

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص : ادارة الموارد البشرية

السنة الدراسية : 2021/2020

قياس قيمة الموارد البشرية في المؤسسة

من إعداد : خليلى ميلود محمد رامى

قطاف أيمن

خطة البحث :

مقدمة :

المبحث الأول : ماهية القياس المحاسبي للموارد البشرية في المنظمة

المطلب الأول : مفهوم القياس المحاسبي

المطلب الثاني : أهداف القياس المحاسبي

المطلب الثالث : أنواع القياس المحاسبي

المبحث الثاني : نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية

المطلب الأول : نماذج القياس المعتمدة على التكلفة

المطلب الثاني : نماذج القياس على أساس القيمة

المطلب الثالث : نماذج القياسات غير النقدية

المبحث الثالث : الصعوبات وإجراءات قياس الموارد البشرية

المطلب الأول : صعوبات قياس الموارد البشرية محاسبيا

المطلب الثاني : إجراءات القياس المحاسبي للموارد البشرية

الخاتمة :

إن أهم مرتكزات نجاح العديد من المنشآت الصناعية والخدمية اليوم هو الاهتمام بالموارد البشرية والنظر إلى الانسان على انه رأس مال بشري يجب استثماره على المدى الطويل ،وذلك من خلال التعليم والتدريب والتنمية لهذا شهد حقل المحاسبة عن الموارد البشرية في الآونة الأخيرة اهتماما ملحوظا على عمليات التدريب و التطوير و التأهيل ،وبروز الحاجة إلى ضرورة تقييم وقياس هذا الانفاق على المدى القصير والطويل وقياس العائد والقيمة الاقتصادية المترتبة عليه ،وهذا يرجع إلى قناعة الادارة بأن المنشأة لا يمكن أن تحقق أهدافا بالاعتماد على الأصول المادية فقط دون الاهتمام بالأصول البشرية من خلال سياسات تتصف بالكفاءة و الفعالية وخاصة فيما يتعلق بتدريب و تخطيط القوى العاملة والاستقطاب والاختيار والتعيين وتقييم الوظائف وتحليل العمل وتقييم الأداء وتعتبر وظيفة القياس المحاسبي للموارد البشرية بمثابة الخطوة الأساسية عند إعداد نظام معلومات خاص بالموارد البشرية لما تحمله من مشاكل تحتاج إلى البحث والدراسة لإيجاد الحلول المناسبة لها. فماذا تعرف على أهمية قياس المحاسبي للموارد البشرية ؟ و ما هي أهم نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية ؟

المبحث الأول : ماهية القياس المحاسبي للموارد البشرية المطلب الأول: مفهوم القياس المحاسبي

هي عملية مقابلة أو مطابقة أحد جوانب أو خصائص مجال معين بأحد جوانب أو خصائص مجال آخر ويتم من خلالها مقارنة الأعداد بالأحداث و المعلومات الاقتصادية التي تحدث في المؤسسة، وذلك وفق أدوات وطرق قياس محددة قصد توفير معلومات دقيقة تفيد مستخدميها في اتخاذ القرارات

أما أكثر التعريفات تحديدا لعملية القياس المحاسبي هو ما صدر في تقرير لجمعية المحاسبين الأمريكية (AAA) عام 1966 الذي ورد فيه ما يلي : " يتمثل القياس المحاسبي في قرن الأعداد بأحداث الوحدة الاقتصادية الماضية والجارية والمستقبلية وذلك بناء على ملاحظات ماضية او جارية وبموجب قواعد محددة (1) . كما قدم الباحثون في مجالات القياس تعريفات متعددة للقياس هي وان اختلفت الى حد ما في الشكل إلا انها تتفق في المضمون.اذ يرى (Hendriksen) ان المقصود بالقياس المحاسبي،تحديد القيم العددية للأشياء،او الاحداث الخاصة بالوحدة الاقتصادية وقد حددت هذه القيم العددية بطريقة تجعلها ملائمة للتجميع مثل مجموع قيمة الموجودات او التجزئة حينما تتطلب ايهما ظروف معينة"

