جامعة محمد خيضر –بسكرة

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

محاسبة الموارد البشرية كمنهج لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية

من إعداد : رزيق منصف

شلواي مريم

الفوج :- 7 -تسيير موارد بشرية

المقدمة

أصبحت الموارد البشرية تمثل عنصرا شديد األهمية في قياس قيمة المؤسسة، بعدما كانت قيمتها تستمد من قيمة أصولها المعروضة في الميزانية، كالمباني والمعدات وغيرها، باعتبار أن ذلك يمثل انعكاسا حقيقيا لقيمتها، لقد ظهرت مؤخرا دعوات في إطار اقتصاد المعرفة إلى االهتمام بمحاسبة الموارد البشرية، نتيجة إدراك أهمية األفراد في المؤسسات االقتصادية باعتبارهم موارد منتجة.

يعتبر العامل البشري موردا مهما وله دور رئيسي وفعال في تحقيق أهداف المؤسسةاالقتصادية. ألغراض اتخاذ القرارات يعتبر اإلفصاح عن المعطيات المتعلقة بهذا المورد أكثر من ضروري، لقد بذلت جهود كبيرة للوصول إلى الفيفية والوسائل التي تمكن المؤسسة من التعبير بشكل موضوعي عن القيمة الحقيقية واالقتصادية للموارد البشرية التي تمتلفها المؤسسة.

إن الغاية من محاسبة الموارد البشرية هو الوصول إلى إيجاد قيمة معبرة لهذه الموارد معإثباتالتغي ارت التي تط أر في قيمتها من سنة ألخرى، شأنها في ذلك شأن األصول الثابتة.

لقد أثيرت مشاكل كثيرة بعد عرض بعض المؤسسات االقتصادية قيمة للموارد البشرية التي تمتلكها في ميزانياتها وكذا عرض بعض البحوث المتعلقة بالمعالجة المحاسبية عن هذه الموارد البشرية، فبرز بشكل كبير مشكل كيفية تقييم هذه الموارد البشرية بطريقة موضوعية ومقبولة، وكذا كيفية اإلفصاح عن قيمة للموارد البشرية كأصل مملوك للمؤسسة.

لقد أصبح موضوع القياس الموضوعي والمقبول لقيمة الموارد البشرية محورا جديرا بالإهتمام، وصارت الفثير من المؤسسات تهتم بكيفية الوصول إلى قيمة تعكس كفاءة ومهارات العاملين، لأغراض التقارير المالية، ولقد أدت التطورات االقتصاديةوالتفنولوجية إلى نشوء القناعة لدى مختلف المؤسسات االقتصادية، بأن المستوى المعرفي لدى الموارد البشرية يعطي مؤشرامهمالإمكانية تحقيق أرباح للمؤسسة في المستقبل.

من خلال التوطئة السابقة يمكن طرح اإلشكال التالي: كيف يمكننا إيجاد آلية لقياس وعرض قيمة الموارد البشرية كأصل من أصول المؤسسة االقتصادية؟

خطة البحث

المبحث الأول : ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول :مفهوم محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني:أهداف محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث : أهمية محاسبة الموارد البشرية

المبحث الثاني : قياس قيمة خدمات الموارد البشرية و معالجتهاالمحاسبية

الطلب الأول : قياس قيمة خدمات الموارد البشرية

المطلب الثاني :معالجة محاسبة الموارد البشرية للموارد البشرية

المبحث الأول : ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول : مفهوم محاسبة الموارد البشرية

ظهرت مفاهيم وتعاريف عديدة لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات والأشخاص "مفكرين وباحثين" من ذوي العلاقاتوالإختصاصترتكز في علم الجوانب التي تمثلها الموارد البشرية في منظمات العمال.

فقد عرفتها جمعية المحاسبة الأمريكية (AA-A) بأنها "مجموعة من المفاهيم والمبادئوالأساليب واالجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصدايصالها بعد ذلك لالطراف ذات العالقة .[[1]](#footnote-2)

وتعرف أيضا على أنها تعريف وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات إلى الجهات ذات المصلحة.

وعرفها Flamholts بأنها المحاسبة عن الموارد البشرية كمورد للمنظمة وأنها تمثل كلفة اختيار وتعيين الأصول البشرية وتنميتها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الإقتصادية الأفراد داخل داخلالمنظمة .[[2]](#footnote-3)

كما وعرفت بأنها قياس واعداد التقارير الديناميكيات البشرية في المنظمة، و هي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغيير في الأفراد والجماعات للمنظمة لمتخذي القرارات سواء داخل المنظمة أو خارجها.

