

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

(دراسة مقترحة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة)

الاستاذ الدكتور

الاستاذ المشارك الدكتور

اسماعيل يحيى التكريتي

جمال احمد الدوري

جامعة عمان الأهلية

كلية العلوم الإدارية والمالية

المقدمة

يعد موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة حيث بدأ الاهتمام بها نتيجة لادراك أهمية الأفراد في المنظمات باعتبارهم موارد منتحة كونهم يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية.

وبدأت عملية التركيز المتزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي، وظل هذا الموضوع محط أنظار واهتمام خلال العقود الماضية حيث تم الاتفاق على أن البشر يمثلون مورداً مهماً وفاعلاً في المنظمات ولا بد من إيجاد طريقة موضوعية للتعبير عن القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، وبالرغم من عدم الوصول إلى تلك الطريقة في الإطار المحاسبي إلا أن هناك محاولات جادة ومستمرة للوصول إلى تحديد القيم التي تعكس معارف ومهارات المعاملين محاسبياً.

إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية ويساهم في تخطيط تلك الموارد سواء كان ذلك في المنظمة أو على المستوى القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجور والحوافز والترقيات وترك العمل بشكل علمي.

مشكلة البحث

تتجلى مشكلة البحث في كيفية الوصول إلى قيمة الموارد البشرية في حسابات المنظمات التي لم تعطي الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية العاملة فيها وإن ذلك سيؤثر سلباً على اتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة العمل وتنمية مهاراتها وخبراتها لتعزيز مركز المنظمة التنافسي.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تناوله لموضوع يتعلق بابرار مهارات وخبرات الأفراد العاملين في المنظمة واعطائها استحقاقها الطبيعي من خلال تصميم نظام معلومات محاسبة خاص بالموارد البشرية تتمكن إدارة المنظمة من خلاله قياس موضوعي لقيمة الموارد البشرية التي ستصب في قدرة الإدارة على اتخاذ القرارات الصحيحة و المستندة إلى المعلومات الدقيقة عن أنشطة وفعاليات المنظمة خاصة تلك التي لها علاقة بتنمية وتطوير الموارد البشرية.

هدف البحث

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية في المنظمات ونظام المعلومات المتعلقة بها ودوره في تنظيم البيانات الخاصة بتلك الموارد لظهارها بالشكل الحسابي الذي يقود إلى معرفة مكامن القوة والضعف في هذا الحقل المهم في المنظمة وبالتالي تمكين الإدارة العليا من اتخاذ القرارات الصائبة سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو بالمنظمة على حد سواء.

منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي بالاعتماد على الكتب والدوريات العربية والاجنبية والرسائل العلمية التي تناولت موضوع البحث.

خطة البحث

تضمن البحث ثلاث مباحث اضافة إلى المقدمة والخاتمة وكما يأتي:

- المبحث الأول: مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية.
- المبحث الثاني: نظام محاسبة الموارد البشرية.
- المبحث الثالث: مقترح تصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة.

المبحث الأول

مفهوم وأهمية محاسبة الموارد البشرية

1-1 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

ظهرت مفاهيم وتعريف عديدة لمحاسبة الموارد البشرية من قبل العديد من الجمعيات والأشخاص "مفكرين وباحثين" من ذوي العلاقة والاختصاص مرتكزين على الجوانب التي تمثلها الموارد البشرية في منظمات الأعمال.

فقد عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية (A-A-A) بأنها "مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والاجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصد ايصالها بعد ذلك للاطراف ذات العلاقة (1).

وعرفها Flamholts بأنها المحاسبة عن الموارد البشرية كمورد للمنظمة وأنها تمثل كلفة اختيار وتعيين الأصول البشرية وتنميتها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد داخل المنظمة (2)

كما وعرفت بأنها قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغيير في الأفراد والجماعات للمنظمة لمتخذي القرارات سواء داخل المنظمة أو خارجها (3)

Brummet عرفها بأنها "عملية قياس دينامية للعنصر البشري في المنظمة واعداد التقارير اللازمة في ذلك (4)

أما Likert فقد انطلق في تعريفه لمحاسبة الموارد البشرية من نظريته إلى المشروع على أنه منظمة بشرية وأن مواردها تشمل ولاء مجموعات الموظفين والموردين والعملاء (5)

ومن التعاريف السابقة نجد أن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول القيمة الاقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين.

