

## المحاضرة الثانية: أهمية ومزايا المحاسبة عن الموارد البشرية

تعمل الشركات على وضع نظام محاسبي خاص بالموارد البشرية، وذلك نظرا لأهمية هذا المورد، ونظرا كذلك لمزاياه والتي سنتطرق لها في هذه المحاضرة، كما سنتطرق كذلك للفروض التي تقوم عليها هذه المحاسبة.

### 1. أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية:

ان الحاجة للمحاسبة عن الموارد البشرية تأتي من خلال امكانية قيامها بمجموعة من الوظائف كتوفير الاطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية، وتقديم المعلومات الكافية الرقمية للتكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية، وكذا تحفيز الادارة على اتخاذ قرارات متعلقة بالموارد البشرية، لذا تعمل الشركات على تصميم نظام خاص بمحاسبة الموارد البشرية، حيث تكتسي هذه المحاسبة أهمية كبيرة، تظهر هذه الأهمية في المجالات التالية:

- تظهر المحاسبة عن الموارد البشرية الاثار الجانبية والتكاليف غير المباشرة المترتبة على اتخاذ قرارات متعلقة بالموارد البشرية. فإذا اتخذت الادارة قرارا بالاستغناء عن بعض العاملين لمواجهة أزمة مؤقتة فإن الأثر المباشر لهذا القرار ينعكس في انخفاض تكلفة الاجور وبالتالي زيادة الارباح او انخفاض الخسائر، ولكن الاثر غير المباشر يتمثل في أن الشركة قد تفقد في هذه العملية مجموعة من الخبرات النادرة التي يصعب تعويضها بعد مرور الازمة المؤقتة؛

- يظهر دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تقديم بيانات تحليلية توضح للإدارة آثار قراراتها الخاصة بالموارد البشرية، فالمحاسبة عن الموارد البشرية توضح الوفورات التي سوف تجنيها الشركة من جراء الاستغناء عن تلك الموارد بالاضافة الى التكاليف التي قد تتحملها الشركة في سبيل تعويض هذه الكفاءات البشرية، بالاضافة الى أن مثل هذه القرارات قد يكون لها انعكاس آخر يتمثل في أن بعض الكفاءات ذات الخبرة قد تتخذ موقفا سلبيا لحماية انفسهم ضد عملية الاستغناء هذه وذلك بالتحويل الى شركات اخرى بديلة لمحاولة تأمين مستقبلهم، ومن ثم فإن تقديم البيانات الرقمية للإدارة يساعدها على اتخاذ القرارات السليمة في مجال الموارد البشرية؛

- تعالج المحاسبة التقليدية تكلفة الموارد البشرية بإعتبارها تكاليف جارية، حيث تعامل كل تكاليف الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتعويض والمكافآت بإعتبارها مصروفات جارية تحمل على إيرادات الفترة المالية التي حدثت فيها وبالتالي تنخفض الارباح في هذه الفترة، اما في المحاسبة عن الموارد

- البشرية فان تكاليف الموارد البشرية تعامل على انها اصول او استثمارات تستنفذ خلال فترة الاستفادة من الاصل البشري ولا شك ان هذه المعالجة لها انعكاس على ارباح الشركة؛
- ان اهمية القياس والافصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية يأتي في الاساس الى رغبة اصحاب المصالح سواء داخل الشركة او خارجها في تحقيق اشمول وافضل لجميع العناصر المؤثرة في قيمة الشركة والتي لا يتم المحاسبة عنها بصورة صحيحة؛
  - كما ترجع اهمية المحاسبة عن الموارد البشرية الى الحاجة لتحديد القيمة الحقيقية للشركات بسبب الفجوة بين موارد الشركة الحقيقية والموارد التي يتم الافصاح عنها في التقارير المالية.
  - حاجة الادارة الى توفر اساس سليم لتقويم كفاءة اداء العاملين من جهة، وعملية الرقابة من جهة اخرى مما يؤدي الى تطوير ادارة الموارد البشرية وزيادة فعاليتها، بما يحقق الاهداف الاستراتيجية للشركة.
- 2.مزايا محاسبة الموارد البشرية: يحقق وجود نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية مزايا منها:
- ان تضمين الميزانية للأصول البشرية يترتب عليه تضخيم المركز المالي للشركة ويوجي بزيادة ثقلها في السوق؛
  - عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصاريف المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الارباح؛
  - إن الاهتمام بنفقات الموارد البشرية سيجلب انتباه الادارة الى ضرورة الاهتمام بهذا المورد وترشيد استخدامه، اذ يعد الغياب الكامل لأية معلومات عن قيمة رأس المال البشري نقصا خطيرا في عملية صنع القرارات الرشيدة في كافة المستويات الادارية؛
  - يساعد وجود نظام لمحاسبة الموارد البشرية على التخطيط السليم لليد العاملة لمواجهة الابعاء الحالية والمتوقعة؛
  - توفير المعلومات عن كمية (عدد) اليد العاملة ومدى فاعلية استخدامها والتغيرات الحاصلة فيها خلال فترة زمنية معينة، بالاضافة الى توفير المعلومات اللازمة لتنمية تلك الموارد؛
  - تفيد معلومات محاسبة الموارد البشرية في قياس نسب التحليل المالي (مثلا نسبة قيمة الموارد البشرية الى مجموع الأصول)، ونسبة قيمة الموارد البشرية الى قيمة الموجودات غير البشرية، ونسبة الموارد البشرية المؤهلة الى اجمالي قيمة الموارد البشرية؛