المطلب الثاني : أهداف القياس المحاسبي للموارد البشرية

- *قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمنشأة باستخدام طرق علمية قابلة للتطبيق
- *قياس تكلفة إعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب
- *قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك
- *قياس الكفاءة الانتاجية للأصول البشرية
- *قياس ربحية استخدام الأصول البشرية
- *قياس معدل العائد على الاستثمار البشري

المطلب الثالث: انواع القياس المحاسبي

القياس الكمي:

هو الذي يستخدم فيه وحدات القياس الطبيعية كالمتر و الطن و الكيلوغرام للتعبير عن بعض الاحداث و محاسبة الموارد البشرية بعدد الافراد المتدربين في منشأة ما

القياس الزمني:

يتم استخدام وحدات القياس الزمني كأداة للقياس المحاسبي و تستخدم بالاحص في محاسبة التكاليف كأن تحتسب الزمن الفعلي الضائع الذي يتم قياسه بالايام ايضا يستخدم القياس الزمني في المحاسبة الادارية التي تقوم باستخراج النسب المالية مثل: نسي معدل فترة الائتمان و معدل فترة التخزين و التي تقاس ايضا بالايام

القياس النقدي:

يتم قياس الاحداث الاقتصادية بالنقد حيث يعتبر الوسيلة الاساسية لقياس قيمة الممتلكات و العلاقات الاقتصادية الاخرى و يجب التمييز هنا بين مصطلحين و هما القياس النقدي و القياس القيمي فالمقياس النقدي يعبر عن التكلفة التاريخية لاصول و خصوم المشروع اما القياس القيمي فهو يستخدم ارقام قياسية للتعبير عن قيم النقد الحالية باعداد القوائم المالية لتحقيق بما يعرف بالتكلفة الاستبدالية

المؤشرات و النسب المالية:

يتم استخدام المؤشرات و النسب و المعاملات كاداة لقياس الاحداث الاقتصادية و تستخدم بالاحص في التحليل المالي كان تستخرج نسب معدل دوران الاصول و معدل دوران راس المال العامل او نسبة التداول الى اخر من النسب⁽¹⁾

(1): ابراهيم خليل حيدر السعدي، مشكلات القياس المحاسبي الناجمة عن التضخم و اثرها على استبدال الاصول، مجلة كلية بغداد العلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 21، 2009، ص 10

المبحث الثاني: نماذج القياس المحاسبي

المطلب الأول: نماذج القياس المعتمدة على التكلفة

الموارد التي تم التضحية بها أو استنفادها من اجل تحقيق هدف معين أو لتبادل أصول الشركات بخدمات الموظفين أو العمل ذاته

نموذج التكلفة التاريخية (تكلفة الاقتناء):

هي التضحية التي تم تقديمها لاكتساب وتطوير هذه الموارد، وقد تم تطوير هذه الطريقة من قبل Flamholtz سنة 1969 (1) ، و هي تقترح معاملة العاملين كأصول؛ حيث يرى هذا المدخل أن التكلفة اللازمة للحصول على رأس المال البشري هي التي تحدد قيمته، بمعنى أن التكاليف اللازمة لتعيين موارد بشرية مؤهلة تعتبر أساس العملي للتكاليف التاريخية.

وتتكون التكاليف التاريخية للموارد البشرية من ثلاثة مجموعات أساسية، هي تكلفة الحصول على هذه الموارد، وتكلفة التعلم، و تكاليف مكافأة ترك الخدمة.

، فإنه لوضع هذا النموذج موضع التطبيق يجب القيام بالخطوات التالية - القيام بتجميع التكاليف الفعلية المرتبطة بالاستثمار البشري والتي تم مؤسسة - دراسة البنود الكفوية التي تم تجميعها ومن ثم فصل تلك التكاليف المرتبطة بالموارد غير البشرية

- تجزئة بنود تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية بعد دارستها إلى مصاريف عادية تحمل على حسابات النتيجة للسنة التي تحققت فيها، والى مصاريف رأسمالية تساهم في تكوين القيمة الحقيقية لرأس المال البشري في المستقبل.

- رسملة تكاليف الاستثمارات البشرية و إظهارها ضمن بنود قائمة المركز المالي وضمن الحسابات المتناسبة مع طبيعة ذلك الإنفاق من حيث خصائص تلك التكاليف واعتباراتها.

