

اقتصاد دانشی - پایه

پایه اقتصاد هزاره سوم

منبع: ECONOMIST OCT.15TH 1999

مترجم: داود مسگریان حقیقی

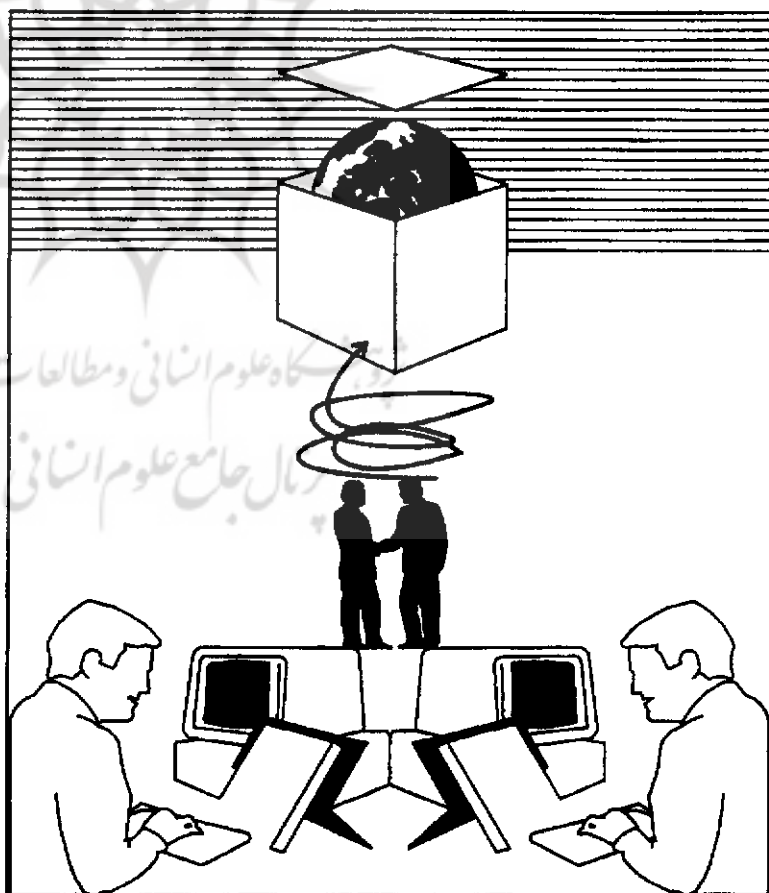
در سالهای اخیر از زبان دانشوران و سیاستمداران جهان بسیار شنیده شده است که در آینده ما در جهانی که اقتصاد آن بر پایه دانش شکل گرفته است زندگی خواهیم کرد. اقتصادی که در آن توفیق بر نیروی اندیشه استوار است تا عضلات، البته ممکن است که مشت زنان سرشناسی نظیر مایک تاپسون با این نظریه چندان موفق نباشند. شاید هم زیاد بی‌راه نگویند. به هر تقدیر، به‌رغم گفتگوی زیاد درباره اقتصاد دانش - پایه و اهمیت نقش علوم و دانش در بهروزی اقتصاد کشورهای پیشرفته، درباره مفهوم واقعی این واژگان کمتر صحبت شده است. البته باید توجه داشت که استفاده از ابزارهای آماری برای اندازه‌گیری پدیده‌ها و نمودهای ملموس و مشهود، در مقایسه با ارزیابی اندیشه و دانش، کاربرد بهتری دارد. لذا بررسی درباره این مفهوم نیز تنها به استناد مطالبات کمی امکان‌پذیر نیست.

