text{إذا يتحدد فائض القيمة من العلاقة التالية:}$$

يسمح فائض القيمة بقياس قيمة العناصر أو المزايا المعنوية التي تملكها المؤسسة ويمكن من خلالها تحقيق مردودية أعلى من الربح العادي، وهناك عدة عناصر تدخل في تكوين فائض القيمة نذكر منها: 19

- عناصر مرتبطة بالزبائن: عدد الزبائن، نوعية الزبائن، الوفاء، العلاقة مع الزبائن،... إلخ؛

- عناصر مرتبطة بالموردين: إمكانية المفاضلة بين الموردين، خلق المنافسة، نوعية الخدمات والمنتجات المقدمة،... إلخ؛

- عناصر مرتبطة بالإنتاج: نوعية السلعة، شهرة السلعة، القدرة على التطوير،... إلخ؛

- عناصر مرتبطة بالمنافسة: عدد المنافسين، نوعية المنافسة، وضعية السوق... إلخ؛

- عناصر مرتبطة بذمة المؤسسة: نوعية معدات الإنتاج، السمعة الجيدة، الإسم التجارية، العلامات النماذج،... إلخ؛

- عناصر خارجية أخرى: العلاقة مع البنوك، مصلحة الضرائب، الهيئات الإجتماعية،... إلخ؛

- عناصر مرتبطة بالموارد البشرية: المعارف المتراكمة، معدلات الغياب، نوعية العمل، سهولة الاستبدال، العلاقة مع الإدارة،... إلخ.

مما سبق يمكن القول أن رأس المال البشري يساهم في تحقيق فائض القيمة، وعليه يمكن تقييم رأس المال البشري من خلال العلاقة التالية:

$$Goowill(capHum) = \frac{T}{2i} \times (B - i \times ANCC)$$

- حيث أن: T يمثل نسبة مساهمة رأس المال البشري في تحقيق فائض القيمة.

- رغم أن هذه العلاقة تعبر على أحسن تقدير لقيمة رأس المال البشري، إلا أن ما يؤخذ عليها صعوبة تحديد نسبة مساهمة رأس المال البشري في تحقيق فائض القيمة.

- طريقة الربيع المختصر لفائض القيمة.

- لحساب فائض القيمة يتم إستحداث ريع فائض القيمة، خلال الفترة n التي تسمح للأصول الاقتصادية بتوليد هذا الربيع، وحسب أصحاب هذه الطريقة المدة محصورة بين ثلاثة وثمانية سنوات ويمكن الأخذ بخمسة سنوات كمدة متوسطة، وعليه تتحدد قيمة فائض القيمة من خلال العلاقة التالية: 20

$$Goodwill = (CB - i \times ANCC) \times \frac{1 - (1 + K_{GW})^{-n}}{K_{GW}}$$

- حيث أن: $ANCC$ الأصل المحاسبي الصافي المصحح.

- CB القدرة الربحية.

- i تكلفة رأس المال المقابل لسعر الفائدة دون خطر.

- K_{GW} معدل الإستحداث أو تكلفة رأس المال بالخطر.

- n مدة الإستحداث

- يتم تحديد معدل الاستحداث من خلال اختيار معدل الأساس (معدل الفائدة المنتظر) ثم إدخال فارق يترجم مستوى المخاطر بغيت تلافي تأثيرات عدم التأكد التي تحيط بالتوقعات. 21

- وبحكم أن رأس المال البشري يساهم في تحقيق فائض القيمة، يمكن صياغة العلاقة السابقة على النحو التالي:

$$Goodwill (CapHum) = T(CB - i \times ANCC) \times \frac{1 - (1 + K_{GW})^{-n}}{K_{GW}}$$

- حيث أن: T يمثل نسبة مساهمة رأس المال البشري في تحقيق فائض القيمة.

