

The extent to which management is interested in accounting for the cost of human resources in banks

Ayman Abdulla Mohammed Abu Bakr

Assistant Professor

Abu Dhabi university

Al Ain - United Arab Emirates

Abstract

The study aimed to identify the extent of management's attention to accounting for the cost of human resources banks, a field study on a sample of banks in Khartoum, where he represented the study a problem in that the accounting for the cost of human resources are not important and The effectiveness of banks Alsodnah that all Anasserard accounting results are not given a copy of and the possibility of structural performance of employees, and I study is based on the premise that there was a statistically significant effect in the abstract level ($\alpha = 0.05$) for the management of banks in the interest accounting for the cost of human resources. Through the data using statistical analysis program analysis (SPSS) study found the results of the effect that there is a desire by the bank management to recognize the importance of accounting and human resources, and the results of simple regression analysis confirmed the presence of a strong relationship and the impact of a statistically significant at a moral level ($\alpha = 0.05$) for the management of banks in the interest accounting for the cost of human resources. the study also recommended that the bank management strives to increase the interest in accountability for human resources

within the bank, as well as the need for the bank management strives interest in the promotion and staff development, and reflects the great benefits of the Bank.

key words:

1- Accounting for the cost of human resources: The process of identifying and measuring Human resources and providing the administrative units concerned with information.

2- Banks: Are Establishments That Accept money as deposits and respect the applications of their depositors in withdrawing and granting loans or investing excess deposits.

مدى إهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف (دراسة ميدانية على عينة من المصارف بالخرطوم)

أيمن عبد الله محمد أبوبكر

أستاذ مساعد

جامعة أبوظبى

العين – الإمارات العربية المتحدة

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إهتمام الإدارة بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف ، دراسة ميدانية على عينة من المصارف بالخرطوم، حيث تمثلت مشكلة الدراسة فى أن المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية ليست ذات أهمية وذا فاعلية بالمصارف السودنية وأن جميع عناصر عرض النتائج المحاسبية لاتعطي صورة عن إمكانية وهيكلية أداء العاملين، ولقد إتمتت الدراسة على فرضية جاءت بأنه لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لإدارة المصارف فى الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية. ومن خلال تحليل البيانات بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها بأن هنالك رغبة لدى إدارة المصارف بالتعرف على أهمية محاسبة الموارد البشرية ، كما أن نتائج

تحليل الإنحدار البسيط أكدت وجود علاقة قوية وتأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لإدارة المصارف في الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية ، كما أوصت الدراسة بضرورة أن تسعى إدارة المصارف جاهدة في زيادة الإهتمام بمحاسبة الموارد البشرية داخل المصرف ، كذلك ضرورة أن تسعى إدارة المصارف جاهدة في الإهتمام بتشجيع وتطوير قدرات الموظفين، حيث يعكس ذلك فوائد عظيمة للمصرف.

الكلمات المفتاحية:

- ١- المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية: هي عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وإمداد الوحدات الادارية المعنية بالمعلومات.
- ٢- المصارف: هي منشآت تقبل النقود كودائع وتحترم طلبات مودعيها في سحبها وتمنح القروض أو تستثمر الودائع الزائدة.

المقدمة:

تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة حيث ظهرت بوادر الاهتمام بها من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي ومن أجل التعرف على أهمية الموارد البشرية في هذه الوحدات الاقتصادية المختلفة ومن ثم دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية في سبيل تحقيق أهدافها. (أحمد موسى، ١٩٧٥م).

من الملاحظ أن حركة نمو وتطور القطاع المصرفي بالسودان اتخذ عدة اتجاهات سريعة مما يتطلب الحاجة الى الموارد البشرية التي توصف بأنها تمتلك المهارة الفكرية والتكنولوجية لخلق مرحلة الإصلاح وتأسيس هيكلية مناسبة لوضع اللبنة الأساسية للقاعدة البشرية العلمية والفنية لنشر ثقافة المحاسبة البشرية ورفع وتيرة نظرية الولاء بين المؤسسة والأفراد وبما ينعكس على ايجابية العملية الإنتاجية والخدمية . ولذلك برزت الدراسة من خلال التعرف على نظام وآلية عمل الكادر في القطاع المصرفي السوداني ومدى ولائه للمؤسسة وارتباط نجاح هذه المؤسسة بنجاح العنصر البشري وإمكانية اعتباره كأصل من أصولها وتأكيد مايعزز هذا الارتباط والولاء وتطوير تفاعله مع إطار عمل المؤسسة .ولذلك تهدف الدراسة الى إيجاد أفضل الطرق لتقييم الموارد البشرية وتقويمها لبلورة مفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية في القطاع المصرفي السوداني وذلك بالتطبيق على عينة منه وبالنتيجة يحقق هذا الدراسة عدة مزايا لهذا القطاع منها:

- التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
- تقدير الاستثمارات التي توجهها الإدارة في بناء تنظيمها الإنساني .

- تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الأصول البشرية وذلك عن طريق قياس العائد من استخدام هذه الأصول وتقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة المالية والإنتاجية الإنسانية .

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في أن المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية ليست ذات أهمية وذا فاعلية بالمصارف السودنية وان جميع عناصر عرض النتائج المحاسبية لاتعطي صورة عن إمكانية وهيكلية أداء العاملين وبالتالي متخذ القرار لا يكون مستند على قاعدة معلومات تساعده في إتخاذ القرار الصحيح، عليه تنثير الدراسة التساؤل التالي :

١/ هل تولي إدارة المصارف أهمية للمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية؟

هدف الدراسة :

إن هدف الدراسة يتمثل في التعرف على مدى أهمية المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بالمصارف ويمكن التوصل إلى ذلك من خلال دور ادارة هذه المصارف واهتمامها بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية، كذلك الخروج بعدد من النتائج والتوصيات والتي تساعد إدارة هذه المصارف على في هذا الجانب.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الإضافات المتوقع تقديمها على المستوى العلمى والمستوى التطبيقى حيث يتوقع التوصل من نتائج الدراسة إلى تقديم الخلفية العلمية للموضوع محل الدراسة وذلك من خلال التعرف على مدى نجاح هذا القطاع بالإهتمام بتنمية الموارد البشرية عن طريق الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية.

فرضية الدراسة :

تمثلت فرضية الدراسة فى الآتى :

1/ H_0 : لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لإدارة المصارف

فى الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية.

مناهج الدراسة :

يستخدم الباحث المناهج العلمية التالية :

1/ المنهج التاريخى : ومن خلاله يقوم الباحث بإستعراض الدراسات السابقة حول هذا الموضوع

2/ المنهج الإستنباطى : وذلك لتحديد أبعاد المشكلة .

3/ المنهج الإستقرائى : وذلك لإختبار فرضيات الدراسة .

3/ المنهج الوصفى التحليلى : ومن خلاله يقوم الباحث بعرض إجراءات الدراسة الميدانية .

حدود الدراسة:

1/ الحدود المكانية : عينة من القطاع المصرفى السودانى .

2/ الحدود الزمانية : عام ٢٠١٥ م .

مخطط الدراسة :

لخدمة اهداف الدراسة فقد تم تقسيمها الى:

1/ الإطار النظرى للدراسة.

2/ الدراسات السابقة.

3/ الدراسة التطبيقية.