- تساعد محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة للعاملين من انهم اعباء الى انهم اصول، ومن ثم فإنها تجعل الادارة تزيد اهتمامها بتطوير الموارد البشرية، واعتبار الافراد العاملين ليسوا ادوات انتاجية فحسب، بل انهم اعضاء مشاركين يساهموا في تحقيق اهداف المؤسسة الى جانب اهدافهم الشخصية.

3.فروض محاسبة الموارد البشرية: تقوم محاسبة الموارد البشرية على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرض الاول: للموارد البشرية قيمة اقتصادية: يعتبر المورد البشري داخل الشركة ذو اهمية كبيرة، بحيث ان له قيمة اقتصادية مباشرة تتمثل في كل الجهود والوقت المنفق في سبيل تأدية وانجاز الاعمال المسندة اليه حاليا وفي المستقبل، والقيمة الاقتصادية غير المباشرة فتتمثل بحسن تسيير هذا العنصر واستخدامه والاستفادة من الموارد المادية والتكنولوجية والتقنيات باعتباره اداة فعالة وقادرة على المساهمة في تحقيق اهداف الشركة؛

الفرض الثاني: تتأثر قيمة الموارد البشرية بنمط الادارة الموجود في الشركة: تتأثر قيمة الموارد البشرية بالنمط القيادي للإدارة، حيث تتوقف انتاجية العاملين على القدرات والمهارات من ناحية، والرغبات والميول من ناحية اخرى، كما تتطور معارف الموارد البشرية في الشركات التي تركز ادارتها على التدريب وتطوير العاملين....

الفرض الثالث: ضرورة وجود معلومات عن محاسبة الموارد البشرية: تعد المعلومات الخاصة بمحاسبة الموارد البشرية الى جانب تكلفة وقيمة الموارد البشرية ضرورية لفاعلية وكفاءة ادارة الشركة، فهي مفيدة في عمليات التخطيط لإختيار وتوظيف وتنمية وتعويض وصيانة الموارد البشرية.

كما أن المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية لها اهمية كبيرة في عمليات الرقابة والتقييم، سواء للمتعاملين الداخليين والمتمثلين في الادارة او العمال وغيرها، وللمتعاملين الخارجيين مثل مصلحة الضمان الاجتماعي.

الفرض الرابع: يعتبر المورد البشري احد الاصول: يعتبر المورد البشري اصل من أصول الشركة ذات تكاليف مباشرة وغير مباشرة ناتجة من تدريب وتنمية المهارات وغيرها من التكاليف التي ترتبط بالإنتاج حيث يستفاد منها لعدة فترات مما يمكن اخضاعها الى حد كبير لعملية الرسملة والاهتلاك حسب العمر الانتاجي لذلك المورد.

الفرض الخامس: الحصول على الموارد البشرية يمثل تكلفة على الشركة: توظيف الموارد البشرية يعتبر تكلفة اقتصادية تتحملها الشركة مقابل خدمات ومنافع تحصل عليها مستقبلا، لذا يمكن ترجمة هذه التكاليف والخدمات في صورة نقدية، واظهارها في القوائم المالية مثل اجور العمال وتكاليف التدريب والتأهيل والحوافز المادية وكل التكاليف القابلة للقياس؛

الفرض السادس: لا يمكن ان تعمل محاسبة الموارد البشرية بمعزل عن الانظمة الاخرى داخل الشركة: بمعنى ان نظام محاسبة الموارد البشرية له علاقة تشابك مع مختلف الانظمة الفرعية سواء الداخلية مثل المحاسبة التحليلية نظام المعلومات، او الخارجية مثل سوق اليد العاملة.