

## الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية، والتطور التاريخي لها

### أولاً/ مفهوم محاسبة الموارد البشرية:

كانت الأهمية النسبية للعنصر البشري محدودة جداً في ظل الاقتصاد الزراعي وحتى الصناعي، فالنظريات والأساليب المحاسبية لم تكن تعترف بهذا العنصر ولا بالاستثمارات البشرية...، غير أنه ونتيجة لتزايد أهمية رأس المال البشري للمنشآت الفردية، وللاقتصاد ككل كثرت البحوث والدراسات التي تهدف إلى تكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية عن المورد البشري باعتباره أصلاً، حيث مع هذا التطور في الفكر الإداري خلص المفكرون والباحثون إلى ضرورة قياس الجهود البشرية للتعرف على مدى مساهمة العنصر البشري في زيادة الانتاجية، وهذا الميدان الجديد عُرف باسم المحاسبة عن الموارد البشرية والذي يعكس الاعتراف بالدور الكبير والهام الذي يلعبه المورد البشري في تطور المنظمات بمختلف أشكالها، والاقتصاد القومي بصفة عامة.

### ❖ تعريف محاسبة الموارد البشرية:

إن مفهوم محاسبة الموارد البشرية هو مفهوم فلسفي وليس عبارة عن نظرية أو طريقة معينة لها ثوابت و مبادئ معينة وانما هو مفهوم يعني كل العمليات الحسابية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسة من أجل تقييم رأس مالها الفكري وهذا بالاعتماد على كل الأنظمة الموجودة في المؤسسة من نظام المعلومات الإداري، نظام المعلومات المحاسبي، نظام مراقبة التسيير ومختلف الأنظمة الأخرى.

وبصفة عامة يجب الإشارة إلى أن المفاهيم في هذا المجال تنقسم إلى تقليدي يركز على الجانب المادي الملموس فقط، و حديث يركز على قيمة الفرد المادية والمعنوية.

### 1) المفهوم الكلاسيكي لمحاسبة الموارد البشرية:

**المفهوم الأول:** محاسبة الموارد البشرية هي " محاسبة الأجور التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال العمل على تحديد مكونات أجر أو راتب العامل". يركز هذا التعريف على منظور الأجر أو الراتب وهو تعريف مشتق من وظيفة المحاسبة العامة.

**المفهوم الثاني:** يضيف هذا التعريف للتعريف الأول الذي إستند على الأجر أو الراتب مختلف مصاريف التدريب والتكوين، حيث يُعرف محاسبة المورد البشري على أنها " المحاسبة التي تعنى بالإضافة إلى مراقبة ومتابعة الرواتب أو الأجور ومختلف مصاريف التكوين والتدريب، وبالتالي يتم تقييم رأس المال الفكري على أساس مستحقات العامل من الأجر بالإضافة إلى مصاريف التدريب والتكوين".

ولقد وجهت انتقادات للتعريفين السابقين لأنهما يركزان على القيمة المادية للفرد دون العناية بالجانب غير الملموس مثل الأداء.

### 2) المفهوم الحديث للمحاسبة عن الموارد البشرية: من بين مجموعة تعريفات نذكر:

**المفهوم الأول:** يركز على تقييم رأس المال الفكري بالإضافة إلى الأجر ومصاريف التكوين، وعلى جانب الأداء، حيث يرى أن محاسبة الموارد البشرية مهمتها هي " قياس القيمة المادية والمعنوية للمورد البشري داخل المنظمة من خلال تحديد أثر أداء و كفاءة ومردودية المورد البشري على مردودية المؤسسة".

**المفهوم الثاني:** تعرفها جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A) بأنها "عملية تحديد وقياس الموارد البشرية، و امداد الوحدات الإدارية المعنية بالمعلومات".

**المفهوم الثالث:** هي " عملية قياس واعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغيير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة او خارجها".

من المفاهيم السابقة نستنتج أن محاسبة الموارد البشرية تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات الحسابية المتعلقة بتقييم تكلفة وأداء المورد البشري وأثرهما على الأداء الكلي للمنظمة في وسط بيئة

## الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية، والتطور التاريخي لها

الاعمال التي تنشط فيها“، والجدير بالذكر أن المقصود بالقيمة الاقتصادية هو ” قيمة المورد البشرى بعد تطويره اضافة الى تكاليف استقطابه وكل التكاليف التى تتعلق بالمحافظة على قيمته المستقبلية “.

ثانيا/ مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية:

مرت محاسبة الموارد البشرية بخمسة مراحل، تمثلت فى الآتى:

**المرحلة الأولى (امتدت من بداية الستينيات حتى عام 1966م):**

تميزت هذه المرحلة بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع فى العلوم الاجتماعية الأخرى.