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

مفهوم محاسبة الموارد البشرية :

تهتم غالبية المنظمات في الاستثمار في موجوداتها المالية بالمقارنة مع ما هو مطلوب فيما يخص الموارد البشرية والتي لاتعرف عنها الا الجزء اليسير من التفاصيل، ان وجود ذلك البون الشاسع في المعرفة بين نوعين من الاستثمارات (مادية وبشرية) خلق الحاجة لايجاد نظام حسابي يساعد في تكامل هيكل الحسابات المالية لاغراض التقارير الداخلية والخارجية، ويعزى السبب في ذلك للمنظمات ذاتها حيث لم تقم بمحاولات فعلية جادة لتحديد مقدار الاستثمار في مواردها البشرية زد على ذلك ان الاقسام المحاسبية تتحمل جزءا من المسؤولية إذ إنها تساهم المساهمة الجادة والفعالة في تطورها في المجال المحاسبي بل اقتصرت مساهمتها على بعض البحوث النظرية، والتجارب الفعلية التي سرعان ما أوقف العمل بها واذا ما اطع المسؤولين في الادارة العليا للمنظمة على التقارير المحاسبية ، فإنهم لن يتمكنوا من الحصول على إجابات كاملة بخصوص تساؤلات عديدة، منها على سبيل المثال السؤال المتعلق بمقدار المبالغ المستثمره في الحصول على الموارد البشرية وفي تطويرها وتنمية قدراتها وما مقدار مايرتبط بذلك الاستثمار من تقنية وأين يقع موقع النفقات الاستثمارية الخاصة بـ (الموارد البشرية) في الكشوفات المالية، وماهي قيمتها؟ وأهي في تزايد ام في تناقص؟ ام بقيت على حالها دونما تغيير، وبالمقابل يستطيع المسؤولون في الادارة العليا ومن نفس الكشوفات المالية من الحصول على إجابات تفصيلية تتعلق باستثمارات المنظمة في موجوداتها المادية .ومن المتعارف عليه ان النظرية المحاسبية تقليديا اعتمدت على معالجة جميع النفقات المنفقة على التوظيف والتدريب والاجازات الدراسية والتفرغ العلمي وجميع النفقات الاخرى المرتبطة بتطوير وتنمية قدرات الموارد البشرية على أنها مصروفات جارية (ايرادية) تحمل لحسابات الفترة المنفقة فيها، وبعد ذلك تقفل في كشف

الإيرادات والمصروفات لتلك السنة، ولم تقم معالجتها باعتبارها نفقات رأسمالية تظهر في كشف المركز المالي، ويتم اطفائها على طول فترة الاستعادة المتوقعة من ذلك الاستثمار، وعلى النقيض من ذلك عالجت جميع النفقات المنفقة في سبيل زيادة الطاقة الانتاجية للموجودات المادية، على انها نفقات رأسمالية يتطلب رسملتها واطفائها على مدى الاستعادة المتوقعة .

ان تدريب وتطوير وتنمية الموارد البشرية كيفما اتفق دونما تحديد وسيلة لتقييم العائد على ذلك الاستثمار، او حتى المفاضلة بين الاستثمارات البديلة بمقارنة الكلف التي تتكبدها فعليا مع المنافع المتأتية منها . (أحمد ماهر، ٢٠٠٧م).

لقد أوضح وليم باتون (William A. Paton) سبب بقاء الاجراءات المحاسبية التقليدية على حالها ، عندما أشار (في منظمات الاعمال، الى ان التنظيم الجيد والشخص المخلص والوفي ، ربما يعدان من اكثر الموجودات اهمية ، بالمقارنة مع مخزون البضاعة، وفي الوقت الحاضر ، يبدو انه لا يوجد مجال لقياس بعض العناصر بشرط أو بوحدة أو بمصطلح الدولار أو أي عملة، ولا يتم تمييزها كموجودات اقتصادية، ولكن الذي ساعد في التسليم بالمحددات العديدة للميزانية العمومية التقليدية، هو عدها كشفا بالحالة المالية). (أحمد حجاج، ٢٠٠٦م).

لقد بقي موضوع محاسبة الموارد البشرية (H.R.A) موضوع جدل ونقاش كبيرين طيلة عقدين من الزمن ، والرواد الاوائل لهذا المجال المحاسبي الجديد ، أمثال بريمت (Brummet) ، وبایل (Pyle) ، وفلا مهولتز (Flamholts) ، وليكرت (Likert) ، بذلوا جهوداً متميزة في تطوير مفاهيم وإجراءات القياس الخاصة بالموارد البشرية ، وساعدهم في ذلك ، ان المحاسبة اصبحت أكثر إدراكا لأهمية المحاسبة على الموارد البشرية المتعلمة والمتدربة ولغرض الوصول الى مجموعة من الحقائق عن محاسبة الموارد البشرية ، التي تساعد في معرفة وفهم هذا المجال المحاسبي ، كان الأجدى لقاء الضوء على بعض التعاريف التي قيلت بذلك الخصوص، فقد

عرفت لجنة المحاسبة عن الموارد البشرية التابعة لجمعية الامريكية للمحاسبين (Committee **Report on Human Resource Accounting**) في تقريرها الصادر سنة ١٩٧٣ ، محاسبة الموارد البشرية (بأنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية ، وايصال تلك المعلومات الى الاطراف المستفيدة). (اريك فلامهولتز، ١٩٩٢م).

إن تحديد رأس المال البشري وتمييزه وقياسه بغرض توفير المعلومات للمستفيدين لتكون مرجعاً مهماً للثبات، والتقييم ويصب الغرض من أستعمال المحاسبة عادة في تحسين نوعية الكشوف المالية ودمج متغير رأس المال البشري فيها، وعرفها دافيد سون و ويل (David Son and Weil) ، بأنها (مصطلح يستخدم لوصف مقترحات متنوعة ، تبحث في التقرير عن الموارد البشرية ، وتأكيد أهميتها في تحقيق ارباح المنظمة ومجموع اصولها). (فليب جاك، ٢٠١٥م).

كما تم تعريف محاسبة الموارد البشرية بأنها " أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصه بالموارد البشرية للأطراف المعنيه داخل أواخرج المشروع بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المشروع وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالمشروع. (علي ، سعيد، ١٩٨٤م).

لقد ظهرت مفاهيم وتعريفات عدة لمحاسبة الموارد البشرية كل منها ارتكز على جانب من الجوانب التي تمثلها الموارد البشرية في منظمات الأعمال فقد عرفها Flamholtz " بأنها تمثل تكلفة اختبار وتعيين الأصول البشرية وتنميتها وإدارتها وكذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد داخل المشروع". (اريك فلامهولتز، ١٩٩٢م).

كما أطلق اخرون في تعريفهم لمحاسبة الموارد البشرية من نظرة الأطراف المختلفة إلى البيانات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية فقد كان تعريف "Brumet" الذي اعتبر استخدام

الموارد البشرية مؤشراً على مختلف أوجه الموارد البشرية ، من معرفة وتدريب وتعيين الموظفين والاستغناء عنهم. (راوية حسن، ٢٠٠٢م).

عرفتها جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A) بأنها "مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصد إيصالها بعد ذلك للأطراف المختصة" .

كما يعرفها اخر بأنها " عملية قياس ووضع تقرير عن تكلفة وقيمة الافراد باعتبارهم موارد للمنشأة وهي تتضمن المحاسبة عن الاستثمارات في الأفراد وتكلفة اهلاكهم.وهي تتضمن ايضا القيمة الاقتصادية للأفراد في المنشأة وهذا التعريف يركز على عملية القياس لكل من عنصرى التكلفة والقيمة الاقتصادية للعناصر البشرية في المنشأة".(فردريك تشوي، ٢٠٠٢م).