اخیراً سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) مطالعه جدیدی در این باره انجام داده است که به روشن شدن موضوع کمک بسیار خواهد کرد. براساس این مطالعه میزان سرمایه‌گذاری در کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان در زمینه توسعه دانش و نسبت تولیدات مبتنی بر دانش در مقایسه با کل تولیدات این کشورها انتشار یافته است.^(۱)

براساس اطلاعات منتشره، کشور آلمان در صدر اقتصادهای دانش - پایه قرار گرفته است. در این کشور ۵۸/۶ درصد از محصولات بخش کسب‌وکار در سال ۱۹۹۶ از فعالیتهای دانش - پایه حاصل شده است. این میزان در مورد آمریکا ۵۵/۳ درصد و ژاپن در مقام سوم ۵۳ درصد است. به دنبال این سه کشور انگلیس و فرانسه به ترتیب با ۵۱/۵ و ۵۰ درصد و ایتالیا با ۴۱/۳ درصد قرار گرفته‌اند.

تعریفی که OECD از اقتصاد دانش - پایه می‌دهد بسیار گسترده است. در این تعریف صنایع با فن‌آوری بالا نظیر رایانه و ارتباطات راه دور و همچنین بخشهایی که دارای نیروی کار بسیار ماهر هستند، نظیر فعالیتهای مالی و آموزشی نیز دانش - پایه به حساب می‌آیند.

رشد در زمینه صنایع دانش - پایه مستلزم سرمایه‌گذاری در توسعه دانش و علوم در کنار سرمایه‌گذاری فیزیکی است. اندازه‌گیری میزان سرمایه‌گذاریهای نامشهود بسیار دشوار است. با احتساب سرمایه‌گذاریهای انجام شده در پژوهش



استاندارد، مهارت و دانش برخوردارند و به دلیل پیچیدگی، به کارگیری دانش و مهارت در انجام آنها مستلزم برخورداری ایشان از قدرت تشخیص و قضاوت بالاست؛

● افراد حرفه‌ای علاوه بر طی مدارج تحصیلات دانشگاهی، برای آشنایی با استانداردهای کاری بایستی مدت زمان نسبتاً طولانی را تحت هدایت افراد ارشد کارآموزی حین کار انجام دهند؛

● از استانداردهای حرفه‌ای و رفتاری جوامع حرفه‌ای که عضویت آن را دارا هستند تبعیت می‌کنند؛

● نسبت به یادگیری مستمر و ارتقاء مهارت‌هایشان پایبندند؛

● به آموزش و توسعه مهارت‌های همکاران جوانتر خود معتمدند؛

● نسبت به جامعه وظایف سنگین‌تری را عهده‌دار بوده و بسیار تحت تاثیر ارزشهای حاکم بر حرفه خود هستند.

به بیان دیگر باید گفت که یک فرد حرفه‌ای حد واسط یک مدیر و یک کارمند یا کارگر معمولی است، زیرا هم مسئول انجام کار محوله است و هم بایستی از انعام و تکمیل موفقیت‌آمیز آن اطمینان یابد. درانجام وظایف محوله، افراد حرفه‌ای نه به این خاطر که تحت نظارت هستند کار خود را خوب انجام می‌دهند بلکه چون کار برایشان اهمیت دارد این چنین‌اند.

برای این افراد نه منافع مادی موردانتظار بلکه پیچیدگی کارهای قابل شده معیار سنجش موفقیت محسوب می‌شود. حرفه‌ای‌ها دوست ندارند که دالم به آنها گفته شود که چه کار کنند، آنها خودشان در مورد اهمیت مسائل قضاوت کرده و نسبت به چگونگی انجام آن تصمیم می‌گیرند.

بنابراین مدیریت بر حرفه‌ای‌ها به طریق سستی کار ساده‌ای نیست. این افراد درقیاس با سازمان محل کار خود برای ارزشهای حرفه‌ای کار خویش اهمیت بیشتری قائل‌اند. آنان دوست دارند که آزادی عمل داشته باشند و کارها را به‌نحو دلخواه خود انجام دهند. از این‌رو اغلب افرادی خودخواه و اهل بحث به نظر می‌آیند. بنابراین ممکن است افراد مناسبی برای کار تیمی و گروهی نباشند. حتی در مواردی برای موفقیت حرفه‌ای بیشتر ارجح فائدت تا برای موفقیت سازمانشان.

