



جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعرييرج

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، تجارية، وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: الإدارة المالية

من إعداد الطالبات:

غرس الله شيماء

لطرش صفاء

بعنوان:

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسات كثيفة التكنولوجيا

دراسة حالة: كوندور الكترونيكس

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	استاذ محاضر	بن احسن حسن صلاح الدين
مشرفا	استاذ محاضر	رزقي محمد
مناقشا	استاذ محاضر	سلطاني عادل

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ كَانَ فِي حَرْبٍ مَعَهُ نَسْرَةٌ مِنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ فَلْيُجَاهِدْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَبِأَعْيُنِنَا جَنْدًا مِنْ لَدُنَّا
سنة ١٤٣٨ هـ

شكر و عرفان

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح

بفضله تعالى

الشكر الموصول لكل من قدم لنا يد العون من قريب وبعيد وبالأخص الى الأستاذ المشرف

على مذكرتنا "محمد رزقي" لما قدمه لنا من توصيات وتوجيهات اثناء انجازنا لهذه المذكرة

جزاه الله خيرا

كما نشكر أسرة مؤسسة كوندور على استضافتنا وافادتنا خاصة قسم العلوم المالية والمحاسبية.

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل.

احتراما انخي تواضعا لأهدي ثمرة جهدي الى:

من أعدل في تربيته وكان وراء نجاحي الى من علمني الصبر **والذي العزيز** أطال الله في عمره وأدام عليه صحته.

الى مدرسة الإيمان وبر الأمان ونبع الحنان وصية الرحمان **أمي الحبيبة** حفظها الله وادام عليها صحتها.

الى من لا اشعر بروعة الحياة الا معهم اخوتي **حسن، أمينة، فاطمة الزهراء.**

الى منارات قلبي **رؤية، يعقوب، وسيم.**

الى رفيقة دربي **شيء غرس الله**

الى كل من جمعني بهم الحياة

وأسأل الله تعالى أن يعلمنا بما ينفعنا ويزدنا علما ان شاء الله.

صفاء

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره وما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه وما حققنا الغايات إلا بفضل
وعونه.

لأقرب الناس لقلبي من وسعتني رحمتها صغيرا وأسعدتني صحبتها كبيرا والداي الكريمان أطال الله عمرهما
لملاكي الحارس وقودوتي في الصبر والعطاء لمن تذكرتني في كل سجدة ودعوة... حببتي أمي
لأعظم رجل في حياتي من أفنى عمره وملاً الشيب رأسه في سبيل تربيتي وتعليمي عسى الله أن يجعلني
ذخرا له في الدنيا والآخرة.... أبي

لمن أشد به عضدي سندي الوحيد وعزوتي أخي الحبيب شعيب
للمؤنسات الغاليات اخواتي عفاف، سمية. زوجة أخي باية،

قريبي وأخي حمادة

لهجة الروح هبة الرحمن، فرح، رزان، يحيى، ماريما

لرفيقة دربي صفاء لطرش

لكل الزملاء الذي جمعني بهم المسير في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير "الإدارة المالية"
اللهم انفعني بما علمتني وزدني علما.

شياء

الملخص:

تهدف هذه الدراسة لاختبار أثر الإستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة كوندور الكترونيكس خلال الفترة الممتدة من سنة 2011 الى غاية 2021، وتم التعبير عن رأس المال البشري بمتغيرة كفاءة راس المال البشري HCE ، وقيست الربحية بمعدل العائد على الأصول ROA ومعدل العائد على الملكية ROE ومعدل دوران الأصول ATO. تم اختبار العلاقة باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي المتعدد بالاعتماد على البرنامج الإحصائي EVIEWS V9 .

توصلت الدراسة أن هناك علاقة تأثير موجبة بين الإستثمار في رأس المال البشري والعائد على الأصول ومعدل دوران الأصول، وعلاقة تأثير سلبية بين العائد على الملكية رأس المال البشري.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الإستثمار في رأس المال البشري، الربحية .

Abstract:

This study aims to test the impact of investement in human capital on the profitability of CONDOR ELECTRONICS firm during the period from 2011 until 2021, the human capital investment was expressed by human capital efficiency variable (HCE), and profitability measured by return on assets (ROA), return on equity (ROE) and assets turnover (ATO). The relationship was tested using multiple linear regression method based on the statistical program EvIEWS V9.

The study reached that there is a positive impact relationship between investement in human capital and return on assets, assets turnover, and a negative impact between human capital and return on equity.

Key words: Human capital, investement on humain capital, profitability.

المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	شكر و عرفان
I	ملخص الدراسة
II	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
أ-ج	مقدمة عامة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة	
5	تمهيد
6	المبحث الأول: الإطار العام لرأس المال البشري
6	المطلب الأول: الأسس النظرية لرأس المال البشري
10	المطلب الثاني: خصائص وأهمية رأس المال البشري
11	المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري وطرق تقييمه
18	المبحث الثاني: الإستثمار في رأس المال البشري
18	المطلب الأول: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري
19	المطلب الثاني: أبعاد ومحددات الإستثمار في رأس المال البشري
20	المطلب الثالث: آليات الإستثمار في رأس المال البشري
22	المبحث الثالث: مفاهيم أساسية حول الربحية
22	المطلب الأول: ماهية الربحية
23	المطلب الثاني: العوامل المؤثرة والقرارات المتعلقة بالربحية
24	المطلب الثالث: معايير قياس الربحية ومؤشراتها
29	المبحث الرابع: الدراسات السابقة

29	المطلب الأول: الدراسات العربية
31	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
32	المطلب الثالث: مستخلص الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية
33	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونكس
35	تمهيد
36	المبحث الأول: تقديم مؤسسة كوندور الكترونكس
36	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة كوندور
38	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور
40	المطلب الثالث: أهداف مؤسسة كوندور
41	المبحث الثاني: عرض القوائم المالية لمؤسسة كوندور 2011-2021
41	المطلب الأول: عرض الميزانيات المختصرة لجانب الأصول 2011-2021
43	المطلب الثاني: عرض الميزانيات المختصرة لجانب الخصوم 2011-2021
44	المطلب الثالث: عرض قائمة حساب النتائج 2011-2021
47	المبحث الثالث: الدراسة الوصفية
47	المطلب الأول: إطار الدراسة
48	المطلب الثاني: التحليل الوصفي للمتغيرات
50	المطلب الثالث: الارتباط بين المتغيرات
52	المطلب الرابع: الدراسة القياسية
60	خلاصة الفصل الثاني
62	الخاتمة
65	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
8	فئات رأس المال البشري	01
41	الميزانية المختصرة لجانب الأصول للفترة الممتدة من 2011 الى 2021	02
43	الميزانية المختصرة لجانب الخصوم للفترة الممتدة من 2011 الى 2021	03
44	جدول حساب النتائج للفترة الممتدة من 2011 الى 2016	04
45	جدول حساب النتائج للفترة الممتدة من 2017 الى 2021	05
49	الإحصاء الوصفي للمتغيرات	06
51	مصفوفة الارتباط بين المتغيرات	07
53	النموذج المقدر	08
54	النموذج المقدر بعد التعديلات	09
54	إختبار (LM)	10
55	النموذج المقدر	11
55	النموذج المقدر بعد التعديلات	12
56	إختبار (LM)	13
57	النموذج المقدر	14

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	نموذج بطاقة الأداء المتوازن BSC	01
21	مكونات رأس المال البشري وأساليب استثماره	02
38	الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور الكترونيكس	03
42	التمثيل البياني للميزانية المختصرة لجانب الأصول 2011-2021	04
43	التمثيل البياني للميزانية المختصرة لجانب الخصوم 2011-2021	05
45	التمثيل البياني لتطور القيمة المضافة للإستغلال 2011-2021	06
47	الشكل التصوري للدراسة	07
53	توزيع البواقي	08
56	توزيع البواقي	09
58	توزيع البواقي	10

مقدمة عامة

أخذت المؤسسة الاقتصادية اهتماما كبيرا لدى الباحثين والرواد الإقتصاديين بمختلف اتجاهاتهم باعتبارها حجر الأساس في أي اقتصاد ومركزا للربحية. وبالتالي فإن تطور الاقتصاد الوطني مربوط بأداء هذه المؤسسات باعتبارها يعبر عن كفاءة سير نشاطها ومدى تحقيقها لأهدافها المسطرة ومن أهمها الربحية.

تتحكم في ربحية المؤسسات العديد من العوامل من بينها الموارد المالية والموارد البشرية، ومع التطورات الكبيرة والتحولت التي شهدتها الإقتصاد العالمي خلال الفترة الأخيرة من إقتصاد تقليدي صناعي بركائز وأصول مادية نحو إقتصاد مبني على التراكم المعرفي والتطور التكنولوجي في إطار إقتصاد المعرفة تغيرت النظرة الى المورد البشري على أنه من أهم رؤوس أموال المؤسسة ومصدر للإبداع والثروة وخلق القيمة والتميز. أصبح الاهتمام به وتطويره والتوجه نحو الأنشطة المرتكزة على الإستثمارات الفكرية والبشرية ضرورة لا بد منها لخلق ديناميكية في الإقتصاد بصفة عامة وتحقيق أهداف المؤسسات بصفة خاصة على المدى الطويل، وذلك بتبني مجموعة من العمليات والاستراتيجيات التي تؤدي لتحسين رأس مالها البشري وطرق الإستثمار فيه واستغلاله بطريقة مثلى.

أولا: الإشكالية

استنادا على ما سبق وللإحاطة بجميع جوانب الموضوع تم صياغة التساؤل الرئيسي كالتالي:

هل هناك تأثير للإستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسة؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري على الربحية معبرا عنها بالعائد على الأصول ROA؟
- هل يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري على الربحية معبرا عنها بالعائد على الملكية ROE؟
- هل يؤثر الإستثمار في رأس المال البشري على الربحية معبرا عنها بمعدل دوران الأصول ATO؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% للإستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسة.
- وتتدرج من هذه الفرضية جملة من الفرضيات الفرعية:
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين الإستثمار في رأس المال البشري والعائد على الأصول ROA .
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين الإستثمار في رأس المال البشري والعائد على الملكية ROE.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين الإستثمار في رأس المال البشري ومعدل دوران الأصول ATO.

ثالثا: أهمية الدراسة

- يعد موضوع الإستثمار في رأس المال البشري بالغ الأهمية بالنسبة للمؤسسات.
- التوجه الكبير نحو تشجيع وتطوير كفاءات ومهارات المورد البشري في المؤسسات باعتباره مصدرا لتحقيق الربحية.
- موضوع معاصر وحديث على المستوى الأكاديمي.

رابعا: أهداف الدراسة

تهتم الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي كما يلي:

- إظهار أهمية رأس المال البشري والإستثمار فيه في المؤسسة.
- إظهار أهمية قياس الربحية في المؤسسة.
- إبراز تأثير الإستثمار في المورد البشري على مؤشرات الربحية في كوندور.

خامسا: مبررات إختيار الموضوع

إن إختيار موضوع البحث له أسباب موضوعية وأخرى ذاتية وهي كالاتي:

الأسباب الموضوعية:

- إبراز فعالية الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الربحية.

- مساعدة المؤسسات في القرارات المتعلقة بالإستثمار في رأس المال البشري.
- حداثة الموضوع على الصعيدين العلمي والعملي.
- الإهتمام الواسع بمواضيع الموارد البشرية في الفترة الأخيرة.

الأسباب الذاتية:

- الميول الشخصية لمواضيع الموارد البشرية.
- الرغبة في المساهمة العلمية والاكاديمية.
- فتح آفاق مستقبلية للبحث في الموضوع.

سادسا: منهج الدراسة

بناء على الاشكال المطروح للوصول للأهداف المرجوة في هذه الدراسة، سنحاول إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف الجوانب المتعلقة في الفصل النظري للدراسة لرأس المال البشري والربحية وتحليل العلاقة بينهما، أما فيما يخص الجانب التطبيقي تم اعتماد منهج دراسة حالة من خلال إسقاط الدراسة النظرية على مؤسسة كوندور الكترونيكس، بغرض استنباط أهم النتائج للتحقق من صحة أو عدم صحة الفرض وبالتالي تقييم علاقة رأس المال البشري بالربحية.

سابعا: حدود الدراسة

تتلخص حدود الدراسة فيما يلي:

1. الحدود المكانية: إشتملت الدراسة في بعدها المكاني إحدى الشركات الجزائرية الرائدة في مجال الإلكترونيك كوندور الكترونيكس بولاية برج بوعريريج.
2. الحدود الزمنية: قدرت الفترة الزمنية للدراسة من 2011-2021.

ثامنا: هيكل الدراسة

تم تقسيم الدراسة لفصلين نظري وتطبيقي حيث يتضمن الفصل الأول الأدبيات النظرية والدراسات السابقة حيث إشتمل على أربعة مباحث المبحث الأول بعنوان الإطار العام لرأس المال البشري أما المبحث الثاني تطرقنا فيه للإستثمار في رأس المال البشري وفي المبحث الثالث تم تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية المتعلقة بالربحية، والدراسات السابقة للموضوع للدراسة كمبحث رابع. بالنسبة للفصل الثاني جاء بعنوان دراسة حالة مؤسسة كوندور لتحليل تأثير الإستثمار في رأس المال البشري على الربحية في مؤسسة كوندور، مقسما لثلاثة مباحث تم التعريف بمؤسسة كوندور في المبحث الأول وعرض القوائم المالية في المبحث الثاني، أما

المبحث الثالث الدراسة الوصفية لمتغيرات الدراسة وإختبار الفرضيات وتحليل نتائج التقدير لبيان العلاقة، وأخيرا الخروج بخاتمة تتضمن اهم النتائج المتوصل اليها في الدراسة بالإضافة الى مقترحات وآفاق الدراسة.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية

والدراسات السابقة

تمهيد:

مع التطور الاقتصادي وتطور الفكر الإداري والتحول الكبير نحو إقتصاد المعرفة، تبنت المؤسسات الإقتصادية هذا الفكر وأخذت تعتبر المورد البشري أهم مواردها والتركيز على الأفراد أصحاب المهارات والمعارف والبحث في طرق وأساليب الإستثمار الأمثل والأفضل لتنمية وتطوير هذا العنصر وتكريس رأس مالها البشري نحو تحقيق أهداف المؤسسة الربحية وضمان نموها وإستمرارها.

وبناء على ذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق للمفاهيم الأساسية حول رأس المال البشري، أساليب الإستثمار، ربحية المؤسسات، والدراسات السابقة التي حاولت الربط بين الموضوعين وإبراز العلاقة بينهما.

المبحث الأول: الإطار العام لرأس المال البشري

يعتبر المورد البشري من الركائز الأساسية في المؤسسات لضمان إستمراريتها وتحقيق أهدافها، نظرا للدور الجوهري الذي يؤديه العنصر البشري في المؤسسة فقد أخذ حيزا كبيرا من الإهتمام في الآونة الأخيرة حيث ارتبط نجاح المؤسسة بكفاءة رأس مالها البشري.

المطلب الأول: الأسس النظرية لرأس المال البشري

أولا: النشأة والتطور التاريخي

لقد كانت بدايات الإهتمام بالقابليات البشرية في القرن السابع عشر على يد العديد من الاقتصاديين فقد أكد الاقتصادي (petty William) على موضوع قيمة العاملين (value of workers) في حساب الثروة بطريقة إحصائية، شكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقا برأس المال البشري وإستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الإتجاه، حيث في سنة 1776 أشار آدم سميث في كتابه الشهير ثروة الأمم إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات باعتبار أن العامل البشري هو مصدر القيمة وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود أيضا على المجتمع الذي ينتمي إليه، وأن المهارة الفائقة للعامل تعطي عائدا يغطي تكاليف الإعداد لها وجاء عام 1906 يشهد ظهور الفعلي لنظرية رأس المال البشري على يد الإقتصادي (Irving Fisher) عندما أدخل رأس مال البشري في مفهوم رأس المال العام. إن الإهتمام برأس المال البشري نشأ كرد فعل مبالغة في أهمية دور رأس المال المادي في التنمية الاقتصادية و في النظام الإقتصادي ككل و ذلك فيما قبل الستينات من القرن العشرين و ذلك عندما ألقى شولتز محاضراته الشهيرة في ديسمبر 1960 أمام الجمعية الإقتصادية الأمريكية و التي جاء فيها أن عدم معالجة الموارد البشرية على أساس أنها نوع من أنواع رأس المال ووسيلة من وسائل الإنتاج سبق إنتاجها في مرحلة سابقة قد أدى إلى الإبقاء على الفكرة الكلاسيكية القديمة القائلة بأن القوى العاملة ماهي إلا طاقة مسخرة لأداء الأعمال اليدوية التي تتطلب القليل من المعلومات ومهارات... "و يعد كل من شولتز و بيكر أبرز مؤسسي مدرسة رأس المال البشري في الأدب الإقتصادي المعاصر شولتز على المستوى الكلي وبيكر على المستوى الجزئي¹.

¹ هندا مدفوني، "رأس المال البشري في الجامعة بين اليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة الأداء المتوازن"، مجلة دراسات وابحث العدد 27، جوان 2017، جامعة ام البواقي، الجزائر، ص04.

ثانياً: مفهوم رأس المال البشري

وقد إهتم بمفهوم رأس المال البشري عديد من الباحثين الاقتصاديين وتعددت تعاريفهم نذكر منها:

Schultz 1961 : عرفها أنها مجمل الطاقات والقابليات البشرية التي يمكن إستخدامها للحصول على مجموع الموارد الإقتصادي¹.

Abeysekera: مزيج من الأصول التي تمتلكها الموارد البشرية يشمل المعارف الكفاءات القدرة التقنية الصفات الشخصية، الذكاء، الإتجاهات والإلتزامات، القدرة على التعلم والخيال والإبداع، الرغبة في تبادل المعلومات والمشاركة في الفريق والتركيز على أهداف المؤسسة².