مما ذكر من خلال التعريفات السابقة يرى الباحث أن محاسبة الموارد البشرية مجال من مجالات المعرفة وفرع من فروع المحاسبة يهتم بالأصول الإنسانية للمنظمة وتقدير قيمتها الإقتصادية الحالية والمتوقع ورصد التغيرات التي تطرا عليها خلال الزمن والتي منها ما هو تقليدي يركز على الجانب المادي الملموس فقط ومنها ما هو حديث يركز على قيمة الفرد المادية والمعنوية .

أهمية محاسبة الموارد البشرية:

مع بداية القرن العشرين شاع الإستخدام الفعال لمدخل الموارد البشرية بما يكفل زيادة فعالية المنظمة واشباع حاجات العاملين في ذات الوقت بإعتبار أن كلاهما حاجات مشتركة مع بعضها البعض ومن المعلوم أن العنصر الإنساني يستطيع أن يعمل في أقل الإمكانيات وأن يبني وينمي نفسه لذلك فإن المنشأة مهما عظمت امكانياتها المادية لا تستطيع أن تحقق اهدافها بدون العنصر الانساني .

حيث تمثل الموارد البشرية المدربة والمؤهلة تأهيلاً علمياً راقياً ركناً أساسياً من الأركان المحددة لمستوى الأداء في المنشأة وقد تضمنت النظريات الإقتصادية و الإدارية دراسات واسعة وشاملة تهدف قياس الإستثمار في رأس المال البشري وترشيد استخدامه من خلال التدريب والتطوير المستمر لقدراتها ولم تكن النظرية المحاسبية الى وقت قريب تعني بهذه الموارد رغم كون عملية القياس تمثل وظيفتها الاساسية. (أيمن عبدالله، ٢٠١٦م).

من الدراسات الميدانية التي اجريت لبيان أهمية محاسبة الموارد البشرية في ترشيد القرارات الإدارية هي:

أولاً: دراسة Flamholtz: هذه الدراسة سعت الى فحص تأثير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على قرارات تخصيص الإستثمارات في المنشآت ،وقد بينت نتائجها وجود اختلاف واضح في القرارات التي يتخذها مستخدمي المعلومات الخاصة عن الموارد البشرية ومعلومات المحاسبة المالية في آن واحد.

ثانياً: دراسة Tomas sin: هي دراسة تجريبية هدفت الى معرفة اثر قياس قيمة الموارد البشرية على قرارات الإدارة اتجاه العاملين وأولويات قرارات الإستغناء المؤقت عنهم وقد جاءت نتائج هذه الدراسة رافضة تماماً لفرضية الدراسة التي تنص بأنه ليس هناك اختلاف في اولويات قرارات الإستغناء المؤقت عن العاملين في المنشأة.

الى عهد قريب كان من الصعب محاسبياً اعطاء قيمة مادية للموارد البشرية باعتبارها أصل من أصول المنشأة فلم يتجه اليها اهتمام الفكر المحاسبي بل انصرف كلياً الى مراقبة وتعظيم الأرباح وحقوق الملكية وقياس التغيرات التي تطرأ عليها وتؤثر فيها على الرغم من أن محاسبة الموارد البشرية قد تكون من أهم الأسباب وراء هذه التغيرات والمؤشرات.

وقد اشار (Flamholtz) الى مجموعة من العوامل التي يرجع اليها الاهتمام بحاسبة

الموارد البشرية وهي: (اريك فلامهولتز، ١٩٩٢م).

أ- إهتمام الادب المحاسبي بمفاهيم المحاسبة عن الموارد البشرية وطرقها التي تمثل الاصول الاساسية لمعظم المنشآت وسيما المنشآت الخدمية .

ب- مع زيادة التقدم التقني زادت حاجة الافراد للتعلم والتدريب، واكتساب المهارات، والخبرات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري حيث إن العائد من هذه الخبرات تتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليها الافراد .

أهداف تصميم وتنفيذ نظام خاص للمحاسبة عن الموارد البشرية:

إن محاسبة الموارد البشرية تسهم في تحقيق هدف أشمل وهو كفاءة استخدام القوى العاملة المتاحة، حيث نجدها تتعامل مع قيمة الإستثمار في الأصول الإنسانية والنتائج الإقتصادية المترتبة على ذلك، فهي تساعد الإدارة على حسن اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم وصيانتهم وتحفيزهم والإستفادة من طاقاتهم وجهودهم الى الحد الذي يحقق مصالح هؤلاء الأفراد الى جانب مصلحة العمل وعلى ذلك فمن الأهمية بمكان رسم اطار فكري أو فلسفي لمحاسبة الموارد البشرية وتصميم النظام المحاسبي الذي يوفر البيانات الدقيقة لإتخاذ القرارات الملائمة وإجراء البحوث التطبيقية والميدانية للتعرف على العوامل التي تحقق فعالية محاسبة الموارد البشرية.

(علي فاضل، ٢٠٠٧م).

بصفة عامة يمكن القول أن تصميم وتنفيذ نظام خاص للمحاسبة عن الموارد البشرية يهدف إلي تحقيق كل أو بعض الأهداف الآتية:

أولاً: هدف القياس:

يقصد بذلك قياس نواحي معينة تتعلق بالموارد البشرية وتشمل بصفة أساسية ما يلي:

١. قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي.

٢. قياس تكلفة إعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب.

٣. قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك.

٤. قياس الكفاءة الإنتاجية للأصول البشرية.

٥. قياس ربحية استخدام الأصول البشرية.

٦. قياس معدل العائد علي الإستثمار البشري.

ثانياً: هدف التقرير:

يقصد بذلك التقرير عن بيانات الموارد البشرية في القوائم والتقارير المحاسبية وإظهار البيانات التي

تم التوصل إليها خلال تحقيق هدف القياس ويشمل التقرير عن بيانات الموارد البشرية الآتي:

١. تسجيل بيانات الموارد البشرية في مختلف البطاقات والسجلات المحاسبية.

٢. تلخيص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية باستخدام الأساليب المحاسبية المعروفة لتلخيص البيانات.

٣. عرض النتائج التي يتم التوصل إليها في القوائم المالية.

٤. إعداد قوائم خاصة لعرض بيانات الموارد البشرية إلي جانب القوائم المالية التقليدية.

٥. إعداد تقارير إضافية تتعلق بالموارد البشرية بناءً علي رغبات إدارة المشروع أو المستثمرين أو

إي جهات أخرى خارجية.

٦. دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية مثل إرتفاع معدل ساعات العمل أو ظاهرة الغياب وإعداد تقارير كمية عنها.

ثالثاً: هدف ترشيد القرارات:

يقصد بترشيد القرارات تقديم بيانات ذات فائدة لمساندة الإدارة في إتخاذ القرار المناسب، حيث يهدف أسلوب المحاسبة عن الموارد البشرية إلي تقديم معلومات إلي إدارة المشروع أو المستثمرين أو غير ذلك من الجهات المهمة بالمشروع وذلك لترشيد القرارات التي يتعين علي هذه الجهات إتخاذها وتتعلق هذه القرارات بالعنصر البشري ومن أهم أغراض ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية الأتي: (طارق، ٢٠٠٧م).

١. دراسة البدائل المتاحة لاستغلال الموارد البشرية ومساندة الإدارة في إختيار البدائل المناسب وذلك لتحقيق الإستغلال الأمثل للعنصر البشري.

٢. ترشيد القرارات الخاصة بإستخدام الموارد البشرية مثل القرارات المتعلقة بالنقل والترقية والإستقالة وهكذا إلي أحر القرارات ذات الصلة.