و لهذا النموذج له عدة مزايا منها :

- السهولة و البساطة في التطبيق

- المفاضلة بين الاستثمارات البديلة

- يتماشى النموذج مع مبدأ التحقق عند تحديد الدخل من خلال زيادة النقدية أو حقوقها على التكلفة

التاريخية للموارد المستخدمة فيها.

-الموضوعية في القياس ، حيث أن المحاسبة يجب أن تركز على الأدلة الموضوعية غير الشخصية والتي يمكن التحقق منها، فالتكاليف الفعلية يمكن التحقق منها وبالتالي تحديدها.

و بالرغم هذا مما يتصف هذا النموذج من مميزات فان له نقاط ضعف و قد وجهت له العديد من الانتقادات منها:

- عدم المقدرة على إظهار التغيرات التي تطرأ على قيم رأس المال البشري.

- عدم الإفصاح الحقيقي عن قيمة رأس المال البشري بين تاريخ الإنفاق الفعلي للحصول عليه، وبين التاريخ اللاحق والمرتبط بتحديد القيمة الحقيقية له.

- إن القيمة الاقتصادية لأصول البشرية متزايدة مع التدريب والخبرة بخلاف الأصول المادية.

- لا تعبر التكلفة التاريخية للموارد البشرية عن الطاقة الإنتاجية لها والتي لا يمكن بدونها اعتبارها كرأس مال بشري.

ويعد التطرق إلى هذا النموذج في القياس، وذكر مزاياه وعيوبه، فإننا نرى أن التكاليف التاريخية للموارد البشرية والمتعلقة باقتنائها ينبغي الإفصاح عنها أو تسجيلها كاستثمارات في رأس المال البشري فقط عندما تمتلك خصائص عالية في مجال الصناعة الذي تنشط فيه

(1) Ogan Pekin, Application of human resource value model: A field study, Accounting, Organizations and Society. Vol. 1, No. 2-3, pp. 195-217. Pergamon Press, Great Britain, 1976, p.195.

نموذج التكلفة الاستبدالية :

يقصد بها التكاليف التقديرية التي تتحملها المؤسسة الاستبدال موظفيها يعادلونهم في مستوى الخبرة و المهارة(1) وهي تشمل تكاليف التسريح و خسائر عدم الكفاءة قبل التسريح... فضلا عن الخسائر او تكلفة الفرص البديلة المتكبدة خلال التي نظل فيها الوظائف شاغرة. يتم التمييز بين نوعين من تكاليف الإحلال أو لاستبدال، هما تكلفة الإحلال الشخصي الشخصي وتكلفة الإحلال الوظيفي، فالأولى تكلفة الإحلال الشخصي – تعرف بانها "التضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلال فرد بدلا من فرد آخر يكون قادرا على تقديم مجموعة الخدمات التي يقدمها الفرد الحالي . وتقوم تكلفة الإحلال الشخصي على أساس احتساب تكاليف مجموعة عناصر رئيسية متمثلة في تكاليف التعيين والتدريب والتطوير وتنمية القدرات بجانب تكاليف التقاعد والتعويض للموارد البشرية العاملة. والثانية هي تكلفة الإحلال الوظيفي فيقصد بها " التضحية التي تتحملها المؤسسة الان فسيبيل إحلال شخص محل شخص آخر يشغل وظيفة معينة في المؤسسة، بحيث يكون البديل قادرا على القيام بنفس مهام و تقديم نفس الخدمات التي تلزم لهذه الوظيفة. و يعد. فلامهوتز من رواد الداعين الى الأخذ بهذا النموذج على أساس التكلفة المتوقع إنفاقها في المستقبل. و عناصر الإحلال الوظيفي هي ثلاثة (تكلفة الحصول على الافراد، و تكلفة التعلم و تكلفة ترك العمل)، وهناك عناصر تكلفة أخرى غير مباشرة وهي الخسارة في الإنتاجية المتعلقة بالمدة التي تسبق انفصال الفرد عن المؤسسة. ومن مزايا هذا النموذج في حساب تكاليف الموارد البشرية:

- عدم بقاء التكلفة على حالها بل تعدل على اساس التغيرات المحتملة بالأسعار الجارية وليس بالتكلفة التاريخية.
- استخدام التقديرات المعيارية لعناصر تكلفة الإحلال الوظيفي
- توفير المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية لإغراض إدارية و التي تستخدم كمتم لمعلومات النظام المحاسبي
- كما يعاني هذا النموذج من من مشاكل و عيوب منها :
- انعدام الموضوعية في بعض الأحيان حيث يتم الاعتماد على التقديرات الذاتية في تقييم الأصول البشرية ضمن رأس المال البشري.
- التكلفة الاستبدالية لا تعبر بالضرورة عن المعارف والمهارات التي يمتاز بها الأفراد

1)Grove Hugh D. & Mock Theodore J., A Review of human resource accounting measurement: Systems from measurement theory perspective, Accounting, Organizations and Society, Pergamon Press, Printed in Great Britain, Vol. 2, No. 3, pp. 219-236, 1977, p.223.

نموذج تكلفة الفرصة البديلة:

تمثل مجموعة المنافع المضحية بها في سبيل استخدام المورد البشري استخداما بديلا وعبارة اخرى هي القيمة الضائعة لتخصيصه في وظيفة دون اخرى، و هذا النموذج يعمل على حساب القيمة النقدية وتخصيص الأفراد حسب النشاطات الواعدة، حيث تم اقتراح النموذج من قبل جونز .، في ظل هذا النموذج يقوم مدراء مراكز الاستثمار بعرض أسعارهم للمستخدمين الذين يمتازون بالندرة، أما المستخدمين الآخرين الذين لا يتميزون بالندرة فإن هذه الطريقة لا تعتبرهم ضمن قاعدة الأصول البشرية. حيث يتم تطوير السوق الداخلية للعمل وتحديد قيمة الموظفين من قبل المديرين الذين يزايدون على بعضهم البعض على الموارد البشرية المتاحة بالفعل داخل المؤسسة و اعلى مُزايد هو من يفوز بالمورد. وتشتمل تكاليفها على تكاليف تعلم أرس المال البشري و تكاليف تدريب الموظفين الحاليين والجدد، وتكاليف التدريب على رأس العمل (التدريب أثناء العمل)، وتكاليف الفرصة البديلة لوقت المدربين، وبالتالي طالما أن المؤسسات تستثمر في تعليم أرس المال البشري وحياسة ممتلكات الفرد، فإنها ينبغي أن تفصح عن مثل هذه الاستثمارات.

و يتميز هذا النموذج بالميزات التالية نذكر منها :

- تقديم أساس كمي لتخطيط وتطوير وتنمية الأصول البشرية العاملة داخل المؤسسة، يمكن الاسترشاد به في توزيع استخداماتها البديلة لضمان تفاعلها فيما بينها.
- المساعدة في الحصول على الموارد البشرية ذات المهارة العالية ورعايتها من قبل المسؤولين عن طريق تحفيزها ومكافئتها والعمل على صيانتها، بالشكل الذي يساعد في المحافظة على بقائها داخل المؤسسة وعدم التفريط بها.
- و يعاني هذا النموذج من محددات نذكر منها :
- الافتقار بالاهتمام على الأصول البشرية الماهرة والنادرة و إهمال رعاية الأصول البشرية ذات المؤهلات الاعتيادية، والتي يتم الحصول عليها ببساطة من خارج المؤسسة.
- الابتعاد عن الواقعية، حيث لا مجال للمتاجرة بالأصول البشرية وتحديد قيمتها للتعرف على القيمة الحالية للمكاسب المختلفة المتوقعة من استخدامها

مطلب الثاني: نماذج القياس على أساس القيمة:

بمعدل معين بالنسبة لمالك ذلك المصدر و لتطبيق هذا النموذج يجب إتباع الخطوات التالية:

- تصنيف قوة العمل بأكملها إلى مجموعات متجانسة معينة مثل العمال المهرة- (المهارة)، والعمال غير المهرة و شبه المهرة، وكذلك وفقا لفئات مختلفة من العمر.
- تكوين متوسط الكسب لكل مجموعة.
- خصم متوسط الدخل بمعدل مُحدد مسبقا من اجل الحصول على القيمة الحالية للموارد البشرية في كل مجموعة .
- تجميع القيمة الحالية للجماعات المختلفة التي تمثل رسملة الأرباح المستقبلية ككل. تقوم المؤسسات بتكييف هذا النموذج لمتطلباتها العملية من خلال إحداث التعديلات الضرورية على سبيل المثال، فإن العديد من المؤسسات تستخدم معدلات خصم مختلفة لحساب القيمة الحالية للتدفقات النقدية المستقبلية.

