



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور _ خنشلة _

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

قياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية

استخدام نموذج lev & Schwartz

بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO _ حاسي مسعود _

الرقم التسلسلي:/ك.ع.إن/ق ع إ ج / 2024

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

د. بن عمران بوبكر

إلياس مليح

لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة | مؤسسة الانتماء | الصفة |
|-------------------|----------------------|--------------------------|--------|
| د. بن عمران بوبكر | أستاذ محاضر "أ" | جامعة عباس لغرور / خنشلة | مشرفا |
| قرزيز محمود | أستاذ التعليم العالي | جامعة عباس لغرور / خنشلة | رئيسا |
| مرغاد زينب | أستاذ محاضر أ | جامعة عباس لغرور / خنشلة | ممتحنا |

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وعرfan

الحمد والشكر لله الحي القيوم أو لا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

أتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ "بوبكر بن عمران" الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتني أن أتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية علوم

الإنسانية والاجتماعية بجامعة عباس لغرور-خنشلة- وإلى كل موظفي

المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO - حاسي مسعود- على حسن

الاستقبال والتوجيه ومدنا بالمعلومات المساعدة لموضوعنا .

وفي الأخير أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة من قريب أو من بعيد

ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم إنه قريب مجيب.



الإهداء

الحمد لله الذي وفقني في هذا العمل المتواضع

الذي اهديه الى روح زميلنا وأخينا فيصل بوروبة رحمت عنا جدالكن ذكراك
ستبقى خالدة في قلوبنا أسأل الله أن يملأ قبرك بنوره وأن ينقلك من مواطن الدود
وضيق اللحود الى جنات الخلود وأن يلهم أهلك الصبر والسلوان وأن يعوضهم عن
فقدك خيرا.

الى الذي علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة الى من دمائه تجري في
عروقي وأحمل اسمه بكل فخر الى أعز رجل في الكون أبي العزيز

إلى ملاكي وجوهرتي الغالية في الحياة من ساندتني في صلاتها ودعائها الى من
جعلت الجنة تحت قدميها وهبتني الحياة أمي الغالية

إلى إخوتي وأحبتي وأصدقائي وكل من ساهم في نجاحي من قريب أو بعيد
الأساتذة المحترمين وزملاء الدراسة.

إلى كل من بعث في نفسي روح الأمل في الأوقات الصعبة
وقدم لي يد المساعدة.

إلياس م.





فهرس المحتويات

شكر وعران

الإهداء

| | |
|-------------------------------------|----------------|
| I..... | فهرس المحتويات |
| V | قائمة الجداول |
| ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. | قائمة الأشكال |
| 6..... | قائمة الملاحق |
| ب-ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. | مقدمة |

الجانب النظري

الفصل الأول: موضوع الدراسة

| | |
|--------|----------------------------------|
| 5..... | 1.اشكالية الدراسة: |
| 6..... | 2.فرضية الدراسة: |
| 6..... | 3.نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة: |
| 7..... | 4.مببرات اختيار الموضوع: |
| 7..... | 5. أهداف الدراسة وأهميتها: |
| 8..... | 6. تحديد المفاهيم: |
| 9..... | 8. الدراسات السابقة: |

الفصل الثاني: قياس رأس المال البشري

| | |
|---------|-----------------------------------|
| 16..... | أولاً: مفهوم رأس المال البشري |
| 17..... | ثانياً: خصائص رأس المال البشري |
| 18..... | ثالثاً: مكونات رأس المال البشري.. |
| 18..... | 1- المعارف |
| 19..... | 2- المهارات |

| | |
|---------|--------------------------------------|
| 19..... | 3- الخبرات..... |
| 19..... | رابعا: أهمية رأس المال البشري |
| 20..... | خامسا: تصنيفات رأس المال البشري..... |
| 20..... | 1-تصنيف الأول..... |
| 21..... | 2- تصنيف الثاني..... |
| 22..... | خلاصة الفصل..... |

الفصل الثالث: محاسبة الموارد البشرية

| | |
|---------|---|
| 24..... | أولاً:تعريف محاسبة الموارد البشرية..... |
| 25..... | ثانياً: نشأة و تطور المحاسبة عن الموارد البشرية..... |
| 27..... | ثالثاً: أهداف و مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية..... |
| 28..... | رابعا: أهمية محاسبة الموارد البشرية..... |
| 30..... | خامسا: نماذج قياس رأس المال البشري..... |
| 30..... | 1- المداخل الوصفية (القياس الغير المالي)..... |
| 33..... | 2- المداخل الكمية(القياس المالي)..... |
| 33..... | خلاصة الفصل..... |

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

| | |
|---------|---------------------------------------|
| 36..... | أولاً: مجالات الدراسة الميدانية:..... |
| 36..... | 1-: المجال المكاني..... |
| 37..... | 2-: المجال الزمني..... |
| 37..... | 3-: المجال البشري..... |
| 38..... | ثانياً: مجتمع و منهج الدراسة:..... |
| 38..... | 1-: الحصر الشامل..... |
| 38..... | 2- منهج الدراسة..... |
| 38..... | 3- المناهج المساعدة..... |
| 39..... | ثالثاً: أدوات جمع البيانات..... |

39..... 1-المقابلة : 39

39..... 2-الملاحظة..... 39

الفصل الخامس:تحليل و تفسير البيانات وفق مقياس المحاسبي للموارد البشرية حسب نموذج

Lev&Schwartz

42..... أولاً: القياس المحاسبي للموارد البشرية باستخدام نموذج LEV&SCHWARTZ: 42

42 1- الخطوات: 42

43 2- القياس المحاسبي..... 43

43 حساب القيمة الاقتصادية للمورد البشري صنف الاطارات 43

44..... حساب القيمة الاقتصادية للمورد البشري صنف العمال 44

3- تحليل بيانات الجدول الذي يوضح قيمة الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية

45..... للجيوفيزياء ENAGEO_حاسي مسعود_ 45

45..... خلاصة الفصل: 45

47..... الخاتمة..... 47

49..... قائمة المصادر والمراجع..... 49

54..... الملاحق..... 54

57..... ملخص الدراسة..... 57

A decorative frame with intricate black and white scrollwork and floral patterns. The frame is rectangular with rounded corners and a central opening. Inside the opening, the Arabic text "قائمة الجداول والأشكال والملحق" is written in a bold, black, sans-serif font.

قائمة الجداول والأشكال والملحق

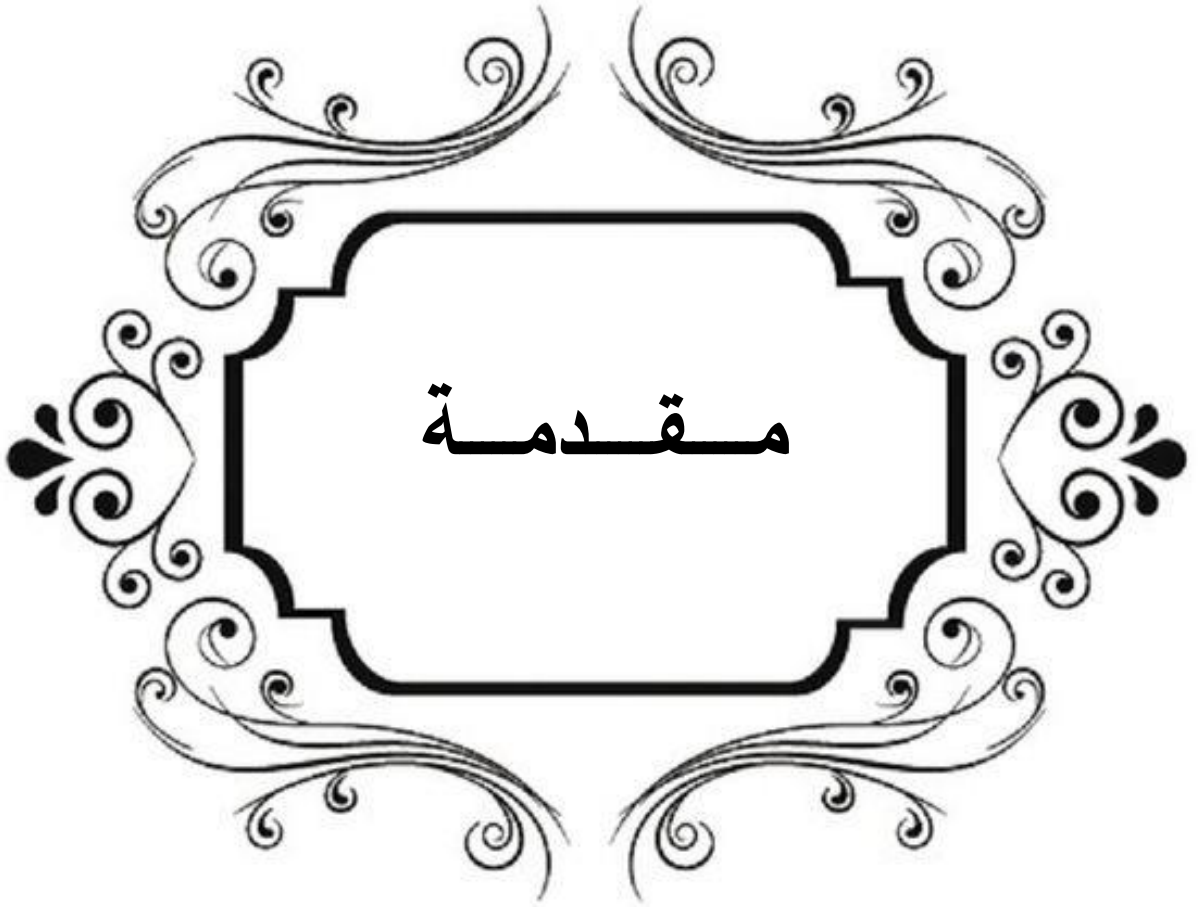
قائمة الجداول والإشكال

| الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|--------|---|------------|
| 38 | الجدول يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث | (01) |
| 44 | الجدول يوضح حساب قيمة الموارد البشرية للمؤسسة لسنة 2019 | (02) |

| الصفحة | عنوان الشكل | رقم الجدول |
|--------|-------------------------------|------------|
| 6 | نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة | (01) |

قائمة الملاحق

| الصفحة | عنوان الملحق | رقم الملحق |
|--------|--|------------|
| 54 | يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO | (01) |
| | | (02) |



مقدمة:

شهد العالم في مطلع الألفية الثالثة تحولات جذرية طالت مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في جميع أنحاء العالم، بغض النظر عن درجة تقدمها أو نموها. هذه التحولات خلقت بيئة تنافسية على المستويين المحلي والعالمي. كانت الإدارة واحدة من الظواهر الاجتماعية الأكثر تأثراً بهذه التغيرات العالمية.

كما أن الإدارة، بدورها، أصبحت أداة فعالة في تحفيز التغيير الاجتماعي. في خضم هذه التحولات، زاد الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، وأصبح من الضروري على الحكومات ومنظمات الأعمال تفعيل دور إدارة الموارد البشرية كونها المسؤولة عن رعاية وتنظيم شؤون قوة العمل.

في الاقتصاد المعرفي، تنظر المؤسسات إلى العاملين بشكل مختلف عن الاقتصاد التقليدي؛ حيث يُعتبر الموظفون أساس النجاح كونهم منتجي الأفكار التي تحقق أهداف المؤسسة. لذا، فإن فشل أو نجاح المؤسسة يعتمد بشكل كبير على أداء هؤلاء العاملين. معنى هذا يوضح أن رأس المال البشري هو العنصر الأكثر أهمية في الاقتصاد المعرفي، وأن نجاح المؤسسة يعتمد على مدى قدرتها على تطوير وإدارة عاملها. مع تزايد أهمية الموارد البشرية، ظهرت الحاجة إلى تطوير منهج محاسبي جديد يعكس تكاليفها ويوفر المعلومات الملائمة عنها، نظراً لأن المحاسبة التقليدية لا تقدم إفصاحاً حول قيمتها في القوائم المالية. لتلبية هذه الحاجة، ظهرت محاسبة الموارد البشرية كحل لمشكلة التقييم الاقتصادي والمالي للموارد البشرية. تتضمن هذه العملية قياس التكاليف التي تتحملها المؤسسة لجذب الموارد البشرية، واختيارها، واستثمارها، وتدريبها، وتطويرها، ثم رسملة هذه التكاليف وتقديم إفصاحاً عنها في القوائم المالية. هذا ضروري بسبب ضخامة بعض نفقات الموارد البشرية وطبيعتها غير الدورية، بالإضافة إلى أن العائد المتوقع منها يمتد إلى دورات محاسبية مستقبلية.

باعتبار أن المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO من أهم المؤسسات التي تلعب دوراً مهماً في مجال البترول والاستخراج تسعى بكل ما لديها من كفاءة مواردها البشرية من أجل استمراريته والمحافظة على مكانتها، قمنا بإجراء دراستنا الميدانية بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO - حاسي مسعود، قصد التعرف على كيفية قياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية بتطبيق نموذج Lev&Schwartz. ولإلمام بمختلف جوانب الدراسة تم تقسيمها إلى:

مقدمة

بداية من الفصل الأول : حيث تناولنا الإطار التصوري و المنهجي للدراسة بداية من تحديد الإشكالية ثم صياغة الفرضية و من ثم تحديد مبررات اختيار الموضوع وأهداف الدراسة و أهميتها ثم تحديد مفاهيم الدراسة بالإضافة الى الدراسات السابقة ، وفي الفصل الثاني تطرقنا الى الإطار النظري لرأس المال البشري و أشتمل على العناصر التالية : مفهوم رأس المال البشري و خصائص رأس المال البشري و مكوناته ، أهمية رأس المال البشري ، تصنيفات رأس المال البشري ، بينما في الفصل الثالث : كان بعنوان محاسبة الموارد البشرية و تضمن مفهوم محاسبة الموارد البشرية ، مراحل تطور محاسبة الموارد البشرية ، أهداف و مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية ، أهمية محاسبة الموارد البشرية ، بالإضافة الى نماذج قياس رأس المال البشري ، في حين أن الفصل الرابع و الذي تم التطرق فيه للإجراءات المنهجية للدراسة و الذي احتوى على مجموعة من العناصر و المتمثلة في مجالات الدراسة ، المنهج المستخدم في الدراسة ، أدوات الدراسة أما الفصل الخامس كان بعنوان تحليل وتفسير البيانات وفق مقياس المحاسبي للموارد البشرية حسب نموذج Lev& Schwartz تضمن ما يلي : القياس المحاسبي للموارد البشرية باستخدام نموذج Lev& Schwartz ، مناقشة النتائج المتوصله للدراسة .