1-2 أهمية محاسبة الموارد البشرية

تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شأن أية موارد مهمة أخرى في تلك الوحدات بإمكانها المساهمة في تحقيق أهدافها. كما وتكمن الأهمية في كونها تدور حول القيمة الاقتصادية للموارد البشرية للمنظمة والتي يجب متابعتها وقياسها ورصد التغييرات التي تطرأ عليها خلال فترة زمنية من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الإدارة في عمليات اتخاذ القرارات بشأن القوى العاملة كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج التعليم والتدريب للعاملين.

يعتبر العنصر البشري كاستثمار يحقق عوائد طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة في إنتاجيتها إذا ما أديرت بفعالية حيث أن السبيل لتطوير الوحدة الاقتصادية هو الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

إن العديد من الوحدات الاقتصادية تحقق نجاحها من خلال قدرتها الفعالة لمواردها البشرية وقدرتها على الحصول والاحتفاظ بموظفين ومديرين على درجة عالية من المهارة والكفاءة وإن أول من يطبق محاسبة الموارد البشرية تطبيقاً علمياً يجعل المنظمة قادرة على التنافس والنجاح من خلال اهتمامها بالموارد البشرية لما لهذه الموارد من قدرات وطموحات إضافة إلى النظافة المحاسبي الذي يستعمله للموارد البشرية عن طريق رسملة تكاليف الموارد البشرية وحساب اقساط اطفائها (تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية). (6)

أن المنظمات الحديثة أصبحت تعتمد في تحقيق أهدافها ونجاحها بصورة متزايدة على العنصر البشري، فكفاية وفعالية وكفاءة العاملين تعد عاملاً أساسياً في تحقيق الاستخدام الكفء للاستثمارات المادية الضخمة في الصناعات الحديثة، لا بل قد تعد العامل الأهم في بعض المنظمات، من ناحية ثانية يتوقع الباحثون ميلاً متزايداً نحو الاستثمارات في الأصول البشرية والتكوين الرأسمالي البشري كلما اعتمدت المنظمة نمط الانتاج الحديث على الأخص الانتاج في ظروف تكنولوجيا المعلومات، وكلما زادت أهمية الابداع وتطوير المنتجات وحدة المنافسة، في مثل تلك الظروف تزداد أهمية العمالة المتعددة المهارات والتي يتم اخضاعها لدورات تدريبية باستمرار كي تكتسب مهارات جديدة ولقد أدى هذا الاهتمام بالعاملين لدى غالبية المنظمات إلى تكوين قسم خاص (قسم إدارة الموارد البشرية) وذلك لاستقطاب العاملين المؤهلين واقامة الدورات التدريبية لتحسين مهاراتهم.

من خصائص محاسبة الموارد البشرية

- 1- إن المحاسبة عن الموارد البشرية أداة قياس وليست فرعاً مستقلاً وقائماً بذاته بل تعد تحسيناً للنظم الموجودة.
- 2- إن 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 في اتخاذ القرارات الادارية الداخلية والخارجية.
- 4- إن التقدير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلاً معيناً من اشكال التقرير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة بالشكل الذي يحقق الموجود منها سواء كان في شكل الميزانية أو في شكل تقارير مستقلة (7)

3-1 أهداف محاسبة الموارد البشرية

- تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمنظمة كما تسهم في قياس تكلفة الموارد البشرية لتساعد الإدارة في اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم ومعاينتهم وتحفيزهم.

فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة، والمتمثلة في الاستخدام الأفضل للعنصر البشري في المنظمة (8).

ان الهدف من محاسبة الموارد البشرية يتمثل في جمع كافة النفقات التي تم أو يتوقع انفاقها في المستقبل على الموارد البشرية بدءاً من لحظة الاعلان عن الوظائف أو تكاليف استئجارها من الوحدات الاقتصادية الأخرى مروراً بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها من خلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتى لحظة الاستغناء عنها (الإحالة على التقاعد أو انهاء الخدمات) الأمر الذي يتطلب تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الاقتصادية في أسواق المال. (9)

- تهدف أي منظمة من تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل عام إلى:

- 1- تحديد عناصر الموارد البشرية.
- 2- قياس عناصر الموارد البشرية وتحديد التكاليف الإيرادية والرأسمالية لها.
- 3- ادراج قيمة وتكاليف الموارد البشرية ضمن النظام المحاسبي في المنظمة.
- 4- توفير المعلومات الدقيقة والملائمة عن الموارد البشرية لمتخذي القرارات للمساعدة في تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتخصيصها على الوظائف المتاحة فيها بما يكفل ضبط ورقابة نفقات الاستقطاب والتعيين والتدريب والتطوير ونفقات ترك الخدمة وتحفيز الإدارة على الاهتمام برأس المال البشري.

