**جامعة محمد خيضر – بسكرة-**

**كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير**

**قسم علوم التسيير**



**السنة**: الثالثة ليسانس **التخصص**: تسيير موارد بشرية

**بحث حول:**

**من اعداد الطالب: إشراف الأستاذ:**

**لخضر حمادو د/ بوروبة**

**السنة الجامعية:**

**2020/2021**

**مقدمة**

 **المبحث الأول: مدخل إلى محاسبة الموارد البشرية**

المطلب الأول: نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني: مفهوم محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث: أهداف محاسبة الموارد البشرية

المطلب الرابع: افتراضات محاسبة الموارد البشرية

 **المبحث الثاني: ربحية المنظمة**

المطلب الأول: مفهوم ربحية

المطلب الثاني: مصادر تحقيق الربحية

المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الربحية ومؤشرات قياسها

المطلب الرابع: أثر محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة

**خاتمة**

**قائمة المراجع**

**مقـــــــــــــــدمــــــــة:**

إن زيادة الحاجة للاهتمام بالموارد البشرية راجع لزيادة الوعي بأهميتها كأصل من أصول المنظمة وحاجتها إلى ابتكارات وطرق جديدة توفر لها مكانة سوقية، فالمنظمة في ظل العولمة لا تعاني من فقر المعلومات بل تعاني من صعوبة تشغيلها وتحليلها وتوظيف الكميات الضخمة منها بسبب سرعة تغير البيئة التكنولوجية، مما أدى إلى تنشيط البحوث والدراسات الهادفة لتكوين وتطوير المبادئ والنظم المحاسبية عن الاستثمارات البشرية باعتبارها أصلا من أصول المؤسسة وهذا ما يعرف بمحاسبة الموارد البشرية، التي أصبحت تحظى باهتمام كبرى المؤسسات. والهدف الاساسي لمحاسبة الموارد البشرية تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة والتكاليف المترتبة عليها كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر بدورها على قيمة المؤسسة في أسواق المال من عدة مداخل من بينها مدخل الربحية.

**فكيف تؤثر محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة؟**

****

**المطلب الأول: نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية**

إن الاهتمام بموضوع محاسبة الموارد البشرية ليس بالجديد، فقد نال قسطا كبيرا من الدراسة والتنظير في الفكر الاقتصادي والإداري منذ زمن بعيد، وباستقراء أهم الدراسات والاسهامات في هذا المجال يتضح أن هناك 6 مراحل أساسية لتطور محاسبة الموارد البشرية وهي:[[1]](#footnote-1)

