

أهداف محاسبة الموارد البشرية، الافتراضات ومعوقات تطبيقها

أولاً/ أهداف محاسبة الموارد البشرية: يمكن حصرها في ثلاثة أهداف رئيسية:

- **هدف القياس:** يقصد بذلك قياس نواحي معينة تتعلق برأس المال البشري، وتشمل بصفة أساسية: قياس قيمة رأس المال البشري بالمؤسسة باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي، قياس تكلفة إعداد وتجهيز رأس المال البشري مثل تكاليف التعيين و التدريب، قياس تكلفة استخدام رأس المال البشري مثل الأجور و غير ذلك، قياس الكفاءة الانتاجية للأصول البشرية، قياس ربحية استخدام الأصول البشرية، قياس معدل العائد على الاستثمار البشري.
 - **هدف التقرير:** ويقصد بذلك التقرير عن بيانات رأس المال البشري في القوائم و التقارير المحاسبية، و إظهار البيانات التي تم التوصل إليها خلال تحقيق هدف القياس، ويشتمل التقرير عن بيانات رأس المال البشري الآتي: تسجيل بيانات رأس المال البشري في مختلف البطاقات و السجلات المحاسبية، تلخيص البيانات المتعلقة برأس المال البشري باستخدام الأساليب المحاسبية المعروفة، عرض النتائج التي يتم التوصل إليها في القوائم المالية، إعداد قوائم خاصة لعرض بيانات رأس المال البشري إلى جانب القوائم المالية التقليدية، إعداد أي تقارير إضافية تتعلق برأس المال البشري بناء على رغبات إدارة المشروع أو المستثمرين أو أي جهة أخرى، دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية مثل ارتفاع معدل دوران العمل أو ظاهرة الغياب وإعداد تقارير كمية عنها...
 - **هدف ترشيد القرارات:** يقصد بترشيد القرارات تقديم بيانات ذات فائدة لمساندة الإدارة في اتخاذ القرار المناسب، حيث يهدف أسلوب المحاسبة عن رأس المال البشري إلى تقديم معلومات إلى إدارة المؤسسة أو المستثمرين أو أي جهة معينة وذلك لترشيد القرارات التي يتعين على هذه الجهات اتخاذها، و تتعلق هذه القرارات بالعنصر البشري. ومن أهم أغراض ترشيد القرارات المتعلقة برأس المال البشري: دراسة البدائل المتاحة لاستغلال الموارد و مساندة الإدارة في اختيار البديل المناسب وذلك لتحقيق الاستغلال الأمثل للعنصر البشري، ترشيد القرارات الخاصة باستخدام رأس المال البشري مثل القرارات المتعلقة بالنقل و الرقية، وتقييم العاملين...
- في إطار هدف ترشيد القرارات يرى بعض الباحثين أن محاسبة الموارد البشرية نشأت من أجل:
- توفير الاطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة برأس المال البشري.
 - تقديم المعلومات الكمية الرقمية للتكلفة و القيمة الخاصة بالموارد البشرية.
 - تحفيز الإدارة على الاهتمام بمفهوم رأس المال البشري عند اتخاذ أي قرار متعلق بالموارد البشرية.

ثانياً/ فروض محاسبة الموارد البشرية

- الفرض الأول:** يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المؤسسة، إذ له قيمة اقتصادية مباشرة و غير مباشرة، و تتمثل من ناحية القيمة المباشرة بالموجودات و الوقت الذي تبذله الموارد البشرية لانجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، و تقديم خدمات متنوعة حالية و مستقبلية، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة في حسن استخدامها و استفادتها من الموارد المادية و التكنولوجية، حيث أن كل هذه الموارد تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.
- الفرض الثاني:** تتأثر الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف انتاجية العاملين على القدرات و المهارات من ناحية، و الرغبات و الميول من ناحية أخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المؤسسات التي تركز إدارتها على التدريب و تطوير العاملين، و كذا الحوافز المادية و المعنوية التي تقدمها لأشياء الحاجات المختلفة، كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري و استخدام طاقاته استخداماً صحيحاً، مما يولد لديه دوافع إيجابية و استعداد نفسي و ذهني للمساهمة في أهداف المؤسسة، حيث أن الإدارة الناجحة عليها جذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها.
- الفرض الثالث:** تعد المعلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية ضرورية لفاعلية و كفاءة المؤسسة، فمثلاً هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط لاختيار و توظيف و تنمية الموارد البشرية، كما أن لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة و التقييم في الأجلين الطويل و القصير سواء لإدارة المؤسسة أو للمتعاملين الخارجيين.
- الفرض الرابع:** إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات و منافع تحصل في صورة نقدية، و يجب إظهارها في القوائم المالية.

الفرض الخامس: إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها حقوق و خدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية، و تكتسب نتيجة التعامل بين الوحدات الاقتصادية، يتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات أو منافع اقتصادية.

