**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة محمد خيضر ,بسكرة**

**كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**القسم : علوم التسيير**

**تخصص : إدارة الموارد البشرية**

**بحث حول:**

**نماذج قياس قيمة الموارد البشرية في المؤسسة.**

**من اعداد الطالبة : اشراف الأستاذة :**

* **بحري نوال \* بوروبة فهيمة**
* **اقرين لطيفة**

**السنة الجامعية 2020/2021**

**خطة البحث :**

**مقدمة**

**المبحث الأول :** ماهية محاسبة الموارد البشرية .

**المطلب الأول :** تعريف واهميه محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الثاني :** اهداف ومزايا محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الثالث :** وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لمحاسبة الموارد البشرية .

**المبحث الثاني :** ماهية القياس المحاسبي للموارد البشرية .

**المطلب الأول :** تعريف القياس المحاسبي واركانه

**المطلب الثاني :** اهداف ونظم القياس المحاسبي .

**المطلب الثالث :** متطلبات ومؤشرات قياس الموارد البشرية .

**المبحث الثالث :** نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية .

**المطلب الأول :** نماذج القياس المعتمدة على التكلفة .

**المطلب الثاني :** نماذج القياس على أساس القيمة .

**المطلب الثالث :** القياسات غير النقدية .

**المطلب الرابع :** صعوبات وإجراءات قياس الموارد البشرية .

**المقدمة :**

تواجه العديد من الدول المتطورة اقتصاديا مرحلة تحول جوهرية , حيث اصبح فيها راس المال البشري مصدرا للخدمات اكثر من مصدرا للطاقات الإنتاجية المادية , وقد بدا هذا التحول بعد الحرب العالمية الثانية , وكان له تأثير واضح على هيكل القوى البشرية ففي الوقت الحاضر اصبح المجتمع يتحول الى اقتصاد مبني على المعرفة , بحيث يعتمد نجاح اي مؤسسة في أي قطاع بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية العنصر البشري , فهوى كمأثر أساسي ومباشر لنجاح أي مؤسسة , واضحى من اهم الأصول التي تحوزها , ومن هنا ظهرت محاسبة الموارد البشرية التي تطبق للحصول على معلومات تحديد وقياس مختلفة التكاليف المترتبة عن وجود المورد البشري , وتقييمها والافصاح عنها في القوائم المالية حسب النظام المحاسبي , الا انها تواجه بعض المعوقات عند تطبيقها لهذه المحاسبة , وعليها يمكن طرح إشكالية الدراسة في السؤال التالي :

**إشكالية الدراسة :**

**كيف تتم محاسبة الموارد البشرية في ظل مختلف النماذج المقترحة للقياس المحاسبي عن ىالمورد البشري ؟**

**المبحث الأول :** ماهية محاسبة الموارد البشرية .

نظرا للمستجدات الحاصلة في حقلي الاقتصاد والإدارة كما سبق الذكر , والتي أصبحت تستدعي ضرورة تغيير المعالجة المحاسبية للعنصر البشري وفقا للمكانة الكبيرة التي يحتلها , فقد ظهر مفهوم محاسبي جديد يعرف ب " محاسبة الموارد البشرية " وسيكون محل المناقشة في الفقرات التالية :

**المطلب الأول :** تعريف واهمية محاسبة الموارد البشرية.

**1: تعريف محاسبة الموارد البشرية :**

* 1. **. المفهوم الكلاسيكي :** يركز على تعريفها من منظور الاجر /او الراتب ,وهو تعريف مشتقةمن وظيفة المحاسبة العامة حيث يعتبر هذا التعريف محاسبة الموارد البشرية هي محاسبة الأجور التي تعني بحساب مختلف مشتقات العمل من خلال العمل على تحديد مكونات اجرة او راتب العامل , ثم أصبحت تضاف لهذه الأخيرة مختلف مصاريف التدريب و التكوين الخاصة بالعمل.**[[1]](#footnote-1)**
  2. **العريف الحديث لمحاسبة الموارد البشرية :** عرفتها لجنة محاسبة الموارد البشرية التابعة لجمعية الامريكية لمحاسبة على انها : عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية, وامداد الوحدات الإدارية المعنية بهذه المعلومات **.[[2]](#footnote-2)**
  3. ومنه نستنتج ان محاسبة الموارد البشرية هي عملية قياس كل ما يتعلق بالمورد البشري ودراسة وقياس كل المصاريف والتكاليف التي حدثت بواسطة المؤسسة لجذب العنصر البشري واختيارها وتدريبها وتنميتها ....

