

المقطع الخامس : محاسبة الموارد البشرية – الجزء الثاني – الفقرة الأولى: فروض محاسبة الموارد البشرية: تركز محاسبة الموارد البشرية مثلها مثل أي نوع من المحاسبة على مجموعة من الفروض التي تعتبر كأساس عمل وكمبادئ أساسية تعمل في ظلها لتسيير و ترشيد العنصر البشري داخل المؤسسة و هي -1 يعتبر العنصر البشري موردا هاما من موارد المؤسسة، إذ له قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتمثل القيمة المباشرة بالمجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لإنجاز الأعمال وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية، قادرون على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة. -2 تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي لإدارة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات كما تتطور معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير العاملين، وكذا الحوافز المادية كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري واستخدام طاقاته الاستخدام الصحيح، مما يولد لديه دوافع إيجابية، أما إذا فشلت الإدارة في استخدام العنصر البشري وعليه فالإدارة الناجحة عليها أن تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها. -3 تعد معلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورية لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة، فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط الختير وتوظيف وتنمية الموارد البشرية. كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين. -4 إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، والتكاليف القابلة للقياس. -5 إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها "حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدة خدمات أو منافع اقتصادية. تعرض الأديبات المحاسبية، طرقا متعددة لقياس قيمة الموارد البشرية، تركزت حول منظورين أساسيين، هما الكلفة والقيمة الاقتصادية أو:ال نماذج التي تعتمد على التكلفة: - 1 التكلفة التاريخية: إن أنصار محاسبة الموارد البشرية يرون عند تقييم الأصول البشرية على أساس التكلفة التاريخية أنه البد من رسملة النفقات المتعلقة ببعض التكاليف والمتمثلة في الآتي: تكلفة الحصول على البشر: والتوظيف، مجموعة معينة من التكاليف غير المباشرة مثل تكلفة الترقية والندب من داخل المؤسسة. -2-1 تكاليف التأهيل و التدريب (التعلم): وتشير إلى التوضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل تدريب الفرد ووضعه في مستوى الأداء العادي المتوقع من الفرد عند قيامه بوظيفة معينة، ويمكن تعريفها بأنها التكلفة التفاضلية التي تتحملها المؤسسة لحين تحقيق الفرد مستوى الإنتاجية المطلوبة عادة لوظيفة معينة . و تشمل تكاليف برامج التدريب الرسمي و التوجيه و تكاليف التدريب أثناء العمل. -3-1 التكلفة الاستبدالية (الحالية) : وفقا لهذه الطريقة يتم تقييم الأصل البشري بالتوضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلال الموارد البشرية المتوفرة لديها الآن بموارد بشرية أخرى ذات مستوى خدمات يساوي خدمات الموارد الحالية. وتنقسم تكلفة الإحلال إلى نوعين هما: ٥) تكلفة الإحلال الوظيفية: وتمثل التوضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال شخص يشغل الآن ٥) تكلفة الإحلال الشخصية: و تمثل التوضحية تتحملها المؤسسة لإحلال شخص مستخدم حاليا بديل له يتمتع بالقدرة على تقديم مجموعة الخدمات التي قدمها هذا المستخدم في جميع المراكز التي كان يعمل بها. ٥) فئة العاملين غير المهرة أو العاديين و الذين يسهل إحلالهم بآخرين ، مثل الإجراء و حارس أي كل العمال غير المحترفين و ليسوا من ذوي المهارات داخل المؤسسة و عادة تكون مثل هذه اليد العاملة رخيصة و غير مؤهلة ، يسهل احتساب تكلفتها، بحيث يتم تقييمها على أساس نفقات الاستدعاء