جامعة محمد خيضر- بسكرة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسير

بحث بعنوان:

   دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين الأداء

من إعداد الطالبتين تحت إشراف الأستاذة

بن تركي هند بوروبة فهيمة

أحفيظ ريمه

خطة البحث:

المقدمة

المبحث الأول :ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول : مفهوم محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني : أهمية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث: أهداف محاسبة الموارد البشرية

المبحث الثاني :ماهية الأداء

المطلب الأول: مفهوم الأداء

المطلب الثاني: العوامل محددة للأداء

المطلب الثالث: مكونات الأداء

المطلب الرابع: معدلات الأداء وأهميته

المبحث الثالث : **معوقات الأداء واثر المحاسبة على اداء العاملين**

المطلب الأول: **معوقات الأداء**

**المطلب الثاني: أثر المحاسبة على أداء العاملين**

الخاتمة

المقدمة

تواجه العديد من الدول المتطورة اقتصاديا مرحلة تحول جوهرية، حيث أصبح فيها رأس المال البشري مصدرا للخدمات أكثر من مصدرا للطاقات الإنتاجية المادية، وقد بدأ هذا التحول بعد الحرب العالمية الثانية، وكان له تأثير واضح على هيكل القوى البشرية، ففي الوقت الحاضر أصبح المجتمع يتحول إلى اقتصاد مبني على المعرفة، بحيث يعتمد نجاح أي مؤسسة في أي قطاع بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية العامل البشري بإنفاقها أموال طائلة في استقطابه واختياره، خصوصا مع التطور التكنولوجي الحاصل الذي رافقته الحاجة قادر على إدارة هذه التكنولوجيا وتوظيفها لأجل تحقيق ، إلى مورد بشري بمستوى عال من التعليم والتدريب وأضحى من أهم الأصول التي ،أهداف المؤسسة بشكل أمثل، فهو كمؤثر أساسي مباشر لنجاح أي مؤسسة تحوزها، ومن هنا ظهرت محاسبة الموارد البشرية التي تطبق للحصول على معلومات تحديد وقياس مختلف التكاليف المترتبة عن وجود المورد البشري

المبحث الأول :ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول : مفهوم محاسبة الموارد البشرية

مفهوم محاسبة الموارد البشرية :

 لقد تعددت التعاريف الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية ومن هذه التعاريف نذكر :

التعريف الكلاسيكي لمحاسبة الموارد البشرية

 يرتكز المفهوم الكلاسيكي على تعريفها من منظور الأجر و /أو الراتب , وهي تعريف مشتق من وظيفة المحاسبة العامة , حيث يعتبر هذا التعريف محاسبة الموارد البشرية هي محاسبة الاجور التي تعني بحساب مختلف مستحفات العمال , من خلال العمل على تحديد مكونات أجرة أو راتب العامل ثم أصبحت تضاف لهذه الأخيرة مختلف مصاريف التدريب والتكوين الخاصة بالعمال

التعريف الحديث لمحاسبة الموارد البشرية:

تعرف "عملية تقييم حالة الموارد البشرية وإعداد التقارير عنها في المؤسسة، وقياس تغيراتها خلال فترة زمنية معينة

عر فها فلامهولز بأنها "تمثل تكلفة اختيار وتعيين الأصول البشرية وتنميتها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد داخل المشروع".

-على محمد عبد الوهاب وسعيد بن عامر، **محاسبة الموارد البشرية**، دار المريل لمنشر، الرياض، المممكة العربية السعودية، ،1984ص.02

-وليد ناجي الحيالي، **دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة**، دار الحامد لمنشر، عمان، الأردن، ،0220ص .089

المطلب الثاني : أهمية محاسبة الموارد البشرية

تهدف محاسبة الموارد البشرية في عملية قياس الموارد البشرية والإفصاح عنها لمساعدة الإدارة على اتخاذ القرارات المناسبة.

