الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: العلوم الاقتصادية و التجارية وعلزم التسيير الفوج : 04

اعداد:

ـ شاحب صليحة

ـياسر شرون

السنة الدراسية: 2020/2021

خطة البحث

المبحث الاول : مدخل محاسبة الموارد البشرية

المطلب الاول : مفهوم محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني: المبحث الاول: ماهية الموارد البشرية

التطور التاريخي لمحاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث : خصائص محاسبة الموارد البشرية

المبحث الثاني : مقومات وعوائق محاسبة الموارد البشرية

المطلب الاول : مقومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني : عوائق محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث : اهداف و محاسبة الموارد البشرية

*المقدمة*

تعتبر المحاسبة من العلوم الاجتماعية التي تعمل على قياس و توصيل نتائج الوحدة الاقتصادية لمختاف الاطراف ذات العلاقة بمتخذي القرارات وتسعى دائما لتحسين نتائجها من سنة لاخرى و ذلك باستخدام مواردها المتاحة بفعالية و كفاءة و هذه الموارد اما ان تكون مادية ام معنوية اهمها الموارد البشرية

فقد ظهرت بوادر محاسبة الموارد البشرية حديثا و التي تعد من اهم الادوات التي تسهم في تحسين اداء الموسسات الانتاجية لما توفره من بيانات ومعلومات هامة بواسطة نظام محاسبي جيد و هي تقوم على اساس ان المورد البشري اصل من اصول الهامة في المؤسسة حيث تعمل على حساب تكاليف العاملين و قيمتهم عن طريق عدة اساليب لتقييم اثرهم على زيادة الانتاجية

فالاعتماد على محاسبة المحاسبة الموارد البشرية يؤدي الى تعديلات جوهرية في القوائم المالية الا انها تواجه العديد من العوائق في قياس الموارد البشرية والافصاح عنه حسب النظام المحاسبي

المبحث الاؤل :ماهية محاسبة الموارد البشرية :

المطلب الاؤل:مفهوم محاسبة الموارد البشرية

التعريف الكلاسيكي لمحاسبة الموارد البشرية يركز على تعريفها من المنظور الاجر او الراتب وهو تعريف مشتق من وظيفة المحاسبة العامة حيث يعتبر هذا التعريف محاسبة الموارد البشرة هي محاسبة الاجور التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال العمل على تحديد مكونات اجرة او راتب العامل ثم اصبحت تضاف لهذه الاخيرة مختلف مصاريف التدريب والتكوين الخاصة بالعمال ونظرا للانتقادات العديدة التي وجهت لهذا التعريف فقد وردت في الادبيات المحاسبية عدة تعاريف حديثة لمحاسبة الموارد البشرية

عرفتها لجنة محاسبة الموارد البشرية التابعة للجمعية الامريكية للمحاسبة بانها عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات الى الاطراف المعنية

ما عرفها برمت بانها عملية قياس ديناميكية للعنصر البشري في المؤسسة واعداد التقارير اللازمة عن ذلك

كما عرفها كل من ماتزي و ايسري بانها عملية تطوير تقييمات مالية للافراد والجماعات في المؤسسة والمجنمع ومراقبة هذه التقييمات عبر الزمن

واكثر التعاريف محاسبة الموارد البشرية انتشارا هو ذلك الذي قدمه فلامهولتز حيث عرفها بانها وسيلة لقياس تكاليف التي تحدث في المشروع او المشروعات الاخرى نتيجة لاختيار الاصول البشرية او تاجيرها او تدريبها او تعيينها او تنميتها كما تتضمن القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية بالنسبة للمشروع

وبناء على تعاريف السابقة فان محاسبة الموارد البشرية هي عملية قياس وتحديد الموارد البشرية كاصول لتوفير المعلومات لاطراف داخلية وخارجية وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمقرضين 1

المطلب الثاني:نشاة محاسبة الموارد البشرية و تطورها التاريخي

ترجع جذور محاسبة الموارد البشرية الى ستينات القرن العشرين , فمع تطور الفكرين الاقتصادي والاداري خلص المفكرون الى ضرورة قياس الموارد البشرية و قياس الانتاجية لتعرف على مدى مساهمة العنصر البشري في زيادة الانتاجية وقد مرت خلال تطورها بعدة مراحل نلخصها في الاتي:

المرحلة الاولى (1960ـ1966):هذه الفترة تميزت بوضع المفاهيم الاساسية للمحاسبة الموارد البشرية باستخدام النظريات و المبادئ المتعلقة بهذا الموضوع

1ت حالية و مستقبلية لاستخدامات المحاسبة الموارد البشرية في بعض المنشات حيث قام ويليام بتطبيق بحثه( قياس للقيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية) على شركة باري حيث نشرت الشركة ولعدة سنوات قوائمها المالية الختامية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية

المرحلة الثالثة:(1971ـ1976) حيث نشرت العديد من الدراسات الاكاديمية في امريكا واسترالياو اليابان وقد تم تطبيق العديد من هذه البحو1عن اثر هذه المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الادارية وكذلك قرارات المستثمرين من حملة [[1]](#footnote-1)الاسهم 2

المرحلة الرابعة : (1976ـ1980)و شهدت هذه المرحلة تراجعا في الاهتمام بهذا الفرع وذلك بسسب ان الجزء الكبير من البحوث الاولية في هذا الميدان والتي تعد اقل صعوبة تمت في المرحلة السابقة وان الاجزاء الباقية اكثر صعوبة وتتطلب عدد غير قليل من المؤسسات والشركات التي تقبل ان يتم تطبيق هذه البحوث داخلها[[2]](#footnote-2)

المرحلة الخامسة:وهي مرحلة التطور الحالية فقد شهدت بحث جدي للاهتمام بكل من النظرية و التطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية وذلك نتيجة زيادة الاهتمام الولايات الامريكية بموضوع زيادة الانتاجية وتركز هذا الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادة الانتاجية

ويمثل التطور في هذه المرحلة ظهور مفهوم راس المال الفكري حيث كانت المصادر الطبيعية هي الثروة الحقيقة للوحدات الاقتصادية قبل التيسعانات واصبح ينظر له الان ممثلا حقيقيا للقدرة على المنافسة ومعيار لنجاح الوحدات في تحقيق اهدافها

المطلب: الثالث خصائص محاسبة الموارد البشرية

تتميز محاسبة الموارد البشرية بالخصائص التالية:

انها اداة قياس وليس فرعا مستقلا و قائما بذاته بل تعد تحسينا للنظم الموجود

 انها في قياسها للموارد البشرية تعترف باساليب القياس التي يمكن تطبيقها عمليا ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق

ان قياس الموارد البشرية ليس هدفا في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الاصول في اتخاذ القرارات الادارية الداخلية والخارجية

ان التقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلا معينا من اشكال التقرير فالمهم هو توصيلمعلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة وبالشكل الذي يحقق الموجود منها سواء كان في شكل ميزانية او في شكل تقارير مستقلة 1

 المبحث الثاني : مقومات ومعيقات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الاول : مقومات محاسبة الموارد البشرية

تقوم محاسبة الموارد البشرية على مقومات او معايير وهي :

اولا معيار الملكية :هناك من ايد فكرة اعتبار الموارد البشرية اصلا من اصول المشروع فهم يستندون على فكرة ان هناك تعاقد بين المشروع و المورد البشري يلزم المورد البشري بالعمل لدى المشروع طيلة فترة التعاقد ومن جهة اخرى عملية احلال واستبدال الموارد البشرية تعطي الحق للمشروع بتغيير اي مورد بشري متى نشات الحاجة الى ذلك مع توفر الشروط الضرةرية لهذا الاستبدال ويمكن اعتبار ان راي هؤلاء قد استند ال تعريف الاصول وفقا لما قدمته لجنة المفاهيم والمعايير لجمعية المحاسبين الامريكية

ولتحديد مدى انطباق معيار الملكية على الموارد فان هناك ثلاث خصائص يجب توفرها حتى نعتبر اي مورد لدى المشروع ينطبق عليه

الملكية وهذه الصفات هي حيازة الاصل القدرة و على التصرف في الاصل و الرقابة على الاصل

