

تشخيص واقع محاسبة الموارد البشرية في بعض كليات جامعة الموصل

دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الجامعة

**Diagnosis of the reality of human resources accounting in some
faculties of Mosul University**
**An exploratory study of the views of a sample of employees at the
university**

تاريخ استلام البحث 2018-5-25

تاريخ قبول البحث 2018-8-7

الأستاذ المساعد الدكتور

ميسون عبد الله احمد الشلما

قسم إدارة الاعمال/ كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

Assistant Professor Dr

Maysoun Abdullah Ahmed Al - Shalma

Department of Business Administration / College of Management
and Economics / University of Mosul

drmiayson@yahoo.com

المستخلص

يهدف البحث الحالي لتشخيص واقع محاسبة المورد البشري لبعض كليات جامعة الموصل من خلال بيان أهمية القياس للموارد البشرية، فضلاً عما كان يعتقد في السابق باعتبار الإنفاق على الموارد البشرية إنفاقاً جارياً بدلاً من اعتباره إنفاقاً استثمارياً وتمتد منافعه لمدة طويلة، وبالنظر لعدم قيام النظام المحاسبي الحالي بعرض وتجهيز بيانات الاستثمار في الموارد البشرية، فإن المعالجة المحاسبية القائمة تعد ناقصة وغير سليمة ولذلك فإن القرارات المتخذة في ظل الواقع الراهن لا شك سيكون بعض منها على الأقل غير سليم ، وعلى ضوء ما سبق فإن مشكلة البحث:

1. مدى إدراك الأهمية التي تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية في الميدان المبحوث.
2. مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية في الميدان المبحوث.
3. تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في الميدان المبحوث.

في ضوء الاجابة على التساؤلات المطروحة في المشكلة المثارة اعتمدت الباحثة على استمارة استبانة اعدت لهذا الغرض ومن خلال التحليل الوصفي للبيانات والتوصل الى جملة من الاستنتاجات ، تم التوصل الى مجموعة من التوصيات لعل من ابرزها:

1. توفير وتهيئة الوسائل العلمية المناسبة والسليمة التي تسهم في بيان مدى أهمية الإفصاح المحاسبي لإدارة الموارد البشرية في الميدان المبحوث.
2. سعي إدارة الميدان المبحوث إلى نشر ثقافة الإفصاح المحاسبي لإدارة الموارد البشرية في الميدان المبحوث.
3. ضرورة اهتمام إدارة الميدان المبحوث بتدريب وتأهيل الأفراد العاملين توضيح تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في الميدان المبحوث.

الكلمات المفتاحية: محاسبة المورد البشري-القياس المالي للمورد البشري

Abstract

The current study aims at diagnosing the reality of human resource accounting for some faculties of the University of Mosul by indicating the importance of measuring human resources, in addition to what was previously thought to be expenditure on human resources expenditure instead of being considered investment expenditure and its benefits extend for a long time. And the processing of investment data in human resources, the existing accounting treatment is incomplete and improper and therefore, the decisions taken in the current reality is no doubt some of them at least not sound, and in light of the above, the problem of research:

1. The extent to which accounting for human resources in the field is recognized
2. The extent of interest in accounting for human resources in the field in question.
3. The impact of HR accounting on financial decision making in the field.

In light of the answer to the questions raised in the problem raised the researcher relied on questionnaire prepared for this purpose and through the descriptive analysis of the data and to reach a number of conclusions, was reached a set of recommendations, perhaps the most prominent:

1. Providing and preparing appropriate and sound scientific means that contribute to the statement of the importance of accounting disclosure for the management of human resources in the field in question.

2. The management of the field sought to disseminate the culture of accounting disclosure for the management of human resources in the field in question.

3. The need for the management of the field concerned to train and qualify the personnel working to clarify the impact of accounting on human resources to make financial decisions in the field in question.

Keywords: Human Resource Accounting - Financial Measurement of Human Resource

المبحث الأول _ منهجية البحث

مقدمة

لا يمكن التصور سواء قديماً أم حديثاً إن منظمة تعمل من دون العنصر البشري، فقيام أي مشروع مرهون بتوفر المورد البشري لذلك حاول العديد من الاقتصاديين الاهتمام بهذا العنصر من خلال عدة مدارس التي ظهرت في القرون الماضية مثل مدرسة السلوك الإنساني.

وفي العصر الحديث أصبح يولى أهمية كبيرة للمورد البشري، سواء من الناحية المادية أم من الناحية السيكلوجية وصار ينظر إليه في بعض الدول مثل اليابان كأصل من أصول المنظمة نظراً لما يملكه الإنسان من مهارات لا يمكن تعويضها بأي عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى.

ومن المعلوم أن المنظمة تتفق أموالاً طائلة على المورد البشري انطلاقاً من الاستقطاب مروراً بالتأهيل والتعليم والتدريب وصولاً إلى التقاعد، فكان لابد من وجود تقنية أو نظام يمكن المنظمة من تقييم وتثمين هذا العنصر وقياس مردوديته ويهتم بكل ما يخص المورد البشري من الناحية الكمية والكيفية، بحيث يوفر هذا النظام المعلومات اللازمة والضرورية للمنظمة من أجل اتخاذ القرار والتخطيط...الخ.

وفي هذا البحث سنحاول التطرق إلى مفهوم محاسبة المورد البشري أولاً، ثم سنخرج على طرق تقييم تكلفة رأس المال البشري. وفي المبحث الثالث الإطار الميداني، انتهاءً بمحور رابع يتضمن الاستنتاجات والمقترحات.

ثانياً: مشكلة البحث: يعد جوهر مشكلة البحث المعرفية هي اعتبار الإنفاق على الموارد البشرية إنفاقاً جارياً بدلاً من اعتباره إنفاقاً استثمارياً وتمتد منافعه لمدة طويلة، وبالنظر لعدم قيام النظام المحاسبي الحالي بعرض وتجهيز بيانات الاستثمار في الموارد البشرية، فإن المعالجة المحاسبية القائمة تعد ناقصة وغير سليمة ولذلك فإن القرارات المتخذة في ظل الواقع الراهن لاشك سيكون بعض منها على الأقل غير سليم، وعلى ضوء ما سبق فإن مشكلة البحث:

1. مدى إدراك الأهمية التي تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية في الميدان المبحوث
2. مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية في الميدان المبحوث.
3. مدى أهمية الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية.
4. مدى معاملة نفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول في الميدان المبحوث.
5. تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في الميدان المبحوث.

ثانيا : أهداف البحث

- 1- بيان أهمية البحث: الموارد البشرية كمفهوم عام والتركيز على الميدان المبحوث.
 - 2- بيان مدى اهتمام الميدان المبحوث بالقياس المحاسبي للموارد البشرية.
 - 3- توضيح تأثير المحاسبة المالية على دقة القرارات المالية في الميدان المبحوث.
- ثالثا: أهمية البحث :** تأتي أهمية البحث من خلال تناولها موضوعا مهما حيث يشكل الأفراد عنصرا هاما وحيويا في كل المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ويتوقف نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها على الطريقة التي يتم فيها الحصول عليهم وإدارتهم .
- ولذلك جاء هذا البحث للوقوف على إدارة المنظمة وكيفية التعامل مع العاملين من منطلق أنهم المصدر الأساس للإبداع والتميز والنجاح ومن هنا يتوجب عليها الاعتناء وبصفة مستمرة بمواردها البشرية وبالطرق التي تستخدمها في توظيف واستثمار قابليات ومهارات هذه الموارد
- رابعا: فرضيات البحث:** بهدف الإجابة على التساؤلات المطروحة في مشكلة البحث تم صياغة الافتراضات الآتية:

1. هناك إدراك للأهمية تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية في الميدان المبحوث.
 2. هناك اهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية في الميدان المبحوث.
 3. يدرك المبحوثون أهمية الإفصاح المحاسبي للموارد بالبحث منك معاملة لنفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول في الميدان المبحوث.
 4. لا يوجد تأثير للمحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في الميدان المبحوث.
- خامسا: منهجية البحث:** أتبع في البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف وتشخيص محاسبة الموارد البشرية ومن ثم توصيفها.

سادساً: مقاييس البحث: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات فضلاً عن المقابلات الشخصية التي كانت تهدف إلى توضيح غاية البحث لعينة البحث وأهميته والتأكد من عدم وجود أي غموض أمام المستجيبين، .

سابعاً: حدود البحث: لكل دراسة ثلاثة مجالات (حدود) ينبغي على الباحثة توضيحها عند أي دراسة، وهذه المجالات تتمثل بالمجال البشري والمجال الجغرافي والمجال الزماني ويمكن توضيح المجالات الثلاثة لدراستنا بما يأتي:

أ - المجال البشري: ويقصد به تحديد مجتمع البحث أو مجموعة الأشخاص الذين سنجري عليهم البحث، وقد حدد المجال البشري لدراستنا حيث اعتمد البحث على العاملين فقط في الوحدات الادارية في الميدان المبحوث.

ب- المجال الجغرافي: المكان المحدد التي ستجري فيه البحث من قبل الباحثة والمثلة ببعض كليات جامعة الموصل، لتشمل مجالاً جغرافياً للدراسة الميدانية.

ت- المجال الزمني: ويقصد به تحديد الوقت الذي استغرق في إعداد البحث والوقت الذي استلزم في جمع البيانات وقد امتدت من تاريخ 2017/7/10 حتى 2017/9/1

المبحث الثاني _ الإطار النظري

يتناول هذا المبحث في أولى فقراته التعريف بحاسبة الموارد البشرية والافتراضات الأساسية التي تقوم عليها، وكذلك التطور التاريخي، ومن ثم يتناول أهداف محاسبة الموارد البشرية . وفي الأخيرة منه تذكر فوائد وأهمية محاسبة الموارد البشرية .

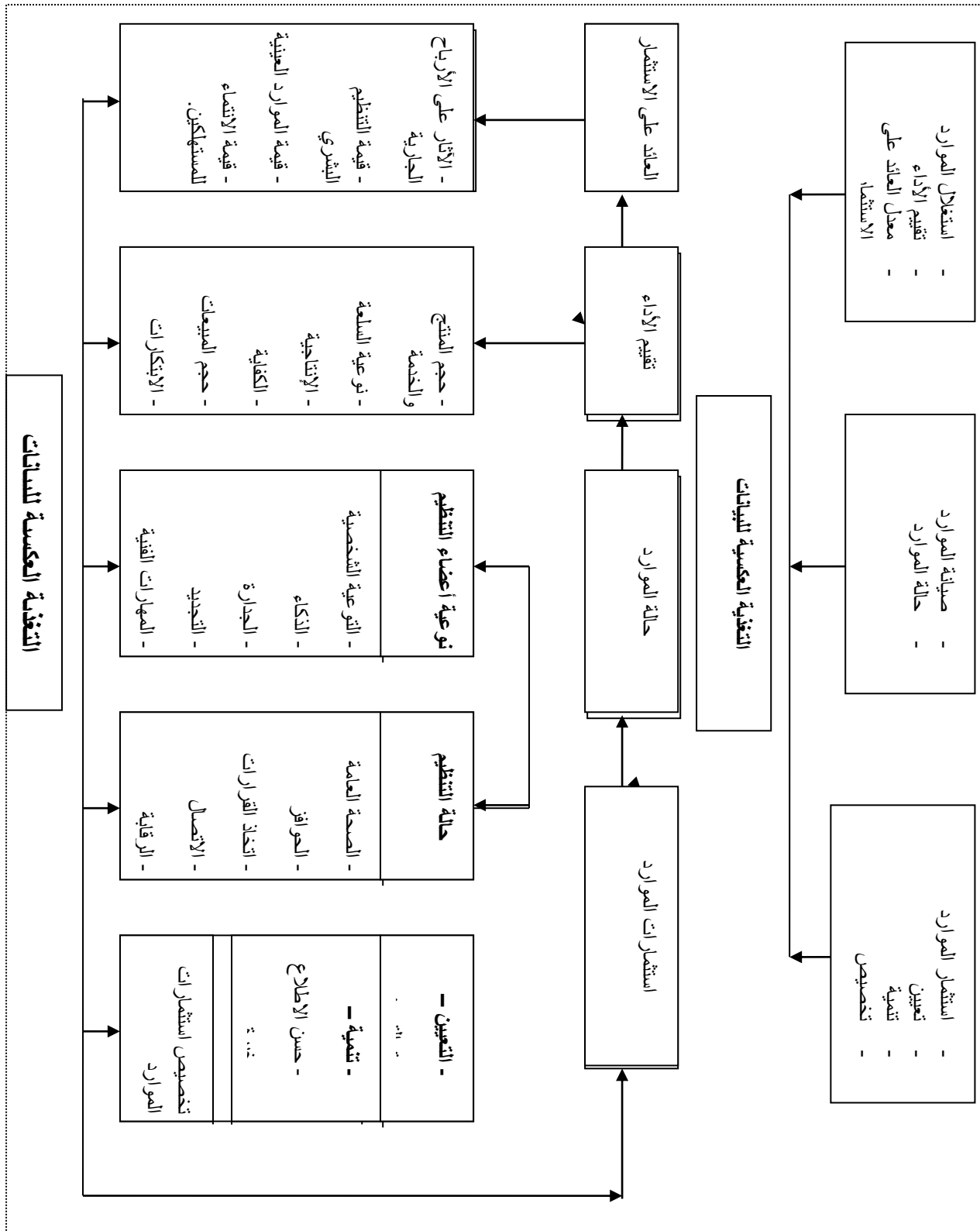
إن الهدف الأساسي في المحاسبة عن الموارد البشرية هو إيفاء الإنفاق على الموارد البشرية وتكوينه إنفاقاً استثمارياً حيث إن المورد البشري بمهاراته ومعرفته، وقدراته على العمل هو من العوامل التي تؤثر بأسلوب مباشر في نجاح المؤسسة، ويعزز من قدراتها على البقاء والاستمرار والمنافسة على المدى الطويل .