إن تنفيذ نظام خاص للمحاسبة عن الموارد البشرية يهدف إلى تحقيق كل أو بعض الأهداف الآتية:

1- هدف القياس : يقصد قياس نواحي معينة تتعلق بالموارد البشرية وتشمل بصفة أساسية مايلي:
أ- قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العلمي.

ب- قياس تكلفة اعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب.

ج- قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك.

د- قياس الكفاءة الانتاجية للأصول البشرية.

هـ- قياس ربحية استخدام الأصول البشرية.

و- قياس معدل العائد على الاستثمار البشري.

2- هدف التقرير : يقصد بذلك التقرير عن بيانات الموارد البشرية في القوائم والتقارير المحاسبية واطهار البيانات التي تم التوصل إليها خلال تحقيق هدف القياس ويشمل:

أ- تسجيل بيانات الموارد البشرية في مختلف البطاقات والسجلات والمحاسبة.

ب- تلخيص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية باستخدام الأساليب المحاسبية المعروفة لتلخيص البيانات.

ج- عرض النتائج التي يتم التوصل إليها في القوائم المالية.

د- إعداد قوائم خاصة لعرض بيانات الموارد البشرية إلى جوانب القوائم المالية التقليدية.

هـ- اعداد أي تقرير اضافية تتعلق بالموارد البشرية بناءً على رغبات ادارة المنظمة او

المستثمرين او اي جهات أخرى خارجية.

و- دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية مثل ارتفاع معدل أوراق العمل أو ظاهرة الغياب وإعداد تقارير كمية عنها. (10)

3- هدف ترشيد القرارات

ويقصد بها تقديم بيانات ذات فائدة لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرار المناسب حيث يهدف أسلوب المحاسبة عن الموارد البشرية إلى تقدير معلومات إلى إدارة المشروع (المنظمة) أو المستثمرين أو غير ذلك من الجهات المهمة بالمشروع وذلك لترشيد القرارات التي يتعين على هذه الجهات اتخاذها وتتعلق هذه القرارات بالعنصر البشري .

1-4 نظرة الفكر المحاسبي لقيمة المورد البشري

لا يفرق الفكري المحاسبي بين الموارد البشرية وغيرها من الموارد الأخرى في المنظمة حيث يركز على الموارد المالية والطبيعية، فإذا تم شراء ماكينة جديدة مثلاً فإنه يتم تسجيل ملكية هذه الماكينة في الدفاتر وتسجيل قيمتها، ولكن عندما يلتحق موظف في المنظمة فلا يهتم اطلاقاً بكمية النفقات التي تم انفاقها من أجل الحصول على هذا العضو أو تدريبه ولا يتخذ أية اجراءات محاسبية، ويعود سبب عدم قيام المحاسبين بالتمييز بين الموارد البشرية والموارد الأخرى في المنظمة إلى الطريقة التي تطورت بها المحاسبة تاريخياً.

فبينما نجد أن المحاسبة في العصور الرومانية قد اعترفت بمكالية العنصر البشري في صورة عبيد وقامت بتسجيلهم كأصول، إلا أن المحاسبة الحديثة والتي تستمد جذورها من المجتمع الرأسمالي وفلسفته التي تقوم على استغلال العناصر البشرية فقط وليس امتلاكها، طبقت وجهة النظر هذه واعتبرت العناصر البشرية لا تمتلك ولكن خدماتها هي التي تستغل وهو ما يؤيد الرأي القائل بأن المحاسبة ما هي إلا أداة تنعكس فيها المؤثرات الاجتماعية والاقتصادية والفلسفية للمجتمع الذي تعيش فيه.

البشر كأصول

1- مجلس معايير المحاسبة الأمريكي عرف الأصول بأنها "المنافع الاقتصادية المتوقعة الحصول عليها في المستقبل وان الوحدة الاقتصادية قد اكتسبت حق الحصول على هذه المنافع و السيطرة عليها نتيجة احداث أو عمليات تمت في الماضي (11).

2- كما عرف بأنه "المورد الذي يتم اقتناؤه عن طريق الشراء أو الانتاج الذاتي بهدف استخدامه في العملية الانتاجية للحصول على ايرادات دورية تضمن استمرارية المنظمة وليس بهدف اعادة بيعه لتحقيق أرباح استثنائية(12).

3- الاصل هو "عامل من عوامل الانتاج" وبالتالي فإن هذا التعريف مركز على المقدرة الانتاجية للاصل.

وهو "أي وسيلة تكون في حيازة الوحدة الاقتصادية ويكون لها حقوق قانونية على هذا الشيء" وهنا تم التركيز على حيازة الاصل أي ملكية المنظمة لهذا الأصل.

