

الموارد البشرية مثلها مثل أي نوع من المحاسبة على مجموعة من الفروض التي تعتبر كأساس عمل وكمبادئ أساسية تعمل في قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتمثل القيمة المباشرة بالجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لإنجاز الأعمال وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات كما تتطور معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير -3 تعد معلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، -4 إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع -5 إن المفهوم التقليدي لأصول يقوم على أنها حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات خدمات أو منافع اقتصادية. هما الكلفة والقيمة الاقتصادية أو ال: النماذج 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، تتحملها المؤسسة في سبيل تدريب الفرد ووضعه في مستوى الأداء العادي المتوقع من الفرد عند قيامه بوظيفة معينة، الطريقة يتم تقييم الأصل البشري بالتضحية 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: ١) تكلفة الإحلال المؤسسة الإحلال شخص مستخدم حاليا بديل له يتمتع بالقدرة على تقديم مجموعة الخدمات التي قدمها هذا المستخدم في جميع العمال غير المحترفين و ليسوا من ذوي المهارات داخل المؤسسة و عادة تكون مثل هذه اليد العاملة رخيصة و غير مؤهلة ، 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، 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 خالل سنوات دراسته بالإضافة إلى استخدام القياس النفسي لتحديد 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 تعليماً ر في المداخل التعليمية المعروفة أو الأفراد الذين يتلقون تعليمهم في الخارج على نفقتهم الخاصة أخي افتقارهم إلى lakhasly تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي عمله. ثانياً: 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 خالل القوائم المالية و ليس الاستخدامات الداخلية التنظيمية. و تقوم هذه الطريقة على أساس حساب الأرباح غير العادية التي تحققها المؤسسة بالمقارنة مع و اعتبار أن الختالف بين معدل الأرباح يقترح هرامنسون قيمة التعويضات المعدلة لتقدير القيمة البشرية عامل ما بالمنشأة و يتم تعديل الأجور لإيرادات المستقبلية للف و سشوارتز: يعرف هذا النموذج كذلك بالنموذج التعويضي ويتضمن استخدام المرتبات والأجور وتبعاً لذلك، بعمر ٧ 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. للعنصر البشري والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري مع المنشأة وبالتالي فان: قسط إطفاء المورد البشري = تكلفة الأصل