أولاً:- مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية: قبل إعطاء مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية , لابد من تجزئته ليكون أكثر وضوحاً فالمحاسبة كمدخل لمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية:- هو علم وفن يختص بتسجيل وتبويب وتلخيص الأهداف المالية بصورة لها دلالتها وأهميتها في ترشيد القرارات على مختلف المستويات(الجيلي وآخرون، 2000:11). أما الموارد البشرية فقد عرفه (سواد، 2011، 72) بأنه جميع الأنشطة، بما فيها الأنشطة(87):ي تدار بواسطة الموظفين

والتي تهدف إلى الاستخدام الأمثل لموظفي المؤسسة ورفاهيتهم⁰ وأشار (العمرى، الملكاوي، 2007، 4-5) إلى تعريف الموارد البشرية على أنها نسبة الأفراد المؤهلين علمياً وعملياً والقادرين على العمل والتعلم والتعليم والساعين نحو الوصول إلى درجة الخبير⁰ ويشمل العنصر البشري في النظام المحاسبي المجموعات الآتية (الهادي والمولى، 2011: 87):

1. محلي ومصممي النظام، القائمين على تصميم النظام وتحديد مقوماته الأساسية ومتابعة تنفيذ وتطويره⁰
2. المحاسبين القائمين بالأعمال المحاسبية المختلفة سواء المحاسبين الماليين و الإداريين⁰
3. ماسكي الدفاتر ، المسؤولين عن القيد في الدفاتر المختلفة⁰
4. المراجعين الداخليين المسؤولين عن مراجعة وفحص الأنظمة والمعلومات المالية لخدمة الإدارة :

كما أشار إليه (المطري: 2010: 16) بإسناد من (جابر: 2007 : 33) بأنه كل العمليات الحسابية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسات من أجل تقييم رأس المال البشري والفكري وذلك بالاعتماد على كل الأنظمة المتواجدة في المؤسسة من نظام معلومات إداري ونظام معلومات محاسبي⁰ ويرى (ألساعدي: 2011: 289) على أنه المدخلات التي تقوم بها الشركات في المواهب والتقنيات التي تعزز المنافع التنافسية وتكون فريدة، ويجب أن تبقى بعيدة عن منال الشركات الأخرى. وبين (قويدر: 2007: 3) بأنه مفهوم فلسفي وليس عبارة عن نظرية أو طريقة معينة لها ثوابت ومبادئ معينة وإنما هو مفهوم يعني لكل العمليات الحسابية القابلة للقياس (الموثوقة و التقديرية) التي تقوم بها الوحدة الاقتصادية والإدارية والمحاسبية... وغيرها. وعرفه (الشعباني وآخرون: 2007: 174) بأنه عملية قياس وتسجيل وتحليل لكل الكلف التي أنفقت من أجل تحصيل وتطوير وإحلال الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية. ويمكن تعريف المحاسبة عن الموارد البشرية (الحدبائي : 1978 : 53)، دارة عملية جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل بيانات وتبويبها وقياسها وتسجيلها وعرضها وتوصيفها للأطراف المختصة مما يساعد تلك الأطراف على اتخاذ القرارات المناسبة المتصلة بتخطيط واستخدام: ورقابة الموارد البشرية، في ضوء ذلك يمكن ان نشير الى ان محاسبة الموارد البشرية ما هي الاعتراف بقيمة المورد البشري الذي يعد من افضل الاصول في المنظمات في الميزانيات العمومية لأية منظمة كانت، ولإيضاح مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية نورد المخطط الآتي.



المصدر: موسى، احمد محمد، دراسات في المحاسبة الاجتماعية، 1975، دار النهضة العربية،

شكل (1) نموذج المحاسبة عن الموارد البشرية

ثانياً. محاسبة الموارد البشرية : هناك العديد من العناصر التي اشار اليها العديد من الباحثين لعل ابرزها ما اشار اليها (العطار : 1978 : 55) و (رشيد:2007:159) :

1_ جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل بيانات الأفراد العاملين في المنشأة ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات والإجازات الدراسية.

2_ توصيل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالدقة المطلوبة (رشيد:2007:159).

3_ تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة ، مثل تبويب القوى البشرية بالوحدة من أجور ، كلف التدريب ، كلف الاختبار....وغيرها.

4_ قياس الموارد البشرية كمورد من موارد المنشأة وكذلك قياس قيمة الموارد البشرية للمنشأة.

ثالثاً: نشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية: تتلخص مراحل ونشأة وتطور المحاسبة عن الموارد البشرية في خمس مراحل:

1_ المرحلة الأولى: 1960-1966: تتميز هذه المدة بالدراسات التي اهتمت بالمفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد البشرية وكذلك الاعتماد على فكرة رأس المال البشري في النظرية الاقتصادية.

2_ المرحلة الثانية: 1966-1970: تميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بوضع الطرائق والنماذج لقياس كلفة الموارد البشرية وأهمها الدراسات التي قام بها روجر هيرمانسون و lekert وايرك فلامهولتز (محمد: وآخرون : 2005 : 6)

3_ المرحلة الثالثة : 1971-1976: شهدت محاسبة الموارد البشرية في هذه المرحلة تطوراً مهماً وسريعاً حيث نشرت العديد من الدراسات والأبحاث في العالم الغربي أستراليا واليابان وغيرها ، كما تم تطبيق العديد من الوحدات الاقتصادية في هذه الدول. وخلال هذا 2002: حلة شكلت المحاسبة الأمريكية (AAA) لجنتين للمحاسبة عن الموارد البشرية عامي 1971/1972 ونشرت تقارير اللجنتين تحت عنوان المحاسبة عن الموارد البشرية ، كما قام إيريك فلامهولتز خلال هذه المرحلة بنشر أول كتاب كتمل في هذا الموضوع عام 1974 (فلامهولتز:1992: 9)

4_ المرحلة الرابعة : 1976-1980: شهدت هذه المرحلة تناقصاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من الجانب الأكاديمي أم الجانب التطبيقي ويرجع ذلك لأسباب عدة منها أن الجزء الأكبر من

البحوث الأولية في هذا الميدان والتي تعد أكثر صعوبة وتتطلب وجود عدد من الباحثين ذوي الكفاءة العالية للقيام بها.(حمادة: 2002 : 147)

5_ المرحلة الخامسة : 1980 وحتى الوقت الحالي: تميزت هذه المرحلة بالاهتمام بالنظرية والتطبيق والتركيز على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية والتجارب الرائدة للوحدات الاقتصادية الأمريكية واليابانية في هذا المجال (محمد: 2005 : 6). مما شد الاهتمام نحو المحاسبة عن الموارد البشرية فضلاً عن الزيادة في المنافسة بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان في مجال الصناعة.

وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على الوحدات الاقتصادية الضخمة بعكس الحال في مراحل التطور الأولى ومن أمثلة تلك التطبيقات في هذه المرحلة :-

1-قام أحد البنوك الأمريكية والذي يبلغ مجموع قرابة 20 مليون دولار بتطبيق نماذج وأساليب محاسبة الموارد البشرية.

2-قامت إحدى الوحدات الاقتصادية الأمريكية الكبرى بالإنفاق على البحث لقياس قيمة الموارد البشرية بهدف قياس التغير في رأس المال البشري(حمادة:2002:148).

رابعاً: أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية : هناك العديد من الأهمية التي أشار إليها الباحثون ومنهم (فلامهولتز : 1992 : 30-31)

1- أنها توفر الإطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.

2- أنها تقدم المعلومات الكمية الرقمية للتكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية.

3- أنها تحفز الإدارة على الأخذ في نظر الاعتبار بمفهوم رأس المال البشري عند اتخاذ قرارات متعلقة بالموارد البشرية.

ويحدد (Porwal: 1993: 345-346) أهمية محاسبة الموارد البشرية في كونها أداة إدارية فاعلة وكفوءة للموارد البشرية ، حيث يصنف أغراضها إلى أغراض داخلية وخارجية ، لكنه يتوسع في بيان الأغراض الداخلية لتسهيل اتخاذ القرارات الإدارية في مجالات الموارد البشرية ، وبرامج تخفيض التكاليف والرقابة، أما بالنسبة للأغراض الخارجية ، فيرى بأن تقييم الموارد البشرية والإفصاح عنها في القوائم المالية يساعد المستثمرين ومستخدمي القوائم المالية في اتخاذ قراراتهم.

ومن أسباب اهتمام المحاسبين بمعالجة الموارد البشرية:(مطر والسويطي: 2008: 434)

- 1- الأهمية المتصاعدة للموارد غير الملموسة عامة، والبشرية خاصة في المشروعات الحديثة، بالإضافة إلى النمو المضطرد في أنشطة مشروعات الخدمات كشركات التأمين، إذ تعد الموارد البشرية المورد الأهم في هذه المشروعات⁰
- 2- الاتجاه المتزايد في المشروعات الحديثة نحو تكوين نظم معلومات تزود الأطراف ذات المصلحة بمعلومات مناسبة حول الموارد البشرية العاملة في المؤسسة والإفصاح عما يحدث من تغيير في قيمتها⁰
- 3- تفاعل علم المحاسبة مع العلوم السلوكية إذ اكتسبت العديد من المفاهيم التي ساهمت في تحسين وتطوير أساليب القياس المحاسبي بشكل عام وفي مجال الموارد البشرية بشكل خاص.
- ومن فوائد ومزايا اعتماد محاسبة الموارد البشرية هي: (الحيالي: 2004: 298)
- 1- التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية للأرباح. قعة.
- 2- تقدير الاستثمارات التي تواجهها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني.
- 3- عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي لا يستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الأرباح .
- 4- تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية، وذلك عن طريق:
- أ- قياس العائد من استخدام هذه الأصول⁰
- ب- تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال. (جابر: 2007: 33)
- 5- إن استحداث الأصول الجديدة هي "الأصول الإنسانية " يت (جابر: تضمخ المركز المالي للمنظمة، وهذا يوحي بزيادة ثقلها في السوق.
- 6- تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضمنت بزيادة أصول الإنسان.
- 7- إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الربح أو أصول المنشأة .
- 8- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في هذه المنظمات التي تعكس حساباتها الختامية موقفا متفائلا بالنسبة للفترة المالية الواحدة.
- خامسا: أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية:**
- هناك العديد من الأهداف التي أشار إليها الباحثون ومنهم (جابر: 2007: 36-38) :
- 1- قياس كلفة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية.