الجانب النظري





1. طرح الإشكالية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية وظيفة متخصصة في تسيير العنصر البشري، ولا يمكن الاستغناء عنها في ميدان الأعمال ونظراً لتطور مفهوم الفرد وكيفية التعااطي معه في المؤسسة الحديثة، فالفرد هو المتغير الأساسي في العملية الإنتاجية والذي له بالغ الأثر على فعالية وكفاءة عناصر الإنتاج. وفي ظل تطور التوجهات الاستراتيجية وانبثاق حقل هذه الإدارة ظهر المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية التي لم تعد تلك الإدارة الاستشارية فقط بل أصبحت جزء من الاستراتيجية التنظيمية التي تستجيب لمتغيرات البيئة المؤثرة على الموارد البشرية كالمغيرات البيئية القانونية، الاجتماعية، والاقتصادية فهذه الأخيرة هي ذلك الجزء المسؤول عن صياغة سياسات الموارد البشرية بالتوافق مع الفرص البيئية و خارطة الأعمال بهدف تحقيق المزايا التنافسية بواسطة العنصر البشري. وعليه فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية تؤدي دوراً فعالاً في المؤسسة والذي لم يعد ذلك الدور التقليدي الروتيني، وإنما يتضمن تحليلاً وتشخيصاً لكل نشاط من نشاطات الموارد البشرية، فهي تقوم بصياغة استراتيجية للموارد البشرية متوافقة مع الخطط العامة للمؤسسة في تكامل وترابط واضح بين هذه الإدارة وبين فريق الإدارة العليا. إن نجاح المشاريع الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأي مشروع والموارد المادية ماهي إلا عوامل مساعدة للإنسان لما يملكه من المهارات و رغبته في العمل فهو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية مع التغيرات الاقتصادية العالمية الراهنة أيقن الباحثون الاقتصاديون على أن التنمية الاقتصادية في العصر الحالي لا تقتصر على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال بقدر اعتمادها على مدى توفر الموارد البشرية باعتبارها العنصر الوحيد الذي يمتلك كافة الصفات والمؤهلات منها المعرفية والقدرة على اتخاذ القرارات التي من شأنها إبقاء المؤسسة في سياق المنافسة ، و انه يعتبر واحد الأصول الأساسية ويعتبر تقييمها ضروريا لندا توجهت هذه الأخيرة نحو الاستثمار في العنصر البشري وهذا ما أسهم في تقلص فكرة الاقتصاد المادي والتوجه نحو اقتصاد المعرفة أو ما يعرف بالاقتصاد البشري فقد باتت النظرة نحو العنصر البشري ك رأس المال وجب الاستثمار فيه بدل تكلفة وجب تخفيضها لذلك ظهرت الحاجة إلى إدارة هذا العنصر لان القناعة أصبحت راسخة لدى المنظمات والباحثين من أن إدارة هذا العنصر يعني تحقيق التميز بالتالي ضمان البقاء وباعتبار أنه لا يمكن إدارة مالا يمكن قياسه فقد اتجهت الأبحاث نحو هذه التحدي الجديد المتمثل في قياس رأس المال البشري

وتعتبر محاسبة الموارد البشري واحدة من أبرز الجهات الأكثر اهتماما بهذا الشأن حيث أن وظيفة القياس في المحاسبة تقوم على افتراض أن ما يمكن قياسه يمكن الاعتراف به .

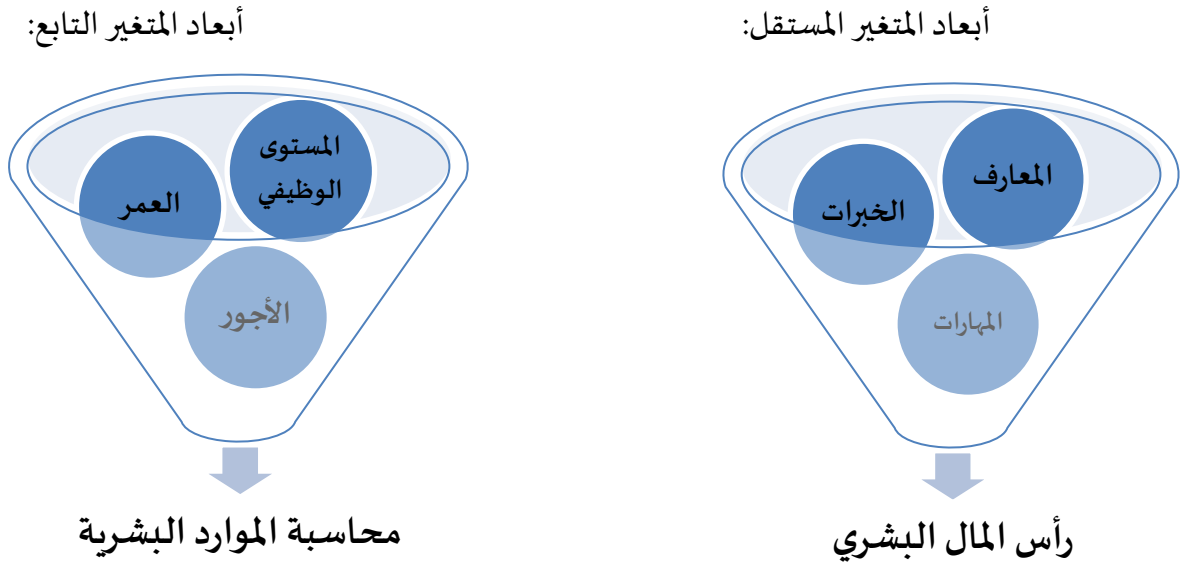
وبناء على هذا الطرح تقتصر دراستنا على قياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود وللإجابة نطرح الإشكالية التالية:

- هل يمكن اعتماد نموذج قياس رأس المال البشري Lev and Schwartz لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية ؟

2. الفرضية:

يمكن اعتماد نموذج قياس رأس المال البشري Lev and Schwartz لتطبيق نظام محاسبة الموارد البشرية - المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود

3. نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة: الشكل رقم(1)



المصدر: من إعداد الطالب

4 – مبررات اختيار الموضوع:

أ. مبررات ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بمجال إدارة الموارد البشرية.
- الرغبة الشخصية لدراسة الموضوع بهدف التعمق أكثر في موضوع كل من قياس رأس المال البشري ومحاسبة الموارد البشرية.
- التعرف على المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود ورقلة.
- المحاولة في إعداد والمشاركة في بحث علمي يمكن الاستفادة منه.

ب. مبررات موضوعية :

- الموضوع يندرج ضمن التخصص الدراسي علم اجتماع التنظيم والعمل.
- في ظل اقتصاد المعرفة أصبح رأس المال البشري أهم أصل للمؤسسات.
- معرفة مختلف الأطر المعرفية التي تطرقت لموضوع قياس رأس المال البشري ومحاسبة الموارد البشرية.
- إثراء المكتبة الجامعية بمثل هذا النوع من البحوث.
- إبراز كيفية قياس رأس الموارد البشرية وفق محاسبة الموارد البشرية

5- أهداف الدراسة وأهميتها:

1 - أهداف الدراسة:

- 1- تحديد مفهوم رأس المال البشري وعناصره.
- 2- استعراض نماذج قياس رأس المال البشري المختلفة.
- 3- محاولة تطبيق نموذج لقياس رأس المال البشري على عينة من المؤسسات.
- 4- تحليل دور محاسبة الموارد البشرية في قياس رأس المال البشري.

أهمية الدراسة:

- يهدف البحث الى تحديد دور محاسبة الموارد البشرية في عملية قياس رأس المال البشري.
- يساعد على اختبار فعالية النموذج Lev & Schwartz وتحديد مدى إمكانية تطبيقه على المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود.
- تبرز أهمية الدراسة في أنها قد تلفت نظر المسؤولين إلى المزيد من الاهتمام بالموارد البشري وتطويره.

- يساعد قياس رأس المال البشري في تحديد نقاط القوة والضعف في تشكيلة الموظفين مما يسهل تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية.

6 – تحديد مفاهيم الدراسة:

• قياس رأس المال البشري:

• اصطلاحا:

ويقصد به العمليات التي تحدد الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل ، ويتم ذلك من خلال استخدام إحدى طرق القياس التي تعتمدها المؤسسات التي تراها مناسبة لها ، بما يساعد على اعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط المؤسسة ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصة ما تعلق بنشاط و مدى مساهمة الموارد البشرية.¹

إجرائيا: قياس رأس المال البشري يتضمن تحليل وتقييم المهارات والقدرات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة، وتحديد قيمتهم وتأثيرهم على أداء المؤسسة.

• الموارد البشرية:

اصطلاحا:

هي مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف و سياسات و نشاطات و انجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات.²

إجرائيا: الموارد البشرية تعتبر أهم عنصر في المؤسسة والركيزة الأساسية لها التي تساهم في جعل بيئة العمل أفضل وتحقق أعلى معدلات من الجودة والإنتاجية.

المحاسبة:

اصطلاحا:

هي من تسجيل وتلخيص الأحداث الاقتصادية، أو العلم الذي يبحث في طريق تسجيل وتبويب وتحليل المعاملات المالية المختلفة للمنشأة، لخدمة غرض معينة، وأنها العملية التي يتم بها تحديد وقياس وتوصيل

¹ على الحويلين عزام، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، ط2014، ص73

² حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت_لبنان، 2002، ص18

معلومات اقتصادية تساعد مستخدمي هذه المعلومات في اتخاذ القرارات الاقتصادية السليمة، أو هي نظام لإنتاج المعلومات المتعلقة بالمنشأة ومساعدة الأطراف على اتخاذ القرار¹.

إجرائياً:

المحاسبة هي نظام لجمع وتسجيل المعلومات وتلخيص وتحليل وتفسير المعلومات المالية عن المنشأة والأفراد.

4. الدراسات السابقة:

➤ الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى:

دراسة رشا حمادة 2002.²

بعنوان: القياس وإفصاح المحاسبي وأثره في القوائم المالية (دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق).

إذ تدور الدراسة حول قياس رأس المال البشري وتحديد أثره في القوائم المالية وبيان كيفية الإفصاح عن تكاليف وقيمة الموارد البشرية حيث تم اقتراح تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في جامعة دمشق. انطلقت الباحثة في موضوعها بصياغة فرضية مفادها: القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية له تأثير هام في القوائم المالية.

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على أسلوبين، هما أسلوب البحث النظري والأسلوب التطبيقي العلمي في دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة دمشق، أين تم استخلاص النتائج التالية:

- إن بيان الاستثمارات الرأسمالية لا يتحقق أهداف المحاسبة عن الوارد البشرية، وهو التوصل إلى طريقة مقبولة يمكن الاعتماد عليها لقياس قيمة الموارد البشرية للتنظيم.

¹ سيد عطا الله السيد، المفاهيم المحاسبية الحديثة، دارالراية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 17

² رشا حمادة، القياس وإفصاح المحاسبي وأثره في القوائم المالية (دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق)، مجلة جامعة دمشق _ المجلد الثامن عشر _ العدد الأول _ 2002.

- لا يمكن للإدارة الاعتماد على المعلومات الواردة في الميزانية التقليدية لأنها تقدم معلومات مضللة بسبب عدم احتوائها على عنصر الموارد البشرية.
 - يمثل عنصر الموارد البشرية كأصل مجموع الأصول في جامعة دمشق أكبر نسبة مقارنة بباقي العناصر الأخرى إلى مجموع الأصول مما يدل على أهمية الموارد البشرية.
 - جوانب الاستفادة: إذا حاولنا أن نستخلص جوانب الاستفادة من هذه الدراسة يمكننا القول إنها أفادتنا في التعرف على نماذج قياس الموارد البشرية وأيضا محاولة تحديد المفاهيم الخاصة بالمتغير الثاني لموضوع بحثنا المتمثل في محاسبة الموارد البشرية.
- الدراسة الثانية:

دراسة : خالد محمد المدهون، 2015.¹

- بعنوان: تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية دراسة حالة بفلسطين.
- انطلقت هذه الدراسة من سؤال رئيسي مفاده: ما مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العامة في فلسطين؟ وعلى ضوء هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية: لا يوجد دوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.
- اذ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في تفسير وتحليل الظاهرة المراد دراستها وذلك بتطبيق العينة القصدية على الموظفين في الإدارات العامة والإقليمية في البنوك التجارية العاملة في فلسطين تم اختيار 60 موظفا تم توزيع استمارة استبيان لجمع المعلومات وفي الأخير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- وجود العديد من الصعوبات التي تحد من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية العاملة بفلسطين منها أن البنك لا يملك الحق في اعتبار المورد البشري أصلا له
 - أن العوائد المستقبلية للمورد البشري من الصعب تقديرها.
 - عدم قيام البنوك التجارية العاملة في فلسطين باستخدام القواعد والمبادئ لتطبيق محاسبة الموارد البشرية باستثناء قيامها برسمة النفقات المدفوعة مقابل تدريب الموظفين.
- جوانب الاستفادة:

¹ خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية دراسة حالة بفلسطين، المجلة العربية للمحاسبة، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، جامعة البحرين، 2015

إذا حاولنا أن نستخلص جوانب الاستفادة من هذه الدراسة نجد أنه تم الاستعانة بها في فهم أهداف محاسبة الموارد البشرية ومزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية وأيضا في فهم بعض التعاريف المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية.