كما يمكن القول أن الأصول هي "الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض المشروع خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقعة الحصول عليها مستقبلاً(13)

معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول البشرية

حدد البيان رقم (5) المتعلق بالإطار المفاهيمي للمحاسبة المالية 1984, SFAC,N05 الصادر عن هيئة معايير المحاسبة المالية FASB الشروط أو المعايير العامة للاعتراف المحاسبي بأي بند من بنود القوائم المالية... وهذه الشروط هي (14).

1- التعريف : يجب أن تنطبق على البند المراد الاعتراف به وأثباته محاسبياً أحد التعاريف الخاصة بعناصر القوائم المالية، وقد حددت هيئة معايير المحاسبة المالية FASB عشرة عناصر هي: الأصول ، الالتزامات، حقوق الملكية، استثمارات الملاك، توزيعات على الملاك، الدخل الشامل، الإيرادات ، المصروفات، المكاسب والخسائر(15).

2-القياس : يجب توفر خاصية قابلية القياس وذلك من خلال توافر الشروط التالية:

- تكون خاصية ملائمة مثل خاصية التكلفة أو القيمة أو عدد العاملين مصنفاً حسب المؤهلات العلمية.
- اختبار الخاصية الأكثر ملائمة وأهمية بالنسبة للمستخدم وعادة ما تكون خاصية التكلفة (المعالجة المحاسبية)، كما قد تعتمد خاصية القيمة المحاسبية (تكلفة الاستبدال أو صافي القيمة البيعية) أو القيمة الاقتصادية في صورة للقيمة الحالية للمنافع المستقبلية المتوقعة من الموارد البشرية المتاحة في المنظمة.
- كما ويمكن أن يتم على الأساس الكمي إلى جانب القياس المالي مثل العدد والمؤهلات، وليس من الضروري أن يقتصر الإفصاح عن الموارد البشرية على خاصية واحدة بل يمكن أن يتعدد ويكون بذلك أكثر ملائمة.

3-الملاءمة : تكون المعلومات ملائمة إذا كانت مؤثرة في اتخاذ القرارات فالمعلومات الملائمة هي تلك المعلومات القادرة على احداث تغيير في اتجاه القرار وغياب تلك المعلومات يؤدي إلى عدم الاكتمال وغالباً إلى اتخاذ قرارات خاطئة ولخاصية الملائمة ثلاث خصائص ثانوية هي (تقديمها في الوقت المناسب، وأن تكون المعلومات ذات قيمة تنبؤية، وأخيراً ذات قيمة ارتدادية عكسية).

4-الموثوقية: وتعني خاصية المعلومات في التأكيد فهي خالية من التحيز بدرجة معقولة، كما تمثل بصدق ما تزعم تمثيله، أي أن المعلومات موضوعية وصادقة وغير متحيزة لصالح فئة معينة من المستخدمين ويرتبط معيار الموثوقية بدرجة تأكد قياس الحدث فكلما زادت درجة التأكد كلما ارتفعت الموثوقية.

ومن النادر جداً أن تتوافر المعايير السابقة بصورة متكاملة معاً لذلك فإن الاعتراف بالبند المحاسبي في القوائم المالية يتطلب الموازنة بين اعتبارات كثيرة مثل درجة الأهمية النسبية والملائمة في التأثير على قرارات المستخدمين ودرجة الموثوقية التي يتمتع بها القياس المحاسبي.

فروض محاسبة الموارد البشرية:

تستند محاسبة الموارد البشرية على الفرضيات التالية: (16)

الفرض الأول:

يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المنظمة، إذ له قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة وتتمثل القيمة المباشرة بالمجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لانجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، وتقديم خدمات متنوعة حالياً ومستقبلياً، بينما تتمثل القيمة الاقتصادية غير المباشرة بحسن استخدامها واستفادتها من الموارد المادية والتكنولوجية، حيث أن هؤلاء قادرون على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.

الفرض الثاني:

تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف إنتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من الناحية الأخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في المنظمات التي تركز إدارتها على التدريب وتطوير العاملين، وكذا الحوافز المادية والمعنوية التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلف، كما أن الإدارة تساهم في توجيه العنصر البشري واستخدام طاقاته الاستخدام الصحيح، مما يولد لديه دوافع ايجابية، واستعداد نفسي وذهني للمساهمة في أهداف المنظمة، أما إذا فشلت الإدارة في استخدام العنصر البشري انخفضت قيمته، وعليه فالإدارة الناجحة عليها أن تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها.

الفرض الثالث:

تعد معلومات الخاصة بحاسبة الموارد البشرية في جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية، ضرورية لفاعلية وكفاءة إدارة المنظمة، فمثل هذه المعلومات مفيدة في عمليات التخطيط لاختيار وتوظيف وتنمية الموارد البشرية.

كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم في الأجلين القصير والطويل، سواء لإدارة المنظمة أو للمتعاملين الخارجيين.

الفرض الرابع:

إن توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها المؤسسة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلاً، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، وإظهارها في القوائم المالية.

الفرض الخامس:

إن المفهوم التقليدي للأصول يقوم على أنها "حقوق وخدمات مملوكة قابلة للقياس بوحدات نقدية وهي تكتسب نتيجة للتعامل بين الوحدات الاقتصادية يتوقع الحصول منها مستقبلاً على خدمات أو منافع اقتصادية (17).

ومن ثم نستخلص أن الأصول تمتلك الخصائص التالية:

- إمكانية القياس المحاسبي للأصل في صورة نقدية.
- وجود حقوق محددة على منافع وخدمات مستقبلية.
- أن تكون هذه الحقوق مملوكة لشخص أو منظمة.

طرق قياس تكلفة الموارد البشرية:

هناك العديد من الطرق لقياس تكلفة الأصول البشرية، نذكر منها:

1- طريقة التكلفة التاريخية:

ويقصد بها التكاليف الفعلية التي انفقت في سبيل الحصول على الموارد البشرية كاستدعاء واختيار وتوظيف وتدريب العاملين، واعتبارها نفقات رأسمالية يستفاد منها لعدة فترات مما يتعين اهتلاكها على العمر الانتاجي لتلك الأصول البشرية لتحديد نصيب كل فترة منها وفي حالة تصفية الأصل أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الانتجية ويعتبر الرصيد المتبقي خسارة (18).

وليتم قياس التكلفة التاريخية (الأصلية) للموارد البشرية لا بد من تبويبها إلى عنصرين هما:

- أ- تكلفة الحصول على العاملين والتي تشمل تكلفة الاستقطاب والاختيار والتعليم .
- ب- تكلفة التعليم.

2- طريقة تكلفة الإحلال:

وتعرف تكلفة الإحلال للموارد البشرية بأنها "التضحية التي تتحملها المنظمة اليوم لإحلال موارد بشرية بدلاً من الموجودة الآن" (19) , وتشتمل على نوعين من تكلفة الاحلال وهي :

1-2 تكلفة الإحلال الوظيفي

2-2 تكلفة الإحلال الشخصي

3- طريقة تكلفة الفرصة البديلة:

وتعرف بأنها "قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي"

وتعتمد هذه الطريقة على تقسيم العاملين في المؤسسة الى مجموعتين(20):

أ- فئة العاملين غير المهرة أو العاديين والذين يسهل احلالهم بأخرين، ويتم تقسيمهم على

أساس نفقات الاستدعاء...

ب- فئة العاملين المهرة.

4- طريقة العوائد المستقبلية:

وباستخدام هذه الطريقة يتم تقييم الأصول البشرية على اساس التوصل إلى القيمة الحالية للمرتبات والأجور التي يتقاضاها العنصر البشري في المستقبل حتى نهاية عمرها الانتاجي بالمنظمة، لتمكن من حساب القيمة الإجمالية للأصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين، إلا إنها لا تأخذ بعين الاعتبار إلا عنصراً واحداً من عناصر التكاليف للوصول إلى قيمته الموارد البشرية، وإهمال عوامل أخرى كسن العامل وكفاءته وأقدميته.

5- طريقة التكلفة الاقتصادية:

ويتم تقييم الأصول البشرية وفقاً لمعدل العائد الممكن الحصول عليه من استخدامه، أي تحدد قيمة الشخص بالمشروع بما يساوي القيمة الحالية للأرباح المستقبلية معتمدين في ذلك على مدى مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المنظمة.

المبحث الثاني

مفهوم نظم المعلومات المحاسبية

يعتبر نظام المعلومات المحاسبية أحد النظم الفرعية في الوحدة الاقتصادية ويتكون من عدة نظم فرعية تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية لجميع الجهات التي يهملها أمر الوحدة الاقتصادية وبما يخدم تحقيق أهدافها" (21).

ويمكن تعريف نظام المعلومات المحاسبية بأنه "أحد مكونات تنظيم إداري يختص بجمع وتبويب ومعالجة وتحليل وتوصيل المعلومات المالية الملائمة لاتخاذ القرارات للأطراف الخارجية وإدارة المنظمة ويعد نظام المعلومات المحاسبية أحد المكونات الأساسية لنظام المعلومات الإدارية ويختص الفرق بينهما في أن الأول يختص بالبيانات والمعلومات المحاسبية بينما يختص الثاني بكافة البيانات والمعلومات التي تؤثر على نشاط المنظمة (22).

