جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير

بحث حول:

القياس والافصاح المحاسبي للموارد البشرية .

من اعداد :

* بلة محمد فؤاد.

(الفوج الأول)

* براهمي اسامة

السنة الدراسية : 2020-2021

خطة البحث :

المقدمة :

المبحث1: القياس المحاسبي للموارد البشرية

المطلب 1: تعريف القياس المحاسبي .

المطلب2: اهداف قياس المحاسبي للموارد البشرية

المطلب3: اساليب قياس المحاسبي الموارد البشرية .

المبحث3: الافصاح المحاسبي للموارد البشرية

المطلب1: تعريف الافصاح المحاسبي .

المطلب2: اهمية الافصاح المحاسبي للموارد البشرية .

المطلب 3: اساليب الافصاح المحاسبي للموارد البشرية .

الخاتمة.

المقدمة :

# السلام عليكم سنتطرق ليوم الى بحث حول القياس و الافصاح المحاسبي للموارد البشرية حيث سيتم ذكر في المبحث الاول قياس الموارد البشرية تعريف القياس المحاسبي و اهداف قياس المحاسبي للموارد البشرية و اساليب قياس الموارد البشرية بينما سيتم في المبحث الثاني الافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية التطرق الى تعريف الافصاح المحاسبي و اهمية الافصاح المحاسبي للموارد البشرية و كذا ذكر اساليب الافصاح المحاسبي للموارد البشرية .

1 القياس المحاسبي للموارد البشرية :

# يقصد بعملية قياس الموارد البشرية بأن عملية تحديد الخدمات التي ينتظر ان تقدمها الموارد البشرية في المستقبل ، ويتم ذلك من خلال استخدام احدى طرق القياس التي تراها المؤسسة الاقتصادية مناسبة لها ، لكي يكون بالإمكان حصر قيمتها الاساسية و الاندثارات التي تترتب عليها ، الامر الذي يجب إظهاره في القوائم المالية للمؤسسة ، بما يساعد على إعطاء صورة توضيحية اكبر وأدق عن نشاط المؤسسة و مدى تحقيقيها لاهدافها.

1 تعريف القياس المحاسبي:

# هو احداى الوظائف الأساسية في المحاسبة ، فمن خلاله يمكن وصف مختلف الأحداث الاقتصادية والمالية و التعبير عنها نقديان . مما يساهم في توفير معلومات موثوقة و ملائمة لمتخذي القرارات .

# يعرف القياس بصور عامة بأنه مقابلة او مطابقة احد الجوانب او الخصائص لمجال معين بأحد جوانب او خصائص مجال آخر ، وتتم هذه المقابلة او المطابقة بستخدام الارقام او الرموز وذلك وفقا لقواعد معينة ، و يقصد بالقياس المحاسبي تحديد القيمة العددية للاشياء ، او الاحداث الخاصة بالمؤسسة ، وقد حددة هذه القيمة العددية بطريقة تجعلوها ملائمة لتجميع او التجزئة حينما تطلب .

# /1 .................؟، نظرية المحاسبة ، ذات السلاسل لنشر و الطباعة والتوزيع ، الكويت ،ط 1 ، 1990 ، ص 62 .

2 اهداف القياس المحاسبي للموارد البشرية :

# 

# قياس الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق عملية مناسبة قابلة للتطبيق .

# قياس تكلفة اعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين و التدريب .

# قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات و أجور وغير ذلك .

# قياس الكفاءة الانتاجية للاصول البشرية .

# قياس ربحية استخدام الأصول البشرية.

# قياس معدل العائد على الاستثمار البشري .

# /2 ...............؟ مقدمة في نظرية المحاسبة ،دار وائل للنشر ،عمان الاردن ، 2004 ، ص 330

اساليب القياس المحاسبي للموارد اللشرية :

# يتمثل قياس قيمة الموارد البشرية بصيغة مالية في محاسبة الموارد البشرية على طريقتين تعتمد الاولى على القيمة وثانية على الكلفة .

# محاسبة الموارد اابشرية على اساس القيمة :

# يعتمد هذا المنهج على القيمة الاقتصادية للفرد ، ومدى مساهمتها في تحقيق ارباح الشركة ، حيث يتم اعتبار الفرد هنا كأحد الاصول في الشركة و محاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل .

# 1 – طريقة الشهرة الغير مشتهرة لهرمانسون ( hermanson ) :

# يستند مفهوم الشهرة الغير مشتراة وفقا للهرمانسون على فرضية ان افضل الأدلة المتاحة على الوجود الحالي للموارد المملوكة ، هو حصول الشركة على دخل أعلى من معدل الدخل المعتاد في السنوات الأخيرة ويقترح هرمانسون ان الدخل غير العادي هو مؤشر على موارد لا تظهر في قائمة المركز المالي ، مثل الاصول البشرية وطريقه في تقييم الموارد البشرية تهدف لاستخدامها في نشر البيانات المالية للمؤسسة وليس للاستهلاك الداخلي ، وهذا يستلزم بالضرورة التنبؤ بالارباح المستقبلية و تخصيص اي فائض في الارباح المتوقعة للموارد البشرية للمؤسسة . ومع ذلك فإن هذه الافتراضات تخضع لعدم اليقين في اي توقعات للاحداث المستقبلية وهذا النموذج يفترض ان القيمة السوقية للمؤسسة ماهي الا استجابة لوجود العنصر البشري البشري داخلها وان القيمة المعنوية تعزى للموارد البشرية ، فهو يخصص فائض القيمة السوقية لأسهم الشركة بعد الضرائب عن القيمة السوقية الاجمالي اصولها الملموسة للموارد البشرية .وتحسب قيمة الموارد البشرية =القيمة السوقية للاصول الملموسة للشركة – القيمة السوقية لاسهم الشركة .

# حيث ان :

# MVs : القيمة السوقية لاسهم الشركة ، Mva : القيمة السوقية للاصول الملموسة للشركة ، HR : قيمة الموارد البشرية .

# MVs – Mva = HR

# HR=I

# I : قيمة الاصول الغير ملموسة .

# 2 – طريقة العوائد المستقبلية :

# في هذه الطريقة يتم تقييم الاصول البشرية على اساس التواصل الى القيمة الحالية للمرتبات و لاوجور التي يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتي نهاية عمرها الانتاجي بالمنظمة ، لتمكن من حساب القيمة الاجمالية للاصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين ، الا انها لاتأخذ بعين إلاعنصر واحد من عناصر التكاليف للوصول الى قيمته الموارد البشرية ، و اهمال عوامل أخرى كسن العامل وكفائته واقدميته .

# محاسبة الموارد البشرية على اساس الكلفة :

# نستعرض فيما يلي الطرق المختلفة المقترحة لتقييم وقياس الموارد البشرية على اساس الكلفة بصورة مختصرة .

# 

# 1 – طريقة التكلفة التاريخية :

# تشتمل هذه الطريقة على رسملة التكاليف المرتبطة بالاستقطاب والاختيار و الاستخدام و التعيين و تدريب الفرد وتطويره ، ومن اطفاء هذه التكاليف على المدى العمر المتوقع للاستخدام واذا تم تصفية الاصل خلا الفترة ما ، كأن يكون نتيجة الوفاة او انهاء الخدمة او الاستقالة ، يتم الاعتراف باخسارة الناجمة عن ذلك ، واذا تبين ان الاصل ، عمرا اطول او اقصر مما قدر يتم اجراء التعديلات اللازمة في اقساط الاطفاء ، ان ان هذا المنهج يعتمد اساسا على الاساليب المطبقة في المحاسبة على الاصول الثابتة الملموسة ومعظم الاصول ثابتة غير ملموسة .

# 2 – طريقة الكلفة الاستبدالية :

# تقتضي هذه الطريقة على تقدير تكاليف استبدال الموارد البشرية الحالية لدى المؤسسة ، وتتضمن جميع التكاليف الخاصة بالاستقطاب ، الاختيار ، التعيين ، و التدريب للمستخدمين الجدد حتى يبلغوا مستوى قدرات المستخدمين الحاليين ان الميزة الرئيسية لطريقة التكلفة الاستبدالية انها مدخل جيد للقيمة الاقتصادية ، على اساس اعتبارات السوق .

# 3 – طريقة الكلفة الفرصية :

# في ظل هذه الطريقة يقوم مدراء مراكز الاستثمار بعرض اسعارهم للمستخدمين الذين يمتازون بالندرة ، اما المستخدمين الاخرين الذين لايتميزون بالندرة ، فإن هذه الالطريقة لاتعتبرهم ضمن قاعدة الاصول البشرية .

# /1 www.c hen Hai ming & lin ku jun , op . cit

2 الافصاح المحاسبي للموارد البشرية

# ان الاساس في محاسبة الموارد البشرية هو الافصاح عن تكاليف الموارد البشرية التي يمكن الاستفادة منها في فترات لاحقة في الميزانية بدلا مما يجري عليه الحال في محاسبة القليدية اذ يتم الافصاح عن كافة التكاليف التي تخص المورد البشري ضمن قائمة الدخل .