: - أهمية محاسبة الموارد البشرية

 تنبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من قياس الموارد البشرية المتاحة والمستخدمة في المؤسسات الاقتصادية المختلفة، مما يساهم في مساعدة الإدارة بمستوياتها على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية بفاعلية وكفاءة. وهذا ولقيت فكرة محاسبة الموارد البشرية وإظهارها في الميزانية كأصل من أصول المؤسسة تأييدا كبيرا لما له من أهمية من حيث:

قياس العائد على رأس المال المستخدم في المؤسسة: ويتم من خلال العلاقة بين صافي الأصول بما فيها الأصول البشرية، مما يعطي دقة وموضوعية في القياس.

تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة: إن عملية التخطيط ورسم التصورات المستقبلية تتطلب توافر البيانات والمعلومات عن كافة موارد المؤسسة المتاحة لديها، وذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة ومحاسبة الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشريةا

هذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمؤسسة، إضافة إلى ترشيد الإنفاق عل الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية

تفعيل الدور الرقابي في المؤسسة: تساهم محاسبة الموارد البشرية في حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للمؤسسة، وعدم تصفية تلك الأصول من جهة، وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار والاستغلال الأمثل من الموارد البشرية المتاحة.

 قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة: تلعب محاسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري من خلال ما توفره من معلومات شاملة ودقيقة حول تكاليف الموارد البشرية-

المطلب الثالث : أهداف محاسبة الموارد البشرية

أهداف محاسبة الموارد البشرية: يتجلى الهدف الرئيسي لمحاسبة الموارد البشرية في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة، كما تهدف إلى تقديم بيانات ومعلومات صحيحة وموثقة في الوقت المناسب للمستفيدين حيث تسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:

* الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية
* إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد
* بيان كيفية الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية
* مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالمورد البشري
* مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالمورد البشري

عادل محمد محمد حسن، "**القياس والإفصاح ودورهما في محاسبة تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي"،** الدار الجزائرية
والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، مصر والجزائر، ،2911ص .133-132
2كمال عايشي، ليلى بوحديد، **"أهمية محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة**
**الصناعية"**، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة،
الجزائر، يومي 23 - 23فيفري ،2910ص .0-

1رجاء رشيد عبد الستار، أمل حسن علوان، "**قياس تأثير القيمة المالية للموارد البشرية على قرارات المستثمرين**"، مجلة دراسات
محاسبية ومالية، المجلد ،13العدد ،2918 ،32ص .392
2خالد محمد المدهون، "**تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية**"، العدد الثاني، فلسطين، ،2913ص .120 - 12

المبحث الثاني :ماهية الأداء

 تعريف الاداء  هناك عدة التعاريف

**التعريف الأول:**

* الأداء عبارة عن تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى مخرجات وهو لا يعكس قدرات الفرد لوحده وإنما يعكس قدرات المؤسسة أيضا

**التعريف الثاني :**

* الأداء هو تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد أو الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات وظيفته**.**

**التعريف الثالث:**

* نعني بأداء الفرد للعمل، قيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله

ما يلاحظ أن التعريفات السابقة تطرقت إلى مفهوم الأداء من كل زاوية معينة , فالتعريف الأول أضفى عليه صفة العملية المتعلقة بتحويل مدخلات التنظيم إلى مخرجات وفقا لقدرات الفرد والمؤسسة, التعريف الثاني عبر على أساس أنه طريقة , والثالث وصفه بأنه سلوك الفرد في قيامه بمهامه ,  وعليه يمكن أن تقول أن الأداء هو:

**محصلة مجموعة من العوامل في مقدمتها قدرات الفرد ودوافعه تليها أهداف المؤسسة وقدراتها وآلية تسييرها ,  هذه المحصلة تتجلى في سلوك الفرد داخل المنظمة أثناء قيامه بمهامه وتتلقى فعالية هذا الأداء شيئا نسبيا لكل مؤسسة ,  تحدد في الغالب بمدى مطابقة أداء الفرد لما هو مطلوب منه سواء على البعدين التقني والنفسي.**

المطلب الثاني :العوامل المؤثرة الأداء

إن هناك عدة عوامل تؤثر على أداء الفرد تكون أحيانا خارج سيطرته أو بالأحرى يكون غير قادر على التحكم بها، هذه العوامل إما تتعلق به أو بالوظيفة التي يستغلها وهذا التقييم هو الذي اعتمدناه كمعيار لتبيان هذه العوامل.