Becker : رأس مال مماثل للوسائل المادية للإنتاج كالمصانع و الآلات مجموع القدرات الإبداعية التي تسمح بزيادة إنتاجية العمال وتتجسد تلك القدرات في معارفهم العلمية و التقنية يمكن الإستثمار فيه من خلال التدريب التعليم الرعاية الصحية و بالتالي المخرجات تعبر بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشري المتوفر³.

Mrudula: إن رأس المال الحقيقي لأي منظمة مهما كان نشاطها أو حجمها إنما يتمثل في رأس المال البشري الذي يعد موردا إستراتيجيا والذي يتمثل في مجموعة الموارد والقدرات الخاصة للموارد البشرية والتي تمنح المنظمة الميزة التنافسية المعتمدة على الابتكار والتجديد والتحسين المتواصل للموارد الأخرى، وذلك من خلال التفعيل الكامل لقدرات وطاقات الموارد البشرية الحالية أو المستقبلية وتحويل نتائج أعمالها إلى مخرجات تحقق قيمة مضافة تنافسية⁴.

Oxford English Dictionary: المهارات و القدرات التي يمتلكها العمال وتعتبر موردا أو أصلا. تشمل فكرة الإستثمار في البشر (التعليم، التدريب، الصحة) ، وهذه الإستثمارات ترفع من إنتاجية الافراد⁵.

¹ سعد العنزي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 237

² سعاد عبود، "قياس رأس المال البشري قياسا مالا يمكن قياسه" مجلة دراسات، المجلد 16، العدد 1 جانفي 2019، جامعة الاغواط، الجزائر، ص109.

³ سامية بعبسي، الإستثمار في رأس المال البشري كمحددات لتطوير المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2017_ 2018، ص10.

⁴ أمل مصطفى عصفور، آليات الإستثمار في رأس المال البشري، القاهرة، مصر، ص14

⁵ Claudia goldin, "human capital hand book of cliometrics", department of economics Harvard University and national bureau of economic research, 23february2014,p03.

ويمكن تعريفه على أنه:

كافة القدرات الفكرية والمعرفية المتميزة الخبرات والمهارات الإبداعية والتفكير الإستراتيجي والقدرة على المبادئ الفاعلية والكفاءة الإبتكارات والاختراعات¹.

المهارات والقدرات والإمكانيات التي يمتلكها الافراد والتي تسمح لهم بالحصول على عوائد².

من خلال ما سبق يمكن تعريف رأس المال البشري على انه: "مزيج من المهارات والقدرات والخبرات والمعارف التي يمتلكها ويكتسبها المورد البشري، يتم توظيفها وإستغلالها لتحصيل عوائد ورفع الإنتاجية".

ثالثا: فئات رأس المال البشري

يمثل الجدول الآتي فئات رأس المال البشري:

الجدول 1: فئات رأس المال البشري

<p>1-النجوم والعقول 75%:</p> <p>فئة العاملين الذين يتمتعون بالقابليات والمعارف والمهارات (KSA) المتنوعة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، فضلا عن حركتهم الدائمة وفعلهم النشط في الوصول الى الأداء المتميز.</p>	<p>2-المتعلمون الجدد 2,5%:</p> <p>فئة المتعلمون الجدد الداخليين للمنظمة والمنقولين والمترقين لوظائف جديدة أخرى، والذين عادة لم يصل ادناهم للمستوى المرغوب لها، بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافتها وبيئتها.</p>
<p>3-العاملون الطبيعيون 2,5%:</p> <p>وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بانتمائهم للمنظمة والذين لا يمكن الاستغناء عنهم بل يفترض لان يسعى المديرين لتحويلهم الى نجوم لامعة وعقول مدبرة خدمة لصالح إضافة القيمة الاقتصادية لها.</p>	<p>4-العاملون صعبى المراس 2,5% :</p> <p>هم فئة العاملون صعبى المراس والتعامل كونهم أصحاب مشاكل في العمل والتأثير السلبي في الإنتاجية، وتفضلان تعد المنظمة تلك البرامج الناجحة للاستغناء عنهم بسرعة بسبب ارتفاع كلفهم المؤثرة على الاستثمار في راس المال البشري.</p>

¹ تأمر محمد احمد خليل، إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم والتطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 2018، ص110.

²Trinhle, john Gibson and les oxley, " Measure of humain capital A review of literature", New zeland treasury, No.05/10, november2005, p4.

رابعاً: نظريات رأس المال البشري

• SCHULTZ: و قد بنى شولتز نظريته على الفرضيات التالية¹:

1. إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساساً إلى المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2. يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً لاختلاف في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

3. يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وقد ركز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثماراً لازماً لتنمية الموارد البشرية، وبأنها شكل من أشكال

رأس المال ومن ثم أطلق على التعليم إسم رأس المال البشري طالما انسه يصبح جزءاً من الفرد الذي يتلقاه.

• Becker: اعتبر بيكر أن²:

1. العائد المحقق من الاستثمار يعد جزءاً من الإيرادات وأن معدل العائد على الإستثمار هو العامل الأساسي في تحديد المقدار المستثمر في رأس المال البشري.

2. التدريب أكثر أنواع الإستثمار فعالية في تفسير الإستثمار في رأس المال البشري على الإيرادات العمالية وعلى المتغيرات الاقتصادية.

• Mincer: بنى مينسر نظريته اعتماداً على الافتراضات التالية³:

1. طول فترة التدريب أو التعليم هي المحرك الأساسي في مداخل الافراد في حين التدريب يزيد من انتاجية الفرد غير أنه يتطلب تأجيلاً للعائد لمرحلة مستقبلية.

2. تشمل تكلفة التدريب على تكلفة الفرصة البديلة.

3. لا يقوم الافراد بإتخاذ قرار التدريب بعد نهاية المدة الأولى كما يبقى الدخل الآجل بعد انقضاء فترة

للتدريب الأولى ثابتاً طول المدة التي تليه.

¹ راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص66.

² محمد رزقي، تحليل تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي للمؤسسة دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018، ص09.

³ محمد بوديسة، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز الأداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة الدكتوراه علوم التسيير، جامعة عين تموشنت، الجزائر، 2020، ص 20.

المطلب الثاني: خصائص وأهمية رأس المال البشري

أولاً: خصائص رأس المال البشري

- يتكون رأس المال لبشري من جزء فطري وجزء مكتسب.
- يتطلب اكتساب وتكوين راس مال بشري استثمار الموارد المالية وتخصيص الوقت وبذل الجهد.
- يتعرض رأس المال البشري للتقادم ويحتاج لتجديده.
- الخصوصية يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه¹.
- رأس المال البشري يعتبر أصل غير مادي.
- رأس المال البشري يتميز بمستوى مخاطرة مرتفع².

ثانياً: أهمية رأس المال البشري

- إن زيادة التأهيل والإعداد في قدرات وخبرات رأس المال البشري في المنظمة يساعد على رفع الأداء وتميزه وخلق التفاهم بين الافراد وتقليل نطاق الرقابة، بالإضافة إلى رفع مستويات الثقة بين الإدارة والعاملين.
- يساعد رأس المال البشري في تطوير التقنيات المتقدمة في مختلف المجالات والتي يتطلبها الإقتصاد المعرفي والإرتباط مع تقنيات المعلومات والإتصال والحاسوب والإنترنت.
- إن التركيز على رأس المال البشري يعطي إمكانية لتحقيق التطور والتقدم حتى مع قلة او عدم توفر الموارد الأخرى³.
- تراكم رأس المال يساعد في التقدم التقني.
- زيادة الطاقات الإنتاجية والإستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة يعمل على رفع النمو المستدام.
- في عصر صناعات العقل البشري يتطلب أن يكون العمال ذوي المهارات العالية والمتجددة⁴.

¹ ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في نشر تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه قسم علوم التسيير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2016 ص26.

² Abdelillah alattar, Hanan azizi, " evaluation du capital humain par les methods d'evaluation du capital materiel", dossiers de recherches en economie et gestion n3°, faculte des science juridiques economiques et sociale oujeda, maroc, October2016, p59.

³ هندا مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2017، ص 22، 21.

⁴ حامد هاشم محمد الراشي، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة لنشر، مكة المكرمة، السعودية، ص42.

المطلب الثالث: الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري وطرق تقييمه

أولاً: الإفصاح المحاسبي لرأس المال البشري

1. مفهوم الإفصاح المحاسبي: "بيان مقدار قيمة المورد البشري الذي بحوزة الوحدة الاقتصادية للأطراف المستخدمة له بالإعتماد على النفقات الرأسمالية المدفوعة من قبل الوحدة الاقتصادية للموظفين العاملين أثناء عملهم بتلك الوحدة خلال فترة معينة من الزمن"¹.

" بيان مقدار ما تملكه الوحدة الاقتصادية من خبرات ومهارات للمستخدمين الخارجيين من أجل معرفة المركز المالي الحقيقي للوحدة الاقتصادية من جهة وتحقيق الرضا الوظيفي للموظفين العاملين من جهة أخرى." "عملية التحديد والإبلاغ عن الإستثمار في الموارد البشرية لمنظمة او مؤسسة ما والتي لم يتم إحتسابها في ممارسة المحاسبة التقليدية، تتضمن التكاليف التي تتحملها المؤسسة في: توظيف، إختيار، التدريب وتطوير رأس المال البشري"².

2. طرائق الإفصاح المحاسبي

1.2 الإفصاح في القوائم الإضافية: يتم بموجب هذه الطريقة إعداد قوائم مالية إضافية بجانب القوائم الإعتيادية والتي تتضمن معلومات كافية ووافية عن المصاريف المدفوعة من قبل الوحدة الاقتصادية لتطوير رأس المال البشري كذلك بالإمكان أن تتضمن رأس مال بشري والذي يحقق منافع مستقبلية للوحدة والتي تساعد المستخدمين الخارجيين في إتخاذ القرار.

2.2 طريقة الإفصاح في صلب القوائم المالية: الإفصاح عن رأس مال البشري في صلب القوائم المالية الختامية للوحدات الاقتصادية فهي تتضمن الإفصاح عن المصاريف النقدية المبذولة من قبل أي وحدة للإستثمار في رأس مال البشري فضلا عن القيمة الفعلية لرأس المال البشري.

تجدر الإشارة ان طريقة الإفصاح عن رأس مال البشري في صلب القوائم وتحت حساب نفقات إيراديه مؤجلة 118 بجانب الموجودات والذي يتضمن بدوره بكافة الموجودات ذات الطبيعة المعنوية والتي يمكن إعتبار رأس المال البشري جزءا منها كذلك بالإمكان إضافة رأس المال البشري لحقوق الملكية من خلال فتح حساب خاص

¹ سعود جايد مشكور، رأس المال الفكري أساس صياغة القرارات، 2020، ص106.

² Reni chukwudiokeke, "Human capital accounting: Alitteraire review Department of public administration", university of Nigeria nusukka, 2016, p04.

له مسمى رأس مال بشري 214 والذي يمثل حساب فرعي من الحساب العام وهو رأس المال 21 بتلك المعالجة يتم الإفصاح عن قيمة رأس المال البشري في قائمة الميزانية العمومية بدلا من الأرباح والخسائر¹.

ثانيا: طرق تقييم رأس المال البشري

في بداية الستينات والسبعينات انتشر استخدام مدخل جديد للتقييم أطلق عليه اسم "محاسبة الموارد البشرية" إلا أن الإهتمام في بهذا المدخل بدأ في التراجع مع بداية الثمانينات. في وقتنا الحالي بدأ استخدام هذا المفهوم مرة أخرى تحت مسمى جديد "قياس رأس المال البشري" في محاولة لوضع قيمة للعاملين كأصول في المنظمة ولقياس التحسينات أو التغييرات في هذه القيم عن طريق استخدام المحاسبية القياسية².

1. الطرق المالية

1.1 نماذج القياس التي تعتمد على التكلفة

- ❖ **التكلفة التاريخية:** التكاليف الفعلية التي أنفقت في سبيل الحصول على الموارد البشرية كإستدعاء وإختيار وتوظيف وتدريب العاملين، واعتبارها نفقات رأس مالية سيستفاد منها لعدة فترات مما يتعين إهلاكها على العمر الإنتاجي لتلك الأصول البشرية لتحديد نصيب كل فترة منها، وفي حالة تصفية الأصل والإستغناء عن العاملين قبل إنتهاء حياتهم الإنتاجية يعتبر الرصيد المتبقي خسارة³. التكلفة المنفقة على الموارد البشرية لجلب العمال، تشمل تكلفة التوظيف، الإختيار، التدريب، التطوير، هذه التكلفة هي إستثمار متوقع تحقيق منافع منه⁴.
- ❖ **تكلفة الإحلال:** يقصد بتكلفة الإحلال التضحية التي ستتحملها المنظمة لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة الآن، ويرتبط مفهوم تكلفة الإحلال بمفهوم تكلفة الفرصة البديلة بالإضافة الى التكلفة المدفوعة⁵، وفقا لهذه الطريقة يتم تقييم الأصول البشرية بالتضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلالها بموارد بشرية ذات مستوى خدمات مساوي لخدمات الموارد الحالية وتنقسم لنوعين وهما تكلفة الإحلال الوظيفي، تكلفة الإحلال الشخصي⁶.
- ❖ **تكلفة الفرصة البديلة :** ويقصد بها التضحية بمنافع نتيجة رفض بديل معين، أما تكلفة الفرصة البديلة لرأس المال البشري فهي قيمة الأصل عندما يتم استعماله مجال بديل غير المجال المالي ، وتعتمد هذه الطريقة على

¹ سعود جايد مشكور، مرجع سابق، ص 106.

² جاك فيلبكورون ستون، الإستثمار البشري أدوات وخطوات قياس العائد، ترجمة: مركز الخبرات الهيئة للإدارة تمبك، الجيزة، مصر، ص26.

³ حاج قويدر قورين، "التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الخامس، جوان، 2014، ص 130.

⁴ Sania khan, "Impact of humain resource accounting on organisations financial performance in the context of SME" accounting 7, university prince settam abdulaziz, Saudi Arabia, 2021, p623.

⁵ عاطف جابر طه، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، ط1، دار الاكاديمية للعلوم، مصر، 2013، ص40.

⁶ ياسمينه عامرة، يزيد نقرات، " نماذج التقييم لقياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة

تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الثالث، جانفي 2019، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، ص 270.

الفئة المتميزة من رأس المال البشري والعمل على تقييمها على أساس أنها أصول يمكن استخدامها أكثر من مرة، أي لعدة بدائل لمعرفة قيمتها في أفضل استخدام وأهم ما يميز هذه الطريقة أنها تساعد على إيجاد أفضل الظروف لإستقطاب الموارد البشرية وتوفير أساس ملائم لتخطيط وتقييم رأس المال البشري بالمؤسسات، لأن قيمة رأس المال البشري هنا لا تتحدد على أساس قدرته في المساهمة في الإنتاج بل بمدى الجدوة في سوق العمل¹.

2.1 نماذج القياس التي تعتمد على القيمة

❖ نموذج ليف وشوارتز: القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية: lev and Schwartz present value of future earning model

قام الباحثان لف و شوارتز باشتقاق نموذج لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري في البيانات المالية الذي يستند إلى نظرية أرفنج فيشر لرأس المال حيث أن: رأس المال هو الذي يعرف بأنه مصدر للتدفق و تولد الدخل و قيمته هي القيمة الحالية للدخول المستقبلية المحسوبة بمعدل خصم معين للمالك لهذا المورد و بموجب هذا النموذج يتم تحديد قيمة الموارد البشرية على أساس خصم الرواتب والأجور التي يتوقع أن يحصل عليها الموظف خلال عمره الإنتاجي بسعر فائدة خاص و هذا يقودنا إلى المعادلة أو النموذج الذي يتم من خلاله قياس رأس المال البشري كما يلي²:

$$E(Vy^x) = \sum_{t=y}^T Py(t+1) \sum_{i=y}^T \frac{Ii}{(1+y)^t - y}$$

حيث:

$E(Vy^x)$: القيمة المتوقعة لشخص عمره y سنة ,

T : سن القاعد.

$Py(t)$: إحتمال موت الشخص مصطلح "الموت" إمكانية ان الشخص سيتترك الشركة لأي سبب كان مثل الاستقالة أو التقاعد.

Ii : الإيرادات المتوقعة للشخص في الفترة i .

γ : معدل خصم معين للشخص.

¹سعاد عبود، مرجع سابق، ص 115.

²فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008 ص113.

❖ طريقة الشهرة غير المشتراة: hermanson unpurchased goodwill model

تقوم على أساس مقولة أن أحسن دليل متاح على الوجود الحالي للموارد البشرية المملوكة هو حقيقة أن مكاسب منشأة معينة أكثر من المعدل العادي للسنوات الأخيرة وبمعنى آخر فإن المكاسب غير العادية تعتبر مؤشرا على وجود موارد غير ظاهرة في قائمة المركز المالي مثل الأصول البشرية وبالتالي فهي ركزت على دراسة قيمة الموارد البشرية من خلال القوائم المالية وليس الإستخدامات الداخلية التنظيمية وتقوم هذه الطريقة على أساس حساب الأرباح غير العادية التي تحققها المنشأة بالمقارنة مع المنشأة المشابهة في نفس مجال العمل والإمكانات وإعتبار أن الاختلاف بين معدل الأرباح العادية ومعدل الأرباح الغير عادية يعزى للأصول البشرية¹.