أما Likert فقد انطلق في تعريفه لمحاسبة الموارد البشرية من نظرته إلى المشروع على أنه منظمة بشرية وأن مواردها تشمل ولاء مجموعات الموظفين والموردين والعملاء.[[3]](#footnote-4)

ومن التعاريف السابقة نجد أن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول الحالة الإقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والإنتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين.

المطلب الثاني : أهداف محاسبة الموارد البشرية

• الهدف من محاسبة الموارد البشرية يتمثل في جمع كافة النفقات التي تم أو يتوقع انفاقها في المستقبل على الموارد البشرية يرد من لحظة. الإعلان عن الوظائف أو تكاليف استئجارها من الوحدات االقتصاديةالأخرى مرورا بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها منخلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتى لحظة الإستغناء عنها (الإحالة على التقاعد أو انهاء الخدمات)الأمر الذي يتطلب تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة االقتصادية في أسواق المال.[[4]](#footnote-5)

• تهدف أي منظمة من تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل عام إلى:

1. تحديد عناصر الموارد البشرية.
2. قياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف اإليرادية والرأسمالية لها.
3. ادراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المنظمة.
4. توفير المعلومات الدقيقة والمالئمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات للمساعدة في

تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات االستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ونفقات ترك الخدمة وتحفيز الإدارة على الإهتمام برأس المال البشري

\*تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الإقتصادية في أسواق المال وذلك من خالل تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الالزمة فيما يخص القوى العاملة كزيارة المهارة والإنتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين.

إن تنفيذ نظام خاص للمحاسبة عن الموارد البشرية يهدف إلى تحقيق كل أو بعض الأهداف التالية:

1. هدف القياس : يقصد قياس نواحي معينة تتعلق بالموارد البشرية وتشمل بصفة أساسية مايلي:

 أ- الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العلمي.

ب-قياس تكلفة اعداد و تجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب.

جـ- قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك.

د- قياس الكفاءة االنتاجيةلألصول البشرية.

هـ- قياس ربحية استخدام األصول البشرية.

و- قياس معدل العائد على االستثمارالبشري

1. هدف التقرير : يقصد بذلك التقرير عن بيانات الموارد البشرية في القوائم والتقارير المحاسبية واظهار البيانات التي تم الوصول إليها خلال تحقيق هدف القياس ويشمل:

 أ- بيانات الموارد البشرية في مختلف البطاقات والسجالت والمحاسبة.

ب-تلخيص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية باستخدام األساليب المحاسبية المعروفة لتلخيص البيانات.

جـ- عرض النتائج التي يتم التوصل إليها في القوائم المالية.

د- إعداد قوائم خاصة لعرض بيانات الموارد البشرية إلى جوانب القوائم المالية التقليدية.

هـ- اعداد أي تقرير اضافية تتعلقبالموارد البشرية بناءا على رغباتإدارة المنظمة أو المستثمر في أو أي جهات أخرى خارجية.

و- دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية مثل ارتفاع معدل أوراق العمل أو ظاهرة الغياب واعداد

تقارير كمية عنها.[[5]](#footnote-6)

1. هدف ترشيد القرارات:

ويقصد بها تقديم بيانات ذات فائدة لمساندة االدارة في اتخاذ القرار المناسب حيث يهدف اسلوب المحاسبة عن الموارد البشرية إلى تقديرم معلومات إلى إدارة المشروع (المنظمة) أو المستثمرين أو غير ذلك من الجهات المهتمة بالمشروع وذلك لترشيد القرارات التي يتعين على هذه الجهات اتخاذها وتتعلق هذه القرارات بالعنصر البشري ومن أهم أغراض ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية

المطلب الثالث : أهمية محاسبة الموارد البشرية

• تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خالل أهمية الموارد البشرية في الوحدات الإقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الإقتصادية شأنها بذلك شأن أية موارد مهمة أخرى في تلك الوحدات بامكانها المساهمة في تحقيق أهدافها.

• كما وتكمن األهمية في كونها تدور حول القيمة االقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغيرات التي تطرأ عليها خالل فترة زمنية من خالل تقديم المعلومات والبيانات الالزمة لمساعدة اإلدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة واالنتاجية بتطبيق برامج التعليم والتدريب للعاملين.