الدراسة الثالثة:

دراسة سمية مهدي ثويني ، محمود عبد الفتاح ابراهيم ، أكتوبر 2017.¹

بعنوان: تكلفة رأس المال البشري وطرق قياسها دراسة على مجموعة من المنشآت الخدمية، التجارية، والصناعية في منطقة بغداد والمدن القريبة منها بالعراق.

انطلقت هذه الدراسة من صعوبة المعالجة المحاسبية في أن القوائم التقليدية الحالية عاجزة عن قياس وتوصيل المعلومات المحاسبية الملائمة.

وللإجابة عن هذه الدراسة تم طرح الفرضية التالية: لا يوجد اختلافات ذو دلالة إحصائية بين طرق القياس المحاسبي لتكلفة رأس المال البشري. حيث استخدم الباحث الاستبيان لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع تكلفة رأس المال البشري وطرق قياسها معتمدا على المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

- وجود توافق في عمليات القياس المحاسبي لتكلفة رأس المال البشري.
- ضرورة توافر كفاءة مطلقة لعمل الأجهزة والبرمجيات والتطبيقات.
- أن البيئة التكنولوجية تدعم قياس تكلفة رأس المال البشري، من خلال العمل على كسب الخبرة في أداء العمل وضمان تكرار الأداء بجودة عالية.

جوانب الاستفادة:

يمكن القول إن هذه الدراسة أفادتنا في معرفة وفهم مراحل معالجة تكلفة رأس المال البشري ومحاولة صياغة مفاهيم المتغير التابع، محاسبة الموارد البشرية.

الدراسات المحلية الجزئية:

¹ سمية مهدي ثويني، محمود عبد الفتاح إبراهيم، تكلفة رأس المال البشري وطرق قياسها، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مصر 2017

دراسة رياحي صابرينة جامعة البليدة ،2. 2019.¹

بعنوان: إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة بمؤسسة سوناطراك، إذ تدور إشكالية الدراسة حول عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري، وتبيان مدى توافره على الشروط الاعتراف بالأصل ولتوضيح تأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية ومنها تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

فيما يكمن واقع عملية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري بمؤسسة سوناطراك؟ وما مدى تأثيرها على أدائها؟

وعلى ضوء هذا التساؤل تم صياغة الفرضية التالية:

تعالج مؤسسة سوناطراك رأس مالها البشري كأصل ضمن أصولها غير الملموسة.

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما تمثلت عينة الدراسة في اختيار العينة القصدية مكونة من 100 مفردة تمثلت في إطارات المؤسسة. إذ تمت الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع البحث.

حيث توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- تتوافر مؤسسو سوناطراك على رأس مال بشري، يتمثل في عمال المعرفة الموظفون لديها، والذين يمتلكون أفكارا متميزة.
 - تسعى مؤسسة سوناطراك إلى تثمين رأس مالها البشري، من خلال تنظيمها لمسابقة سنوية تشجع من خلالها المعارف الابتكارية والإبداعية، قصد الاستفادة منها في مجال عملها.
 - تتحمل المؤسسة في سبيل الحصول على مواردها البشرية بشكل عام، كل من تكاليف التكوين والتدريب دون غيرها باستثناء الأجور والتعويضات الأخرى.
- جوانب الاستفادة:

إذا حاولنا أن نستخلص جوانب الاستفادة من هذه الدراسة فسوف نجد أن هذه الدراسة أفادتنا كثيرا في فهم الموضوع وأيضا في بناء الإشكالية الخاصة بموضوع بحثنا.

¹رياحي صابرينة، إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة بمؤسسة سوناطراك، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د)، محاسبة وتدقيق، جامعة البليدة 2019،

– الدراسة الثانية:

دراسة محمد علي داهم جامعة باتنة 1، 2021¹.

بعنوان: إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية. دراسة حالة بمجمع صيدال إذ تدور الإشكالية حول إبراز أهمية المورد البشري وإمكانية اعتباره أصلا من أصول المنظمة وموردا هاما من مواردها الاقتصادية وكذلك التطرق لمفهوم ومبادئ ومقومات محاسبة الموارد البشرية حيث انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: ما مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مجمع صيدا في ظل النظام المحاسبي المالي؟ وعلى ضوء هذا التساؤل صيغة الفرضية التالية: يمكن تطبيق نماذج محاسبة الموارد البشرية في مجمع صيدال.

تم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة حالة، كما تم الاعتماد على نموذج Lev & Schwartz لإعطاء قيمة الموارد البشرية. حيث خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

– يولي مجمع صيدال أهمية كبيرة للموارد البشرية وهذا يظهر من خلال الاهتمام بتأهيل وتدريب الموظفين عبر مساهمهم المني.

– بعد استخدام مدخل القيمة الاقتصادية وفق نموذج Lev & Schwartz في قياس قيمة الموارد البشرية للمجمع تبين أن هنالك تغير جوهري في قائمة المركز المالي وقائمة الدخل للمجمع.

– هنالك اختلاف في إثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية للمجمع بحسب النموذج المستخدم.

جوانب الاستفادة:

لو أردنا أن نبين جوانب الاستفادة من هاته الدراسة في بحثنا المتمثل في: قياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية نموذج Lev & Schwartz يمكن القول إن هذه الدراسة مكنتنا من فهم أساسيات تطبيق محاسبة الموارد البشرية وأيضا في مشكلات القياس المحاسبي للموارد البشرية.

الدراسة الثالثة:

¹ محمد علي داهم، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية. دراسة حالة بمجمع صيدال، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، محاسبة مالية وتدقيق، جامعة باتنة 1، 2021.

دراسة نورة قداش جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2022.¹

بعنوان: أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.

انطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيسي وهو: ما هو أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية في شركة الاسمنت _ تبسة؟ وعلى ضوء هذا التساؤل صيغت الفرضية التالية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين إنتاجية شركة الاسمنت تبسة. معتمدا الباحث على عينة القصدية حيث بلغ عدد أفراد العينة 120 مفردة من أصل 305 تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي إذ تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع البحث. تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توصلت الدراسة إلى هنالك أثر للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين إنتاجية المؤسسة.
 - رأس المال البشري جوهر العملية والنشاط الإنتاجي وتستند الحاجة إلى هاته الموارد لتحسين معدلات الإنتاجية.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري وإنتاجية شركة الاسمنت تبسة.
- جوانب الاستفادة:

يمكن تحديد جوانب الاستفادة من هذه الدراسة كما يلي:

- الاستعانة بها في تحديد أبعاد كل من المتغير الأول وهو قياس رأس المال البشري
- الاستفادة منها في إثراء بحثنا نظريا وذلك لما تتوفر عليه من مفاهيم وعناصر تخدم بحثنا.
- التعرف على مختلف مقاربات رأس المال البشري التي يمكن الاعتماد عليها في موضوع بحثنا.

¹ نورة قداش، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة بشركة الاسمنت تبسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، علوم التسيير إدارة الأعمال، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2022.



الفصل الثاني

قياس رأس المال البشري

أولاً: مفهوم رأس المال البشري :

تم اعتماد مصطلح "رأس المال البشري" في العصر الحديث، حيث يتباين تعريفه حسب آراء الفلاسفة والباحثين والتوجهات الفكرية التي ينتمون إليها. يُعرّف "رأس المال البشري" عادةً على أنه مجموعة المهارات والقدرات والمواهب الفردية التي يمتلكها الأفراد والتي يمكن استغلالها في الأنشطة الإنتاجية. يمكن أن تكون هذه القدرات مكتسبة من خلال التعليم الجامعي أو التدريب المهني أو الخبرات العملية.¹

وهناك من يعرف رأس المال البشري بناءً على بعض الصفات التي يجب أن تتصف بها الموارد البشرية في المؤسسة لتشكيل رأس المال البشري مثل Legros&Gallie، حيث يريان بأن رأس المال البشري يتمثل في: المعارف، الكفاءات، وغيرها من الصفات الموجودة في الموارد البشرية والتي لها صلة بالنشاط الاقتصادي.² كما عد (Fisher) رأس المال البشري صنفاً أو فئة مستقلة من رأس المال الخصوصيات تعلقه بالخصائص الاقتصادية والإنتاجية البحتة. ويعرف رأس المال البشري من المنظور الفردي بأنه حصيلة تفاعل أربعة عناصر هي التعليم، والإرث التاريخي والتجارب والخبرات وأخيراً مواقف الفرد خلال حياته وعمله وأما من منظور المنظمة يعد رأس المال البشري مصدر للابتكارات واستراتيجية للتجديد إضافة إلى الكفاءة والذكاء والقدرة الاجتماعية للتفاعل مع الآخرين في الأداء والتميز.³

أما البنك الدولي فيعرف رأس المال البشري بأنه: كل المعارف والمؤهلات ومحصلات الخبرة التي يمتلكها الأفراد والتي تزيد إنتاجيتهم اقتصادياً، ويزيد رأسمال البشري بالاستثمار في التربية، والصحة، والتكوين المهني.⁴

¹ صولح سماح، دور تسيير الرأسمال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة دراسة ميدانية حول مراكز البحث العلمي في الجزائر، مذكرة دكتوراه (غير منشورة)، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2261/2262ص.

² د. سعاد عبود 2019، قياس رأس المال البشري - قياس ما لا يمكن قياسه، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، العدد 10، جامعة الأغواط ص 109

³ د. شتوح محمد، مساهمة رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 27، ص 143

⁴ <http://www.worldbank.org/depweb/French/global/glossary.html>*5. 10:10 .18/04/2024

وانطلاقاً مما سبق، نستنتج أن رأس المال البشري، يمثل تلك الثروة الفكرية والمعرفية التي يتمتع بها الفرد والموظف المبدع، لما يكتسبه من مهارات عالية، تجعله يتميز عن غيره من الأفراد العاملين معه بالمؤسسة، فإن رأس المال البشري يمثل مورد من موارد المؤسسة الاقتصادية، وأصل من أهم أصولها التي يمكن أن تحقق من خلالها منافع اقتصادية وإدارية، نتيجة لاستغلالها للمعارف، الإمكانيات والمهارات والقدرات الفكرية التي تمتلكها وتمتع بها العقول البشرية، والتي تمثل المعرفة الفكرية الذكية التي يمكن تطويرها وتنميتها من خلال الاستثمار فيها والإنفاق عليها، في سبيل الارتقاء بمستواه العملي والوظيفي من جهة، والرفع من كفاءة أداء المؤسسة وقيمتها، وتلبية احتياجات الأطراف المتعاملة معها من جهة أخرى .

ثانياً: خصائص رأس المال البشري :

يتميز رأس المال البشري، بمجموعة السمات والخصائص التالية:

(1) رأس المال البشري يتسم ببعدين: الأول الرصيد وهو قيمة رأس المال البشري المحسوبة أو المقدرة في نهاية السنة أو في وقت معين، والثاني التدفق وهو القيمة الجديدة لرأس المال البشري المتولدة من صيرورته في العمل. بالإضافة إلى أنه يتزايد بالاستخدام ويميل للتوليد الذاتي، وذلك انطلاقاً من أن المعرفة تؤدي إلى توليد معرفة أخرى جديدة وهكذا مثل الحركة الحلزونية. وعلى عكس الموارد المادية التي تستهلك بالاستخدام فإن المعرفة تتزايد بالاستعمال وتنقص قيمتها بعدم استخدامها، مما أدى بان دورة حياة رأس المال البشري هي أطول من دورة حياة رأس المال المادي لان المعرفة تتوالد وتتزايد وتنتقل بين الموارد البشرية.¹

(2) منحى إنتاجية رأس المال البشري يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومعارفه ومهاراته: إن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني، ومعنى ذلك انه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة ، مما يعني بان رأس المال البشري يتجدد مع التغيرات والتطورات التي تفرزها البيئة الخارجية، ويتوقف عطائه بانقضاء عمر المورد البشري، لذلك فان منحى إنتاجيته يكون بنفس اتجاه معارفه ومهاراته وخبراته.²

¹ نجم عبود نجم إدارة المعرفة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 ص 89 .

² هدى زوير مخلف الدعمي، عدنان داود محمد العذاري، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية - نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، الطبعة الأولى، دار جريب للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010 ص 115.

(3) رأس المال البشري ذو طبيعة متعددة الأبعاد: ونميز فيها البعدين التاليين:

- أ- رأس المال البشري ذو البعد الكمي: والمتمثل في الموارد البشرية المتوفرة.
- ب- رأس المال البشري ذو البعد النوعي والمتمثل في مجموعة الخصائص والمميزات الذاتية للمورد البشري مثل المرونة والقدرة على التكيف مع جميع التغيرات.
- ت- رأس المال البشري ذو البعد النوعي: والمتمثل في مجموعة الخصائص والمميزات الذاتية للمورد البشري مثل المرونة والقدرة على التكيف مع جميع التغيرات.¹

(4) رأس المال البشري يمكن الحصول عليه إما بشكل رسمي أو غير رسمي: ويتم اكتساب الرسمي من خلال سياسات وإجراءات المؤسسة والبرامج الموضوعية، كما يمكن الحصول على رأس المال البشري بشكل غير رسمي، من خلال التنظيمات الاجتماعية، والاتصالات الشخصية، والخبرة في العمل التعلم عن طريق العمل، وكذلك من خلال التعليم الذاتي.