1 تعريف الافصاح المحاسبي :

# يعتبر الافصاح المحاسبي الخلاصة النهائية للعمل المحاسبي ، إذ أن إعداد ونشر القوائم المالية ليس كافيا بحد ذاته إذا لم تتضمن هذه القوائم المالية الإفصاح المالي الكافي و الملائم لجميع فئات المستخدمين . وقد عرفة بأنها عملية إظهار المعلومات المالية سواء كانت كمية او وصفية في القوائم المالية او في الهوامش و الملاحظات والجداول المكملة في الوقت المناسب ، مما يجعل القوائم المالية غير مضللة وملائمة لمستخدمي القوائم المالية من الأطراف الخارجية التي ليس لها سلطة الاطلاع على الدفاتر و السجلات للمؤسسة

# /1 مجلة الابحاث الاقتصادية ، جامعة البليدة 2 ، العفرون ، الجزائر ، المجلد 15 ، العدد 01 .

2 اهمية الافصاح المحاسبي للموارد البشرية :

# يساهم في تحسين جودة القرارات المتخذة من قبل بعض الأطراف الداخلية و الخارجية .

# تحقيق قيمة للمؤسسة من خلال توفير المعلومات حول استثمار المؤسسة والتي لا تفصح عنها المحاسبة التقليدية .

# يساعد في اجراء المقارنة المرجعية سواء على مستوى المؤسسة لفترات متتالية او بين المؤسسة وبين غيرها من المؤسسات.

# يساعد في التخطيط السليم و الرقابة للموارد البشرية ، ما يسمح بتفعيل وظائف ادارة الموارد البشرية .

# العمل على توفير كل البيانات اللازمة الخاصة بالرقابة على مكونات المورد البشري ومن ثما دعم المركز المالي للمؤسسة .

# الافصاح عن تكلفة الموارد البشرية يعمل على سد الفجوات الاستراتيجية و يساهم في تحقيق مزايا تنافسية للمؤسسة و بالتالي تحقيقها للربحية .

# توفير البيانات المتعلقة باتخطيط و الرقابة الأصول غير ملموسة لأغراض التقارير الاجتماعية والبيئية .

# /2 مرجع سابق .

3اساليب الافصاح المحاسبي للموارد البشرية:

# أ – الافصاح في تقرير مجلس الادارة :

# يتم بموجب هذه الطريقة الافصاح عن البيانات المالية المتعلقة بالاستثمار في الموارد البشرية في تقرير مجلس الادارة ، وهذه الافصاحات الطوعية تكون بشكل رئيسي في التقرير الادارة ، وهو قسم من التقرير السنوي ، بحيث يتم توضيح حجم الاستثمارات التي قامت المؤسسة بتخصيصها لتطوير الامكانيات العلمية لدى العاملين فيها .

# ب – اعداد قائمة الاستثمارات المعنوية :

# وفق لهذه الطريقة يتم اعداد قائمة الاستثمارات المعنوية للافصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية ، حيث تناسب هذه الطريقة المؤسسات التي تنفق مبالغ كبيرة على شراء براءت الاختراع وشهرة المحل لمؤسسات آخرى ، بالاضافة الى الاستثمارات في الاصول البشرية في المؤسسات التي تستخدم اساليب التكنولوجيا المتقدمة ومؤسسات الخدمات ، و يكون لهذه القائمة تبويب منفصل من قائمة الدخل وتتضمن بيانات مالية مقارنة بمثيلتها في العام السابق .

# ج – قوائم مالية غير مدققة تلحق بالقوائم المالية الاساسية :

# يتم بموجب هذه الطريقة الافصاح عن الموارد البشرية في قوائم مالية منفصلة لاتخضع للمراجعة مراقب الحسابات ، بحيث يتم ادراجها ضمن ملاحق القوائم المالية الاساسية المدققة من قبل المراجع الخارجية .

# د – الادراج في القوائم الاساسية المدققة :

# وفيها يتم الافصاح عن الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن القوائم المالية الاساسية للمؤسسة ، وتخضع لمعايير المحاسبة التقليدية ولمراجة مراقب الحسابات او المراجع الخارجي ، حيث يتم رسملة الاستثمارات في الموارد البشرية و ادراجها في قائمة المركز المالي ، وقفال الاستنفاذ السنوي الخاص بها في قائمة الدخل على مدى عدة سنوات مالية .

# /3 www. Hossain dewan mhboob et al ,op,cit ؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟؟

الخاتمة :

# لقد تعرفنا في هذا لبحث الذي دار حول القياس و الافصاح المحاسبي للموارد البشرية على معنى القياس المحاسبي واهميته بنسبة للموارد البشرية اساليبه في الموارد البشرية وكذا الافصاح المحسبي للموارد البشرية حيث تعرفنا على تعريفه واهدافه واساليبه نتمنى اننا افدناكم من خلال بحثناهذا .

المراجع :

# ..................؟ نظرية المحاسبة ، ذات السلاسل لنشر والطباعة والتوزيع ،الكويت ، ط 2، 1990 ، ص 62 .

# ....................؟ مقدمة في نظرية المحاسبة ، دار وائل لنشر ، عمان الاردن ، 2004 ، ص 330 .

# www. Chen hia ming lin ku jun , **op ,cit...............؟؟؟**

# ......................؟، مجلة الابحاث الاقتصادية ، جامعة البليدة 2 ، العفرون ، الجزائر ، المجلد 15 ، العدد 01 .

# www. Hossain dewan mahboob et al ,op,cit....................؟؟؟