از این‌رو، ایجاد سازمانی متشکل از افراد مطلع و دانش - پایه درده‌سرای جدیدی برای

کامیاب آنهایی هستند که از دانش به نحو موثرتر بهره‌جسته، بیرون‌نگر و منعطف بوده و با محیط درحال تحول سازش‌پذیر و با دانش روز اطلاعات آشناترند، نوآور بوده، در کار جمعی خوب عمل کرده، و در رویارویی با شرایط عدم قطعیت بهتر اقدام می‌کنند.

به‌طورخلاصه باید گفت که لااقل در کشورهای پیشرفته جهان، رشد اقتصادی در آینده تنها از طریق به کارگرفتن عده بیشتری از کارکنان و کارگران حاصل نخواهد شد بلکه این رشد تنها از طریق ارتقاء بهره‌وری یک منبع بااهمیت، که کشورهای مزبور در آن زمینه هنوز دارای برتری رقابتی هستند، باید خواهد شد و آن کار مبتنی بر دانش و کارکنان برخوردار از دانش‌اند.

این جابجایی عظیم در عوامل تولید مسائل خاصی را برای سازمانها به دنبال خواهد داشت ازجمله اینکه:

● کارکنان بصیر و برخوردار از دانش نسبت به کارکنان صنعتی امروزی از قابلیت جابجایی بیشتری برخوردارند؛

● این کارکنان از تحصیلات بالاتر بهره‌مند بوده و حقوق و مزایای بیشتری دریافت می‌کنند؛

● دانش این کارکنان در مغز آنها نهفته است و لذا می‌تواند با خود آن را به جای دیگر ببرند؛

● عامل موفقیت سازمانها در آینده توان آنها در انعطاف‌پذیری و سازش با شرایط محیط است که مقتضای آن کار جمعی کارکنان به دور از تشریفات زائد و شرح مشاغل مبتنی بر سلسله مراتب اداری بوده و مستلزم مسئولیت‌پذیری تک‌تک افراد است؛

● کار جمعی و خلاقیت مستلزم برقراری روابط احترام‌آمیز و مبتنی بر اعتماد متقابل، روابط کاری مطلوب، و توان سازمانها در ایجاد اشتراک مساهی با سازمانها و افراد بیرون از شرکت است. بنابراین، مدیریت و کار در آینده مشکلترا، چالش برانگیزتر و پیچیده‌تر از امروز است. برای یافتن مثالی واقعی درباره کارکنان دانش - پایه می‌توان به مشاغلی که کارکنان آنها به‌عنوان «حرفه‌ای» شناخته می‌شوند نظر کرد. البته

تعریف «حرفه‌ای» کار ساده‌ای نیست اما می‌توان عوامل مهمی را که مشاغل حرفه‌ای را از دیگر مشاغل متمایز می‌سازد شناسایی کرد. بعضی از عمده‌ترین آنها عبارتند از:

● افراد حرفه‌ای نسبت به کار خود کنترل بالایی اعمال کرده، مستقل از همکاران کار می‌کنند اما با مشتریان و کارفرمایان در ارتباط نزدیک‌اند؛

● کارهایی را که انجام می‌دهند از سطح بالای

و توسعه (R&D)، نرم‌افزارهای رایانه‌ای و مخارج بخش آموزشی، میزان سرمایه‌گذاری نامشهود کشورهای غنی صنعتی بطور متوسط حدود ۸ درصد GDP آنها برآورده شده است.

درمقابل، میزان سرمایه‌گذاری در ماشین‌آلات و تجهیزات ۲۰ درصد GDP این کشورهاست. کشور سوئد بیشترین توجه را به این نوع سرمایه‌گذاریها مبذول می‌دارد. در سال ۱۹۹۵ سرمایه‌گذاریهای نامشهود به ۱۰/۶ درصد GDP این کشور بالغ گردیده است. فرانسه به یمن مخارج هنگفت دولت در بخش آموزشی در مکان دوم ایستاده است و ایالات متحده به دلیل کم‌توجهی به آموزش دولتی در مکان سوم. ژاپن که رقم هنگفت یعنی ۲۸/۵ درصد از GDP خود را صرف سرمایه‌گذاریهای فیزیکی می‌کند تنها ۶/۶ درصد به سرمایه‌گذاریهای نامشهود اختصاص داده است.