(5) رأس المال البشري له نفس خصائص المورد الاستراتيجي: وذلك باعتباره موردا استراتيجيا يتصف بنفس الخصائص التي تتصف بها الموارد الاستراتيجية وفقا لنظرية الموارد والكفاءات. ومنها صفة التفرد والندرة بحيث يصعب على المؤسسات الحصول عليه أو تقليده، كما أنه غير قابلة للتداول فلا توجد سوق من شأنها أن تسمح بتبادل رأس المال البشري.²

ثالثا مكونات رأس المال البشري:

من الأمور المهمة التي تساعد على قياس رأس المال البشري هي معرفة مكوناته، لذلك تعددت مكونات رأس المال البشري تبعا للتصنيفات التي وضعها الباحثون، فهناك من حددها بثلاثة وآخر إلى أربعة وحتى خمسة مكونات، وفيما يلي شرح مبسط للمكونات رأس المال البشري كل على حدا.

(1) المعارف: وتصنف المعارف المرتبطة بالرأس المال البشري إلى أربعة أنواع أساسية هي:

- معرفة لماذا know why: وتعبر عن القوانين التي تسيّر الموارد البشرية.

- معرفة ماذا know what: وتعبر عن معرفة الأفعال .

¹ حمد ضيف، محمد شتوح، الموارد الفكرية والمعرفية أساس التميز في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، يومي 13/14 ديسمبر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلوي شلف (الجزائر)، ص.6.

² د. سعاد عبود، مرجع سابق ذكره، ص 111

- معرفة كيف know how: وتعبر عن كيفية استخدام المؤهلات والاستعدادات
- معرفة من know Who: وتعبر عن القدرة على الاتصال والتعامل مع الآخرين.¹
- (2) المهارات : وبقال Coleman يتم إيجاد رأس المال البشري إذا ساهمت المهارات و القدرات الجديدة في جعل المرء قادرا على التصرف بطرائق جديدة ، أو قادرا على تحسين الإنتاج ، وأن اكتساب المعرفة و المهارات هي إحدى أكبر العوامل المحفزة لبرامج تدريب الموظفين ، و يتم الحصول على المعرفة و المهارات من خلال التدريب ، و تبادل الزيارات و التفاعل مع الموظفين، فالمهارات المكتسبة من قبل الموظفين تمكنهم من تحسين جودة الأداء و زيادة كمية الإنتاج.²
- (3) الخبرات : تعرف على أنها معرفة من نوع عال، فالخبير هو شخص يملك معرفة لأداء المهام بشكل أفضل من الآخرين، كونه يملك عدة مستويات من المهارات والمعارف ، فالخبرات تمثل تراكم معرفي ناجم عن التجارب المتعددة في الحياة العملية.³
- استنادًا إلى المعطيات السابقة، يظهر بوضوح أن رأس المال البشري يتألف من ثلاثة جوانب متكاملة ومتراصة وهي المعرفة، والمهارات، والخبرات بالإضافة إلى أخرى يمكن ذكرها مثل: الكفاءات، التحفيزات طرق العمل. هذه العناصر تتفاعل وتتكامل بشكل يعزز تراكم وتطوير رأس المال البشري داخل المؤسسة.
- رابعاً: أهمية رأس المال البشري:**
- تكمن أهمية رأس المال البشري داخل المؤسسة الاقتصادية، في كونه يعد قوة محرّكة لمختلف الموارد المادية والتقنية المتنوعة، وتمثل الأهمية في:
- _ يعد رأس المال البشري مصدراً للابتكار والتجديد والاختراع.
 - _ يمثل قوة لدفع وتفعيل التغيير، أو مقاومته.
 - _ يمثل طاقة للإنجاز وتحقيق الأهداف، وحل المشكلات
 - _ يعتبر رأس المال البشري طاقة فكرية وقدرة معرفية.

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (غير منشورة) علوم في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010 ص 23

² بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، رأس المال البشري.. مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم بواقي، 2019، ص 241_242

³ ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، دار الإثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010 ص 02.

_ يمثل مجموعة قيم وشحنة انفعالات ايجابية أو سلبية.¹

تتجلى أهمية رأس المال البشري لكونه يمثل ثروة معرفية وعلمية محكمة، مكونة من مجموعة إمكانات ومهارات بشرية يمكن من خلالها تحقيق الكفاءة والفعالية في مستوى النشاط، باعتبار أن رأس المال البشري يعد العنصر الفعال في توجيه كل عناصر المعرفة الأخرى، التي تختلف بطبيعتها عن المعرفة البشرية، فمن خلال الاقتراحات التي يقدمها المورد البشري المتميز، يمكن للمؤسسة حل المشاكل التي تواجهها، كما يمكن من خلاله بناء استراتيجيات تنظيمية علاقاتي يجذب من خلالها المتعاملين، وهنا يظهر لنا جليا أهمية هذا المورد الذي يعد مكسبا فريدا من نوعه لأي مؤسسة تمتلكه.

خامسا: تصنيفات رأس المال البشري:

يُمكن تصنيف رأس المال البشري بطرقٍ مختلفةٍ تبعاً لوجهة النظر والأهداف المُراد تحقيقها، وتختلف المعرفة التي يتميز بها المورد البشري، حسب طبيعتها من فرد لأخر ومن مؤسسة لأخرى، حيث يمكن التمييز بين النوعين التاليين لرأس المال البشري:

الفرع الأول: التصنيف حسب منظور التعليم والتدريب، يتم تقسيم رأس المال البشري حسب هذا المنظور، إلى ثلاثة أنواع رئيسية، وهي:

- 1- **رأس المال البشري المعرفي:** وهو مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحصل عليها الفرد عن طريق برامج التعليم والتدريب المهني، والتي تهدف لتنمية بعض جوانب شخصية بتزويده بمهارات حياتية تكون ذات منفعة، له في التعامل مع بيئته دون أن يكون الهدف من إعداده، هو ممارسة عمل معين أو رفع كفاءة معينة.
- 2- **رأس المال البشري العام:** ينتج هذا النوع من رأس المال البشري من التطوير خارج حدود المؤسسة، ومن السهل نقله عبر المؤسسات، ويعتبر هذا النوع قابل للتحديد بسهولة من مجموعة المعارف التي تنتقل بين المؤسسات حيث أن الأفراد يستثمرون في تكاليف تطوير هذا النوع من رأس المال البشري.²
- 3- **رأس المال البشري الخاص:** يكون هذا النوع من رأس المال البشري خاص بالمؤسسة، وهو غالبا ذو قيمة كبيرة لها، ولا يمكن أن ينتقل بسهولة للمنافسين، ويوصف هذا النوع من رأس المال

¹ امحمد فرعون، محمد إليفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية المعرفة، من الموقع الإلكتروني www.iefpedia: تاريخ الاطلاع. 01/04/2016.

² خالد عبيدي مكي، مختار عيواج، "الاستثمار في اللاملموسات كاستراتيجية لتحقيق الإبداع وتحسين أداء المنظمة الجامعية"، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، العدد، 08، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2017، ص 711.

البشري على أنه المعرفة ذات القدرة الطبيعية على منع الدخول إليها، حيث تنشأ هذه القدرة من تعقيد أو ضمنية المعلومات المطلوبة لإحداث الابتكار.¹

الفرع الثاني: التصنيف حسب مستوى الأداء ويتم تصنيف رأس المال البشري، حسب مستوى أدائه بالمؤسسة إلى التصنيفات التالية:

1: فئة النجوم والعقول²: ويمثل الفئة المتميزة، وتتمثل هذه الأخيرة في الموظفين من صنف النجوم اللامعة والعقول المدبرة التي يصعب إيجاد بديل لهم بسهولة من قبل المؤسسة، ويفترض أن تكون نسبتهم حوالي 75% من إجمالي الموظفين فيها.

2: فئة المتعلمون الجدد: وتشمل هذه الفئة الموظفين المتعلمون الجدد الذين هم في طور التعلم لاكتساب المعارف والخبرات بفعل تعيينهم لأول مرة، أو نقلهم أو ترقيتهم إلى وظائف أخرى، ويفترض أن تكون نسبتهم 2.5% ويراعي فيها السرعة في عملية التحويل للمعارف، وعدم ضياع الوقت بحكم حسابه ككلف ضائعة.

3: فئة الموظفين الطبيعيين³: وتمثل هذه الفئة الموظفين الطبيعيين في أدائهم وسلوكياتهم وصلادة مواقفهم مع مؤسساتهم، بحيث لا يمكن الاستغناء عنهم، بل يمكن نقلهم إلى فئة النجوم والعقول، إذا ما أرادت ذلك وسعت إليه، بموجب برامج المؤسسة، وينبغي أن تكون نسبتهم في حدود 20%.

4: فئة الموظفين الأضعف أداءً: وتمثل مجموعة الموظفين، الذي يفترض بالمؤسسات أن تستبدلهم بسرعة، لأنهم يمثلون حجر عثرة أمام تطويرها، إضافة إلى كلفهم العالية والخسارات المتوقعة من جراء أدائهم المتدني، ومشكلاتهم الخطيرة على الموظفين الآخرين، حيث يفترض ألا تتجاوز نسبتهم 2.5%.

¹ عادل بومجان وآخرون، رأس المال البشري ومحاسبة الموارد البشرية: المنطلقات الفكرية والتحديات، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 40

² رياحي صبرينة، إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة - مذكرة دكتوراه (ل م د) (غير منشورة)، في العلوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2 ص 25_26

³ د. شتوح محمد، مرجع سابق ذكره، ص 145

خلاصة الفصل:

انطلاقاً مما سبق، نستنتج أنه نظراً لأهمية رأس المال البشري، فإن جل المؤسسات تسعى للحفاظ عليه بشتى الطرق، لأنه يمثل المورد الحقيقي والثمين التي تملكه، والتي تسعى من خلاله إلى تحقيق جملة من الأهداف، ومن أهمها تعظيم قيمتها. ومهما كان نوع رأس المال البشري ومهما اختلفت تصنيفاته، فإنه يبقى يمثل ذلك المورد البشري المتميز من خلال المعرفة الفريدة التي يملكها، والتي يمكن تنميتها وتطوير حاجياته ترتقي إلى مستويات عالية.



الفصل الثالث

محاسبة الموارد البشرية

أولاً: تعريف محاسبة الموارد البشرية

وتتضمن محاسبة الموارد البشرية عدة تعريفات، سنلخصها كما يلي:

عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة لمجمع المحاسبة الأمريكي عن الموارد البشرية على أن عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المستفيدة منها وتتضمن هذه العملية قياس التكاليف التي حدثت بواسطة المشروع والمنظمات الأخرى لجذب هذه الموارد البشرية واختيارها واستثمارها وتدريبها وتقييمها وتشمل أيضا القيمة الاقتصادية لهؤلاء الأفراد من جهة نظرة المنشأة التي ينتسبون إليها.¹

أما "Likert" فقد انطلق في تعريفه لمحاسبة الموارد البشرية من نظرتة إلى المشروع على أنه منظمة بشرية وأن مواردها تشمل ولاء مجموعات الموظفين والموردين والعملاء.

وعرفها flameouts بأنها المحاسبة عن الموارد البشرية كمورد للمنظمة وأنها تمثل كلفة الاختيار وتعيين الأصول البشرية وتنميتها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية داخل المنظمة.

تعريف برومات: محاسبة الموارد البشرية عملية قياس دينامية للعنصر البشري في المنظمة وإعداد التقارير اللازمة عن ذلك.²

كما عرفها آخرون على أنها عملية التقدير والتدقيق القيمة الحالية المستقبلية لأصول الإنسانية وهي ذلك النوع من أصول المشروع المتمثل في ولاء الجمهور المستهلكين وحملة الأسهم وكذلك على ولاء الموردين بالإضافة إلى سمعة المشروع في المجتمع المالي وكذلك سمعته في البيئة التي توجد بها مصالحه ومكانته.³ وتم تعريفها من قبل جمعية المحاسبين الأمريكية (AAA) على أنها: مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصد إيضاحها بعد ذلك للأطراف ذات العلاقة.⁴

¹ حسن القاضي، مأمون حمدان، نظرية المحاسبة، دار الثقافة عمان، 2006، ص 152.

² الوردي خدومة، مطبوعة محاسبة الموارد البشرية، طلبة سنة ثالثة، تخصص موارد البشرية، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 2018، ص 4.

³ رشا حمادة، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثرها على القوائم المالية – مجلة جامعة دمشق،

المجلد 18 العدد 1، 2002، ص 147.

⁴ حسن القاضي، مرجع سابق ذكره

من خلال ما تم عرضه من المعلومات المقدمة، يتضح أن محاسبة الموارد البشرية تعتبر عملية حيوية في سياق الإدارة والأعمال، حيث يتم التركيز على قياس وتقدير البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوجيهها للأطراف المعنية، مما يساعد في فهم التكاليف والقيمة الاقتصادية لهذه الموارد بالنسبة للمنظمة.

ثانياً: نشأة وتطور المحاسبة عن الموارد البشرية:

من المعلوم أن موضوع الموارد البشرية واحدة من المواضيع القديمة في البحوث الاقتصادية والذي ينعكس جلياً في المعالجات المحاسبية، وعليه لا يمكننا القول إن محاسبة الموارد البشرية يعد من المواضيع الجديدة في الاقتصاد حيث يعد الاقتصاديون رأس المال البشري عاملاً إنتاجياً ويحاولون جاهدين إيجاد وسائل متعددة لقياس مدى استثماره.