و يعاني هذا النموذج من محددات نذكر منها :

- لا يوحى هذا النموذج بكيفية تسجيل قيمة الموارد البشرية في دفاتر الحسابات.
 - هذا النموذج يأخذ الأجور والمرتبات كأساس لقيمة الموارد البشرية ولكن قيمة الموارد البشرية لا تقتصر فقط على مدى التكاليف المتعلقة بها.
 - النموذج يتجاهل إمكانية واحتمال أن الفرد قد يترك المؤسسة لأسباب أخرى غير الموت أو التقاعد.
- نموذج الشهرة غير المشتراة لهيرمانسون:**

اقترح هيرمانسون نموذجين لقياس الموارد البشرية أحدهما يعتمد على الأجور المستقبلية المخصومة المعدلة، وهو نموذج آخر يستخدم المرتبات والأجور كمدخل لقياس القيمة على أساس مجموع الأفراد، ويعتمد القيمة الحالية للمرتبات والأجور المستقبلية، كما يعد. هيرمانسون المحاسبين الأوائل الذين دعوا إلى القياس باستخدام الشهرة غير المشتراة أو المستترة؛ ووفقاً له، يستند مفهوم الشهرة غير المشتراة على فرضية أن 'أفضل الأدلة المتاحة على الوجود الحالي للموارد المملوكة، هو حصول الشركة على دخل أعلى من معدل الدخل المعتاد في السنوات الأخيرة. و يقترح هيرمانسون أن الدخل غير العادي هو مؤشر على موارد لا تظهر في قائمة المركز المالي، مثل الأصول البشرية، وطريقته في تقييم الموارد البشرية تهدف صراحة لاستخدامها في نشر البيانات المالية للمؤسسة وليس لاستهلاك الداخلي، وهذا يستلزم بالضرورة التنبؤ بالأرباح المستقبلية وتخصيص أي فائض في الأرباح المتوقعة للموارد البشرية للمؤسسة. ومع ذلك فإن هذه الافتراضات تخضع لعدم اليقين في أي توقعات للأحداث المستقبلية، وتحسب قيمة الموارد البشرية حسب الصيغة التالية

$$MV_s - MV_a = I = H$$

MV_s : القيمة السوقية لأسهم الشركة

MV_a : القيمة السوقية للأصول الملموسة للشركة

I : قيمة الأصول غير الملموسة؛

H : قيمة الموارد البشرية

- يعاني هذا النموذج من العديد من العيوب نذكر منها :
- النموذج يستخدم الأرباح الفعلية للسنة الأخيرة فقط كأساس لحساب الأصول البشرية، وبالتالي فإنه يتجاهل توقعات الأرباح المستقبلية التي تعتبر مهمة للقرارات الإدارية.
 - ينسب جميع الأرباح غير العادية إلى دور الموارد البشرية كأصول متجاهل دور الأصول المادية

التي تكون قد ساهمت هي الأخرى في تحقيق جزء من تلك الأرباح غير العادية.

- عدم إمكانية الاعتماد عليه عند اتخاذ قرارات تخطيطية لاعتماده على بيانات تاريخية.

النموذج الاحتمالي لتقييم مكافئات الخدمة للاربيك فلام

هذا النموذج للاربيك فلام اقترحه في 1972 و1975، بناء على التطبيقات الخاصة بإحدى شركات التأمين التي أجرت دراسة لقياس قيمة أفرادها، فقامت بتحديد قيمة مختلف المواقع الوظيفية لديها، واحتمال شغل الفرد لهذه المواقع في نقاط زمنية محددة في المستقبل، واستناداً على ذلك يمكن قياس القيمة المتوقعة لأي فرد بالنسبة للمؤسسة بالقيمة النقدية المتوقعة المخصومة للمرتبات و الأجور التي يتوقع أن يحصل عليها من خلال الأدوار المستقبلية التي

يمكن أن يشتغلها في المستقبل ، يأخذ بعين الاعتبار احتمال بقائه في المؤسسة من عدمه، و لتطبيق هذا النموذج يجب إتباع الخطوات التالية:

- تحديد وتعريف مجموعة من المناصب التي قد يشغلها الفرد في المؤسسة.
- تحديد مواصفات المناصب المتوقعة لأغراض التقييم.
- قياس القيم العامة للخدمات.
- تقدير احتمالات أن كل شخص سوف يشغل أي منصب ممكن في أوقات محددة في المستقبل.
- تحديد سعر الخصم الذي سيتم تطبيقه.