* **المرحلة الأولى 1960-1966**: عرفت هذه الفترة وضع مفاهيم أساسية لمحاسبة الموارد البشرية مستوحاة من الفكر الاقتصادي والنظرة السوسيولجية للعاملين السائدين آنذاك؛
* **المرحلة الثانية 1966-1971**: ظهرت في هذه الفترة إسهامات من باحثين لقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية، حيث تميزت بأنها فترة إيجاد وتقييم فعالية نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وفترة إيجاد مجالات حالية ومستقبلية لاستخدامات محاسبة الموارد البشرية في بعض المؤسسات. حيث تم تطبيق نموذج لقياس القيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية المقترح من William PULE على شركة R.G.BARRY ، التي نشرت لعدة سنوات قوائمها المالية الختامية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية؛
* **المرحلة الثالثة 1971-1976**: تميزت هذه المرحلة بنشر العديد من الدراسات الأكاديمية في كل من أستراليا، أمريكا واليابان. ولعل أهم مساهمة في هذه المرحلة هي للجمعة الأمريكية للمحاسبة التي شكلت أول لجنة خاصة بمحاسبة الموارد البشرية سنة 1971، نشرت هذه اللجنة تقريرا بعنوان "تطور محاسبة الموارد البشرية" واستمرت في هذه المرحلة جهود تطوير مفاهيم ونماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية؛
* **المرحلة الرابعة 1976-1980**: شهدت هذه المرحلة تراجعا في الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية نظرا لصعوبة البحث في هذا المجال، وكذا عدم إقبال الشركات على تطبيق البحوث القليلة المنجزة في تلك الفترة، وذلك لارتفاع تكاليف تطبيق ذلك النظام المحاسبي للموارد البشرية في ظل عدم تأكد المنفعة المتوقعة منه.
* **المرحلة الخامسة 1980-2000**: نظرا لتزايد الاهتمام بالعنصر البشري في المنظمات عموما، واشتداد التنافس الاقتصادي بين الولايات المتحدة الأمريكية واليباان، عاد موضوع محاسبة الموارد البشرية إلى الواجهة من جديد، حيث تم تطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية على شركات ضخمة بعكس ماكان في المراحل الأولى أين كانت تطبق على المؤسسات لاصغيرة والمتوسطة. وفي هذا الإطار قام أحد البنوك الأمريكية الكبرى والذي يبلغ مجموع أصوله قرابة 20 بليون دولار بتطبيق نماذج وأساليب محاسبة الموارد البشرية لقياس تكلفة إحلال موظفي الشباك المدربين وذلك لحصم النقاش الدائر في مجلس الإدارة حول التكلفة الحقيقية لهؤلاء العاملين؛
* **المرحلة السادسة 2000 إلى يومنا هذا**: عرفت بداية الألفية الثالثة توجه عالميا نحو اقتصاديات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، ومن ثم التركيز بشكل كبير على مهارات الموارد البشرية باعتبارها محددات أساسية لخلق القيمة وتحقيق الأرباح ولتحقيق الميزة التنافسية. وفي هذا الإطار خص الفكر المحاسبي باهتمام خاص مجال محاسبة الموارد البشرية من أجل إبراز أهمية هذه الأداة في تحديد المسار الاقتصادي والمالي للمنظمات. وفي هذه الفترة ترسخت قناعة لدى الباحثين والمهنيين أن الانفاق على الموارد البشرية هو إنفاق رأسمالي سواء على المستوى الجزئي أو الكلي.

**المطلب الثاني: مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية**

**الفرع الاول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية**

عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة للجمعية الأمريكية للمحاسبين محاسبة الموارد البشرية بأنها: " عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وايصال تلك المعلومات إلى الأطراف المستفيدة" كما عرفتها بأنها: " مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصد إبصالها بعد ذلك للأطراف المختصة". وهي: " أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل أو خارج المشروع بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المشروع وتحسين نوعية القرارات الخاصة به"[[2]](#footnote-2)

**الفرع الثاني: أهمية محاسبة الموارد البشرية**

إن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول القيمة الاقتصادية وهي تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الاقتصادية في اسواق المال. وذلك من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات اللازمة فيما يخص القوى العاملة، كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين. ويمكن تلخيص أهمية محاسبة الموارد البشرية فيما يلي:[[3]](#footnote-3)

* جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل مؤهلات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ودرجاتهم المالية وتكاليف عمليات التدريب وغيرها؛
* تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة؛
* توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية التي تهمها هذه لمعلومات في الوقت الملائم وبالدقة المطلوبة.

**المطلب الثالث: أهداف محاسبة الموارد البشرية**

إن الهدف من اعتماد نظام محاسبة للموارد البشرية يتمثل بشكل أساسي في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والاستخدام والرقابة على عنصر الموارد البشرية، بما يحقق أهداف المنظمة. كما أنها توفر الإطار الموضوعي والعلمي الذي يساعد إدارة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات كتقليل أعداد القوى العاملة أو زيادتها او استبدالها. ويتم تحديد أهم الأهداف لمحاسبة الموارد البشرية كما يلي:[[4]](#footnote-4)

* تقديم معلومات مختلفة عن القوى العاملة في المنظمة إلى الإدارة والمستثمرين والأطراف المستفيدة ذات العلاقة؛
* إعطاء صورة عن الموارد البشرية كإحدى موجودات المنظمة؛
* يساعد في جذب الاستثمار في المنظمة من خلال توضيح قيمة الموارد البشرية الموجودة بها؛
* تحديد الشخص المناسب في مهمة أو وظيفة معينة، من خلال تحديد تكلفة العنصر البشري ومقابلته بقيمة المهمة أو الوظيفة التي يؤديها؛
* تطوير أداء عملية إدارة الموارد البشرية والمحافظة على بقاء الموارد البشرية التي تملك الخبرة والمؤهلات؛
* معالجة مشكلة تقييم الأصول غير الملموسة، وزيادة قيمة شهر المحل للمنظمة؛
* تحديد الحاجات المستقبلية لجذب الموارد البشرية ذات الكفاءة والخبرة؛
* توفير بيانات للتحليل المالي، كتحديد أثر قيمة الموارد البشرية على ربحية المنظمة ومقابلة الإيرادات مع رأسمال المستخدم في الموجودات البشرية، ومقابلة إنتاجية المؤسسة مع قيمة مواردها البشرية؛
* تقديم معلومات عن تكاليف الموارد البشرية لاتخاذ قرارات تسويقية ولارقابة على فاعلية استخدام الموارد البشرية.

كما حددت جمعة المحاسبة الأمريكية ثلاثة أهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية وهي:[[5]](#footnote-5)

* القياس: أي تقدير تكلفة وقيمة العنصر البشري، باستخدام طرق ونماذج ومعايير موضوعية؛
* التطبيق: ويعني تصميم النظام المحاسبي الملائم للاستفادة من المقاييس الموضوعة؛
* النتائج الإنسانية: وتتضمن تحليل أثر ماسبة الموارد البسرية على التنظيم الإنساني للمنظمة من حيث اتجاهات العاملين وسلوك أدائهم.

**المطلب الرابع: افتراضات محاسبة الموارد البشرية**

يقوم المحاسبي كأي نظام آخر على مجموعة من المبادئ والفروض وهي:[[6]](#footnote-6)

* لايعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المنظمة، إذ له قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتتمثل القيمة المباشرة بالمجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لانجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية؛
* تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من ناحية أخرى، كما تتطور معارف معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير العاملين، وكذا الحوافز المادية والعنوية التي تقدمها لاشباع الحاجات المختلفة، كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري واستخدام طاقاته الاستخدام الصحيح. مما يولد لديه دوافع إيجابية واستعداد نفسي وذهني للمساهمة في أهداف المنظمة، أما إذا فشلت الإدارة في استخدام العنصر البشري انخفضت قيمته، وعليه فالادارة الناجحة عليها أن تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها؛
* تعد المعلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورية لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة، فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيطلاختيار وتوظيفوتنمية الموارد البشرية، كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، سواء لادارة المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين؛
* إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المنظمة مقابل خدمات ومنافع تحصل مستقبلا، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، وإظهارها في القوائم المالية؛
* يعتبر المورد البشري أصل من أصول المنظمة يمكن إخضاعه إلى عدد كبير من الرسملة والإطفاء حسب العمر الانتاجي لهذا المورد، كما يمكن تحديد أقساط الامتلاك التي تتمثل بالصيانة والتدريب والتنمية.



 تسعى المؤسسات وتتسابق نحو تحقيق جملة من الأهداف بغية الوصول إلى تحقيق هدفها الأسمى المتمثل في البقاء والاستمرار والحصول على منصب الريادة، وتعد الربحية واحدة من بين الأهداف المؤدية لذلك.

**المطلب الأول: مفهوم الربحية**

إن الربحية عند بيير كونسو (Pierre Conse) " هي مفهوم واسع وله مجالات عديدة، وأن قياسها يعتبر مسألة دقيقة وهذا القياس لا يكون ذا دلالة إلا إذا نسب إلى فترة مرجعية معينة". وهس مفهوم يطبق على كل عمل اقتصادي تستعمل فيه الإمكانيات المادية والبشرية والمالية، ويعبر عنها بالعلاقة بين النتيجة والإمكانيات المستعملة وتعتبر القياس النقدي للفعالية". ومن وجهة نظر إزرا سولمان (Ezeramsoloman) فإن الربحية هي: "مفهوم تشغيلي بمعنى أن الربحية تتحقق عندما تكون النتائج الاقتصادية المتحصل عليها أكبر من العناصر المستخدمة". وهي أيضا "التجسيد الفعلي للنتائج المحققة من طرف المؤسسة والتي تهم جهات متعددة وفئات مختلفة (أملاك المساهمين، المقرضين، الموردون، العمال،...) وهذا ما جعل مفهومها نسبيا ويرتبط بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها كل جهة من هذه الجهات"[[7]](#footnote-7).