أقر المحاسبون بقيمة الأصول البشرية منذ سبعين سنة مضت على الأقل، في حين بدأ البحث في المحاسبة الصحيحة للموارد البشرية في الستينيات من القرن الماضي، طبقاً لرأي العالم "kentias Likert" الذي دافع عن التخطيط بعيد المدى من خلال التأثير في المتغيرات النوعية للموارد البشرية، والذي يؤدي إلى منافع أكبر على المدى البعيد وقد مرت المحاسبة عن الموارد البشرية بالعديد من مراحل التطور المتميزة ومنها¹:

- 1- المرحلة الأولى: امتدت من بداية الستينيات حتى 1966، وعرفت بأنها فترة وضع المفاهيم الأساسية للمحاسبة عن البشرية باستخدام النظريات والمبادئ المتعلقة بهذا الموضوع في العلوم الاجتماعية الأخرى.
- 2- المرحلة الثانية²: امتدت من 1966 حتى 1971، وتميزت هذه الفترة بإيجاد وتقييم فعالية نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية، وفترة إيجاد مجالات حالية ومستقبلية لاستخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية، وخلال هذه المرحلة تم التطبيق الميداني للمحاسبة عن الموارد البشرية في بعض المنشآت، حيث قام "williompyle" بتطبيق بحثه « قياس القيمة التاريخية لتكلفة الموارد البشرية على شركة "R.J.Barry" حيث نشرت الشركة ولعدة سنوات قوائمها المالية الختامية متضمنة معلومات مالية عن الموارد البشرية.

¹ جمال احمد الدوري، إسماعيل يحي التكريتي، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام

محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية، كلية العلوم الإدارية والمالية، عمان، ص5

²رشا حمادة، مرجع سابق ذكره

3- المرحلة الثالثة¹: وامتدت من 1971 إلى غاية 1976، حيث نشرت خلالها العديد من الدراسات الأكاديمية في أمريكا وأستراليا واليابان، وقد تم تطبيق العديد من هذه البحوث عن أثر المعلومات التي تقدمها المحاسبة عن الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإدارية، وكذلك في قرارات المستثمرين من حملة الأسهم.

4- المرحلة الرابعة²: امتدت من 1976 حتى 1980، حيث شهدت تراجعاً في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب التطبيقين ويرجع سبب ذلك إلى أن الجزء الأكبر من البحوث الأولية في هذا الميدان والتي تعد أقل صعوبة تمت في المراحل السابقة وأن الأجزاء الباقية أكثر صعوبة وتتطلب عدداً غير قليل من الباحثين ذوي الكفاءة العالية للقيام بها، كما يتطلب تعاون عدد كبير من المؤسسات والشركات التي تقبل أن يتم تطبيق هذه البحوث داخلها، ونتيجة للعدد القليل من الباحثين القادرين على القيام بهذه البحوث فإن عدد البحوث في هذه الفترة كان أيضاً قليلاً مما أدى إلى عدم إقبال الشركات على التطبيق إضافة إلى أن تكاليف تطبيق هذه النظم (البحوث) عال والعائد المتوقع منها غير مؤكد.

5- المرحلة الخامسة³: وهي مرحلة التطور الحالية، فقدت شهدت بداية بحث جديد للاهتمام بكل من النظرية والتطبيق للمحاسبة عن الموارد البشرية وذلك نتيجة لتزايد اهتمام الو.م.أ بموضوع زيادة الإنتاجية وتركز هذا الاهتمام على دور العنصر البشري في زيادة الإنتاجية، مما شد الاهتمام نحو المحاسبة عن الموارد البشرية إضافة إلى زيادة المنافسة بين الو.م.أ واليابان في مجال الصناعة واختلاف إدارة الشركات اليابانية للموارد البشرية عن مثيلاتها الأمريكية إلى الاهتمام بأساليب ونظم المحاسبة عن الموارد البشرية، وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، وقد شهدت هذه المرحلة تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية على شركات ومؤسسات ضخمة بعكس الحال في مراحل التطور الأولى، حيث كان التطبيق يقتصر على شركات صغيرة ومتوسطة الحجم.

ثالثاً أهداف ومزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

¹ نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية بين ضرورة التأصيل وصعوبات القياس، مجلة المالية وحكومة، الشركات، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2020 ص 64

² نور الهدى حداد، مرجع سابق تم ذكره ص 64

³ م. خضر مجيد علاوي، إثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفت الموارد البشرية على القوائم المالية. دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 2 العدد 3، 2012، ص 68

1- أهداف تطبيق محاسبة الموارد البشرية¹:

- _ إيجاد طرق قياس تعتمد عليها في معرفة تكلفة الموارد البشرية.
- _ وضع التقارير المالية الصحيحة عن نشاط المنشأة.
- _ تقييم الإدارة بطريقة سليمة وأكثر كفاءة.
- _ اتخاذ القرارات السليمة عن المنشأة سواء الإدارة أو بواسطة الأشخاص الخارجين المعنيين.
- _ توفير معلومات عن كفاية المديرين في استخدام الموارد البشرية كأصل ما أصول المنشأة.
- _ تنظيم وتنسيق استخدام كافة الموارد في المنشأة سواء أكانت طبيعية أو مالية أو بشرية
- _ إجراء المقارنات بين المشروعات المتنافسة على أساس سليم.
- _ مساعدة الإدارة في التخطيط والرقابة على استخدام الموارد البشرية بثورة أكثر فعالية.
- _ تحديد العائد الذي يحصل عليه المشروع من رأس المال البشري وتقييم قرارات الاستثمار في القوى العاملة وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة المختلف البدائل.
- _ تحديد تغيرات هيكل القوى العاملة بفعل عوامل مثل تغير توزيع أعمار المستخدمين وأثر ذلك على المقدرة الإرادية ومعدلات النمو.

2- مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية²:

- _ تساعد على التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
- _ توفير المعلومات عن كمية العمالة ومدى فعالية استخدامها والتغيرات الحاصلة فيها خلال فترة الزمنية معينة بالإضافة إلى توفير المعلومات اللازمة لتلك الموارد.
- تقدير التكاليف الحقيقية لأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة والإنتاجية الإنسانية.
- إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأة.
- تساعد محاسبة الموارد البشرية بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى الجانب الأهداف الإنتاجية.

¹ العبيدي بوعلي، وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، عمان ط 1 2015. ص 62 – 63.

² فيصل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة 2008، ص 32 – 33

- تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين من أنهم أعباء إلى أنهم أصول ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد اهتمامها بتطوير الموارد البشرية واعتبار الأفراد العاملين ليسو أدوات إنتاجية فحسب بل أنهم أعضاء مشاركون يساهمون في تحقيق أهداف المنظمة إلى جانب أهدافهم الشخصية.

- بتطبيق محاسبة الموارد البشرية لن يكون هنالك تحليل الحسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي ستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الأرباح.¹

رابعاً أهمية محاسبة الموارد البشرية:

تتمحور أهمية محاسبة الموارد البشرية في الفوائد الكبيرة التي يمكن الاستفادة منها في أي منظمة، وتعد الأسباب التي تدفع الإدارات إلى الاهتمام بها من أبرز الأسباب التي تشجع على ذلك.

تكمن أهمية محاسبة الموارد البشرية في²:

_ يتطلب الحصول على الموارد البشرية تكلفة اقتصادية، وبما أن المخرجات الناجمة عن هذه الموارد تساهم في رفع كفاءة الإنتاج للمنظمة، وبالتالي فإن هذه المخرجات هي في طبيعتها اقتصادية ويجب إخضاعها للقياس المالي.

_ حاجة المنظمة للمحاسبة عن الموارد البشرية، خاصة وأن الإدارة تحتاج إلى معلومات دقيقة وكافية وموثقة عن المورد البشري لكي تتمكن من اتخاذ القرارات الملائمة، ومحاسبة الموارد البشرية هي التي توفر المعلومات المطلوبة المتعلقة بتكلفة العنصر البشري وقيمه.

_ هناك حاجة ماسة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المنظمات التي تعتمد بشكل كبير على العقل البشري المتميز والمبدع، وخاصة في مجالات الكمبيوتر وهندسة الطيران ومكاتب المحاسبة والتدقيق.

_ إن المورد البشري يعتبر من الموارد الهامة في المنظمة، وفي مستوى الاقتصادي القومي لذلك يجب الاهتمام بقياس تكلفته وقيمه.³

_ تزداد أهمية محاسبة الموارد البشرية في بيئة الإنتاج الحديثة وبيئة تكنولوجيا المعلومات حيث تسعى المنشآت إلى اعتماد استراتيجية إدارة الجودة وما يتبعها من سياسات فرعية مثل سياسة إنتاج خال من

¹ فيصل كمال سالم، مرجع سابق ذكره ص 32 – 33

² يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، الورق للنشر والتوزيع، 2006، ص 528.

³ الشعباني صالح إبراهيم يونس، الكسب علي إبراهيم حسين والحيالي صدام محمد محمود، أهمية معلومات المحاسبة عن تكاليف الموارد البشرية وأثرها على تنمية تلك الموارد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد

العيوب (zéro defect) وسياسة الإنتاج في الوقت المناسب (Just in time) شراءات وتخزيناً وإنتاجاً وتسليماً أي في كافة مراحل العملية الإنتاجية ، إن نجاح استراتيجية إدارة الجودة الشاملة يعتمد بشكل واضح على تأهيل وتنظيم وتعاون الأصل البشري متعدد المهارات والتخصصات لما يناسب التكنولوجيا الحديثة وهكذا فإن تجاهل تأهيل العنصر البشري بعد نقصاً وإهمالاً كبيراً يجعل من قائمة المركز المالي مجرد ميزان مراجعة متوازن لا أكثر ولا أقل ، بعيداً كل البعد عن الإفصاح عن أصول وقيمة المنشأة.

خامساً: نماذج قياس رأس المال البشري:

أ) المداخل الوصفية (القياس الغير المالية): المداخل الوصفية (القياس الغير المالية): تعد محاولات قياس رأس المال البشري متعددة، حيث تتنوع بين النهج المحاسبي والنفسي. تعتمد هذه المحاولات على معايير متنوعة كتقييم الأداء واتجاهات العاملين. بالرغم من عدم تحويلها لقيم مالية، فإنها لا تزال هامة في القياس. تشمل هذه المعايير الرئيسية: تقييم الأداء، واتجاهات العمل، ودوران العمالة، والرضا، والالتزام التنظيمي، والغياب، والتعاون، والاتصال، وعمل الفريق، أين تم التركيز على الرضا، الالتزام التنظيمي، وتقييم الأداء كمعايير رئيسية لقياس رأس المال البشري.

1- الرضا الوظيفي¹: يتحدد الرضا الوظيفي وفقاً للتفاعل بين مختلف العناصر المكونة لبيئة العمل وهي خصائص الوظيفة، خصائص المنظمة، وكذلك خصائص العاملين. ويعتبر رضا العاملين واحداً من أكثر المقاييس الوصفية أهمية ويتم قياس هذا الأخير عن طريق قياس الرضا عن كل جانب من جوانب العمل، والتي يمكن تلخيصها في ثلاث مجموعات تتمثل في: خصائص الوظيفة، الظروف المحيطة، سياسات المنظمة. وتوجد العديد من المقاييس التي يمكن أن تعتمد عليها المنظمات لقياس درجة الرضا لدى رأس مالها البشري كمسوح الاتجاهات التي تعكس درجة شعور العاملين بالرضا عن المنظمة، ووظائفهم، ومشرفهم وزملائهم والعديد من القضايا الأخرى. كما يمكن أن تعتمد المنظمة في قياس الرضا الوظيفي على قياس الالتزام التنظيمي التطلعات وشكاوى العاملين التغيب ومعدل دوران العمل وغيرها.

2- تقييم الأداء²: يتم تقييم أداء العاملين من خلال مقارنة نتائج الأداء الفعلي خلال فترة زمنية مع المعايير المحددة مسبقاً، ويعرف معهد الإدارة البريطاني عملية التقييم بأنها "عملية تقييم للفرد القائم بالعمل فيما يتعلق بأدائه ومقدرته وغير ذلك من الصفات اللازمة لأداء العمل. ومن هنا يمكن قياس رأس المال البشري

¹ خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 323

² أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2003، ص 405-408

قياساً غير نقدي من خلال معرفة مقدرته على أداء واجباته ومسؤولياته في العمل والتحقق من سلوكه وتصرفاته إن تطبيق تقييم أداء العاملين كوظيفة حيوية لإدارة الموارد البشرية وكمدخل لقياس رأس المال البشري يتطلب نظاماً متكاملًا يعمل على توفير المعلومات الضرورية واختيار طرق ومؤشرات واضحة للقياس من مزايا هذه الطريقة في قياس رأس المال البشري أنها تعطي للعاملين معنى للعدالة لإدراكهم بأن جهودهم لا تثمن عشوائياً، كما أنها تساعد في عملية تخطيط العاملين والحكم على مدى سلامة الاستثمار البشري بالمنظمة كما يساعد النظام الموضوعي لتقييم أداء العاملين على احترام نظام العمل وقواعده لأن شعور الفرد بأن هناك من يقيم سلوكه وتصرفاته يجعله أكثر التزاماً بنظام وقواعد العمل الموضوعية. إن أهم ما يؤخذ على هذه الطريقة أنها لا تتلاءم مع جميع الوظائف، بالإضافة إلى عدم وجود أوصاف وظيفية دقيقة وواضحة لجميع الوظائف بالمنظمات.

3- قياس الالتزام التنظيمي¹ : يعرف الالتزام التنظيمي على أنه قبول الأفراد الأهداف المنظمة وقيمها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة، والرغبة القوية لهؤلاء الأفراد في البقاء منتسبين إليها، ويعكس الالتزام التنظيمي دائماً القبول الكبير للأهداف وقيم المنظمة. الرغبة في بذل مجهود كبير من أجل المنظمة. رغبة كبيرة في الاستمرار في العمل بالمنظمة. ويعتبر قياس الالتزام التنظيمي من الطرق الهامة التي تساعد على تقدير مساهمة رأس المال البشري بالمنظمة، ذلك أن درجات الالتزام التنظيمي تترجم مدى توافق رأس المال البشري مع المنظمة وقيمتها واستراتيجيتها وممارساتها. إلا أن هذه الطريقة تتميز بالتعقيد نظراً لصعوبة قياس الالتزام التنظيمي أو درجة الالتزام بصورة دورية، فقد يلتزم بعض الأفراد في نشاطات معينة دون الالتزام في الأخرى، كما قد يلتزم بعض الأفراد أيضاً في فترة معينة وهذا لا يعني الالتزام دائماً.

