



ورقة وجهات النظر

معرفة الأصول غير الملموسة

الجزء الثاني: النظر في رأس المال البشري



بقلم: كيفن برول وأعضاء مجلس تقييم المنشآت الاقتصادية التابع لمجلس معايير التقييم الدولية
إن الأفكار والآراء الواردة في أوراق وجهات النظر لمجلس معايير التقييم الدولية لا تعكس بالضرورة آراء الشركات
الممثلة ضمن مجموعة المؤلفين.

كثيرًا ما نسمع عبارة 'موظفونا هم أعلى ما نملك'، لكنها غالبًا ما تُقال أكثر مما تُفهم

ناقشنا في الجزء الأول من سلسلتنا قضية إعادة تنظيم معايير إعداد التقارير مع إيجاد القيمة الحديثة. ورغم الاعتراف منذ فترة طويلة بأن هذه القضية تشكل تحديًا للأطر المحاسبية الشائعة وأنظمة إعداد التقارير المالية ذات الصلة، إلا أنه يبدو أن نقطة التحول قد وصلت إلى ذروتها. فقد تحول النقاش من سبب وجوب معالجة جذور المشكلة إلى ما ينبغي القيام به وكيف يمكن تنفيذه. وفي إطار هذه المناقشة، والمناقشات التي ستليها، يتمثل هدفنا في التشجيع على مناقشة الأمر والمساعدة في ضمان أن يكون السبب ذو صلة بالقيمة والكيفية قابلة للتنفيذ من حيث الزمن والنطاق الجغرافي والحجم. إن الأمر يتلخص فيما إذا كانت مثل هذه التحسينات ستستقر في نهاية المطاف في البيانات المالية، أو ما إذا كانت ركائز أساسية لمعايير الاستدامة المتطورة، ولكنها تقع خارج نطاقنا. وبناء على ذلك، سنترك للآخرين مساحة التعليق بشأن هوية المسؤول عن ذلك ومتى وأين يمكن تطبيقه.

نظرة عامة على الرؤى المتعلقة برأس المال البشري:

- رأس المال البشري هو الأساس الذي يمكن من خلاله تكوين جميع الأصول غير الملموسة، ومع ذلك فإن فهمنا لإيجاد قيمة رأس المال البشري والدقة في قياس هذه القيمة أقل تطوراً عما هي عليه في الأصول غير الملموسة الأخرى.
 - لتقييم كيفية إيجاد قيمة رأس المال البشري، ينبغي النظر إلى التفاعل الجماعي بين أفراد القوى العاملة، بالإضافة إلى ترابطه مع الأصول الأخرى، ولا سيما الأصول غير الملموسة، وتشير الأدلة إلى أن المستثمرين بحاجة إلى مزيد من المعلومات حول تأثير رأس المال البشري على قيمة المؤسسة.
- ومع تطور دور رأس المال البشري في إيجاد قيمة المؤسسة، ربما تحتاج أساليب قياس قيمته إلى التغيير أيضاً.

كما هو موضح في الجزء الأول، سندرس في هذه الورقة وما يليها أربعة أصول من الأصول غير الملموسة التي تم تطويرها داخليًا وهي:

- رأس المال البشري
- العلامة التجارية والسمعة
- أصول التقنيات والبيانات
- أصول العملاء والعلاقات

أولاً، سنقوم في هذه الورقة بما يلي فيما يتعلق برأس المال البشري

- دراسة كيفية توليد رأس المال البشري للقيمة في المؤسسات وسمات إيجاد هذه القيمة.
- تحليل كيفية تقييم المستثمرين لإيجاد القيمة المؤسسية المنسوبة