بایستی توجه داشت که کاستیهای اجتناب‌ناپذیری در مطالعه OECD و تعریف ارائه شده درباره اقتصاد دانش - پایه توسط این سازمان وجود دارد. اما به‌رغم آن گزارش منتشره نسبت به بحثهای بی‌انتهای مجامع آکادمیک و برخی از نویسندگان سرشناس مفیدتر بوده و لااقل دریچه‌ای را برای پژوهش بیشتر می‌گشاید. گذشته از اختلاف‌نظرهای موجود درباب تعریف اقتصاد دانش - پایه بارر عمومی بر این است که مزیت‌های رقابتی ملتها در آینده از توانمندی آنها در بدل ساختن اقتصاد کشورشان به اقتصادی دانش - پایه نشأت می‌گیرد. پیامد این رخداد مهم بر مدیریت اقتصادی و بویژه مدیریت بنگاههای اقتصادی چه خواهد بود؟

بحثهای انجام شده درباره تحولات آتی اقتصاد جهانی برپایه روندهای بااهمیت زیر شکل گرفته است:^(۲)

● جهان‌گرایی و جهانی شدن بازارها که به بسط رقابت منجر خواهد شد؛

● تاثیر فن‌آوری اطلاعاتی که بر سرعت برقراری ارتباط و دسترسی به نیروی کار در نقاط گوناگون می‌افزاید؛

● افزوده شدن بر سهم و اهمیت بخش خدمات در کشورهای صنعتی در مقایسه با صنایع مرسوم؛

● افزایش روزافزون آگاهی مشتریان و مصرف‌کنندگان؛

● کوتاه شدن چرخه حیات اغلب محصولات. مطالعات بسیاری ظرف سالهای اخیر نشان داده است که اقتصادها، سازمانها، و افراد موفق و

است، زیرا ارزش سهام شرکت در بازار در سال ۱۹۹۶ معادل ۱۱/۲ برابر ارزش داراییهای فیزیکی و ملموس آن بوده است. تفاوت مشهود به میزان زیاد به ارزیابی بازار سهام از موجودی داراییهای معنوی و دانش انباشته شده در شرکت مایکروسافت مربوط می‌شود. اهمیت این پدیده در آن حد است که جوامع حرفه‌ای تدوین استانداردهای حسابداری در جهان به موضوع چگونگی ثبت و ضبط اطلاعات مربوط به داراییهای معنوی شرکتها و انمکاس آنها در گزارشهای مالی توجه ویژه‌ای را ظرف سالهای اخیر مهذول داشته‌اند.

در دهه آینده، همزمان با رشد روزافزون اقتصادهای دانش - پایه و افزایش نقش سرمایه‌های معنوی، که عمدتاً دانش - پایه هستند، به‌کارگیری ابزارهای مدیریتی مناسب یک ضرورت حیاتی است. به عبارت دیگر شرکتها در آینده نه چندان دور ناچار از آن خواهند بود که با همان دقتی که در گذشته بر سرمایه‌گذاریهای خود در داراییهای فیزیکی مدیریت کرده و آنها را مورد ارزیابی قرار می‌دادند به سرمایه‌گذاریهای خود در داراییهای نامشهود نیز بپردازند.

از این رو پارادایم جدیدی تحت عنوان «مدیریت بر سرمایه‌های معنوی» یا به اختصار ICM^(۱) به سرعت در حال تکوین و شکل‌گیری است.