- 2- المساعدة في ادم: يط للموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية.
- 3- المساعدة في التخطيط للموارد البشرية على المستوى القومي .
- واضاف (علي :1997 : 299) أهداف محاسبة الموارد البشرية كالآتي :
- 1- مساعدة الإدارة على معرفة جدوى الاستثمار وتقييم قرارات الاستثمار في الموارد البشرية.
- 2- مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية والمتعلقة بالموارد البشرية مثل قرارات الاستغناء أو التوظيف أحد العناصر البشرية.
- 3- مساعدة الإدارة في الرقابة على الموارد البشرية واستخدامها بأفضل كفاءة ممكنة 0
- 4- مساعدة الجهات الحكومية في قياس الأداء الاجتماعي للمنشأة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط وتنمية الموارد البشرية.
- 5- بيان كيفية الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية.
- 6- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد(أل ادم :1988 : 103)
- (موسى: أثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية.(موسى :1979 : 314)
- وأشارت (سواد:73:2011) إلى أهداف محاسبة الموارد البشرية بما يأتي:
1. قياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الايرادية والرأسمالية لها.
 2. إدراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المنشأة.
 3. توفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات للمساعدة في تخطيط احتياجات المنشأة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات الاستقطاب والتعيين و التدريب والتطوير ونفقات ترك الخدمة وتحفيز الإدارة على الاهتمام بالموارد البشرية.
- ومن الاستخدامات الهامة للمحاسبة عن الموارد البشرية(الحدبائي :1978هي:)
- هو مساعدتها للإدارة في توزيع الأفراد على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن. ولكي تتم عملية التخصيص بشكل سليم يجب أن تراعى ثلاثة عوامل أساسية هي :-
- يجب أن يعمل الفرد في الوظيفة التي يمكن من الحصول علالبشرية،تاجية ممكنة.
 - يجب أن يتيح العمل للفرد الذي يشغله فرصة زيادة وتنمية مهاراته.
 - يجب أن يحقق العمل للفرد نوعا من الإشباع.
- سادسا": خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية : اشار العديد من الباحثين ومنهم (مطر : 2010: 17) الى جملة من الخصائص يمكن اجمالها:

1- إن المحاسبة عن الموارد البشرية أداة قياس وليست فرعاً مستقلاً وقائماً بذاته بل تعد تحسيناً للنظم الموجودة.

2- أن المحاسبة عن الموارد البشرية في قياسها للموارد البشرية، تعترف بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عملياً، ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.

3- إن قياس الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول،

4- إن التقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلاً معيناً من أشكال التقرير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة.

وحدد (عاشور: قويدر: 2008: 7) خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية بالآتي:-

1- لها طابع مادي وغير مادي حيث أنه من المعروف أن المحاسبة عامه كانت أو تحليلية أو غيرها.

2- تسمح للإدارة بالتخطيط السليم لمواجهة الأعباء المتوقعة وغير المتوقعة للعمال داخل المنظمة.

3- القدرة على التحديد الدقيق للاستثمارات البشرية التي تحتاج آلية المنظمة.

4- تتميز أيضاً بقدرتها على تحديد طرق وكيفية الاستفادة وتسيير العنصر البشري داخل المنظمة.

5- القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد ومقارنته بالتكلفة.

سابعاً: مشكلات استخدام محاسبة الموارد البشرية:

أشار (سعادة: 1977: 60) و (مسعد للمنشأة:) إلى أهم المشكلات في استخدام المحاسبة:

1- ينتقد البعض استخدام محاسبة الموارد البشرية لاعتبار العاملين أصلاً بالمعنى المجرد لكلمة الأصل لأنه لا يمكن امتلاك العاملين أو شرائهم أو بيعهم من قبل المنشأة لأننا لا نعيش في مجتمعات العبيد القديمة إذ يمكن لهؤلاء العاملين العمل في أي وقت يشاءون فيه.

2- عدم وجود نظام موحد لقياس قيمة الموارد البشرية وكل ما تم الآن هي عبارة عن محاولات وإن هذه المحاولات كانت أغلبها غير نقدية واعتمدت التقدير والتخمين أساساً لها وهذا كله يتنافى مع مبدأ الحيطة والحذر المعرفة في المحاسبة.

3-عدم وجود أساس موضوعي وسليم لإهلاك الموارد البشرية فيما لو تم تحديد قيمتها بالضبط وأن هذا يتم وفق التقدير الشخصي.

4-تضخم أصول وخصوم المنشأة دون مبرر لذلك.

ثامنا:- فروض محاسبة الموارد البشرية: تقوم محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض الأساسية لمحاسبة المورد البشري والتي اشار اليها الباحثين لعل من ابرزها التي حددها (الهييتي:2003: 313) :

- إن الأفراد ذو قيمة كموارد بشرية للمنشأة : إن الأفراد العاملين للمنشأة يعتبرون ذو قيمة كمورد للمنشأة، حيث أن الأفراد قادرون على إعطاء خدمات للمنشأة سواء " حاليا أم مستقبليا وهذه الخدمات لها قيمة اقتصادية للمنشأة.

- إن قيمة الموارد البشرية تتأثر البشرية:ارة الموجودة في المنشأة.

- ضرورة وجود معلومات عن الموارد البشرية : إن وجود معلومات عن قيمة الموارد البشرية بالمنشأة ضروري من أجل إدارة الأفراد بكفاءة وفاعلية باعتبارهم أهم مورد ، لذلك إن هذه المعلومات تفيد جهات داخلية كالإدارة التي سوف تسعى على زيادة قيمة الموارد البشرية .

كما أن هذه المعلومات تفيد جهات خارجية كالمستثمرين والمقرضين فالمنشأة التي يتوفر لديها أفراد عاملين متميزين ذو كفاءة ومهارة عالية.(مسعود ، 2004 : 133)

- إن توظيف الموارد البشري للاستخدام.فة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة تلك التكاليف والخدمات في صورة نقدية وإظهارها في القوائم المالية.(عاشور وقويدر :2008: 8)

- إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية يتوقع الحصول منها مستقبلا على خدمات أو منافع اقتصادية.

تاسعا": طرق الإفصاح عن محاسبة الموارد البشرية:

يمكن تحديد اهم طرق الافصاح عن محاسبة الموارد البشرية وفق رأي (العنزي وصالح:2009: 241)، عبر قياسين، أحدهما مالي والآخر غير مالي:

1. المالي (monetary measurement) منه لأغراض التحليل يقسم إلى جانبين هما المدخلات والمخرجات.

2. أما القياس غير المالي (non-monetary measurement) الذي يمكن تسميته بالنوعي عادة ما يحدد بقياس إدراكي مبسط، تطرح من خلاله عبارات وفقرات للآخرين ليحيبوا عنها، ويتم تحليل البيانات والحصول على نتائج وصفية واستدلالية ذات مؤشرات مفيدة لإعداد موازنة الشركة وتنفيذها وتقييمها وقياس انحرافها وإجراء التصحيحات اللازمة عليها إن استدعى الأمر. وبخصوص القياس المالي، إذ يتم التعبير عنه ، من خلال تحديد قيمة رأس المال البشري بأرقام مالية مع إجراء تحليلات إضافية وتصورات حقيقية عن كلفة المدخلات وقيمة المخرجات.

إن طرق القياس المالي لكلفة المدخلات تتمثل ب :

(1) طريقة كلفة الاكتساب أو الاستخدام .

(2) طريقة كلفة الاستبدال.

(3) طريقة القيمة الحالية للمستقبلية،ات المستقبلية.

إن طريقتي الاكتساب والاستبدال يقدمان كشفا موضوعيا عن الموارد المستقبلية، تفيد أرقامه أن تكون مرجعا للمديرين عند اتخاذ قرارات المدخلات التي يتم عرضها أو الإفصاح عنها في الكشوفات المالية. وتتطلب طريقة القيمة الحالية لتدفق الموضوعات المستقبلية ، تقدير الرواتب والتعويضات المختلفة التي ستدفع للعاملين مستقبلا، وتنزيلها أو طرحها كنفقات للمبالغ المحدد في الميزانية، وهذا قد يجعل بالتالي إمكانية تطبيقها محددا للغاية.

وأما طرق القياس المالي لقيمة المخرجات، فتتمثل ب:

(1) طرق العطاءات .

(2) مدخل القيمة الاقتصادية المضافة.

إن طريقة العطاءات أكثر موضوعية في المزاد العلني (auction process) وأكثر فائدة للمنظمات الأخرى ، عندما يتم طرح قيم المخرجات ببدايل عديدة ومن ثم يستقر الرأي للاستثمار في الموارد البشرية، من خلال مداولات ومناقشات مع جميع الأطراف المعنية في هيكل المنظمة وبالتالي الوصول إلى البديل الذي يكون إلا جماع عليا كرقم مالي يوضع في الميزانية أما مدخل القيمة الاقتصادية المضافة وهو أقل أهمية في التطبيق لان الجدل ما زال جاريا حول إذا ما كانت هذه القيمة تساوي الموارد البشرية أم لا.

عاشر: تحديد الموارد البشرية والفقرات المحاسبية ذات الصلة به:

تحدد نظريات المحاسبة التقليدية للموارد البشرية وفق ما اكدها باحثان (العنزي وصالح، 2009: 244)، فقرات استثماره بالاتي: (Flam Hholtz :1973) كلف الإعداد والاستخدام في المراحل الأولية من تطوير الموارد البشرية : وهي تقسم إلى:

- كلف اكتساب توريد خارجي لاستخدام الأفراد الجدد، وكلف تحويل داخلية . ثالثاً: الأولى هي الكلف المباشرة للموارد البشرية والتي ترتبط بشكل مباشر، بكلف اكتسابه وتشمل على كلف الجذب والاستقطاب والاختيار والتعيين.
- إن كلف الجذب والاستقطاب: تشير إلى تهيئة الموارد البشرية وتجنيدها والتثبيت منها مثل تلك التي تتعلق بنفقات المسؤولين عن التعيين والتوظيف، مصروفات الإعلان
- أما كلف الاختيار والتعيين : فهي كلف عملية تحديد ما إذا أولاً يتم قبول الفرد الجديد مثل النفقات المدفوعة للعاملين والمسؤولين عن إعداد الاختبارات وأماكن إجراءاتها ووضع نتائجها.
- أما كلف التحويل الداخلية : فهي كلف غير مباشرة لموارد البشرية والتي تنجم عن أسباب ومبررات تتعلق به، وليس بالضرورة قد تؤدي إلى أي واقعة بين الوظائف المختلفة داخل الشركة .
- كلف التعليم في المرحلة الوسطى من تطوير الموارد البشرية : تتضمن كلف تعلم الموارد البشرية تلك التي تتعلق بكلف تدريب العاملين الموجودين في الشركة وكذلك الأفراد الجدد الداخلين لها وكلف التدريب أثناء العمل وكلف فرصة استخدام وقت المدربين والأجور التي تدفع لهم وتعد هذه الكلف مباشرة مثل كلف تعلم العاملين غير الماهرين أو شبه الماهرين بقصد تأهيلهم لاكتساب الخبرات المناسبة واستخدام الأساليب المتطورة لأداء المهمات العامة والخاصة المناطة بهم ، فضلاً عما يصرف على أولئك العاملين من نقل المعارف لهم بفرض فهم سياسات الشركة ومنتجاتها أو خدماتها.
- كلف الاستبدال في المراحل النهائية لتطوير الموارد البشرية: وتتناول كلف الاستغناء عن العاملين وخسارات عدم كفاءتهم قبل صرفهم من الخدمة ونفقات جذب الجدد منهم واستقطابهم وتعيينهم وتدريبهم لشغل الوظائف الشاغرة واستناداً لذلك فإن الفقرات المحاسبية هنا ستتناول كلف الجذب والاستقطاب والاختيار والتوظيف والتدريب وهي كلف مباشرة.