رأس المال البشري وخلق القيمة

إن عبارة "موظفونا هم أعلى ما نملك" عبارة شائعة في كل ركن من أركان إدارات الاتصال المؤسسي، ويتردد صدى هذه الفكرة بين قادة الأعمال عبر كافة المناطق الجغرافية والقطاعات والأحجام، ويبدو أن إدراك أهمية رأس المال البشري واضحة، لكن فهم دوره وقياسه في إطار إيجاد القيمة المؤسسية هو الأمر الأكثر صعوبة. وعلى الرغم من أن جميع الأصول غير الملموسة تنبع من رأس المال البشري الذي تمتلكه المؤسسة، فإن فهمنا لإيجاد قيمة رأس المال البشري، والدقة المحيطة بقياس قيمة رأس المال البشري، أقل تطوراً في كثير من النواحي من جميع الأصول غير الملموسة الأخرى تقريباً. إن الاتجاهات على المستوى الكلي تزيد من حاجة كل من الشركات والمستثمرين على فهم الفروق الدقيقة في إيجاد قيمة رأس المال البشري. أولاً، ما هي حالة سوق العمل الحالية. ونظراً لصعوبة تجميع رأس المال البشري والاحتفاظ به وتوقيت ذلك وتكاليفه، ليس من غير الشائع حالياً أن نرى عمليات استحواذ على الأصول والشركات يكون فيها الوصول إلى رأس المال البشري هو القوة الدافعة لإتمام المعاملة.

كما أن الزخم المستمر للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات يدفع إلى زيادة التركيز على رأس المال البشري. ومن بين الجوانب الأساسية لتقييم المعايير الاجتماعية قدرة المنظمة على تنمية رأس المال البشري والاحتفاظ به وتطويره.

إن أغلب التقارير المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات تفترض وجود رابط بين الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والقيمة. وفي معرض مسودة الكشف الأولي التي أصدرها مجلس معايير الاستدامة الدولية مؤخراً، ضمن المقدمة التي توضح الحاجة إلى معايير الاستدامة، يشير مجلس معايير الاستدامة الدولية على وجه التحديد إلى القوى العاملة باعتبارها أحد الموارد الرئيسية الخاضعة للمعايير وباللغة الأهمية لتقييم القيمة المؤسسية للكيان.

لقد ساعد التركيز على رأس المال البشري في مبادرات المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستدامة في تغيير تصور السوق لقوتها العاملة. وباتت الغالبية تنظر إلى رأس المال البشري كأصل يجب الاستثمار فيه، وليس نفقات يجب إدارتها. في حقيقة الأمر، يروج بعض مديري أصول الملكية الخاصة الآن لاستراتيجيات متباينة تركز على تحديد المؤسسات التي لم تستثمر بشكل كافٍ في رأس المال البشري، على أساس أن الاستثمار الإضافي في رأس المال البشري من شأنه أن يدفع إلى زيادات فائضة في قيمة المؤسسة [العائد الزائد].

لا يقتصر هذا الاتجاه على أصحاب المؤهلات العليا من القوى العاملة. وقد أشار تقرير بحثي حديث صادر عن شركة بايير ساندلر حول قطاعي المطاعم والضيافة إلى أنه "بالنظر إلى المستقبل، نؤكد من جديد على وجهة نظرنا الموضوعية التي تقول إن العلامات التجارية [سلاسل المطاعم ذات العلامات التجارية] التي تستثمر بشكل استباقي في رأس المال البشري [ما في ذلك أي حد أدنى للأجور وبما يتجاوزها] تحتل المكانة الأفضل في البيئة الحالية".

ومع تحول العقلية العامة من رأس المال البشري باعتباره نفقات يجب تقليصها إلى عقلية الأصول التي يجب الاستثمار فيها، فإن هذا التحول يؤدي إلى تباينات كاشفة في طبيعة إيجاد القيمة والقدرة على إيجادها، فضلاً عن الأساليب المستخدمة لقياس قيمتها.

إن تقييم رأس المال البشري على المستوى الفردي أي مجموعة المعارف والمهارات والخبرة التي يمتلكها الأفراد لا يستطيع إدراك أن الناتج من رأس المال البشري ليس مجرد مجموع أجزائهم أو جهودهم الفردية. بل إن الأفراد داخل منظومة القوى العاملة يمثلون أصولاً تكمل بعضها بعضاً، وبالتالي يؤدي إلى إيجاد تأثير جمعي إذا لا يكون ناتجهم هو مجموع مخرجاتهم الفردية. ومن المنطقي افتراض أن رأس المال البشري يتمتع بخصائص في إيجاد القيمة تشبه إلى حد كبير تلك المرتبطة بالأصول غير الملموسة الأخرى، مثل القدرة على إيجاد قيمة بطريقة غير مباشرة أو غير متناسبة، وضعف الترابط بين التكلفة والقيمة. ويستمر تزايد أهمية هذا التأثير الجمعي مع تحول نماذج الأعمال إلى اقتصاد قائم على المعرفة.

