

محاضرة : أساليب تقييم الموارد البشرية:

لقياس الموارد البشرية يعتمد المحاسبين على اسلوبين، أحدهما يعتمد على التكلفة والآخر يعتمد على القيمة الاقتصادية لهذا المورد. إن التقييم المعتمد على التكلفة له صلة بأهداف التقارير المالية الخارجية، أما تلك التي تعتمد على القيمة الاقتصادية فلها صلة بأهداف التقارير الداخلية.

1. نماذج القياس المحاسبي على اساس التكلفة:

يقصد أولاً بتكلفة الموارد البشرية مجموع التكاليف التي تتحملها الشركة في سبيل الحصول على الموارد البشرية، او استبدالهم، يتضمن اسلوب القياس الذي يعتمد على التكلفة على مجموعة من الاساليب، تتمثل في:

أولاً. التكلفة التاريخية: يستخدم هذا الاسلوب في قياس التكلفة على نفس الاسس المتبعة في قياس تكلفة الاصول المادية، وبموجبه تقسم تكلفة الموارد البشرية الى جزئين رئيسيين هما:

التكاليف الإيرادية: المتمثلة في نفقات تشغيل وصيانة هذه الموارد ويشكل الراتب الجانب الرئيسي منها، وتحمل لإيرادات الفترة الجارية؛

التكاليف الرأسمالية: تحمل لإيرادات الفترات اللاحقة بمعدل رسملة معين، وتشمل الاستثمار المبدئي في هذه الموارد مع النفقات الاضافية التي ينفقها المشروع قصد تحسين انتاجيتها. ويمكن الاتفاق على بعض العناصر في مجال رسملة تكاليف الموارد البشرية وهي:

- تكاليف التوظيف: وهي التكلفة التي تتحملها الشركة في سبيل ادخال فرد جديد للشركة، مثل نفقات اعلانات التوظيف، العمولات المدفوعة للوكالات المتخصصة؛
- تكاليف الاختيار: وتشمل كافة التكاليف لإجراء عملية الاختيار من بين البدائل مثل تكلفة المقابلات والاختبارات؛
- تكاليف الاستئجار: تشمل ما ينفق على الموظفين الذين يتم اختيارهم او استئجارهم من بين المتقدمين، وذلك من مراكز تواجدهم الى مراكز عملهم استعداداً لمباشرة العمل؛
- تكاليف التدريب: تشمل نفقات التدريب لأداء الوظائف التي سيدخلونها في الشركة، وكذلك نفقات المشرفين على التدريب.

- تكاليف تطوير وتنمية قدرات الموظفين: وتشمل ما ينفق بقصد تنمية وتطوير خبرات ومهارات الافراد، وذلك بهدف اعدادهم وتهيئتهم لشغل وظائف اعلى في السلم الوظيفي، مثل نفقات الدورات الاكاديمية، والندوات والبرامج الجامعية والبعثات الدراسية.

ثانيا: اسلوب التكلفة الإستبدالية: يقصد بالتكلفة الإستبدالية للموظف "ما يجب انفاقه للحصول على موظف آخر يتمتع بنفس مستوى المهارة والكفاءة فيما لو استغنى المشروع عن خدمات هذا الموظف".

يتفق هذا الاسلوب مع أسلوب التكلفة التاريخية في النفقات التي يجب رسملتها لتحديد قيمة الموارد البشرية في الميزانية. لكن الفرق الوحيد بينهما في أن احتساب هذه القيمة يتم هنا بالأسعار الجارية، في حين يتم الاسلوب السابق بالأسعار التاريخية.

ومع أن هذا الاسلوب يحقق بعض من المزايا التي لا يحققها الاسلوب السابق بسبب قيامه على الاسعار الجارية بدلا من الاسعار التاريخية ألا أنه لم يتخلص من نفس العيب في الاسلوب السابق، وهو اهماله للمنافع المحتملة من الموظف عند تقييمه. اضافة الى أن أسلوب التكلفة الإستبدالية أقل موضوعية من سابقه بسبب اللجوء الى التقديرات الشخصية في عملية التقييم، نظرا لعدم وجود سوق متخصص للموارد البشرية يحدد اسعار استبدالها.