إن الفقرات المحاسبية للموارد البشرية التي تنبثق من المراحل المذكورة آنفاً لتطويره يمكن تلخيصها بما يأتي :

أولاً : النفقات المدفوعة للأفراد المسؤولين عن الجذب والاستقطاب والتعيين والمصروفات الإدارية والتنظيمية والخدمية المتعلقة بذلك.

ثانياً : مصروفات الإعلان في أثناء فترة الطلب على عاملين جدد.

ثالثاً : مصروفات أخرى ذات صلة بتنقلات وإقامة مقدمي الطلبات من العاملين الجدد.

رابعاً: النفقات المدفوعة للعاملين الجدد خلال فترة تجربتهم بالوظائف التي يشغلونها.

خامساً : كلف توجيه العاملين الجدد وتدريبهم للحصول على المعارف والمهارات الجديدة.

سادساً : كلف الاستغناء عن الخدمة.

سابعاً : الكلف الفرصية الناجمة عن إشغال العاملين الجدد.

ثامناً : الكلف الناشئة عن خسارات عدم كفاءة العاملين قبل الاستغناء عن خدمتهم .

أحدى عشر: الدور الاستراتيجي لمحاسبة الموارد البشرية في منظمات الأعمال

1- دور محاسبة الموارد البشرية في إعادة الهندسة: إعادة الهندسة تعني إعادة

التنظيم السريع والجذري للعمليات الإدارية الاستراتيجية وذات القيمة المضافة

والجوهرية، وتعمل محاسبة الموارد البشرية على تقديم المعلومات الضرورية التي

تدعم عملية إعادة الهندسة من خلال ما أكد عليه (زيان، وحسين: 2006: 11):

1. وضع خطط العمليات الجديدة السهلة وتجنب الصعوبة المعقدة.

2. رقابة الروح المعنوية وقياسها.

3. بناء قدرات جديدة في الموارد البشرية واستثمارها في الشكل المناسب والصحيح.

4. إعادة هندسة النظم واللوائح والتشريعات والمراسيم.

5. إعادة هندسة اللوائح والإجراءات وتبسيطها.

6. إعادة هندسة التصميم وطرق التحفيز ومفاهيم القيادة.

7. إعادة هندسة نظم المعلومات الخاصة بسوق العمل والبيانات الديموغرافية.

8. إعادة هندسة أساليب إعداد وتنمية المديرين.

وتهدف المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية لإعادة الهندسة إلى وفق ما اشار اليها

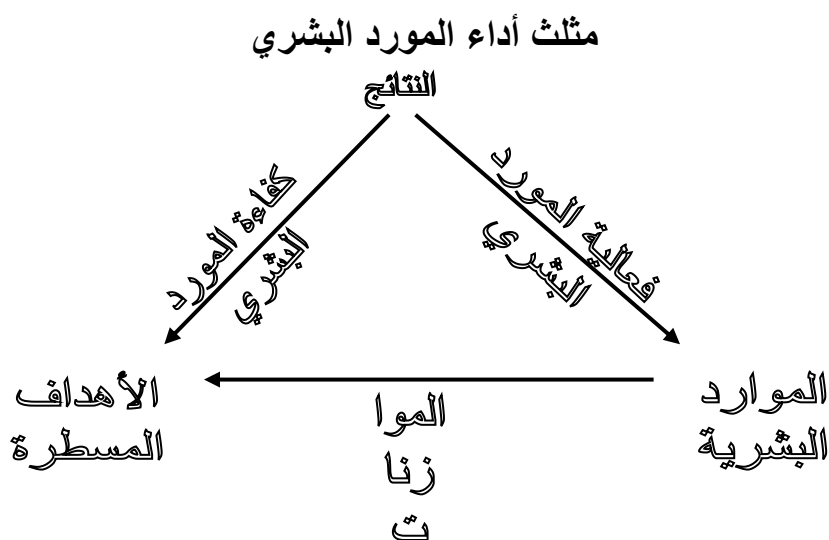
(حسين: محمد: 2005: 15):

• تمكين المؤسسة من أداء أعمالها بسرعة عالية وذلك من خلال توفير المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات وتسهيل عملية الحصول عليها.

• تحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة لتتناسب مع رغبات واحتياجات العملاء.

- تخفيض التكلفة هو أحد أهداف إعادة الهندسة، ويتم ذلك من خلال إلغاء العمليات غير الضرورية والتركيز على العمليات ذات القيمة المضافة.

2- دور محاسبة الموارد البشرية في تحسين أداء العمال: لم يعد في الاقتصاد مجال معرفة المؤسسة كيف تباع لتحقيق النجاح، فنجاح المؤسسة يتوقف على قدرتها على التكيف مع متطلبات البيئة التي تشتغل فيها، وكذلك السيطرة على الشروط الداخلية للاستغلال وذلك بمضاعفة استغلال ما تملكه من رأس مال فكري للتنبؤ بالأحداث من أجل التكيف أكثر فأكثر مع البيئة الديناميكية المتطورة باستمرار. تعمل محاسبة الموارد البشرية على مراقبة مردودية مختلف الموارد البشرية التي تمتلكها المؤسسة ومختلف التكاليف التي تم صرفها على هذه الموارد البشرية، وذلك بمتابعة تطور التكاليف مع الزمن ومقارنتها مع المبالغ المحددة مسبقا وبالتالي تحديد مجمل الانحرافات الممكنة من أجل معالجتها. إن معرفة التكاليف يسمح بإدراجها معياريا في الإدارة، أي إمكانية مقارنة النتائج المحققة بالقيم المعيارية. فمقارنة التكاليف الحقيقية بالتكاليف التقديرية أو المعيارية يسمح بتحديد الفروقات الموازنة وتحليلها لاتخاذ القرارات التصحيحية وبالتالي فإن محاسبة الموارد البشرية تهتم بتقديم المعلومات المحاسبية الضرورية لمراقبة مردودية كل عامل داخل المؤسسة وبالتالي التمكن من تقييم العمال ومعرفة العمال الأكثر مردودية وهذا لاتخاذ القرارات المختلفة سواء لفصل العمال الأقل مردودية أو لإخضاعهم لتدريب وتكوين من أجل رفع مستواهم أو من أجل ترقيةهم إلى مناصب أعلى... الخ. كما يمكن اعتماد المعلومات الواردة من محاسبة الموارد البشرية في الدراسات والتحليل التي تساعد على اتخاذ قرارات، يتوقف عليها مستقبل المؤسسة فكلما أقدمت المؤسسة على مشروع ما، يتطلب دراسة ملف تجميع معلومات محاسبية تخص مختلف الإطار والعاملين. وفي هذا الإطار على محاسبة الموارد البشرية أن تكون على مستوى من التنظيم يضمن تقديم معلومات رقمية أساسية لمتخذي القرارات، وتكون لهذه المعلومات في كثير من الأحيان أهمية إستراتيجية.



من إعداد الباحثة بالاعتماد على :

H.Loning & Y.Pesqueux, Le contrôle de Gestion, ELLIPES, Paris , 2001 , p :06.

شكل (4) مثلث أداء المورد البشري

- فعالية المورد البشري: تعني مقارنة النتائج المحققة بالأهداف المسطرة.
 - كفاءة المورد البشري: تعني مقارنة النتائج بالموارد البشرية المتاحة.
 - الموازنات: وهي مختلف النفقات المخصصة للموارد البشرية.
- وعلى محاسبة الموارد البشرية أن تحتوي على مجموعة من المؤشرات التي تسمح بتقييم أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة والتي يجب أن تتميز بما اكدت عليه (رسمية: وآخرون: 2001: 12) بما يأتي:
- أن يكون المعيار أو النسبة صادقا لمدى فاعلية استخدام الموارد البشرية في المؤسسة.
 - أن يكون المعيار حساس للتغير في الأداء بحيث يعكس مدى قوة واتجاه هذا التغير.
 - أن يسمح المعيار بمقارنة أداء المورد البشري للمؤسسة الاقتصادية حاليا بأدائه في فترات سابقة وكذلك مقارنة هذا الأداء بأداء الموارد البشرية لمؤسسات اقتصادية أخرى.
 - أن يتم اختيار مؤشرات الأداء على أساس الفهم السليم والتحديد الواضح لأهداف ووظائف المؤسسة وأهداف ووظائف كل عامل داخل المؤسسة.
 - عند وضع معايير الأداء لابد من فحص وتحليل البيانات المالية لاستبعاد العوامل التي تخرج عن نطاق سيطرة المؤسسة.

3- دور محاسبة الموارد البشرية في تحفيز العمال: يقصد بالتحفيز تشجيع الأفراد واستنهاض همهم لكي ينشطوا في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وتبدأ عملية التحفيز بالتأثير الخارجي على الفرد كأن يعرض عليه أجر أعلى من أجل القيام بعمل أكثر، لكن نجاحها يتوقف على عوامل داخلية تتصل بوضعية الفرد ونفسيته. (الطيب: 1995: 180)

ويتكون التحفيز من ثلاثة عناصر أساسية تعتبر بمثابة المتغيرات التي تحدد قيمة دالة التحفيز:

- 1_ القدرة: فالشخص المؤهل أو القادر على القيام بعمل معين يمكن تحسين أدائه عن طريق التحفيز، بخلاف الشخص العاجز غير المدرب أو غير المؤهل أصلاً.
- 2_ الجهد: والذي يشير إلى الطاقة والوقت اللازمين لتحقيق هدف معين حيث أن مجرد وجود القدرة وحدها لا يكفي.
- 3_ الرغبة: إذا لم تكن الرغبة موجودة فإن فرصة الوصول إلى النجاح في أداء العمل تقل حتى ولو تم فعلاً.

وفي هذا السياق نجد أن محاسبة الموارد البشرية تعمل على توفير المعلومات الضرورية لتحقيق نوعين من الحوافز. (بربر: 1997: 114)

أ- الحوافز المعنوية: ويقصد بها تلك المكونات التي تتشكل منها فلسفة التنظيم وتكون مع غيرها المناخ العام للمؤسسة بحيث تساعد هذه المكونات على توفير الإشباع الكامل لاحتياجات أفراد المؤسسة غير المادية (فرصة الترقية والتقدم في العمل، مناخ الإشراف، مناخ الجماعة، صورة المؤسسة، طبيعة العمل، فلسفة المؤسسة تجاه أفرادها...).

ب- الحوافز المادية: ويقصد بها مجموعة الحوافز التي تشبع احتياجات أفراد المؤسسة المادية فقط دون غيرها، فالروح المعنوية تعني أن الفرد يؤدي عمله ويكون محفزاً لأداء هذا العمل لا اعتقاده بأنه سيحصل في المقابل على ما يريد ولكن في الوقت نفسه فإن الفرد يريد من هذه الحوافز قدرتها على تأمين حاجاته الأساسية (الأجور وملحقاتها، ديمومة العمل، الظروف المادية للعمل...). إن تحفيز المورد البشري، هو مظهر حيوي من مظاهر العمل الجيد، فهو يعالج قضية إلزام الأشخاص بعملهم واضطلاعهم بأعباء وظيفتهم أو عملهم بجد وهمة ونشاط وبالتالي تحقيق ما يصبون إليه، وتعتبر عملية تحفيز العاملين من المشاكل التنظيمية بسبب تنوع حاجات الأفراد وتغيرها من وقت لآخر، ومن جهة أخرى نجد أن للمؤسسة حاجاتها الخاصة المتمثلة في تحقيق الهدف الرسمي من خلال الأفراد العاملين، وهذا يتطلب تكامل حاجات كل من الفرد والمؤسسة. (العميان: 2004: 301)

بالإضافة إلى أهمية إشباع حاجات الأفراد العاملين لضمان حفزهم لأداء عملهم بطريقة أكثر كفاءة وفعالية، يجب التأكد من وجود الرغبة لديهم في القيام بالعمل، لأن الأداء المرتفع الذي تصبو إليه المؤسسات يساوي القدرة على الأداء والرغبة فيه.