**المرحلة الثانية (امتدت هذه المرحلة من 1966م إلى عام 1971م):**

هى فترة البحوث الأكاديمية الخاصة بإيجاد وتقييم فعالية نماذج قياس تكلفة الموارد البشرية (التكلفة التاريخية – تكلفة الاحلال )، وكذلك نماذج قياس قيمة الموارد البشرية (النقدية – غير النقدية)، كما كانت هذه الفترة أيضا فترة بحوث خاصة بإيجاد مجالات حالية ومستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية بحيث تصبح أداة تساعد العديد من المستفيدين من خارج المؤسسة (الذين يحتاجون الى البيانات المالية عن الموارد البشرية مثل المستثمرين)، و شهدت هذه المرحلة تطبيقا عمليا ميدانيا للمحاسبة عن الموارد البشرية فى بعض المؤسسات القائمة آنذاك.

**المرحلة الثالثة (امتدت من عام 1971م إلى عام 1976م):**

شهدت هذه الفترة تطورا هاما وسريعا حيث تم نشر العديد من الدراسات و الأبحاث الاكاديمية فى أمريكا، استراليا واليابان ...، كما تم تطبيق العديد من هذه الأبحاث فى العديد من المؤسسات فى هذه الدول خاصة فى الشركات المتوسطة.

وبالاضافة إلى اظهار القيمة المالية للموارد البشرية ضمن القوائم الختامية للمؤسسة فقد اشتملت البحوث الأكاديمية فى هذه المرحلة على أثر المعلومات التى تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات الادارية لأعضاء الادارة التنفيذية والادارة العليا، وقرارات المستثمرين، كذلك إتسمت أيضاً هذه المرحلة باستمرار البحوث لتطوير المفاهيم والنماذج المستخدمة فى قياس الموارد البشرية والمحاسبة عنها سواء من ناحية التكلفة أو من ناحية القيمة. كما تميزت أيضاً بنشر عدد كبير من البحوث النظرية والتطبيقية وانعقاد عدة حلقات دراسية وبحثية حول هذا الموضوع.

**المرحلة الرابعة (امتدت هذه المرحلة من 1976م إلى عام 1980م):**

شهدت هذه المرحلة تناقصاً فى الإهتمام بمحاسبة الموارد البشرية سواء من جانب الأكاديميين أو من جانب التطبيقيين، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية فى هذا الميدان والتي تعتبر أقل صعوبة قد تمت فى المراحل السابقة وأن الأجزاء الباقية أكثر صعوبة وتتطلب عدداً غير قليل من الباحثين ذوى الكفاءة العالية للقيام بها، كما يتطلب الأمر أيضاً تعاون عدد كبير من المؤسسات التى تقبل بتطبيق هذه البحوث فيها، ونتيجة لقلة الباحثين القادرين على القيام بهذه البحوث فان عدد البحوث التى ظهرت فى هذه الفترة كان قليلاً أيضاً مما أدى إلى عدم إقبال المؤسسات على التطبيق، إضافة إلى إرتفاع تكاليف تطبيق هذه النظم كما أن العائد المتوقع منها كان فى نظر العديد منها غير مؤكد، ولكن وبالرغم من ذلك فقد ظهرت اتجاهات مهمة فى نهاية الفترة غيرت من تلك النظرة فى السنوات القليلة اللاحقة.

**المرحلة الخامسة (امتدت من 1980 إلى غاية اليوم):**

هى المرحلة الحالية للتطور فى المحاسبة عن الموارد البشرية والتي يمكن إعتبارها من بداية الثمانينات وحتى الآن، فقد شهدت بداية بعث جديد للإهتمام بكل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية، ولعل اول شرارات التجديد هى تلك التى لمعت فى اول عام 1980م حيث وُجِدَت أعداداً متزايدة من البحوث الجديدة التى تتعلق بتطوير وتطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية فى عدد كبير من المؤسسات المهمة.

ثالثا/ خصائص محاسبة الموارد البشرية: من أهم خاص محاسبة الموارد البشرية ما يلي:

- المحاسبة عن الموارد البشرية أداة قياس وليست فرعا مستقلا.

## الإطار النظري لمحاسبة الموارد البشرية، والتطور التاريخي لها

- محاسبة الموارد البشرية في قياسها للموارد البشرية تعترف بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عمليا، ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.
- قياس الموارد البشرية ليس هدفا في حد ذاته، بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لبقية الأصول في اتخاذ القرارات الإدارية الداخلية والخارجية.
- التقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلا معينا من أشكال التقرير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة بالشكل الذي يحقق المرجو منها سواء في شكل الميزانية أو في شكل تقارير مستقلة.
- وجوب إيجاد إطار للمحاسبة عن الموارد البشرية و المتمثلة في: القياس، التطبيق، و دراسة الأثر الفكري و السلوكي للمحاسبة عن الموارد البشرية.