ثالثا/ معوقات محاسبة الموارد البشرية:

عملية قياس الموارد البشرية تعاني من العديد من الصعوبات تنلخص في ما يلي:

1- **رسمة الموارد البشرية:** صعوبة إيجاد المقاييس والأسس التي بموجبها يمكن قياس تكلفة الموارد البشرية ورسمتها رغم الجهود ومحاولات التأصيل العلمي المبذولة من طرف مختلف الباحثين، فبعدها تم التأكيد على توافر معايير الاعتراف بالموارد البشرية كأصل لا بد من تحديد تكلفة هذا الأصل، وهنا تكمن الصعوبة الكبرى وهي إيجاد المقاييس والأسس التي بموجبها يمكن قياس وتقدير أو تحديد قيمة الموارد البشرية، وبالتالي رسمة تلك القيمة.

2- **استنفاد الموارد البشرية:** عندما يتم الاعتراف بالموارد البشرية كأصل لا بد من توزيع تكلفة هذا الأصل على سنوات الاستفادة من خدماته، وذلك وفقا لمبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات، بحيث يجب تحميل الدورة المالية بما استفادته من خدمات الأصل البشري. والصعوبة تكمن في تحديد العمر الإنتاجي لهذا الأصل بسبب اختلاف الفترة الزمنية التي ينبغي أن يبقى المورد البشري خلالها في المؤسسة، الأمر الذي يجعل عملية تحديدها صعبة، وذلك لارتباطها بفترة بقائه في الوظيفة التي يشغلها وبقاء التكنولوجيا التي يعمل عليها داخل المؤسسة، ثم بقائه في المؤسسة ككل. و بالتالي فإن تحديد المدة الزمنية لبقاء الفرد في المؤسسة تختلف من فرد لآخر.

3- **تسوية حسابات الأصول البشرية:** بالرغم من أن الاستنفاد هو الطريقة الأساسية لتحويل تكاليف الموارد البشرية إلى مصروف، فإنه توجد بعض الظروف التي تؤدي إلى تسوية وتعديل قيمة هذه الأصول، ومن الأمثلة على ذلك استبعاد أو شطب قيمة أصول بشرية نتيجة دوران العمل و التغيير في تقديرات العمر الإنتاجي للأصل البشري، ويحدث دوران العمل إما اختياريا، أو بالاستغناء، أو بالفصل وغير ذلك، وفي أي حالة من هذه الحالات فإن قيمة الرصيد غير المستنفذ للأصل البشري تُعامل كأنها خسارة في الفترة التي حدثت فيها، والعمر الإنتاجي التقديري للأصل البشري يتغير نتيجة لعدة عوامل، تدهور الحالة الصحية، التقاعد المبكر، التقدم التكنولوجي، كل هذه العوامل تؤدي إلى قصر العمر الإنتاجي للأصل البشري، وفي حالة حدوث أي تغيير مادي يؤثر على العمر الإنتاجي المتوقع للأصل فإنه يجب تسوية قيمته، وتستخدم في هذه الحالة نفس الطريقة المتبعة في تسوية قيمة الأصول الأخرى.

4- **عرض بيانات الموارد البشرية في القوائم المالية:** من أهم المشاكل التي تواجه عملية عرض الأصول البشرية في القوائم المالية هي احتمالات دوران العمل، فالأفراد ليسوا مملوكين للمؤسسة، وبالرغم من أن بعض المؤسسات تلزم العاملين فيها بعقود تُفيد حركتهم حيث يُصبح من حقها شراء أو بيع أو مبادلة عقود الأفراد، حيث سينتغير رصيدها من فترة لأخرى وبشكل غير منتظم.

5- **ظهور بعض الأصول البشرية بقيم رمزية:** وبالتالي لا تعبر عن حقيقتها بسبب المغالاة في حساب قسط الإطفاء الناتج عن التقديرات غير الصحيحة للعمر الإنتاجي، أو معدل الإطفاء المعتمد.

6- **مشكلة التضخم:** حيث عمد المحاسبون إلى الاعتماد على مبدأ التكلفة التاريخية وثبات وحدة النقد في معالجة بنود وعناصر الميزانية سواء في القياس أو في حساب التغييرات التي تطرأ على هذه البنود، ولكن بسبب التغيير المستمر في قيمة وحدة القياس، فقد وجهت الكثير من الانتقادات لهذا الأسلوب من المعالجة، إلا أنه ما يزال يلقي قبولا من معظم المهتمين في المحاسبة، الأمر ذاته ينطبق على الأصول البشرية، حيث يتم إظهار تلك الأصول وفقا لتكلفتها التاريخية مما يؤدي مع مرور الزمن إلى عدم التعبير بشكل موضوعي عن قيمة هذه الأصول نتيجة للتغيير في قيمة وحدة القياس. إضافة إلى ذلك فإن استنفاد الأصول البشرية سوف يتم على أساس القيمة التاريخية، وبالتالي المشاكل التي قد تصادف المؤسسة في نهاية العمر الإنتاجي لتلك الأصول بسبب ارتفاع قيم الأصول البشرية في تاريخ الاستبدال.