أداء المورد البشري = القدرة على الأداء × الرغبة في الأداء

وتعتبر المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية وسيلة هامة لمعرفة الكيفية التي يتم بها تحقيق إشباع حاجات العاملين، فإذا كان الدافع عنصراً داخلياً في تكوين الفرد، فإن الحافز عنصراً خارجياً يخاطب الدافع وتوجه صاحبه تجاه سلوك معين.

فإذا أرادت القيادة أن تزيد من إنتاجية وكفاءة العاملين لديها، عليها التعرف على دوافعهم وتلمس احتياجاتهم حتى تقدم لهم الحوافز المناسبة التي تشبع رغباتهم وبالتالي تدفع وتحفز الفرد لاتخاذ السلوك أو التصرف المرغوب فيه، أما إذا لم يحصل الفرد العامل على الإشباع المناسب، ستؤدي إلى إحباط هذا الأخير والذي يؤدي بدوره إلى انتهاج العامل سلوك مضاد لتحقيق الهدف المطلوب منه مثل انخفاض الإنتاجية، كثرة الغياب، عدم الولاء للمؤسسة، وهنا يظهر دور محاسبة الموارد البشرية التي تستطيع أن توائم ما بين رغبات الأفراد العاملين لديها وأهداف المؤسسة، وبذلك يتضح أن للحوافز دوراً مهماً في حفز العاملين على العمل وتحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم من حيث النوعية والكمية، وتحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم تتوقف على توافر الشروط الآتية (جابر: 2007: 41):

- مستوى وقدرة العامل على العمل وكفاءته.
 - وجود حافز عند العامل يحفزه على العمل والنشاط.
 - عدم ظهور التعب على العامل والذي من شأنه إنقاص كمية الإنتاج ونوعيته.
 - تدريب العامل لزيادة معلوماته وقدرته وكفاءته.
- ولكي تعطي محاسبة الموارد البشرية النتيجة المرجوة منها في عملية التحفيز، وتؤدي إلى زيادة الإنتاج ورفع مستواه لا بد من أن يكون العامل راضياً عن عمله وعن الأجر الذي يتقاضاه.
- أن تعترف الإدارة بمجهود العامل وتثيب به.
 - أن ترتبط الحوافز بأهداف العاملين والإدارة معاً.

- أن تعمل على إيجاد صلة وثيقة بين الحافز والهدف إذ لا فائدة من حوافز لا تبلغ الوصول إلى الهدف.
- تحديد الوقت الملائم الذي يستخدم فيه الحافز.
- ضمان استمرارية عملية التحفيز لخلق شعور الاطمئنان عند العاملين.
- أن تعمل المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها التي تقررها الحوافز.
- أن يدرك الأفراد العاملون السياسة التي تنظم الحوافز، وأن هذه السياسة تتصف بالعدالة والمساواة والتي تتم على أساس الكفاءة.
- أن تتناسب الحوافز طرديا مع المجهود المبذول وتتناسب مع دوافعه.
- رسم علاقة واضحة محددة في ذهن العمال بين الأداء الجيد والحصول على الحوافز.
- وحتى تستطيع محاسبة الموارد البشرية التفاعل مع المورد البشري (0).داء أفضل يتم إتباع الخطوات الآتية (رسمية: وآخرون: 2001: 23):
- أ - مساعدة العاملين على التطور والتحسين ولكنهم يحجمون عن ذلك إذا كان مفروضا عليهم من أعلى وعلى المدير أن يربط بما أضافوه للمؤسسة عندما يحفزهم لإنجاز عمل يتعدى الأهداف
- ب - وضع مستويات وقياسات واضحة للعمل، قياسا على المخرجات التي تميز الأداء وما إذا كان هذا الأداء جيدا أو غير مقبول، مع مراعاة مناقشة هذا الأمر مع العاملين والاستماع إلى آرائهم، وتشجيعهم على تقديم الموصفات التي يرونها واقعية للقياس.
- ج - تعيين حجم مسؤولية العاملين حيث أنه من ضمن أهم العوامل التي تضعف التحفيز عند العاملين هو عدم الوضوح بما هو متوقع منهم عمله، فإذا كان كل واحد منهم يعرف تماما كيف يتصرف في كل المواقف التي يمكن أن تقابله، فإن ذلك سوف يزيد من شعوره بالمسؤولية وبالتالي سيزيد من تحفيزه للأداء الجيد.
- د - مساعدة العاملين على اكتساب مستويات أعلى للأداء وذلك بإشراك العاملين في وضع التصورات والمقترحات عن توقعات الأداء، لأنه ربما يجد المدير عند العاملين تصورات ومعلومات عن رفع مستويات الأداء يكون المدير قد أغفلها أو لم يأخذها في الحسبان.
- هـ - توثيق ما اتفق عليه مع العاملين لقياسات ومستويات الأداء المتوقعة، وتحديد الوقت الذي يستغرقه للوصول إلى هذه المستويات والقياسات.
- و - تحديد طرق العمل قياسا على أنشطة بعض العاملين، وهل تكون واقعية أم لا، وبذلك تضمن أن العاملين سيحكمون بصدق على هذه التوقعات.

ز - ملاحظة ومتابعة أداء العاملين، وتقديم المساعدة والتوجيه للعاملين الأقل الخبرة والتأكيد للعاملين الجيدين أنهم أهلاً للثقة.

ح - استخدام أسلوب واضح في المكافآت وخاصة لمن يحقق من العاملين نتائج جيدة تفوق الأداء المتوقع، وتتنوع هذه المكافآت ما بين الحوافز المادية كالعلاوات، والحوافز المعنوية كإبراز مكانة العامل المتميز أو إصدار الإدارة في شهادة تقدير لجهوده المتميزة، أو إعطاء ترقية مناسبة. (بروسي: بلا: 67-87)

4- دور محاسبة رأس المال البشري في بناء استراتيجية الموارد البشرية

تعمل محاسبة الموارد البشرية على توفير المعلومات اللازمة التي تساعد على بناء الاستراتيجية العامة للموارد البشرية وذلك من خلال:

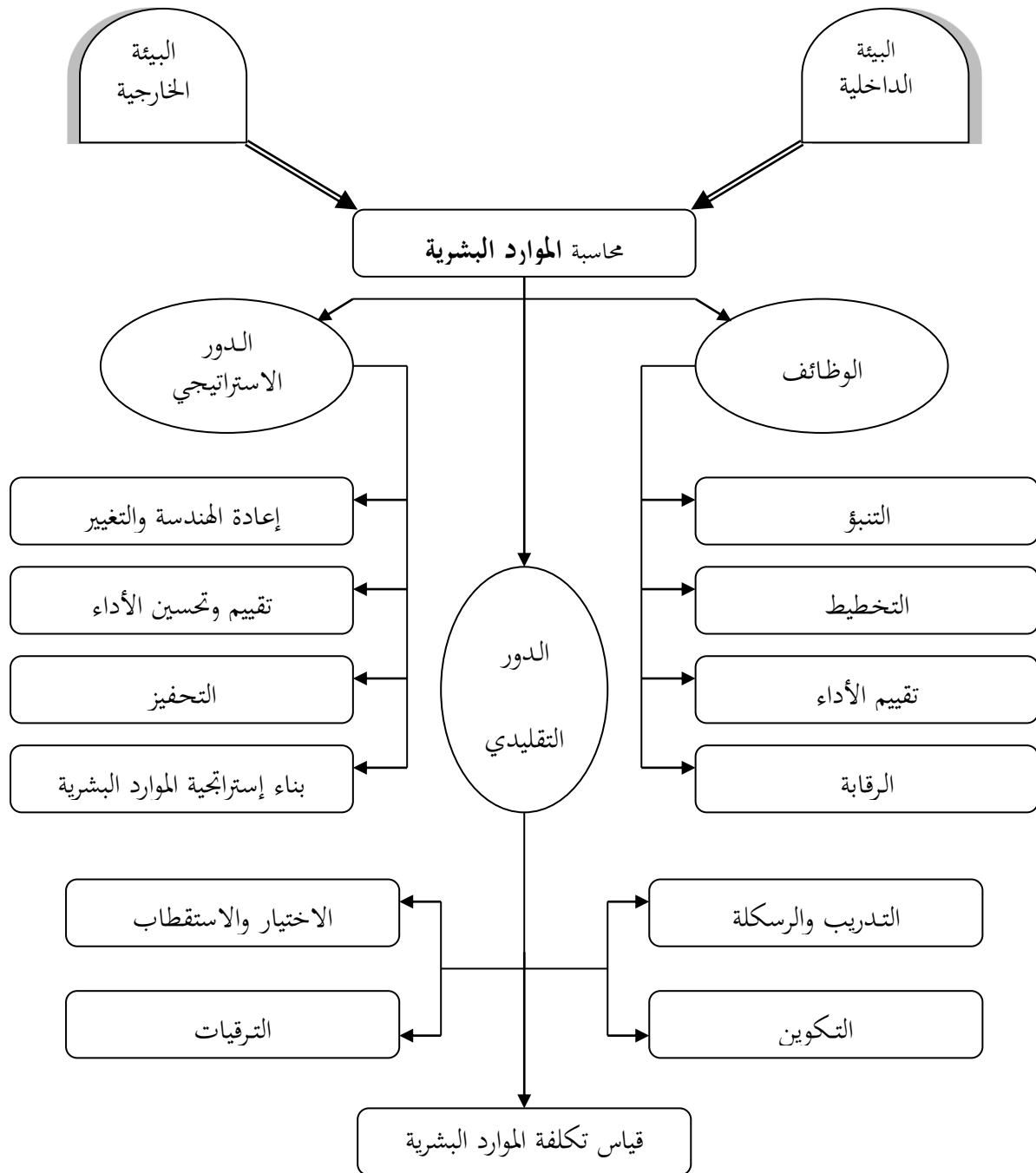
أ- تشخيص البيئة الداخلية والخارجية لمنظمات الأعمال الخاصة بالموارد البشرية: تعمل محاسبة الموارد البشرية على مساعدة إدارة الموارد البشرية على تشخيص البيئة الداخلية الخاص بالموارد البشرية للمنظمة وتقديم المعلومات عن ما تتمتع به المنظمة من قدرات وإمكانات توظيفها في تحقيق أهدافها، كما تبين القيود والمحددات التي توضح القدرة الحقيقية أو الفعلية التي يمكن للمنظمة الاعتماد عليها فعلاً (حسن: 1999: 343)، وتشخيص البيئة الخارجية للمنظمة من خلال تقديم المعلومات التي تبين الفرص المتاحة أمام المنظمة والمتعلقة بالموارد البشري وكيفية استغلالها والتهديدات التي تواجه المنظمة وكيفية تجاوزها.

ب- تحديد التوجهات الاستراتيجية للموارد البشرية: إن الخطوة الثانية التي تقوم بها محاسبة الموارد البشرية في إطار بناء استراتيجية هذه الموارد، هي تحديد التوجهات التي تسعى إليها المنظمة والإدارة العليا في مجالات الموارد البشرية والتي تتضمن القضايا الرئيسية في شؤون الموارد البشرية كالاستقطاب والاختيار والمفاضلة بين المصادر الداخلية أو المصادر الخارجية للحصول على العناصر المطلوبة...الخ.

