**جامعة محمد خيضر**

 **كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير**

**أثر محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة**

**من إعداد الطلبة: تحت إشراف الأستاذة:**

**- بن سالم إلياس بوروبة فهيمة**

**- بوصابر أسماء**

**- بوغرارة إلهام**

**الموسم الجامعي : 2020/2021**

***المقدمة.***

ان نجاح المشاريع الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها، وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي مشروع، والموارد المادية ماهي الا عوامل مساعدة، والانسان لما يملكه من مهارات ويتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الانتاجية والربحية، وبالتالي على محاسبة الموارد البشرية تشجيع الادارة على النظر الى الموارد البشرية عند اتخاذ القرارات على أنها أصول تتوقع أن تحصل على طريقها على منافع مستقبلية وكذا ايجاد نظام متكامل للمحاسبة عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية. وخلال هذا البحث نسلط الضوء على مجال محاسبة الموارد البشرية باعتبارها مجالا جديدا ونطرح التساؤل التالي ما أثر محاسبة الموارد البشرية على ربحية المنظمة؟.

***المبحث الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية.***

*المطلب الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية.*

 عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة لجمعية الأمريكية للمحاسبين في تقريرها الصادر سنة 1973، محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وايصال تلك المعلومات الى الأطراف المستفيدة.

 كما تم تعريف محاسبة الموارد البشرية بأنها أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل أو خارج المشروع بهدف رفع كفاءة العاملين وادارة المشروع وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالمشروع.[[1]](#footnote-1)

*المطلب الثاني: أهمية محاسبة الموارد البشرية.*

- تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شأن اية موارد مهمة أخرى في تلك الوحدات بإمكانها المساهمة في تحقيق أهدافها.

- كما وتكمن الأهمية في كونها تدور حول القيمة الاقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغيرات التي تطرا عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الادارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج التعليم والتدريب للعاملين.[[2]](#footnote-2)

*المطلب الثالث: أهداف محاسبة الموارد البشرية.*

 نلخصها في النقاط التالية :[[3]](#footnote-3)

 - تحديد أو تشخيص قيمة الموارد البشرية.

 - قياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية.

 - الوصول الى الادارة السليمة للموارد البشرية.

 - ادراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المؤسسة.

 - ايصال المعلومات الخاصة بالموارد البشرية من خلال القوائم المالية للأطراف المعنية.

*المطلب الرابع: مزايا محاسبة الموارد البشرية.*

-التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.

-تقدير الاستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها الانساني.

-تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات.

-تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق قياس العائد من استخدام هذه الأصول.[[4]](#footnote-4)

**المبحث الثاني: أساسيات محاسبة المنظمات الربحية.**

*المطلب الأول: مفهوم المنظمة الربحية:*

*1/ تعريف المؤسسات الربحية:*

 يطلق مفهوم المؤسسات الربحية على تلك الكيانات التي تتكون من مجموعة من الأفراد الذين تربط فيما بينهم علاقات مؤسسيَّة محددة بغرض الوصول إلى أهداف عليا تطمح هذه المؤسسة إلى بلوغها، وممَّا يميز المؤسسات الربحية عن غيرها من أنواع المؤسسات الأخرى أنها تهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق الربح من خلال ممارسة أنشطة دورية محددة استنادًا لما تملكه من الكوادر البشرية والخبرات في الأسواق المحلية والعالمية، وتُحاول إدارات المؤسسات الربحية إخراج أفضل ما لدى موظفيها، وتحقيق الانسجام الأمثل بين قدرات الموظفين ومهامهم الوظيفية، وتعد محاسبة المؤسسات الربحية هامة بالنسبة لإداراتها، وفي هذا المقال سيتم تناول معلومات عن محاسبة المؤسسات الربحية.

*2/ محاسبة المؤسسات الربحية:*

 تُبنى محاسبة المؤسسات الربحية على مبادئ علم المحاسبة، فهي في إطارها العام مؤسسات تتكون من أفراد يتم من خلالهم إجراء العديد من العمليات المالية يوميًا، ليقوم قسم المحاسبة بتسجيل هذه العمليات المالية، وتصنيفها، وتبويبها، بأسلوب محاسبي ممنهج من أجل ضبط العمليات المالية وكشف أي خروقات في النظام المالي، كما تساعد محاسبة المؤسسات الربحية على إيجاد حالة من الاستقرار المالي، وإيصال معلومات نوعيّة للقائمين على هذه المؤسسات لتعديل أنظمة سير العمليات، ومعرفة نقاط الضعف، وكشف الأخطاء والمساعدة على حلِّها، كما يُقدم قسم المالية معلومات للأطراف الخارجية كالمستثمرين والمساهمين والمُلّاك لإعطاء فكرة عن الوضع المالي القائم من خلال القوائم المالية، أو توقع الوضع المالي المستقبلي بناءً على مؤشرات مالية محددة. [[5]](#footnote-5)