يعاني هذا النموذج من عدة مشاكل تعيق تطبيقه وذلك بسبب عدم الدقة في تقدير احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة، إضافة إلى كيفية تحديد معدلات الخصم والمرتبات والأجور المستقبلية وما تستغرقه هذه العمليات من وقت و تكلفة.

Jaggi & Lau نموذج

تم اقتراح تقييم الموارد البشرية على أساس مجموعات عمل وليس كأفراد، وذلك بهدف معالجة مشكلة تقدير مدة الخدمة المتوقعة أو فرص الترقية للمستخدمين على أساس فردي، ويفترض بمجموعة العمل أن تكون متجانسة وليس من الضروري أن تشتمل على عاملين يعملون في نفس القسم. ان هذا النموذج يفترض صعوبة تقدير مدة الخدمة المتوقعة للفرد المستخدم في موقع وظيفي معين، وأنه يكون أسهل أن يتم تحديد نسبة الأفراد الذين يحتمل، إما أن يتركوا المؤسسة أو أن يتم ترقيتهم خلال فترة معينة. يختلف هذا النموذج عن سابقه من حيث الاعتماد على المجاميع بدل الفرد الواحد؛ ويتم فيه استخدام سلاسل ماركوف لتحديد تحركات العاملين ضمن المؤسسة واحتمالية تركهم إياها قبل سن التقاعد أو الوفاة⁽¹⁾ حيث تم تغيير التقدير من احتمال الفرد لأساس المجموعة باستخدام مفاهيم الاكوتارية، وذلك لتخفيض التباين في تقدير الاحتمال بما فيه الكفاية و توليد تقدير احتمال أكثر موثوقية؛ و تفعيل البعد الزمني في تقديرات الاحتمالات، تم استخدام تقنية سلسلة ماركوف لتوليد مصفوفة الاحتمالات الانتقالية تظهر حركات مهنة مجموعة من النقاط من الدخول الى الخروج⁽²⁾.

المطلب الثالث : نماذج القياسات الغير نقدية

هي الاساليب غير النقدية لتقييم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية هدفها هو وضع مجموعة من المتغيرات من خلال اختبار السببية النفسية والاجتماعية تعتمد على مؤشرات مختلفة أو مجموعة من التقييمات والتصنيفات

- **نموذج محددات المجموعة:** قام هذا النموذج بتحليل محددات قيمة المجموعة بهدف تمثيل القدرة الإنتاجية للمنظومة البشرية أو أي كيان ضمن المشروع وذلك بالاعتماد على ثلاث مجموعات من المتغيرات وهي سببية وتدخلية ونتائج نهائية .

1 متغيرات السببية: هي متغيرات مستقلة يمكن تغييرها أو تعديلها مباشرة، وهي تتضمن فقط تلك المتغيرات التي يمكن السيطرة عليها من قبل المؤسسة المتمثلة في: سياسات وقرارات الإدارة، استراتيجيات المؤسسة ...

2 متغيرات المحصلة النهائية: هي متغيرات غير مستقلة تعكس النتائج المتحققة من قبل المؤسسة مثل الإنتاجية، الخسارة، النمو