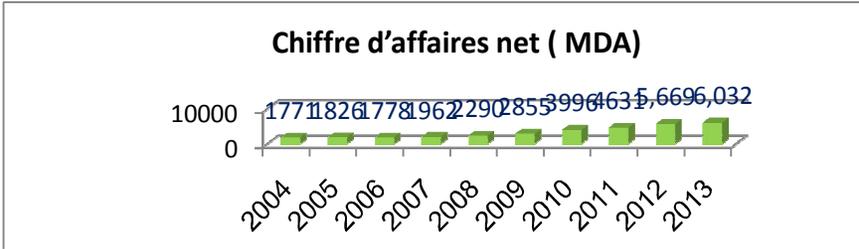
- رابعا. تقييم مؤسسة (NCA Rouiba) وفق مقاربة الفائض.

- مؤسسة رويبة هي شركة مساهمة رأس مالها الاجتماعي يقدر ب 849.195.00 دج تأسست سنة 1966 وتعتبر من أهم الشركات العاملة في قطاع الصناعات الغذائية في الجزائر، تعود ملكية 36 % من رأسمالها إلى صندوق الاستثمار (أفريقيا أنفست) كما أنها حصلت مؤخرا على الاعتماد للدخول إلى البورصة. 22

- تتموقع مؤسسة NCA Rouiba في قمة الهرم التنافسي لمصنعي عصائر الفواكة تحديدا، حيث حققت طفرة نوعية في المبيعات تجاوزت عتبة 200

مليون عتبة سنة 2012 وهو رقم ممتاز، راجع للمجهودات التي بذلت من طرف الطاقم المسير، عرفت الحصة السوقية للمؤسسة نمو مستمر يمكن ملاحظته من خلال تطور رقم الأعمال خلال العشرة سنوات الماضية، والتي كانت كالآتي:

الشكل رقم (01): تطور رقم الأعمال للفترة 2004 - 2013.



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على Notice d'Information NCA-Rouiba spa Et le Rapport de gestion 2013.

منذ إنشاء مؤسسة NCA Rouiba تيننت إدارة المؤسسة نموذج إدارة الموارد البشرية مبني على الإستماع والحوار، وحاولت الإدارة العامة تحسين المناخ الإجتماعي للعمال لتحفيزهم من أجل تحقيق أحسن النتائج، ساهمت هذه السياسة في أن يسود مناخ عمل هادئ يدفع على ظهور وتعزيز المهارات. ارتفع عدد عمال المؤسسة من 336 عامل سنة 2003 ليصل إلى 479 عامل سنة 2012²³ موزعين كمايلي:

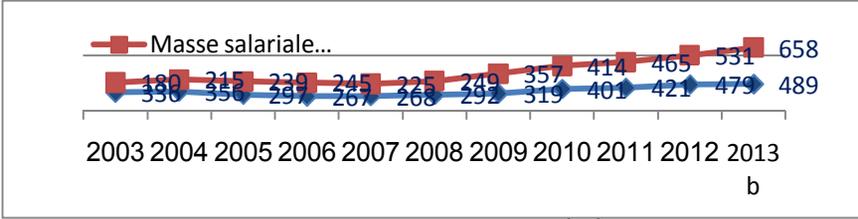
الجدول رقم (01): توزيع الموارد البشرية سنة 2012.

العدد	النسبة %	الصنف
57	11.9	الإدارة
125	26.1	المبيعات، التسويق، البحث والتطوير
297	62	الهندسة والإنتاج
479	100	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على وثائق داخلية للمؤسسة.

شهدت كتلة الأجور في المؤسسة نمو أكبر من التطور في القوى العاملة، وهذا راجع بالأساس إلى سياسة المؤسسة لتحفيز عمالها من خلال تحسين الأجور وبالتالي المستوى المعيشي، حيث إنتقلت كتلة الأجور من 180 مليون دينار سنة 2003 إلى 531 مليون دينار سنة 2012 ومن المتوقع أن تصل إلى 658 مليون دينار سنة 2013، ويمكن ملاحظة تطور عدد العمال وكتلة الأجور خلال الفترة 2003 - 2013 من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02): تطور عدد العمال وكتلة الأجور للفترة 2003-2013.



Source: Notice d'Information NCA-Rouiba spa, P 45.