وتعطي الربحية مؤشرات عن قدرة المؤسسة على توليد الأرباح من المبيعات أو من الأموال المستثمرة لأن الأرباح التي تحققها المنظمة من أهم العوامل التي تؤثر على ثروة[[8]](#footnote-8).

ويمكن القول بأن الربحية تعبر عن العلاقة القائمة مابين النتائج المحققة والوسائل المستخدمة لتحقيقها خلال فترة زمنية معينة، فهي بمثابة المعيار أو المقياس للكفاءة النسبية الناتجة عن مدى تحقيق النتائج من خلال استغلال الوسائل استغلال أمثل، وتتحدد الصيغة العامة للربحية وفق المعادلة التالية[[9]](#footnote-9):

الربحية= $\frac{النتائج}{العامة الوسائل}$ x100%

* **الفرق بين الربح والربحية:**

عرف جون هيكس (J.R.Hicks) الربح وفقا للمفهوم الاقتصادي بأنه: " أقصى ما يمكن للفرد أن يستهلكه خلال فترة من الزمن دون التأثير على قيمة ثرواته" وبالنسبة للمشروعات فإن الربح هو القيمة التي يمكن التصرف فيها بالتوزيع على أصحاب المشروع "توزيعات الأرباح" دون أن يؤثر ذلك على رأس المال المستثمر أي أن الربح هنا هو الزيادة في حقوق الملاك.

أما الربحية فهي العلاقة بين الأرباح التي تحققها المنظمة والاستثمارات التي أسهمت في تحقيق هذه الأرباح وتعد الربحية هدفا للمنظمة ومقياسا للحكم على كفاءتها وتقاس أما من خلال العلاقة بين الأرباح والمبيعات أو العلاقة بين الأرباح والاستثمارات. كما تعد الربحية مقياسا أفضل من الربح للحكم على كفاءة المنظمة، لأن الربح عبارة عن رقم مطلق لا يشير إلى الاستثمارات التي أسهمت في تحقيقه بينما في الربحية توجد مثل هذه العلاقة[[10]](#footnote-10).

**المطلب الثاني: مصادر تحقيق الربحية**

تصنف مصادر تحقيق الربحية في النقاط الأربعة الآتية:[[11]](#footnote-11)