ثالثا: اسلوب تكلفة الفرصة البديلة: تعرف تكلفة الفرصة البديلة على أنها "قيمة هذا الاصل في استخدام البديل المتاح لإستخدامه الحالي".

يقوم هذا الاسلوب على ما يعرف بمفهوم المساومة المتنافسة الذي يفترض وجود مراكز استثمار في المنظمة تتنافس فيما بينها للحصول على الموظفين ذوي الخبرة النادرة. وعليه فإن الثمن الذي يستعد مدير مركز استثماري معين لدفعه مقابل الحصول على موظف معين يتبع مركز استثماريا آخر في مشروع للانتفاع من خدمات هذا الموظف في تحسين معدل العائد على الاستثمار في قسمه، وهو بمثابة تكلفة الفرصة البديلة لذلك الموظف، وهي القيمة نفسها التي تدخل في عملية حساب معدل العائد على الاستثمار المتوقع منه.

حسب هذا المفهوم لا يكون للموظف قيمة اقتصادية الا اذا اعتبر عنصرا نادرا، ولا يكون

الموظف عنصرا نادرا بهذا المفهوم الا بتوفر شرطين هما:

- أن لا يكون بالإمكان استئجار ذلك الموظف من خارج المنظمة؛
- ان لا يكون بإمكان مركز الاستثمار الذي يطمح في الحصول على خدمات هذا الموظف الاستفادة من خدماته الا بإنهاء العلاقة التنظيمية للموظف بمركز الاستثمار التابع له في ذلك الحين.

2. اساليب القيمة:

تقوم هذه الاساليب على مفهوم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، وهي اكثر واقعية من اساليب التكلفة لأنها تؤخذ بعين الاعتبار الخدمات المتوقعة من الموارد البشرية كعامل اساسي لتقويمها، وهذا ما تهمله اساليب التكلفة. ضمن هذا تعرف القيمة الاقتصادية على انها " القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية المتوقعة منها".

اقترح الباحثون مجموعة من النماذج الرياضية لقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، بنيت هذه النماذج على دراسات كان قد قام بها LIKERT عام 1971 واستخدم فيها بعض المؤشرات الاجتماعية والسيكولوجية المشتقة من العلوم السلوكية.

أولاً. نموذج الشهرة غير المشتراة:

تقوم هذه الطريقة على اساس ان رسمة الارباح الزائدة عن متوسط الارباح العادية واعتبارها ممثلة للموارد البشرية في الشركة. يستند مفهوم الشهرة غير المشتراة على فرضية أن أفضل الادلة المتاحة على الوجود الحالي للموارد المملوكة هو حصول الشركة على دخل اعلى من الدخل المعتاد في السنوات الاخيرة.

وفقا لهذا فالدخل غير العادي هو مؤشر على موارد لا تظهر في قائمة المركز المالي، مثل الاصول البشرية، وطريقته في تقييم الموارد البشرية تهدف لإستخدامها في نشر البيانات المالية للشركة وليس للاستهلاك الداخلي.

يفترض هذا النموذج أن القيمة السوقية للشركة ما هي الا استجابة لوجود العنصر البشري داخلها، وأن القيمة المعنوية ترجع للموارد البشرية، فهو يخصص فائض القيمة السوقية لأسهم الشركة بعد الضرائب عن القيمة السوقية لإجمالي اصولها الملموسة للموارد البشرية.

وفقا لهذا تحسب قيمة الموارد البشرية كمايلي:

القيمة السوقية لأسهم الشركة-القيمة السوقية للاصول الملموسة = قيمة الاصول غير الملموسة = قيمة الموارد البشرية.