إلى جانب التأثير التكاملي بين أفراد القوى العاملة، يظهر أيضاً ترابط متبادل مع أصول أخرى كالتقنية، والعلامة التجارية، وأصول العلاقات. وبصيغة أبسط، تعتبر القدرة على إيجاد القيمة من هذه الأصول هي وظيفة لخصائص الأصول نفسها، وقدرة رأس المال البشري على استغلال تلك الأصول.

يؤدي هذا التحول في العقلية أيضاً إلى تباينات كاشفة في الحياة الاقتصادية المفترضة. فعلى المستوى الفردي، يُنظر إلى حياة رأس المال البشري عادةً على أنها قصيرة وأداة لدوران الموظفين. ومع ذلك، تشير الملاحظات الأولية إلى أن رأس المال البشري يُحافظ عليه ويُعزّز على نحو ملحوظ بمرور الوقت داخل العديد من المؤسسات، رغم التغير المستمر في الأفراد نتيجة دوران الموظفين. وتطبق معظم المؤسسات إجراءات لنقل هذه المعرفة أو فائضها ضمن مجموعة المهارات والمعرفة لضمان الحفاظ على رأس المال البشري واستمرار نموه.

يلخص الجدول التالي وجهات النظر المتباينة:

منظور إيجاد القيمة:		
رأس المال البشري	مجموع الأجزاء	السمات
التركيز على إيجاد القيمة	التركيز على التكلفة	تصور السوق
غير خطي مع وجود علاقة متفاوتة بين التكلفة والقيمة [قد تكون القيمة < /> التكلفة]	من المرجح أن تقترب التكلفة من القيمة (أي علاقة 1 إلى 1)	خصائص إيجاد القيمة
المكونات الفردية هي أصول تكملية تكون قيماً جمعية	القيمة هي مجموع المكونات الفردية	أصول تكملية
يملك رأس المال البشري قيمة التأثير الشبكي عندما يتم الاستفادة منه مع أصول أخرى حيث يحقق عوائد أعلى بالنسبة له وأقل بالنسبة لتلك الأصول وفقاً لقدرات رأس المال البشري الذي يستغلها	القيمة ليست مؤشراً للأصول الأخرى المستخدمة	مرتبطة بالأصول الأخرى
عمرها طويل جداً بناء على القدرة على نقل المعرفة	قصيرة العمر بناء على حجم المبيعات	عمر اقتصادي

في المحصلة، لا تكمن قيمة رأس المال البشري في المؤسسة في مجرد جمع قيم الأفراد العاملين فيها، وذلك يعود بدرجة كبيرة إلى التالي:

[1] محصلة ناتج تفاعل القوى العاملة

[2] الترابط الديناميكي بين هذه القوى والأصول غير الملموسة الأخرى.

وتزداد أهمية كل من العاملين السابقين في الصناعات المعتمدة على الأصول غير الملموسة، بينما يكون تأثيرهما أقل وضوحًا في الصناعات التقليدية كثيفة رأس المال.

