***القياس والافصاح المحاسبي للموارد البشرية***

خطة البحث

***مقدمة***

**المبحث الاول** :ماهية محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الاول:** مفهوم محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الثاني:**اهداف محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الثالث**:اهمية محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الرابع**:فروض محاسبة الموارد البشرية

**المبحث الثاني:** قياس محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الاول:** مفهوم القياس المحاسبي

**المطلب الثاني**:اهداف قياس المحاسبي

**المطلب الثالث**: معايير قياس المحاسبي

**المبحث الثالث**:ماهية الافصاح المحاسبي

**مطلب الاول**:مفهوم الافصاح المحاسبي

**المطلب الثاني**:اهداف الإفصاح المحاسبي

**المطلب الثالث:**أنواعالإفصاح المحاسبي

**المطلب الرابع**:ضرورة الإفصاح المحاسبي والعوامل المؤثرة فيه

***الخاتمة***

**المبحث الاول:**ماهية محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الاول** :مفهوم محاسبة الموارد البشرية

هي عبارة عن عملية قياس واعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس تغيير في هذه الحالة على مدار الزمن كما انها عملية توفير معلومات عن الافراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة او خارجها

**المطلب الثاني:**اهداف محاسبة الموارد البشرية

1-تقديم معلومات مختلفة عن القوى العاملة في المنشأة الى الادارة والمستثمرين والاطراف المستفيدة الاخرى

2-اعطاء صورة عن الموارد البشرية كإحدىموجودات المنشاة

3-تطوير اداء عملية ادارة الموارد البشرية

4-المحافظة على بقاء الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة والمؤهلات

5-معالجة مشكلة تقييم الاصول غير ملموسة

6-زيادة قيمة شهرة المحل للمنشاة

**المطلب الثالث**:اهمية محاسبة الموارد البشرية

-ان العنصر الانساني هو اهم انواع الاصول في الوحدة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الانتاجية

-ان العنصر الانساني له قيمة سوقية ويحتاج الى تكوين

-تعطي محاسبة الاصول البشرية دلالات هامة لبعض النسب المحاسبية

-التطوراتوالمتغيرات التكنولوجية والتقنية وانعكاساتها على الوحدة الاقتصادية

-ضغوطات المؤثرات عللا البيئة الخارجية

**المطلب الرابع**:فروض محاسبة الموارد البشرية

1-**الفرض الاول**:يعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المؤسسة اذ له قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتتمثل القيمة المباشرة بالمجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لانجاز الاعمال الموكلة اليها مباشرة وتقديم خدمات منوعة حالية ومستقبلية بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير مباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية حيث ان هؤلاء قادرون على المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة

2-**الفرض الثاني**:تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة حيث تتوقف انتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية والرغبات والميول من ناحية اخرى كما تتطور معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز ادارتها على التدريب وتطوير العاملين وكذا الحوافز المادية التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلفة

3-**الفرض الثالث**:تعد المعلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية ضرورية لفاعلية وكفاءة ادارة المنظمة فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط لاختيار وتوظيف وتنمية الموارد البشرية

4-**الفرض الرابع**:ان توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية واظهارها في القوائم المالية

5-**الفرض الخامس**:ان المفهوم التقليدي لأصول تقوم على انها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية وهي تكتسب نتيجة متعامل بين الوحدات الاقتصادية يتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات او منافع اقتصادية

**المبحث الثاني**:قياس محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الاول**:مفهوم القياس المحاسبي

يتمثل القياس بوجه عام في تخصيص ارقام للاشياء او الاحداث تاسيسا على قواعد معينة اي ان القياس ينصب على التعبير الكمي للاحداث وبالعودة الى مفهوم القياس في المجال المحاسبي نجد انه يتمثل في قرن الاعداد باحداث المؤسسة الماضية والجارية والمستقبلية وذلك بناءا على الملاحظات ماضية او جارية وبموجب قواعد محددة

**المطلب الثاني**:اهداف القياس المحاسبي

**1-قياس الموارد التي تحقق الدخل**:حتى تتمكن المؤسسة من الوقوف على كافة التغيرات التي تطرا على الدخل ومواجهة كل ما يؤثر على تناقصه اصبح من الضروري الاهتمام بقياس مصدر تحققه والمتمثل في مصادر واستخدامات الموارد والعمل على المحافظة عليها وبذلك فان الموارد تشكل موضوع القياس ذاته