ا**لمطلب الثاني :** أهمية محاسبة الموارد البشرية :

يرى (مطر السويطي 2008 ,434)ان تزايد اهتمام المحاسبين بمعالجة الموارد البشرية جاء لعدة أسباب هي

1. الأهمية المتصاعدة لموارد غير الملموسة عامة , والبشرية على وجه الخصوص في المشروعات الحديثة بالإضافة الى النمو المضطرد في أنشطة مشروعات الخدمات كشركات التامين اذ تعد الموارد البشرية المورد الأهم في هذه الشركات .[[3]](#footnote-3)
2. الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزود الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة حول الموارد البشرية العاملة في المؤسسة و الإفصاح عما يحدث من تغير في قيمتها .
3. تفاعل علم المحاسبة مع العلوم السلوكية اذ اكتسبت العديد من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير أساليب القياس المحاسبي بشكل عام وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص.[[4]](#footnote-4)

**المطلب الثاني :** اهداف ومزايا محاسبة الموارد البشرية .

# **اهداف محاسبة الموارد البشرية :** ترتكز محاسبة الموارد البشرية على اهداف جوهرية تمثل في :

* إيجاد طرق قياس تعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية .
* تقيم الإدارة بطريقة سليمة واكثر كفاءة .
* اتخاذ القرارات المالية السليمة عن المنشاة سواء بواسطة الإدارة او بواسطة الأشخاص الخارجين المعنين .[[5]](#footnote-5)

ويمكن أيضا ان نلخص الأهداف في :

* هدف القياس : يقصد بذلك قياس نواحي معينة تعلق بالمورد البشري تشمل بصفة أساسية ما يلي :

1. قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع استخدام طرق عملية مناسبة قابلة لتطبيق العملي.
2. قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات واجور وغير ذلك .
3. قياس تكلفة اعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعين والتدريب .
4. قياس ربحية استخدام الأصول البشرية
5. قياس الكفاءة الإنتاجية للأصول البشرية .
6. قياس معدل العائد على الاستثمار البشري .[[6]](#footnote-6)

* هدف التقرير : يقصد به بيانات الموارد البشرية في القوائم والتقارير المحاسبية ويشمل ما يلي :

1. تسجيل بيانات الموارد البشرية في مختلف البطاقات والتسجيلات المحاسبية
2. تلخيص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية
3. عرض النتائج التي تم التوصل اليها في القوائم المالية
4. اعداد قوائم خاصة لعرض بيانات الموارد البشرية الى جانب القوائم المالية التقليدية .
5. اعداد تقارير إضافية تعلق بالموارد البشرية بناءا الى رغبات إدارة المشروع او المستثمرين او أي جهة أخرى خارجية
6. دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية .

# هدف ترشيد القرارات : يقصد به تقديم بيانات ذات فائدة مساندة لمساندة الإدارة في اتخاذ القرار المناسب , ومن اهم أغراض ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية في التالي :

1. دراسة البدائل المتاحة لاستغلال الموارد البشرية ومساندة الإدارة .
2. ترشيد القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية كالقرارات المتعلقة بالنقل والترقية ...
3. فرض الرقابة على تكلفة استخدام الموارد البشرية .
4. ترشيد قرارات تقيم الأداء . [[7]](#footnote-7)

# **مزايا محاسبة الموارد البشرية :**

تحقق محاسبة الموارد البشرية عدة مزايا لإدارة يمكن تلخيصها في الاتي :

* التخطيط السليم لقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة .
* تقدير الاستثمارات التي توجها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني .
* تحديد افضل مجالات الاستفادة من الأصول الإنسانية .
* تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال ما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة .[[8]](#footnote-8)