(ب) المداخل الكمية (القياس المالي):

1- نموذج Morse² : نموذج مورس هو أداة تحليلية تهدف إلى تقييم رأس المال البشري في مؤسسة ما. طوره إدوارد مورس عام 1998، ويقوم على تحليل 5 مكونات أساسية لرأس المال البشري: المهارات، الخبرة، التحفيز، الإبداع، القيادة.

¹ نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص، 338

² أ.د. عبد الناصر موسى، أ. سميرة عبد الصمد، رأس المال البشري وأهم مداخل قياسه في ظل اقتصاد المعرفة' المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن، 22-

تكمن خطوات عمل نموذج مورس:

- تحديد مكونات رأس المال البشري: تُحدد المؤسسة المهارات والخبرات والدافعية والإبداع والقيادة التي ترغب في قياسها.
- جمع البيانات: يتم جمع بيانات حول كل مكون من خلال استطلاعات الرأي، والمقابلات، وتقييمات الأداء.
- تحليل البيانات: يتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لتحديد نقاط القوة والضعف في رأس المال البشري.
- وضع خطة عمل: يتم وضع خطة لتحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.

2- النموذج الاحتمالي لـ Flamholtz¹: هذا النموذج اقترحه Eric Flamholtz، في 1972 و 1975 م،

ينظر هذا النموذج الى حركة الأفراد من خلال أدوارهم المختلفة أو مناصبهم في المؤسسة الاقتصادية باعتبار ذلك عملية مستقلة تعتمد على الوظائف السابقة أو حالات الخدمة التي قام بها الفرد في المؤسسة . و يستلزم لجعل لنموذج عمليا و حساب القيمة القابلة للتحقق و المتوقعة للفرد و للمؤسسة الخطوات التالية :

- تحديد وتعريف مجموعة من المناصب التي قد يشغلها الفرد في المؤسسة.
- تحديد مواصفات المناصب المتوقعة لأغراض التقييم .
- قياس القيم العامة للخدمات .
- تقدير احتمالات أن كل شخص سوف يشغل أي منصب ممكن في أوقات محددة في المستقبل .
- تحديد سعر الخصم الذي سيتم تطبيقه.

Baruch lev, and Schwartz, (on the use of the economic concept of human capital in financial¹ statements), the accounting review, vol 46, N 01, janvier 1971, p 106

3 - نموذج ليف وشوارتز (Lev and Schwartz)¹:

هو أداة تحليلية تم تطويرها عام 1971 من قبل Baruch Lev و Benjamin Schwartz لقياس القيمة الاقتصادية لرأس المال البشري في المؤسسة وفي الكشوفات المالية الذي يستند على نظرية Fisher لرأس المال إذ يعرفه بأنه مصدر توليد الدخل حيث تتمثل الرواتب والأجور التي يحصل عليها الفرد لتدفقات الدخل التي وردت في Fisher ويتم رسملة الرواتب والأجور المتوقع الحصول عليها في سن التقاعد أو الوفاة القيمة الحالية للرواتب أو الأجور

خلاصة الفصل:

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل، يتضح أن محاسبة الموارد البشرية تمثل إحدى الأدوات والطرق المحاسبية الحديثة. يتطلب تطبيقها على أرض الواقع جهوداً كبيرة لتجنب فقدان فرصة الاستفادة من الأصول البشرية ذات الكفاءة العالية. تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى توفير جميع المعلومات والبيانات التاريخية، الحالية، والمستقبلية، سواء كانت مالية أو غير مالية، وتستخدم كأداة لقياس قيمة الموارد البشرية. تُعرض نتائج هذا القياس للأطراف المعنية لاتخاذ القرارات المناسبة. توضح محاسبة الموارد البشرية أن العنصر البشري يُعتبر أحد الأصول المهمة للمنظمة، وتركز على إبراز دوره في نجاحها من خلال

استخدام عدة نماذج لقياس قيمته

¹ معاذ محمد الاعرج، استخدام نموذج lev and Schwartz لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل، دراسة تطبيقية على بنك لبنان والمهجر في الأردن، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير محاسبة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016 ص 24



الجانب الميداني للدراسة



الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولاً: مجالات الدراسة الميدانية:

1- المجال المكاني للدراسة:

يعتبر الجانب المكاني الحيز الجغرافي الذي يجري فيه الباحث دراسته الميدانية حيث يكمن المجال المكاني في دراستنا في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود _ ورقلة.

تعتبر المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء من أولى المؤسسات وطنية في مجال البترول حيث أنها تلعب دوراً هاماً في الاقتصاد الوطني ، تأسست مؤسسة الوطنية للجيوفيزياء سنة 1966 شراكة مع الشركة الأمريكية (تيل داي) 51 بالمائة جزائرية و 49 بالمائة أمريكية تحت اسم (الجيو). وفي سنة 1971 أصبحت شركة جزائرية 100 بالمائة وفرع سوناطراك واليوم هي شركة وطنية مستقلة اقتصادياً، وفي المجال البترولي من مجمع سونا طراك . لها نشاطات رئيسية وأخرى ثانوية. فبالنسبة للرئيسية فتتمثل في:

البحث البترولي، حيث تصل الإمكانيات البشرية للمؤسسة حوالي 7000 عامل ويتسمون بخبرة كبيرة كل حسب اختصاصه ومجال عمله، وهي شركة ذات مشروع واسع النطاق في مجال استكشاف المناطق النفطية بالطريقة الزلزالية التي تتطلب مهارات تقنية وخبرة كبيرة وذلك بفضل التكوين المستمر الذي يتلقاه العمال في فترات تدريبية في هذا المجال وتصنف هذه المؤسسة ضمن الشركات العشرة الأولى للاستكشاف البترولي في العالم .

-إجراء الدراسات الجيوفيزيائية لاستكشاف وتطوير الحقول البترولية عن طريق الانعكاس الزلزالي وهذا من خلال المراحل التالية: الاستحواذ الزلزالي ، المعالج الزلزالي، التفسير الزلزالي، توصيف الخزانات .

إجراء الدراسات الجيوفيزيائية العامة لأبحاث البترول، التعدين والهيدروليكي وهذا من خلال المراحل التالية: زلزالية البئر، قياس الجاذبية، الطرق الكهربائية، لمغناطيسية.

أما بالنسبة للنشاطات الثانوية فتتمثل في: الحفر الهيدروليكي ، أشغال الطبوغرافيا ، الدراسات الجيوتقنية. يوضح الهيكل التنظيمي (أنظر الملحق رقم 01) العام للمؤسسة الجيوفيزياء مختلف العلاقات بين الإدارة العامة والمصالح والأقسام لضمان مرونة في الاتصال وتسهيل التنسيق بين الرؤساء والمرؤوسين ولكي تقوم المؤسسة بمختلف هذه النشاطات وخاصة الرئيسية منها وحتى تكون لها القدرات الإنتاجية وبحكم أنها تمتلك خبرة تزيد عن 40 سنة في هذا المجال، فهي تعتمد على تكنولوجيا حديثة وعتاد متطور ويد عاملة مؤهلة، فبالرغم من المنافسة القوية والتحديات الكبيرة إلا أن تشاملها يمتد من داخل الوطن إلى خارجه. تقع المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء في جنوب الجزائر في ولاية ورقلة المنطقة الصناعية ص 140 30500 مقرها الرئيسي في حاسي مسعود ولها فرعين ببومرداس وأولاد فايت .

2- المجال الزمني :

والمقصود به الزمن المستغرق في إجراء الدراسة بدأ من اختيار الموضوع إلى غاية كتابة التقرير النهائي وبناء على ذلك قمنا بتقسيم المجال الزمني لدراستنا إلى ثلاث مراحل وهي كالتالي :

المرحلة الأولى:

بدأت هذه المرحلة باختيارنا للموضوع الذي كان بتاريخ 02/09/2023 ومن تلك الفترة ونحن في طور البحث في هذا الموضوع ومحاولة جمع المادة العلمية من مختلف الكتب والمراجع .
وذلك بغية ضبط أساسيات الموضوع جيداً في انتظار الإجراءات الرسمية من طرف إدارة الكلية وبعد الموافقة على استمارة اختيار الموضوع وإسناده لنا بصفة رسمية وذلك بتاريخ 05/10/2023 أين تم تحديد موعد مع الأستاذ المشرف حيث تم الاتفاق على بعض العناصر الأساسية للبحث بالإضافة إلى وضع الخطة المبدئية للدراسة وبعد إجراء التعديلات اللازمة والموافقة عليها من طرف المشرف تم الشروع في الفصول النظرية.

المرحلة الثانية:

تضمنت هذه المرحلة القيام بزيارة استطلاعية لميدان الدراسة والمتمثل في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO ، حيث كانت أول زيارة لنا يوم 20/03/2024 حيث تم القيام بجولات استكشافية حول المؤسسة بعد تلقي القبول من طرف للمؤسسة بصفة رسمية وترخيص من إدارة الكلية ومن ثم تمت المصادقة عليه من طرف المؤسسة .

3 – المجال البشري :

بالنسبة للمجال البشري يتضح في دراستنا الحالية والتي نبحث من خلالها حول قياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO حاسي مسعود باستخدام نموذج lev & Schwartz حيث يبلغ العدد الإجمالي لعمال و إطارات المؤسسة 8732 حسب مكتب الموارد البشرية التابع للمؤسسة و الموزعين كالتالي :

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد مجتمع البحث :

| النوع | الرجال | النساء | المجموع |
|----------|--------|--------|---------|
| الإطارات | 875 | 122 | 997 |
| العمال | 7598 | 137 | 7735 |
| / | / | / | 8732 |

المصدر: إعداد الطالب.

ثانيا : مجتمع الدراسة :

- الحصر الشامل :

الحصر الشامل أو التعداد يقصد به جمع البيانات من جميع مفردات المجتمع ويمكن استخدام أسلوب الحصر الشامل عندما يكون حجم المجتمع محدوداً¹.

أي أن الحصر الشامل هو إجراء استقصائي يتضمن جمع البيانات من كل الأفراد أو العناصر المتوفرة دون استثناء بهدف الوصول إلى صورة شاملة لدراسة الظاهرة المدروسة . بالنسبة لموضوع دراسات فإنه تم حصر جميع بيانات الأفراد المتعلقة بميدان الدراسة المتمثل في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء وتم تقسيمها إلى صنفين (صنف اطارت و صنف العمال) والذي يبلغ عددهم الإجمالي 8732 .

- منهج الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي سعياً منا في التدقيق في الظاهرة المراد دراستها وتحليل البيانات واستقرائها ، إذ يعرف المنهج الوصفي على أنه²: أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم ، لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها كميًا ، عن طري جمع بيانات و معلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة و تصنيفها ، و تحليلها ، و إخضاعها للدراسة الدقيقة. بما أن البيانات المقدمة عبارة عن معلومات كمية ، تم الاعتماد

¹ مدحت ابو النصر، قواعد ومراحل البحث العلمي، مجموعة النيل العربية، 01يناير 2004 ص 145

² ماجد محمد الخياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراجحة للنشر والتوزيع، عمان،

ط1، 2009، ص135

على الأسلوب الكمي و الإحصائي الذي يساعد على تحليل البيانات و أيضا يتوافق مع النموذج المقترح ()
Lev & Schwartz.

رابعاً : أدوات جمع البيانات :

المقابلة :

المقابلة من أفضل وسائل جمع المعلومات والبيانات كما انها تعد من أكثر وسائل جمع المعلومات شيوعاً وفعالية للحصول على البيانات الضرورية لأي بحث، وهي مؤلفة من أسئلة يجيب عنها المبحوث أثناء اللقاء الذي يتم بينه وبين الباحث، أين تم اعتمادها كأداة رئيسية لموضوع البحث.

تعرف المقابلة بأنها¹: تفاعل لفظي يتم بين شخصين في موقف مواجهة حيث يحاول احدهما و هو القائم بالمقابلة ان يستشير بعض المعلومات أو التعبيرات لدي المبحوث ، والتي تدور حول آرائه و معتقداته. تتمثل خصائص المقابلة في²:

- أنها تبادل لفظي منظم بين شخصين هما الباحث والمبحوث ويتم ملاحظة ما طرأ على المبحوث من تغيرات وانفعالات.
- يكون للمقابلة هدف واضح ومحدد، وموجه نحو غرض معين.
- وعلى ضوء دراستنا تم استخدام المقابلة الموجهة مع مصلحة الموارد البشرية ومصلحة المحاسبة والمالية للحصول على المعلومات والبيانات التي تساعدنا في إتمام ودعم موضوع البحث ، و التي تمثلت في :
- العدد الاجمالي لعمال و اطارات المؤسسة
- عدد الاطارت في المؤسسة
- عدد الاطارات الرجال في المؤسسة
- عدد الاطارات الاناث في المؤسسة
- عدد العمال الرجال في المؤسسة

¹ أ.د رشيدة سبتي، محاضرة في مناهج ومدارس، سنة أولى (جذع مشترك) قسم الاتصال، كلية علوم الإعلام والاتصال، جامعة ال جزائر3، 2019، ص1.

² د. عمار بوحوش، د. محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون_الجزائر، ط2007، 4، ص 76.