پارادایم فوق بر این فرضها استوار است که خلق ارزش در سازمانها (و در اقتصاد) حاصل درهم آمیختن سه نوع سرمایه زیر است:

- سرمایه انسانی؛
 - سرمایه سازمانی؛
 - سرمایه مشتریان / تامین‌کنندگان تدارکات.
- منظور از سرمایه انسانی، دانش، قابلیتها، مهارتها و خبرگی نیروهای انسانی سازمان است. سرمایه سازمانی نیز بر قابلیت‌های مهمی اطلاق می‌شود که سازمان را قادر می‌سازد تا در زمینه ایجاد و خلق کالا و خدمات مورد نیاز بازار از طریق توآوری، طراحی فرایندهای نوین، نظامها، و ساختارها اقدام کند.
- سرمایه مشتریان نیز ارتباط و روابط بیرونی، مانند وفاداری مشتریان، حسن شهرت شرکت، و روابط با تامین‌کنندگان منابع مورد نیاز شرکت را شامل می‌شود.
- بنابراین هدف اصلی از طراحی و استقرار ICM آن است که از طریق شناسایی و ارزیابی داراییهای نامشهود سازمان، در جهت رشد و

مدیران پدید خواهد آورد.

پس راه حل در کجاست؟

بایستی بدانیم که افراد را نمی‌توان مجبور ساخت که دانش و دانسته‌های خود را به اشتراک بگذارند. بلکه بایستی خود بپذیرند که تجربه و تخصص خود را برحسب تمایزشان در اختیار دیگران قرار دهند.

به نظر می‌رسد که تنها راه مدیریت کردن بر این دسته از افراد برقراری حسن اعتماد متقابل باشد. بنابراین کلید معما ایجاد و استقرار سازمانهایی است که در آنها اعتماد و ارزشهای مشترک حاکمیت داشته باشد. و این امر دقیقاً همان چالش بزرگی است که در دهه آینده با آن رویارو خواهیم بود.

نتیجه اینکه در مسیر حرکت به سوی استقرار سازمانها و اقتصادهای دانش - پایه بایستی از نقاط قوت فعالیتهای حرفه‌ای بهره گرفت و در عین حال از کاستیهای آن (نظیر بی‌توجهی به کار جمعی) پرهیز کرد.

توفیق سازمانها در آینده درگرو آن است که کارکنان خود را در بستر دانش و حرفه‌ای‌گری پرورش و توسعه دهند به‌نوعی که آنان بتوانند با مشتریان شرکت از نزدیک کار کرده، بنا به اقتضا، خدمات قابل ارائه را با نیاز مشتریان منطبق ساخته و برای ارزشها و خدمات به جامعه اهمیت ویژه قائل باشند. این کارکنان مسئولیت کارهای محوله را خود می‌پذیرند و فراتر از شرح شغلها، تقسیم کار و سلسله مراتب رسمی و تشریفاتی، انجام وظیفه خواهند بود.

آیا می‌توان معیاری برای ارزیابی سرمایه‌های نامشهود، نظیر دانش، در سازمانها یافت؟

این سوال مهم که از الزامات اعمال مدیریت موفق در سازمانهای دانش - پایه است، ظرف سالهای اخیر تحت عناوینی چون مدیریت بر سرمایه‌های معنوی، حسابداری داراییهای انسانی و معنوی و امثال آنها به بحث گذاشته شده است. در حال حاضر نیز برخی از شرکت‌های بزرگ و موفق جهان اقداماتی را در زمینه بکارگیری عملی این مفاهیم آغاز کرده‌اند. واژه سرمایه‌های معنوی^(۲)، دارای مفهوم وسیعی است که معمولاً به صورت مترادف برای واژه‌هایی نظیر داراییهای معنوی و داراییهای دانشی یا دانش - پایه از آن استفاده شده است.

استفاده از واژه دارایی یا اموال معنوی^(۳) از آن رو اهمیت یافته است که قوانینی در جهت حفظ حقوق مالکان این داراییها مانند حق



رشد اقتصادی در آینده تنها از طریق ارتقا بهره‌وری یک منبع با اهمیت باید خواهد شد و آن کار مبتنی بر دانش است.

افزودن موفق و کامیاب آنهایی هستند که از دانش به‌نوعی موثرتر بهره جسته، بیرون‌نگر بوده و با محیط در حال تحول سازش‌پذیر و با دانشی روز آشنا شوند.