٣. ترشيد القرارات الخاصة بالإستثمار في الموارد البشرية وهي قرارات تتعلق بإضافة عناصر جديدة إلي القوي العاملة التابعة للمنشأة.

٤. فرض الرقابة علي تكلفة إستخدام الموارد البشرية وذلك من خلال تطبيق أساليب الرقابة علي التكاليف المتعارف عليها مثل أسلوب المعايرة.

٥. ترشيد قرارات تقييم أداء العاملين.

٦. ترشيد قرارات المستثمرين في المشروع أو الراغبين في الإستثمار فيه ، بإعطائهم صورة واقعية عن حقيقة موارد المشروع بما فيها الموارد البشرية من خلال التقرير عن هذه الموارد في القوائم المالية.

٧. ترشيد القرارات المتعلقة بتقييم إدارة المشروع أو تقييم المشروع كوحدة واحدة من جانب جهات خارجية وذلك بعدم إغفال الموارد البشرية خلال هذا النوع من التقييم وبإستخراج نسب ومعدلات تتعلق ببيانات الموارد البشرية.

مبادئ وفروض محاسبة الموارد البشرية:

إن سلامة أى نظام معلومات محاسبى يتوقف على مدى موافقته وعدم تعارضه مع المبادئ والفروض المحاسبية المتفق عليها بين المحاسبين، وفيما يلي يستعرض الباحث المبادئ والفروض المتفق عليها بين المحاسبين والملائمة لتصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والتي تتماشى مع أهدافه: (ريتشارد، ٢٠٠٦م).

أولاً: المبادئ التى يقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية:

تتمثل فى الاتى :

١/ مبدأ الإستمرارية والدورية :

تمثل الموارد البشرية عنصر الإستمرار للمنظمة فلا تستطيع بدونها أن تؤدى دورها، على العكس من الموارد المادية فخدماتها مؤقتة، لذا يجب على المنظمة العمل على المحافظة على مواردها البشرية وزيادة انتاجيتها عن طريق التدريب والتشجيع، ولعظمة التكاليف المنفقة على تلك الموارد والحصول على منافعها لعدة فترات محاسبية فإنه ينبغى توزيعها على تلك الفترات .

٢/ مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف :

تعتبر تكلفة العنصر البشرى المنفقة على اجتذابه وتعيينه وتدريبه وتنميته، تعتبر مصروفاً رأسمالياً وأصلاً من أصول المؤسسة يتم استنفاده ومن ثم تحمل الفترة المحاسبية بما يخصها فقط من التكلفة ويقابلها فى الجانب الدائن الإيرادات الانتاجية للموارد البشرية والمتمثلة فيما اضافته تلك النفقات الى معدل الانتاج . (أيمن عبدالله، ٢٠١٦م).

٣/ مبدأ الإفصاح والعلانية:

فى المحاسبة التقليدية لا يتم الإشارة الى العنصر البشرى الا فى قائمة نتائج الاعمال (اجور ورواتب) وفى قائمة المركز المالى (المقدمات والمستحقات من تلك المصروفات) وهذا يعد قصوراً فى الإفصاح حيث يجب عرض الاستثمار فى الموارد البشرية ضمن أصول قائمة المركز المالى ليعطى مؤشراً للجهات المهتمة بالمنظمة كما يعطى مؤشرات ذات دلالة تعكس كفاءة الادارة وتوضح التغير فى هيكل القوى العاملة . (محمد مطر، ٢٠٠٧م).

٤/ مبدأ الموضوعية :

هناك مقاييس على درجة كبيرة من الموضوعية تستخدم لقياس رأس المال البشرى وتعتمد الموضوعية على بيانات إحصائية رسمية، ويرى الباحثون أن اضافة بيانات أقل موضوعية ولكن اكثر فائدة لمتخذى القرارات يؤدى الى تطور علم المحاسبة .

٥/ مبدأ الاهمية النسبية :

إن التكاليف المنفقة لإكتساب العنصر البشرى هى تكاليف كبيرة بحيث تأخذ أهمية تؤدى الى وجوب رسملتها وإظهارها فى قائمة المركز المالى . (حسين القاضي، ٢٠٠١م).
مما سبق يرى الباحث أن محاسبة الموارد البشرية لا تتعارض مع المبادئ المحاسبية المتعارف عليها بل ترتقى الى حد القبول العام فى ظل تلك المبادئ والفروض المحاسبية والتي سيفرد لها الباحث ما تبقى من حديث فى هذا المبحث.

ثانياً: الفروض التى يقوم عليها نظام محاسبة الموارد البشرية:

تقوم محاسبة الموارد البشرية على خمسة فروض أساسية على النحو التالى: (جبرائيل كحالة،

١٩٩٧م).

- ١/ يعتبر العنصر البشري عنصراً مهماً من موارد المنظمة .
 - ٢/ يمكن تطبيق مفهوم " الأصول " على العنصر البشري .
 - ٣/ إن استخدام الأصول الانسانية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنظمة .
 - ٤/ إن قيمة الأصول الإنسانية تتأثر بالنمط القيادي للادارة .
 - ٥/ هناك حاجة ماسة لمحاسبة الموارد البشرية .
- معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول البشرية :**

لقد حدد البيان (٥) والمتعلق بالإطار المفاهيمي للمحاسبة المالية of Statement of Financial Accounting Concepts (SFAC) NO.5، الصادر عن هيئة معايير المحاسبة المالية، (FASB) Financial Accounting Standards Board الشروط أو المعايير العامة للإعتراف المحاسبي بأي بند من بنود القوائم المالية . وفيما يلي يتم تناول تلك المعايير الأربعة بشئ من التفصيل: (وليد الحياي، ٢٠٠٧م).

أولاً : التعريف

يجب أن ينطبق على البند المراد الإعتراف به واثباته محاسبياً أحد التعاريف الخاصة بعناصر القوائم المالية، وقد حددت الهيئة عشرة عناصر هي : الأصول، الإلتزامات، حقوق الملكية، استثمارات الملاك، توزيعات على الملاك، الدخل الشامل، الايرادات، المصروفات، المكاسب واخيراً الخسائر.

تقليدياً تعتبر المحاسبة المالية نفقات الموارد البشرية مصروفات تحمل على الدورة المحاسبية، في حين أن محاسبة الموارد البشرية تطالب بالإعتراف بتلك النفقات على أنها أصل يجب أن يظهر في قائمة المركز المالي، ومن ثم توزع على الدورات المستقبلية المستفيدة، ومن خلال مفاهيم

الأصل السابقة نجد أن تعريف الأصل ينطبق على الموارد البشرية في المنظمة، مما لا يدع مجالاً للشك أنها اصول بشرية . (بدوي عباس، ٢٠١٦م).

ثانياً : القياس

يجب أن يتوافر للبند خاصية قابلية القياس، وتستلزم هذه الخاصية توافر ثلاثة شروط أساسية :
(مؤيد الفضل، ٢٠٠٢م).

أ/ أن يكون للبند خاصية ملائمة، مثل خاصية التكلفة أو القيمة أو عدد العاملين مصنفاً حسب المؤهلات العلمية .

ب/ أن يتم اختيار الخاصية الأكثر ملائمة وأهمية بالنسبة للمستخدم، وعادة ما تكون خاصية التكلفة " المعالجة المحاسبية " في تاريخ العملية أو الحدث، كما قد تعتمد خاصية القيمة المحاسبية (تكلفة الاستبدال أو صافي القيمة البيعية)، أو القيمة الاقتصادية في صورة للقيمة الحالية للمنافع المستقبلية المتوقعة من الموارد البشرية المتاحة في المنظمة .