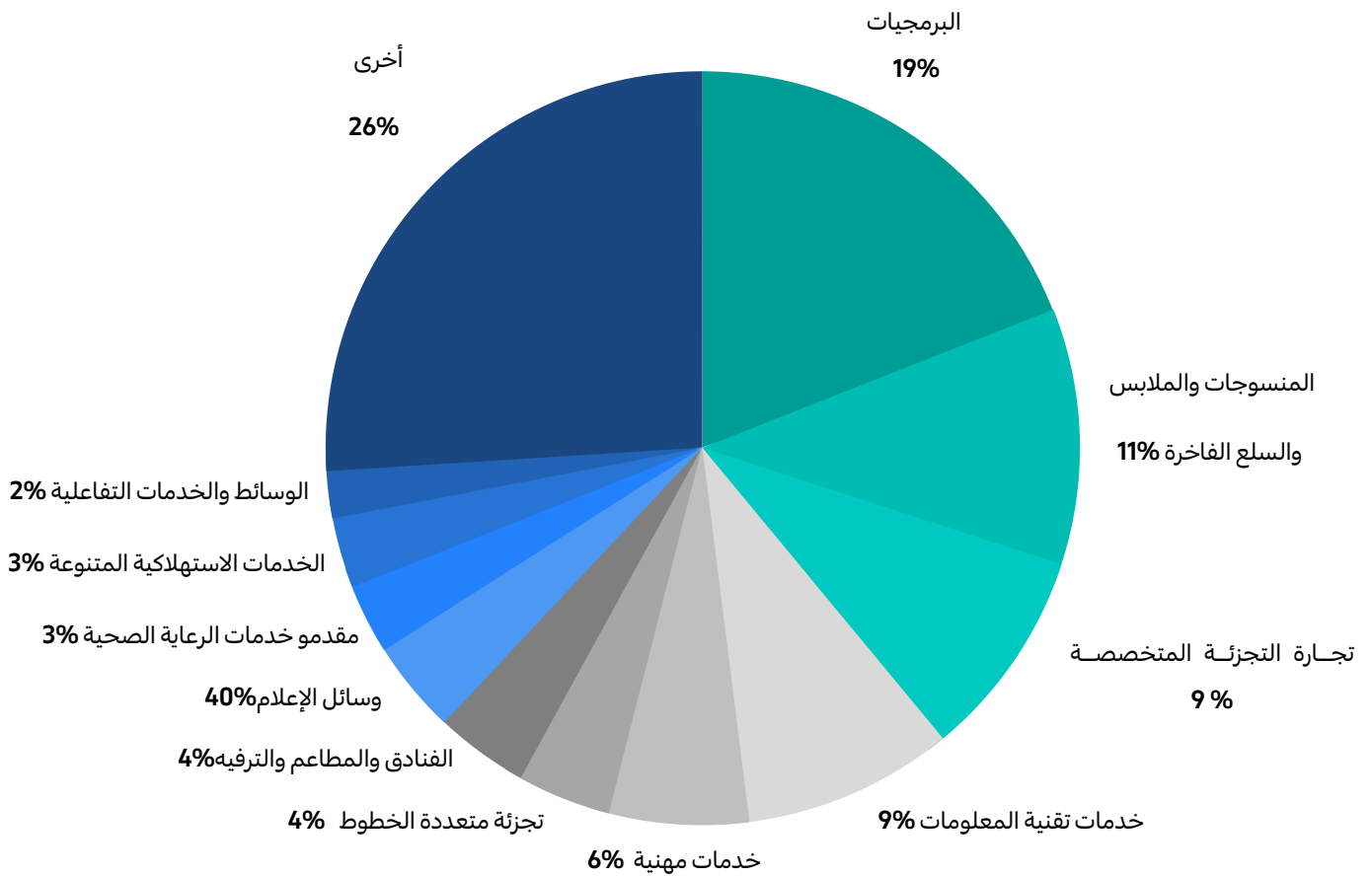
رؤى المستثمرين حول رأس المال البشري

في حين بدأت العقلية حول إيجاد قيمة رأس المال البشري في التحول، فإن المعلومات المنتجة ضمن أطر التقارير الحالية لم تتغير، مما يترك فجوة بين المعلومات الواردة في التقارير والمعلومات التي يرغب المستثمرون في الحصول عليها.