**المطلب الثالث :** وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لمحاسبة الموارد البشرية ,

**1 .وجهات النظر المؤيدين لمحاسبة الموارد البشرية :**

لقد تغيرت ظروف الإنتاج فانتقل العالم من الثورة الصناعية الى ثورة التكنلوجيا المعلومات حيث ينال المورد البشري اهتماما متزايدا في المؤسسات الحديثة , اذ اصبح التأهيل والتدريب يستغرق مدة طويلة ويعتبر مكلفا نسبيا ما أدى الى زيادة الاهتمام براس المال البشري والاستثمار فيه وهذه كلها تطورات تستدعي تغير المعالجة [[9]](#footnote-9)المحاسبية التقليدية واعتبار المورد البشري من الأصول الهامة في المؤسسة وترتكز وجهات نضر المؤيدين في ثلاث حقائق هامة هي :

# ان رسملة تكاليف الموارد البشرية تمتع بمشروعية اكبر من المدخل الذي يعتبرها مصاريف

1. من المرجح المعلومات المتعلقة بالموجودات الإنسانية تكون ملائمة لعد كبير ومتنوع من القرارات التي تخذ من قبل المستخدمين
2. تشكل محاسبة الموارد البشرية اعترافا صريحا بديهية مفادها الافراد يمثلون تنظيمية ذات قيمة كبيرة .

**2.وجهات نظر المعارضين لمحاسبة الموارد البشرية :**

ان اهم أسباب استمرارية المعالجة المحاسبية التقليدية لنفقات الموارد البشرية ( اعتبارها مصروفا وليست أصلا ) متجذرة في تقاليد واعراف محاسبة نشأت منذ عصر الثورة الصناعية , حيث :

1. يعتبر راس المال المادي هو العامل الأهم في العملية الإنتاجية .
2. في ظروف الإنتاج الميكانيكي لثورة الصناعية لا تحتاج اليد العاملة الى تأهيل وتدريب مسبق , الامر الذي لا يستدعي تأصيل الموارد البشرية .
3. في الوقت الحاضر مازالت الشركات التي تلعب فيها الموارد البشرية دورا محوريا في العملية الإنتاجية ضئيلة نسبيا .1

**المبحث الثاني :** ماهية القياس المحاسبي لموارد البشرية .

**المطلب الاول :** تعريف القياس المحاسبي واركانه .

1. **تعريف القياس المحاسبي :** يعرف القياس بصورة عامة انه مقابلة او مطابقة احد جوانب او خصائص مجال معين بأحد جوانب او خصائص مجال اخر .**[[10]](#footnote-10)**

وعرفته الجمعية المحاسبة الأمريكية AAA كما يلي " يتمثل القياس المحاسبي في قرن الاعداد بأحداث المنشاة الماضية والجارية والمستقبلية بناءا على ملاحظات ماضية او جارية وبموجب قواعد محددة "

1. **اركان القياس المحاسبي :**

* الشيء المراد قياسه
* اختيار المقياس المناسب
* تحديد وحدة القياس المميزة والملائمة
* تحديد الشخص القائم بعملية القياس .[[11]](#footnote-11)

**المطلب الثاني :** اهداف ونظم القياس المحاسبي ,

1. **اهداف القياس المحاسبي :** يسعى القياس المحاسبي لتحقيق هدفين أساسيين هما :
2. **قياس الموارد التي تحقق الدخل :** يهدف القياس المحاسبي بالدرجة الأولى الى الوقوف على التغيرات التي تطرا على الموارد التي تحقق الدخل من مصادر واستخدامات .
3. **تامين الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة :** بعد قياس الموارد المتاحة للمؤسسة من طاقات إنتاجية وتسويقية ومتاحة وغيرها فانه لابد من توجيه تلك الموارد واستغلالها استغلالا عقلانيا .
4. **نظم القياس المحاسبي :** نظرا لتنوع البنود التي يتم قياسها , فان زلك يستدعي تنوع المقاييس المستخدمة ؛ نلخصها في التالي :
5. **القياس الاسمي :** تنقسم المتغيرات فيه الى مجموعات وفقا لنوعها كمتعلم وغير متعلم او رجال ونساء , ويقوم بقسيم المتغيرات حسب امتلاكها للسمة **.**
6. **القياس الرتبي :** فيه تستخدم الرموز و الأرقام لتبين مراكز العناصر او التخصص تجاه بعضها البعض , حيث يتم الترتيب تصاعديا او تنازليا ويمكنان يغطي المقياس جوانب كمية او نوعية **.[[12]](#footnote-12)**
7. **القياس الفئوي :** يتم فيه توزيع البيانات الى فئات متساوية ضمن حدود دنيا وعليا تغطي كافة ابعاد المتغيرات .
8. **القياس النسبي :** فيه تستخدم الأرقام لتعكس النسب بين العناصر ,نتيجة استخدام نقطة الأصل المطلقة ,أي عند الصفر فهو يشتمل على قيمة صفرية حقيقية بعكس القياس الفئوي حيث يكون فيه صفر القياس افتراضيا ,