2-2 نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية ويهتم هذا النظام بتوفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى جميع الجهات التي تهتم بأمر الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها، ويهتم نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية بجميع البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد (23).

يعد هذا النظام حديث نسبياً حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين في الربع الأخير من القرن الماضي للتعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية نتيجة لظهور طلب متزايد على خدمات الأفراد الذين يتمتعون بقدرات فنية عالية ومن ثم التركيز على رأس المال البشري وإيلائه أهمية تفوق أهمية رأس المال المادي وهذا يتطلب مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم في تقييم تلك الموارد كأصول بصورة مالية وشأنها بذلك شأن أية أصول أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية.

إن تصميم نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية والمساهمة في تخطيط تلك الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى

القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجر والترقيات والحوافز بشكل علمي (24).

2-3 أهمية نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية

تكمن أهمية نظام محاسبة الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في المنظمات الاقتصادية باعتبارها مورد هام من مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية كأية موارد مهمة أخرى في تلك المنظمات بأماكنها المساهمة في تحقيق أهدافها، وعليه فإن تواجد نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في أية منظمة فإن وظيفته ستشمل القيام بما يأتي:

- 1- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في المنظمة ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاه على عاتقهم والأجر المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات الدراسية.
- 2- تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالمنظمة مثل تبويب تكاليف القوى البشرية في المنظمة إلى : أجر، تكاليف تدريب، تكاليف اختبار... الخ.
- 3- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة.

المبحث الثالث

مقترح تصميم نظام لمحاسبة الموارد البشرية في المنظمة.

لكون النظام المحاسبي يقدم معلومات معينة للإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية لذا يقترح الباحثان تصميم نظام لمحاسبة الموارد البشرية في المنظمات حيث سيستند النظام على ماياتي:

1- مدخلات النظام، وتتمثل بـ:

أ- مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية الخاصة بتخطيط القوى العاملة ومعلومات توصيف الوظائف اضافة إلى جميع المعلومات المتعلقة بتقديم الأداء ومعلومات الترقية وانهاء الخدمة.

ب- جميع البيانات المثبتة في سندات الصرف على الموارد البشرية كقوائم الرواتب والحوافز اضافة إلى كل ما ينفق على الدورات التدريبية.

2- العمليات التشغيلية للنظام:

وتشمل جميع العمليات التي تجري على المدخلات بهدف تحويلها إلى مخرجات وتتمثل بعمليات التسجيل والتحليل حيث تشمل تسجيل جميع العمليات المتعلقة بالموارد البشرية حسب نوع المورد حيث يفتح حساب خاص باسم حساب الموارد البشرية ويضم جميع ما ينفق على ذلك المورد من تاريخ الاعلان عن الوظيفة حتى انتهاء خدمة ذلك المورد البشري من العمل، وهنا يجب أن يحمل كل مورد بشري بنصيبه من تلك المصاريف وكما مبين في أدناه

د / مصاريف الاعلان عن الوظائف

د/ النقدية

د / مصاريف التعيين

د/النقدية

د/ مصاريف التدريب والدورات

د / النقدية

وبعد ذلك يتم تحميل جميع هذه المصاريف على حساب الأصل البشري حسب حصته من كل مصروف بالقيود الآتي:

د / الأصول البشرية.

الى مذكورين

د/ مصاريف الاعلان

د/مصاريف التعيين

د/مصاريف التدريب والدورات

وفي نهاية السنة المالية يتم تحديد طريقة لتخفيض (اطفاء) قيمة الأصل البشري حيث أن العمر الانتاجي لذلك الأصل يرتبط بفترة عقده المبرم مع المنظمة والطريقة المتبعة في احتساب قيمة الاطفاء هي طريقة القسط الثابت حيث يتم تحديد قيمة القسط السنوي من خلال قسمة قيمة الأصل على عدد السنوات المتعاقد عليها ويفضل الباحثان اتباع الطريقة غير المباشرة في معالجة اقساط الأصل وكما يأتي:

د / قسط اطفاء الأصل الشهري (المورد البشري) .

د / مخصص اطفاء الأصل البشري.