ومن أجل ضمان ديمومة العملية الإنتاجية كان لزام على المؤسسة أن تهتم بعامل تحكم العاملين بتقنيات الصناعة الحديثة، وبالتالي سطرت المؤسسة خطة للتكوين المستمر بالتعاون مع شركات أجنبية مختصة، وشملت خطة التكوين المديرين، المشرفين وعمال التنفيذ، حيث بلغت تكاليف التكوين والرسكلة لسنة 2013 حوالي 16 مليون دينار جزائري، وبالتالي تجاوزت مؤسسة NCA Rouiba المتطلبات التنظيمية في هذا المجال والتي توجب على المؤسسة تخصيص ما يعادل 2 % من الكتلة السنوية للأجور لتدريب العاملين.

حساب الأصل الصافي المحاسبي المصحح ANCC.

إعتمدنا لتحديد قيمة الأصل الصافي المحاسبي المصحح إلى تقرير الخبرة المستقلة التي أعدته المؤسسة خلال شهر أكتوبر من سنة 2009، والذي أفرزت على تسجيل فائض في القيمة (فارق إعادة تقييم إيجابي) في حساب الأراضي وحساب المباني، وعلى القوائم المالية لسنة 2012. الجدول رقم (02): الأصل الصافي المعاد تقييمه (الوحدة: ألف دينار).

فائض / نقص القيمة	إعادة التقييم	القيمة المحاسبية الصافية 2012	
	21 615	21 615	التثبيتات المعنوية
182 179	580 154	398 571	أراضي
210 730	524 806	314 076	مباني
	1 550 378	1 550 378	تثبيتات مادية أخرى
	85 220	85 220	التثبيتات الجاري إنجازها
	22 591	22 591	الأصول الأخرى غير الجارية
	1 523 370	1 523 370	الأصول الجارية
392 908	4 308 730	3 915 822	المجموع
		2012	الأصل الصافي المصحح
		3 915 822	مجموع الأصول
		2 305 004	الديون
		1 610 818	الأصل المحاسبي الصافي
		392 908	إعادة التقييم
		2 003 726	الأصل الصافي المعاد تقييمه ANR

Source: Notice d'Information NCA-Rouiba spa, P 15.

1. الربيع المختصر لفائض القيمة (**La rente abrégée du goodwill**).
تعتمد مقارنة الفائض في التقييم على معدل العائد المتوقع لرأس المال
والذي يمكن حسابه إنطلاقاً من المؤشرات التالية:
الجدول رقم (03): التكلفة المتوسطة لرأس المال.

2012	2011	السنوات
3 %	3 %	R_f معدل العائد دون مخاطر
13 %	13 %	R_m معدل عائد السوق
10 %	10 %	$R_m - R_f$ معدل الخطر
1.61	1.41	$Beta$ معدل الحساسية
19.1	17.1	$Beta(R_m - R_f) + R_f$ تكلفة رأس المال
	18.1	التكلفة المتوسطة لرأس المال

Source: Notice d'Information NCA-Rouiba spa, P 12.

تم حساب معدل العائد دون مخاطر بالإعتماد على المعدل المطبق على قسائم الخزينة خلال الخمس سنوات الماضية، إلا أن هذا المعدل والمقدر ب 10 % يمكن الإعتماد عليه لكن بتحفظ نوعاً ما، لأن أقل من المعدل المطبق في الأسواق المالية المجاورة أقل قليلاً (تونس بين 7 إلى 8 % المغرب 7.5 %) كما اعتمدنا في التقييم على الميزانية التقديرية للفترة 2012-2017 لتحديد النتيجة الحقيقية، كما قدرنا نسبة مساهمة الموارد البشرية في تحقيق فائض الربح ب 30 %، وعليه تم حساب قيمة رأس المال البشري على النحو التالي:
الجدول رقم (04): الربيع المختصر لفائض القيمة (الوحدة: ألف دينار).

2017	2016	2015	2014	2013	2012	
583 729	543 164	456 531	337 691	271 208	193 948	النتيجة الصافية
					2 003 726	الأصل الصافي المعاد تقييمه
					18.1 %	تكلفة رأس المال
362 674	362 674	362 674	362 674	362 674	-	مكافأة رأس المال
221 055	180 490	93 857	24 983 -	91 466 -	-	فائض الربح
66 316.5 0	54 147	28 157.10	7 494.90 -	27 439.80 -	-	فائض الربح (Cap Hum)
28 865	27 834	17 093.80	5 373.60 -	23 234.40 -	-	فائض الربح المستحدث
					45 184.80	ق ! لرأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحث
وعليه يقدر رأس المال البشري لمؤسسة رويبة للمشروبات بمبلغ إجمالي 45 184 800.00 دج.