**1.العوامل المتعلقة بالفرد:**ونقصد بها تلك التي تخص الفرد دون النظر إلى البيئة المحيطة به وهي

**أ- الدافعية:**يقول فردريك هرزبرح**” لقد أثبتت الطبيعة السيكولوجية صعوبة تصنيفها.”**لطالما شكل موضوع الدافعية الكثير من علماء النفس التنظيميين لأنه يعتبرون أن دوافع الفرد هي منطلقة لإنجاز أي فعل مهما كان وأن أي تعارض لدوافع الفرد والعمل المنجز يؤدي حتما إلى انحرافات تعيق السير الحسن للأداء والدوافع هي مجموع الطاقات الدفينة داخل الفرد تعبر عن مجموعة من الرغبات والحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها وإشباعها، فإذا كان العمل المطلوب مؤديا إلى هذا الإشباع فإن الأداء سيكون حتما حسنا هذا دائما باعتبار بقية المؤثرات ثابتة وإيجابية والعكس.

**ب– المعرفة:**يمكن أن نقول أن المعرفة هي مجموع المعلومات والحقائق المتراكمة لدى الفرد، وهذا ينطبق على المعلومات المتعلقة بالوظيفة والمؤسسة والبيئة على حد سواء، فالفرد الذي لديه معرفة واسعة باختصاصه وبآلية عمل المنظمة والبيئة التي تنشط لها سيكون حتما ذا مستوى من الأداء أعلى من الذي يملك معرفة محدودة.

**ج– المهارة:**لطالما كانت المعرفة والمهارة الوسيلتان المتكاملتان لأداء أي عمل ونعني بالعمل آلية تطبيق المعلومات المتوافرة لدى الفرد في الميدان العلمي وعليه فإن وجود المعرفة لا يعني وجوب ظهور أداء مرتفع ولكن يجب وجود آلية تطبيق تضع المعلومات في سياقها الصحيح عمليا وإذا كانت المعرفة تعبر عن الجانب العلمي في الأداء فإن المهارة تعني الجانب الفني فيه.

**2.العوامل المتعلقة بالمؤسسة:**

إن هناك عوامل تؤثر على أداء الفرد تسببها المؤسسة بحد ذاتها وأهمها:
**أ-** **الظروف المادية:**إن الظروف المادية غير المرغوب بها مثل الضوضاء ودرجات الحرارة غير العادية والفوضى…إلخ، من شأنها التأثير سلبا على أداء الفرد والعكس صحيح أي أن الظروف المادية الجيدة تؤثر بشكل إيجابي على مردودية العامل وفعاليته**.
ب- الاغتراب الوظيفي:**منذ أوائل القرن 19 بدأ الاهتمام بظاهرة الاغتراب الوظيفي أما من ناحية الدراسة والبحث والتحليل المنظم لهذه الظاهرة فقد بدأ الاهتمام بها في أوائل العقد الرابع من القرن العشرين**.**

إن اغتراب العامل اصطلاح يشير إلى انفصال العامل عن عمله وعدم اهتمامه أو اكتراثه به، بمعنى أن يشعر العامل أن العمل الذي يقوم به بلا معنى ولا قيمة**.**

ويمكن إرجاع ظاهرة الاغتراب إلى عدة أسباب نذكر منها**:**

* عدم وجود أنشطة تتلاءم مع قدرات الفرد،
* انعدام التكامل في أنساق التنظيم،
* فقدان السيطرة والقدرة على التنبؤ واتخاذ القرارات،
* التسلط،
* عدم التوافق بين الوسيلة والهدف،
* فقدان الاعتقاد بالقيم الأخلاقية،
* الشعور بفقدان الدليل أو الهدف،
* تكرار الأعمال بشكل روتيني،

إن وجود ظاهرة الاغتراب ليس بالأمر المستتر وإنما هناك مظاهر أو نتائج مترتبة عنها تظهرها للعيان وهي:

* المجاراة اللاشعورية لما يحدث وكذلك المجاراة القهرية،
* القلق الدائم وفقدان الثقة في النفس والعبر،
* قتل التفكير الابتكار ي وعنصر المبادأة،
* المراوغة والانسحاب والعزلة.