ج/ الى جانب ذلك القياس المالي يمكن أن يتم على الأساس الكمي مثل العدد والمؤهلات، وتجدر الملاحظة أنه ليس من الضروري أن يُقتصر الإفصاح عن الموارد البشرية على خاصية واحدة، بل يمكن أن يتعدد، ويكون بذلك أكثر ملائمة.

ثالثاً : الملائمة

تكون المعلومات ملائمة اذا كانت مؤثرة في اتخاذ القرارات. فالمعلومات الملائمة هي تلك المعلومات القادرة على إحداث تغيير في إتجاه القرار وغياب تلك المعلومات يؤدي إلى عدم الإكتمال وغالباً إلى إتخاذ قرارات خاطئة. والخصيات الملائمة ثلاث خصائص ثانوية، هي :
تقديمها في الوقت المناسب دون تأخير، وأن تكون المعلومات ذات قيمة تنبؤية، واخيراً ذات قيمة إرتدادية عكسية .

لقد أوضحت دراسات تجريبية إن توافر المعلومات عن الأصول أو الموارد البشرية في المنظمة مفيد وملائم لاتخاذ القرارات لا سيما في المنشآت التي تكون في حاجة للإبتكار البشري حيث تلعب الموارد البشرية دوراً مهماً في تحقيق الأرباح وتحديد قيمة المنشأة، فبدونها ستكون قائمة المركز المالي ناقصة، لا بل مضللة .

رابعاً : الموثوقية :

الموثوقية تعني خاصية المعلومات في التأكيد فهي خالية من التحيز بدرجة معقولة، كما تمثل بصدق ما تزعم تمثيله، أي أن المعلومات موضوعية وصادقة وغيرمتحيزة لصالح فئة معينة من المستخدمين، ويلاحظ الباحث إن معيار الموثوقية مرتبط بدرجة تأكد قياس الحدث، فكلما ازدادت درجة عدم التأكد، كلما انخفضت الموثوقية، وهكذا فإن معيار الموثوقية يؤثر في توقيت الإعتراف بالموارد البشرية واثباتها محاسبياً.

من النادر جداً أن تتوافر المعايير الأربعة السابقة بصورة متكاملة معاً، لذلك فإن الإعتراف بالبند المحاسبي في القوائم المالية يتطلب الموازنة بين إعتبارات كثيرة مثل درجة الأهمية النسبية والملائمة في التأثير على قرارات المستخدمين ودرجة الموثوقية التي يتمتع بها القياس المحاسبي. (وليد الحياي، ٢٠٠٧م).

مما ذكر يستخلص الباحث بأن الحاجة لاستغلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة تدريباً جيداً بكل كفاية وفعالية ، تتطلب ايجاد نظام محاسبي يساعد في سد النقص الحاصل في المعلومات الكمية والخاصة بالموارد البشرية ، والتي اذا ما توفرت فانها تساعد المنظمة في القيام بالتخطيط والرقابة على احسن صورة، ولا تتصرف محاسبة الموارد البشرية الى تحديد القيمة النقدية للموارد البشرية، وكما يتصوره بعضهم ، بقدر ما تستهدف المحاسبة على كلف الاستثمار فيها ، فضلاً عن ذلك تساعد في تحديد القيمة الاقتصادية لتلك الموارد البشرية.

المزايا التي تحققها محاسبة الموارد البشرية للإدارة:

تستطيع محاسبة الموارد البشرية أن تقدم المعلومات اللازمة عن ذلك للإدارة لمساعدتها في اتخاذ القرارات اللازمة بشأن قواها العاملة وبالتالي حققت المزايا التالية للإدارة : (مصطفى أبوبكر، ٢٠٠٦م).

١/ التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة .

٢/ تقدير الإستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها الإنساني .

٣/ تحديد أفضل مجالات الإستفادة من الأصول الإنسانية وذلك عن طريق قياس العائد من استخدام هذه الأصول .

٤/ تقدير القيمة الانتاجية للأصول الانسانية وتخصيص الأجزاء المستفادة من هذه القيمة لكل سنة مالية.

٥/ تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة، "المالية والانتاجية والانسانية" .

٦/ عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفد خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الارباح .

٧/ إن إستحداث اصول جديدة هي " الأصول الانسانية " يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنظمة، ويوحى بزيادة ثقلها في السوق .

٨/ تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الإنسان

٩/ إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأة.

١٠ / التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى إستثمار أموالهم في مثل المنظمات التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً متفائلاً بالنسبة للفترة المالية الواحدة.

على ضوء ما ذُكر هناك مجموعة من العوامل التي يرجع إليها الإهتمام بحاسبة الموارد البشرية، وهي : (منصور، ١٩٧٦م).

١ / إهتمام الأدب المحاسبي بمفاهيم وطرق المحاسبة عن الموارد البشرية التي تمثل الأصول الأساسية لمعظم المنشآت وخاصة المنشآت الخدمية .

٢ / مع زيادة التقدم الفني زادت حاجة الأفراد للتعليم والتدريب واكتساب المهارات والخبرات التي تزيد من قيمة رأس المال البشري، بالإضافة إلى قيام بعض المنظمات بالإنفاق على تشغيل وتنمية الأساليب الفنية والإدارية ومهارات العاملين إيماناً منها بأن العائد من هذه الإستثمارات يتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليها الأفراد .

مما تقدم نجد أن تجاهل أهمية العنصر الإنساني وعدم قيام المنشآت بالمحاسبة عن الموارد البشرية يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات غير سليمة ومن أجل ذلك زاد الإهتمام بحاسبة الموارد البشرية التي تعطي الإدارة أساساً أفضل للاختيار من بين البدائل واتخاذ قراراتها بطريقة رشيدة تحقق الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة والموجودة .

فوائد محاسبة الموارد البشرية لإدارة المنظمة:

هنالك فوائد متعددة ومتنوعة لمحاسبة الموارد البشرية على كل من مستوى المنظمة والاطراف الخارجية ، يمكن تناولها من خلال النقاط التالية: (اريك فلامهولتز، ١٩٩٢م).

أولاً: فوائد محاسبة الموارد البشرية على مستوى المنظمة:

١. تحديد اثر برامج خفض الكلف على الانتاجية.

٢. تزويد الإدارات بالمعلومات المتعلقة بمعدل الدوران بين العاملين .

٣. التخطيط للبحث عن حلول بديلة .

٤. المفاضلة بين البدائل .

٥. مقارنة النتائج بالاهداف المرسومة .

٦. مساعدة احتساب عدد من النسب.

٧. مساعدة تحديد الفرق بين القيمة العامة والخاصة للموارد البشرية .

