

يهدف المقطع إلى تبيان أسس المحاسبة الموارد البشرية وأهميتها. الفقرة الأولى: تطور مفهوم محاسبة الموارد البشرية مع التطورات الحالية في عالم العمل اصبحت الموارد البشرية من أهم العناصر التي تحكم نجاح الشركات، حيث أن أي شركة تحتاج إلى موارد بشرية إضافة إلى حاجتها للموارد المادية الأخرى و بما أن كافة الموارد الأخرى كالمباني والمكاتب والجهزة وغيرها، لذلك فجميع النشطة والخطط وبالتالي هذا العنصر هو من يكون ان الشركات التي تعتمد على المعرفة والمهارة هي أغنى من الشركات التي تعتمد على الموارد المادية بـ الطريقة الصحيحة وفقاً للحالات والمواصفات والمالية، فالذكاء والخبرة و المعرفة والسلوك والقيم عندما رـ لذلك فإن الموارد البشرية في المنشأة تمثل طاقة البداع والتحفيز التي يمكن ان تعمل على تحقيق الأهداف. وقد مررت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل للتطور، تمت من بداية السبعينيات حتى 1961 ، و تتميز بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد المرحلة الثانية: و تمت من 1961 حتى 1969 ، تقييم فعالية هذه النماذج، المرحلة الثالثة: و تمت من 1969 حتى 1970 ، اليابان، البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية، المرحلة الرابعة: و تمت من 1969 حتى 1971 ، حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من الجانب التطبيقي و يرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الكبير من البحوث الأولية في هذا الميدان و التي تعد أقل صعوبة قد تمت في المراحل السابقة، وإن الأجزاء الباقيه أكثر صعوبة و تتطلب و نتيجة للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بذلك في ظل هذه الظروف، فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان قليلاً، محاسبة الموارد البشرية عال و العائد المتوقع منها غير مؤكـ. المرحلة الخامسة: فقد شهدت بداية البحث الجدي لـ الاهتمام بكل من النظرية و التطبيق للمحاسبة. الفقرة الثانية: مفهوم محاسبة الموارد البشرية تعرف لجنة جمعية المحاسبة محاسبة الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية بالـ و هذه المعلومات) AAA) الأمريكية إلى الأطراف المعنية. و عرفتها أيضاً بأنها: "عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية و قياسها و توصيل المعلومات بأنها": وسيلة Flammholtz المؤسسات مقابل جمع و اختبار و تأثير و تدريب الأصول البشرية و قياس قيمتها للمؤسسة" كما عرفها لـ قياس التكاليف التي تحملها المؤسسات التي تهدف إلى الربح وغيرها، و تـنميـتها، كما تتضمن أيضاً قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية فهي تشمل المحاسبة عن تلك الموارد للمعلومات المحاسبية. و يرى البعض بأن تكاليف العنصر البشري تمثل استثمارات طويلة الأمد و في هذا إطار تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تسجيل التكاليف الهامة التي تتعلق بـ تطوير و تدريب و استخدام العنصر البشري، من المفاهيم السابقة يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية هي "المحاسبة التي تهتم بـ قياس الـ الـ الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات الحسابية المتعلقة بتقييم تكلفة وأداء المورد البشري وأثرهما على الداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئـة العمل التي تـنشـطـ فيها" ، وـ الجدير بالذكر التكاليف التي تـنصـبـ تجاهـهـ للمحافظـةـ علىـ قـيمـتهـ المستقبلـيةـ" الفقرة الثالثـةـ: أهمـيةـ محـاسبـةـ المـوارـدـ البـشـرـيـةـ يـعـتـبرـ الـهـدـفـ العـامـ لـالـمـحـاسبـةـ كـأـدـاـةـ منـ أدـوـاتـ إـلـادـارـةـ هوـ تـقـدـيمـ المـعـلـومـاتـ الصـحـيـحةـ وـ المـوـقـوـتـةـ عنـ المـوـقـفـ المـالـيـ وـ التـنـافـسـيـ لـلـمـؤـسـسـةـ وـ ذـلـكـ معـ مـرـاعـاـةـ إـلـاطـارـ الـبـيـئـيـ وـ التـنـظـيمـيـ وـ التـكـنـوـلـوـجـيـ التـقـنـيـ الذيـ تـعـمـلـ فـيـ المـؤـسـسـةـ،ـ وـ بـالـتـالـيـ فـيـ إـنـ مـحـاسبـةـ المـوارـدـ البـشـرـيـةـ تـهـدـيـ إـلـىـ تـقـدـيمـ المـعـلـومـاتـ الـإـلـزـامـةـ وـ الـضـرـورـيـةـ عـنـ الـقـوـىـ الـعـالـمـةـ بـالـمـؤـسـسـةـ كـمـ تـسـاـهـمـ فـيـ قـيـاسـ تـكـلـفـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ،ـ لـتـسـاعـدـ إـلـادـارـةـ فـيـ اـخـيـارـ الـغـرـادـ الـمـالـمـيـنـ وـ تـدـرـيـبـهـمـ وـ تـطـوـيرـهـمـ وـ تـحـفيـزـهـمـ،ـ فـمـحـاسبـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ تـسـعـيـ إـلـىـ وـضـعـ نـظـامـ مـحـاسـيـيـ مـالـمـ يـوـفـرـ الـمـعـطـيـاتـ وـ الـمـعـلـومـاتـ الـإـلـزـامـةـ التـخـاذـ الـقـرـاراتـ الـمـالـمـةـ وـ الـمـمـتـمـلـةـ فـيـ الـسـتـخـادـمـ الـأـفـضـلـ لـلـعـنـصـرـ الـبـشـرـيـ.ـ أـمـاـ جـمـعـيـةـ الـمـحـاسبـةـ الـأـمـرـيـكـيـةـ فـقـدـ حـدـدـتـ ثـالـثـةـ أـهـدـافـ رـئـيـسـيـةـ لـمـحـاسبـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ تـمـتـ فـيـ الـتـيـ:ـ ١ـ الـقـيـاسـ:ـ أـيـ تـقـدـيرـ تـكـلـفـةـ وـقـيـمةـ الـعـنـصـرـ الـبـشـرـيـ باـسـتـخـادـ طـرـقـ وـنـمـاذـجـ وـمـعـايـرـ مـوـضـوعـيـةـ.ـ ٢ـ التـطـبـيقـ:ـ وـيعـنيـ تصـمـيمـ النـظـامـ الـمـحـاسـيـيـ الـمـالـمـيـ لـالـسـتـفـادـةـ مـنـ الـمـقـايـيسـ الـمـوـضـوعـيـةـ.ـ ٣ـ النـتـائـجـ إـلـنـسـانـيـةـ:ـ تـتـضـمـنـ تـحـلـيلـ أـثـرـ مـحـاسبـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ عـلـىـ التـنـظـيمـ إـلـنـسـانـيـ لـلـمـنـشـأـةـ مـنـ حـيـثـ اـتـجـاهـاتـ الـعـامـلـيـنـ وـسـلـوكـهـمـ وـأـدـاؤـهـمـ.ـ الفقرـةـ الـرـابـعـةـ:ـ مـزاـياـ تـطـبـيقـ مـحـاسبـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ ٤ـ عـدـمـ تـحـمـيلـ حـسـابـاتـ النـتـيـجـةـ بـكـافـةـ الـمـصـرـوفـاتـ الـمـرـتـبـةـ بـالـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ الـتـيـ تـسـتـنـفـ خـالـ الـفـرـةـ ٥ـ إنـ اـسـتـحـدـاثـ أـصـوـلـ جـديـدةـ هـيـ أـصـوـلـ الـبـشـرـيـةـ يـتـرـتـبـ عـلـيـهـ تـضـخمـ الـمـرـكـزـ الـمـالـيـ لـلـمـؤـسـسـةـ وـ تـشـجـيعـ عـمـلـيـاتـ الـقـروـضـ طـوـيـلـةـ الـأـجـلـ بـضـمـانـ أـصـوـلـ الـتـيـ تـضـخـمـتـ بـزـيـادـةـ أـصـوـلـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ الـمـؤـسـسـةـ مـوـقـفاـ مـتـفـاـلـاـ بـالـنـسـبـةـ لـلـفـرـةـ الـمـالـيـةـ الـواـحـدـةـ.ـ الـتـيـ تـعـكـسـ حـسـابـاتـهـاـ الـخـاتـمـيـةـ وـذـلـكـ عـنـ طـرـيقـ وـضـعـ أـهـدـافـ لـتـنـمـيـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ إـلـىـ جـانـبـ الـأـهـدـافـ إـلـنـتـاجـيـةـ.ـ ٦ـ تـسـاعـدـ مـحـاسبـةـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ عـلـىـ حـسـنـ اـسـتـخـادـ قـواـهـاـ الـعـالـمـةـ،ـ وـاتـخـاذـ الـقـرـاراتـ الـمـالـمـةـ بـشـأنـ تـوـظـيفـهـمـ وـتـوجـيهـهـمـ.ـ وـمـنـ ثـمـ إـنـهـاـ تـجـعـلـ إـلـادـارـةـ تـرـيدـ اـهـتـمـامـهـاـ بـتـطـوـيرـ الـمـوـارـدـ الـبـشـرـيـةـ،ـ أـدـوـاتـ إـنـتـاجـيـةـ فـحـسـبـ بـلـ أـنـهـمـ أـعـضـاءـ مـشـارـكـيـنـ يـسـاـهـمـونـ فـيـ تـحـقـيقـ أـهـدـافـ الـمـؤـسـسـةـ إـلـىـ جـانـبـ أـهـدـافـهـمـ الـشـخـصـيـةـ.ـ التـنبـؤـ:ـ حـالـيـاـ.ـ تـخـطـيطـ نـفـقـاتـ الـسـتـقـطـابـ وـ الـتـدـرـيـبـ وـ الـتـكـوـينـ.ـ جـ.ـ بـالـمـقـارـنـةـ مـعـ ماـ كـانـ

مخططاً، أي مقارنة النتائج المختططة مع النتائج المحققة فعال و مقارنة القيم تقييم الداء: تعتبر محاسبة الموارد البشرية أداة فعالة لتقدير الأداء و نشاط الموارد البشرية في المؤسسة و تبيان مدى تحقيقها لأهدافها المرجوة من هذه الموارد البشرية و كيف يمكن تفعيلها و استغلال طاقاتها لتحقيق هذه الأهداف. ٥ . تقديم المعلومات المساعدة في اتخاذ القرارات