*المطلب الثاني : أنواع المنظمات الربحية:*

تتشابه المؤسسات الربحية من حيث الهدف الرئيس لها، فهي تسعى إلى تعظيم الأرباح وتحقيق أكبر قدر ممكن من الدخل لتعويض نفقاتها التشغيلية والإدارية المختلفة، وبشكل عام يمكن تصنيف المؤسسات الربحية من حيث نوع مُلّاكها إلى ما يأتي:

*- مؤسسات الملكية الفردية:* وهي تلك المؤسسات الربحية التي يملكها فرد واحد فقط، ويتميز هذا النوع من المؤسسات الربحية بوجود عدد قليل من الموظفين، بالإضافة عدم التوسع الكبير في النشاط التجاري، وتحمُّل المالك لكافة الخسائر التي قد تنجم عن ممارسة النشاط التجاري لها، وفي نفس الوقت فإن المالك هو الوحيد المعني بالحصول على أرباح هذا النوع من المؤسسات.

*- الشراكات المؤسسية:* إن من أهم ما يميز الشراكات المؤسسية وجود مالكَين لها أو أكثر بحيث يتم توزيع الأرباح أو الخسائر وفقًا لنسب محددة يتم الاتفاق عليها فيما بين المُلّاك.

*- المؤسسات العامة:* تتميز المؤسسات العامة بأنه تضم عددًا كبيرًا من المساهمين فيها، بالإضافة إلى وجود الشخصية الاعتبارية المستقلة، ويكون للمُلّاك في المؤسسات العامة مسؤولية محدودة بقدر مساهمتهم في رأس المال الخاص بها، أما المساهمون فيتم توزيع الأرباح عليهم أو يتحملون الخسائر بحسب مساهمة كل منهم فيها، ويتم إدارة المؤسسات العامة من قبل مجموعة من الأشخاص الذي يمتلكون خبرة كافة في مجال نشاطها، وهذا ما يجعل المساهمين يثقون بقدرة هؤلاء المدراء على تسيير أمور المؤسسة بشكل جيد وتحقيقها للأرباح لاحقًا.

*المطلب الثالث: أسس إدارة المنظمات الربحية.*

أسس إدارة المنظمات الربحية تعبر عن مجموعة السلوكيات المتبعة من المديرين والموظفين لتسيير جميع الأعمال التنظيمية بالمؤسسات الربحية، والوصول إلى أهداف المؤسسة القائمة عليه، ومن أهم أسس إدارة المنظمات الربحية ما يأتي :

*وضع خطة استراتيجية*: يجب على المديرون بالمنظمات الهادفة للربح وضع خطة عمل واضحة واستراتيجية بعيدة المدى، تعد فهم واضح لرؤية الشركة والعلامة التجارية بالمستقبل، وتوضح الخطوات اللازم إتباعها لتحقيق الهدف من المنظمة، وتشمل هذه الاستراتيجية دور كل من المدير والموظف والعميل أيضًا في الوصول إلى غايتها.

*الاهتمام بمتطلبات الموظفين***:** الإدارة الناجحة تعرف جيدًا مدى أهمية توفير متطلبات الموظف والاستثمار فيه حتى يتمكن من النجاح الوظيفي في عمله، وذلك لأنه يعد أصل مهم من أصول الشركة، وتوفير جميع احتياجاته يساعد في زيادة قدرته وثقته بنفسه، وتقديم الأفضل دائمًا في العمل وللعملاء، ما ينعكس بصورة إيجابية على العمل بالمنظمة.

*التركيز على التعاون بالعمل:* من أهم أسس إدارة المنظمات الربحية التعاون بين مديرون الإدارات، وتشجيع الموظفين على مشاركة الأفكار والاقتراحات والمشكلات والحلول، بغض النظر عن مستواهم أو منصبهم الوظيفي، وذلك للمساهمة في نمو العمل وتقدمه، مع احتفاظ القائد بالمسؤولية الكاملة في اتخاذ القرار.[[6]](#footnote-6)

*الاستعانة بالخبراء في مجالاتهم:* لتحقيق المزيد من النتائج الإيجابية في العمل يجب الاستعانة بمن لديهم خبرة واضحة في مجال عملهم، فهم يعرفون ما يريدون وكيفية تحقيق الأهداف المرجوة من أصحاب المنظمة، بالإضافة إلى أنهم يساهمون في توجيه الموظف للقيام بأعماله بسرعة ودقة.