وفيما يلي نتناول هذه الفوائد بشيء من التفصيل:

١/ تحديد أثر برامج خفض الكلف على الانتاجية: نجد أن الإدارات وعندما ترغب في خفض كلف الخدمات - فانها تسلك مسالك عدة ، منها مثلا : تخفيض عدد العاملين ، زيادة عدد المشرفين ، تقليل المزايا والمنافع الممنوحة للعاملين، وقد تؤدي كل الاجراءات اعلاه الى خفض الكلف في الأمد القصير ، بسبب الكلف المقطوعة ، التي يترتب عليها زيادة في الانتاجية ، ولكن السؤال الذي يمكن ان يثار ، يتعلق بماهية واقع الحال ، بعد مرور (١ - ٢) سنة ، فإن الإجابة تنصرف الى أن الأسلوب السابق ذاته ، سيؤدي الى زيادة الكلف ، وقد يؤدي الى رفع مستوى العداء بين العاملين والإدارات ، والتي قد تضطرهم لتحديد الانتاجية من قبل العاملين انفسهم، وهذا ما أكدته (ليكارت)، عندما اشار، الى ان القرارات التي تنتج تخفيض في الكلف خلال الامد القصير ستؤدي الى خسارة بسبب تقاعس وتلف معنويات العاملين المتبقين داخل المنظمة ، اضعف الى ذلك ، المصروفات التي تتكبدها مستقبلاً في سبيل اعادة بناء قوة العمل

من جديد، فاستخدام محاسبة الموارد البشرية تحتم على المديرين ، ان يكونوا غير سريعيين في التخلص من الموارد البشرية العاملة ، بقصد تحسين السيولة الانتاجية حيث انها تساعدهم (اي المديرين) في التعرف على مقدار الكلف التي تتحملها عند اعادة بناء قوة العمل الحالية ، الى جانب تحديدها لمقدار الكلف التي ستنتفقد في اقامة برامج ودورات خاصة لتطوير العاملين الجدد.

٢/ تزويد الادارات بالمعلومات المتعلقة بمعدل الدوران بين العاملين: وحيث أن تحديد ذلك المعدل ، سيكون مفيداً في تقديم الحالة العلاجية، والمتمثلة بخلق حالة الاستقرار والتجانس بين العاملين انفسهم، والتي تنعكس في النهاية على انتاجيتهم بالاضافة الى كونه مفيداً في تحديد مبلغ الخسارة الناجم من جراء :

أ- الاستثمار المفقود في الموارد البشرية .

ب-كلف احلال العاملين الجدد محل المتسربين من العمل .

ت-الخسارة في قيمة الموارد البشرية التابعة للمنظمة .

٣/ التخطيط للبحث عن حلول بديلة : فيما يتعلق بهذه الفائدة فان المنظمات ، عندما تفكر بحلول بديلة ، بخصوص تنمية واحلال الموارد البشرية ، فهي تلجأ اما الى تطوير الموارد البشرية الموجودة حالياً في المنظمة ، او الى اضافة موارد بشرية جديدة وكل ذلك ، يتطلب منها (اي المنظمة) ، تحديد العائد الذي ستحصل عليه من تلك الموارد وتقييم قرارات الاستثمار فيها ، ومن خلال مقارنة الكلفة الفعلية مع المنفعة المتأتية ، ولمختلف البدائل ، وهذا ما لايمكن القيام به بدون توظيف المجال المحاسبي الجديد . ٤/ المفاضلة بين البدائل: فيما يتعلق بهذه الفائدة فإن لمحاسبة الموارد البشرية دوراً رئيساً فيها ، الى جانب دورها في الدراسة عن حلول بديلة ، فعندما

تواجه ادارة المنظمة ، حالة الاختيار بين اماكن بديلة لموقع جديد ، والذي يتطلب اجلاء العاملين القدياء من الموقع السابق الى الجديد ، فانها (اي ادارة المنظمة) ستستعين بالبيانات التي يوفرها النظام الجديد والذي سيمكنها من معرفة مقدار الخسارة الناجمة من جراء دوران العمل بين العاملين القدياء ، والذي قد يرفض بعضهم العمل والانتقال الى الموقع الجديد ، الى جانب معرفتها لكلف الاستثمار التي ستتكبدها عند توظيف عاملين جدد ، وستفيد تلك البيانات في تحديد مقدار المبالغ التي ستنفق في سبيل تطوير وتنمية العاملين الجدد وبقصد الوصول الى مستوى العاملين القدياء ، والى غير ذلك من الامور التي اذا ما انعدمت ، فان الاختيار بين البدائل ، لا يكون على اساس يحكمه المنطق والموضوعية .

٥/ مقارنة النتائج بالاهداف المرسومة : فبعد أن يتم التعرف على مكونات الاستثمار في الموارد البشرية من التدريب والتطوير والتنمية ، سيتم مقارنتها مع الكلفة الفعلية المقدرة، وتحديد اي المجالات حدث به انحراف ، ليتسنى دراسته وتحليله الى جانب وضع العلاج له.

٦/ مساعدة احتساب عدد من النسب: وهذه الفائدة تمكن من احتساب عدد النسب التي بينها ، نسبة رأس المال البشري الى رأس المال غير البشري ، حيث ستظهر درجة كثافة العمل في المنظمة التي اذا ما اتسعت ، قد تشير الى اتساع نطاق عملياتها المعتمدة على الموارد البشرية بالمقارنة مع الموارد غير البشرية ، ويمكن احتسابها على اساس المعادلة الاتية :

نسبة كثافة العمل الحي في المنظمة = رأس المال البشري/ رأس المال غير البشري

ويطلق على نسبة رأس المال البشري العلمي الى رأس المال البشري الكلي ، بنسبة المهارة في المنظمة ، والتي يمكن احتسابها على أساس المعادلة الاتية : (علي ، سعيد، ١٩٨٤م).

نسبة المهارة في المنظمة = رأس المال البشري الفكري / رأس المال البشري الكلي

٧/ مساعدة تحديد الفرق بين القيمة العامة والخاصة للموارد البشرية: وتشير الفائدة الاخيرة ، بان النظام الجديد ، يساعد في تحديد الفرق بين القيمة العامة والخاصة للموارد البشرية ، ان هذه المعلومة تعد مصدراً ثميناً للمعلومات وخصوصاً للداريين ، حيث أن القيمة العامة تركز على متوسط الأجر في القطاع الذي تعمل فيه المنظمة ، في حين أن القيمة الخاصة للموارد البشرية ، تركز على موازين الاجور الفعلية في المنظمة ، اما الفرق بين القيمتين ، فانه يظهر مستوى موازين الاجور في علاقتها مع المعدلات المحددة في القطاع الذي تعمل به المنظمة ولاسيما عندما أتخذت المعدلات المحددة من قبل القطاع ، معياراً يقاس على أساسه هيكل الاجور المنظمة .

وبيان القيمة العامة والخاصة للموارد البشرية ، يمكن الراغبين بالعمل في المنظمة من فحص اثر الإجور على سياسات الإستخدام ، وهذا ما لايستطيع النظام المحسبي الحالي بيانه وتوضيحه .وبخصوص المزايا التي توفرها محاسبة الموارد البشرية للاطراف الخارجية ، فانها تتمثل بالاتي:
(راوية حسن، ٢٠٠٢م).

أ- امداد الاطراف الخارجية من اجهزة تخطيطية ، ببيانات ومعلومات مفيدة عن درجة تنمية وكفاءة الموارد البشرية العاملة .

ب- توفير البيانات التخطيطية قصيرة الاجل التي تفيد في دراسة مدى التغير في حجم ونوعية الموارد البشرية ، بما يمكن الاجهزة التخطيطية والمستثمرين في الحكم على كفاءة الاستخدام بالنسبة للموارد البشرية .

ت- توفير البيانات والمعلومات التخطيطية طويلة الاجل ، مما يساعد الاطراف الخارجية من اجهزة حكومية ، ومستثمرين ، من التنبؤ بالتطورات المستقبلية للمنظمة .

ث- امداد الاجهزة الحكومية والاجتماعية بمعلومات وبيانات ، تساعدها في مجال قياس الاداء الاجتماعي للمنظمة ، واتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط وتنمية الموارد البشرية على المستوى القومي .