ثانيا معيار المقدرة الانتاجية: ان الغرض من الحصول على الاصول المادية هو استخدامها في العملية الانتاجية ولا شك ان عنصر اليد العاملة كاحد عناصر المدخلات في العملية الانتاجية يعد العنصر الاكثر الاهمية في مشروع فهو من جهة احد مدخلات العملية الانتاجية ومن جهة اخرى مقدرة العنصر البشري على التاثير في الموارد او العناصر انتاج الاخرى وهذا ينصب في نهاية الامر في انتاج الوحدات والسلع المنتجةو الخدمات المختلفة المقدمة من العنصر البشري مما يساعد على تحقيق الهدف الرئيسي للمشروع

ثالثا الخدمات المستقبلية:ينطلق هذا المعيار من تعريف الاصل من انه عبارة عن خدمات مستقبلية والي يتضمن بدوره ان يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية

ان يكون للمشروع الذي يثبت الاصل في تقاريره الحق في استلام هذه المنافع 2

امكانية قياس هذه المنافع2

ومن خلال دراسة مدى توفر هذه العناصر في هذه الموارد البشرية نجدها انها هي مصدر للمنافع الاقتصادية المستقبلية وليس هناك من يمنع من قياس هذه المنافع بطريقة ما اما فيما يتعلق بالحق في استلام هذه المنافع فان الامر يتعلق بملكية المورد الذي يخلق تلك المنافع وهذا ماتم الحديث عنه فيما مضى

رابعا القابلية للتحديد او القياس : يتطلب تعريف المورد على انه اصل وجوب ان يكون قابلا للتحديد او قياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الاخرى وهذا التحديد او القياس يعبر عنه غالبا بوحدات نقدية وتستهدف عملية القياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد واي مورد لا يمكن قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية بشكل مالي لايمكن معاملته محاسبيا على انه اصل

المطلب الثاني : عوائق تطبيق محاسبة الموارد البشرية

ان مشاكل القياس التي يواجهها المحاسب في مجال الموارد البشرية تتمثل في :

رسملة الموارد البشرية :صعوبة ايجاد المقاييس ولاسس التي بموجبها يمكن قياس تكلفة الموارد البشرية ورسملتها فبعدما تم التاكد على توافر معايير الاعتراف بالموارد البشرية كاصول لا بد من تحديد تكلفة تلك الاصول وهنا تكمن الصعوبة الكبرى وهي ايجاد المقاييس والاسس التي بموجبها يمكن قياس وتقدير او تحديد قيمة الموارد البشرية

استنفاذ الموارد البشرية :متى ما تم رسملة الموارد البشرية فان المشكلة هي قياس النسبة من قيمة الاصل التي سوف تستهلك خلال الفترة المحاسبية

مما لا شك فيه لن بعض الاصول البشرية لها خدمة تعادل فترة بقاء الشخص في المؤسسة بينما الاخرى تكون مدة خدماتها تعادل مدة بقاء الفرد في وظيفة معينة في المؤسسة \* ومجموعة ثالثة تعادل ثالثة تعادل مدة بقاء التكنولوجيا التي يجيدونها بمعنى اذا صدرت تكنولوجيا جديدة لا يعرفونها فان قيمتهم كاصل بشري تستنفذ بالكامل

تسوية حسابات الاصول :توجد بعض الطروف التي تؤدي الى تسوية وتعديل قيمة هذه الاصول ومن الامثلة على ذلك استبعاد او شطب قيمة اصول بشرية نتيجة دوران العمل والتغير في تقديرات العمر الانتاجي للاصل البشري نتيجة عدة عوامل تدهور الحالة الصحية التقاعد المبكر التقدم التكنولوجي

عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية :من اهم المشاكل التي تواجه عملية عرض الاصول البشرية في القوائم المالية هي احتمالات دوران العمل فالافراد ليسوا مملوكين للمؤسسة بالرغم من وجود عقود تقيد حركتهم ومع ذلك فلا زال الافراد لديهم حرية نسبية في ترك المؤسسة ومن ثم مازالت هناك حالة من عدم التاكد حول المدى الزمني للاستفادة من الخدمات المستقبلية للبشر