2. طريقة الممارسين (Méthode des praticiens)

تعتبر طريقة الممارسين من أسهل وأبسط الطرق حيث تنطلق مبدأ أن فائض القيمة يمكن حسابه من القيمة الإجمالية للمؤسسة، هذه الأخيرة تحسب انطلاقاً من المتوسط الحسابي لقيمة الأصل الصافي المحاسبي وقيمة المردودية (متوسط الأرباح للفترة 2013-2017) 24 على النحو التالي:
الجدول رقم (05): طريقة الممارسين (الوحدة: ألف دينار).

2012	طريقة الممارسين
2 003 726	الأصل الصافي المحاسبي المصحح ANCC
18.1 %	معدل الإستحداث
438 464	الربح الصافي B (متوسط الأرباح للفترة)
2 422 453	الربح الصافي / معدل الإستحداث
418 727	B/i - ANR
209 363.50	فائض القيمة (B/i - ANR) / 2
62 809	قيمة رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحث

وعليه يمكن أن تتحدد قيمة رأس المال البشري بحساب المعدل أو الوسط الحسابي بين القيمة وفق طريقة الممارسين والقيمة وفق طريقة الربح المختصر لفائض القيمة، فتكون بذلك القيمة النهائية لرأس المال البشري وفق مقارنة الفائض تقدر ب 53 995 400.00 دج.

نتائج الدراسة:

حاولنا من خلال هذه الورقة البحثية اقتراح نموذج يمكن الإعتماد عليه في تقييم رأس المال البشري في ظل الإنتقادات الموجهة لمختلف مقاربات التقييم وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- ينطبق معيار تحقيق منافع مستقبلية على الأصل البشري لأن المؤسسة تنتظر من خلال الإستثمار في الموارد البشرية عن طريق مصاريف الإختيار والتدريب وتوفير المناخ السليم للعمل، تحقيق تدفقات نقدية ترجع بالأساس إلى تحسن مهارات وخبرات القوة العاملة؛
- مع تطور الفكر المحاسبي يجب عدم النظر إلى الأصول البشرية كنظام لقياس تكلفة العاملين بل لا بد من النظر إليها بشكل مجازي ورمزي على أنها طريقة للتفكير في الأفراد كموارد تنظيمية ذات قيمة كبيرة؛

- تختلف الأصول البشرية عن باقي الأصول المملوكة قانوناً للمؤسسة بأن الأخيرة لها قيمة سوقية يمكن تحويلها على أو إستخدامها في سداد ديونها في حين الأصول البشرية يمكن ممارسة الرقابة عليها دون الحاجة إلى فكرة الملكية من خلال تنميتها والمحافظة على ولاء العاملين من خلال توفير حياة إجتماعية وإقتصادية سليمة؛
- تتوفر في الموارد البشرية جميع الشروط الضرورية للإعتراف بها وإدراج كأصول، ورغم صعوبة القياس الكمي لمكونات هذا الأصل إلا أنه يجب إدراجها ضمن عناصر الأصول المعنوية في الميزانية حتى تعبر عن حقيقة المركز المالي للمؤسسة وحتى لا يكون هناك صافي ربح مضلل ؛
- يمكن الوصول إلى تحديد نقدي لقيمة الأصول البشرية من خلال تحديد تكاليف التعليم والتدريب والتنمية إلا أن الحائز لأي أصل لا ينظر إليه من خلال تكلفته بل على أساس مجموع المنافع الإقتصادية المستقبلية المنتظرة منه، لذا تعتبر مقارنة العائد أحسن طريقة للتقييم؛
- على الرغم من تعدد طرق قياس الأصول البشرية فهناك طرق تعتمد على التكلفة وأخرى تركز على العائد إلا أنه لكل منها عيوب ومميزات ولا توجد طريقة واحدة صالحة لكل الأغراض وتحضاً بالقبول العام؛
- تعتبر أغلب مكونات رأس المال البشري صعبة التمثيل والقياس بصورة كمية، وبالتالي تعتمد عملية تقييمها وقياسها على الإجتهد والحكم الشخصي لذا ينصح باستعمال عدة طرق للوصول إلى أحسن تقدير لقيمة رأس المال البشري؛
- يعبر فائض القيمة عن تحقيق المؤسسة لأرباح أكبر من العائد العادي، ويعتبر المقياس الأنسب لتقييم الأصول المعنوية، فإذا إستطاع المقيم قياس مدى مساهمة الأصل البشري في تحقيق هذا الفائض يمكن الحكم على قيمة رأس المال البشري.

