

محاضرات في مقياس الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

المحاضرة الحادية عشر

نموذج محاسبة الموارد البشرية

عناصر المحاضرة

- تعريف محاسبة الموارد البشرية
- أهمية محاسبة الموارد البشرية
- مراحل ظهور محاسبة الموارد البشرية

السنة الجامعية

2020/2019

إن النموذج الأول الذي نجده في الأدبيات الخاصة بالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية هو نموذج محاسبة الموارد البشرية إذ تعد محاولة الاندماج الاستراتيجي للموارد البشرية من خلال تثمين الموارد البشرية كونها مفتاح النجاح لكل العمليات. وقد ساعد في تطور هذا نموذج مجموعة من المتطلبات:

1. حقيقة المتزايدة بان الأفراد يشكلون موارد بالغة الأهمية بالنسبة للمنظمات كما ان الموارد البشرية تشكل أصلا بخصائص المؤهلات المعارف والخبرات تمثل او تشكل قيمة مالية.
2. ضرورة توفر نظام معلومات و الرقابة للتكاليف و قيمة الموارد البشرية
3. الحاجة الى قياس القرارات و الأفعال الخاصة بالحصول و تطوير و دفع و الأفراد.
4. إدماج الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإستراتيجية

كما تجدر الإشارة أن نموذج محاسبة الموارد البشرية قد تطور بالتوازي و بدعم من نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وبشكل عام يهتم هذا النموذج بمعالجة المعلومات

الاقتصادية و المالية الخاصة بالموارد البشرية من خلال الأنظمة المحاسبية الخاصة بتقييم الأصول المعنوية.

من اجل فهم نموذج محاسبة الموارد البشرية سوف نتطرق هذه المحاضرة إلى العناصر التالية:

- تعريف محاسبة الموارد البشرية
- أهمية محاسبة الموارد البشرية
- مراحل ظهور محاسبة الموارد البشرية

أولاً: تعريف محاسبة الموارد البشرية

تعددت التعاريف المقدمة لمحاسبة الموارد البشرية و بالرغم من تباينها إلا أنها ركزت على نقطتين :

1. قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية،
 2. الإفصاح عن الموارد البشرية كأصول في التقارير المالية الموجهة نحو الجهات ذات المصلحة.
- وفيما يلي بعض التعاريف :

- تعريف جمعية المحاسبين الأمريكيين
- هي عملية تعريف وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل هذه المعلومات، إلى الجهات ذات المصلحة .
- إن محاسبة الموارد البشرية، هي المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية، وهي تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المنظمة في استقطاب واختيار واستخدام وتدريب وتطوير الأصول البشرية، وتشمل كذلك، قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المنظمة
- محاسبة الموارد البشرية، عملية قياس ديناميكية، للعنصر البشري في المنظمة، وإعداد التقارير اللازمة عن ذلك .
- محاسبة الموارد البشرية، هي عملية تطوير تقييمات مالية للأفراد والجماعات في المنظمة والمجتمع، ومراقبة هذه التقييمات عبر الزمن .

ثانياً: أهمية محاسبة الموارد البشرية

ينفق الباحثون؛ و المهنيون على حد سواء ، على أهمية محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات إذ تعد النموذج الذي سيمكنها من إعادة ترتيب المفاهيم التي تخص الموارد البشرية لتصبح أصلاً من أصول المنظمات ذات القيمة المتاعدة في ظل اقتصاد المعرفة، و المحدد الحقيقي لنجاح المؤسسة و لقيمتها في السوق. و ذلك بتوفير الأرضيات لتسهيل اتخاذ القرارات من جهة و تخفيض التكاليف. بالإضافة معرفة معدلات العوائد بالنسبة للموارد البشرية في أسهم المؤسسات يعطي تصوراً واضحاً على مصادر و مدى القوة الداخلية للمؤسسة .

ثالثاً: مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية

مرت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل ، والتي يمكن إيجازها فيمايلي:

المرحلة الأولى: من بداية الستينيات حتى 1966

تميزت هذه المرحلة بوضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة الموارد البشرية باستخدام نظريات و مبادئ العلوم الاجتماعية الأخرى والمرتبطة بذات الموضوع.

المرحلة الثانية: 1966-1971

وتوصف بأنها مرحلة ارساء نماذج لقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية .

المرحلة الثالثة: 1971-1976

تتميز هذه المرحلة عن المراحل السابقة بنشر العديد من الدراسات و البحوث الأكاديمية في كل من أمريكا، استراليا و اليابان ، وقد تم اعتماد العديد من هذه البحوث من قبل العديد من المؤسسات .

المرحلة الرابعة: 1976-1980

شهد الاهتمام بمجال محاسبة الموارد البشرية تراجعاً ملموساً و يعود ذلك الى كون المراحل السابقة في المراحل السابقة قد تم استفااء جوانب المتعلقة بإجراء البحوث الأولية و المتعلقة إظهار و تبيان أهمية محاسبة الموارد البشرية و إعداد النماذج المساعدة على تطبيقها الا ان اعتمادها يتطلب المرور إلى تطبيق....

المرحلة الرابعة: 1980-.....

تقسم العديد تعتبر العديد من المراجع هذه المرحلة بانها المرحلة متجانسة الا ان المتبع لواقع تطور محاسبة الموارد البشرية يلاحظ انه تنقسم الى فترتين فترة تمتد من 1980 إلى غاية بداية التسعينيات و هي الفترة المتميزة بإعادة انتعاش الأبحاث المرتبطة بمحاسبة الموارد البشرية من حيث التطوير و التطبيق في العديد من المؤسسات الاقتصادية.

وفترة ثانية تبدأ من بداية التسعينيات وهي المرحلة ظهور اقتصاد المعرفة و ماصحبه من تغيرات جذرية في العديد من المقاربات و لممارسات التسييرية.

هذه المرحلة تعتبر بداية الاهتمام الفعلي بالموارد البشرية و زيادة أهميتها كمورد دائم للمزايا التنافسية بالنسبة للمؤسسات من جهة و تحول الوظيفة الموارد البشرية إلى وظيفة خالقة للقيمة مما دفع بالباحثين و المهنيين على حد سواء إلى البحث عن المقاربات الكفيلة بتأمين هذا المورد الذي أصبح يشكل الفارق في قيمة المؤسسات في البورصة فقيمة أسهم مؤسسة على سبيل المثال كانت 3000مليار دولار وقيمة أصولها 240 مليار دولار

وفق مؤشر $TOB'Q$ الذي يعبر عنه بالعلاقة التالية:

$$TOB'Q = \text{قيمة أسهم المؤسسة في البورصة} / \text{قيمة أصول المؤسسة}$$

كانت $3000 / 600 = 20$ بالمئة

إن قيمة وفق هذا المؤشر أي ما يمثل 80 بالمائة التي تزيد عن قيمة الأصول المادية هي قيمة المعارف التي تملكها المؤسسة ممثلة في مجموع الموارد البشرية

هذه القيمة جعلت من مجال المحاسبة الموارد البشرية احد المقاربات الضرورية التي تمكن التي تساهم بشكل مباشر خاصة في مجال التثمين الحقيقي للموارد البشرية من خلال تطبيق الآليات المتعارف في مجال المحاسبة على الموارد البشرية.

و عن النماذج المقترحة من طرف الباحثين في هذا الإطار ستكون موضوع المحاضرة القادمة

Ressources humaines : Déployer la stratégie ,Ed liaisons, Paris, 2000	Alain Meignant
file:///C:/Users/USER/Desktop/	مدونة الدكتور أيمن عبدالله محمد ابو بكر