**المطلب الثالث :** متطلبات ومؤشرات قياس الموارد البشرية **.**

ليتم قياس الموارد البشرية تم تحديد اربع متطلبات يجب توفرها تتمثل في :

* **الدليل :** التأكد مما اذا كانت تأثيرات المورد البشري والدور الذي يلعبه كافيا فعلا وجديرا بالقياس .
* **التفسير :** تقديم مبررات منطقية لأسباب وطرائق تأثير المورد البشري في المؤسسات.
* **الغرض :** ينبغي ان تأخذ اهداف نظم القياس بعين الاعتبار تأثيرات المقاييس المستخدمة في أصحاب المصالح الأساسيين من داخل المؤسسة وخارجها .
* **الطريقة :** وهي نموذج او اطار لدعم تطوير مقاييس افضل للمورد البشري **.[[13]](#footnote-13)**

**المبحث الثالث :** نماذج القياس المحاسبي الموارد البشرية .

**المطلب الأول :** نماذج القياس حسب المعتمدة على التكلفة :

1. **نموذج التكلفة التاريخية :**

**التكلفة الاصلية للموارد البشرية :** وتعرف بانها التضحية التي تتحملها المنشاة في سبيل الحصول على البشر وتنميتهم ونرى انها تتكون من عنصرين

**الأول :**تكلفة الحصول على البشر وتشير الى التضحية التي تتحملها المنشاة في سبيل الحصول على من سيشغل مركزا معينا ,وهي تشمل مجموعة من التكاليف المباشرة كتكاليف الاستقطاب ولاختبار والتعيين والتوظيف ...وكذلك مجموعة من التكاليف غير المباشرة كتكاليف الترقية ...الخ[[14]](#footnote-14)

**الثاني :** تكلفة التعلم , وهي التعلم ,وهي تشير الى التضحية التي تتحملها المنشاة في سبيل تدريب الفرد ووضعه في مستوى الأداء العادي المتوقع منه عند قيامه بوظيفة معينة ويمكن تعريفها بانها تكلفة التفاضلية التي تتحملها المنشاة حين تحقيق الفرد مستوى الإنتاجية المطلوبة عادة لوظيفة معينة .

1. **نموذج التكلفة الاستبدالية :** ويقصد بها التكلفة التي تتحملها المنشاة لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة **,** ونميز هنا بين نوعين من الاحلال الوظيفي و الشخصي .

**الأول : تكلفة الاحلال الوظيفي :** تعرف بانها التضحية التي تتحملها المنشاة الان في سبيل إحلال شخص مكان اخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم بحيث يكون البديل قادر على القيام بالعباء نفسها وتقديم الخدمات نفسها التي تلزم هذه الوظيفة .

**الثاني :** **تكلفة الاحلال الشخصي :** وهي التضحية التي تتحملها المنشاة في سبيل إحلال شخص محل اخر يكون قادر على تقديم مجموعات الخدمات التي يقوم بها الشخص الحالي ..[[15]](#footnote-15)

1. **نموذج التكلفة البديلة :** تمثل مجموعة المنافع المضحى بها في سبيل استخدام المورد البشري استخداما بديلا وبعبارة أخرى هي القيمة الضائعة لتخصيصه في وضيفة دون أخرى وهاذا النموذج يعمل على حساب القيمة النقدية وتخصيص الافراد حسب النشاطات الواعدة .