تحقق محاسبة الموارد البشرية عدة مزايا:

* التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة األعباء الحالية والمتوقعة.
* تقدير االستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها اإلنساني.
* تحديد أفضل مجاالتاالستفادة من األصول البشرية وذلك عن طريق قياس :
* العائد من استخدام هذه األصول.
* تقدير التكاليف الحقيقية لألعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات.[[6]](#footnote-7)

المبحث الثاني: قياس قيمة خدمات الموارد البشرية والمعالجة المحاسبية.

المطلب الاول:قياس قيمة خدمات الموارد البشرية .

من خلال استعراض الكتابات المحاسبية في موضوع الموارد البشرية نجد أن ىناك طرقا متعددة لقياس قيمة الموارد البشرية، تركزت حول منظورين أساسيين ىما:

1. التكلفة والقيمة االقتصادية، حيث يعتمد المنظور الاول التكاليف الناتجة عن استقطاب واختياروتعيين الافراد أو التكلفة الاستبدالية أو الفرصية.
2. العوائد المستقبلية حيث يعتمد المنظور الثاني، على العوائد المستقبلية المخصومة، فكيف يمكننا تقيم الموارد البشرية.

لا يمكن لمسألة تقييم الموارد البشرية أن تلاقي قبولا عاما ما دامت الجهود تتجه إلى إخضاع المورد البشري إلى مفهوم اقتصادي واعتباره أصلا ماديا.فيما بعض الطرق التي تعنى بتقييم الموارد البشرية.

**1 -طريقة التكلفة التاريخية :**

تعتمد هذه الطريقة على اعتبار المورد البشري شأنه شأن التثبيتات فيتم رسملة التكاليف المرتبطة بالاستقطاب والاختيار والاستخدام والتعيين وتدريب الفرد وتطويره، ومن ثم توزيع هذه التكاليف على السنوات التي تمثل العمر الافتراضي للمورد البشري أي على مدى العمرالمتوقع للاستخدام واذا تم تصفية المورد البشري خلال الفترة المذكورة، وذلك نتيجة الوفاة أو إنهاء الخدمة أو الاستقالة، يتم الاعتراف بالخسارة الناجمة عن ذلك، واذا تبين أن للمورد البشري عمرا أطول أو أقصر مما قدر ابتداء ، يتم إجراء التعديلات اللازمة في أقساط الاطفاء.إن هذا المنهج يعتمد أساسا على الاساليب المطبقة في المحاسبة عاىالتثبيتاتالعينية.ويواجه هذا المنهج الانتقادات التالية-:

أ -إن تقدير عمر الاصل(المورد البشري) لا يرتكز إلى أدلة دقيقة.

ب -إن التكاليف التي تحملتها المؤسسة في سبيل المورد البشري في الماضي لا تلائم اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالحاضر والمستقبل.

ج -تتزايد القيمة الاقتصادية للموارد البشرية مع التدريب واكتساب الخبرة خلافا للاصول المادية

د – أن تكاليف الاستقطاب والاختيار والتعيين لا تمثل تكلفة للمورد البشري بل هي تكلفة لنشاط إدارة الموارد البشرية، لان أي شخص حينما يتقدم لقبول وظيفة أو عمل معين يعرض عليه ، فإن المرتب أوالاجر هو المعيار المؤثر في قبوله أو رفضه، وليس مقدار ما أنفقت الشركة في استقطابه واختياره وتعيينه.[[7]](#footnote-8)

**4. طريقة تكلفة الاحلال:**

تعتمد هذه الطريقة على تقدير تكاليف استبدال الموارد البشرية الحالية لدى المؤسسة، حيث تتضمنجميع التكاليف الخاصة بالاستقطاب، الاختيار،التعيين ، والتدريب للمستخدمين الجدد حتى يبلغوا مستوىقدرات المستخدمين الحاليين إن الميزة الرئيسية لطريقة تكلفة الاحلا أنها مدخل جيد للقيمة الاقتصاديةعلى أساس اعتبارات السوق, ولهذه الطريقة عيوب منها:

أ -صعوبة إيجاد بديل للموارد البشرية الحالية عمليا،ً لان كل شخص هو حالة متفردة من حيث القدراتالجسمية والذهنية.

ب -تكلفة الاحلال لا تعبر بالضرورة عن المعارف والمهارات التي يمتاز بها الافرادوان أشخاصا مختلفين يتوصاون إلى نتائج

ج -إن عملية تقدير تكلفة الاحلال تواجه صعوبات كبيرة، وان اشخاص مختلفين يتوصلوم إلى نتائج مختلفة تمام.