* **التجديدات الفنية**: يقصد بها التغييرات المعتمدة في أساليب الانتاج ودوال الطلب بواسطة المنظمة، ويمكن تصنيف التجديدات الفنية إلى مجموعتين:
* التجديد الذي يظهر في الانتاج: وتشمل هه المجموعة على كل التغيرات التي من شأنها تغيير الفن التكنولوجي للانتاج، التوزيع وطرق التنظيم؛
* التجديد الذي يظهر في السوق: وتشمل هذه المجموعة على كل التغيرات التي تؤثر في طلب الزبون على الانتاج كاستحداث منتجات جديدة أو ادخال أساليب جديدة في الاعلان.
* **الاحتكار**: فهو الذي يمكن للمحتكر أو المحتكرين في سوق احتكار القلة من رفع ثمن البيع وانقاص حجم الانتاج وذلك مقارنة بسوق المنافسة الكاملة، ويختلف الربح الاحتكاري عن ربح التجديد في أن هذا الأخير مؤقت وسينتهي عندما تقتفي المشروعات لآخرى أثر الشروع المجدد وبالتالي تنتهي الميزة التي حصل عليها بتجديده، أما الربح الاحتكاري فإنه ليس مؤقتا بل يستمر طالما بقيت عقبات الدخول في الصناعة قائمة.
* **عدم التأكد**: يقصد به أن الربحية لا تنشأ عن التجديدات المعتمدة فحسب، وإنما ينشأ أيضا من المصادر القدرية أي من التغييرات المؤقتة في الإيرادات أو التكاليف، مثل تحول غير متوقع في تفضيل الزبون أو انخفاض أثمان المواد الخام، إن حالة عدم التأكد تنشأ من ناحيتين أساسيتين:
* من الظروف التي تؤثر مباشرة في منحنيات التكاليف والإيراد للمؤسسة؛
* من التغيرات في البيئة العامة المحيطة بالمنظمة والتي تؤثر بطريقة غير مباشرة في منحنيات التكاليف والإيرادات.
* **الربحية كمكافأة "ضمنية" للعوامل**: من الجانب الاقتصادي هذه الأرباح التي تحصى بعد تحقيق إيرادات من العملية البيعية، فإنها تدخل ضمن وعاء تختلط فيه عناصر غير متجانسة، وبالتأكيد هناك جزء على الأقل من الأرباح المحصاة التي تقابل الدخل الذي يحصل عليه المساهمون، ذلك بسبب العوامل التي يقدمونها فجزء يقابل العمل الشخصي الذي يقدمه الملاك، وقسم يمكن أن يتمثل في الريع الناشئ عن الموارد الطبيعية للمستغلين، بالإضافة إلى قسم ثالث يعادل الفائدة التي تقدم لرأس المال، ولهذا فإن قسما كبيرا من الدخول يتمثل فعليا في كل من الفوائد، الريوع والأجور. وبحسب المعايير التي يسير بها الاقتصاديون فإن هذه العناصر من الفائدة الضمنية والربح الضمني والأجور تدل على المكافآت الضمنية للعوامل المستعملة مباشرة من مالكيها.

**المطلب الثالث: العوامل المؤثرة على الربحية ومؤشرات قياسها**

**الفرع الأول: العوامل المؤثرة على الربحية**

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على ربحية المنظمة نذكر منها:[[12]](#footnote-12)

* التسويق وحجم المبيعات للوحدة الواحدة دالة على ربحية الكيان التجاري؛
* تؤثر التكاليف على الربحية بشكل عكسي فارتفاع التكاليف يخفض من حجم الربحية والعكس صحيح؛
* تكلفة الفرصة البديلة للكيان التجاري في ظل توافر الفرص البديلة لاستخدام السيولة؛
* المنافسة الشديدة للمنظمات المماثلة؛
* جودة المنتج أو الخدمة فضلا عن الثقة الممنوحة من العملاء
* الضرائب المباشرة على الأرباح.

**الفرع الثاني: مؤشرات قياس الربحية**

إن الهدف الرئيسي لأي مؤسسة اقتصادية هو استخدام الموارد المتاحة لها بحيث تحقق الكفاية الانتاحية مع المحافظة على جودة المنتج وخفض التكاليف إلى أدنى حد ممكن، بالموازاة مع هذا تتطلع أيضا لتحقيق أعلى أرباح ولكي تتمكن من تقييم وضعيتها المالية والاقتصادية تستند إلى الربحية التي تحققها كأحد جوانب التقييم باستعمال مؤشرات مختلفة نذكر منها:[[13]](#footnote-13)

* **معيار القوة الإيرادية**: يقصد بها قدرة المنظمة على توليد الارباح من العمل الأساسي الذي تقوم به، وتستند القوة الإيرادية إلى نظرية الربح الصافي الناتج عن العمليات التشغيلية الحالية، بمعنى أنها تقيس قدرتها على توليد الربح التشغيلي، فهي تعتمد على قدرة الأصول على توليد المبيعات أي إنتاجية الأصول؛
* **معيار العائد على رأس المال المستثمر**: يمكن تعريفه أنه سعر الفائدة الذي يساوي بين القيمة الحالية للتدفقات النقدية التي يدرها المشروع وبين التكاليف التي يتطلبها المشروع المقترح، وهو يقيس قدرة المشروع على تحقيق العائد لمعرفة الربح. ويلقى اهتماما من قبل القائمين على إدارة المشروع لمعرفة مدى نجاح وكفاءة الانجاز على ضوء المنافسة الحادة للمشاريع الأخرى. وعند حساب العائد يمكن أن يكون ذلك على أساس التدفقات النقدية قبل الضرائب وبعدها، ويجري حساب العائد على الاستثمار وفق المعادلة التالية: العائد على الاستثمار = صافي الربح/ المبيعات \* المبيعات/ الاستثمارات ومنه