وبعدها يتم اغلاق قسط اطفاء الأصل البشري بحساب ملخص الدخل أما مخصص الاطفاء للأصل البشري فسيظهر في قائمة المركز المالي مطروحاً من قيمة الأصل البشري وكما يأتي:

د / ملخص الدخل

د / قسط اطفاء الأصل البشري

قائمة المركز المالي كما في 12/31

	الأصول قيمة الأصل البشري - مخصص اطفاء الأصل البشري
--	--

على أن يرحد مخصص الاطفاء للأصل البشري للسنة اللاحقة

3- مخرجات النظام... يمكن اجمال مخرجات نظام محاسبة الداود البشرية كما يأتي:

أ- اعداد الموازنات التخطيطية المتعلقة بتكاليف الحصول على الموارد البشرية.

ب- تحديد الانحرافات الناتجة من مقارنة ما مخطط في هذه الموازنات للموارد البشرية على

ما انفق فعلياً من تكاليف ودراسة اسباب هذه الانحرافات ومن ثم اتخاذ الاجراءات للحد

منها.

ج- الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب.

د- تحديد الانحرافات المتعلقة بتكاليف التدريب من خلال مقارنة ما انفق مثلاً مع ما مخطط

لكلف التدريب ثم دراسة اسباب هذه الانحرافات واتخاذ الاجراءات الكفيلة للحد منها.

هـ - حصر جميع النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعالية التي يمكن ان تحدث مع

اجراء الرقابة الفعالة عليها من خلال مقارنة المصروف الفعلي مع ما هو مخطط.

و- الاشارة إلى كل ما يتعلق بحسابات الموارد البشرية في التقارير المرفوعة لمجلس الإدارة.

ز- ادخال الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المعروفة من حيث رسملة الموارد البشرية ثم

اطفائها على مدى فترة التعاقد.

حالة تطبيقية

يمكن أخذ الحالة التطبيقية الآتية والمتعلقة باحد الأندية الرياضية التي تعاقدت مع أحد الخبراء الاجانب بالطب الرياضي.

- في 2010/1/1 تعاقد نادي الزوراء الرياضي مع الخبير الطبي الفرنسي بمبلغ (400.000) دولار لمدة 4 سنوات، وقد قام النادي المذكور بدفع المصاريف الآتية اضافة إلى المبلغ المتعاقد عليه نقداً.

1- مصاريف اعلان الحاجة لخبير بالطب الرياضي بمبلغ (2000) دولار.

2- مصاريف نقل الخبير وعائلته من بلده (2000) دولار.

3- مصاريف اقامة مؤقتة (6000) دولار.

بناء على ما تقدم سيتم اجراء المعالجات المحاسبية الآتية

1- اثبات مبلغ التعاقد مع الخبير بالطب الرياضي.

400000 د / الموارد البشرية / الخبير بالطب الرياضي

400000 د / النقدية

2- اثبات المصاريف الأخرى

2000 د / م. الاعلان

2000 د / النقدية

2000 د / م. نقل الخبير وعائلته

2000 د / النقدية

6000 د / م. اقامة مؤقتة للخبير وعائلته

6000 د / النقدية

3- تحميل حساب الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي بجميع المصاريف المبينة أعلاه

10000 د / الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي

10000 إلى مذكورين

2000 د / م. اعلان

2000 د / م. نقل الخبير وعائلته

6000 د / م. اقامة مؤقتة للخبير وعائلته

4- سيعتمد في احتساب قيمة اطفاء أصل الموارد البشرية طريقة القسط الثابت حيث يحدد قيمة

مبلغ الاطفاء السنوي من خلال قسمة اجمالي قيمة الأصل على عدد السنوات المتعاقد عليها

وفي هذه الحالة تكون قيمة الاطفاء $410000 \div 4 = 102500$ دولار.

وفي نهاية السنة الأولى 2010/12/31 تجري القيود التالية:

102500 د / قسط اطفاء الموارد البشرية / خبير الطب الوقائي

102500 د / مخصص اطفاء الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي

وبعدها يتم غلق قيد قسم الاطفاء في ملخص الدخل ، أما حساب مخصص الاطفاء فيظهر مطروحاً

من قيمة الأصل في قائمة المركز المالي في نهاية كل سنة من سنوات العقد

102500 د / ملخص الدخل

102500 د / قسط اطفاء الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي

وتظهر قيمة الأصل في قائمة المركز المالي كما يأتي:

قائمة المركز المالي كما في 2010/12/31

	<p>الأصول</p> <p>410000 أصول الموارد البشرية / خبير الطب الرياضي</p> <p>102500 - مخصص الاطفاء</p> <hr/> <p>307500 صافي قيمة الأصل</p> <p>وتستمر هذه العملية للسنوات اللاحقة من فترة التعاقد.</p>
--	--

الخاتمة

تعد الموارد البشرية من الثروات الكبيرة على صعيد المنظمات والدول وان الارتقاء بها سيؤدي حتماً إلى التقدم الاقتصادي لكل من المنظمة والدولة.

يهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية من خال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يكن انتاجها والتي يتم ايصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المنظمات سيساهم في قياس قيمة الموارد البشرية بشكل موضوعي مما يساعد على تحليلها مالياً وبالتالي فإنه سيساهم في عملية التخطيط لتلك الموارد على صعيد النظمة والمستوى القومي كما سيرسم سياسات التوظيف في المنظمة ويعطي مؤشرات مسبقة عن ثبات العمالة من عدمها ويعمل من أجل استقرارها في المنظمة.

بما أن مدخلات نظام محاسبة الموارد البشرية هي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية فإنه سيتم التعبير عن جميع البيانات التي ينتجها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بدلالات ومصطلحات مالية , ان ايجاد علاقات تنسيق وتبادل وترابط بين نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية سيساهم في تحقيق خفض تكاليف انتاج المعلومات اللازمة وتقليل الوقت والجهد اللازمين للحصول على المعلومات من قبل المستفيدين، لذلك ينبغي تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المنظمات لغرض تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها وانتاج المعلومات الخاصة بها نظراً لأهميتها على الصعيدين المنظمة والمستوى القومي.

ولا يفوتنا القول ان على الادارات في المنظمات الاهتمام بتعيين الموظفين الكفاء والحرص على تدريبهم وتأهيلهم كي يحققون أهداف المنظمة بأقل تكاليف تنفقها المنظمة.

المصادر

- 1- Flamholtz – E, “Human Resource Accounting”, New York, Mc Graw-Hill, 1978.
- 2- عبد الوهاب، محمد علي وعامر، سعد ياسين، "محاسبة الموارد البشرية عرض وتحليل"، دار المريخ الرياض، 1984.
- 3- Sidney, Davidson and Roman L. Weil , " Handbook of Coust Accounting",New Yourk , Mc Graw-Hill book company ,1978
- 4- عبد الوهاب ، محمد علي ، مصدر سابق .
- 5- سميه امين علي ، المحاسبة على راس المال الفكري ، دراسة تحليلية مع التطبيق على راس المال البشري ، مجلة المحاسبة والادارة والتامين ، العدد 60 ، جهاز الدراسات العليا والبحوث ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، 2003 .
- 6- وليد ناجي الحياي ، "دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة" ، عمان : دار الحامد للنشر ، 2004 .
- 7- بحث تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة ، اعداد اجمد المطيري .
- 8- عبد الوهاب ، محمد علي ، مصدر سابق .
- 9- وليد ناجي الحياي ، مصدر سابق .
- 10- عاطف محمد عواد العوام ، " اطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتحقيق الاستغلال الامثل "، بيروت ، مختارات 1987 .
- 11- عباس مهدي الشيرازي ، "نظرية المحاسبة"، الكويت ، دار السلاسل للنشر ، 1990

- 12- محمد رضوان حلوه حنان , "نظرية المحاسبة", حلب , منشورات جامعة حلب , 1987
- 13 محمد رمضان , غنيم علي , "المحاسبة المتقدمة " , مجلة بحوث جامعة حلب , العدد 17
- 14- رضوان حلوه حنان , "تطور الفكر المحاسبي", "مدخل نظرية المحاسبة", عمان : دار الثقافة والنشر , 2001 .
- 15- رضوان حلوه حنان , نفس المصدر السابق .
- 16- عبد الوهاب , محمد علي , مصدر سابق .
- 17- اسامه علي عبد الخالق , "تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية واستراتيجيات البقاء في ظل المتغيرات الاقتصادية الجديدة", مجلة العمل العربية, العدد 60 , منظمة العمل العربية 1995 .
- 18- اسامه علي عبد الخالق , نفس المصدر السابق.
- 19- سميه امين علي , مصدر سابق.
- 20- اسامه علي عبد الخالق , مصدر سابق.
- 21- زياد هاشم يحيى , "فاعلية نظام المعلومات المحاسبية في وحدات القطاع الاشتراكي", دراسة ميدانية في المنشأة العامة لصناعة الالبسة الجاهزه في الموصل, رسالة ماجستير , جامعة الموصل , 1990.
- 22- موسكوف, سيمكن, نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات: مفاهيم وتطبيقات, ترجمة كمال الدين سعيد واحمد حجاج , دار المريخ للنشر , الرياض : المملكة العربية السعودية , 2002.
- 23- احمد ابو زيد حسن , بحث عن نظام المحاسبة عن الموارد البشرية , مصر , 2010.
- 24 تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية , مدونة وليد الجبلي , 2012 .

Copy Rights

Copy Rights