وتفشل الأطر الحالية إلى حد كبير في توفير تفاصيل كافية حول التكاليف المباشرة الأساسية لرأس المال البشري، فضلاً عن مؤشرات الأداء الرئيسية الأكثر صلة بالقيمة مثل رضا الموظفين والاستثمار في التدريب والتعليم وتوقيت العمل للوظائف الشاغرة [أي ندرة العمالة النسبية] والدوران الطوعي. في حين بدأت التقارير المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في جمع هذه المدخلات وتلخيصها، مثل جميع التحديات التي تواجه أطر الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الحالية، هناك نقص في عمليات التوحيد القياسي والتصديق والتناغم. ولا يزال هناك حاجة إلى المزيد من التوحيد القياسي. أدى نقص المعلومات ذات الصلة إلى دفع المستثمرين إلى البحث عن حلول إبداعية للحصول على معلومات ذات صلة بالاستثمار في رأس المال البشري وإيجاد القيمة منه. فعلى سبيل المثال، في يناير 2022، بدأت شركة يو بي إس في نشر نتائج مراقب مراجعة الموظفين ربع السنوية من مختبر الأدلة.

تجمع شركة يو بي إس أكثر من 6 ملايين مراجعة من أكثر من 8,000 صاحب عمل. تشير يو بي إس إلى أن مراجعات موقع 'غلاسدور' وهي منصة إلكترونية تتيح للموظفين الحاليين والسابقين تقييم بيئة العمل داخل الشركات - قد تُعد مؤشرًا مفيدًا لقياس رضا الموظفين، كما يمكن أن تسهم في تفسير التغيرات في الآراء أو توضيح الاتجاهات العامة في معدلات دوران الموظفين وتحدد عملية تحليل البيانات التي قامت بها شركة يو بي إس درجة إجمالية لكل شركة يتم استخدامها بعد ذلك لتقييم الأداء المطلق والأداء النسبي للأقران والاتجاهات في كليهما مع مرور الوقت. وترى يو بي إس أن "توظيف المواهب والاحتفاظ بها هو محور رئيسي في الشركات التي تعتمد بشكل كبير على الأشخاص [...]، ونعتقد أن هذا أصبح مهمًا على نحو متزايد مع عمليات الدمج والاستحواذ في الصناعة والبيئة الكلية الأكبر [ضغوط الأجور / التوظيف]". [6]

إن استخدام مراجعات غلاس دور للحصول على رؤى حول رأس المال البشري منتشر في جميع البنوك الاستثمارية والصناعات. وقد توصل بحثنا إلى أكثر من 600 تقرير تحليلي صدر في العام الماضي يشير إلى غلاس للحصول على رؤى أو تحليلات. وتمثل التقارير التحليلية الـ 600 المختلفة زيادة بنسبة 50% تقريبًا عن فترة الـ 12 شهرًا السابقة. بالإضافة إلى الكم الهائل من الإشارات، فإن التقسيم التالي حسب القطاعات يوفر ملاحظات مثيرة للاهتمام. فعلى سبيل المثال، تمثل قطاعات التقنية حصة كبيرة من إجمالي الإشارات. وتشير هذه القطاعات إلى المنافسة القوية لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها كمحرك رئيسي لقيمة المؤسسة.



وإذا ما ذهبنا خطوة أبعد من مجرد تجميع وتحليل بيانات غلاسدور، سنرى أمثلة متعددة لمستثمرين يستخدمون البيانات من مصادر مثل غلاسدور لتقدير إيجاد القيمة من التأثير الجمعي داخل القوى العاملة وإيجاد القيمة من تأثير التكامل مع الأصول غير الملموسة الأخرى (ومن أمثلتها، التقنية). فعلى سبيل المثال، يحدد تحليل القطاع المصرفي لبنك كريدي سويس القيمة الدولارية التي تم إنشاؤها لكل دولار من تكاليف الموظفين، مما يقيس بفعالية النجاح النسبي للشركة في توظيف رأس المال البشري مقارنة بنظرائه. وعلى نحو مماثل، يعمل تقرير آخر لبنك كريدي سويس على فحص تحسين العائد على تكاليف الموظفين كوسيلة محتملة للتعرف على الشركات التي ربما تعكس طرح المنتجات والخدمات المبتكرة أو تنفيذ العمليات المبتكرة.

ويبحث تقرير آخر لبنك كريدي سويس لقطاع الهندسة والبناء في كيفية دمج الأصول الإنتاجية الأخرى مع رأس المال البشري، وحجم العائد الإضافي الناتج عن تأثير التكامل. فهم يستخدمون هذا النهج في تحليل المقارنة المعيارية بين النظراء لقياس نطاق التحسن في الإنتاجية وإمكانية زيادة قيمة المؤسسة (أي العائدات الزائدة).

