

الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية
جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإقتصادية والمحاسبية

السنة الدراسية: 2021/2020

الكلية : كلية العلوم الإقتصادية

التخصص : تسيير الموارد البشرية

الفوج : 03

بحث حول:

دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد وإتخاذ القرار

تحت إشراف:

- د. بوروبة فهيمة

من إعداد :

- حمشة إلياس
- حمشة رشيد
- يحي محمد الشريف

خطة البحث

المبحث الأول : ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني : أهمية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث : أهداف محاسبة الموارد البشرية

المبحث الثاني : مفهوم إتخاذ القرار وأهميته ومراحله

المطلب الأول : مفهوم إتخاذ القرار

المطلب الثاني : أهمية إتخاذ القرار

المطلب الثالث : مراحل إتخاذ القرار

المبحث الثالث: دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد إتخاذ القرار

المطلب الأول: دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد إتخاذ القرار

المقدمة

أصبح المجتمع في العصر الراهن يتحول إلى إقتصاد مبني على المعرفة حيث يتطلب خدمات تكنولوجيا عالية المستوى وتقنيات متطورة جدا ناتجة عن الإكتشافات العلمية وبالتالي يتطلب وجود عمالة متخصصة على مستوى عال من التعليم والتدريب والخبرة مما أدى إلى تنشيط البحوث والدراسات الهادفة لتطوير وتكوين المبادئ العلمية والنظم المحاسبية للموارد البشرية باعتبارها أصلا من أصول المؤسسة وهذا ما يعرف بمحاسبة الموارد البشرية والتي تزود المنظمة بالمعلومات والبيانات التي لها دور في إتخاذ القرار في المؤسسة

المبحث الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول : مفهوم محاسبة الموارد البشرية

أ/ **التعريف الكلاسيكي:** يركز المفهوم الكلاسيكي على تعريفها من منظور الأجر والراتب ، وهي تعريف مشتق من وظيفة المحاسبة العامة حيث يعتبرها انها محاسبة الأجر التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال العمل على تحديد أجرة أو راتب العامل ثم أصبحت تضاف لهذه الأجرة مختلف مصاريف التدريب والتكوين الخاصة بالعمال.

ب/ **التعريف الحديث لمحاسبة الموارد البشرية :** عرفت الجمعية الأمريكية للمحاسبة بأنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المعنية والمستفيدة.

- وتعرف على أنها المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات الحسابية المتعلقة بتقييم تكلفة أداء الموارد البشرية وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئة الأعمال التي تسقط فيها (1).

(1) نور الهدى حداد ، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المسسات الجزائرية 4 أطروحة دكتوراة ، الطور الثالث ، في العلوم التجارية ، جامعة سطيف ، 2015،ص79.

المطلب الثاني : أهمية محاسبة الموارد البشرية

إن لمحاسبة الموارد البشرية أهمية تكمن فيما يلي :

- قياس العائد على رأس المال المستخدم في المؤسسة.
- تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة .
- تفصيل الدور الرقابي في المؤسسة .
- قياس عائد الإستثمار في تدريب رأس المال البشري في المؤسسة .
- تفعيل المسؤولية الإجتماعية .(1)

المطلب الثالث : أهداف محاسبة الموارد البشرية :

1/ هدف القياس:

- قياس قيمة الموارد البشرية العاملة في المشروع بإستخدام طرق علمية مناسبة.
- قياس تكلفة إعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين .
- قياس الكفاءة الإنتاجية للأصول البشرية .
- قياس تكلفة إستخدام الاموارد البشرية من مرتبات وأجور.

(1) نور الهدى حداد ،نفس المرجع ،ص92.

2/ هدف التقرير :

- تسجيل بيانات الموارد البشرية في مختلف سجلات المحاسبة
- عرض النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال القوائم المالية
- إعداد قوائم خاصة لعرض البيانات الموارد البشرية إلى جانب القوائم المالية التقليدية .

3/هدف ترشيد القرارات :

- دراسة البدائل المتاحة لإستغلال الموارد البشرية ومساندة الإدارة في إختيار البديل المناسب .
- ترشيد القرارات الخاصة بإستخدام الموارد البشرية مثل القرارات المتعلقة بالنقل والترقية .
- ترشيد قرارات تقييم أداء العاملين (1)

(1)ديمة رفيق، محمد ماصة ، مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة ، في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، قسم محاسبة وتمويل جامعة غزة ،2015،ص 22-23.

المبحث الثاني : مفهوم وأهمية ومراحل إتخاذ القرار

المطلب الأول : مفهوم إتخاذ القرار

أولا مفهوم القرار : هو الحكم أو الفصل في قضية أو مسألة أو خلاف .
ويعرف أيضا على أنه الإختيار المدرك بين بين عدة بدائل أو مواقف سلوكية من أجل تحقيق هدف أو أهداف معينة ، على أن يكون ذلك مصحوبا بإجراءات التنفيذ .
ثانيا: مفهوم إتخاذ القرار : هو عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة لإختيار أفضل بديل يقود لتحقيق أهداف المنظمة .(1)

المطلب الثاني : أهمية إتخاذ القرار

تكم أهمية إتخاذ اتلقرار فيما يلي :

- إتخاذ القرار يرتبط إرتباط مباشر بوظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة ، فهي عملية تقع في كل المستويات التنظيمية وفي كل نشاط من هذه الأنشطة .
- تكشف القرارات الإدارية عن سلوك وموقف القادة والرؤساء والإداريين .
- إتخاذ القرار عملية مستمرة .
- إتخاذ القرار أداة المدير في عمله .
- إتخاذ القرار يعد مستقبل المنظمة .(2)

(1) أمنة مسغوني ، سهيلة شوية ، أليات إتخاذ القرار داخل التنظيم وعلاقتها بالرضا على أداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخص علم إجتماع تنظيم العمل ، جامعة الوادي 2015/2014 ص35-36.