- عدد العمال الاناث في المؤسسة
- أعلى عمر في الاطارات (أكبر سن)
- أقل عمر في الاطارات (الأقل سن)
- أعلى عمر في العمال (أكبر سن)
- أقل عمر في العمال (الأقل سن)
- أعلى أجر في الاطارات
- أقل أجر في الاطارات
- أعلى أجر في العمال
- أقل أجر في العمال

الفصل الخامس

تحليل وتفسير البيانات وفق مقياس المحاسبي
للموارد البشرية حسب نموذج Lev& Schwartz

القياس المحاسبي للموارد البشرية باستخدام نموذج lev & Schwartz سنة 2023
لكون توفر المعطيات الكافية التي تسمح بتطبيق هذا النموذج واحتساب القيمة الحقيقية للموارد البشرية
تم الاعتماد عليه دون النماذج الأخرى، سنتطرق إلى وضع هذا النموذج حيز التطبيق والتعرف على خطواته.

1 - خطوات وضع نموذج Lev & Schwartz حيز التطبيق:

- جمع البيانات اللازمة لتطبيق النموذج من خلال المعلومات المتحصل عليها من مصلحة الموارد البشرية
ومصلحة المحاسبة والمالية والتي تتمثل في أجور الموظفين وأعمارهم.

- تقسيم المستويات الوظيفية إلى: الإطارات والعمال من كلا الجنسين (رجال/نساء)

- قياس قسمة الأصول البشرية المتمثلة في الأجور السنوية طيلة المدة المتوقعة العمل فيها بالمؤسسة وهي من
سنة التوظيف إلى سن التقاعد مخصومة بمعدل الخصم استنادا إلى نموذج lev & Schwartz.

يتم قياس قيمة المورد البشري باستخدام نموذج Lev & Schwartz بالصيغة التالية¹:

$$(v) = \sum_{i=y}^t \frac{I}{(1+r)^{t-i}}$$

حيث:

- v : قيمة الموارد البشرية المراد تقييمه

- I : عمر المورد البشري و الذي يمثل إلى معدل الأعمار المحسوب يجمع أعلى عمر مع أدنى عمر مقسوما
على 2.

- T : سن التقاعد في المؤسسة وهو ثابت 60 سنة للرجل و55 للمرأة، حسب قانون التقاعد في التشريع
الجزائري، ولأن عينة الدراسة حوالي 8732 موظف بالمؤسسة محل الدراسة 2023، ولصعوبة دراسة كل
موظف على حدا تم اعتبار سنة التقاعد 60 سنة على أغلبية الموظفين الرجال.

¹ دراهم محمد علي نجوى عبد الصمد القياس المحاسبي للموارد البشرية باستخدام نموذج lev & Schwartz وأثره على
القوائم المالية: دراسة حالة شركة سونلغاز الوادي، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، المجلد 14، ال
عدد 23، 2021، 1.

I- : معدل الأجور السنوية للموظفين حسب فأتهم الوظيفية خلال فترة خدمتهم بالمؤسسة و يحسب بجمع أعلى أجر و أدنى أجر مقسوما على 2 .

r - : معدل الخصم لسنة 2023 هو 3% للإطارات ، 2% للعمال .

- يتم قياس قيمة المورد البشري لوظف واحد باستخدام نموذج Lev & Schwartz بأخذ معدل الأعمار ومعدل الأجور من كل مستوى وظيفي، ثم ضربه بعدد موظفي كل مستوى وظيفي، وذلك للحصول على قيمة المورد البشري لعينة الدراسة كاملة في كل سنة على حدي، مع الإشارة بأن عملية القياس تكون نهاية كل فترة مالية.

2 – القياس المحاسبي للموارد البشرية بالمؤسسة باستخدام طريقة Lev & Schwartz لسنة 2023:

❖ حساب القيمة الاقتصادية للمورد البشري حسب نموذج Lev & Schwartz

لحساب القيمة الإجمالية للمورد البشري للمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO باستخدام النموذج أعلاه سنقوم بحساب قيمة مورد بشري واحد لكل من الإطارات والعمال:
سيتم تطبيق قاعدة هذا النموذج المطبق حسب الأصناف الوظيفية، ثم ضرب القيمة الموجودة في عدد كل منهما ثم جمع كل الأصناف كالتالي:

- حساب القيمة الاقتصادية للمورد البشري _ صنف الإطارات _:

$$\text{معدل الأعمار} = \text{أعلى عمر} + \text{أدنى عمر} / 2 = 43 = \frac{62+24}{2}$$

$$\text{معدل الأجور} = \text{أعلى أجر} + \text{أدنى أجر} / 2 = 125.000 = \frac{160000+90000}{2}$$

الفرق بين معدل الأعمار وسن التقاعد: 17 = 60 - 43

$$(v) = \sum_{43}^{60} \frac{125000 \times 12 \text{ شهر} \times 17 \text{ سنة}}{(1 + 0.03)^{60-43}}$$

$$(v) = \frac{25.500000}{(1 + 0.03)^{60-43}} + \frac{25.500000}{(1 + 0.03)^{60-44}} + \dots + \frac{25.500000}{(1 + 0.03)^{60-60}}$$

- قيمة مورد البشري الواحد صنف الإطارات: = 361.236.024

- القيمة الإجمالية للأصول البشرية صنف الإطارات: = 361.2360.24 × عدد الإطارات

- 360.152.315928 = 997 × 361.2360.24 دج.

- حساب القيمة الاقتصادية للمورد البشري _ صنف العمال _:

$$\text{معدل الأعمار} = \text{أعلى عمر} + \text{أدنى عمر} / 2 = \frac{60+21}{2} = 40$$

$$\text{معدل الأجور} = \text{أعلى أجر} + \text{أدنى أجر} / 2 = \frac{100000+50000}{2} = 75.000$$

الفرق بين معدل الأعمار وسن التقاعد: 39 = 60 - 21

$$(v) = \sum_{43}^{60} \frac{75.000 \times 12 \text{ شهر} \times 39 \text{ سنة}}{(1 + 0.02)^{60-40}}$$

$$(v) = \frac{35.100.000}{(1 + 0.03)^{60-40}} + \frac{35.100.000}{(1 + 0.03)^{60-41}} + \dots + \frac{35.100.000}{(1 + 0.03)^{60-60}}$$

- قيمة مورد البشري الواحد صنف العمال = 597.656.644

- القيمة الإجمالية للأصول البشرية العمال = 597.656.644 × عدد العمال (7735)

4.622.874.14134 دج

الجدول التالي يلخص العمليات السابقة:

الجدول رقم (02) يوضح حساب قيمة الموارد البشرية للمؤسسة لسنة 2023

| 2023 | إجمالي عدد الموظفين | معدل العمر | معدل الأجر للشهر الواحد | الأجور السنوية للموارد البشرية | قيمة المورد البشري الواحد | قيمة الموارد البشرية الإجمالية |
|----------|---------------------|------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| الإطارات | 7735 | 43 | 125.000 | 25.500000 | 361,236,024 | 360,152,315,928 |
| العمال | 997 | 40 | 75.000 | 35.100.000 | 597.656.644 | 4,622,874,141,34 |
| | | | | | المجموع | 364,748,190,069,34 |

المصدر: من إعداد الطالب

3- تحليل بيانات الجدول الذي يوضح قيمة الموارد البشرية للمؤسسة الوطنية

للجيوفيزياء ENAGEO_حاسي مسعود_:

يُتيح لنا تحليل هذه البيانات فهماً أفضل لديناميكيات الموارد البشرية للمؤسسة، مما يُساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة، توضح نتائج الجدول أعلاه أن:

الهيكل العمري: يُشير معدل العمر المرتفع نسبياً (43 عامًا للإطارات و40 عامًا للعمال) إلى أنه قد يكون هناك تركيز على الموظفين ذوي الخبرة. قد يكون لهذا تأثير إيجابي على جودة العمل والمعرفة المؤسسية، لكنّه قد يُشكل أيضًا تحديات في المستقبل من حيث الابتكار والتكيف مع التغييرات.

الاختلافات في الأجور: يُلاحظ وجود فجوة واضحة في الأجور بين الإطارات والعمال، حيث يتقاضى الإطارات 67% أكثر من العمال. قد تعكس هذه الفجوة الاختلافات في مستويات المهارات والمسؤوليات بين الفئتين.

قيمة الموارد البشرية: تُظهر قيمة الموارد البشرية الإجمالية للمؤسسة (364,748,190,069,34) حجم الاستثمار الذي تُقدمه المؤسسة في موظفيها. تُشير هذه القيمة إلى أنّ الموارد البشرية تُمثل أحد أهم أصول المؤسسة.

من منظور رأس المال البشري: يُمكن تحليل البيانات من خلال منظور رأس المال البشري، الذي يُنظر إلى الموظفين على أنهم أصول قابلة للاستثمار تُساهم في قيمة المؤسسة. تُشير قيمة الموارد البشرية المرتفعة إلى أنّ المؤسسة تُدرك قيمة موظفيها وتُستثمر في تطويرهم.

نتائج الدراسة:

- يعتبر أهل الإقتصاد أن الموارد البشرية هي العنصر البشري العامل داخل المنظمة، وهي من الأصول المهمة التي تحقق ميزة تنافسية للمنظمة .
- تظهر أهمية ادارة الموارد البشرية بوضوح من خلال التحول في تنفيذ البرامج المتعلقة بالأفراد وفقا لمتطلبات المنظمة .
- تعتمد محاسبة الموارد البشرية في المنظمة توفر متطلبات أساسية تثبت جدارة هذه الموارد بالقياس مع ايجاد الطريقة أو النموذج الأمثل لدعم تطوير مقاييس أفضل للموارد البشرية .
- يؤثر تطبيق نماذج محاسبة الموارد البشرية على القوائم المالية .

- تتعامل محاسبة الموارد البشرية مع الأصول البشرية داخل المنظمة من خلال قياس قيمتها الاقتصادية وتحليلها وتبويبها في القوائم المالية .
- هنالك عدة مناهج لقياس الموارد البشرية ، منها ما يعتمد على القياس الغير المالي و منها ما يعتمد على التكلفة (القياس الغير المالي).

خلاصة الفصل:

إن تطبيق نموذج Lev & Schwartz كمدخل لتقييم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية في القوائم المالية للشركة يمثل تحولاً جوهرياً في كيفية إدراك وتقييم الأصول البشرية ضمن الهيكل المالي للمؤسسة. من منظور سوسولوجيا، يمكن القول إن هذا النموذج يعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة من خلال الاعتراف بالقيمة الاقتصادية للموارد البشرية، حيث يؤثر هذا النموذج على العلاقات الداخلية في الشركة، حيث يمكن أن يؤدي إلى إعادة توزيع الموارد والاهتمام الإداري نحو تطوير وتحسين مهارات الموظفين. كما يعزز من الشعور بالانتماء والاعتراف بين العاملين، مما قد يزيد من مستوى التزامهم وإنتاجيتهم، ليس هذا فقط بل يعيد تشكيل العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المنظمة ويعزز من مكانة الموارد البشرية كأصول اقتصادية هامة.



الخاتمة

الخاتمة

ختاماً لبحثنا هذا الذي تطرقنا فيه لقياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية باستخدام نموذج Lev&Schwartz بالمؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود ورقلة_ وباعتبار أنه من أحد المواضيع الذي لقيت اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين والعلماء في مجالات الاقتصاد والاجتماع حيث توصلنا الى: محاسبة الموارد البشرية تهدف إلى تحليل وقياس البيانات المتعلقة بالعنصر البشري ونقل هذه المعلومات إلى الجهات المعنية بها. تقدم هذه العملية تفاصيل هامة حول النسب المحاسبية، مما يساعد في اتخاذ قرارات فعّالة في إدارة الموارد البشرية. في سياق تطبيق نموذج Lev & Schwartz في ENAGEO حاسي مسعود، لا تُعامل الموارد البشرية كأصول مالية، وبالتالي لا يتم الكشف عنها بشكل مفصل في القوائم المالية، بل يقتصر الإفصاح على المعلومات السطحية مثل توظيف وتحركات العمالة والاستفادة من البرامج التدريبية.

إمكانية استخدام نموذج Lev & Schwartz في تحليل قيمة الموارد البشرية معتمدة على فهم اقتصادي لأهمية العنصر البشري وتوفير المعلومات الضرورية لذلك، مما يعزز الفهم لقيمة كل فرد داخل المنظمة بعيداً عن مجرد تكلفة العمل.



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

1. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2003.
2. العبيدي بوعلي، وليد ناجي الحياي، محاسبة الموارد البشرية، عمان ط 1. 2015.
3. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت_لبنان، 2002.
4. حسن القاضي، مأمون حمدان، نظرية المحاسبة، دار الثقافة عمان، 2006، ص 152.
5. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
6. رشيد زرواتي، تدريبات على المنهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زاعباش للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، ط4، 2004.
7. سيد عطا الله السيد، المفاهيم المحاسبية الحديثة، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
8. علي الحويلي عزام، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، دار البداية ناشرون وموزعون، الأردن، ط1، 2014.
9. ماجد محمد الخياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2009.
10. مدحت ابو النصر، قواعد ومراحل البحث العلمي، مجموعة النيل العربية، 01يناير 2004.
11. ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة، دار الإثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
12. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
13. نجم عبود نجم إدارة المعرفة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
14. هدى زوري مخلف الدعمي، عدنان داود محمد العذارى، الاقتصاد المعرفي وانعكاساته على التنمية البشرية – نظرية وتحليل في دول عربية مختارة، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
15. يوسف حجيم الطائي ومؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، 2006.