العائد على الاستثمار = صافي الربح/ الاستثمارات

* **معدل العائد على حقوق الملكية**: يقيس هذ المعيار معد العائد على الأموال المستثمرة من الملاك ويتم حسابه بقسمة صافي الربح بعد الضريبة على حقوق الملكية أي:

معدل العائد على حقوق الملكية= صافي الربح بعد الضربية/ حقوق الملكية

يعتبر معدل العائد على الحقوق الملكية المعيار الأكثر شمولا لقياس فعالية الإدارة ذلك لأنه يقيس ربحية الأصول وربحية هيكل رأس المال فهو مقياس لربحية كل من قرارات الاستثمار وقرارات التمويل؛

* **تحليل التعادل**: ويعني البحث عن حجم المبيعات الذي تتعادل فيه إيرادات هذا الحجم مع تكلفته الكلية دون أن يحقق لا ربح ولا خسارة ويمكن تحديد نقطة التعادل بالمعادلة التالية:

المبيعات عند التعادل= التكاليف الثابتة+ التكاليف المتغيرة

**المطلب الرابع: أثر محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة**

إن الاعتماد على مقاييس محاسبة الموارد البشرية يبين أن الاستثمار في رأس المال البشري يمكن أن يدر على المنظمة أرباحا في المدى الطويل[[14]](#footnote-14)، ونظرا لأهمية المورد البشري بالمنظمة، ودوره الفعال في تحسين أدائها فإنه لابد من تحديد دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين هذه الأخيرة بالتركيز على ربحية المنظمة من خلال النقاط التالية:[[15]](#footnote-15)

* تلعب محاسبة الموارد البشرية دورا هاما في التأثير على خلق القيمة والترشيد الاقتصادي للطاقات والموارد، وبالتالي على الأداء الاقتصادي للمنظمة. فالتصرفات والأنشطة التي يقوم بها الفرد في المنظمة من انتظام في العملواتصاله بالآخرين وانفعالاته ورضاه عن العمل وقيامه بأداء مهامه، تعتبر حجر الأساس والنواة الأولى لما تحققه المنظمة من تحسين في الإنتاجية بصورة خاصة، وتحسين في الأداء بصورة عامة؛
* إن الاستخدام الأمثل للموارد في المنظمة، يأتي عبر محاسبة الموارد البشرية، بحكم أن هذه الأخيرة هي المقياس الذي يحقق مدى التطور والتقدم في حسن كفاءة وفعالية العملية الانتاحية أو الخدمة، من خلال الاستغلال الأفضل لمختلف الموارد الموجودة لديها وتخفيض تكاليف الإنتاج وبالتالي زيادة ربحيتها؛
* إن الأهمية التي يحضى بها أداء الفرد هي السبب الرئيسي وراء سعي جميع المنظمات الإنتاجية منها والخدمية على حد سواء، وإن العمل على محاولة جني أفضل مستويات الأداء وأقصى حدود الفائدة من كل موظف. ولعل أفضل مدخل يمكن للمؤسسة الاعتماد عليه هو ذلك الذي يحدد مستوى الأداء من الفرد وماهو المعيار الذي سيقيم على أساسه. يلي هذا القيام بعملية المتابعة والتقييم المستمرة لهذا الأداء ويتبع ذلك القيام بتحديد العوامل المؤثرة فيه وهذا كأساس لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحسينه وتقويمه؛
* تكفل محاسبة الموارد البشرية الاستخدام الأمثل للموارد باعتبارها أصولا اعتمادا على المفهوم الاقتصادي للأصل وذلك من خلال مقاييس مالية وغير مالية، ويؤدي ذلك في النهاية إلى الإسهام في عميلة التطوير والتنمية؛
* ومن خلال ما سبق فإن دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين ربحية المنظمة يكمن من خلال محاولة ترشيدها لتكاليف العمل والانتاج مع الرفع من الانتاجية، أي تحقيق الكفاءة في الأداء. كما تضمن محاسبة الموارد البشرية التحكم في الموارد من خلال ضمان الاسغلال الأمثل لها نظرا لكونها تعد أداة للرقابة، فمن خلالها يمكن تحديد مدى كفاءة الموارد البشرية في تحسين الانتاج وتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء وخصوصا فيما يتعلق بمدى الاستغلال الأمثل للموارد.