وظائف إدارة الموارد البشرية :

بعد أن تم التعرف على أهداف المنشأة تجاه مواردها البشرية، نتوقف قليلاً مع واحدة من أهم الادارات فى المنشأة ألا وهى ادارة الموارد البشرية، فماهى الوظائف التى تقوم بها حتى يتم تحقيق الأهداف السابقة ؟ هذه الوظائف إنقسمت الى وظائف رئيسية وأخرى مساعدة وفيما يلي يتناول الباحث تلك الوظائف بشئ من التفصيل : (خالد الهيتي، ٢٠١٤م).

أولاً : الوظائف الرئيسية للموارد البشرية :

تتمثل فى الآتى :

١/ تحليل العمل: تعنى هذه الوظيفة التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة، وتوصيف هذه الوظيفة، وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وتصميم الوظيفة بشكل مناسب، وتحديد مواصفات من يشغلها .

٢/ تخطيط القوى العاملة: تعنى تحديد احتياج المنظمة من أنواع وأعداد العاملين، ويتطلب هذا تحديد طلب المنظمة من العاملين، وتحديد ماهو معروض منها، والمقارنة بينهما لتحديد صافى العجز والزيادة فى القوى العاملة بالمنظمة .

٣/ الاختيار والتعيين : تهتم هذه الوظيفة بالدراسة عن العاملين فى سوق العمل، وتصفياتهم من خلال طلبات التوظيف، والاختبارات، والمقابلات الشخصية وغيرها من الأساليب وذلك ضماناً لوضع الفرد المناسب فى المكان المناسب .

٤/ تصميم هيكل الأجور : تهتم هذه الوظيفة بتحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة، وتحديد أجرها، وتحديد درجات أجرية للوظائف. كما تهتم الوظيفة بإدارة سليمة للقيم والأهميات المختلفة للوظائف المختلفة .

٥/ تصميم أنظمة الحوافز : وتعنى الوظيفة منح مقابل عادل للأداء المتميز، ويمكن تحفيز العاملين على أدائهم الفردى، وأدائهم الجماعى، فتظهر الحوافز الفردية والحوافز الجماعية. وأيضاً هناك حوافز على أساس المنظمة ككل .

٦/ تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين : تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا عينية مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة، كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين فى شكل خدمات مالية واجتماعية ورياضية وقانونية وقد تمتد الى الاسكان والمواصلات وغيرها .

٧/ تقييم الأداء : تهتم كل المنظمات تقريباً بتقييم أداء موظفيها، ويتم ذلك من خلال أساليب معينة، بغرض التعرف على الكفاءة العامة للعاملين، و التعرف على أوجه القصور فى هذا الأداء كذلك.

٨/ التدريب : تمارس المنظمات أنشطة التدريب بغرض رفع كفاءة ومعارف ومهارات العاملين، وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة وعلى الشركة أن تحدد احتياج المرؤوسين للتدريب وان تستخدم الأساليب والطرق المناسبة في تقييم فعالية هذا التدريب .

٩/ تخطيط المسار الوظيفى : تهتم هذه الوظيفة بالتخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة، وعلى الاخص فيما يمس النقل، والترقية، والتدريب. ويحتاج هذا التعرف على نقاط القوة لدى الفرد، ونقاط الضعف لديه.

ثانياً: الوظائف المساعدة للموارد البشرية :

تتمثل فى الاتى:

١/ العلاقة مع النقابات : هى وظيفة تهتم بتنظيم العلاقة مع التنظيمات العمالية (أى النقابات)،

والتطرق الى موضوعات مثل الشكاوى والنزاعات العمالية والتأديب والفصل من الخدمة .

٢/ أمن وسلامة العاملين : هى تهتم بإجراءات الحفاظ على وحماية سلامة العاملين، والأمن

والصحة والاتجاهات النفسية السليمة لهم .

٣/ ساعات وجداول العمل : تهتم هذه الوظيفة بتحديد ساعات العمل والراحة والاجازات، وفقاً

لنظام يناسب طبيعة المنظمة. ووضع نظام يكفل كفاءة العمل.

يرى الباحث ان ادارة اى منشاة لو طبقت كل هذه الوظائف على مواردها البشرية حتماً

سوف ينصب ذلك فى تجويد أدائها العام .

ثانياً: الدراسات السابقة :

لخدمة أغراض الدراسة تم إستعراض بعض الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة على

النحو التالى:

Soleda (1999م):

وهي بعنوان (Human Resource Accounting) وذلك بالتطبيق على عينة عشوائية من

منشآت الأعمال العاملة بولاية أوهايو الأمريكية:

قدمت هذه الدراسة المعالجة المحاسبية للموارد البشرية فى المنظمات ومنشآت الأعمال بطريقة

منهجية، وذلك من خلال تحليل وتسجيل التكاليف العامة المتعلقة بالموارد البشرية، وقد ركزت

الدراسة على معالجة تكاليف التدريب ودراسة البدائل المختلفة حول تسجيلها.

أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

١/ أن تكاليف التدريب يمكن معاملتها بطريقة مماثلة للطريقة التي يعامل بها أى حساب من حسابات الأصول الرأسمالية .

٢/ ضرورة معالجة تسجيل التعويضات ومكافآت ترك العمل مع الإقتراح بضرورة تسجيلها كنفقات استثمارية رأسمالية وليس كمصاريف جارية. (Soleda, 1999).

مما ذكر يُلاحظ الباحث أن دراسة Soleda تناولت بحث بعنوان Human Resource Accounting وذلك بالتطبيق علي عينة عشوائية من منشآت الأعمال العاملة بولاية أوهايو الأمريكية، حيث تميزت الدراسة عن الدراسة السابقة في تناولها إطار محاسبي مقترح لمحاسبة الموارد البشرية بالقطاع المصرفي السوداني حيث يشمل هذا الإطار (أهمية محاسبة الموارد البشرية، تأصيل نفقات وتكاليف الموارد البشرية، القياس المحاسبة لتكلفة الموارد البشرية، الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية).

Wang&Zhang&Wang (2006م):

(Human Capital Accounting and The System of National Accounts Extension)

وذلك بالتطبيق علي المنظمات الحكومية القومية بمدينة قوانزو الصينية .

هدفت الدراسة إلى إبراز الأهمية النسبية لنظام المحاسبة عن رأس المال البشرى في

الحسابات القومية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : (Wang, 2006).

١/ التغييرات التي تحدث في المدخلات والمخرجات للحسابات القومية عند قياس وتقييم الأصول البشرية تنحصر في نوعين هما: رأس المال البشرى مثل العمال ورأس المال الفكرى مثل المدراء والعلماء وادخالهما ضمن الحسابات القومية.

مما ذكر يُلاحظ الباحث أن دراسة Wang&Zhang&Wang تناولت بحث بعنوان

Human Capital Accounting and The System of National Accounts Extension وذلك

بالتطبيق علي المنظمات الحكومية القومية بمدينة فوانزو الصينية ، حيث تميزت الدراسة عن الدراسة السابقة في تناولها إطار محاسبي مقترح لمحاسبة الموارد البشرية بالقطاع المصرفي السوداني حيث يشمل هذا الإطار (أهمية محاسبة الموارد البشرية، تأصيل نفقات وتكاليف الموارد البشرية، القياس المحاسبة لتكلفة الموارد البشرية، الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية).

علي (٢٠٠٧م):

وهي بعنوان (تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الإقتصادية) وذلك بالتطبيق على عينة من الوحدات الاقتصادية في الأردن.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن معظم الوحدات الاقتصادية لا تعطى الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية التي تخص الموارد البشرية التي تعمل فيها وهذا يؤدي إلى حدوث قصور في نظم المعلومات المحاسبية من حيث توفير المعلومات التي تتعلق بتلك الموارد من الناحية المحاسبية الدقيقة يمكن أن تساهم من خلالها في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفائدة وبما يؤدي إلى خدمة الوحدة الاقتصادية بصورة أكثر فاعلية.