(2) أمنة مسغوني سهيلة شوية ، نفس المرجع السابق ، ص38.

المطلب الثالث: مراحل عملية إتخاذ القرار

تمر عملية إتخاذ القرار ب 3 مراحل تعتبر كل خطوة أساسا لاغنى عنها للإنتلاق للخطوة المقبلة وتتمثل هذه المراحل فيما يلي :

1/ تشخيص المشكلة : ويقصد بذلك التعرف على المشكلة وتحديد أسبابها أعراضها ومن الأمور المهمة التي ينبغي على على صناع القرار إدراكها في تحديد طبيعة الموقف الذي خلق المشكلة ومدى أهمية المشكلة مع عدم الخلط بين أسبابها وأعراضها والوقت الملائم للتصدي لحلها وإتخاذ القرار الفعال المناسب بشأنها. (1)

2/ جمع البيانات والمعلومات :إن فهم المشكلة فهما حقيقيا وإقتراح بدائل مناسبة لحلها ويتطلب جمع البيانات والمعلومات المناسبة ذات الصلة بالمشكلة محل القرار وذلك لان إتخاذ القرار الفعال يعتمد على أكبر ممكن من البيانات الدقيقة والمعلومات المحايدة والملائمة زمنيا من مصادرهما المختلفة .

3/ تحديد الحلول المتاحة : يتوقف عدد الحلول ونوعها على عدة عوامل أهمها :
-وضع المؤسسة السياسات التي تطبقها الفلسفة التي تلتزم بها ،إمكانياتها المادية ، الوقت المتاح أمام متخذ القرار وقدرته على التفكير المنطقي والمبدع.

4/ إختيار الحل المناسب للمشكلة :تتم في هذه المرحلة عملية المفاضلة بين البدائل المتاحة وإختيار البديل الأنسب وفقا لمعايير وإعتبرات موضوعية يستند إليها المدير .

5/متابعة تنفيذ القرار وتقويمه: يجب على متخذ القرار إختيار الوقت المناسب للإعلان القرار حتى يؤدي القرار أحسن النتائج وعندما يطبق القرار المتخذ وتظهر نتائجه يقوم المدير بتقويم هذه النتائج ليرى درجة فعاليتها (1)

(1)هاجر بكاري ، مصداقية المعلومات المحاسبية ودورها في إتخاذ القرارات الإدارية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، جامعة مسيلة ،ص30.

المبحث الثالث: دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد إتخاذ القرار

المطلب الأول: دور محاسبة الموارد البشرية في ترشيد إتخاذ القرار

- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن إستخدام قواها العاملة وأتخاذ القرارات الملائمة بشأن توجيه جهودهم.
- ترشيد القرارات الخاصة بإستخدام الموارد البشرية مثل القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والإستقالة...إلخ.
- ترشيد القرارات الخاصة بإستخدام الإستثمار في الموارد البشرية وهي القرارات المتعلقة بإضافة عناصر جديدة إلى القوى التابعة للمنشأة .
- ترشيد قرارات المستثمرين أو الراغبين في الإستثمار بإعطائهم صورة واقعية عن حقيقة موارد المشروع بما فيها الموارد في القوائم المالية
- دراسة البدائل المتاحة لإستغلال الموارد البشرية ومساندة الإدارة في إختيار البدي المناسب وذلك لتحقيق الإستغلال الأمثل للمورد البشري
- تساهم محاسبة الموارد البشرية في ترشيد إتخاذ القرارات الخاصة بوضع هيكل الأجور والحوافز والمكافآت. (1)

(1)نوال بن عمارة ، صديقي مسعود الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإندماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية ، جامعة ورقلة ، ص134.

الختامة

بعد أن عرفنا ماهية محاسبة الموارد البشرية ودورها في إتخاذ وترشيد القرار يرى بأن لها دور كبير وبالغ الأهمية للمنظمة في تحقيق أهدافها المستقبلية .

قائمة المراجع

1/ نور الهدى حداد ، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المسسات الجزائرية 11 أطروحة دكتوراة ، الطور الثالث ، في العلوم التجارية ، جامعة سطيف ، 2015

2/ ديمة رفيق، محمد ماصة ، مدى توفر مقومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية العاملة ، في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، قسم محاسبة وتمويل جامعة غزة ، 2015.

3/ أمنة مسغوني ، سهيلة شوية ، أليات إتخاذ القرار داخل التنظيم وعلاقتها بالرضا على أداء الوظيفي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، تخص علم إجتماع تنظيم العمل ، جامعة الوادي 2015/2014.

4/ هاجر بكاري ، مصداقية المعلومات المحاسبية ودورها في إتخاذ القرارات الإدارية ، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي ، جامعة مسيلة

5/ نوال بن عمارة ، صديقي مسعود الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية ، جامعة ورقلة.