❖ نموذج فلامهولتز تقويم المكافآت المستقبلية

ينظر هذا النموذج الى حركة الأفراد من خلال أدوارهم المختلفة أو مناصبهم في المؤسسة الإقتصادية بإعتبار ذلك عملية مستقلة تعتمد على الوظائف السابقة أو الحالات التي قام بها الفرد في المؤسسة.²

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

حيث:

Ri: هي القيمة Rتشتق من المنظمة لكل حالة خدمة ممكنة i

P (Ri): احتمال شخص ما سيشغل حالة i

t: الوقت او المرة

n: حالة ترك العمل

R: معدل حسم ملائم

¹ فضل كمال سالم، مرجع سابق، ص 109.

² خالد حروزي، كراع زكرياء، واقع محاسبة رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية كوندور الكترونيكس، مذكرة ماستر في العلوم المالية ولمحاسبية، جامعة برج بوعرييج، الجزائر، 2017_2018، ص 18.

❖ نموذج أوغان logan الصافية لظروف التأكد المحسومة

تؤكد نماذج التقويم المدروسة باستثناءات قليلة مساهمة الموارد البشرية متجاهلة التكاليف التي تتكبدها الشركة في سبيل الإحتفاظ بهذه الموارد، وهذا غير كاف من وجهة نظر ملائمة للمؤسسة الإقتصادية وقد إقترح أوغان نموذجا يتضمن بشكل صريح مراعاة لوجهي التكلفة والمنفعة لقيمة الموارد البشرية في مؤسسة ما، ويعبر عن النموذج ب¹:

$$Kkj = \sum_{i=1}^n \frac{1}{(1+r)^k} Vai$$

حيث:

(L) انتهاء الحياة المقدرة لخدمة الفرد بالمؤسسة

(I): سلسلة وجود العامل في العمل 1,2,3...1

(Vai): المنافع الصافية المعادلة المؤكدة التي تتولد من قبل أصول البشرية العاملة بالمؤسسة.

(r): معدل حسم خارجي (خال من المخاطرة)

(t): جزء من الفترة الزمنية من 1 الى L، وهي فترة من حياة خدمة العامل ستحسم بالنسبة إليها المنافع الصافية المعادلة المؤكدة بعد t

(Kkj): العينة الحالية الصافية الكلية المعدلة للأصول البشرية في مؤسسة في خدمة مهنية ما

2. النماذج غير المالية

1.2 بطاقة الأداء المتوازن

¹ حروزي خالد، مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، أطروحة دكتوراه في العلوم المالية والمحاسبية، جامعة البويرة، الجزائر، 2022، ص120.

أولاً: مفهوم بطاقة الأداء المتوازن: عرفها كابلان ونورتون ((Kaplan&Norton 2004: أنها نظام يزود الشركة بمقاييس واهداف استراتيجية تعطي الإدارة القدرة على إدارة كل أشكال الأداء فيها، وتوازن بين المقاييس المالية وغير المالية

بوصفها محركات الأداء المستقبلي للشركة، وتقيس أداء الشركة من خلال أربعة محاور لكن الارتباط بين تلك المحاور يشتق من رؤية واستراتيجيات وأهداف الشركة¹.

ثانياً: منظورات بطاقة الأداء المتوازن

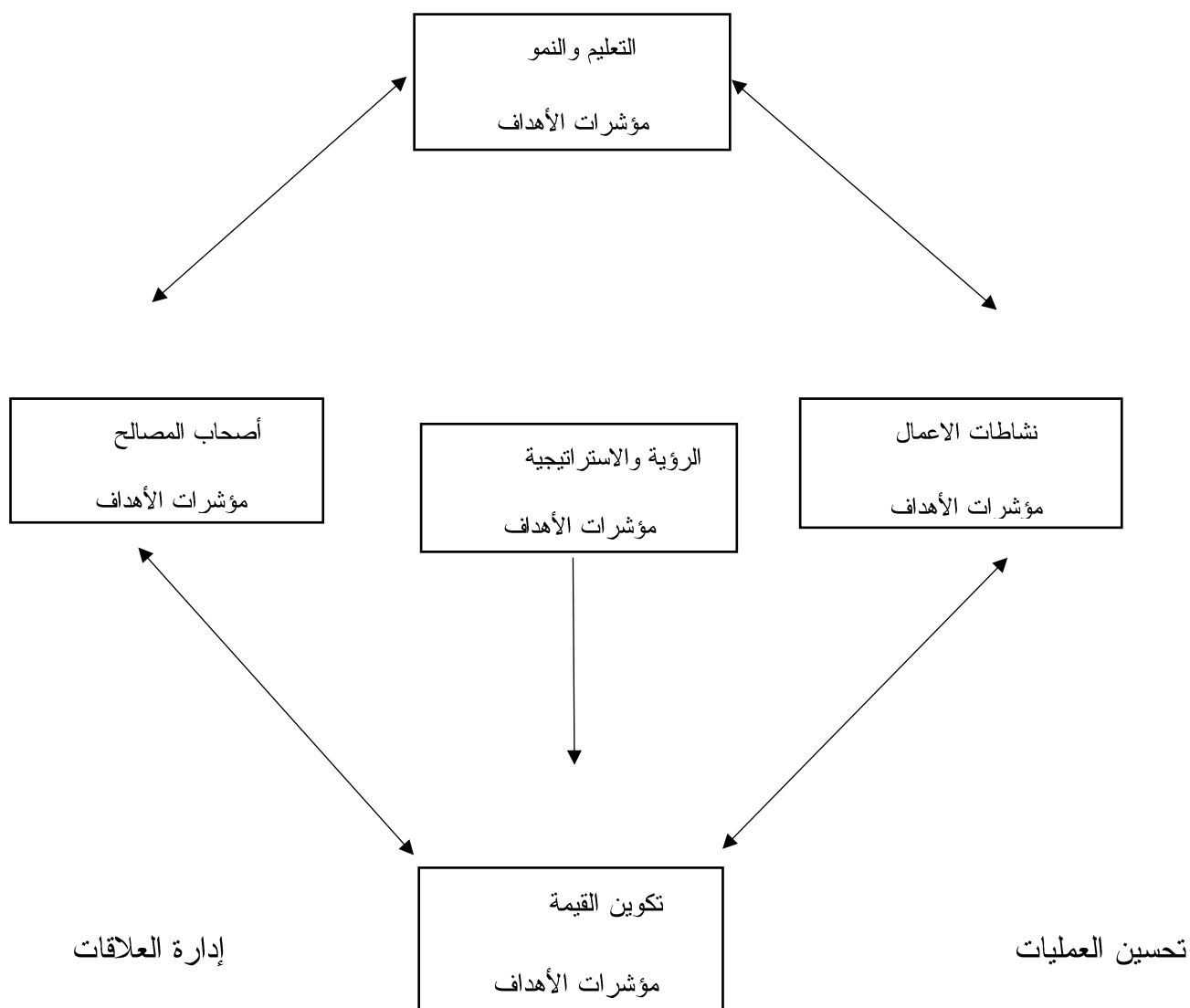
تتمثل منظورات بطاقة الأداء المتوازن في أربعة منظورات رئيسية مترابطة مع بعضها البعض تتمثل في الآتي:

1. منظور العمليات الداخلية: والتي تركز على العمليات الداخلية الرئيسية والمرتبطة بتقديم السلع والخدمات.
2. منظور التعلم والنمو: والذي يركز نحو أفراد المنظمة لتسهيل التعلم ونشر المعرفة.
3. منظور الزبون: يركز على النظر في نشاط الشركة من خلال الزبون، لذلك فان الشركة تستمر بإيلاء التركيز الفائق على حاجات الزبون وإرضائه.
4. منظور مالي: ويقاس النتائج النهائية التي تحققها الشركة لحملة أسهمها².

¹ احمد يوسف دودين، بطاقة الأداء المتوازن ومعوقات استخدامها في منظمات العمال، دار جليس الزمان لنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص26.

² الربيعاوي سعدون محمود وآخرون، رأس المال الفكري العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، ط1 عمان، الأردن، 2014، ص98.

الشكل(01): نموذج بطاقة الأداء المتوازن BSC



المصدر: سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، الطبعة الأولى، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2000، ص 61.

المبحث الثاني: الإستثمار في رأس المال البشري

يعد موضوع الاستثمار في رأس المال البشري موضوعا يأخذ حيزا كبيرا من الإهتمام في المؤسسات ودعت الضرورة للإهتمام بالأفراد وتطوير مهاراتهم بإعتبارهم عاملا من عوامل الإنتاج بالإعتماد على العديد من الآليات.

المطلب الأول: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري

أولاً: مفهوم الإستثمار في رأس المال البشري

"إستخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الافراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الانتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج المزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع وإعداده ليكون مواطن صالح في مجتمعه"¹.

"نفقات التعليم والتدريب والرعاية الصحية التي يقوم بها الأفراد من أجل تعظيم الدخل والعوائد وعرفها أنها النشاطات التي تؤثر على العوائد النقدية في المستقبل عن طريق زيادة الموارد المتاحة للأفراد"².

"عملية إنفاق مالي حالي على تكوين وتعليم المورد البشري، ينتج عنها إضافة قيمة مضافة للشركة عن طريق التميز والإبتكار في الإنتاج أو تقديم الخدمات"³.

¹ محمد فرعون محمد البقي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي "صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 14/15 افريل 2009، ص 15.

² Lebna Noureddin, *L'Impact de l'investissement en capital humain sur la croissance économique étude économique, 1990-2017*, volume vii.n°2 (august 2022), labo, LEPESEC, MAGHNIA, 1033.

³ عبد الله علي القرشي "الاستثمار في رأس المال البشري من منظور مالي"، مجلة الاندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية، العدد العاشر، 05 نوفمبر 2013، ص 476.

كما يعرف الاستثمار في رأس المال البشري "مجملة النفقات على تطوير وتكوين قدرات ومهارات المورد البشري لتعظيم العوائد وتحقيق الأهداف".

ثانياً: خصائص الاستثمار في رأس المال البشري

الشخصية: فالاستثمار في التدريب يرتبط بالشخص في حد ذاته أو حتى الاختيار والتعيين وبالتالي هذا النوع غير قابل لتجزئة فلا يمكن تفوضه بين الموارد البشرية بصفة مطلقة، إذا هو استثمار شخصي يتعلق بالملائمة فكل فرد يتلاءم وإستثمار معين في وقت معين.

الحدود الزمانية: إن رأس المال البشري بإعتباره مجسداً في الموارد البشرية بصفة شخصية متفردة يجعل من إحتمالية تراكمه محدودة، وهذا ما يجعل منطقياً عوائد المؤسسة ترتبط بعمر الفرد الذي إستثمر فيه حيث يؤكد هذا وجود مستوى مثالي لتراكم رأس المال البشري عبر الزمن من جهة وأن هذا التراكم في حالة تدرج زمن من جهة ثانية.

عدم الوضوح: ان الاستثمار في رأس المال البشري يجعل من تحصل نتائجه أمراً صعباً كون هذه الإستثمارات تكون في حالة عدم التأكد بإعتبار أن المؤسسة تعتمد في الأساس على ظواهر الأشياء كالمستوى التعليمي ومختلف التدريبات التي يحصل عليها الفرد غير أن هذا التفاعل الإجتماعي يجعل من هذه الإستثمارات غير واضحة المعالم والنتائج كون أن الفرد بالمؤسسة يؤخذ في سياق عام¹.

المطلب الثاني: أبعاد ومحددات الإستثمار في رأس المال البشري

أولاً: أبعاد الإستثمار في رأس المال البشري

البعد الأمني: يقصد به توفير خدمات التدريب والتعليم في جو آمن يخلو من المخاطر قدر الإمكان، اذ يفضل المتدرب المؤسسة التعليمية أو التدريبية التي توفر له درجة أفضل من الأمان والسلام.

البعد الاقتصادي: بعد أن يتم أعداد الموارد البشرية المؤهلة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر إحتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة الى أن الفرد المؤهل تعليماً وتدريباً لديه فرصة أكبر للعمل بصفته منتجاً ويحقق فائدة مضافة تسهم في تنشيط التنمية الاقتصادية².

¹ محمد بوديسة، مرجع سابق، ص 34.

² منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري، المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، السعودية، 12 ديسمبر 2012 ص 939.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والإبتكار والإختراع والتطوير بما يسهم في أحداث النقلاات الحضارية المختلفة وأحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

البعد الاجتماعي: مما يجعله أكثر قدرة على فهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية إضافة لتأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

البعد الثقافي: تزايد نسبة متقنين من موارد البشرية البنية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والأداب وإزدياد الوعي¹.

ثانيا: محددات الاستثمار في رأس المال البشري

ترتبط تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص بالعلم والمهارة وثانيهما قضايا العمل والتوظيف.

• **التخطيط:** وضع الاسس اللازمة لبناء الانسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافة والمهنية والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

• **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق اهداف محور التخطيط وانجاز برامجه يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله ممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

• **التوظيف:** إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تتم تميميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير إحتياجاته².

المطلب الثالث: آليات الاستثمار في رأس المال البشري

التدريب: تهتم المنظمات بالتدريب، لأن ما ينفق فيه يمثل إستثمارا في الموارد البشرية قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية. أما على مستوى الفرد فتظهر أهمية التدريب في زيادة المعارف والمهارات، الامر الذي قد يؤدي الى رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل.

¹ محمد علجوني، رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ملتقى دولي، جامعة الشلف، الجزائر، 14 ديسمبر 2011، ص12 13.

² علي مزاحم حبيب السمراي، الاستثمار في رأس المال الفكري، ط1، شركة دار الأكاديميون لنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2019، ص20،

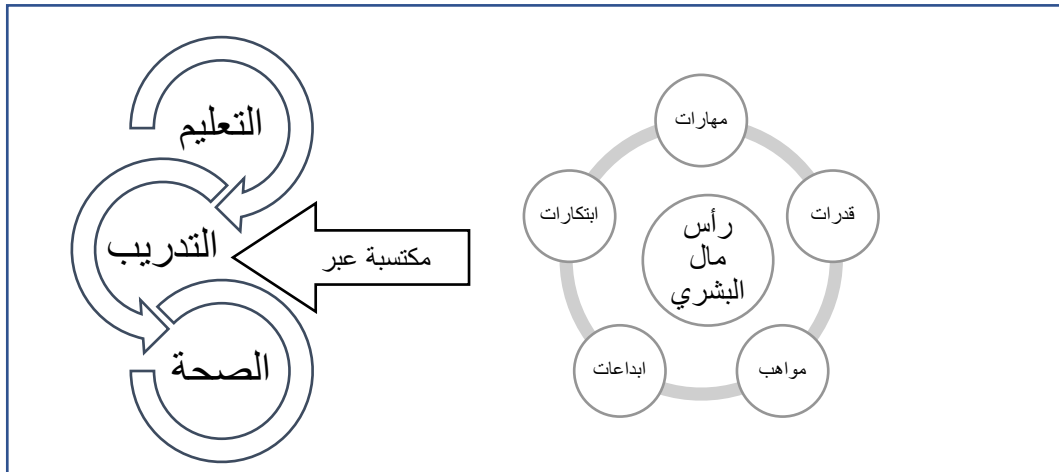
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

كما يمكن اعتبار التدريب على أنه تأقلم مع العمل، أو أنه تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله تمهيدا لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل¹.

التعليم: يعتبر التعليم من أهم الاستثمارات في رأس المال البشري وقد أكدت الدراسات أن التعليم في الجامعات والثانويات يزيد من دخول الافراد². يمكن أن ينظر إليه على أنه شكل من أشكال الإستثمار الذي تنتج عنه منافع مستقبلية، فالتعليم يؤدي إلى خلق أصول في شكل معارف ومهارات تقود إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية للقوى العاملة تماما مثل الإستثمار في شراء آلات جديدة مما يؤدي لزيادة الطاقة الإنتاجية للمجتمع³.

الصحة: يقصد به تخصيص رؤوس أموال لتمويل البرامج الهادفة الى تعميم وتوسيع وتحسين الخدمات الصحية لأنها من بين الوسائل الهامة في تنمية رأس المال البشري من خلال توفره من رعاية صحية وحماية ضد الأمراض يعتبر الإستثمار في الصحة العامة أحد العوامل الهامة التي تساهم في تنمية القدرات البشرية⁴، الصحة وثيقة الصلة ببناء القدرات البشرية وتوظيفها حيث أن بناء القدرات البشرية مرهون بتمتع الإنسان بحالة صحية بدنيا ونفسيا، كما أن توظيف القدرات البشرية توظيفا فعالا بالمشاركة في النشاط الإنتاجي وكذلك المشاركة في إتخاذ القرار لا يتحقق إلا لمن تتوافر لهم الصحة الجسدية والنفسية⁵.

الشكل (02) : شكل توضيحي لمكونات رأس المال البشري وأساليب الاستثمار فيه



¹ احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص، 319.

² Gary. Becker, **humain capital a theoretical and empirical analysis**, with reference to education, third edition, Chicago, United States, p17.

³ رافدة الحريري، **اقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة**، ط1 دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص41.

⁴ خيار ديهية، عماروش كاميليا، دور رأس مال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية الجزائر مدخل مقارن، مذكرة ماستر علوم سياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020، ص 33.

⁵ بكاري مختار، "الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر"، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 8، العدد

20، نوفمبر 2019، ص 42.

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد: بدر بن احمد بن سعيد البلوشي، التخطيط الاستراتيجي ورأس المال البشري في المنظمات الإعلامية، المكتب العربي للمعارف، ط1، 2017، ص 62.

المبحث الثالث: مفاهيم أساسية حول الربحية

تعتبر الربحية هدف أساسي لجميع الشركات وأمر ضروري لبقائها وإستمرارها غاية يتطلع إليها المستثمرين ومؤشر يهتم به الدائنون. فيما يلي سنتطرق للمفاهيم الأساسية للربحية.