ج- تحديد البدائل وصياغة الإستراتيجية: تعمل محاسبة الموارد البشرية بعد تحليل البيئة الداخلة والبيئة الخارجية للموارد البشرية وتحديد الفرص والتهديدات ونقاط القوة ونقاط الضعف على تحديد البدائل الإستراتيجية الممكنة وذلك باستخدام مختلف التقنيات الكمية والكيفية التي تساعد على ترتيب هذه البدائل واختيار البديل الأفضل الذي يتوافق والإستراتيجية العامة للمؤسسة، كذلك اختيار الاستراتيجيات البديلة في حالة إخفاق الإستراتيجية المعتمدة للموارد البشرية. (السلمي:

2001: 12)

د- تنفيذ وتقييم استراتيجيات الموارد البشرية: تعمل محاسبة الموارد البشرية بعد تشخيص وتحليل البيئة الداخلية والخارجية وبعد تحديد التوجهات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية واختيار الإستراتيجية المناسبة، على المباشر في عملية تنفيذ هذه الإستراتيجية ومتابعة عملية التنفيذ من خلال التقارير المختلفة التي تحتوي على مجموعة من المعايير المالية والمحاسبية التي تمكن إدارة الموارد البشرية من المتابعة المستمرة لتنفيذ الإستراتيجية المعتمدة وهنا يجب أن تعمل محاسبة الموارد البشرية على تقديم المعلومات بشكل مستمر عند كل مرحلة من مراحل تنفيذ الإستراتيجية بشكل دقيق ومفصل وتكون هذه المعلومات في شكل تقارير مختلفة التوقيت تبين طريقة سير العمل كما تبين مختلف الانحرافات وهذا يمكن إدارة الموارد البشرية من تدارك الانحرافات السلبية وتصحيح مسار الإستراتيجية في حالة ما تطلب الأمر ذلك، ويمكن تلخيص الوظائف والدور الذي تقوم به محاسبة الموارد البشرية في الشكل الآتي:



وظائف ودور محاسبة الموارد البشرية في منظمات الأعمال

المصدر: المطيري، حمد فهد، (2010)، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، المبررات والمبادئ، والمعوقات، رسالة ماجستير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.

المبحث الثالث

وصف وتشخيص متغيرات البحث

أولاً: وصف الأفراد المبحوثين: أتمت عينة البحث وفقاً للبيانات المعروضة على أفرادها من

خلال إجاباتهم عن الجزء الخاص (البيانات الشخصية) من استمارة الاستبيان بالخصائص الآتية:

- المركز الوظيفي: أظهرت البحث أن أفراد العينة ممن هم من الموظف (0). الذين كانت نسبتهم (89.1) ، تليها نسبة مدير إداري بنسبة (8.7) ، ثم نسبة مدير مالي وبلغت (2.2)، أما ممن هم بدرجة عضو مجلس الإدارة ورئيس قسم بلغت نسبتهم (9.0)، يتضح في الجدول (1).

الجدول (1)-توزيع أفراد العينة حسب المركز الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المركز الوظيفي
0	0	عضو مجلس الإدارة
8.7	4	مدير إداري
2.2	1	مدير مالي
0	0	رئيس القسم
89.1	41	موظف
100	46	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة

- ت الخبرة: أظهرت البحث أن أفراد العينة ممن لديهم خبرة (من 5. أقل من 10 سنوات) كانت نسبتهم هي الأعلى وبلغت (47.9)،، والفئة لديهم (أقل من 5 سنوات) فقد كانت نسبتهم (26.7)، والفئة التي لديها خبرة (من 10. أقل من 15 سنة) فقد بلغت نسبتها (17.4) ، وأخيراً بلغت نسبة الفئة التي خبرتها (أكثر من 15 سنة) بنسبة (8.7)، وكما يتضح في الجدول (2).

الجدول (2)- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	12	26.0
من 5. أقل من 10	22	47.9
من 10. أقل من 15	8	17.4
أكثر من 15 سنة	4	8.7
المجموع	46	100

المصدر: من إعداد الباحثة

- العمر: أظهرت البحث أن نسبة الفئة العمرية (أقل من 30) بلغت (43.4) ، وهي الأكبر من أفراد العينة ، تليها الفئة العمرية (من 30 - أقل من 40) إذ بلغت نسبة (26.0) من أفراد العينة ، تليها الفئة العمرية (من 40. أقل من 50) والتي بلغت (24.0) من أفراد عينة البحث ، وأخيرا الفئة العمرية (من 50 - 50 سنة فأكثر) والتي بلغت النسبة فيها (6.61) من أفراد العينة ، ويتضح ذلك في الجدول (3) .

الجدول (3)- توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية

فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30	20	43.4
من 30. أقل من 40	12	26.0
من 40. أقل من 50	11	24.0
من 50. 50 سنة فأكثر	3	6.6
المجموع	46	100

المصدر: من إعداد الباحثة

ثانياً: (إجابات المبحو 4) الأوساط محاسبة الموارد البشرية: تم استخدام التحليلات الإحصائية كالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من مجالي البحث باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) ، وكانت النتائج كما يلي:

1- مدى إدراك الأهمية التي تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية:

يعكس الجدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، فضلاً عن ذلك فإنه يعكس معدل هذه الأوساط ومعدل الانحرافات أيضاً للذين بلغا (2.49)، (0.590) على التوالي، ويبدو من خلال ارتفاع قيم هذه الأوساط قدرالبشرية، بكل مؤشر من المؤشرات المعنوية أو معدلها أن المؤشرات المذكورة استحوذت على اتفاق جميع الأفراد الذين جرى عليهم البحث بدليل تباين انحرافات المعيارية، إذ اتفق (43.5) منهم على أن مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وغير المعروفة بشكل جيد لدى الكلية، حيث بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x1) (2.37) وانحراف معياري قدره (0.610). فيما يتفق (78.3) على أنه يوجد رغبة لدى الكلية بالتعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x2) (2.74) وانحراف معياري قدره (0.626) وفيما يخص المتغير (x3) الذي استحوذ على نسبة (84.8) من اتفاق أفراد العينة في أن العاملون في الكلية يمثلون عنصراً مهماً في أداء أنشطتها وأعمالها، وجاء بوسط حسابي (2.74) وانحراف معياري (0.648). وقد أشارت استجابات عينة البحث حول المتغير (x4) إلى اتفاق (56.5) من أفراد عينة البحث على أن الكلية تنتظر إلى موظفيها على أنهم من الموارد الاقتصادية القيمة، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (2.43) وانحراف معياري (0.630). فيما حصل المتغير (x5) على نسبة (52.2) من الاتفاق على أن الكلية تقوم بمكافأة الأفراد وتعويضهم بحسب أهميتهم بالنسبة للكلية ومستوى إبداعهم ، بوسط حسابي (2.41) وانحراف معياري (0.461) . في حين اتفق (58.7) من أفراد عينة البحث للمتغير (x6) على أنه تتقبل الكلية تحمل تكاليف إضافية في سبيل استقطاب وتدريب وتأهيل موظفيها ورفع مستواهم باعتبارهم موارد اقتصادية لهم قيمة عالية ، والتي جاءت بوسط حسابي قدره (2.48) وانحراف معياري قدره (0.691). وفيما يتعلق بالمتغير (x7) الذي أُنقِص فيه آراء العينة بنسبة (52.2) على أنه يوجد اهتمام بالبيانات البشرية، ذات العلاقة بنفقات ومصاريف الموارد البشرية، وذلك بوسط حسابي (2.43) وانحراف معياري (0.498) ، في حين اتفق (63.0) من أفراد عينة البحث للمتغير (x8) على أن الكلية تشجع موظفيها على تطوير وتنمية قدراتهم بإشراكهم في دورات تدريبية وبرامج تأهيل ، وذلك بوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.878). وأخيراً فيما يتعلق بالمتغير (x9) الذي

أُتفق فيه آراء العينة بنسبة (60.9) على أن التطورات التكنولوجية، قنية وانعكاسها على الكلية تساهم في زيادة الاهتمام بالموارد البشرية ، وذلك بوسط حسابي (2.46) وبا (4 ف معياري (0.751) . وتتضح جميع تلك النتائج في الجدول (4)، مما سبق يمكن ان نقبل الفرضية الاولى والتي تنص على هناك إدراك للأهمية تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية في الميدان المبحوث.

الجدول (4) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية مدى إدراك الأهمية التي تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية

المتغيرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت		ت		ت			
X1	20	43.5	23	50.0	3	6.5	2.37	0.610
X2	36	78.3	8	17.4	2	4.3	2.37	0.535
X3	39	84.8	2	4.3	5	10.9	2.74	0.648
X4	26	56.5	14	30.4	6	13.0	2.43	0.720
X5	24	52.2	17	37.0	5	10.9	2.48	0.686
X6	27	58.7	14	30.4	5	10.9	2.48	0.691
X7	24	52.2	18	39.1	4	8.7	2.43	0.655
X8	29	63.0	5	10.9	12	26.1	2.37	0.878
X9	28	60.9	11	23.5	0.751			
				(الأوساط.46				
المعدل	61.12	27.04	11.83	2.49	0.686			

المصدر: من إعداد الباحثة

2- مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية

يعكس الجدول (5) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجمل مؤ، لكت هذا المتغير، فضلا عن ذلك فإنه يعكس معدل هذه الأوساط ومعدل الانحرافات أيضا اللذين بلغا (2.35)، (0.702) على التوالي، ويبدو من خلال ارتفاع قيم هذه الأوساط قدر قيمة ذلك بكل مؤشر من المؤشرات المعنية أو معدلها أن المؤشرات المذكورة استحوذت على اتفاق جميع الأفراد الذين جرى عليهم البحث بدليل تباين انحرافاتها المعيارية، إذ اتفق (63.0) منهم على أن الكلية

تتبع طرق وإجراءات محددة لمعالجة بيانات الموارد البشرية ، حيث بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x1) (2.52) وبانحراف معياري قدره (0.691) . وقد أشارت استجابات عينة البحث حول المتغير (x2) إلى اتفاق (69.6) على أن الكلية تهتم بالبيانات الخاصة بالموظفين بصفقتهم موارد ذات قيمة ، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا المتغير (2.61) بانحراف معياري (0.649). فيما اتفق (76.1) منهم على أن الكلية تعمل على توثيق وتسجيل بيانات الالبشرية،شرية ، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x3) (2.70) بانحراف معياري (0.591) . في حين اتفق (58.7) من أفراد عينة البحث للمتغير (x4) على أنه تقوم الكلية بمسك سجلات خاصة لمعالجة بيانات الموارد البشرية ، والتي جاءت بوسط حسابي قدره (2.50) وبانحراف معياري قدره (0.658) . فيما اتفق (52.2) على أنه يالالبشرية،الكلية نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية ، حيث بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x5) (2.41) وبانالمتاحة،ري (0.686). فيما حصل المتغير (x6) على نسبة (39.1) من الاتفاق على أن الكلية تقوم بإجراء القياس المحاسبي للموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية المتاحة ، بوسط حسابي (2.24) وبانحراف معياري (0.705). في حين اتفق (41.3) من أفراد عينة البحث للمتغير (x7) على أن الكلية تسعى إلى قياالبشرية، البشرية بغرض الوقبدة، تحديد العائد والتكلفة للموارد البشرية بدقة ، بوسط حسابي (2.15) وبانحراف معياري (0.816). أما المتغير (x8) الذي حصل على نسبة اتفاق(41.3) من آراء عينة البحث على أن الكلية تهتم بقياس وتقييم أثر التدريب على أداء الموظفين ، وذلك بوسط حسابي (2.24) وبانحراف معياري (0.788). وأخيرا فيما يتعلق بالمتغير (x9) الذي اتفق فيه آراء العينة بنسبةالبشرية،لى أنه لا تواجه الكلية صعوبات في عملية قياس بيانات الموارد البشرية ،بوسط حسابي (1.85) وبانحراف معياري (5) (8)، ومما سبق يمكن قبول الفرضية الثانية والتي نصت على مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية. وكما يتضح في الجدول (5) .