الهوامش

- ¹ سعد علي الغنزي، علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، البازوري، عمان، 2009، ص 158.
- ² هدى زوبير الدعيمي، عدنان داود العذاري، الإقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية، دار جريب للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 116.
- ³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003، ص 90.
- ⁴ Alain Chamak, Céline Fromage, Op.cit, P15.
- ⁵ Abdelilah EL Attar, Hanane Azizi, Evaluation du capital humain par les méthodes d'évaluation du capital matériel, Dossiers de Recherches en Economie et Gestion Dossier spécial N°3, Laboratoire Universitaire de recherche en instrumentation et gestion des organisations, Université Mohammed Premier, Maroc, 2016, P58.
- ⁶ OCDE, « Du bien-être des nations » : le rôle du capital humain et social, Paris, 2001, P 18.
- ⁷ مرسوم تنفيذي رقم 156-08 مؤرخ في 26 ماي 2008، المتضمن تطبيق أحكام القانون 11-07، الجريدة الرسمية، الجزائر، عدد 27 2008، ص 13.
- ⁸ حاج قويدر قورين، التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، جامعة بسكرة العدد 15، جوان 2014، ص 121.
- ⁹ Angela Baron, Michael Armstrong, Human Capital Management: Achieving Added Value Through People, kogan page, 13th edition, London, 2014, P68.
- ¹⁰ أسامة علي عبد الخالق، تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية وإستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الإقتصادية الجديدة، مجلة العمل العربية العدد 60، منظمة العمل العربية، 1995، ص 35.
- ¹¹ رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية (دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق)، مجلة جامعة دمشق، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2002، ص 155.
- ¹² سمية أمين علي، المحاسبة على رأس المال الفكري دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين العدد 60، جهاز الدراسات العليا والبحوث كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2003، ص 280.
- ¹³ عادل سلطاني، دور لوحة القيادة المتوازنة في تقييم رأس المال البشري بالمنظمة، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص دراسات مالية ومحاسبية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2015، ص 38.
- ¹⁴ رشا حمادة، مرجع سبق ذكره، ص ص 151-153.
- ¹⁵ Christian Hoarau, Analyse et évaluation financières des entreprises et des groupes, Vuibert, Paris, 2008 P338.
- ¹⁶ www.evaluationentreprise.net, Actif net comptable, Site consulté le 02/01/2017.
- ¹⁷ Jean-Étienne Palard, Franck Imbert, Guide Pratique d'évaluation d'entreprise, Eyrolles, Paris, 2013, P170.
- ¹⁸ Barneto Pascal, Gregorio Georges, Finance : Manuel et applications, 2e édition, DUNOD, 2009, P294.
- ¹⁹ هواري سويبي، تقييم المؤسسة ودوره في إتخاذ القرار في إطار التحولات الإقتصادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص ص 361-362.
- ²⁰ Barneto Pascal, Gregorio Georges, Op.cit, P295.
- ²¹ Caroline Selmer, Toute la fonction finance, Dunod, Paris, 2006, P133.
- ²² Notice d'Information NCA-Rouïba spa, www.cosob.org, 14/06/2014, PP 36.
- ²³ Notice d'Information NCA-Rouïba spa, Op.cit, P44.
- ²⁴ Tableaux des hypothèses des flux des trésoreries, Notice d'Information NCA-Rouïba spa, Op.cit, P111.