ومنه يمكن القول أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤثر إيجابيا على ربحية المنظمة، حيث أن ادراج الأصول البشرية ضمن أصول المنظمة يرفع من قيمة أصولها الامر الذي سيؤدي تلقائيا إلى إحداث زيادة في الدخل، مما يؤدي إلى زيادة قيمة رأسمال وبالتالي زيادة هامش أمان المؤسسة، كما أن إدراج محاسبة الموارد البشرية ينتج عليه احتياطات متعلقة بالاصول البشرية وبالتالي زيادة في الأموال الخاصة مما يحقق زيادة في المردودية المالية[[16]](#footnote-16).

**الخــــــــــــــــــاتـــــــــمة:**

يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية تؤثر إيجابا على كل من مردودية المنظمة وعلى توازنها المالي وتحسن من مؤشراتها مقارنة بالمحاسبة التقليدية التي تدرج قيمة الأصول البشرية هذا ما يجعلها قاصرة، ومعلوماتها لا تعكس فعلا الوضع المالي الحقيقي للمنظمة وهي توحي بأن موارد المؤسسة هي عبارة عن موارد مادية فقط مما يلغي دور الموارد البشرية في ظل اقتصاد قائم على المعرفة.

**قائمة المراجع:**

اسماعيل سبتي وفائزة محلب، **دور نظام المعلومات المحاسبية في قياس تكلفة الموارد البشرية –دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الجزائرية**-، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016.

أيمن عبد الله محمد أبو بكر، **مدى اهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف (دراسة مسدانية على عينة من المصارف بالخرطوم)**، مجلة Global Journal of Economic and Business المجلد 3، العدد1، 2017.

بودرجة رمزي وعبير لخشين، **أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي (دراسة حالة شركة سونلغاز وحدة سكيكدة)**، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد 3، العدد01، جانفي 2020

بوصبع هناء وموسي سهام، **واقع محاسبة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية –دراسة ميدانية-،** مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016.

زرزار العياشي ومداحي محمد، **طرق ومناهج قياس ومحاسبة الموارد البشرية،** مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016.

عبد اللطيف مصطفى وعبد القادر مراد، **أثر استراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد04، 2013.

غسان طارق ظاهر، **تحليل السيولة، الربحية، الرفع المالي في ضوء إدارة المخاطر المصرفية (المصرف التجاري العراقي حالة دراسية 2005-2015)**، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد8، العدد1، 2015.

صبرينة رباحي و هجيرة بوزوينة، **الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري كأصل غير ملموس وأثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية)**، مجلة الإبداع، المجلد09، العدد01، 2019.

محمد الطيب موسى القذافي، **محددات الربحية في المصارف التجارية الليبية (دراسة مقارنة بين المصارف التجارية الليبية خلال لافترة من 1995-2005)**، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا، 2012.

نور الدين مزياني وأحمد بوالذهب، **أثر القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمؤسسة (عرض تجربة شركة R.G.BARRY)،** مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016.

وسام رمضان الشنطي، **دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي (دراسة ميدانية تطبيقية على لاشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين)**، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2015/2016.