كما تقدم مجموعة بي إن بي باريبا أمثلة لتقييم رأس المال البشري لمقارنة مجموعات الأقران. وفي إطار تحليل لصناعة التجزئة، لاحظت بي إن بي أنها تسجل الشركات على أساس رفاهية الموظفين من خلال النظر إلى الدرجات على المواقع الإلكترونية الخاصة بمراجعة الموظفين التابعة لجهات خارجية (أي غلاسدور وإنديد)، ومقاييس التنوع بين الجنسين والعرق، ومعدل دوران الموظفين ودرجات رأس المال البشري من فاكتست. وبالنسبة لصناعة التجزئة، لا يمتلك سوى عدد قليل من الشركات ملخصاً للنتائج من استطلاعات الرأي رضا الموظفين ضمن تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات السنوي. ويشير التقرير إلى أن شركة بيست باي وشركة توريد الجرارات وشركة أوتوزون وشركة هوم ديبوت قدمت بعض أشكال درجات مشاركة الموظفين، ولكنها اضطرت بخلاف ذلك إلى الاعتماد على معلومات واردة من جهات خارجية مثل غلاسدور بالنسبة لجميع الشركات الأخرى.

على الرغم من أن مصادر مثل غلاسدور وإنديد توفر معلومات لا تخضع للتحقق أو الاتساق، فقد شاع استخدامها للحصول على رؤى نوعية وكمية بين المستثمرين. وإضافة إلى ذلك، لا توفر مثل هذه المصادر سوى رؤى حول جزء ضيق من مؤشرات الأداء الرئيسية لرأس المال البشري.

فعلى سبيل المثال، وكما سنناقشه بمزيد من التفصيل أدناه، فإن ندرة العمالة النسبية لشركة أو صناعة معينة تشكل أهمية بالغة لفهم العائدات المطلوبة على أساس مطلق ونسبيًا للعائدات المطلوبة من الأصول غير الملموسة النادرة الأخرى. وقد تتضمن هذه المقاييس عدد الوظائف الشاغرة إلى إجمالي الموظفين بدوام كامل، ومتوسط الوقت اللازم لشغل الوظائف الشاغرة، ومتوسط التغير في التكلفة للوظائف التي جرى شغلها حديثًا، وغيرها. ولا يزال هناك حاجة إلى تطوير وتنفيذ نهج موحد ومتسق.

قياس القيمة

في حين تساعد رؤى المحللين على إظهار أهمية رأس المال البشري في إيجاد القيمة للشركات، فإن التحول في العقلية يضيف كذلك إلى التعقيد في قياس قيمة رأس المال البشري. ومع تطور فهم كيفية إيجاد رأس المال البشري للقيمة لدى المؤسسة، إلا أن منهجية قياس قيمتها لم تتطور. تركز المنهجيات التاريخية لتقييم القوى العاملة على التكاليف لإعادة إنشاء توليفة الموظفين. فعلى سبيل المثال، على الرغم من عدم تحديدها بشكل منفصل، يتم تقييم القوى العاملة عادةً كجزء من الاستحواذ على الأعمال كمدخلات لتقييم الأصول غير الملموسة الأخرى. وفي هذا السياق، تدرس أفضل الممارسات لتقييم القوى العاملة التكاليف التي يتجنبها المشتري فيما يتعلق بتعيين الموظفين وتدريبهم (على سبيل المثال، طريقة تكلفة الاستبدال لنهج التكلفة). وتشمل الافتراضات الرئيسية المستخدمة في طريقة تكلفة الاستبدال لتقييم القوى العاملة المجمعة: عدد الموظفين وتكاليفهم المباشرة المحملة بالكامل وتكاليف التوظيف المقدرة والتكاليف المرتبطة بالإنتاجية المفقودة المقدرة لفترة التشغيل من وقت توظيف الموظف إلى أن يصل الموظف إلى كامل إنتاجيته.