قائمة المصادر والمراجع

الأطروحات والرسائل الجامعية:

16. رياحي صابرينة، إشكالية القياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال البشري وتأثيره على أداء المؤسسة الاقتصادية. دراسة حالة بمؤسسة سوناطراك، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل م د)، محاسبة وتدقيق، جامعة البليدة 2، 2019.
17. صولح سماح، دور تسيير الرأسمال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة دراسة ميدانية حول مراكز البحث العلمي في الجزائر، مذكرة دكتوراه، تخصص علوم اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
18. فيصل كمال سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة 2008.
19. محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (غير منشورة) علوم في العلوم الاقتصادية، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2010.
20. محمد علي داهم، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية. دراسة حالة بمجمع صيدال، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، محاسبة مالية وتدقيق، جامعة باتنة 1، 2021.
21. معاذ محمد الاعرج، استخدام نموذج lev and Schwartz لقياس رأس المال البشري ومساهمته في صافي الدخل، دراسة تطبيقية على بنك لبنان والمهجر في الأردن، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير محاسبة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016.
22. نورة قداش، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة بشركة الاسمنت تبسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، علوم التسيير إدارة الأعمال، جامعة 8 ماي 1945 قالمة 2022.
- المجلات العلمية والدوريات والمقتنيات:
23. بلقاسم شبيلي، نورة قنيفة، رأس المال البشري.. مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم بواقي، 2019.

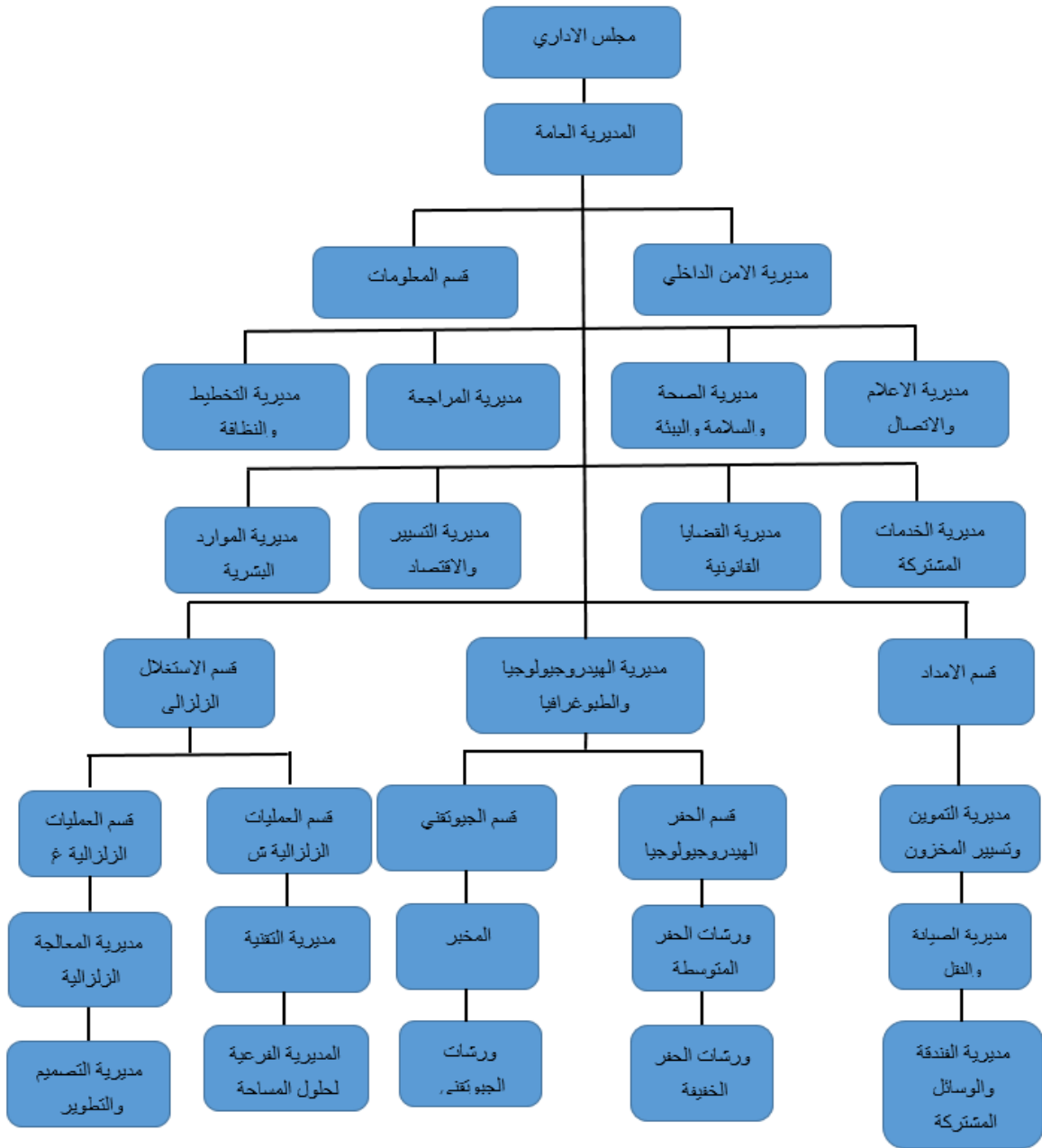
قائمة المصادر والمراجع

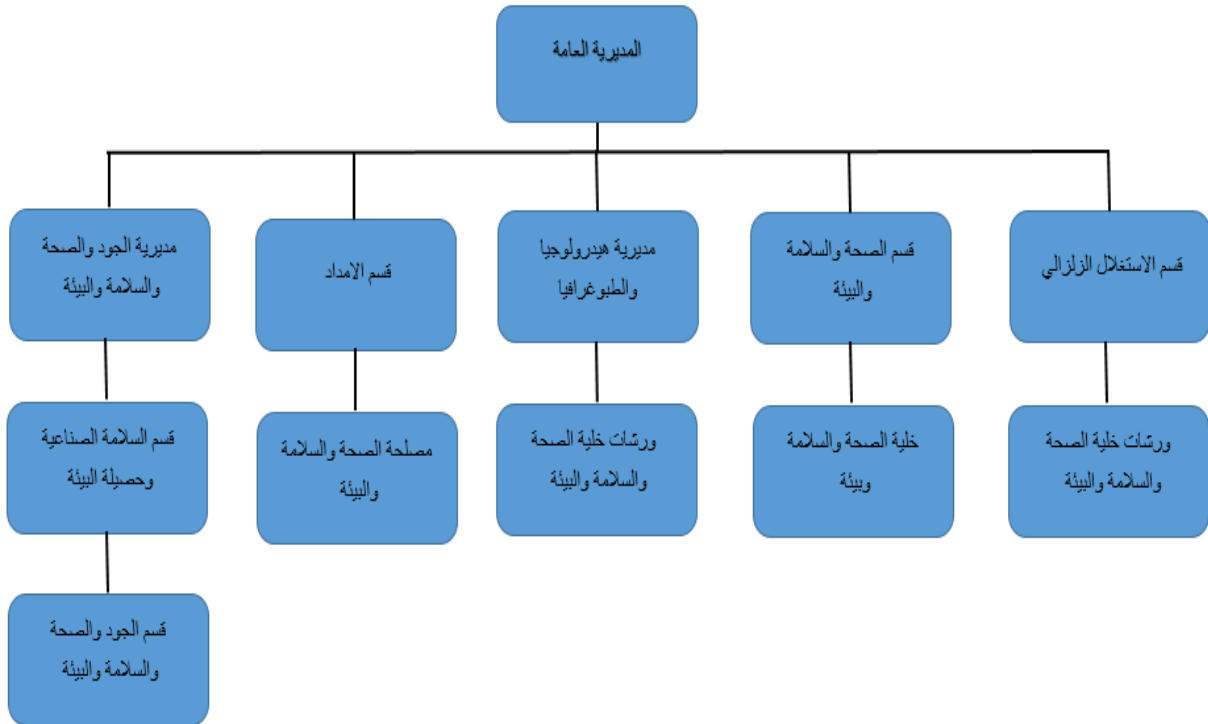
24. حمد ضيف، محمد شتوح، الموارد الفكرية والمعرفية أساس التميز في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، يومي 14/13 ديسمبر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي شلف (الجزائر).
25. خالد عبدي مكي، مختار عيواج، "الاستثمار في اللاملموسات كاستراتيجية لتحقيق الإبداع وتحسين أداء المنظمة الجامعية"، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، العدد، 08، 2017.
26. خالد محمد المدهون، تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية دراسة حالة بفلسطين، المجلة العربية للمحاسبة، المجلد السابع عشر، العدد الثاني، جامعة البحرين، 2015.
27. خضر مجيد علاوي، أثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفت الموارد البشرية على القوائم المالية، دراسة تطبيقية في الشركة العامة لتجارة المواد الإنشائية، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 2 العدد 3، 2012.
28. دراهم محمد علي نجوى عبد الصمد القياس المحاسبي للموارد البشرية باستخدام نموذج lev & Schwartz وأثره على القوائم المالية: دراسة حالة شركة سونلغاز الوادي، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، المجلد 14، العدد، 23، 2021.
29. رشا حمادة، القياس وإفصاح المحاسبي وأثره في القوائم المالية (دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق)، مجلة جامعة دمشق _ المجلد الثامن عشر _ العدد الأول _ 2002.
30. سمية مهدي ثويني، محمود عبد الفتاح إبراهيم، تكلفة رأس المال البشري وطرق قياسها، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، مصر 2017.
31. سعاد عبود، قياس رأس المال البشري - قياس ما لا يمكن قياسه، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الأغواط، العدد 10، 2019.
32. شتوح محمد، مساهمة رأس المال البشري في خلق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 27، 2016.

قائمة المصادر والمراجع

33. الشعباني صالح إبراهيم يونس، الكسب علي إبراهيم حسين والحيالي صدام محمد محمود، أهمية معلومات المحاسبة عن تكاليف الموارد البشرية وأثرها على تنمية تلك الموارد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 5، 2007.
34. عبد الناصر موسى، أ. سميرة عبد الصمد، رأس المال البشري وأهم مداخل قياسه في ظل اقتصاد المعرفة' المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردنية، 2013/04/23-22.
35. عادل بومجان وآخرون، رأس المال البشري ومحاسبة الموارد البشرية: المنطلقات الفكرية والتحديات، ورقة بحثية مقدمة إلى الملتقى الوطني الخامس حول تسيير الموارد البشرية - محاسبة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017.
36. نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية بين ضرورة التأصيل وصعوبات القياس، مجلة المالية وحكومة، الشركات، المجلد 4، العدد 2، ديسمبر 2020.
37. Baruch lev, and Schwartz, (on the use of the economic concept of human capital in financial statements), the accounting review, vole 46, N 01, janvier 1971, p 106
- المطبوعات والمحاضرات:
37. الوردى خدومة، مطبوعة محاسبة الموارد البشرية، طلبة سنة ثالثة، تخصص موارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 2018.
38. رشيدة سبتي، محاضرة في مناهج ومدارس، سنة أولى (جذع مشترك) قسم الاتصال، كلية علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 3، 2019.
- الموقع الإلكتروني:
39. امحمد فرعون، محمد إيفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية المعرفة ، من الموقع الإلكتروني www.iefpedia : تاريخ الاطلاع .01/04/2016.
40. <http://www.worldbank.org/depweb/French/global/glossary.html>*5. 10:10 .18/04/2024









الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

خنشلة في: 2023-2023

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

العمادة

الرقم: 2023/ك.ع.اج.ان/ 2023

تسهيل مهمة

إن الطالب:

الاسم واللقب: الياس مليح

السنة الثانية ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل

بصدد إعداد مذكرة ماستر موسومة بـ: " قياس رأس المال البشري وفق محاسبة الموارد البشرية"، وقد اختار مؤسستكم المحترمة كنموذج لإجراء الدراسة الميدانية، لذلك نطلب ر في إمكانية تقديم المعلومات والمساعدة المطلوبة للطالب لإتمام عمله العلمي.

تقبلوا تحياتنا

عميد الكلية



الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية المورد البشري وإمكانية اعتباره أصلاً من أصول المنظمة وموارداً هامة من مواردها الاقتصادية. سعت الدراسة إلى الإجابة على هذه الإشكالية من خلال تناول مفهوم رأس المال البشري وخصائصه وأهم مكوناته ثم التعرف على مفهوم محاسبة الموارد البشرية ومراحلها، ثم الأهداف وأهميتها، وكذلك نماذج القياس المحاسبي لهذه الموارد. تم تطبيق محاسبة الموارد البشرية على المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO باستخدام نموذج Lev & Schwartz للقياس المحاسبي، حيث تم توضيح تأثيره على قيم عناصر القوائم المالية.

يعتمد النموذج المطبق Lev & Schwartz على تقديم قيمة اقتصادية للموارد البشرية في القوائم المالية للشركة من خلال تقدير القيمة المستقبلية لهذه الموارد باستخدام الأجور السنوية ومعدل الخصم. يُظهر هذا النموذج أن المورد البشري في الشركة يتمتع بقيمة تفوق الموارد الأخرى، ويتضح ذلك من خلال العدد الكبير للعاملين والنوعية العالية التي تعتمد عليها الشركة في نشاطها، وذلك عبر التكوين والتأهيل المستمرين خلال المسار المهني.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري محاسبة الموارد البشرية المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO.

Abstract : This study aims to shed light on the importance of human resources and their potential to be considered as a fundamental asset of the organization and a significant economic resource. The study seeks to address this issue by examining the concept of human capital, its characteristics, and key components, then identifying the concept of human resource accounting and its stages, objectives, importance, as well as accounting measurement models for these resources. Human resource accounting was applied to the National Geophysics Institute (ENAGEO) using the Lev & Schwartz model of accounting measurement, elucidating its impact on the values of financial statement elements.

The Lev & Schwartz model adopted estimates the economic value of human resources in the company's financial statements by estimating the future value of these resources using annual wages and the discount rate. This model demonstrates that human resources in the company possess a value exceeding other resources, evident through the large number of employees and the high quality upon which the company relies in its operations, achieved through continuous training and qualification throughout their careers.

Keywords: Human capital, human resource accounting, National Geophysics Institute (ENAGEO)