**ويتميز هاذا انموذج بالمميزات التالية :**

* تقديم أساس كمي لتخطيط وتطوير وتنمية الأصول البشرية العاملة داخل المؤسسة .
* المساعدة في الحصول على الموارد البشرية ذات المهارة العالية ورعايتها من قبل المسؤولين عن طريق تحفيزها ومكافئتها ..
* الاقتصار بالاهتمام على الأصول البشرية الماهرة والنادرة واهمال الأصول البشرية ذات المؤهلات الاعتيادية .[[16]](#footnote-16)

**المطلب الثاني :** نماذج القياس على أساس القيمة :

ترى كل النظريات الاقتصادية الخاصة بالقيمة ان المعيار تحديد القيمة هو القدرة على تقديم خدمات او منافع اقتصادية في المستقبل , وفيما يأتي اهم نماذج القياس والتقدير على أساس القيمة :

1. **نموذج القيمة الاقتصادية :** اقترح برومتوزملاؤه في أعمالهم الأولية مقاييس متعددة للموارد البشرية متضمنة مفهوم القيمة الاقتصادية التي تتضمن التنبؤ بالإيرادات المستقبلية والحسم تلك الإيرادات المستقبلية , وتوزيع هذا المبلغ نسبيا على كل الأصول ومنها الموارد البشرية .
2. **نموذج المزايدة التنافسية : HEKIMIAN AND JONES**

يقترح هذان المؤلفان اجراء يتزايد بواسطته مديرو مراكز الربح على خدمات العمال في اقسامهم المختلفة , وسيعتمد سعر المزايدة الاعلى "كقيمة الفرد" نظرا لأنه سيمثل المعادل التقديري الحالي للاستخدام الأمثل لخدمات الافراد بين مراكز الربح .

1. **نموذج القيمة الغير مشتراة : HERMANSON , ROGER H**

**عد** **HERMANSONان قيمة الموارد البشرية لمنظمة ما يمكن ان تقدر برسملة الإيرادات التي تزيد على الإيرادات العادية للصناعة او لمجموعة الشركات التي تشكل الوحدة جزءا منها , ويسمىHERMANSON الطريقة بنموذج الشهرة غير المشتراة .**

**المطلب الثالث :** القياسات غير النقدية **.**

الأساليب غير النقدية لتقييم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية تقوم أيضا بقياس قيمة الموارد البشرية ولكن ليس ماليا , نلخصها فيما يلي :

1. **نموذج محددات قيمة المجموعة : LIKRET & BOWERS.**

قاما هنا بتحليل قيمة المجموعة بهدف تمثيل القدرة الإنتاجية للمنظومة البشرية او اي كيان اجتماعي و يحدد هاذا النموذج ثلاث متغيرات تؤثر على فاعلية العنصر البشري:

* **المتغيرات السببية :** هي متغيرات مستقلة يمكن تغييرها او تعديلها مباشرة , وهي تتضمن فقط تلك المتغيرات التي يمكن السيطرة عليها من قبل المؤسسة وادارتها فعلى سبيل المثال لا ينظر الى الظروف العامة المحيطة بالمؤسسة وان كانت متغيرات مستقلة على انها سببية لأنها غير خاضعة لسيطرة إدارة المؤسسة و تتضمن هنا هيكل المؤسسة .**[[17]](#footnote-17)**
* **المتغيرات الداخلية :** تعكس الوضع الداخلي للمؤسسة وصحتها وقدراتها على الأداء **..**
* **متغيرات المحصلة النهائية :** غير مستقلة هي تعكس النتائج المحققة من قبل المؤسسة مثل الإنتاجية , الخسارة ....

1. **نموذج محددات قيمة الفرد :** FLAMHOLTZ

وفقا لفلامهولتز فان قيمة الفرد الحالية للخدمات التي من المرجح ان يقدمها للمؤسسة في المستقبل , وعندما ينتقل الفرد من موضع الى اخر في نفس المستوى او بين المستويات المختلفة فان طبيعة الخدمات التي يقدمها من المرجح ان تتغير أيضا , والقيمة التراكمية الحالية لجميع الخدمات الممكنة التي يمكن ان تؤدي من خلال هذا الفرد هي قيمته , وتتألف من ثلاث عوامل :

* الإنتاجية والأداء :هو مجموعة من الخدمات التي يتوقع من الفرد ان يقدمها في موقعه الحالي ..
* قابلية الانتقال والتحول : مجموعة من الخدمات التي من المتوقع من الفرد ان يوفرها في مناصب مختلفة في نفس المستوى ..
* قابلية الترقية : مجموعة من الخدمات التي من المتوقع من الفرد ان يوفرها وهو في المناصب العليا ..