اختراع، علائم تجاری، حق چاپ و امثال آنها تدوین و به اجرا گذارده شده است. بنابراین همانطوری که ملاحظه می‌شود واژه «سرمایه‌های معنوی» یا داراییهای معنوی را می‌توان به عنوان مفاهیمی کلی در نظر گرفت که شامل حیطه وسیعی از داراییهای نامشهود می‌شود.

به موجب پاره‌ای مطالعات انجام شده^(۴)، از سال ۱۹۸۲ تاکنون به ارزش داراییهای نامشهود شرکتها افزوده گشته است. در سال ۱۹۸۲ در مورد شرکت‌های مورد مطالعه ۶۲ درصد ارزش روز شرکتها ناشی از ارزش داراییهای فیزیکی (یا داراییهای سخت) آنها بوده در حالی که این نسبت در سال ۱۹۹۲ به ۳۸ درصد کاهش یافته است.

در سال ۱۹۹۵ شرکت‌های فعال در بخش بهداشت و سلامتی شخصی (مانند تولیدکنندگان دارو و سایر وسایل بهداشتی) از بالاترین نسبت در زمینه رابطه بین ارزش سهام شرکت در بازار در مقایسه با ارزش دفتری خود برخوردار بوده‌اند. در این گروه از شرکتها قریب به ۷۵٪ ارزش شرکت ناشی از داراییهای نامشهود است.

در صنعت اطلاعات نیز شرکت مایکروسافت به عنوان یک مثال شاخص مطرح

- تعداد کامپیوترهای متصل به پایگاه داده‌ها؛
- تعداد دفعاتی که پایگاه داده‌ها مورد رجوع قرار می‌گیرد؛
- میزان مشارکت کارکنان در توسعه پایگاه داده‌ها؛
- حجم سیستم‌های اطلاعاتی و تعداد کاربران؛
- نسبت درآمد به هزینه‌های سیستم‌های اطلاعات؛

- میزان رضایت از کارکرد سیستم‌های اطلاعات؛
- نسبت بین پیشنهادهای جدید ارائه شده به پیشنهادهای جدید به کار بسته شده؛
- تعداد محصولات جدید معرفی شده؛
- تعداد محصولات جدید به ازاء هر نفر از کارکنان؛

- تعداد تیمهای کاری چندوظیفه‌ای؛
- درصد درآمد حاصله از محل محصولات و پروژه‌های جدید نسبت به کل درآمد؛
- روند ۵ساله چرخه حیاتی محصولات؛
- متوسط دوره طراحی و معرفی محصولات؛
- صرفه‌جویی انجام شده (درآمد مکسیمی) به ازاء هر پیشنهاد جدید؛

ج - شاخصهای مربوط به سرمایه مشتریان
- رشد حجم فعالیتهای شرکت؛
- درآمد حاصل از فروش به مشتریان قدیمی نسبت به کل درآمدها؛
- وفاداری مشتریان به نام و نشان شرکت؛
- میزان رضایت مشتریان؛
- میزان شکایات مشتریان؛
- میزان محصولات برگشتی به کل فروش؛
- تعداد پیمانهای استراتژیک منعقد شده با مشتریان یا فروشندگان به شرکت. □

پانوشتها:

- 1 - ECONOMIST OCT. 15TH 1999
- 2 - THE JOURNAL OF THE ASSOCIATION OF CHARTERED CERTIFIED ACCOUNTANT, SEP.1999.
- 3 - INTELLECTUAL CAPITALS
- 4 - INTELLECTUAL PROPERTIES
- 5 - THE JOURNAL OF THE ASSOCIATION OF CHARTERED CERTIFIED ACCOUNTANTS, NOV./DEC.1999.
- 6 - INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT



رشد در زمینه صنایع دانش - پایه، مستلزم سرمایه‌گذاری در توسعه دانش و علوم در کنار سرمایه‌گذاری فیزیکی است.

اتکله دانش - پایه هارتند از صنایع با فن آوری بالا، نظیر رایانه و ارتباطات راه دور و همچنین بخشهایی که دارای نیروی کار بسیار ماهر هستند.