 **3.طريقة تكلفة الفرصة البديلة:**

هي طريقة اقترحها "هيكيميانبيدينغ" تقوم هذه الطريقة على التمييز بين المستخدمين الذين يتصفون بالندرة وبين المستخدمين الذين لا يتصفون بالندرة وفي ظل هذه الطريقة يقوم المسؤلون على تسيير الموارد البشرية بتقديم عروض لممستخدمين الذين يمتازون بالندرة، أما المستخدمين الاخرين الذين لا يتميزون بالندرة، فإن هذه الطريقة لا تعتبرهم ضمن قاعدة الاصول البشرية، وتعاني هذه الطريقة من المحددات التالية-:

أ -إن التمييز بين العاملين تمثل حالة ضارة بمصالح المنظمة.

ب -إنها تستثني من منظورها المستخدمين الذين لا تعرض الاقسام أو مراكز الاستثمار المختلفة أسعارا

لهم، لذا فإنها لا تعكس تكلفة الموارد البشرية بشكل كامل.

ج -اختلاف التخصصات التي يمكن أن تحتاج إليها الادارات المختلفة، وبالتالي فإن التخصص الذي لا

تحتاج إليه إدارة معينة تكون قيمته صفرا بالنسبة لها.

**4.نموذج ليف وشوارتز:**

 تفاوت قدرات وامكانيات الاقسام في المنافسة من أجل الحصول على عاملين جيدين يعتبر هذا النموذج نموذجا تعويضيا ويرتكز على المفهوم الاقتصادي للقيمة .حسب هذا النموذج فان قيمة رأس المال البشري تتحدد عن طريق استخدام المرتبات والاجور

المستقبلية كمدخل لقيمته، وتبعا لذلك، فإن قيمة رأس المال البشري لشخص بعمر (×) هو القيمةالحالية لعائداته المتبقية من خدمته، وهذه القيمة بالنسبة لتدفق دخلي مستمر هي:

V 𝑥 = ∑

𝐼(𝑡)

(𝐼+𝑟)

𝑇 – 𝑥

حيث:

V = قيمة شخص عمره

() = دخل الشخص السنوي لباقي عمره حتى سن التقاعد

R = معدل الخصم

T= العمر المتبقي حتى سن التقاعد

هذا النموذج يتصف بعدم الموضوعية لانه لا يأخذ بعين الاعتبار احتمالات الوفاة و ترك الشخصللمؤسسة قبل الوفاة أو التقاعد المسبق، واحتمال تغيير وظيفته خلال عمله المهني.كما يهمل احتمال تغيرات حادة في المرتبات والاجور المستقبلية المخصومة المعدلة. [[8]](#footnote-9)

**5 – نموذج هرمنسون :**

يستخدم هذا المرتبات والاجور كمدخل لقياس القيمة على أساس مجموع الافراد، ويعتمد القيمة الحالية للمرتبات إلا أنه يعدل النتيجة بمعامل كفاءة، لقياس الفاعلية نموذج Lev&schwart والاجور المستقبلية، كما في نموذج النسبية لرأس المال البشري، وهو معدل العائد على الاستثمار للمؤسسة نسبة إلى كل المؤسسات في الاقتصاد لفترة معينة ويحسب وفق الصيغة التالية :

Efficiency Ratio = 5

𝑅𝐹(0)

𝑅𝐸(0)

+ 4

𝑅𝐹(1)

𝑅𝐸(1)

+ 3

𝑅𝐹(2)

𝑅𝐸(2)

+ 2

𝑅𝐹(3)

𝑅𝐸(3)

+

𝑅𝐹(4)

𝑅𝐸(4)

حيث:

(0)(RF = معدل الدخل المحاسبي عملى الاصول المملوكة للشركة للسنة الحالية

 (0)(RE= معدل الدخل المحاسبي على الاصول المملوكة بالنسبة لكل الشركات في الاقتصادللسنة الحالية

 )٤)(RF = معدل الدخل المحاسبي على الاصول المملوكة للمؤسسة للسنة الخامسة

 )٤(RE = معدل الدخل المحاسبي على الاصول المملوكة بالنسبة لكل الشركات في الاقتصادوللسنة الخامسة.

النسبة تقيس فاعلية الموارد البشرية العاملة في المؤسسة لخمس سنوات، وهي تستند إلى القول بأن الاختالفات في الربحية بين مجموع مؤسسات القطاع تنشأ بصورة رئيسية عن الاختلاف في أداءالاصول البشرية.