المطلب الأول: ماهية الربحية

أولاً: مفهوم الربحية

تمثل الربحية العلاقة بين الأرباح التي تحققها الشركة والإستثمارات التي ساهمت في تحقيق هذه الأرباح وتعد الربحية هدف رئيسي للشركة يساعد في إستمرار نشاطها وبقاء كيائها القانوني وتعد الربحية أداة لقياس مدى كفاءة إدارة الشركة في إستخدام الموارد المتاحة لديها¹.

تعرف الربحية بأنها قدرة الشركة على تحقيق ربح من نشاطها الاقتصادي، باستخدام مواردها. وهي تمثل أداة اقتصادية تكمن وراء جميع قرارات الشركة فيما يتعلق بإدارة النشاط والعلاقات مع شركاء المشروعات وذلك فانه يكسب حالة المعيار الأساسي المستخدم لتقييم الكفاءة الاقتصادية².

من خلال ما سبق يمكن القول إن الربحية هي قدرة الشركة على توليد الأرباح من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها خلال فترة زمنية معينة، وتعد أداة هامة لقياس كفاءة المؤسسة لضمان استمراريته وتحقيق أهدافها. ومن بين أبرز استخداماتها:

- تقييم قدرة الشركة على توليد الأرباح من أنشطتها التشغيلية مقارنة بالنفقات وغيرها من التكاليف التي تكبدتها خلال فترة محددة من الزمن.

محمد الجمبري، التحليل المالي المتقدم، ط1، الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، 2014، ص145.

² Marinela geamaun, "Economic efficiency and profitability ", universitatis vasile goldis Arad economics series, January 2011, p116.

- أداة هامة لقياس كفاءة الإدارة في استخدام الموارد الموجودة بحوزتها بكفاية وتدل نسب الربحية التي لها قيمة اعلى مقارنة بالفترات السابقة، أن الشركة تحقق زيادة في المبيعات وبالتالي زيادة في الأرباح¹.

ثانيا: أهمية الربحية

- تقيس قدرة المؤسسة على توليد الربح والإستثمار لضمان الأمان للمساهمين والمستثمرين.
- الربحية المقياس الأساسي للنجاح الشامل للمؤسسات وتعتبر مهمة للمساهمين، الدائنين والمستثمرين.
- أحد اشكال التعبير عن الكفاءة الاقتصادية².

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة والقرارات المتعلقة بالربحية

أولا: العوامل المؤثرة على الربحية

الإيرادات: هناك علاقة طردية بين إيرادات المبيعات ونشاطات تجارية وربحية فمع زيادة المبيعات تزداد الربحية.

النفقات: هناك علاقة عكسية بين النفقات والربحية فمع زيادة النفقات ومصروفات تقل الربحية.

السيولة النقدية ورأس المال الثابت: العلاقة طردية فمع زيادة السيولة النقدية يمكن الحصول على مزيد من الآلات والمعدات والأصول الأمر الذي يؤدي لزيادة الإنتاج وبالتالي الربحية.

تغيرات الأسعار: عندما تكون المنتجات ذات جودة عالية يرتفع سعرها في السوق وبالتالي تزداد أرباحك³.

سياسة الاستهلاك التي تتبعها المنشأة: سياسة الإستهلاك السريع تتوافق غالبا باقتطاع مخصصات عالية للإستهلاك وهذا يؤدي لظهور الأرباح بشكل أقل مما لو تم إتباعه سياسة الإستهلاك الثابتة.

فهمني مصطفى الشيخ، التحليل لمالي، ط 1، رام الله، فلسطين، 2008، ص41.¹

² Hada Izabela Diana, Mihai CEF Mihaela Maria, "Importance of profitability indicators in assessing the financial performance", the annals of the university of Oradea economic science, 1st issue, Romania, July 2020, p221.

³ <https://tjjaratuna.com/>

معدل الضريبة المفروض على الأرباح: أن ارتفاع الضريبة يؤدي إلى إقتراع أقساط أكبر وهذا يؤدي لتخفيض صافي الربح المتبقي.

الإعانات والتحويلات: تساعد على زيادة الأرباح على العكس من ذلك تنخفض أرباح المنشأة عندما تلتزم بتقديم بعض الإعانات للغير.

الإحتياجات المحجوزة: في المنشأة تؤثر على مقدار القابل لتوزيع.

كثرة العوادم والتوالف: تؤدي لتخفيض الأرباح.

التطور التقني الذي توصلت إليه المنشأة: حيث أن الآلات الحديثة التي تتوفر في الفترة الحالية تساهم كثيرا في زيادة الإنتاج وتخفيض التكلفة، وتساعد بالتالي على تحقيق عوائد مناسبة وأرباح مجدية.

أسلوب وطريقة التي تمارسها الإدارة: له أثر كبير في تحقيق معدلات مرتفعة من الأرباح بقدر ما تكون الإدارة مجدية ومعتمدة على تقديرات علمية سليمة لإيراداتها ونفقاتها وبقدر ما تستطيع تخفيض التكلفة الإدارية بقدر ما تتمكن من تحقيق أرباح جيدة¹.

ثانيا: القرارات المتعلقة بالربحية

قرار الإستثمار: وهو القرار المتعلق باستخدام الموارد المتاحة على مختلف أنواعها بطريقة يتم من خلالها التوازن بين الإستثمار المناسب لكل بند منها دون زيادة أو نقص مما يمكن الشركة من تحقيق عائد مع عدم التضحية بالسيولة.

قرار التمويل: القرار المتعلق كيفية إختيار المصادر التي سيتم الحصول منها على الأموال اللازمة للمؤسسة لتمويل الإستثمار في موجوداتها، بشكل يمكن أصحاب المشروع من الحصول على أكبر عائد ممكن، وذلك من خلال الإستفادة من ميزة التوسع في الإقتراض الثابت الكلفة، ولكن دون تعرضهم للأخطار التي يمكن ان تنتج عن المبالغة في الإقتراض².

المطلب الثالث: معايير قياس الربحية ومؤشراتها

¹ نبيل سالم أحمد الوقاد، إبراهيم جابر السيد أحمد، تقييم الأداء المالي باستعمال النسب المالية، دار العلم للنشر والتوزيع، ص 50.

² فهد محمد سعد المحجان، تحليل العلاقة بين خصوصية السيولة والربحية والمديونية السابقة وبين المزودج التمويلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت الأوراق المالية، مذكرة الماجستير في قسم المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط 2012، ص 22.

أولاً: معايير قياس الربحية: لقياس الربحية معايير مختلفة أهمها إثنان:

1. القوة الإرادية: مقدرة الإستثمار المعين على تحقيق عائد نتيجة لإستخدامه، ولقياس هذه المقدرة بفعالية فمن الضروري مقارنة العائد المحقق مع عوائد الفترات السابقة أو مع عوائد المنشآت الأخرى، لذا أصبح من الضروري التعبير عن هذا العائد كنسبة مئوية من الإستثمار المستخدم.¹

عناصر القوة الإرادية

- المبيعات: صافي المبيعات بعد طرح أي مردودات المبيعات وأي خصم مسموح.
 - صافي ربح العمليات: الربح الذي يتحقق من نشاط المنشأة الرئيسي بإستعمال أصولها المعاملة دون أن يشمل أية إيرادات أو مصروفات لا تتعلق بالعمليات العادية للمؤسسة.²
2. العائد على الاستثمار: يعتمد على نظرية صافي الربح الشامل حيث تدخل في تركيبته جميع عناصر الإيرادات والمصروفات سواء كانت تشغيلية أم لا.³

العوامل المؤثرة على العائد على الإستثمار:

- صافي رأس المال المستخدم، إستبعاد الإستثمارات الخارجية والأصول الجديدة.
- صافي المبيعات خلال مدة الحساب مع إستبعاد الإيرادات التي لا تتصل بالنشاط العادي للمشروع.
- أرباح الإستثمار قبل طرح الفوائد وذلك لقياس ربحية الأموال الكاملة المستخدمة ومن ضمنها الديون التي ساعدت على زيادة العائد على الإستثمار.⁴

ثانياً: مؤشرات قياس الربحية

1. نماذج القياس الكلاسيكية

يمكن تصنيفها لمجموعتين نسب ربحية مبيعات ونسب ربحية الاستثمارات:

1.1 نسب ربحية المبيعات:

¹ جميل احمد توفيق، أساسيات الإدارة المالية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص 64.

² نبيل سالم، مرجع سابق، ص 52.

عبد الله عبد الله السنفي،³ الإدارة المالية، ط2، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن، 2013، ص 69.

⁴ نبيل سالم، مرجع سابق، ص 55.

- هامش صافي الربح: تساعد هذه النسبة على معرفة نسبة المبيعات التي تتحول إلى أرباح صافية¹

$$\text{هامش صافي الربح} = \frac{\text{الأرباح القابلة للتوزيع}}{\text{المبيعات}}$$

وهذه النسبة الغرض منها تقسيم العلاقات بين صافي الربح والمبيعات وتعكس مدى كفاءة الإدارة على تصنيع وبيع المنتجات²

- هامش الربح التشغيلي: تبين هذه النسبة ربحية المبيعات التشغيلية وصافي الربح التشغيلي يعتبر مقياساً أفضل لربحية المبيعات لأن هذا الربح يستثني تكاليف التمويل من الحساب ولذلك في هذه الحالة نقارن منشآت تختلف عن بعضها من حيث نسبة المديونية إلى حقوق الملكية³

$$\text{هامش الربح التشغيلي} = \frac{\text{صافي الربح التشغيلي}}{\text{المبيعات}}$$

2.1.1 نسب ربحية الاستثمارات:

- معدل العائد على الأصول: تشير هذه النسبة إلى نسبة الدخل المحقق على إجمالي الأصول المستثمرة في المنشأة⁴.

يقيس هذا المعدل أو النسبة مدى ربحية الأصول أو الإنتاجية النهائية للأصول وكفاءة الإدارة في استثمار الأموال الموضوعة تحت إدارتها، كلما كانت النسبة مرتفعة كان مؤشراً إيجابياً ويهم مخططي الاقتصاد الكلي لمعرفة كفاءة الوحدة الاقتصادية في إدارة مواردها التي تمثل جزءاً من الموارد الكلية⁵.

¹ نبال فريد مصطفى، مبادئ و أساسيات الإدارة المالية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 50

² عبد الله عبد الله السنفي، مرجع سابق، ص 182.

³ فايز تيم، مبادئ الإدارة المالية، اثراء لنشر والتوزيع المكتبة العلمية، ط 2، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011، ص 45.

⁴ محمد صالح الحناوي وآخرون، أساسيات الإدارة المالية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 77.

⁵ دلال غسان الخيري، محمد مدحت غسان الخيري، التحليل المالي الكشوف عن الانحراف والاختلاس، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 61.

$$\text{صافي الأرباح بعد الضرائب} \\ \text{اجمالي الأصول} \\ \text{العائد على الأصول} = 100 \times \frac{\text{صافي الأرباح بعد الضرائب}}{\text{اجمالي الأصول}}$$

• معدل العائد على حقوق الملكية: تظهر هذه النسبة نسبة معدل العائد على حقوق الملكية ربحية حقوق الملكية، وكلما كانت هذه النسبة مرتفعة كان مؤشرا إيجابيا، وهي تهم المساهمين لأن صافي الربح سوف يوزع عليهم بالنتيجة¹.

$$\text{صافي الأرباح بعد الضرائب} \\ \text{حقوق الملكية} \\ \text{العائد على الملكية} = 100 \times \frac{\text{صافي الأرباح بعد الضرائب}}{\text{حقوق الملكية}}$$

• معدل دوران الأصول: يشرح معدل دوران الأصول مدى كفاءة الشركة في استخدام أصولها لتوليد المبيعات أو الإيرادات، حيث تستخدم هذه النسبة لقياس حجم المبيعات التي تتولد عن كل دينار من قيمة الأصول يتم حساب هذا المعدل بالمعادلة الآتية²:

$$\text{صافي المبيعات} \\ \text{متوسط مجموع الأصول} \\ \text{معدل دوران الأصول} = \frac{\text{صافي المبيعات}}{\text{متوسط مجموع الأصول}}$$

• معدل العائد على الإستثمار: يعكس هذا العائد صافي العائد على إستثمارات المنشأة، وبالتالي فهو يقيس كافة الإستثمارات المنشأة قصيرة وطويلة الأجله يتم حساب هذا العائد بالمعادلة الآتية³:

$$\text{الربح بعد الضريبة} \\ \text{اجمالي الأصول} \\ \text{العائد على الاستثمار} = 100 \times \frac{\text{الربح بعد الضريبة}}{\text{اجمالي الأصول}}$$

2. نماذج القياس الحديثة

¹ سامر مظهر قنطقجي، فقه الإدارة المالية والتحليل المالي، ط1، 2019، ص536

² فهمي مصطفى الشيخ، مرجع سابق، ص59، 60.

³ عيد القادر محمد احمد عبد الله، خالد بن عبد العزيز السهلاوي، الإدارة المالية، ط5، مطابع السروات للطباعة والنشر، 2017، ص 75 76.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

- **القيمة المضافة السوقية:** إن الهدف الرئيسي لمعظم الشركات هو تعظيم ثروة مساهميها، بالطبع هذا الهدف مهم بالنسبة للمساهمين، لكن يجب التركيز بذات الوقت على أن تكون الموارد المتاحة والتي تتصف بالندرة قد تم تخصيصها بالكفاءة المطلوبة التي تضمن إستغلالاً حسناً للموارد الإقتصادية. إن ثروة المساهمين تتعاظم عندما يكون هناك فرق إيجابي بين القيمة السوقية لسهم الشركة وبين قيمته الدفترية، فذلك يعني أن الشركة إستطاعت أن تخلق قيمة مضافة سوقية، ويمكن الحصول على هذه القيمة من خلال المعادلة الآتية:

القيمة المضافة السوقية = القيمة السوقية للأسهم - حقوق حملة الأسهم

= (عدد الأسهم) (سعر السهم) - مجموع حقوق الملكية

- **القيمة المضافة الإقتصادية:** إن مقياس القيمة المضافة الإقتصادية هو عبارة عن مقياس يستخدم لقياس الكفاءة الإدارية في سنة معينة. يمكننا أن نجد القيمة المضافة الإقتصادية من خلال المعادلة التالية:¹

القيمة المضافة الإقتصادية = صافي الربح التشغيلي بعد الضريبة - تكلفة رأس المال التشغيلي بعد الضريبة

= الربح التشغيلي (1-معدل الضريبة) - صافي رأس المال التشغيلي * متوسط

التكلفة المرجحة لرأس المال

¹ محمود فتوح، وآخرون، الإدارة المالية مفاهيم أساسية لتقييم الأدوات المالية، ط1، شعاع للنشر والعلوم، حلب، سوريا، 2010، ص208 109.

المبحث الرابع: الدراسات السابقة

نظرا لتناول العديد من الدراسات لموضوع الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء المالي وربحية المؤسسات لكن هناك إختلافات من حيث البيئات والقطاعات والأدوات البحثية المعتمدة.

المطلب الأول: الدراسات العربية

أولا: دراسة دحماني عزيز 2015

بعنوان: "مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسات الصناعية دراسة حالة مؤسسة سوناطراك 2012_2001"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكري في أداء المؤسسة الاقتصادية في مؤسسة سوناطراك خلال الفترة الممتدة من 2012_2001 ولقياس مساهمة رأس المال الفكري تم قياسه بمعامل القيمة المضافة الفكرية VAIC والتعبير عن الأداء بالعائد على الأصول ROA وتم استعمال نموذج الإنحدار المتدرج من خلال البرنامج الإحصائي SPSS لإختبار صحة فرضيات الدراسة.

توصلت الدراسة الى:

– هناك علاقة موجبة بين الإنفاق على رأس المال البشري والأداء المالي للمؤسسة.

ثانياً: دراسة مليكة مدفوني 2017

بعنوان: "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسات دراسة حالة مؤسسة مناجم الفوسفات 2005_2015".

هدفت الدراسة لمعرفة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة SOMIPHOS وقد تم التعبير عن المتغيرين محل الدراسة كالتالي: الإستثمار في رأس المال البشري بكفاءة رأس المال البشري HCE وتم قياس الربحية ب ROA معدل العائد على الأصول، بالإعتماد على برنامج EViews تم بناء نموذج اقتصادي وفق معادلة الإنحدار المتعدد بطريقة المربعات الصغرى وإعتماد منهجية VAIC القيمة المضافة الفكرية.

خلصت الدراسة:

- أن هناك علاقة تأثير إيجابية معنوية بين الإستثمار في رأس المال البشري وربحية المؤسسات المقاسة ب ROA .

- عدم وجود علاقة تأثير إيجابية معنوية لكفاءة رأس المال المستخدم على ربحية المؤسسة.

- عدم وجود علاقة تأثير معنوية لكل من كفاءة رأس المال الهيكلية ومتوسط سعر الطن من الفوسفات ومتوسط سعر على ربحية المؤسسة.

ثالثاً: دراسة محمد رزقي 2019

بعنوان: "تحليل أثر رأس المال الفكري على الاداء المالي للمؤسسة دراسة حالة 2010_2015"

هدفت هذه الدراسة لتحليل تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي لعينة من 32 مؤسسة جزائرية بولاية برج بوعريريج حيث تم قياس مساهمة رأس المال الفكري بالقيمة المضافة الفكرية VAIC والتعبير عن مؤشر الأداء المالي بالعائد على الأصول، هامش الربح الصافي، معدل دوران الأصول، تم إستخدام بيانات السلاسل الزمنية المقطعية لإختبار تأثير مكونات رأس المال الفكري (البشري، الهيكلية، رأس المال المستخدم).

توصلت هذه الدراسة إلى:

- وجود علاقة قوية بين رأس المال المستخدم ومعدل دوران الأصول.