إن الملاحظ لهذه المظاهر والنتائج يخلص بنتيجة وهي أن ظاهرة الاغتراب تقلص من فعالية الأداء لدى الأفراد وتقضي على بواعث الابتكار المبادأة لذا على كل مؤسسة أن تتخذ تدابير تكون وقائية وليس علاجية للحيلولة دون تفشي هذه الظاهرة داخل بيئتها الداخلية.

**ج– النزاع التنظيمي:**النزاع أو الصراع يعتبر ظاهرة سلوكية إنسانية، تأتي نتيجة بعض العلاقات التي تسود تجمع الجماعات في العمل، وينتج كصدى لاختلاف وجهات النظر أو صراع الأدوار والحاجات والرغبات أو البحث عن السلطة أو السيطرة، ولاشك في أن الضغوط البيئية تلعب دورا رئيسيا في إيجاد الصراع والنزاع بين الأفراد، سواء منها الضغوط الاجتماعية أو الاقتصادية لأنها تقود بدورها إلى الضغط النفسي الذي ينتج عنه عاملين رئيسين وهما:

* **آلية تنسيق العمل بين الجماعات:**ويقصد بالتنسيق هنا تحديد المهام وتوضيح الأدوار وتحديد المسؤوليات والرقابة المرنة.
* **أنظمة الرقابة التنظيمية:**نقصد بالرقابة آلية التحكم في أداء الجماعة وتوزيع الموارد، وهنا تتداخل المصالح وتتشابك وتتعارض، فينتج عن هذا كله نزاع داخل الجماعة وبين الجماعات والأقسام.

إن النزاع من شأنه تشتيت الصفوف الداخلية للمنظمة، وهو ما يضعفها خارجيا أي بضعف قدرتها التنافسية، لأنه شكل من أشكال الهدم للتنظيم، وكما قالت العرب قديما إن أردت أن تهدم بيتا فابدأ من الداخل، لأنم الهدم الجيد يبدأ من الداخل وعليه على المنظمة أن تقضي على كل مسببات النزاع حتى تلك التي ترى أنها إيجابية كتشجيع روح المنافسة بين الأفراد وما شابه.

إن النزاع يضعف من أداء الفرد، لأنه لأي إنسان مهما كان أن يعمل بمعزل عن الجماعة لأن الخطأ شيء أكيد فيه والصواب شيء نسبي، والنزاع يقضي على أشكال التعاون الذي هو أساس الفعالية في الأداء

**د– الثقافة التنظيمية:**تعرف الثقافة التنظيمية على أنها تركيبة من العناصر المترابطة والتي تتفاعل كل يوم لتشكل ثقافة المنظمة**.**

وتعرف أيضا على أنها “الافتراضات الشائعة والمعتقدات الأساسية التي يتم تطويرها عن طريق المنظمة بمرور الوقت وهي واحدة من المكونات الأساسية للمنظمة”.

ويمكن القول أن الثقافة التنظيمية تعكس التطور التاريخي لقيم ومبادئ ومعتقدات المنظمة وأيضا التطور التاريخي لحركة النمو والتقدم للمنظمة أي أنها حضارة المنظمة ومن خلالها ترسى قواعد وأسس للعمل وتوضع تقاليد معينة تصبح بالتقادم تلقائية في التعامل بها.

إن لثقافة المنظمة تأثيرا فعالا على أداء الأفراد لأنها تمدهم برؤيا واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء.

كما أن الإطار الثقافي المناسب للمنظمة يوفر الاستقرار في العمالة وينمي الإحساس بالانتماء لدى العاملين ويضيق الفجوة بين معتقدات الأفراد وأفعالهم ويؤكد هذا **CROSBY**صاحب مؤسسة الألبسة الشهيرة حينما يقول إن الجودة هي النتيجة الواضحة للتشييد والتأسيس الواضح لثقافة المنظمة.