نامشهود موجود در شرکت که در ایجاد این مازاد ارزش موثر بوده است تخمین زده می‌شود. همانطوری که ملاحظه می‌شود در زمینه بکارگیری واقعی فنون و روشهای مدیریت بر سرمایه‌های معنوی هنوز در ابتدای راه قرار داریم. تا دستیابی به یک مدل جامع در زمینه ارزیابی سرمایه‌های معنوی به منظور ارزیابی عوامل اصلی تشکیل‌دهنده سرمایه معنوی می‌توان معیارها و شاخصهایی را مورد استفاده قرار داد، ذیل برخی از این شاخصها معرفی می‌شوند.

الف - شاخصهای مربوط به سرمایه انسانی
- حسن شهرت کارکنان نزد رقبای؛
- جمع سالهای تجربه کارکنان در حرفه و شغل خود؛
- درصد کارکنانی که پیشنهادات جدید و قابل اجرا ارائه می‌دهند؛
- ارزش افزوده سرانه؛
- ارزش افزوده به ازاء هر واحد هزینه پرسنلی؛
- میزان رضایت کارکنان؛
ب - شاخصهای مربوط به سرمایه سازمانی
- تعداد اختراعات ثبت شده؛
- نسبت درآمد به هزینه‌های R&D؛

توسعه آنها برنامه‌ریزی کند.
برای این منظور بایستی نظامهایی را استقرار داد که با طبقه‌بندی سرمایه‌های معنوی، شناسایی فرایند ارزش‌افزایی آنها و ارزیابی ارزشهای حاصله در مقایسه با سازمانهای مشابه، در جهت بهبود ساختار و فعالیتهای سازمان را به حرکت وادارد.

در سطح خرد، به منظور ارزیابی کلی میزان داراییهای نامشهود در یک شرکت می‌توان روشهای زیر را مدنظر قرار داد:
الف) یکی از شاخصهای بسیار مهم برای ارزیابی میزان سرمایه‌های معنوی استفاده از شاخص ارزش بازار شرکت است.

پیش‌فرض مهم در این روش آن است که تفاوت بین دو ارزش فوق برای یک شرکت ناشی از وجود داراییهای نامشهود است. برای این شیوه کاستیهایی نیز قابل شناسایی اند. مهمترین آنها این است که عوامل بیرونی که بر ارزش سهام شرکت تاثیر تعیین‌کننده دارند مورد توجه قرار نمی‌گیرند. علاوه بر این عوامل که هر یک به نوعی انتظارات و رفتارهای سرمایه‌گذاران را متاثر می‌سازد، روشهای ارزیابی بکار گرفته شده برای ارزشگذاری بر داراییها بایستی به دقت مدنظر قرار گیرد. در صورتی که بین ارزش تاریخی و ارزش جایگزینی داراییهای فیزیکی تفاوت معنی‌داری بروز کرده باشد طبعاً بایستی ارزش جایگزین ملاک محاسبه باشد.

ب) روش دیگر که به نام اقتصاددان برنده جایزه نوبل جیمز توبین (JAMES TOBIN)، ضریب توبین نام گرفته در ابتدا به منظور پیش‌بینی رفتار شرکتها در زمینه سرمایه‌گذاری طراحی شده است.

ضریب موردنظر «q» از تقسیم قیمت بازار سهام شرکت بر هزینه جایگزینی داراییهای آن به دست می‌آید. در صورتی که هزینه جایگزین داراییهای شرکت از ارزش بازار شرکت کمتر باشد می‌توان چنین نتیجه گرفت که شرکت موردنظر از رانتهای انحصاری برخوردار است و یا اینکه بازدهی حاصله از سرمایه‌گذاریها بیشتر از حد معمول است.

ج) در روش پیشنهادی دیگر با استفاده از متوسط بازدهی داراییهای یک شرکت (مثلاً برای یک دوره ۳ساله) و مقایسه آن با متوسط صنعت، مازاد بازدهی حاصله محاسبه می‌شود. سپس براساس مازاد به دست آمده، میزان داراییهای