**٦-نموذج جاغي و لو:**

 يرتكز النموذج على تقييم الموارد البشرية على أساس مجموعات عمل وليس كأفراد،فالمجموعة يفترض أن تشمل عدد من الموظفين في مجموعة عمل تكون متجانسة وليس من الضروري أن تشتمل على عاملين يعملون في نفس القسم. والغرض من ذلك هو معالجة مشكلة تقدير مدة الخدمة المتوقعة، أو فرص الترقية للمستخدمين على أساس فردي، في ضوء النموذج السابقويفترض إن هذا النموذج يقوم على أن تقدير مدة الخدمة المتوقعة للمستخدم الفرد في موقع وظيفي معين تتسمبالصعوبة، ويكون أسهل عندما يتم تحديد نسبة الافراد الذين من المحتمل مغادرتهم المؤسسة والافراد المتوقع ترقيتهم خلال فترة معينة.يتطلب النموذج إنشاء مصفوفة تحوي عدد المهام المستقبلية التي ستنجز من طرف الموظفين كما تحتوي قيمة هذه المهام تنجز بناء على قيمتهم الحالية معدلة حسب التوقعات المستقبلية وتكون متدرجة لمجموعة من الرتب المتاحة داخل المؤسسة, ومن خلال معطيات المصفوفة يتم حساب قيمة الموارد البشرية وفق المعادلة التالية:

TV=(N) rn (T)n(V)

حيث :

TV =عمود مصفوفة مؤشر لقيمة لمموظفين الحاليين

(N )= عمود مصفوفة مؤشر لعدد الموظفين الحاليين

N = الزمن

R = معدل الخصم

T))حتمال شغل الموظف لميام أخرى

(V) =قيمة الموظف خلال الفترة

هذا النموذج يحاول تبسيط طريقة حساب قيمة الموارد البشرية للمؤسسة عن طريق حساب قيمة مجموعة الافراد بدل الفرد .

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمورد البشري.

أولا: طرق رسـملة المورد البشري : يتم إثبات كل الاعباء التي تتحملها المؤسسة من اجل الحصول على المورد البشري واعتبارها جزء من تكلفة المرد البشري بعد إثباتيا يتم توزيعيا على مجموعة من السنوات شأنها شأن الاصول الثابتة ومن هذه المصاريف

1 /مصاريف الاعلان للحصول على المورد البشرى .

2 /مصاريف ا لحصول على العنصر البشرى

3 /مصاريف تطوير كفاءة المورد البشري

 لذلك فان قيمة المورد البشرى تمثل كافة المصاريف سالفة الذكر المرتبطة بالمدة الانتاجية للعنصر البشرى والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشرى مع المؤسسة، وبالتالي فان القسط السنوي الواجب إطفاؤه:

التسجيلات المحاسبية

1 /تكلفة الحصول على المورد البشرى :

القيد: يخصص حساب الموارد البشرية كحساب استثمار يجعل مدينا بكل عبء تتحمله المؤسسة كما

يلي: ××× من حـ/ المورد البشري

××× إلى حـ/ طريقة التسديد

2 /إطفاء قيمة المورد البشرى :

القيد : ××× من حـ/ قسط إطفاء المورد البشرى ××× إلى حـ/ المورد البشرى

 لا يتم إنشاء مخصص لمواجية نقص القيمة للمورد البشرى، بحكم المورد البشري يختلف عن المورد المادي .

3 /التنازل عن المورد البشرى :

 قد يتم التنازل عن المورد البشرى لقاء مقابل مالي، فتكون المعالجة المحاسبية على النحو التالي :

* نتيجة التنازل = مبلغ التنازل – القيمة الدفترية للمورد البشرى .
* القيمة الدفترية للمورد البشرى = تكلفة الحصول على العنصر البشرى – مجموع الاطفاءات.
* القيود :

في حالة نتيجة التنازل موجبة

××× من حـ/ طريقة التحصيل (قيمة التنازل)

 إلى مذكورين : ××× حـ/ الموارد البشرية

××× حـ/ نتائج التنازل عن الموارد البشرية

في حالة نتيجة التنازل سالبة

 من مذكورين : ××× حـ/ النقدية

××× حـ/ نتائج التنازل عن الموارد البشرية

××× إلى حـ/ الموارد البشرية

4 /وفاة المورد البشرى :