المطلب الثالث :مكونات الأداء

إن للأداء ثلاث مكونات أساسية والتي تعبر عن الأبعاد الجزئية التي يمكن أن يقاس عليها أداء الفرد وهي

**1.كمية الجهد:**إن كمية الجهد تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية والعقلانية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، حيث أن هناك حد أدنى من العمل، على كل فرد أن يقوم به مقابل ما يتقاضاه من أجر.

**2.** **نوعية الجهد:**نعني بنوعية الجهد مستوى الدقة والجرأة في إنجاز العمل، بحيث يجب أن يكون هذا الجهد مطابقا للمقاييس ومواصفات هذا العمل ومتطلبات الوظيفة ومؤهلات الفرد، ففي بعض أنواع الأعمال قد لا تهم كثيرا سرعة الأداء أو كميته، بقدر ما يهم نوع وجودة الجهد المبذول، ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تحدد درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات، والتي تقيس درجة خلو الأداء من الأخطاء ودرجة الابتكار والإبداع والمهارة.

**3. نمط الإنجاز:**المقصود بنمط الإنجاز الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن مثلا قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في القيام بحركات أو أنشطة معينة، ومزيج هذه الأخيرة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل مشكلة ما أو اتخاذ قرار بخصوصها.

إن المكونات السابقة يمكن أن تكون المحاور التي تشتق منها معايير ومقاييس فعالية الأداء وبالطبع فإنه حسب طبيعة العمل وحسب أبعاد الفعالية فيه تتخذ أهمية كل من العناصر السابقة.

-السعيد بريش، نعيمة يحياوي، **أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقييم أداء المنظمات وزيادة فعاليتيها**، الملتقى اتكامل الثاني بين ادوات المراقبة التسير في تقيم الاداء المنظمات وزيادة فعاليتها الملتقي الدولي الثنائي حول الأداء المتميز المنظمات والحكومات .
الطبعة الثانية، كرقمة، 23 -22نكفمبر ،2011ص

**المطلب الرابع معدلات الأداء أهمية**

**معدلات الأداء:**
تتعدد المفاهيم المتعلقة بالأداء من حيث المعايير والمقاييس والمعدلات الخاصة بها، وأهم هذه المفاهيم:
1. أنها درجات مختلفة من النتائج المتوقعة والمرتبطة بنجاح الوظيفة.
2. وأيضاً بأنها الميزان الذي يمكن بواسطته أن تقييم الفرد ومدى كفاءته في العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية معينة
و هناك ثلاثة أنواع لمعدلات الأداء هي:
1. المعدلات الزمنية(الكمية): تلك المعدلات التي تربط بين كمية العمل وبين الوقت اللازم لأدائه، ويمكن قياسها بالزمن اللازم لأداء خدمة أو لإنتاج سلعه.
2. المعدلات النوعية: تلك المعدلات التي تشير إلى العلاقـة بين العمـل ومستـوى جودته وتستخدم في قياس الجوانب الفنية.
3. المعدلات الكمية والنوعية: مزيج من المعدلات الكمية والنوعية معاً.

**أهمية معدلات الأداء:**
إن معدلات الأداء تحدد الطرق والأساليب في تأدية الأداء وفق المعدلات المعدة مسبقاً وتتضح أهمية وضع معدلات في الآتي:
1-تساعد المؤسسة في التخطيط للقوي العاملة وتنميتها وتطويرها وتدربيها.
2-تستخدم في أغرض المتابعة، وتقويم الأداء، ومعالجة الانحرافات.
3-تساعد في الإقلاع من العمل العشوائي والتخمين في الإدارة.
4-تغير في حساب نفقات المخزون والخدمات ومراقبتها.
5-تستخدم في عمل الميزانيات التقديرية الوظيفية وغيرها.