- علاقة ضعيفة بين رأس المال البشري وهامش الربح الصافي.

- وجود اي علاقة بين رأس المال البشري ورأس المال المستخدم مع العائد على الملكية.

رابعاً: "دراسة فيصل شياد 2022 م

بعنوان: "أثر الاستثمار في رأس المال الفكري على الأداء المالي للمصارف السعودية 2015_2018".

هدفت الدراسة الى تحليل تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي في المصارف السعودية وقد تم الإعتماد على منهجية القيمة المضافة لرأس المال الفكري VAIC لقياس رأس المال الفكري والتعبير عن الأداء المالي للمصارف ب ROA وإستعمال التحليل الإحصائي نموذج البيانات المجمعة Pooled Data.

توصلت الدراسة إلى:

- وجود علاقة ارتباطية قوية بين مكونات رأس المال الفكري وأداء المصارف وربحياتها.
- أي تحسن في الربحية يرجع بنسبة عالية لتحسن في مستويات رأس المال الفكري.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

دراسة Rubina Afroze

بعنوان: "Intellectual capital and its influence on the financial performance "

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر رأس المال الفكري على أداء المؤسسات البنكية لعينة من 13 بنك تجاري مدرج في بورصة Dhaka في بنغلادش للفترة الممتدة من 1998_ 2009 بالإعتماد على البيانات المالية، تم التعبير عن المتغير المستقل ب VAIC و المتغير التابع الأداء المالي ب ROE ،ROA ،EPS، والرفع المالي.

توصلت هذه الدراسة إلى:

- وجود علاقة تأثير ايجابية بين رأس المال البشري ومؤشرات الأداء بما فيها الربحية.
- علاقة ايجابية بين رأس المال الهيكلي والربحية والرافعة المالية.

دراسة Ahesha Perera,Sujani thikawala

"Impact of humain capital investement on firm financial performances, empirical study of companies in sirilanka"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الأداء المالي لعينة من 40 مؤسسة مدرجة في بورصة كولومبو سريلانكا خلال الفترة الزمنية 2009_2010، حيث تم التعبير عن الاستثمار في رأس

المال البشري بالقيمة المضافة الفكرية VAIC والاداء المالي ب ROA، ROE، ROCE بالإعتماد على برنامج SPSS الإحصائي.

توصلت هذه الدراسة الى:

– هنالك علاقة بين الإستثمار في راس المال البشري والأداء المالي لهذه المؤسسات.

دراسة Nurayaman

بعنوان: "The influence of intellectual capital on the firm's value with the financial performane"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير رأس المال الفكري على قيمة المؤسسة وأدائها المالي لعينة من 93 مؤسسة صناعية في بورصة إندونيسيا، تم التعبير وقياس رأس المال الفكري ب VAIC والتعبير عن الأداء المالي بالربحية كمتغير تابع ب ROA، ROE تم الإعتماد على الأسلوب الاحصائي وفق نموذج الإنحدار المتعدد خلصت الدراسة إلى:

– أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري والربحية.

دراسة Leena Afroze mostafa chowdhury,others

بعنوان: "Impact of intellectual capital on financial performance the Bangladeshi textile sector"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي لعينة من 34 مؤسسة اقمشة ونسيج في بنغلادش خلال الفترة 2013_2017 تم قياس رأس المال الفكري بالقيمة المضافة الفكرية VAIC و الأداء المالي ب ROA وتم إستعمال أسلوب الإحصائي نموذج الإنحدار المتعدد. توصلت الدراسة إلى:

– وجود علاقة بين مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات اداء المالي

المطلب الثالث: مستخلص الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية.

أولاً: مستخلص الدراسات السابقة

بعد ما تم عرضه في الدراسات السابقة بما يتعلق برأس المال البشري بصفة خاصة ورأس المال الفكري بصفة عامة نستنتج ما يلي:

– العلاقة الوطيدة بين رأس المال الفكري والأداء المالي للمؤسسات.

– هناك علاقة بين رأس المال البشري ومؤشرات الأداء المالي.

– الاستخدام الواسع لمعامل القيمة المضافة الفكرية لقياس مكونات رأس المال الفكري.

ثانياً: مساهمة الدراسة الحالية

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة

هدفت الدراسة لمعرفة أثر الإستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج خلال الفترة الممتدة من 2011 الى 2021 والتي تعتبر من الشركات الرائدة في مجال الإلكترونيك التي تعتمد على التكنولوجيات العالية سواء من حيث التصنيع او البرمجيات التي تحتاج لعمال متميزين وأصحاب الكفاءات. من حيث النموذج تم اختيار متغيرة كفاءة رأس المال البشري مع متغيرات أخرى لضبط العلاقة، إستخدمت الدراسة نموذج الانحدار الخطي المتعدد بالاعتماد على برنامج EVIEWS، عكس بعض الدراسات التي اعتمدت نموذج الانحدار الخطي البسيط في الجانب التطبيقي.

خلاصة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل المفاهيم الأساسية حول رأس المال البشري وأساليب الإستثمار فيه وإبراز خصائصه مع الإشارة لأهمية هذا الموضوع لدى الباحثين والاهتمام الواسع به في المؤسسات باعتبار ان المورد البشري عامل أساسي في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، أخذ موضوع رأس المال البشري حيزا كبيرا في مجال ادارة المنظمات حيث يتم اعتماد العديد من الطرق لقياسه والإفصاح عنه. وما يمكن استنتاجه أيضا من هذا الفصل أن الربحية من أهم معايير الكفاءة والمؤشرات التي تسعى المؤسسات لتحسينها وتعظيمها بالإعتماد على الموارد المتاحة حيث يعتبر المورد البشري عنصر مهم فيها يستلزم العمل على تطويره واستغلاله بطريقة مثلى.

الفصل الثاني:

دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول الى أهم الجوانب النظرية للدراسة والمتعلقة بالمفاهيم الأساسية لرأس المال البشري والاستثمار فيه والربحية بالإضافة الى طرح مجموعة من الدراسات السابقة للموضوع سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري مع الجانب التطبيقي واستخلاص أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسات كثيفة التكنولوجيا وذلك بدراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيكس خلال الفترة الممتدة من 2011 الى 2021.

وللإحاطة أكثر بجميع جوانب الموضوع حاولنا من خلال هذا الفصل الإلمام بالمعلومات الخاصة بالمؤسسة خلال فترة الدراسة، وطريقة جمع المعلومات وتعريف متغيرات الدراسة وكيفية قياسها وأهم البرامج والأدوات المعتمدة لمعالجة المعطيات والوصول للنتائج لمناقشتها.

تم تقسيم الفصل لثلاث مباحث كما يلي:

المبحث الأول: تقديم شركة كوندور الكترونيكس

المبحث الثاني: عرض القوائم المالية

المبحث الثالث: الدراسة الوصفية

المبحث الأول: تعريف بمؤسسة كوندور الكترونيكس

سنحاول في هذا المبحث اسقاط ما تم ذكره في الفصل النظري على مؤسسة كوندور الكترونيكس والتي تمثلت الميدان الواقعي للدراسة من اجل الخروج بنتائج ذات مصداقية ومعرفة مدى تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسة.

المطلب الأول: تعريف ونشأة كوندور الكترونيكس.

التعريف بالمؤسسة:

تعتبر شركة كوندور الكترونيكس شركة ذات أسهم تنشط وفقا لأحكام القانون التجاري حيث تحصلت على السجل التجاري في أبريل سنة 2002 وبدأ نشاطها الفعلي في فيفري 2003. مقرها الرئيسي بمنطقة النشاطات الصناعية بولاية برج بوعريريج، تنشط في مجال الإلكترونيك صناعة وتركيب وبيع الأجهزة الالكترونية "CONDOR والكهر ومنزلية كل منتجات المؤسسة تصدر بالعلامة التجارية"

تقدر المساحة الاجمالية للمؤسسة ب 80104م تمتلك حوالي 140قاعة عرض تتوزع على كل الولايات وقاعات عرض في دول اجنبية منها اسبانيا.

تعد الشركة الام لمجمع كوندور من خلال امتلاكها لرأس مال 11 شركة تنشط في مختلف النشاطات الاقتصادية (صناعة، فندقية، بناء، منتجات صيدلانية، منتجات غذائية، تكوين وتطوير مهني.

البطاقة التقنية لشركة كوندور

اسم الشركة: شركة ذات الأسهم كوندور الكترونيك SPA CONDOR ELECTRONICS

الرمز التجاري: CONDOR

الشكل القانوني: شركة ذات أسهم SPA

رقم السجل التجاري: 02 B042772

رقم التعريف الجبائي: 000234046277228

تاريخ تأسيس الشركة: 2002/02/09

العلامة المسجلة: تم تسجيلها في 30 أبريل 2003

قيمة رأس المال: 4.277.000.000

رئيس مجلس الإدارة: بن حمادي عبد الرحمان

المدير العام: بن حمادي عمر

العنوان: المنطقة الصناعية طريق مسيلة نهج 70...161 برج بوعريبريج 34000 الجزائر

البريد الالكتروني: info@condor.dz

الشركاء الاستراتيجيين: HISENSE.MEDEA.GREE الصين

DAEWOO.DONG كوريا الجنوبية

INTEL.MICROSOFT الولايات المتحدة الأمريكية

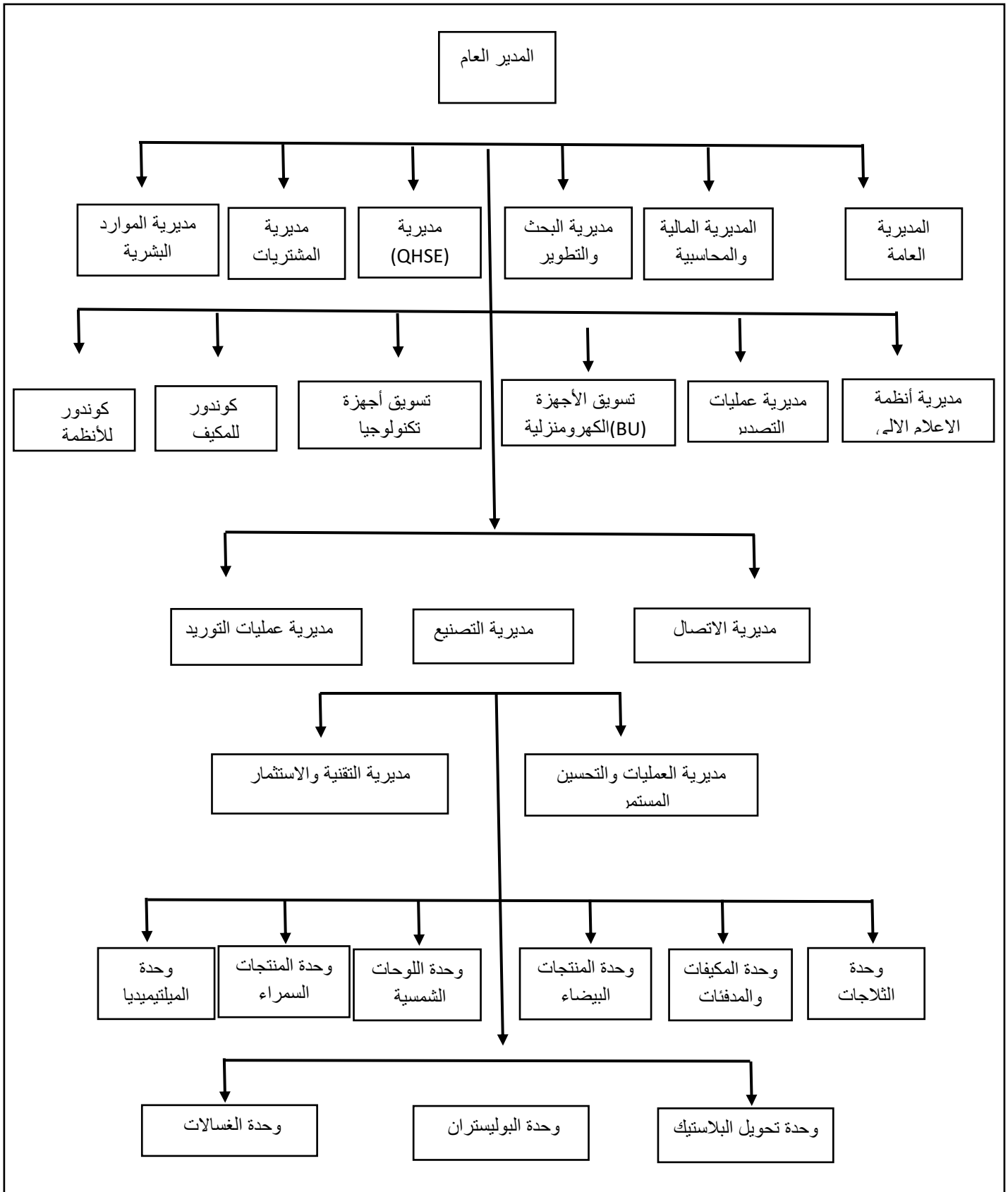
VASTEL تركيا

UNIONAIRE مصر

الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور الكترونيكس:

يتم تقسيم العمل والترتيب الإداري في مؤسسة "كوندور الكترونيكس" للعديد من المصالح حيث يحدد الهيكل التنظيمي مختلف المسؤوليات والمهام لكل مصلحة عامل.

الشكل رقم(3): الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور



المصدر: الوثائق الداخلية للمؤسسة.

يتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة مما يلي:

المدير العام: اعلى هيئة في الشركة، يهتم بمراقبة وتنفيذ استراتيجيات المؤسسة ويعتبر المصدر الأول لمختلف القرارات التمويلية والاستثمارية.

المديريات الفرعية: الإدارة الوسطى، وسيط بين الإدارات الدنيا والعليا في المؤسسة تعمل على متابعة وتنفيذ الخطط قصيرة المدى، تمثل الهيئة المسؤولة عن صناعة القرارات. فيما يلي اهم المديريات:

المديرية العامة: الإطارات والمستشارين الذين يعملون تحت وصاية المدير العام ومساعدته لا يمتلكون أي صلاحية في اتخاذ القرارات.

مديرية المالية والمحاسبة: تتبع وظائف المؤسسة بمنظور مالي محاسبي اعداد القوائم والتقارير المالية والتصريحات الجبائية.

مديرية البحث والتطوير: يرتكز على عاملي الابداع والابتكار، مهمتها الأساسية التطوير المستمر لمنتجات الشركة وإطلاق منتجات جديدة.

مديرية الجودة والصحة والسلامة البيئية: تهتم بالعمليات المتعلقة بالجودة، الصحة، السلامة البيئية تتبع وتحسين أداء وعمل مختلف الوظائف والحفاظ على صحة الموظفين وسلامة البيئة الوظيفية

مديرية المشتريات: تقوم بإجراء المناقصات وتحديد الموردين القادرين على توفير احتياجات الشركة في الوقت والجودة المطلوبة.

مديرية الموارد البشرية: متابعة القضايا المتعلقة بالموارد البشرية مثل التوظيف، الانتقاء، اجراء المقابلات، ومعالجة شؤون وقضايا الموظفين واعداد تقارير حول الموارد البشرية لإرسالها للإدارة العليا.

مديرية أنظمة الاعلام الالي: تعمل على ضمان السير الحسن الأنظمة الاعلام الالي داخل الشركة واصلاح أي خلل فيها، وتوفير الحماية اللازمة لقواعد البيانات من الاختراق.

مديرية عمليات التصدير: تهتم بعمليات البيع والتصدير والتسويق خارج الجزائر تحظى هذه المديرية باهتمام كبير والدعم لاهتمام شركة كوندور بالانفتاح على العالم الخارجي وفتح أسواق اجنبية جديدة

مديرية المبيعات والتسويق: تم تقسيمها لأربع وحدات تختص كل وحدة ببيع وتسويق منتج معين من المنتجات.

مديرية عمليات التوريد: تهتم بتحسين المستمر لطرق التوريد انطلاقاً من المورد وصولاً للزبون.

مديرية الاتصال: تعمل على ضمان جودة الاتصال الداخلي بين مصالح الشركة والاتصال الخارجي مع الزبائن والموردين.

مديرية التصنيع: ممثلة بمدير التصنيع في الشركة والمكلف بكل القرارات التشغيلية والإدارات الدنيا المتعلقة بالإنتاج نذكر منها مديرية العمليات والتصنيع المستمر مديرية التقنية والاستثمار.

كما يتولى مدير التصنيع مسؤولية وحدات التصنيع والتي تنقسم بدورها حسب نوع المنتجات نذكر منها:

- ✓ وحدة الثلاجات.
- ✓ وحدة المكيفات.
- ✓ وحدة المنتجات البيضاء.
- ✓ وحدة اللوحات الشمسية.
- ✓ وحدة المنتجات السمرء.
- ✓ وحدة الميلايميدا.
- ✓ وحدة الغسالات.
- ✓ وحدة تحويل البلاستيك.
- ✓ وحدة البولستران.

أهداف مؤسسة كوندور الكترونيكس:

- ❖ تعظيم الأرباح وتخفيض التكاليف.
- ❖ تلبية حاجات الزبائن من خلال تطوير المنتجات والخدمات
- ❖ التكوين المستمر للعاملين بمختلف الأدوات الحديثة لزيادة كفاءاتهم المهنية.
- ❖ التوسع في السوق واستهداف أكبر شريحة من العملاء.
- ❖ العمل على نيل شهادات الجودة العالمية.
- ❖ تعزيز مكانة وسمعة الشركة على المستوى الوطني والدولي.
- ❖ تحقيق الرضا والولاء للعملاء

المبحث الثاني: عرض القوائم المالية لمؤسسة كوندور خلال الفترة 2021/2011

سنحاول في هذا المبحث عرض الميزانيات المختصرة لجانب الأصول والخصوم وجدول حسابات النتائج لمؤسسة كوندور الكترونيكس وتمثيلها في منحنيات بيانية لبيان تطورها من 2011 الى 2021.