3 متغيرات الداخلية: تعكس الوضع الداخلي للمؤسسة وصحتها وقدراتها على الأداء

المبحث الثالث : صعوبات وإجراءات القياس المحاسبي للموارد البشرية

المطلب الاول : صعوبات القياس المحاسبي للموارد البشرية

- I. **عدم التأكد:** ينتج عدم التأكد عن حاجة القياس المحاسبي للإجراء تقديرات تتعلق بالمستقبل الذي يتصف بالغموض فالمؤسسة مستمرة لكن مبدأ الدورية الذي يقضي بتحديد النتيجة للأغراض الإفصاح المحاسبي يتطلب تبني بعض الافتراضات من أجل التخصص المنطقي على أساس التوقعات المرتبطة بالمستقبل
- II. **الحيطة والحذر:** يعد هذا القيد من البدائل المتاحة لإجراء عملية القياس المحاسبي ويحصرها في بديلين أو ثلاثة على الأكثر وبهذا سيتم استبعاد بديل معين حتى ولو كان مناسب لغرض القياس حيث يؤدي إلى حدوث أخطاء في القياس المحاسبي ويؤدي إلى التأثير سلبا على قيمة المعلومات المحاسبية فيجعلها غير ملائمة لاتخاذ قرارات لأنها لا تمثل الواقع الاقتصادي بصدق
- III. **الخلو من التحيز:** ويعني التحيز أن المعلومات الناتجة عن عملية القياس المحاسبي التي تنصف بالحياد والعدالة، أي أنه تم اعتمادها بمراعاة جوانب دون مراعاة جوانب أخرى

المطلب الثاني :اجراءات القياس المحاسبي للموارد البشرية

لتجنب المشاكل المتعلقة بالقياس المحاسبي للموارد البشرية يجب اتباع مجموعة من الإجراءات والخطوات لضمان الوصول إلى قياس صحيح للموارد البشرية للمؤسسة وهما :

1. دراسة طبيعة نشاط الوحدة والتعرف على طبيعة الانفاق فيها وذلك بحصر جميع النفقات المرتبطة بالموارد البشرية للمؤسسة ، و فصلها عن النفقات الأخرى للمؤسسة حتى يتم تمييزها عن غيرها،ثم يتم تقسيم هذه النفقات الى (نفقات الأنشطة التعليمية الرئيسية نفقات الأنشطة التعليمية المساعدة ،نفقات النقيبات والاستكشاف ،نفقات الخدمات الاجتماعية ،نفقات العمال الإنشائية ،نفقات العمال الإدارية)
2. تقسيم النفقات المرتبطة بالمواد البشرية إلى نفقات إرادية ونفقات رأسمالية
3. تحديد مصروفات إطفاء الاستثمار في الموارد البشرية
4. ملاحظة الموارد البشرية بصورة دورية ومستمرة لمعرفة حالتها إلى جانب التعرف على حالات الإنهاء المتعددة
5. إضافة مصروفات الإطفاء والشطب المتعلقة بالموارد البشرية إلى المصروفات الجارية الأخرى المرتبطة بالموارد البشرية وعرضها في قائمة الدخل

الخاتمة :

وبالرغم من أن لكل نموذج مزاياه وعيوبه الخاصة، وأن العديد من النماذج قد جاءت بهدف تجنب النقائص التي كانت في النماذج التي سبقتها، إلا أنه ولغاية الوقت الراهن لم يتم الاتفاق على نموذج محدد يتم اعتماده لقياس الموارد البشري.

قائمة المراجع:

--كمال عبد العزيز النقيب، مقدمة يف نظرية احملاسية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2004، ص 327

-- ابراهيم خليل حيدر السعدي، مشكلات القياس المحاسبي الناجمة عن التضخم و اثرها على استبدال الاصول، مجلة كلية بغداد العلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 21، 2009، ص 10

--Ogan Pekin, Application of human resource value model: A field study, Accounting, Organizations and Society. Vol. 1, No. 2-3, pp. 195-217. Pergamon Press, Great Britain, 1976, p.195.

--)Grove Hugh D. & Mock Theodore J., A Review of human resource accounting measurement: Systems from measurement theory perspective, Accounting, Organizations and Society, Pergamon Press, Printed in Great Britain, Vol. 2, No. 3, pp. 219-236, 1977, p.223.

--العنزي سعد علي حمود و العابدي علي رزاق جياذ، كلفة المورد البشري بمنظور اسلوكي 1 ،مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية ، جامعة بغداد ، العراق ، المجلد 17، الاصدار 62 ص 8 .

--الجياللي بلواضح، فدتح بلواضح، دراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالتقييم المحاسبي، المؤتمر ال ولي الأول المحدسبة والمراجعة في ظل بيئة العمل ال ولية، جدمعة المسيلة الجزائر، 05/04 ديسمبر 2012، ص:13.