إن الطريقة التاريخية تتماشى مع وجهة النظر القائلة بأن قيمة رأس المال البشري هي مجموع أجزائه. وهي تفضل في التعامل مع التكاليف الناشئة بين القوى العاملة وتأثير التكامل مع الأصول الأخرى. وتدعم المعاملات السوقية الأخيرة الفرضية القائلة بأن الطريقة التي تركز على التكلفة من المرجح أن تقلل من قيمة رأس المال البشري، حيث أن مؤشرات السوق هذه للقيمة أعلى بكثير مما تشير إليه نماذج قياس التقييم القائمة على التكلفة.

في الحالات التي يلعب فيها رأس المال البشري دورًا أكثر مركزية في إيجاد القيمة للكيان، يجب أن تأخذ الطريقة الأكثر ملاءمة في الاعتبار العائدات التي يولدها رأس المال البشري أو المطلوبة منه بدلاً من التكلفة المتكبدة. ومع ذلك، فإن تحديد النسبة المناسبة من التدفقات النقدية للمؤسسة لتخصيصها لرأس المال البشري مقابل الأصول الأخرى يتطلب اعتبارات جديدة. فعلى سبيل المثال، يمكن أن توفر الندرة النسبية رؤى مهمة. وفي قطاع كبير من سوق العمل الحالي، ربما يكون رأس المال البشري هو الأصل غير الملموس الأكثر ندرة. ومع ندرة رأس المال البشري، يزداد عائده المطلوب والقيمة المرتبطة به مقارنة بالأصول الأخرى المستخدمة.

يمكن دمج الندرة النسبية في النماذج الحالية. فعلى سبيل المثال، ضمن العديد من المعاملات التي نراها حيث يكون رأس المال البشري هو الأصل الأساسي، يشير المشترون غالبًا إلى وجود فرصة حرجة تعتمد على عامل الوقت وتتطلب رأس مال بشري إضافي أو جديد. ولتوضيح هذا النوع من اعتبارات التوقيت، غالبًا ما يستخدم المقيمون طريقة "مع وبدون" لمعرفة الفرصة الضائعة المحتملة. وعلى عكس طريقة تكلفة الاستبدال، فإن طريقة "مع وبدون" تسمح للمقيم بالنظر في الندرة النسبية لرأس المال البشري المطلوب، وطول الوقت اللازم لتجميع رأس المال البشري، والأرباح الفائتة التي قد تنتج عن التفريط في الحصول على رأس المال البشري اللازم.

في الحالات التي لا يكون فيها رأس المال البشري محررًا أساسيًا للقيمة بالنسبة للكيان، قد تظل طريقة تكلفة الاستبدال هي الطريقة المناسبة، ولكن من المرجح أن تكون الاعتبارات الإضافية حول المدخلات والافتراضات مناسبة. وتتبنى الافتراضات الشائعة في تطبيق طريقة تكلفة الاستبدال وجهة نظر ضيقة للتكلفة. وفيما يلي عدد من الرؤى حول هذه الافتراضات التي يمكن استكشافها لتعزيز تطبيق طريقة تكلفة الاستبدال:

- 1] تفترض الطريقة بشكل ضمنى أن هناك إمدادًا لا حدود له من العمالة المتعطشة للتوظيف متاحًا للتوريد الفوري وإجراء المقابلات والتوظيف لتكوين القوى العاملة، دون وجود اعتبار للوقت والفرص الضائعة ذات الصلة.
- 2] تركز الطريقة بشكل ضيق على التعويض المباشر كمقياس للتكلفة، وليس على الاستثمارات الأخرى التي تستثمر في رأس المال البشري.
- 3] تفترض الطريقة عدم وجود معدل دوران أثناء الوقت اللازم لتجميع رأس المال البشري.

4] تفترض الطريقة أن كل شخص يتم توظيفه يحقق الإنتاجية الكاملة ولا يترك الكيان. وهذا يفترض فعليًا عدم وجود أخطاء في التوظيف أو مشكلات في عملية التوظيف.