**المطلب الرابع :** صعوبات وإجراءات قياس الموارد البشرية .

1. **صعوبات قياس الموارد البشرية :**

* صعوبة إيجاد المقاييس والاسس التي بموجبها يمكن قياس تكلفة الموارد البشرية ورسملتها ..
* التغير المستمر في اعداد الموارد البشرية كأصل من الأصول ونوعيتها ومعدل دورانها مما قد يؤثر بشكل مباشر عند اظهارها في القوائم المالية ..
* ظهور بعض الأصول البشرية بقيم رمزية وبالتالي لا تعبر عن حقيقتها بسبب المغالاة في حساب قسط الإضفاء الناتج عن التقديرات غير الصحيحة للعمر الإنتاجي او معدل الإطفاء المعتمد..**[[18]](#footnote-18)**

**2.إجراءات القياس المحاسبي للموارد البشرية :** نلخص هذه الإجراءات فيما يلي :

1. **دراسة طبيعة نشاط الوحدة والتعرف على طبيعة الانفاق** : يتم فيها حصر جميع النفقات المرتبطة بالموارد البشرية وفصلها على النفقات الأخرى للمؤسسة :تتمثل في :

* نفقات الأنشطة التعليمية الرئيسية : وتتضمن رواتب ومخصصات المعنيين بها من الموارد البشرية في المؤسسة بجانب النفقات التعليمية المكملة لها ..
* نفقات الاعمال الانشائية
* نفقات الاعمال الإدارية .
* نفقات الخدمات الاجتماعية ..

1. **تقسيم النفقات المرتبطة بالموارد البشرية الى نفقات إيراديه ونفقات راس مالية .**
2. **تحديد مصروفات إطفاء الاستثمار في الموارد البشرية .**
3. **الملاحظة الدورية للموارد البشرية .[[19]](#footnote-19)**

**الخاتمة :**

بعد التطرق الى محاسبة الموارد البشرية ومختلف نماذج القياس المحاسبي التي اقترحها الباحثون في هذا المجال ؛ وبالرغم من ان لكل نموذج مزاياه وعيوبه الخاصة وان العديد من النماذج قد جاءت بهدف تجنب النقائص التي كانت في النماذج التي سبقتها الا انه ولغاية الوقت الراهن لم يتم الاتفاق على نموذج محدد يتم اعتماده لقياس الموارد البشرية نظرا لكثرة المتغيرات المتعلقة بهذا العنصر , والتي تساهم في تحديد قيمته , لهذا نرى انه في حالة تطبيق مؤسسة ما لمحاسبة الموارد البشرية فان لها الحرية في اختيار النموذج الذي يناسب طبيعة عملها ومواردها واحتياجاتها .

**قائمة المراجع :**

1.ناصري حدة ؛ "**معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية** " , مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكاديمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ,قسم العلوم المالية والمحاسبة , جامعة محمد بوضياف المسيلة , (2018-2019).

**2.** د. عمامرة ياسمينة و/د. يزيد تقرارت ؛ " **نماذج التقييم والقياس المحاسبي لراس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية** " , مجلة تنمية الموارد البشرية لدراسات والأبحاث – المركز الديموقراطي العربي – برلين . المانيا – العد الثالث جانفي 2019

**3.**حمد فهد دعسان المطيري ؛" **تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت النبرات المبادئ والمعوقات** ", رسالة ماجستير في المحاسبة جامعة الشرق الأوسط ,كلية الاعمال قسم المحاسبة ,ديسمبر 2010.

**4.**اسلام معمري, وسام السخري ؛ **"نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية** " رسالة ماستر اكاديمي , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية قسم المالية و المحاسبة جامعة الوادي (2017-2018).

**5.**ايمن عبد الله محمد أبو بكر ؛" **مدى اهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف** "؛ مجلة الرفاد الالكترونية لاقتصاد والاعمال [www.refaad.com](http://www.refaad.com) جامعة ابوظبي ؛ الامارات.

**6.**زهراء غريسي علوي واخرون ؛ " **المعالجة المحاسبية لموارد البشرية في ظل النظام المحاسبي المالي ٍscf** " ؛ رسالة ماستر اكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ؛ قسم العلوم المالية والمحاسبة.