ثانيا. نموذج lev & Scwartz:

يستخدم هذان المؤلفان المفهوم الاقتصادي لرأس المال البشري في القوائم المالية، وبالاعتماد على أن رأس المال البشري هو الذي يعتبر مصدر لتدفق الدخل، وقيمته هي القيمة الحالية للدخول المستقبلية المحسومة بمعدل حسم معين للمالك لهذا المورد.

يعرف هذا النموذج بالنموذج التعويضي، يتضمن هذا النموذج استخدام المرتبات والاجور المستقبلية لمستخدم فرد كمدخل لقيمته، وتبعاً لذلك فإن قيمة رأس المال البشري لشخص بعمر ما هو القيمة الحالية لعائداته المتبقية من خدمته.

يعاني هذا النموذج من تحديات تتعلق بالعناصر الرئيسية التي يتكون منها كتقديرات المرتبات والاجور المستقبلية والمدة ومعدل الخصم، التي تحمل في طياتها قدراً كبيراً من عدم الموضوعية.

ثالثاً: نموذج المزايدة التنافسية لـ Hekimican & Jones:

يقترح هذا المؤلفان اجراء يتزايد بواسطته مديرو مراكز الربح على خدمات العمال(ذوي المكانة المتميزة) في أقسامهم المختلفة.

وسيعتمد على سعر المزايدة الاعلى كقيمة للفرد، نظراً لأنه سيمثل المعادل التقديري للاستخدام الامثل لخدمات الافراد بين مراكز الربح. فهذه الطريقة تستخدم مفهوم تكلفة الفرصة البديلة، اي التكلفة التي تتحملها المنظمة لتغيير الاستخدام الحالي للموارد البشرية بمعنى استخدام بديل آخر.

ما يعاب على هذا النموذج انه يقدم بعض التقديرات لقيمة افراد معينين ولا يوجد قيمة لجميع افراد المنظمة هذا من جهة، ومن جهة أخرى عدم اعتماده على مقاييس موضوعية وانما على الحكم الشخصي.

يعتبر هذا النموذج من المقاييس التي تعمل على قياس قيمة الفرد، والتي تعتمد على مفهوم تكلفة الفرصة البديلة، ولكي يتم تحديد سعر المزايدة للعمالة النادرة فلا بد من احتساب القيمة الحالية للإيرادات التفاضلية التي يتوقع أن تحصل عليها المنظمة للإضافة الجديدة التي ستضيفها لمواردها البشرية.

رابعاً: النموذج الاحتمالي لتقييم مكافآت الخدمة لـ Flamholtz:

اقترح هذا النموذج من طرف Flamholtz Eric، بناء على التطبيقات الخاصة بإحدى شركات التأمين التي اجرت دراسة لقياس قيمة افرادها، فقامت بتحديد قيمة مختلف المواقع الوظيفية لديها، واحتمال شغل الفرد لهذه المواقع في نقاط زمنية محددة في المستقبل، واستنادا على ذلك يمكن قياس القيمة المتوقعة لأي فرد بالنسبة للمنظمة بالقيمة النقدية المتوقعة المخصصة للمرتبات والاجور التي يتوقع أن يحصل عليها من خلال الادوار المستقبلية التي يمكن ان يشغلها، آخذين بعين الاعتبار احتمال بقاءه في المنظمة من عدمه.

لتطبيق هذا النموذج يجب اتباع الخطوات التالية:

- تحديد وتعريف مجموعة من المناصب التي قد يشغلها الفرد في المؤسسة؛
- تحديد مواصفات المناصب المتوقعة لأغراض التقييم؛
- قياس القيم العاملة للخدمات؛
- تقدير احتمالات ان كل شخص سوف يشغل اي منصب ممكن في اوقات محددة في المستقبل؛
- تحديد سعر الخصم الذي سيتم تطبيقه.

فيه مجموعة من المحددات التي تعيق تطبيق هذا النموذج منها عدم الدقة في تقدير احتمالات بقاء الفرد في المؤسسة.