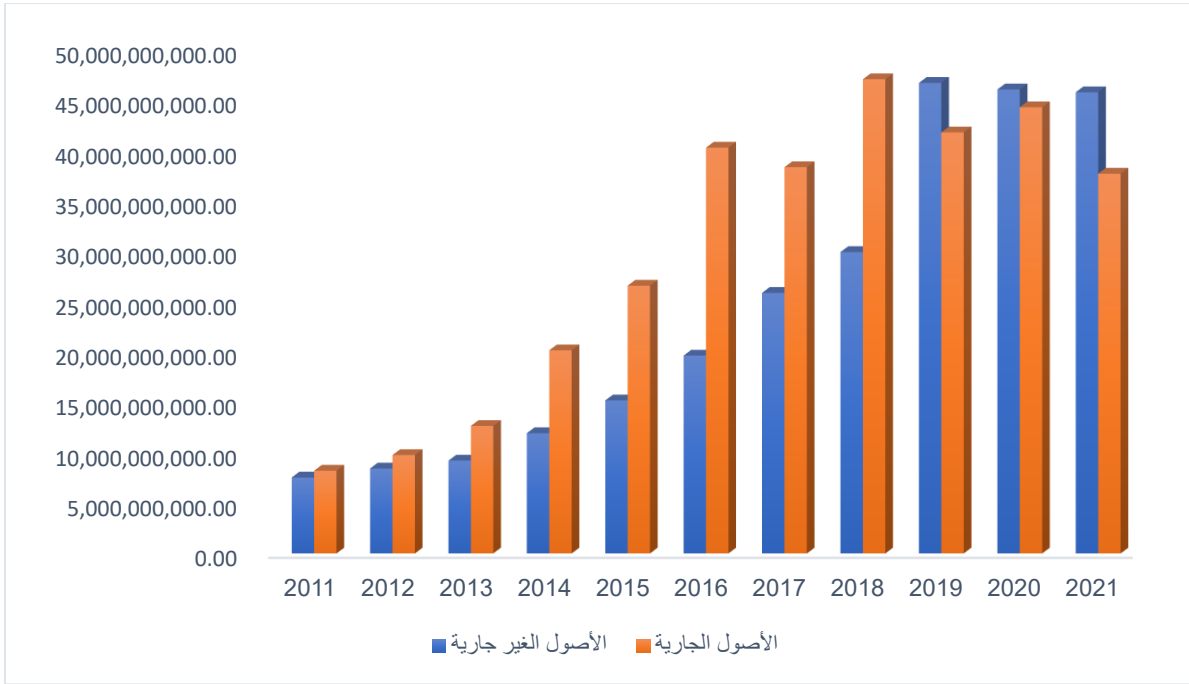
المطلب الأول: عرض الميزانية المختصرة لجانب الأصول

الجدول رقم (2): الميزانية المختصرة لجانب الأصول خلال الفترة الممتدة من 2011 الى 2021.

جانب الأصول			السنة
اجمالي الأصول	الأصول الجارية	الأصول الغير جارية	البيان
15760072162	8219655273	7540416889	2011
18210154722	9775033749	8435120973	2012
21887901482	12662576411	9225325071	2013
32117128139	20172203942	11944924197	2014
41790517403	26591673420	15198843983	2015
59963278712	40315889132	19647389580	2016
64252619211	38375827579	25876791632	2017
77054893571	47118032805	29936860766	2018
88587246630	41830546725	46756699905	2019
90434291776	44332889241	46101402535	2020
83554987349	37729894508	45825092841	2021

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على القوائم المالية للمؤسسة

الشكل رقم (4) : التمثيل البياني للميزانية المختصرة لجانب الأصول 2011-2021



المصدر: من اعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج الجدول رقم(2)

التعليق:

الأصول الجارية: سجلت مؤسسة كوندور ارتفاعا كبيرا في قيمة الأصول الجارية خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2018 حيث بلغت 47118032805، ثم سجلت انخفاضا كبيرا خلال السنوات الثلاث الأخيرة لتصل إلى 37729894508. وذلك راجع للانخفاض المسجل في المخزونات، والذباثن والخزينة.

الأصول الغير جارية: يلاحظ تسجيل ارتفاع كبير في الأصول الغير جارية من 7540416889 سنة 2011 إلى 45825092841 وذلك راجع إلى زيادة في الأراضي والمباني.

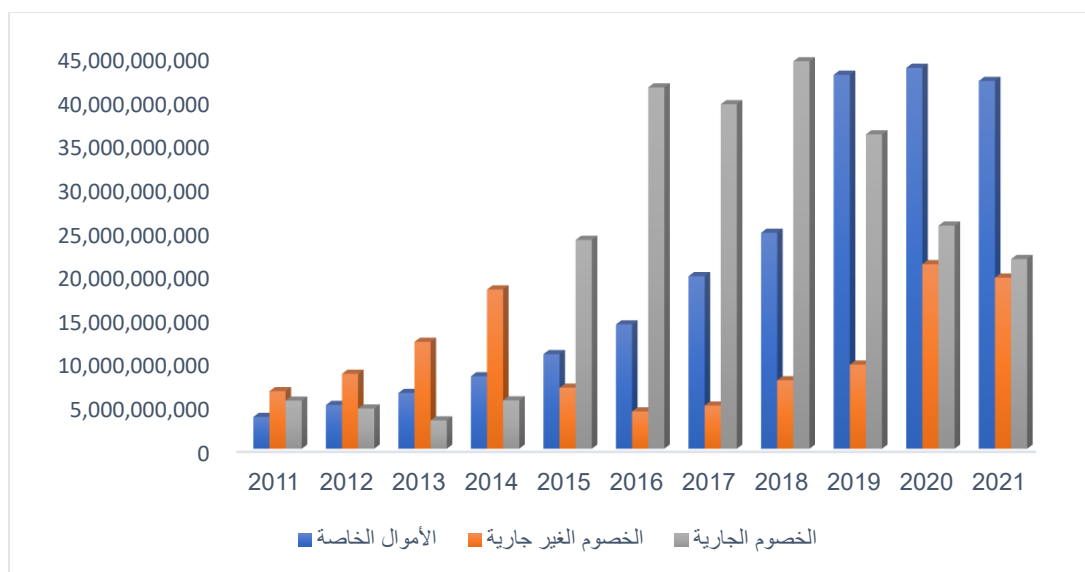
المطلب الثاني: الميزانية المختصرة لجانب الخصوم

الجدول رقم(3): الميزانية المختصرة لجانب الخصوم للفترة الممتدة 2011الى2021

جانب الخصوم				السنة	البيان
اجمالي الخصوم	الخصوم الجارية	الخصوم الغير جارية	الأموال الخاصة		
15760072162	5516852934	6598898388	3644320840	2011	
18210154720	4608375063	8584816900	5016962757	2012	
21887901482	3241544229	12254131727	6392225526	2013	
32117128138	5543257999	18266378124	8307492015	2014	
41790517402	23952974532	6990624630	10846918240	2015	
59963278712	41435707594	4270932360	14256638758	2016	
64252619260	39510789715	4947861489	19793968056	2017	
77054893571	44436675679	7851238360	24766979532	2018	
88587246630	36053844083	9644378271	42889024276	2019	
90434291775	25590699024	21159772372	43683820379	2020	
83554987349	21750337666	19627557867	42177091816	2021	

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على القوائم المالية للمؤسسة

الشكل رقم(5): التمثيل البياني للميزانية المختصرة لجانب الخصوم 2011_2021



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على الجدول رقم(3)

الأموال الخاصة: سجلت المؤسسة ارتفاعا مستمرا في الأموال الخاصة لترتفع من 3644320840 سنة 2011 لتصل الى 42177091816 في السنة الأخيرة وذلك يعود للتفاوت في قيم الاحتياطات والنتيجة الصافية خلال هذه السنوات.

الخصوم الغير جارية: سجلت المؤسسة تذبذبا كبيرا في الخصوم الغير جارية وشهدت قيم متفاوتة من سنة لأخرى لتسجل أعلى قيمة لها في 2020 حيث بلغت 21159772372 وذلك راجع الى إرتفاع في قيمة القروض والديون المالية لتتخفف بعدها سنة 2021.

الخصوم الجارية: سجلت المؤسسة ارتفاعا مستمرا في الخصوم الجارية خلال السنوات الأولى للدراسة من سنة 2011 الى سنة 2018 حيث بلغت قيمتها 44436675679 دج سنة 2018، ثم انخفضت خلال السنوات الثلاث الأخيرة للدراسة حيث بلغت قيمتها 21750337666 دج سنة 2021 وذلك راجع الى الإنخفاض المسجل في حسابات الموردون والحسابات الملحقه.

المطلب الثالث: عرض جدول حساب النتائج

يعتبر جدول حسابات النتائج القائمة التي بموجبها يتم تحديد الإيرادات والتكاليف ونتيجة الدورة المالية خلال السنة المالية والجدول المرفق يمثل القائمة المختصرة لحساب النتائج خلال 2011 الى 2021.

الجدول رقم(4): جدول حساب النتائج للفترة 2011_ 2016

البيان	2011	2012	2013	2014	2015	2016
انتاج السنة	21101642310	31777492007	45001729593	49579225601	79947581	90692159260
استهلاك السنة	18097019786	27548895410	39049083721	41078889861	68580415800	77651909582
القيمة المضافة للاستغلال	3004622523	4228596597	5952645871	8500335739	11367165265	13040249677
اجمالي الاستغلال	1510044294	2118154178	3168045678	4985119483	7169131762	8248040692
النتيجة العمليانية	966458731	1430402883	2673842569	4214430883	5797615386	6690372638
النتيجة المالية	421962256	719497977	743890331	1257494388	2117915618	2019123697
النتيجة العادية	544496475	710904906	1929952238	2956936495	3679699768	4671248941
نتيجة الدورة	441042145	582655577	1585262769	2265266488	288426225	3675426906

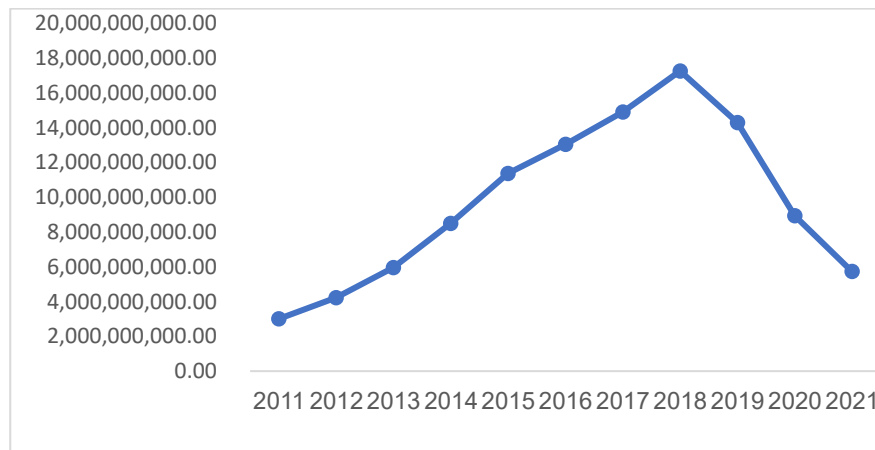
المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على القوائم المالية للمؤسسة.

الجدول رقم (5): جدول حساب النتائج للفترة 2017_ 2021

2021	2020	2019	2018	2017	
26517292402	34391485446	66922697329	94555257489	87984645999	انتاج السنة
20786740588	25459875418	52627585777	77297028155	73083836888	استهلاك السنة
					القيمة المضافة
5730551814	8931610027	14295111551	17258229334	14900809110	للاستغلال
1785522130	5168148700	850665113	11044670081	9594673520	اجمالي الاستغلال
105072607	2830109403	5060660913	8601082049	7764760098	النتيجة التشغيلية
2222771072	1976749024	2437361083	2249351794	2435197343	النتيجة المالية
2117698465	853360378	2623299830	6351730254	5329562754	النتيجة العادية
1506728563	794796103	2391643244	5813011475	4289366131	نتيجة الدورة

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على القوائم المالية للمؤسسة.

الشكل رقم(6): تمثيل بياني لتطور القيمة المضافة للإستغلال 2011-2021



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على القوائم المالية للمؤسسة.

القيمة المضافة للإستغلال: في السنوات الممتدة من 2011 الى غاية 2018 سجلت المؤسسة تطورا في القيمة المضافة يصل الى 17258229334 ويرجع ذلك لارتفاع انتاج السنة المالية مقارنة بالاستهلاك، لتشهد بعدها تراجعا كبيرا خلال السنوات الثلاث الأخيرة لتصل الى 5730551814 سنة 2021، وذلك لانخفاض المسجل في انتاج واستهلاك السنة المالية.

تعود هذه التغييرات في المعلومات والنتائج المالية لمؤسسة كوندور لعدة عوامل سياسية وإقتصادية وصحية أثرت عليها بصفة خاصة خلال السنوات الثلاث الأخيرة للدراسة نذكر منها الحراك الوطني سنة 2019 وجائحة كورونا خلال السنتين 2020 و2021 التي كان لها تأثير كبير على بيئة المؤسسة الداخلية والخارجية.

المبحث الثالث: الدراسة الوصفية

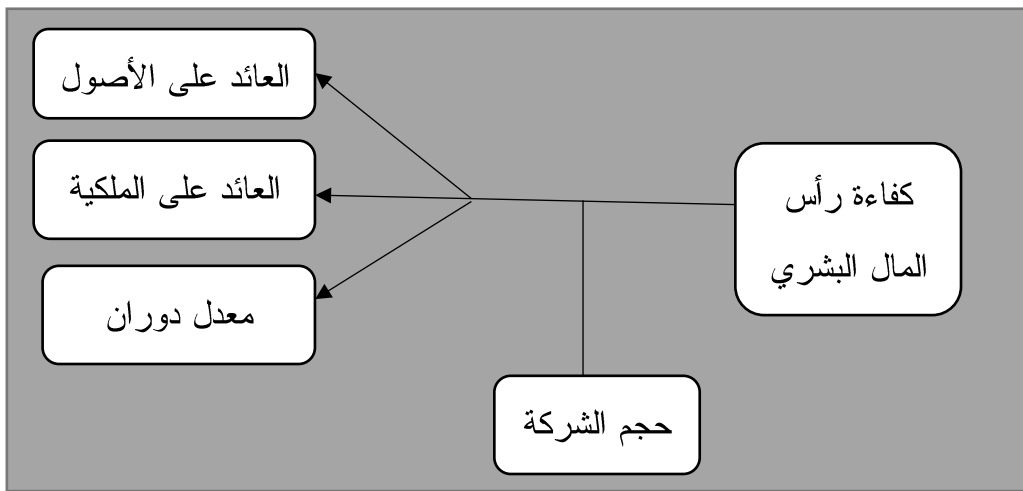
المطلب الأول: إطار الدراسة

في هذا المطلب سنعرض الطريقة التي اعتمدنا عليها في هذه الدراسة، وذلك من خلال القيام بوصف الأسلوب المعتمد في تحليل المتغيرات التابعة والمستقلة التي تحملها نموذج الدراسة إضافة لطريقة جمع المعلومات وتلخيصها.

1- النموذج المقترح:

بغرض اختبار علاقة تم اعتماد تحليل الانحدار الخطي المتعدد وفق النموذج التالي:

الشكل رقم(7): الشكل التصوري للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

2- الأسلوب الإحصائي المتبع (نموذج الانحدار الخطي المتعدد): هو أسلوب يمكن بواسطته تقدير قيمة

المتغيرات بمعلومية قيمة المتغيرات الأخرى عن طريق معادلة الانحدار، فكلمة متعدد تعني أن المتغير

التابع Y يعتمد على عديد المتغيرات مستقلة X_i

3- أسلوب جمع البيانات: تم جمع البيانات المالية من خلال الكشوف السنوية لمؤسسة كوندور خلال الفترة

من 2011 إلى غاية 2021 من خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة.

4- وصف المتغيرات المستعملة في الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات

التابعة والمستقلة للتعبير عن الظاهرة محل الدراسة، وفيما يلي شرح لها:

3-1- المتغير التابع: تم الاعتماد في قياس الربحية خلال فترة الدراسة على النسبة العائد على الأصول، نسبة

العائد على الملكية و نسبة معدل دوران الأصول الذي يحسب بالعلاقات التالية:

نسبة العائد على الأصول (ROA) = (صافي الدخل/إجمالي الأصول)

نسبة العائد على الملكية (ROE) = (صافي الدخل/الأموال الخاصة)

نسبة معدل دوران الأصول (ATO) = (رقم الأعمال الصافي/إجمالي الأصول)

3-2- المتغير المستقل: لدينا المتغير المستقل المعبر عن الاستثمار في رأس المال البشري، يحسب بـ:
- احتساب العلاقة بين القيمة المضافة ورأس المال البشري للحصول على كفاءة رأس المال البشري التي تظهر مقدار القيمة المضافة التي تم إنشاؤها عن وحدة من الأموال المستثمرة في الموظفين، وفق العلاقة التالية:

كفاءة رأس المال البشري: $HC / VA = (HCE)$

HC: يقاس بقيمة إجمالي تكلفة الرواتب والأجور والحوافز المدفوعة للعاملين خلال السنة المالية.

VA: تحسب من الفرق بين المخرجات والمدخلات من جدول حساب النتائج.