**7.**نور الهدى حداد ؛" **محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية** " ؛ أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا في العلوم التجارية 2014-2015.

**8.**رشا حمادة ؛" **القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية واثره في القوائم المالية** " كلية الاقتصاد قسم المحاسبة دمشق ؛ مجلة جامعة دمشق -المجلد الثامن عشر -العدد الأول؛ 2002.

1. ناصري حدة ؛ "معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية " , مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكاديمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ,قسم العلوم المالية والمحاسبة , جامعة محمد بوضياف المسيلة , (2018-2019) , ص 7 [↑](#footnote-ref-1)
2. د. عمامرة ياسمينة و/د. يزيد تقرارت ؛ " نماذج التقييم والقياس المحاسبي لراس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية " , مجلة تنمية الموارد البشرية لدراسات والأبحاث – المركز الديموقراطي العربي – برلين . المانيا – العد الثالث جانفي 2019, ص 26 [↑](#footnote-ref-2)
3. حمد فهد دعسان المطيري ؛" تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت النبرات المبادئ والمعوقات ", رسالة ماجستير في المحاسبة جامعة الشرق الأوسط ,كلية الاعمال قسم المحاسبة ,ديسمبر 2010 ص 18 [↑](#footnote-ref-3)
4. حمد فهد دعسان المطيري ؛ مرجع سابق ؛ الصفحة 18 [↑](#footnote-ref-4)
5. اسلام معمري, وسام السخري ؛ "نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية " رسالة ماستر اكاديمي , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية قسم المالية و المحاسبة جامعة الوادي (2017-2018) ص 26 [↑](#footnote-ref-5)
6. ايمن عبد الله محمد أبو بكر ؛" مدى اهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف "؛ مجلة الرفاد الالكترونية لاقتصاد والاعمال [www.refaad.com](http://www.refaad.com) جامعة ابوظبي ؛ الامارات ؛ الصفحة من 109 الى 110 . [↑](#footnote-ref-6)
7. ايمن عبد اله محمد أبو بكر ؛ مرجع سابق ؛ الصفحة من 109 الى 110 . [↑](#footnote-ref-7)
8. زهراء غريسي علوي واخرون ؛ " المعالجة المحاسبية لموارد البشرية في ظل النظام المحاسبي المالي ٍscf " ؛ رسالة ماستر اكاديمي ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ؛ قسم العلوم المالية والمحاسبة ؛ جامعة الوادي 2016/2017 ص 23 [↑](#footnote-ref-8)
9. نور الهدى حداد ؛" محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية " ؛ أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا في العلوم التجارية 2014-2015 ص من 91 الى 95 [↑](#footnote-ref-9)
10. نور الهدى حداد ؛ نفس المرجع السابق ؛ الصفحة 99. [↑](#footnote-ref-10)
11. اسلام معمري واخرون ؛" نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية " رسالة ماستر اكاديمي؛ في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ؛ قسم المالية والمحاسبة ؛ جامعة حمى لخضر الوادي 2017/2018 ؛ ص 35 . [↑](#footnote-ref-11)
12. نور الهدى حداد , مرجع سابق , الصفحة 101 الى 102. [↑](#footnote-ref-12)
13. نور الهدى حداد ؛ مرجع سابق ؛ الصفحة 104. [↑](#footnote-ref-13)
14. رشا حمادة ؛" القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية واثره في القوائم المالية " كلية الاقتصاد قسم المحاسبة دمشق ؛ مجلة جامعة دمشق -المجلد الثامن عشر -العدد الاول 2002 . الصفحة 155 [↑](#footnote-ref-14)
15. رشا حمادة ؛مرجع سابق ؛ ص155 [↑](#footnote-ref-15)
16. نور الهدى حداد ؛ مرجع سابق ؛ الصفحة 118 [↑](#footnote-ref-16)
17. نور الهدى حداد؛ مرجع سابق ؛ ص 119-132 [↑](#footnote-ref-17)
18. نور الهدى حداد، مرجع سابق ص 132-136 [↑](#footnote-ref-18)
19. نور الهدى حداد

    ؛مرجع سابق ؛ الصفحة 137-140 [↑](#footnote-ref-19)