 في حالة وفاة المورد البشري يتم اعتبار القيمة المتبقية للمورد خسارة استثنائية يتم تحميلها للسنة

المالية حيث :

الخسارة = تكلفة الحصول على المورد البشرى – مجموع الاطفاءات

القيد : ××× من حـ/ خسائر الموارد البشرية

××× إلى حـ/ الموارد البشرية

الخاتمة:

تعتبر محاسبة الموارد البشرية منهجا جديدا لقياس قيمة خدمات المورد البشري يتناول هذا البحثموضوع محاسبة الموارد البشرية من حيث العناصر الاساسية للمحاسبة من اعتراف وقياس وافصاح والمشاكل التي تعترضها.

من خلال هذا البحث تعرفنا إلى الطرق المختلفة التي تمكننا من قياس قيمة الخدمات التي يؤديهاموظفو المؤسسة وكيفية معالجة قيمة هذه الخدمات محاسبيا وكيف يتم تعديليا من فترة لاخرى،مستخدما البيانات المنتقاة من القوائم المالية .

تم من خلال البحث تقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تستفيد منها المؤسسة بكونهاكيانا يتأثر بكل التغييرات والمورد البشري هو أحد العناصر التي تتغير قيمتها بفعل عدة عناصر منهاالخبرة والتطوير والتدريب ويمكن حصرها في الاتي:

للمورد البشري أهمية كبيرة في واقع المؤسسة لكن لاهتمام بمعالجته محاسبيا لازال محدودا.

ترتكز محاسبة الموارد البشرية على أغراضا داخلية لتسهيل الادارة الكفؤة لتسيير المواردالبشرية.

كل الطرق التي اهتمت بتقييم الموارد البشرية تواجه انتقادات كثيرة، ولا تستند إلى أدلة يمكن التحققمنها.

قائمة المراجع

1.عبد الوهاب، محمد علي وعامر، سعد ياسين، "محاسبة الموارد البشرية عرض وتحليل"، دار المريخ الرياض، 1984

2. سمية أمين علي، "المحاسبة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، العدد 60 ،جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 20

3. رضوان حلوه حنان: بدائل القياس المحاسبي المعاصر" ، عمان، دار وائل للنشر 2003 .210 – 209 ص

4. عاطف محمد عواد العوام، "اطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتحقيق الإستغلال الأمثل"، بيروت ، مختارات 1987

5. حسين القاضي، مأمون حمدان، "نظرية المحاسبة"، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، 2001

6. بحث تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة ، اعداد أحمد المطيري

7.Dr.M.C.Garg.Human Resource planning and Développement

Cource code :Mc-H vettor :Gr.p.k.Gupta

8. Porwal L.S., 1993, Accounting Theory, Tata Mc Graw Hill publishing co., N. Delhi, PP. 342-361

9. Belkaoui, A., 2004, Accounting Theory, Thomson Learning, London, PP. 281-285.

10.Dr. M.C. Garg . Human Resource Planning and Development

Course Code: MC-207-H Vettor: Dr. P.K.Gupta

1. عبد الوهاب، محمد علي وعامر، سعد ياسين، "محاسبة الموارد البشرية عرض وتحليل"، دار

المريخ الرياض، 1984. [↑](#footnote-ref-2)
2. سمية أمين علي، "المحاسبة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس

المال البشري مجلة المحاسبة والادارة والتأمين، العدد 60 ،جهاز الدراسات العليا والبحوث،

كلية التجارة، جامعة القاهرة، 20 [↑](#footnote-ref-3)
3. رضوان حلوه حنان: بدائل القياس المحاسبي المعاصر" ، عمان، دار وائل للنشر 2003

.210 – 209 ص [↑](#footnote-ref-4)
4. عاطف محمد عواد العوام، "اطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتحقيق الإستغلال

الأمثل"، بيروت ، مختارات 1987. [↑](#footnote-ref-5)
5. حسين القاضي، مأمون حمدان، "نظرية المحاسبة"، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر

والتوزيع، 2001 [↑](#footnote-ref-6)
6. بحث تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة ، اعداد أحمد المطيري. [↑](#footnote-ref-7)
7. Dr.M.C.Garg.Human Resource planning and Développement

Cource code :Mc-H vettor :Gr.p.k.Gupta. [↑](#footnote-ref-8)
8. Porwal L.S., 1993, Accounting Theory, Tata Mc Graw Hill publishing co., N. Delhi, PP. 342-361 [↑](#footnote-ref-9)