3-3- المتغيرات الضابطة: لدينا متغير ضابط يتمثل في:

حجم الشركة: (FSIZE) = لوغاريتم مجموع الأصول

المطلب الثاني: التحليل الوصفي للمتغيرات

يعتبر المتوسط الحسابي أكثر مقاييس النزعة المركزية استخداما في الدراسات القياسية باعتباره يدخل

في حساب الكثير من المقاييس الإحصائية الأخرى:

- المتوسط الحسابي.
- مدى تباعد البيانات عن بعضها البعض بحساب أصغر قيمة وأعلى قيمة.
- تحديد مدى تباعد البيانات عن المتوسط الحسابي بحساب الانحراف المعياري لكل متغيرة.

الجدول رقم(6): الإحصاء الوصفي للمتغيرات

Date: 05/27/23
Time: 18:47
Sample : 2011 2021

	ROA	ROE	ATO	HCE	FSIZE
Mean	0.048126	0.167556	1.269620	2.971871	10.65674
Median	0.061295	0.216701	1.391890	3.056213	10.77789
Maximum	0.075440	0.272678	2.006722	3.745859	10.95633
Minimum	0.008789	0.018194	0.382835	1.569746	10.19756
Std. Dev.	0.025231	0.099676	0.541069	0.579594	0.287574
Skewness	-0.299877	-0.365706	-0.557495	-1.157466	-0.470770
Kurtosis	1.397637	1.470398	2.129111	4.221845	1.662747
Jarque-Bera	1.341666	1.317546	0.917422	3.140415	1.225924
Probability	0.511282	0.517486	0.632098	0.208002	0.541744
Sum	0.529391	1.843112	13.96582	32.69058	117.2241
Sum Sq. Dev.	0.006366	0.099353	2.927553	3.359293	0.826991
Observations	11	11	11	11	11

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

من خلال الجدول رقم 6 نلاحظ:

- العائد على الأصول (ROA): يتبين من خلال جدول البيانات أن أصغر قيمة كانت لـ ROA هي 0.008789 وأن أعلى قيمة كانت: 0.075440 بمتوسط حسابي 0.048126 وانحراف معياري 0.025231، ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.511282 فإن المتغيرة تتبع التوزيع الطبيعي.

- العائد على الملكية (ROE): يتبين من خلال جدول البيانات أن أصغر قيمة كانت لـ ROE هي 0.018194 وأن أعلى قيمة كانت: 0.272678 بمتوسط حسابي 0.167556 وانحراف معياري 0.099676، ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.517486 فإن المتغيرة تتبع التوزيع الطبيعي.

- معدل دوران الأصول (ATO): يتبين من خلال جدول البيانات أن أصغر قيمة كانت لـ ATO هي 0.382835 وأن أعلى قيمة كانت: 2.006722 بمتوسط حسابي 1.269620 وانحراف معياري 0.541069 ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.632098 فإن المتغيرة تتبع التوزيع الطبيعي.

- كفاءة راس المال البشري (HCE): يتبين من خلال جدول البيانات أن أصغر قيمة كانت لـ HCE هي 1.569746 وأن أعلى قيمة كانت: 3.745859 بمتوسط حسابي 2.971871 وانحراف معياري 0.579594، ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.208002 فإن المتغيرة تتبع التوزيع الطبيعي.

- حجم الشركة (FSIZE): يتبين من خلال جدول البيانات أن أصغر قيمة كانت لـ FSIZE هي 10.19756 وأن أعلى قيمة كانت: 10.95633 بمتوسط حسابي 10.65674 وانحراف معياري 0.287574، ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.541744 فإن المتغيرة تتبع التوزيع الطبيعي.

المطلب الثالث: الارتباط بين المتغيرات

إن مصفوفة الارتباط بين المتغيرات التفسيرية تسمح بتحديد أزواج الارتباط الممكنة بين المتغيرات، للتأكد من خلو النموذج من مشكلة ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات والتي تتزايد حدتها بزيادة قيمة معامل الارتباط r أي بتزايد قوة الارتباط بين المتغيرين، بحيث أن معاملات الارتباط المتعدد تكون ذات صلة بالانحدار الخاص بكل متغير مستقل بالنسبة لباقي المتغيرات التفسيرية. تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) لفحص العلاقة.

الجدول رقم (7): مصفوفة الارتباط بين المتغيرات

	ROA	ROE	ATO	HCE	FSIZE
ROA	1.000000	0.966096	0.730357	0.779120	-0.156725
ROE	0.966096	1.000000	0.796426	0.827579	-0.283971
ATO	0.730357	0.796426	1.000000	0.707369	-0.717750
HCE	0.779120	0.827579	0.707369	1.000000	-0.202509
FSIZE	-0.156725	-0.283971	-0.717750	-0.202509	1.000000

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

يظهر من خلال الجدول رقم 7 النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط عكسية بين العائد على الأصول (ROA) والمتغيرة حجم الشركة (FSIZE) المستقلة، حيث قدر معامل الارتباط -0.156725 ، وعلاقة ارتباط إيجابية مع كفاءة راس المال البشري (HCE) بمعامل ارتباط قدر ب 0.779120
- وجود علاقة ارتباط عكسية بين العائد على الملكية (ROE) والمتغيرة حجم الشركة (FSIZE) المستقلة، حيث قدر معامل الارتباط -0.283971 ، وعلاقة ارتباط إيجابية مع كفاءة راس المال البشري (HCE) بمعامل ارتباط قدر ب 0.827579
- وجود علاقة ارتباط عكسية بين معدل دوران الأصول (ATO) والمتغيرة حجم الشركة (FSIZE) المستقلة، حيث قدر معامل الارتباط -0.717750 ، وعلاقة ارتباط إيجابية مع كفاءة راس المال البشري (HCE) بمعامل ارتباط قدر ب 0.707369
- بالإضافة إلى:
- وجود ارتباط عكسي بين حجم الشركة (FSIZE) كفاءة راس المال البشري (HCE) بمعامل ارتباط قدر ب -0.202509

المطلب الرابع: الدراسة القياسية

لقياس أثر متغيرات المستقلة على ربحية المؤسسة محل الدراسة، سيتم استخدام طريقة تحليل الارتباط الخطي المتعدد وفقاً للمعادلة التي يتم صياغتها وفق نموذج قياسي على شكل معادلة رياضية، وذلك لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة: (كفاءة راس المال البشري، حجم الشركة)، على المتغير التابع (الربحية).

- تقدير النموذج باستخدام أسلوب المربعات الصغرى.
- حساب معامل التحديد.
- اختبار المشاكل القياسية للنموذج المقدر

1-تقدير النموذج باستخدام المعادلة

$$ROA_i = \beta_0 + \beta_1 HCE_i + \beta_2 FSIZE_i + \varepsilon_{it}$$

لجدول رقم(8): النموذج المقدر

Dependent Variable : ROA
 Method : Least Squares (Gauss-Newton / Marquardt steps)
 Date : 05/27/23 Time : 18:27
 Sample : 2011 2021
 Included observations : 11
 ROA=C(1)+C(2)*HCE+C(3)*FSIZE

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	-0.053726	0.219486	-0.244782	0.8128
C(2)	0.033926	0.009852	3.443499	0.0088
C(3)	9.64E-05	0.019857	0.004857	0.9962
R-squared	0.607029	Mean dependent var		0.048126
Adjusted R-squared	0.508786	S.D. dependent var		0.025231
S.E. of regression	0.017684	Akaike info criterion		-5.005364
Sum squared resid	0.002502	Schwarz criterion		-4.896847
Log likelihood	30.52950	Hannan-Quinn criter.		-5.073769
F-statistic	6.178864	Durbin-Watson stat		1.938201
Prob(F-statistic)	0.023847			

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

1-2- تقدير النموذج بعد التعديلات : وذلك بعد حذف المتغيرات غير الدالة

الجدول رقم (9): النموذج المقدر بعد التعديلات

Dependent Variable : ROA

Method : Least Squares (Gauss-Newton / Marquardt steps)

Date : 05/27/23 Time : 18:28

Sample : 2011 2021

Included observations : 11

ROA=C(2)*HCE

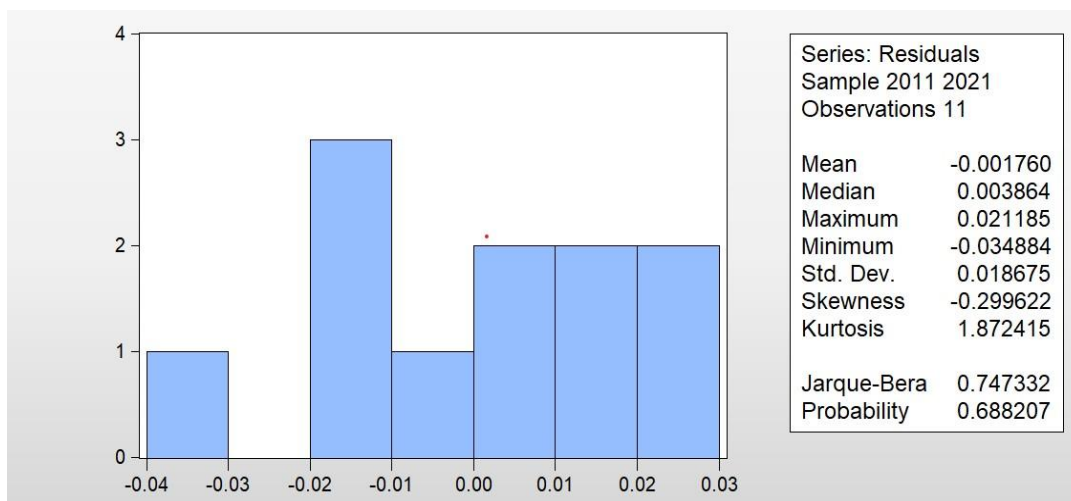
	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(2)	0.016786	0.001872	8.968025	0.0000
R-squared	0.446821	Mean dependent var		0.048126
Adjusted R-squared	0.446821	S.D. dependent var		0.025231
S.E. of regression	0.018766	Akaike info criterion		-5.027056
Sum squared resid	0.003522	Schwarz criterion		-4.990884
Log likelihood	28.64881	Hannan-Quinn criter.		-5.049858
Durbin-Watson stat	1.196890			

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

1-3- اختبار المشاكل القياسية للنموذج المقدر:

أ- اختبار توزيع طبيعية البواقي:

الشكل رقم(8): توزيع البواقي



المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

- ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.688207 فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

ب- اختبار وجود الارتباط الذاتي للأخطاء (Autocorrelation):

لاختبار وجود الارتباط الذاتي للأخطاء من عدمه تم اللجوء اختبار (LM)

الجدول رقم(10): اختبار (LM)

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test :

F-statistic	2.656725	Prob. F(2,8)	0.1304
Obs*R-squared	4.325539	Prob. Chi-Square(2)	0.1150

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

بما أن $Prob > F = 0.1304$ فإنه لا وجود لارتباط ذاتي للأخطاء في نموذج الدراسة.

على ضوء هذه النتائج السابقة:

من خلال نتائج الجدول رقم 9 فإن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل متوسطة، وذلك من خلال معامل التحديد (R^2) والذي يساوي 0.446821، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر 44.68% من التغيرات التي تحدث في معدل العائد على الأصول (ROA) والباقي أي 55.32% يرجع إلى عوامل أخرى.

بالنسبة للمتغيرة: كفاءة راس المال البشري (HCE) فلها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%، والقيمة التقديرية للمعلمة موجبة، مما يعني أنها ذات تأثير إيجابي على العائد على الأصول (ROA) أي انه كلما زاد كفاءة راس المال البشري بوحدة واحدة يزداد العائد على الأصول بنسبة 1.67%.

بالنسبة للمتغيرة حجم الشركة فليس لها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%.

2- تقدير النموذج باستخدام المعادلة

$$ROE_i = \beta_0 + \beta_1 HCE_i + \beta_2 FSIZE_i + \varepsilon_{it}$$

الجدول رقم (11): النموذج المقدر

Dependent Variable : ROE
 Method : Least Squares (Gauss-Newton / Marquardt steps)
 Date : 05/27/23 Time : 18:29
 Sample : 2011 2021
 Included observations : 11
 ROE=C(1)+C(2)*HCE+C(3)*FSIZE

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	0.205403	0.758856	0.270675	0.7935
C(2)	0.138097	0.034064	4.054084	0.0037
C(3)	-0.042063	0.068654	-0.612682	0.5571
R-squared	0.699009	Mean dependent var		0.167556
Adjusted R-squared	0.623762	S.D. dependent var		0.099676
S.E. of regression	0.061140	Akaike info criterion		-2.524315
Sum squared resid	0.029904	Schwarz criterion		-2.415798
Log likelihood	16.88373	Hannan-Quinn criter.		-2.592720
F-statistic	9.289453	Durbin-Watson stat		1.885380
Prob (F-statistic)	0.008208			

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

2-2- تقدير النموذج بعد التعديلات : وذلك بعد حذف المتغيرات غير الدالة

الجدول رقم(12) : النموذج المقدر بعد التعديلات

Dependent Variable : ROE
 Method : Least Squares (Gauss-Newton / Marquardt steps)
 Date : 05/27/23 Time : 18:30
 Sample : 2011 2021
 Included observations : 11
 ROE=C(1)+C(2)*HCE

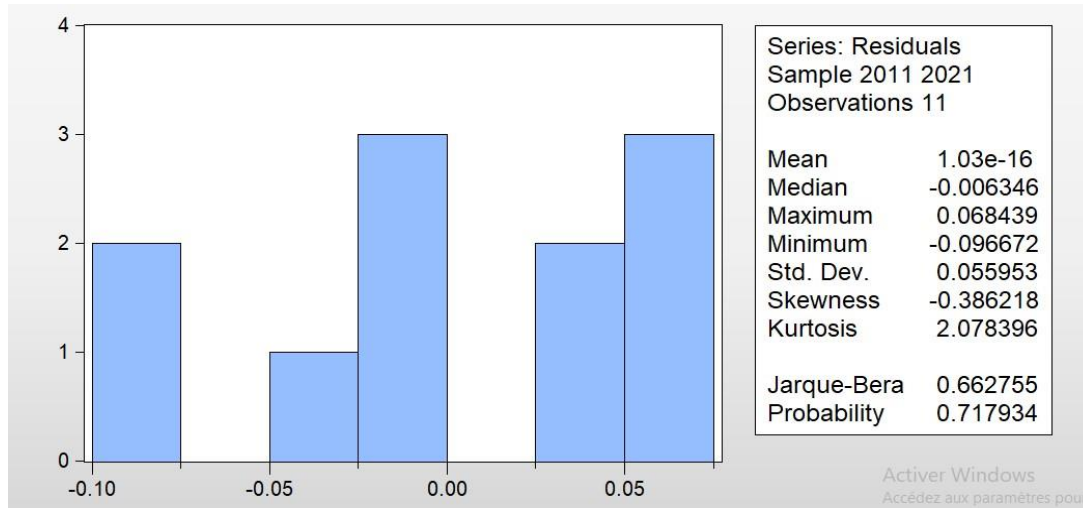
	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	-0.255411	0.097273	-2.625721	0.0276
C(2)	0.142323	0.032179	4.422795	0.0017
R-squared	0.684886	Mean dependent var		0.167556
Adjusted R-squared	0.649874	S.D. dependent var		0.099676
S.E. of regression	0.058980	Akaike info criterion		-2.660278
Sum squared resid	0.031308	Schwarz criterion		-2.587934
Log likelihood	16.63153	Hannan-Quinn criter.		-2.705882
F-statistic	19.56111	Durbin-Watson stat		1.851322
Prob (F-statistic)	0.001664			

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

2-3- اختبار المشاكل القياسية للنموذج المقدر :

أ- اختبار توزيع طبيعية البواقي :

الشكل رقم(9): توزيع البواقي



المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

- ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.717934 فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

ب- اختبار وجود الارتباط الذاتي للأخطاء (Autocorrelation):

لاختبار وجود الارتباط الذاتي للأخطاء من عدمه تم اللجوء اختبار (LM)

الجدول رقم(13): اختبار (LM)

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test :

F-statistic	3.223782	Prob. F(2,7)	0.1018
Obs*R-squared	5.274056	Prob. Chi-Square(2)	0.0716

المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

بما أن $Prob > F = 0.0716$ فإنه لا وجود لارتباط ذاتي للأخطاء في نموذج الدراسة.

على ضوء هذه النتائج السابقة:

من خلال نتائج الجدول رقم 12 فان العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل قوية، وذلك من خلال معامل التحديد (R^2) والذي يساوي 0.684886، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر 68.48% من التغيرات التي تحدث في معدل العائد على الملكية (ROE) والباقي أي 31.52% يرجع إلى عوامل أخرى.

- بالنسبة للمتغيرة: كفاءة راس المال البشري (HCE) فلها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%، والقيمة التقديرية للمعلمة سالبة، مما يعني أنها ذات تأثير سالب على العائد على الملكية (ROE) أي انه كلما زاد كفاءة راس المال البشري بوحدة واحدة يتناقص العائد على الملكية بنسبة 25.54%.
- بالنسبة للمتغيرة: حجم الشركة (FSIZE) فلها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%، والقيمة التقديرية للمعلمة موجبة، مما يعني أنها ذات تأثير موجب على العائد على الملكية (ROE) أي انه كلما زاد حجم الشركة بوحدة واحدة يتزايد العائد على الملكية بنسبة 14.23%.