**2-تامين استغلال امثل للموارد المتاحة :**ان قياس الطاقات الانتاجية والتسويقية والمادية المتاحة يساعد المؤسسة على استغلال الفرص المتاحة استغلالا عقلانيا وتفادي ضياعها كما ان عملية القياس هذه لا بد ان تاخذ بالحسبان العامل الزمني والقيمة الحالية للنقود

**المطلب الثالث**:معايير القياس المحاسبي

**1-معيار الملائمة**: اي ان تكون البيانات والمعلومات المحاسبية ملائمة للغرض من القياس

**2-معيار الموضوعية** :ان القياس المحاسبي الذي لا يلي شرط الموضوعية لا يمكن قبول نتائجه او الاعتماد عليه في اتخاذ القرارات

**3-معيار القياس الكمي**:تعتمد المحاسبة على اسلوب الكمي للقياس لكن على الرغم من ان هذا الاخير يعطي معلومات اكثر دلالة ووضوح الا ان الكثير من المعلومات المحاسبية التي لا يمكن قياسها كما قد تكون ذات فائدة كبيرة لذا لا بد من الاعتماد على المقاييس الكمية كلما امكن ذلك والاعتماد على المقاييس غير الكمية اذا كانت ذات دلالة وفائدة

**4-معيار قابلية للتحقق:**تشكل البيانات والمعلومات المحاسبية قاعدة اساسية لاتخاذ القرارات متماثلة عند استخدامها من قبل اشخاص مختلفين وتستند هذه البيانات على مصدر موثوق فيه

**5-معيار المنفعة الاقتصادية :**لا بد من المقارنة بين النتائج والمعلومات المحاسبية الناجمة عن عملية القياس وما تكبدته تلك العملية من تكاليف ومن المعروف ان هناك علاقة طردية بين الدقة في المعلومات وتكلفة الحصول عليها

**المبحث الثالث**:ماهية الافصاح المحاسبي للموارد البشرية

**المطلب الاول:**مفهوم الافصاح

يستخدم مصطلح الافصاح في المحاسبة ليعبر عن عملية اظهار وتقديم المعلومات الضرورية عن الوحدات الاقتصادية للاطراف التي لها مصالح حالية او مستقبلية بتلك لوحدات الاقتصادية

**المطلب الثاني**:اهداف الافصاح المحاسبي

-وصف فقرات معترف بها وتوفير قياسات ملائمة لهذه الفقرات عدا تلك القياسات المندرجة ضمن قوائم مالية

-توفير المعلومات لمساعدة المستثمرين والدائنين لتقييم مخاطر واحتمالات كل من فقرات المعترف بها وغير معترف بها

-توفير معلومات مهمة تسمح لمستخدمي القوائم المالية بالمقارنة ضمن السنة الواحدة وبين السنوات

توفير معلومات عن تدفقات النقدية المستقبلية

-مساعدة المستثمرين في تقدير العائد عن الاستثمار

**المطلب الثالث**:انواع الافصاح المحاسبي

1-الافصاح الكامل

2-الافصاح الكافي

3-الافصاح العادل

4-الافصاح التفاضلي

5-الافصاح الشامل

6-الافصاح التام

7-الافصاح التقليدي

**المطلب الرابع**:ضرورة الافصاح المحاسبي والعوامل المؤثرة فيه

-ان الغرض من البيانات هو توفير معلومات مفيدة للمستثمرين لتقييم التدفقات النقدية المستقبلية لشركات ومعلومات عن موارد للدائنين وكذلك تغيرات هذه الموارد ولاستخدامات ومع ذلك فانه في الوقت الحالي جميع القوائم المالية المعدة وفقا لمبادئ المحاسبة المقبولة عموما لا تفي بالغرض اعلاه بسبب انها لا تكشف بالشكل الصحيح استثمار الشركات في الموارد البشرية والاصول المعرفية انشاها فالبيانات المالية دون كشف الصحيح عن الموارد البشرية تعتبر مضللة لادارة الشركات التي تستخدمها لاتخاذ القرارات بناءا على معلومات التي تقدمها القوائم المالية حيث انه يمكن اتخاذ القرارات غير مناسبة مثل تسريح العمال وبالتالي فهي تعوق اداء الشركات

**العوامل المؤثرة فيه**:

-حجم المؤسسة والقطاع الذي تنتمي اليه

-الربحية

-تشتت ملكية راس المال

-القدرة التنافسية