5] ضمن حسابات فقدان الإنتاجية، يتم استخدام تكلفة الموظف دون أي اعتبار لعنصر العائد. وبالنسبة للقوى العاملة، غالبًا ما يُفترض أن العائد المطلوب يساوي التكلفة الإجمالية لرأس مال الكيان. وعلى الرغم من ذلك، من المرجح أن يتطلب هذا الافتراض اعتبارات إضافية للقيمة المضافة النسبية والمخاطر المرتبطة برأس المال البشري في مثل هذه الظروف.

الاستنتاجات والخطوات التالية

في حين أننا لا نملك كل الإجابات، فإننا نعتقد أن الأفكار التي أوردناها يمكن أن تساعد في التحفيز على زيادة الحوار، والمساعدة في تزويد واضعي المعايير وأصحاب المصلحة المشابهين بالمعرفة للمضي قدمًا بالسياسات ذات الصلة بالقيمة، وتحسين اعتبارات قياس القيمة في نهاية المطاف.

سنستعرض في مقالتنا التالية الأمور المتعلقة العلامة التجارية والسمعة. وسيكون من بين الموضوعات الأساسية في المقالة التالية، والمقالتين التاليتين لها، دراسة تأثير التكامل بين كل أصل غير ملموس. فعلى سبيل المثال، هناك أدلة قوية على أن القوة العاملة القوية يمكن لها انعكاسات إيجابية على الكيان، ومن ثمن يمكن أن تعزز من علامته التجارية. وبدلاً من ذلك، يمكن أن تساعد العلامة التجارية القوية والمرغوبة التي يتمتع بها الكيان في توظيف رأس المال البشري والاحتفاظ به، مما يقلل في النهاية من تكاليف التوظيف والتدريب وربما حتى إجمالي نفقات التعويض.

سيكون مجلس معايير التقييم الدولية مهتمًا بسماع ملاحظاتك حول الموضوع الذي تناولت مناقشته هذه الورقة.

- [1] لأغراض هذه الورقة، يشير رأس المال البشري إلى المعرفة والمهارات والخبرة الجماعية الموجودى لدى قوة العمل داخل المؤسسة وفيما بينها.
- [2] قد يرجع ذلك جزئيًا إلى متطلبات الاعتراف في الأطر المحاسبية، حيث يجب أن تكون الأصول المعترف بها قابلة للفصل أو تنشأ عن حقوق تعاقدية. لا يمكن إجبار رأس المال البشري على أن يكون متوفرًا تعاقديًا لأكثر من فترة قصيرة ونادرًا ما يكون قابلًا للفصل عن الكيان.
- [3] مسودة عرض حول المتطلبات العامة للمعيار الدولي لإعداد التقارير المالية إس 1 للإفصاح عن المعلومات المالية المتعلقة بالاستدامة
- [4] تأثير تو سيجمل: إيجاد قيمة غير مستغلة في القوى العاملة - تو سيجما
- [5] ملاحظة بايبر ساندلر على القطاعات: المطاعم والضيافة ذات العلامات التجارية، ٢٠ ديسمبر ٢٠٢١
- [6] أدوات العلوم الحيوية والتشخيص داخل مختبر أدلة شركة يو بي إس: منظمة البحوث التعاقدية - مراقب مراجعة غلاسدور: بي بي تي (بي إم أو) أعلى تصنيف وأكبر تغيير في التقييمات الإيجابية خلال الربع الرابع، ٢٠ يناير ٢٠٢٢.
- [7] بنك كريدي سويس، الوضع المالي العالمي لشركة هولت مع اقتراب عام ٢٠٢٠، ٦ ديسمبر ٢٠٢١.
- [8] بنك كريدي سويس، مجموعة أدوات الاستدامة لشركة هولت - مكاسب رأس المال، شحذ التركيز على إنتاجية الموارد، ٢ سبتمبر ٢٠٢١.
- [9] بي إن بي باريبا، تجار التجزئة المتشددون، الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: التشدد الواجب اتباعه، ١٣ ديسمبر ٢٠٢١.



مجلس معايير التقييم الدولية
20 سانت دونستان هيل
لندن
EC3R 8HL
المملكة المتحدة
www.ivsc.org