3-تقدير النموذج باستخدام المعادلة

$$ATO_i = \beta_0 + \beta_1 HCE_i + \beta_2 FSIZE_i + \varepsilon_{it}$$

الجدول رقم (14): النموذج المقدر

Dependent Variable : ATO
Method : Least Squares (Gauss-Newton / Marquardt steps)
Date : 05/27/23 Time : 18:37
Sample : 2011 2021
Included observations : 11
ATO=C(1)+C(2)*HCE+C(3)*FSIZE

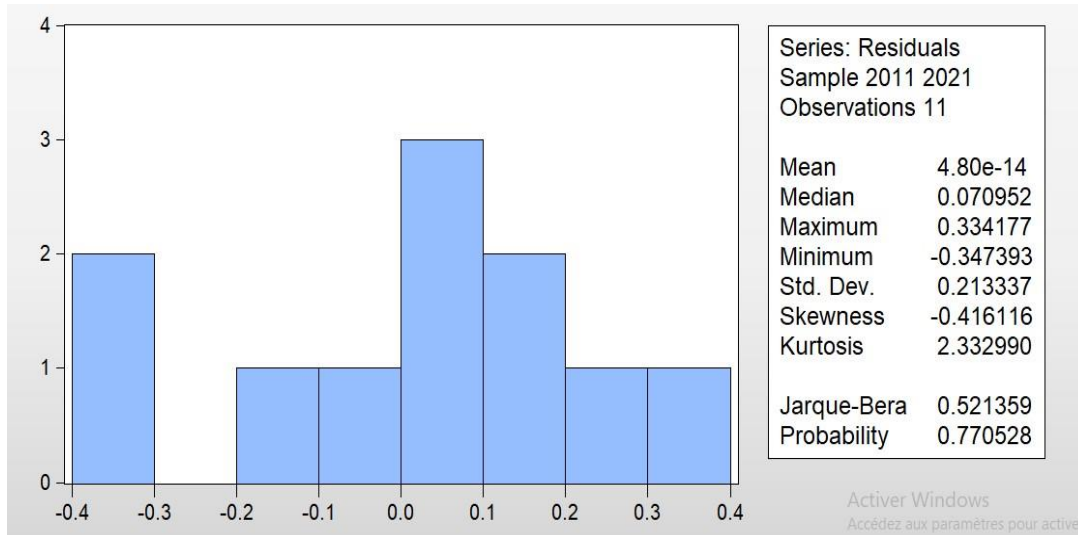
	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C(1)	11.65539	2.960452	3.937031	0.0043
C(2)	0.547097	0.132889	4.116942	0.0034
C(3)	-1.127143	0.267833	-4.208386	0.0030
R-squared	0.844537	Mean dependent var		1.269620
Adjusted R-squared	0.805671	S.D. dependent var		0.541069
S.E. of regression	0.238518	Akaike info criterion		0.198256
Sum squared resid	0.455126	Schwarz criterion		0.306773
Log likelihood	1.909594	Hannan-Quinn criter.		0.129851
F-statistic	21.72960	Durbin-Watson stat		2.024007
Prob (F-statistic)	0.000584			

المصدر: مخرجات البرنامج Eviews 9

3-3- اختبار المشاكل القياسية للنموذج المقدر :

أ- اختبار توزيع طبيعية البواقي :

الشكل رقم(10): توزيع البواقي



المصدر: مخرجات البرنامج 9 Eviews

- ومن خلال احتمالية الإحصائية (Jarque-Bera) التي تساوي 0.770528 فإن البواقي تتبع التوزيع الطبيعي.

ب- اختبار وجود الارتباط الذاتي للأخطاء (Autocorrelation):

بما أن قيمة إحصائية (Durbin-Watson) تساوي 2.024007 لا اختبار فلا وجود الارتباط الذاتي للأخطاء في نموذج الدراسة.

على ضوء هذه النتائج السابقة:

من خلال نتائج الجدول رقم 14 فإن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل قوية، وذلك من خلال معامل التحديد (R^2) والذي يساوي 0.844537، أي أن المتغيرات المستقلة تفسر 84.45% من التغيرات التي تحدث في معدل دوران الأصول (ATO) والباقي أي 15.55% يرجع إلى عوامل أخرى.

- بالنسبة للمتغيرة: كفاءة راس المال البشري (HCE) فلها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%، والقيمة التقديرية للمعلمة موجبة، مما يعني أنها ذات تأثير موجب على دوران الأصول (ATO) أي انه كلما زاد كفاءة راس المال البشري بوحدة واحدة يتزايد معدل دوران الأصول بنسبة 54.7%.
- بالنسبة للمتغيرة: حجم الشركة (FSIZE) فلها معنوية إحصائية عند مستوى دلالة 5%، والقيمة التقديرية للمعلمة سالبة، مما يعني أنها ذات تأثير سالب في معدل دوران الأصول (ATO) أي انه كلما زاد حجم الشركة بوحدة واحدة يتناقص معدل دوران الأصول بنسبة 112.71%.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال هذا تمت محاولة تحديد وحصر ما يتعلق بمدى تأثير راس المال البشري على ربحية المؤسسة، من خلال اختبار العلاقة الإنحدارية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة بالنسبة لمؤسسة كوندور خلال الفترة 2011 إلى 2021 وتم التوصل إلى وجود علاقة تأثير موجبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) على الربحية معبرا عنها بمعدل العائد الأصول ومعدل دوران الأصول، والى وجود علاقة تأثير سالبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) على الربحية معبرا عنها بمعدل العائد على الملكية.

الختامة

خاتمة:

يعد تحقيق الربحية من أهداف المؤسسات الاقتصادية ودائماً ما تسعى الى الرفع منها وتعظيمها، وفي ظل التطورات العالمية الاقتصادية والتوجه نحو اقتصاد المعرفة أصبح من الضروري على المؤسسات الاهتمام بالإستثمار في رأس مالها الفكري لما له من تأثير على الربحية وأداء المؤسسات. نختص بذلك الإستثمار في رأس المال البشري باعتباره من اهم المكونات التي تستثمر فيها المؤسسات لتحقيق العوائد والأهداف. تطرقنا من خلال هذه الدراسة الى أثر الإستثمار في رأس البشري على الربحية. وانطلاقاً من الإشكالية المطروحة: "هل هناك تأثير للإستثمار في رأس المال البشري على ربحية المؤسسة؟". للإلمام بجوانب الموضوع قمنا بدراسة المفاهيم النظرية لموضوع الإستثمار في رأس المال البشري والربحية، بعد الدراسة التطبيقية التي حاولنا من خلالها اختبار أثر الإستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج والتي توصلنا من خلالها لنتائج نظرية وتطبيقية، أوصلتنا الى ذكر بعض المقترحات على ضوء هذه النتائج ومنه فتح آفاق البحث من خلال إعطاء مواضيع مستقبلية.

أولاً: نتائج الدراسة:

من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الإشكالية خلصنا إلى النتائج التالية:

نتائج نظرية:

- يعد رأس المال البشري من الموضوعات الإدارية التي اخذت اهتماما كبيرا من الباحثين.
- يساعد رأس المال البشري في مواكبة التطورات التكنولوجية والتقنيات الحديثة في مختلف المجالات.
- في ظل تبني اقتصاد المعرفة وصناعة العقل البشري أصبح من الضرورة اكتساب العمال لمهارات عالية.
- الإستثمار في رأس المال البشري له دور كبير في تحقيق أهداف المؤسسات والرفع من الأداء المالي.
- تساهم أساليب الإستثمار في رأس المال البشري من تعليم، تدريب وصحة، في زيادة وتطوير كفاءة العمال وتنمية قدراتهم.
- ان القياس والتقييم الدقيق للإستثمار في رأس المال البشري يساهم في نجاعة عملية الإفصاح المحاسبي وبالتالي التسيير الجيد للموارد.
- تعتبر الربحية غاية يتطلع اليها المستثمرون وهدف أساسي لجميع المؤسسات لضمان بقائها واستمراريتها.
- الربحية أداة مهمة لقياس كفاءة المؤسسات في استغلال مواردها.

نتائج تطبيقية: أشارت نتائج دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسة كوندور الكترونيكس الى:

- وجود علاقة تأثير موجبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) عند مستوى دلالة 5% على الربحية معبرا عنها بمعدل العائد الأصول.
- وجود علاقة تأثير سالبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) عند مستوى دلالة 5% على الربحية معبرا عنها بمعدل العائد على الملكية.
- وجود علاقة تأثير موجبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) عند مستوى دلالة 5% على الربحية معبرا عنها بمعدل دوران الأصول.

ثانيا: نتائج اختبار الفرضيات:

في بداية الدراسة وضعنا فرضية على شكل إجابة أولية على أساسها سيتم الإجابة على السؤال الرئيسي المطروح، وبعد اختبارها توصلنا الى ما يلي:

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5% بين الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة.
- وجود علاقة تأثير موجبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) عند مستوى دلالة 5% على الربحية معبرا عنها بمعدل العائد الأصول.
- وجود علاقة تأثير سالبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) عند مستوى دلالة 5% على الربحية معبرا عنها بمعدل العائد على الملكية.
- وجود علاقة تأثير موجبة لكفاءة راس المال البشري (HCE) عند مستوى دلالة 5% على الربحية معبرا عنها بمعدل دوران الأصول.

ثالثا: مقترحات الدراسة

- الاهتمام أكثر رأس المال البشري لما له من أهمية كبيرة في المؤسسة.
- تبني سياسات واستراتيجيات لتنمية وتطوير الاستثمار في رأس المال البشري.
- اعتماد أنظمة حوافز ومكافآت جديدة للرفع من مستوى العمال.
- القياس الدقيق لرأس المال البشري لإدارته بشكل جيد.
- تبني أساليب حديثة لقياس كفاءة رأس المال البشري.
- اعتماد الأساليب الحديثة لقياس الربحية.
- ضرورة الإفصاح عن رأس المال البشري في القوائم الإضافية وذلك لتسهيل مراقبته وتمميته.

رابعاً: آفاق الدراسة:

هذه الدراسة لا يمكن لها الإلمام بجميع جوانب الموضوع حول الإستثمار في رأس المال البشري وأثره على ربحية المؤسسة لذلك يمكن اقتراح الكثير من المواضيع قد تكون امتداداً أو تكملة لدراستنا، من بينها:

- دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات كثيفة التكنولوجيا.
- مساهمة الإفصاح في رأس المال البشري في تقييم أداء المؤسسات الإقتصادية.
- أثر الإستثمار في رأس المال البشري على النمو الداخلي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

قائمة المراجع

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
2. أحمد يوسف دودين، بطاقة الأداء المتوازن ومعوقات استخدامها في منظمات الأعمال، دار جليس الزمان لنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2010.
3. أمل مصطفى عصفور، آليات الاستثمار في رأس المال البشري، القاهرة، مصر، 2017.
4. بدر بن أحمد بن سعيد البلوشي، التخطيط الاستراتيجي ورأس المال البشري في المنظمات الإعلامية، المكتب العربي للمعارف، الطبعة الأولى، 2017.
5. ثامر محمد أحمد خليل، إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم والتطوير التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر، 2018.
6. جاك فيلبكورون ستون، الاستثمار البشري أدوات وخطوات قياس العائد، ترجمة: مركز الخبرات الهيئة للإدارة تمبك، الجيزة، مصر.
7. جميل أحمد توفيق، أساسيات الإدارة المالية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1986.
8. حامد هاشم محمد الراشي، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة لنشر، مكة المكرمة، السعودية.
9. دلال غسان الخيري، محمد مدحت غسان الخيري، التحليل المالي الكشف عن الانحراف والاختلاس، الصايل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
10. رافدة الحريري، إقتصاديات وتخطيط التعليم في ضوء إدارة الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
11. راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002.
12. الريبعاوي سعدون محمود وآخرون، رأس المال الفكري العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2014.
13. سامر مظهر قنطججي، فقه الإدارة المالية والتحليل المالي، الطبعة الأولى، 2019.
14. سعد العنزي، أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
15. سعد غالب ياسين، نظم إدارة المعرفة ورأس المال الفكري العربي، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الطبعة الأولى، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2000.
16. سعود جايد مشكور، رأس المال الفكري أساس صياغة القرارات، 2020.

17. عاطف جابر طه، قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية، الطبعة الاولى، الدار الاكاديمية للعلوم، مصر، 2013.
18. عبد القادر محمد احمد عبد الله، خالد بن عبد العزيز السهلاوي، الإدارة المالية، الطبعة الخامسة، مطابع السروات للطباعة والنشر، 2017.
19. عبد الله عبد الله السنفي، الإدارة المالية، الطبعة الثانية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، اليمن، 2013.
20. علي مزاحم حبيب السمراي، الإستثمار في رأس المال الفكري، الطبعة الاولى، شركة دار الأكاديميون لنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2019.
21. فايز تيم، مبادئ الإدارة المالية، اثناء للنشر والتوزيع المكتبة العلمية، الطبعة الثانية، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2011.
22. فهمي مصطفى الشيخ، التحليل لمالي، ط 1، رام الله، فلسطين، 2008.
23. محمد الجمبري، التحليل المالي المتقدم، الطبعة الأولى، الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، 2014.
24. محمد صالح الحناوي وآخرون، أساسيات الإدارة المالية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2001.
25. محمود فتوح، وآخرون، الإدارة المالية مفاهيم أساسية تقييم الأدوات المالية، طبعة الاولى، شعاع للنشر والعلوم، حلب، سوريا، 2010.
26. نبيل سالم أحمد الوقاد، إبراهيم جابر السيد أحمد، تقييم الأداء المالي باستعمال النسب المالية، دار العلم للنشر والتوزيع.
27. نهال فريد مصطفى، مبادئ واساسيات الإدارة المالية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.

ثانيا: المقالات

1. بكاري مختار، "الاستثمار في رأس المال البشري كخيار استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية في الجزائر، مجلة التنظيم والعمل"، المجلد 8، العدد 2.
2. حاج قويدر قورين، "التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد الخامس، جوان، 2014.
3. سعاد عبود، "قياس رأس المال البشري قياسا مالا يمكن قياسه" مجلة دراسات، المجلد 16، العدد 1 جانفي 2019، جامعة الاغواط، الجزائر.

4. عبد الله علي القريشي "الاستثمار في رأس المال البشري من منظور مالي"، مجلة الاندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية، العدد العاشر، المجلد 05 نوفمبر 2013.
5. هنده مدفوني، "رأس المال البشري في الجامعة بين اليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه" نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة الأداء المتوازن مجلة دراسات وابحث العدد 27 جوان 2017، جامعة ام البواقي.
6. ياسمينة عمامرة، يزيد تفرارت، "نماذج التقييم لقياس المحاسبي لرأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية"، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الثالث، جانفي 2019، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا.

ثالثا: الملتقيات العلمية

1. محمد علجوني، رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ملتقى دولي، جامعة الشلف، الجزائر، 14 ديسمبر 2011.
2. محمد فرعون، محمد إلفي، الإستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، الملتقى الدولي "صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية"، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، الجزائر، 15/14 أبريل 2013.
3. منى جاسم الزايد، الاستثمار في رأس المال البشري، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، السعودية، 12 ديسمبر 2012.
4. رابعا: المذكرات
1. خالد حروزي، مساهمة القياس المحاسبي لرأس المال البشري في تعزيز عملية الإفصاح المحاسبي، أطروحة دكتوراه في العلوم المالية والمحاسبية، جامعة البويرة، 2022.
2. ربيحة قوادرية، مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في نشر تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه قسم علوم التسيير، جامعة بسكرة، 2016.
3. سامية بعيسي، الإستثمار في رأس المال البشري كمحددات لتطوير المؤسسات الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه علوم اقتصادية، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017 _ 2018.
4. فضل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة، 2008.

5. فهد محمد سعد المحجان، تحليل العلاقة بين خصوصية السيولة والربحية والمديونية السابقة وبين المزيج التمويلي في الشركات الصناعية المدرجة في سوق الكويت الأوراق المالية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قسم المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط 2012.
6. محمد بوديسة، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز الأداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة الدكتوراه علوم التسيير، عين تموشنت، الجزائر، 2020.
7. محمد رزقي، تحليل تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي للمؤسسة دراسة تجريبية على عينة من المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2018.
- هندة مدفوني، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة ام البواقي، الجزائر، 2017.
- مذكرات الماستر:
8. خالد حروزي، كراع زكرياء، واقع محاسبة رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية كوندور الكترونيكس، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم المالية ولمحاسبية، جامعة برج بوعريريج، 2017_2018.
9. خيار ديهية، عماروش كاميليا، دور رأس مال البشري في تحقيق التنمية الاقتصادية الجزائرية مدخل مقارنة مذكرة ماستر علوم سياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2020.

المراجع باللغة الأجنبية

أولاً: الكتب

1. Gary. Becker, humain capital a theoretical and empirical analysis, with reference to education, third edition, Chicago, united state.

ثانياً: المقالات

2. Abdelillah alattar, Hanan azizi, "evaluation du capital humain par les Methods d`evaluation du capital materiel", dossiers de recherches en economie et gestion n3°, faculte des science juridiques economiques et Sociale oujeda, maroc, October2016.

3. Claudia goldin, "**human capital hand book of cliometrics**", department of economics Harvarard University and national bureau of economic research, 23february2014
4. Hada Izabela Diana, Mihal CEF Mihaela Maria, "**Importance of profitability indicators in assessing the financial performance**,"the of the university of Oradea economic science,1st issue, Romania, july2020.
5. Marinela geamaun, "**Economic efficiency and profitability**" ,article in studia universitatis vasile goldis Arad economics series ,January 2011.
6. Reni chukwudiokeke, "**Human capital accounting: Alitteraire review Department of public administration**", university of Nigeria nusukka, 2016.
7. Sania khan, "**Impact of humain resource accounting on organisations financial performance in the context of SME**" accounting 7, university prince settam abdulaziz, Saudi Arabia, 2021.
8. Lebna Nouredin, "**l'Impact de l'investissement en capital humain sur la croissance économique étude économique**", 1990-2017", volume vii.n°2 (august 2022), labo, LEPESEC, MAGHNIA.
9. 'Trinhle, john Gibson and les oxley, "**Measure of humain capital A review of literature**", New zeland treasury, No.05/10,november2005