االتلاعب في المكاسب: احتمال اتخاذ محاسبة الموارد البشرية ذريعة للادارة للتلاعب في المكاسب و التاثير في رقم الصافي الدخل فهناك محاسبون يعتقدون بضرورة تحويل الاصول المعنوية مثل الموارد البشرية الومصروف في فترة حدوثها بغض النظر عن المنافع المستقبلية المتوقعة منه نظرا لزيادة حالات التاكد حول امكانية تحقيق هذه المنافع المستقبلية وان رسملتها الا نوع من انواع التلاعب في الارباح

المطلب الثالث: اهداف واهمية محاسبة الموارد البشرية

الفرع الاول : اهداف محاسبة الموارد البشرية

ـ ايجاد طرق قياس يعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية

ـوضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المنشاة

ـتقييم الادارة بطريقة سليمة واكثر كفاءة

ـتنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشاة سواءا كانت طبيعية او مالية او بشرية

ـاجراء المقارنات بين المشروعات المتنافسة على اساس سليم

ـ تحديد قيمة الافراد بالنسبة المنشاة وذلك بايجاد المقاييس صالحة و موثوق بها

ـتحديد العائد الذي يحصل عليه المشروع من راس المال البشري 2

الفرع الثاني : اهمية محاسبة الموارد البشرية

ـمحاسبة الموارد البشرية تحاول قياس فوائد الانفاق على الموارد البشرية

ـبعدم الاعتراف بالاصول البشرية ضمن القوائم المالية فان قاعدة الاستثمار ستقيم باقل من قيمتها وهذا يشوه العائد على الاستثمار ومقاييس معدل الفائدة

ـتوفر محاسبة الموارد البشرية اطارا لتحقيق الاستفادة المثلى من قيمة الموارد البشرية كما انها تسمح للتنظيم البشري ان يقسم على اساس التكاليف والفوائد مما يسمح للمؤسسة ان تدار بعقلانية واقتصادية

ـان قياس الموارد البشرية يساعد عملية صنع القرار الخارجي و الداخلي

ـحسب العديد من الباحثين فان نقص المعلومات حول الموارد البشرية يؤدي الى عدم اليقين بشان قيمة المؤسسة ولا سيما في الصناعات كثيفة العمالة1

1لعيبي بوعلي ،محاسبة الموارد البشرية ،مركز الكتاب الاكاديمي عمان الارد 2014،ص50

2نور الهدى حداد ،محاسبة الموارد البشرية في منظور القياس وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية ،كلية العلوم الاقتصادية سطيف1

الخاتمة

محاسبة الموارد البشرية هي احدى ادوات واساليب القياس المحاسبي المستحدثة في المحاسبة و تطبيقها في الواقع يتطلب مجهودات كبيرة حتى لاتخسر فرصة الاستفادة من اصول من نوع خاص وذات كفاءة عالية فهي تهتم بتوفير كافة المعلومات والبيانات التاريخية الحالية والمستقبلية و المالية والغير المالية وتستخدم كاداة للقياس الكمي الخاص بالمورد البشري وتقديم النتائج القياس للاطراف المعنية من اجل اتخاذ القرارات اللازمة

فتطورها عبر التاريخ كان يتقدم نحو حقيقة ان العنصر البشري اصل من اصول المؤسسة وهي تقوم على مجموعة من المعايير التي لها اهمية بالغة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمورد البشري في تعيينه وتوظيفه و الرقابة عليه كما تهدف الى تبيان دور المورد البشري في نجاح المؤسسة

 .

قائمة المراجع :

لعيبي البوعلي ،محاسبة الموارد البشرية ،مركز الكتاب الاكاديمي عمان الا ردن 2014

-نور الهدى حداد ،محاسبة الموارد البشرية من منزور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة سطيف 1

-محاضرات عن محاسبة النوارد البشرية فايسبوك 2021/02/01

-محاسبة الموارد البشرية مجلة دراسات البصرة ،ابعدد17،

-حدة ناصري ،معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ،كلية الاعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة محمد خيضر مسيلة

 .

1. الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقاتها في الؤسساتها الجزائرية , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1 ص 79 نور الهدى حداد

2 ا لعيبي البوعلي محاسبة الموارد البشرية مركز الكتاب الاكاديمي عمان الاردن 2014 [↑](#footnote-ref-1)
2. 1حدة ناصري معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية جامعة مح ب محاضرة عن محاسبة الموارد البشر [↑](#footnote-ref-2)