**المبحث الثالث: معوقات الأداء**

هناك العديد من العوامل التي يتوقف عليها اداء العامل ومن اهمها الاضاءة ,الحرارة ,الضوضاء ,التهوية ,نمط الاشراف ,عدم الكفاية في التسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر علي الوضيفة الا ان العوامل التي يطلق عليها العوامل الخارجية ليست وحدها المؤثرة علي الاداء العامل وانتاجيته ولكنها تتفاعل بشكل كبير مع العوامل الداخلية والتي يمكن ان ترتبط بشخصية العامل وذكائه وقدراته الخاصة سيماته الشخصية وخبرته وتدريبه علي مايمارسه من العمل بالاضافة الى الضروف العمل الاجتماعية ويجب النظر الى هذه العوامل على بيئة على انها تؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل

علم النفس الصناعي بين النضرية والتطبيق دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 1996ص187

**المطلب الثاني :اثر المحاسبة على اداء العاملين**

ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الإدارة في تحسين عملية تقييم الموظف، وعدم حصول حالة الإجحاف بحق الموظفين الذين يعملون بشكل جيد وقد لايجدون الفرصة في اكتشاف انجازاتهم من قبل الادارة، كما ان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الادارة في تمييز الموظفين الذين يساهمون في تحقيق الربحية عن الذين لايساهمون في تحقيق الربحية للشركة، وبالتالي تحسين قرارات إنهاء الخدمات . كما ان المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تعزز من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموارد البشرية على المهام والوظائف المختلفة، من خلال تحديد تكلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة او الوظيفة التي يؤديها.وان تطبيق محاسبة الموارد البشرية يرفع اداء عملية ادارة الموارد البشرية، من خلال توفير معلومات مالية حول الموارد البشرية .

اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الافراد العاملين في المنشأة ان مجرد دارسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية له اثر على ثقافة الفرد وثقافة الشركة حتى قبل ان يطبق هذا المفهوم على ارض الواقع وقبل الوصول الى مرحلة تقديم المعلومات المحاسبية عن الموارد البشري, إذ ان الاهتمام بمفهوم محاسبة الموارد البشرية في المنشأة يؤدي الى زيادة انتاجية الموارد البشرية، فتحديد قيمة الموارد البشرية بالاستناد الى مهاراتهم و قدراتهم وولائهم للمنشأة من شأنه رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير والولاء لدى الموظفين . كما ان قياس قيمة الموظف يخلق شعور لدى الموظف بالانتماء الى الشركة التي يعمل بها،وذلك من خلال شعوره بأنه يشكل احد اهم الاستثمارات التي تسعى الشركة الى قياس قيمتها من اجل المحافظة عليها وتطويرها

الخاتمة

من خلال الدراسة يمكن القول ان محاسبة الموارد البشرية من أهم أدوات و أساليب تطوير تسيير الموارد البشرية ودلك من اجل تغير النظرة المادية للمورد البشري و النظر اليه كالطاقة و الكافىة و الخبرة و يمكن و المحاسبة الموارد البشرية لها علاقة بأداء حيث لها اهمية كبيرة في المؤسسة

قائمة المراجع

على محمد عبد الوهاب وسعيد بن عامر، **محاسبة الموارد البشرية**، دار المريل لمنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، ،1984ص.02

-وليد ناجي الحيالي، **دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة**، دار الحامد لمنشر، عمان، الأردن، ،0220ص .089

-عادل محمد محمد حسن، "**القياس والإفصاح ودورهما في محاسبة تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي"،** الدار الجزائرية
والمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الطبعة الأولى، مصر والجزائر، ص .133-132
- كمال عايشي، ليلى بوحديد، **"أهمية محاسبة الموارد البشرية في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة**
**الصناعية"**، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة محمد خيضر، بسكرة،
الجزائر، يومي 23 - 23فيفري ،

- رجاء رشيد عبد الستار، أمل حسن علوان، "**قياس تأثير القيمة المالية للموارد البشرية على قرارات المستثمرين**"، مجلة دراسات
محاسبية ومالية، المجلد ،13العدد ،
- خالد محمد المدهون، "**تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية**"، العدد الثاني، فلسطين.

-السعيد بريش، نعيمة يحياوي، **أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقييم أداء المنظمات وزيادة فعاليتيها**، الملتقى اتكامل الثاني بين ادوات المراقبة التسير في تقيم الاداء المنظمات وزيادة فعاليتها الملتقي الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات .
الطبعة الثانية.