وليد بشيشي، سليم محلخ وعلي خالد، **أثر سياسة الترويج في زيادة ربحية المؤسسة باستخدام نموذج التكامل المشترك ومنهج تصحيح الخطأ في مؤسسة ماونة للسياحة والسفر – قالمة- 2004-2017**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد50

Maria L.Bullen & Kel-Ann Eyler, **Human resource accounting and intenational development : implications for measurment of human capital**, Journal of International Business Cultural Studies.

1. نور الدين مزياني وأحمد بوالذهب، **أثر القياس والافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية على القوائم المالية للمؤسسة (عرض تجربة شركة R.G.BARRY)،** مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016، ص5 [↑](#footnote-ref-1)
2. أيمن عبد الله محمد أبو بكر، **مدى اهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف (دراسة مسدانية على عينة من المصارف بالخرطوم)**، مجلة Global Journal of Economic and Business المجلد 3، العدد1، 2017، ص102 [↑](#footnote-ref-2)
3. بوصبع هناء وموسي سهام، **واقع محاسبة الموارد البشرية في الشركات الجزائرية –دراسة ميدانية-،** مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016، ص8 [↑](#footnote-ref-3)
4. اسماعيل سبتي وفائزة محلب، **دور نظام المعلومات المحاسبية في قياس تكلفة الموارد البشرية –دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الجزائرية**-، مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016، ص6-7 [↑](#footnote-ref-4)
5. وسام رمضان الشنطي، **دور محاسبة الموارد البشرية في رفع كفاءة الأداء المالي (دراسة ميدانية تطبيقية على لاشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين)**، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2015/2016، ص29 [↑](#footnote-ref-5)
6. زرزار العياشي ومداحي محمد، **طرق ومناهج قياس ومحاسبة الموارد البشرية،** مداخلة مقدمة للملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية – محاسبة الموارد البشرية-، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 23/24 فيفري 2016، ص9 [↑](#footnote-ref-6)
7. عبد اللطيف مصطفى وعبد القادر مراد، **أثر استراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية**، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد04، 2013، ص35 [↑](#footnote-ref-7)
8. بودرجة رمزي وعبير لخشين، **أثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على مؤشرات الأداء المالي (دراسة حالة شركة سونلغاز وحدة سكيكدة)**، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد 3، العدد01، جانفي 2020، ص44 [↑](#footnote-ref-8)
9. عبد اللطيف مصطفى وعبد القادر مراد، مرجع سابق، ص35. [↑](#footnote-ref-9)
10. محمد الطيب موسى القذافي، **محددات الربحية في المصارف التجارية الليبية (دراسة مقارنة بين المصارف التجارية الليبية خلال لافترة من 1995-2005)**، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا، 2012، ص46-47. [↑](#footnote-ref-10)
11. وليد بشيشي، سليم محلخ وعلي خالد، **أثر سياسة الترويج في زيادة ربحية المؤسسة باستخدام نموذج التكامل المشترك ومنهج تصحيح الخطأ في مؤسسة ماونة للسياحة والسفر – قالمة- 2004-2017**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد50، ص 171-172 [↑](#footnote-ref-11)
12. غسان طارق ظاهر، **تحليل السيولة، الربحية، الرفع المالي في ضوء إدارة المخاطر المصرفية (المصرف التجاري العراقي حالة دراسية 2005-2015)**، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد8، العدد1، 2015، ص 10. [↑](#footnote-ref-12)
13. عبد اللطيف مصطفى وعبد القادر مراد، مرجع سابق، ص35-36 [↑](#footnote-ref-13)
14. Maria L.Bullen & Kel-Ann Eyler, **Human resource accounting and intenational development : implications for measurment of human capital**, Journal of International Business Cultural Studies, P4 [↑](#footnote-ref-14)
15. صبرينة رباحي و هجيرة بوزوينة، **الإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري كأصل غير ملموس وأثره على ربحية المؤسسة الاقتصادية (دراسة ميدانية)**، مجلة الإبداع، المجلد09، العدد01، 2019، ص66-67 [↑](#footnote-ref-15)
16. بودرجة رمزي و عبير لخشين، مرجع سابق، ص51 [↑](#footnote-ref-16)