

يهدف المقطع إلى تبيان أسس المحاسبة الموارد البشرية وأهميتها. الفقرة الأولى: تطور مفهوم محاسبة الموارد البشرية مع التطورات الحالية في عالم العمال أصبحت الموارد البشرية من أهم العناصر التي تحكم نجاح الشركات، حيث إن أي شركة تحتاج إلى موارد بشرية إضافة إلى حاجتها للموارد المادية الأخرى وبما إن كافة الموارد الأخرى كالمباني والمكائن والأجهزة وغيرها، لذلك فجميع الأنشطة والخطط وبالتالي هذا العنصر هو من يكون إن الشركات التي تعتمد على المعرفة والمهارة هي أغنى من الشركات التي تعتمد على الموارد المادية بالطريقة الصحيحة وفقاً للحالت والمواقف سُخّ والمالية، فالذكاء والخبرة و المعرفة والسلوك والقيم عندما ر لذلك فإن الموارد البشرية في المنشأة تمثل طاقة البديع والتحفيز التي يمكن إن تعمل على تحقيق الأهداف. وقد مرت محاسبة الموارد البشرية بعدة مراحل للتطور، تمتد من بداية الستينيات حتى 6611 ، و تتميز بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن الموارد المرحلة الثانية: و تمتد من 6611 حتى 6696 ، تقييم فعالية هذه النماذج، المرحلة الثالثة: و تمتد من 0690 حتى 0699 ، و اليابان، البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية، المرحلة الرابعة: و تمتد من 6696 حتى 6691 ، حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الأكاديميين أو من الجانب التطبيقي و يرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان و التي تعد أقل صعوبة قد تمت في المراحل السابقة، و إن الأجزاء الباقية 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 مؤكد. المرحلة الخامسة: فقد شهدت بداية البحث الجدي لالهتمام 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 بالغ 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 Flamholtz المؤسسات مقابل جمع و اختبار و تأجير و تدريب الأصول البشرية و قياس قيمتها للمؤسسة" كما عرفها لقياس التكاليف التي تتحملها المؤسسات التي تهدف إلى الربح وغيرها، وتنميتها، كما تتضمن أيضاً قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية فهي تشمل المحاسبة عن تلك الموارد للمعلومات المحاسبية. و يرى البعض بان تكاليف العنصر البشري تمثل استثمارات طويلة الأمد و في هذا الإطار تعرف محاسبة الموارد البشرية بأنها عملية تسجيل التكاليف الهامة التي تتعلق بتطوير و تدريب و استخدام العنصر البشري، من المفاهيم السابقة يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية هي " المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات الحسابية المتعلقة بتقييم تكلفة أداء المورد البشري وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئة العمال التي تنشط فيها"، والجدير بالذكر التكاليف التي تنصب تجاهه للمحافظة على قيمته المستقبلية"الفقرة الثالثة: أهمية محاسبة الموارد البشرية يعتبر الهدف العام للمحاسبة كأداة من أدوات الإدارة هو تقديم المعلومات الصحيحة والموقوتة عن الموقف المالي والتنافسي للمؤسسة وذلك مع مراعاة الإطار البيئي والتنظيمي والتكنولوجي التقني الذي تعمل فيه المؤسسة، وبالتالي فإن محاسبة الموارد البشرية تهدف إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمؤسسة كما تساهم في قياس تكلفة الموارد البشرية، لتساعد الإدارة في اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم، فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى وضع نظام محاسبي مالم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة والمتمثلة في الاستخدام الأفضل للعنصر البشري. أما جمعية المحاسبة الأمريكية فقد حددت ثلاثة أهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية تتمثل في التي: ٤ القياس: أي تقدير تكلفة وقيمة العنصر البشري باستخدام طرق ونماذج ومعايير موضوعية. ٥ التطبيق: ويعني تصميم النظام المحاسبي المالم للاستفادة من المقاييس الموضوعية. ٥ النتائج الإنسانية: تتضمن تحليل أثر محاسبة الموارد البشرية على التنظيم إنساني للمنشأة من حيث اتجاهات العاملين وسلوكهم وأداؤهم. الفقرة الرابعة: مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية ٤ عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة ٤ إن استحداث أصول جديدة هي الأصول البشرية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمؤسسة و تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمن الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الموارد البشرية المؤسسة موقفاً متفائلاً بالنسبة للفترة المالية الواحدة. التي تعكس حساباتها الختامية وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية. ٤ تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم. ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد اهتمامها بتطوير الموارد البشرية ، أدوات إنتاجية فحسب بل أنهم أعضاء مشاركين يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة إلى جانب أهدافهم الشخصية. التنبؤ: حالياً. تخطيط نفقات الاستقطاب و التدريب و التكوين. ج . بالمقارنة مع ما كان

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