*الرقابة المستمرة:*يركز هذا الأسلوب في العمل على تقييم الجهد المبذول، والتأكد من إنجاز الأعمال المطلوبة من الموظفين، وذلك بمراقبة التواريخ الرئيسة والتسليمات وجودة العمل، هو يساهم في تيسير الأعمال في أوقاتها وسرعة الوصول إلى لهدف المطلوب.**[[7]](#footnote-7)**

*المطلب الرابع: اثر المحاسبة على ربحية المنظمة.*

 تستفيد الإدارة من محاسبة الموارد البشرية ,إذ إن معلومات محاسبة الموارد البشرية تكون ملائمة وتقلل من حالة عدم التأكد لدى المدراء, ويمكن للإدارة إن تستفيد من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين قرارات و تحقيق الكفاءة في نتائج هده القرارات, وكذلك نتمكن الإدارة من تحديد مستوى رواتب الموظفين و العلاوات بما يتناسب مع القيمة ما يقدمه الموظف من خدمة للشركة, أضف إلى دلك إدراك بان الموارد البشرية هي أصول لها قيمة مستقبلية.

 إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الإدارة في تحسين عملية تقييمالموظف و عدم حصول حالة الإجحاف بحق الموظفين الذين يعملون بشكل جيد و قد لا يجدون الفرصة في اكتشاف انجازاتهم من قبل الإدارة, كما إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الإدارة في تمييز الموظفين الذين يساهمون في تحقيق الربحية عن الذين لا يساهمون في تحقيق الربحية, و بالتالي تحسين قرارات إنهاء الخدمات.[[8]](#footnote-8)

***الخاتمة:***

 ان مما لا شك أن الموارد البشرية في الأصول الأكثر قيمة في مؤسساتنا، وبعد ما تطرقنا اليه في هذا البحث من دراسة لوضع الموارد البشرية في الفكر المحاسبي، يمكننا القول أن معالجتها محاسبيا على أنها مجرد مصاريف إيراديه تجعل من التقارير المالية لا تقدم صورة صادقة عن المؤسسة، خاصة تلك التي تعتمد على الموارد البشرية بشكل كبير، أن الأصح معالجتها على أساس أنها مصاريف استثمارية.

***قائمة المراجع:***

- أيمن عبد الله أبوبكر، مدى اهتمام الادارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف(دراسة ميدانية على عينة من المصارف الخرطوم)، Global journal of économie and busines، العين-الامارات العربية المتحدة، العدد3، سنة 2017، ص103-106.

- جمال أحمد الدوري، اسماعيل يحي التكريتي، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية، كلية العلوم الادارية والمالية، عمان، ص6.

- نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية، جامعة سطيف1، 2015، ص89-90.

- محمد سالم، محاسبة المؤسسات الربحية، 3/02/2021، 18:03، com.sotor.

- تامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية، دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، جامعة البصرة، كلية الادارة والاقتصاد قسم المحاسبة، ص186.

1. : أيمن عبد الله أبوبكر، مدى اهتمام الادارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف(دراسة ميدانية على عينة من المصارف الخرطوم)، Global journal of économie and busines، العين-الامارات العربية المتحدة، العدد3، سنة 2017، ص103-106. [↑](#footnote-ref-1)
2. : جمال أحمد الدوري، اسماعيل يحي التكريتي، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية، كلية العلوم الادارية والمالية، عمان، ص6. [↑](#footnote-ref-2)
3. : نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في العلوم التجارية، جامعة سطيف1، 2015، ص89-90. [↑](#footnote-ref-3)
4. : نور الهدى حداد، مرجع السابق، ص90. [↑](#footnote-ref-4)
5. : محمد سالم، محاسبة المؤسسات الربحية، 3/02/2021، 18:03، com.sotor. [↑](#footnote-ref-5)
6. : محمد سالم، مرجع سابق. [↑](#footnote-ref-6)
7. : محمد سالم، مرجع السابق. [↑](#footnote-ref-7)
8. : تامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية: المفهوم والأهمية، دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، جامعة البصرة، كلية الادارة والاقتصاد قسم المحاسبة، ص186. [↑](#footnote-ref-8)