الجدول (5) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

لمدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية

المتغيرات	أُتفق	محايد		لا أُتفق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
X1	29	63.0	12	26.1	5	2.52	0.691
X2	32	69.6	10	21.7	4	2.61	0.649
X3	35	76.1	8	17.4	3	2.70	0.591

0.658	2.50	8.7	4	32.6	15	58.7	27	X4
0.686	2.41	10.9	5	37.0	17	52.2	24	X5
0.705	2.24	15.2	7	45.7	21	39.1	18	X6
0.816	2.15	26.1	12	32.6	15	41.3	19	X7
0.736	2.24	17.4	8	41.3	19	41.3	19	X8
0.788	1.85	39.1	18	37.0	17	23.9	11	X9
0.702	2.35	15.94		32.37		51.68		المعدل

المصدر: من إعداد الباحثة

3- مدى أهمية الإفصاح المحالكية، واردة البشرية: يعكس الجدول (6) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، فضلا عن ذلك فإنه يعكس معدل هذه الأوساط ومعدل الانحرافات أيضا للذين بلغا (2.49)، (0.643) على التوالي، ويبدو من خلال ارتفاع قيم هذه الأوساط قدر تعلق ذلك بكل مؤشر من المؤشرات المعنية أو معدلها أن المؤشرات المذكورة استحوذت على اتفاق جميع الأفراد الذين جرى عليهم البحث بدليل تباين انحرافات المعيارية. حيث اتفق (54.3) من أفراد العينة على أن الكلية تحقق بعض المزايا والمنافع نتيجة الإفصاح عن تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية، حيث بلغ الوسط الحسابي للمتغير (X1) (2.50) وبانحراف معياري (0.587). وأظهرت نتائج الاستجابات عن المتغير (X2) أن نسبة (69.6) من أفراد العينة كانوا قد اتفقوا على الإفصاح عن القيمة الاقتصادية للموارد البشرية في القوائم المالية يحقق مزايا وفوائد على الكلية، وجاء بوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري (0.566). فيما حصل المتغير (X3) على نسبة (63.0) من الإنفاق بحيث يواظب على الموارد البشرية المزيد من الثقة للقوائم المالية والملائمة، بوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (0.609) حين اتفق (609) من أفراد عينة البحث للمتغير (X4) على أنه يعكس الإفصاح عن الموارد البشرية السوق، يد من الموضوعية والمصادقية للقوائم المالية، بوسط حسابي قدره (2.48) وبانحراف معياري قدره (0.722). فيما استحوذ المتغير (X5) على نسبة (52.2) من اتفاق أفراد العينة على أن الإفصاح عن الموارد البشرية يدعم موقف الكلية التنافسي في السوق، وجاء بوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.586). وحل المتغير (X6) على نسبة (47.8) من (6) اق على أنه يكتل، الإفصاح عن تكاليف الموارد البشرية في تقدير قيمة الكلية ككل، بوسط حسابي (2.37) وانحراف معياري (0.679). في حين اتفق (63.0) من أفراد عينة البحث للمتغير (X7) على أنه الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية

يساعد الحكم على مدى قدرة الإدارة على استغلال مواردها البشرية بالشكل الأمثل ، وذلك بوسط حسابي (2.43) وبانحراف معياري (0.807). وأخيراً نسبة الاتفاق عينة البحث على المتغير (x8) ما مقداره (52.2) والذي يعبر على أن الكلية تؤيد مبدأ الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية ، بوسط حسابي وبانحراف معياري (2.39) (0.714) على التوالي مما سبق يمكن ان نؤكد على قبول الفرضية الثالثة. وكما يتضح في الجدول (6).

الجدول (6)

-التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى أهمية الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية

المتغيرات	أنتق	محايد		لا أنتق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		ت		ت			
X1	25	54.3	19	41.3	2	2.50	0.587
X2	32	69.6	12	26.1	2	2.65	0.566
X3	29	63.0	17	37.0	-	2.63	0.488
X4	28	60.9	12	26.1	6	2.48	0.722
X5	24	52.2	20	43.5	2	2.48	0.586
X6	22	47.8	19	41.3	5	2.37	0.679
X7	29	63.0	8	21.7	9	2.43	0.807
X8	المصدر: 16	28.3	6	13.0	2.39	0.714	
المعدل	57.87	33.43	8.67	2.49	0.643		

المصدر : من إعداد الباحثة

4- مدى معاملة نفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول: يعكس الجدول (7) الأوساط البشرية، الانحرافات المعيارية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، فضلاً عن ذلك فإنه يعكس معدل هذه الأوساط ومعدل الانحرافات أيضاً للذين بلغا (2.19)، (0.820) على التعاقب. ويبدو من خلال ارتفاع قيم هذه الأوساط قدر تعلق ذلك بكل مؤشر من المؤشرات المعنية أو معدلها أن المؤشرات المذكورة استحوذت على اتفاق جميع الأفراد الذين جرى عليهم البحث بدليل تباين انحرافات المعيارية. إذ اتفق (52.2) منهم على أنه يوجد اهتمام من قبل الكلية لمعرفة وتحديد قيمة استثمارات في الموارد البشرية ، حيث بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x1) (2.26) وبانحراف

معياري (0.855) . في حين كانت استجابات عينة أصولها، المتغير (x2) إلى اتفاق (60.9) على أن تتظر الكلية إلى مواردها البشرية بمثابة أصل من أصولها، وجاء بوسط حسابي (2. البشرية، راف معياري (0.691). فيما يرى (52.2) منهم أنه تقوم الكلية بالتفرقة بين النفقات الجارية والنفقات الاستثمارية للموارد البشرية ، إذ بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x3) (2.28) وبانحراف معياري (0.834) . فيما اتفق (43.5) من عينة البحث للمتغير (x4) على أن الكلية تتفق مصاريف لها مقبلة، مستقبلية يمتد أثرها إلى دورات محاسبية مقبلة ، والمستفيدة، سط حسابي قدره (2.04) وبانحراف معياري قدره (0.918). واتفق (28.3) من أفراد عينة البحث للمتغير (x5) على أنه ترى الكلية ضرورة توزيع نفقات الموارد البشرية الاستثمارية على السنوات المستفيدة ، بوسط حسابي قدره (2.00) وبانحراف معياري (0.760) . فيما يرى (41.3) منهم أن الكلية على استعداد للموظف، افية في سبيل رفع القيمة الاقتصادية للمواصول، بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x6) (2.15) وبانحراف معياري (0.816) . وأخيرا فيما يتعلق بالمتغير (x7) الذي اتفق فيه آراء العينة بنسبة (45.7) على أن الأصول، عوبات تواجه الكلية في اعتبار تكاليف الموارد البشرية أصل من الأصول ، وذلك بوسط حسابي (2.15) وبانح (7 معياري (0.868) عليه وبالا اعتماد على التحليل السابق المبني على اجابات المبحوثين يمكن قبول الفرضية (مدى معاملة نفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول) وتتضح تلك النتائج في الجدول (7) .

الجدول (7)

التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

مدى معاملة نفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول

المتغيرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
X1	24	52.2	10	21.7	12	26.1	2.26	0.855
X2	28	60.9	13	28.3	5	10.9	2.50	0.691
X3	24	52.2	11	23.9	11	23.9	2.28	0.834
X4	20	43.5	8	17.4	18	39.1	2.04	0.918
X5	13	28.3	20	43.5	13	28.3	2.00	0.760
X6	19	41.3	15	32.6	12	26.1	2.15	0.816

X7	21	45.7	11	23.9	14	30.4	2.15	0.868
المعدل	46.3	27.32	المالية:	0.820				

المصدر: من إعداد الباحثة

5- تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية : يعكس الجدول (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، فضلا عن ذلك فإنه يعكس معدل هذه الأوساط ومعدل الانحرافات أيضا للذين بلغا (2.39)،(0.756) على التعاقب. ويبدو من خلال ارتفاع قيم هذه الأوساط قدر تعلق ذلك بكل مؤشر من المؤشرين، نية أو معدلها أن المؤشرات المذكورة استحوذت على اتفاق جميع الأفراد الذين جرى عليهم البحث بدليل تباين انحرافات المعيارية. اتفق (50.0) من أفراد عينة البحث للمتغير (x1) على أن بيانات الموارد البشرية تساعد في قرارات التوظيف والتعيين ، بوسط حسابي (2.24) وبانحراف معياري (0.848) . فيما يرى (63.0) منهم بأخذ الكلية بعين الاعتبار بيانات المؤهلين، بشرية عند اتخاذ قرار الاستغناء والإحلال ، بوسط حسابي للمتغير (x2) (2.39) وبانحراف معياري (0.856). فيما اتفق (54.3) منهم في أنه بيانات الموارد البشرية تمثل الأساس في قرار استقطاب الأفراد المدربين والمؤهلين ، حيث بلغ الوسط الحسابي للمتغير (x3) (2.46) وبانحراف معياري (0.657) . واستحوذ المتغير (x4) على نسبة (54.3) من اتفاق أفراد العينة على أن محاسبة الموال مكافآت، تقدم الأساس المنطقي والمعقول لاقتراح نظام العلا والرواتب، فأت ، وجاء بوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.657). واتفق (60.9) من أفراد عينة البحث للمتغير (x5) على أن معلومات الموارد البشرية تساهم في رسم وتخطيط سياسات الأجور والرواتب ، بوسط حسابي (2.35) وبانحراف معياري (0.875).

فيما اتفق (56.5) من أفراد عينة البحث للمتغير (x6) على أن بيانات الموارد البشرية تساعد في وضع تقديرات للاحتياجات البشرية،ية البشرية،جم الاستثمارات اللازمة من الموارد البشرية ، بوسط حسابي (2.33) وانحراف معياري (0.845). في حين كانت استجابات عينة البحث حول المتغير (x7) إلى اتفاق (56.2) على أن وجود معلومات عن الموارد البشرية يوفر إمكانية تحديد أفضل الفرص والبدائل الخاصة بالموارد البشرية ، وجاء بوسط حسابي (2.61) وبانحراف معياري (0.577). في استحوذ المتغير (x8) على نسبة (47.8) من اتفاق أفراد العينة في الكلية، بيانات الموارد البشرية في تقييم أداء الأقسام والفروع فيالأفراد، وذلك بوسط حسابي (2.33) وبانحراف معياري (0.732). في حين اتفق (58.7) من أفراد عينة البحث للمتغير (x9) على أن محاسبة الموارد البشرية تساعد في الرقابة على نفقات الأفراد ،وتقييمها بالنسبة لخدمات

الأفراد وبرامج التدريب المرتبطة بها، والتي جاءت بوسط حسابي (2.41) وبانحراف معياري (0.777). وأخيرا فيما يتعلق بالمتغير (x10) الذي اتفق فيه آراء العينة بنسبة (52.2) على أن محاسبة الموارد البشرية تساهم في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد في اتخاذ القرارات المالية الملائمة، وذلك بوسط حسابي (2.37) وبانحراف معياري (0.471) وهذا يؤكد على قبول الفرضية (تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية) ، وتوضح جميع النتائج في الجدول (8).

الجدول (8)

تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية

المتغيرات	اتفق		محايد		لا أتفق		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
X1	23	50.0	11	23.9	12	26.1	2.24	0.848
X2	29	63.0	6	13.0	11	23.9	2.39	0.856
X3	25	94.3	17	37.0	4	8.7	2.46	0.657
X4	25	54.3	17	37.0	4	8.7	2.46	0.657
X5	28	60.9	6	13.0	12	26.1	2.35	0.875
X6	26	56.5	9	19.6	11	23.9	2.33	0.845
X7	30	65.2	14	30.4	2	4.3	2.61	0.577
X8	22	47.8	17	37.0	7	15.2	2.33	0.732
X9	27	58.7	11	23.9	8	17.4	2.41	0.777
X10	24	52.2	15	32.6	7	15.2	2.37	0.741
المعدل	56.29	26.74	16.95				2.39	0.756

المصدر: من إعداد الباحثة

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات

يهدف المبحث إلى عرض الاستنتاجات وما يتوجب عليها لاحقاً من توصيات وضمن الفقرتين الآتيتين.

أولاً: الاستنتاجات

1. رغم كل ما تقدمه محاسبة الموارد البشرية من منافع من خلال ما أوردناه سابقاً سواء للإدارة بشكل خاص أم للمتعاملين الخارجيين بشكل عام إلا أن هذا الفكر مازال غير واضح وغير جلي لدى الكثير من الباحثين وحتى المؤسسات خاصة في دول العالم الثالث وما زال فكر محاسبة الموارد البشرية يلوح بين القبول وعدم القبول كما أوردناه سابقاً في آراء المعارضين وآراء المؤيدين لهذا الفكر الجديد، رغم أنه من الناحية الميدانية موجود لدى كل المؤسسات من خلال كل الممارسات والتقييمات المحاسبية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها، ولكن ليس تحت غطاء محاسبة الموارد البشرية هذا المصطلح الذي يبدو غريباً لدى الكثيرين.