وألجر و بعض مصاريف الخطر. الخ ٥) فئة العاملين المهرة و هي فئة نادرة يتم تقويمها باعتبارها أصول بشرية يتم استخدامها في أكثر و تؤكد هذه الطريقة أي مدير و مراكز الاستثمار في المؤسسة يتنافسون من أجل الحصول على أيدي عاملة ذات مهارة نادرة، فالمدير الذي ينجح في الحصول على ذلك الفرد و المهارة العالية ، و يمثل تكلفة الفرصة البديلة لذلك العنصر البشري و العمل على إيجاد أفضل الظروف الملائمة الستقطاب الأيدي العاملة، إل أنها ال تهتم إل بالفئة العاملين ذوي الكفاءة العالية و النادرة. -3 طريقة تكلفة الموا رد البشرية التي تساهم بها الدولة: اعتمدت هذه الطريقة على تجميع تكلفة تعليم الفرد خلال سنوات دراسته بالإضافة إلى استخدام القياس النفسي لتحديد درجة توافر السمات الشخصية لدى الفرد وأهم نقد وجه إلى هذه الطريقة هو اعتمادها على تكلفة التعليم للفرد كمصدر أساسي لحساب قيمته، لذلك هي ال تعبر بالضرورة عن قيمة الفرد لدى وأيضاً اعتمادها على استخدام القياس النفسي وال يخفى ما يوجد لهذا القياس من انتقادات المؤسسة بالإضافة إلى أنها تجاهلت احتساب قيمة الأفراد والذي يوظفهم المشروع من الخارج والذين لم يتلقوا تعليمًا ر في المداخل التعليمية المعروفة أو الأفراد الذين يتلقون تعليمهم في الخارج على نفقتهم الخاصة أخي افتقارهم إلى أساس واقعي حيث أنها تفترض تناقص قيمة الفرد خلال فترة عمله بالمؤسسة مع أن قيمة متزايدة بالخبرة المكتسبة خلال سنوات

عمله. ثانيا: النماذج التي تعتمد على القيمة: تقوم هذه الطريقة على أساس المقولة " أن أحسن دليل متاح على وجود الحالي للموارد البشرية المملوكة " و بالتالي فهي ركزت على دراسة قيمة الموارد البشرية من خلال القوائم المالية و ليس الاستخدامات الداخلية التنظيمية. و تقوم هذه الطريقة على أساس حساب أرباح غير العادية التي تحققها المؤسسة بالمقارنة مع و اعتبار أن الاختلاف بين معدل الأرباح يقترح هرمanson قيمة التعويضات المعدلة لتقدير القيمة البشرية لعامل ما بالمشاة و يتم تعديل الأجور المستقبلية المخصصة باد خال " معامل كفاءة " لغرض قياس الفعالية النسبية لرأس المال البشري في 2- نموذج القيمة الحالية لإيرادات المستقبلية للف و شوارتز: يعرف هذا النموذج كذلك بالنموذج التعويضي و يتضمن استخدام المرتبات و الأجور المستقبلية لمستخدم فرد هو القيمة الحالية لعائداته المتبقية كمدخل لقيمته، و تبعاً لذلك، فإن قيمة رأس المال البشري لشخص بعمر Y من خدمته. إن هذا النموذج ال يمثل قيمة الفرد بالنسبة إلى المنظمة، ليس قيمته، ولهذا فإن القيمة التي يقدمها هذا النموذج تكون قيمة العامل بالنسبة لنفسه أو هي قيمته من وجهة نظر الاقتصاد الكلي. عملية مستقلة تعتمد على الوظائف السابقة أو الحالات الخدمة التي يقوم بها الفرد في المنظمة و لتطبيق هذا يعتمد هذا النموذج على متغيرات الأساسية التي تحدد قيمة كل فرد في المؤسسة و العالقات بين هذه المتغيرات و ذلك من خلال ترجمة تلك المحددات في صورة نقدية. الفقرة الثالثة: المعالجة المحاسبية للموارد البشري: 2- مصاريف الحصول على العنصر البشري و تطوير كفاءته مثل التدريب و البعثات و الدورات. لهم و مصاريف المقابلة و الاختبارات. لذلك فإن قيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف سالفة الذكر المرتبطة بالمدة الإنتاجية للعنصر البشري و التي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري مع المنشأة و بالتالي فإن: قسط إطفاء المورد البشري = تكلفة الأصل البشري / العمر الإنتاجي لأصل البشري على ضوء ذلك فإن المعالجة المحاسبية المتعلقة بالمورد البشري يمكن تناولها في آلتى: 2- إطفاء المورد البشري: إلى ح/ المورد البشري فتكون المعالجة المحاسبية على النحو التالي: - مكاسب الاستغناء = مبلغ الانتقال أو البيع - القيمة الدفترية لأصل البشري. - القيمة الدفترية لأصل البشري = تكلفة الحصول على العنصر البشري - مجموع الإطفاء السنوي. من ح/ النقدية