2. رغم ما أكد عليه المبحوثون عن مدى أهمية الإفصاح المحاسبي عن محاسبة الموارد البشرية إلا أنه لم يكن هناك الاهتمام ضعيف. قياس المحاسبي للموارد البشرية في الميدان المبحوث وفق ما يجب أن يكون إذ أكدت على ذلك نسب اتفاق المبحوثين.

3. أظهرت إجابات المبحوثين حول مدى أهمية الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية ليس بالمستوى المطلوب.

4. أظهرت استجابة المبحوثين حول مدى معاملة نفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول في الميدان المبحوث مستوى ضعيف .

أشارت إجابات المبحوثين أن هناك تأثير للمحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في الميدان المبالشيرية في

ثانياً : التوصيات

بعد الوصول إلى جملة الاستنتاجات توصي الباحثة من خلال هذا البحث بالآتي :

4. توفير وتهيئة الوسائل العلمية المناسبة والسليمة التي تسهم في بيان مدى أهمية الإفصاح المحاسبي لإدارة الموارد البشرية في الميدان المبحوث.

5. سعي إدارة الميدان المبحوث إلى نشر ثقافة الإفصاح المحاسبي لإدارة الموارد البشرية في الميدان المبحوث.

6. ضرورة اهتمام إدارة الميدان بالمحوث بتدريب وتأهيل الأفراد العاملين توضيح تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في الميدان المبحوث.
7. ضرورة اهتمام الميدان المبحوث في تنمية قدرات العاملين وتشجيع روح الابتكار حول كيفية استقصاء المعلومات وكيفية معالجتها، وخاصة فيما يتعلق بالإفصاح المحاسبي لإدارة الموارد البشرية
8. ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات النظرية والتطبيقية لبناء إطار تطبيقي متكامل لمحاسبة إدارة الموارد البشرية.
9. ضرورة قيام القيادات الإدارية في الميدان المبحوث على توضيح الأهداف المرجو تحقيقها من محاسبة إدارة الموارد البشرية.

المصادر

أولاً: المؤتمرات

- 1_ زيان، آيت ، حسين، قرينو ، 2006 ، هندسة وتصميم النظم العامة وإدارة الأعمال في المؤسسات الجزائرية، الملتقى الوطني حول الإصلاح الإداري والتنمية الاقتصادية، المركز الجامعي بخميس مليانة، ديسمبر .
- 2_ قويدر، فورين حاج، وعاشور، كتوش ، (2008) ، محاسبة رأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، ملتقى إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية 13- 14 ، الجزائر.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

- 1_ الحسين، محمد، 2005، محاسبة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركة لصناعة الالبسة الجاهزة، حلب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة حلب
- 2_ الحمداني خليل إبراهيم، (1983) ، المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها على تكلفة العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
- 3_ الجبوري ، انتصار صابر، (2009)، قياس كلفة الموارد البشرية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية بالتطبيق على كلية طب الموصل ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

4_ سالم، ي، حمد فهد ،(2010)، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، المبررات والمبادئ ، والمعوقات ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الكويت.

5_ سالم ، فضل ، (2008)، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية - غزة .

ثالثا: الدوريات

1. الحد باني، صالح راشد،(1978)، قائمة الموارد المالية واستخدامها، مجلة المحاسب، العدد 8 ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

2. رابعا: علي إبراهيم، والحيالي ، صدام محمد ، (2007)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، دورة علمية فصلية محكمة، المجلد 3 ، العدد 5 ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة تكريت.

رابعا: الكتب

1. سواد، ز، مؤيد (2011)، محاسبة المنشآت العامة والخاصة، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر، عمان، الأردن.

2. أساعدي، مؤيد نعمة ، (2011)، مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.

3. محمود، صدام محيي، حسين، علي إبراهيم، (2011)، المحاسبة ومواكبة التطور الاقتصادي والتكنولوجي، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق ببغداد، بغداد.

4. العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي،(2001)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.

5. الهادي، أشرف يحيى، والمولى، ناصر خليفة، (2011)، مقدمة في نظم المحاسبة وتطبيقاتها، المكتب العربي للمعارف والنشر، القاهرة، مصر.

6. رسمية ذكي قرفيق، و آخرون ، أساسيات الإدارة المالية ، الدار الجامعة ، الإسكندرية، 2001.

7. الطيب، محمد رفيق ، 1995 ، مدخل للتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزء الثاني، الجزائر.

المجلد : 2 العدد : 1 لسنة : 2018	مجلة العلوم الإدارية العراقية مجلة فصلية متخصصة محكمة	
	8. بربر، كامل، 1997، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الماإسكندرية. للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، بيروت. 9. العميان، محمود سلمان، 2004، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط2، عمان الأردن. 10. بروسي أن، جيمس س (د.ت)، فن تحفيز العاملين، ترجمة زكي مجيد حسن، بيت الأفكار الدولية، عمان، الأردن 11. حسن، راوية محمد 1999، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية . 12. السلمي، علي، 2001، ()ة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2001	
	146	

ملحق رقم (1)-

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الموصل - كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

استمارة استبانة

السادة المشاركين في ملء الاستبانة... المحترمون.

أهديكم تحياتي، وبعد...

يهدف البحث الحالي الموسوم " تشخيص واقع محاسبة الموارد البشرية في بعض كليات جامعة الموصل "، وقد تمت صياغة هذه الاستبانة بصيغة تستلزم إسهامكم في تحديد الإجابة والاختيار المناسب الذي ينسجم مع واقع عملكم الوظيفي في دعم موضوعية البحث وصدق التحليل والاستنتاج. علماً أن الإجابات ستستخدم حصراً لإغراض البحث العلمي دون الضرورة لذكر الاسم.

الباحثة

معلومات تتعلق بمتخذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية

1-المركز الوظيفي:

() عضو مجلس الإدارة () مدير إداري () مدير مالي () رئيس قسم ()
موظف

2-سنوات الخبرة:

() أقل من 5 سنوات () من 5- أقل من 10 () من 10- أقل من 15 () أكثر
من 15 سنة

3- العمر

() (أقل من 3) من (30- أقل من 40) (40- أقل من 50)
(50 سنة فأكثر)

المحور الأول: مدى إدراك الأهمية التي تحظى بها المحاسبة عن الموارد البشرية.

ت	الإيضاحات	أوافق	محايد	لا أوافق
1	يعد مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وغير المعروفة بشكل جيد لدى الكلية.			
2	يوجد رغبة لدى إدارة الكلية بالتعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية .			
3	يمثل العاملون في الكلية عنصرا مهما في أداء أنشطتها وأعمالها.			
4	تنظر الكلية إلى موظفيها على أنهم من الموارد الاقتصادية القيمة.			
5	تقوم الكلية بمكافأة الأفراد وتعويضهم بحسب أهميتهم بالنسبة للكلية ومستوى إبداعهم.			
6	تتقبل الكلية تحمل تكاليف إضافية في سبيل استقطاب وتدريب وتأهيل موظفيها ورفع مستواهم باعتبارهم موارد اقتصادية لهم قيمة عالية.			
7	يوجد اهتمام بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بنفقات ومصاريف الموارد البشرية.			
8	تشجع الكلية موظفيها على تطوير وتنمية قدراتهم بإشراكهم في دورات تدريبية وبرامج تأجيل.			

9

التطورات التكنولوجية والتقنية وانعكاسها على الكلية
تساهم في زيادة الاهتمام الموارد البشرية.

المحور الثاني: مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية

ت	الإيضاحات	أوافق	محا يد	لا أوافق
1	تتبع الكلية طرق وإجراءات محددة لمعالجة بيانات الموارد اقيمة..			
2	تهتم الكلية بالبيانات الخاصة بالموظفين بصفتهم موارد ذات قيمة .			
3	تعمل الكلية على توثيق وتسجيل بيانات الموارد البشرية.			
4	تقوم الكلية بالإحلال.خاصة لمعالجة بيانات الموارد البشرية.			
5	يتوفر لدى الكلية نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية.			
6	تقوم الكلية بإجراء القياس المحاسبي للموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية المتاحة.			
7	تسعى الكلية إلى قياس الموارد البشرية بغرض الوقوف على تحديد العائد والتكلفة للموارد البشرية بدقة.			
8	تهتم الكلية بقياس وتقييم أثر التدريب على أداء الموظفين.			
9	لا تواجه الكلية صعوبات في عملية قياس بيانات الموارد البشرية.			

المحور الثالث: مدى أهمية الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية

ت	الإيضاحات	أوافق	محايد	لا أوافق
1	تحقق الكلية بعض المزايا والمنافع نتيجة الإفصاح عن تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية.			
2	الإفصاح عن القيمة الاقتصادية للموارد البشرية في القوائم المالية يحقق مزايا وفوائد على الكلية.			
3	يعكس الإفصاح عن الموارد البشرية المزيد من الثقة للقوائم المالية والملائمة.			
4	يعكس الإفصاح عن الموارد البشرية المزيد من الموضوعية والمصدقية للقوائم المالية			
5	الإفصاح عن الموارد البشرية يدعم موقف الكلية التنافسي في السوق.			
6	يساعد الإفصاح عن تكاليف الموارد البشرية في تقدير قيمة الكلية ككل.			
7	الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية يساعد في الحكم على مدى قدرة الإدارة على استغلال مواردها البشرية بالشكل الأمثل.			
8	تؤيد الكلية مبدأ الإفصاح عن معلومات الموارد البشرية في القوائم المالية.			

المحور الرابع: مدى معاملة نفقات وقيمة الموارد البشرية استثمارات وأصول

ت	الإيضاحات	أوافق	محايد	لا أوافق
1	يوجد اهتمام من قبل الكلية لمعرفة وتحديد قيمة استثماراتها في الموارد البشرية.			
2	تنظر الكلية إلى مواردها البشرية بمثابة أصل من أصولها			
3	تقوم الكلية بالترقية بين النفقات الجارية والنفقات الاستثمارية للموارد البشرية .			
4	تتفق الكلية مصاريف لها منافع مستقبلية يمتد أثرها إلى دورات محاسبية مقبلة.			
5	ترى الكلية ضرورة توزيع نفقات الموارد البشرية الاستثمارية على السنوات المستفيدة .			
6	الكلية على استعداد لتحمل نفقات إضافية في سبيل رفع القيمة الاقتصادية للموظف.			
7	هناك صعوبات تواجه الكلية في اعتبار تكاليف الموارد البشرية أصل من الأصول.			

المحور الخامس: تأثير المحاسبة عن الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية

ت	الإيضاحات	أوافق	محايد	لا أوافق
	تساعد بيانات الموارد البشرية في قرارات التوظيف والتعيين.			
	تأخذ الكلية بعين الاعتبار بيانات الموارد البشرية عند اتخاذ قرار الاستغناء والإحلال .			

			تمثل بيانات الموارد البشرية الأساس في قرار استقطاب الأفراد المدربين والمؤهلين .	
			تقدم محاسبة الموارد البشرية الأساس المنطقي والمعقول لاقتراح نظام العلاوات والمكافآت .	
			تساهم معلومات الموارد البشرية في رسم وتخطيط سياسات الأجور والرواتب .	
			تساعد بيانات الموارد البشرية في وضع تقديرات للاحتياجات المستقبلية ومعرفة حجم الاستثمارات اللازمة من الموارد البشرية.	
			وجود معلومات عن الموارد البشرية يوفر إمكانية تحديد أفضل الفرص والبدائل الخاصة بالموارد البشرية .	
			يتم استخدام بيانات الموارد البشرية في تقييم أداء الأقسام والفروع في الكلية .	
			تساعد محاسبة الموارد البشرية في الرقابة على نفقات الأفراد ، وتقييمها بالنسبة لخدمات الأفراد وبرامج التدريب المرتبطة بها .	
0			تساهم محاسبة الموارد البشرية في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة.	