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكن أن يساعد في تنظيم بيانات تلك الموارد ويشغلها لكي يتم انتاجها في صورة معلومات يمكن أن تعيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصة اذا ماتم تحقيق التكامل بينه وبين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في تلك الوحدات .

أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة : (علي فاضل، ٢٠٠٧).

١/ أن الحاجة الى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية يزداد كلما كان هناك كماً كبيراً من العمليات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية التدريب والكفاءة .

٢/ ان الموارد البشرية هي ثروة ليست فقط للشركات أو المؤسسات وإنما للدولة نفسها وكلما تم الارتقاء بمهارتها ادى ذلك الى المساهمة فى التقدم الاقتصادى .

مما ذكر يُلاحظ الباحث أن الدراسة علي تناولت موضوع تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية بالتطبيق على عينة من الوحدات الاقتصادية فى الأردن، حيث تميزت الدراسة عن الدراسة السابقة في تناولها إطار محاسبي مقترح لمحاسبة الموارد البشرية بالقطاع المصرفي السوداني حيث يشمل هذا الإطار(أهمية محاسبة الموارد البشرية، تأصيل نفقات وتكاليف الموارد البشرية، القياس المحاسبة لتكلفة الموارد البشرية، الافصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية).

أيمن (٢٠١٠م):

وهي بعنوان(المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها على رفع كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالى بالسودان)، وذلك بالتطبيق علي جامعة دنقلا .

تمثلت مشكلة الدراسة في أن جامعة دنقلا تعالج تكلفة الموارد البشرية ضمن مصروفات الفصل الثانى للحسابات الختامية للجامعة، وحتى تحقق الجامعة الأداء الأمثل لها لا بد من ايجاد المعالجة المحاسبية المثلى لتكلفة هذه الموارد البشرية.

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء حول : (أيمن، ٢٠١٠)

١/ إختبار العلاقة بين تكلفة الموارد البشرية وكفاءة الأداء في الجامعة .

٢/ إبراز الدور الذى يمكن ان تلعبه الجامعة في هذا الموضوع .

أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة :

١/ الجامعة تظهر تكاليف الموارد البشرية ضمن الحسابات الختامية المنشورة.

٢/ جامعة دنقلا تقوم بإعداد تقارير مالية صادقة وعادلة وفقاً للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها.

٣/ الجامعة لا تتبنى استخدام نظام لمحاسبة الموارد البشرية.

٤/ لا يتم تحديد أسباب وأماكن إنحرافات الأداء بالجامعة.

مما ذكر يُلاحظ الباحث أن دراسة أيمن تناولت المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية واثراً على رفع كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان وذلك بالتطبيق على جامعة دنقلا، حيث تميزت الدراسة عن الدراسة السابقة في تركيزها على وضع إطار محاسبي مقترح لمحاسبة الموارد البشرية بالقطاع المصرفي السوداني دون ربطه بكفاءة الأداء حيث يشمل هذا الإطار (أهمية محاسبة الموارد البشرية، تأصيل نفقات وتكاليف الموارد البشرية، القياس المحاسبة لتكلفة الموارد البشرية، الإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية)، هذا بالإضافة الى تركيز الدراسة السابقة على على مؤسسات التعليم العالي وهو قطاع خدمي.

الطيب هجانة محمد (٢٠١٣م):

وهي بعنوان (محاسبة الموارد البشرية على مستوى المشروع)، حيث تمثلت مشكلة الدراسة في عدم اعتبار الموارد البشرية أحد الأصول طويلة الأجل وعدم اخضاع الأصول البشرية للقياس المحاسبي واعتبار تكاليف الموارد البشرية مصاريف إيرادية دورية يتم اقفالها في نهاية السنة بالحسابات الختامية مع اعتبار رأس المال المادي هو الأساس في أي مشروع اقتصادي بمعزل عن أهمية رأس المال البشري وعدم اصدار معايير دولية لمحاسبة الموارد البشرية.

وهدفت الدراسة إلى الآتي: (الطيب هجانة، ٢٠١٣)

١. التأصيل النظري لعملية المحاسبة ع الموارد البشرية واعتبارها من الأصول كبقية

الأصول الأخرى.

٢. مدى انطباق وسريان الخصائص العمومية للأصول طويلة الأجل على الموارد البشرية من أجل العمومية كأصل يظهر في الميزانية العمومية.

٣. تصحيح المفاهيم المحاسبية الخاطئة المتعلقة بالقياس المحاسبي للموارد البشرية في قياس رأس المال البشري بقيمة نقدية وتحديد أثره على القوائم المالية.

٤. اقتراح نموذج للمحاسبة عن الموارد البشرية على مستوى المشروع.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

١. ضرورة تقديم اطار مقترح لمحاسبة الموارد البشرية ومعالجة هذه الموارد والإعتراف بها كأصل من أصول المشروع وخاصة المشروعات التي تستخدم رأس المال البشري بدرجة كبيرة وتحديد الأسس السليمة لتحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيلها للجهات المعنية.

٢. عدم النظر الى الأصول البشرية حرفياً كنظام لقياس تكلفة أو قيمة الأفراد ولكن بشكل مجازي أو رمزي على أنها طريقة للتفكير في الأفراد كموارد تنظيمية ذات قيمة كبيرة للمشروع. وبذلك تساهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة للأصول البشرية من إنها تكاليف الى أنها أصول لها قيمة نقدية ومردود مستقبلي.

٣. زيادة الإنفاق على الاستثمار في الموارد البشرية يحسن سلوك الأفراد ويخفض معدل دوران العنصر البشري ويزيد الأرباح.

٤. وجود الأصول البشرية ضمن الأصول في المشروع يزيد متانة المركز المالي، ويرفع قيمة المشروع الاقتصادية في سوق العمل.

٥. زيادة المحتوى الإعلامي للقوائم المالية لوجود قيمة نقدية للموارد البشرية بالقوائم المالية

يعطي مؤشرات لمتخذي القرارات سواء من داخل أو خارج المشروع عن مدى كفاءة ادارة

المشروع في المحافظة على مواردها البشرية.

مما ذكر يُلاحظ الباحث أن دراسة الطيب تبنت نموذج لقياس الموارد البشرية وتناول

كيفية الإفصاح عن الموارد البشرية في القوائم المالية لشركات المساهمة العامة، حيث تميزت

الدراسة عن الدراسة السابقة في تناولها إطار محاسبي مقترح لمحاسبة الموارد البشرية بالقطاع

المصرفي السوداني حيث يشمل هذا الإطار (أهمية محاسبة الموارد البشرية، تأصيل نفقات

وتكاليف الموارد البشرية، القياس المحاسبة لتكلفة الموارد البشرية، الإفصاح المحاسبي عن تكلفة

الموارد البشرية).

ثالثاً: الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في القطاع المصرفي السوداني حيث سيتم إختيار عينة عشوائية من هذا

القطاع، متمثلة في مصرف (السودان المركزي، السلام، أمدرمان الوطني، النيل، المزارع) كذلك

سيتم توزيع إستبانة من محور واحد على نوى الصلة بموضوع الدراسة داخل هذه المصارف

وذلك للإدلاء بوجهة نظرهم حول هذا الموضوع .

وصف عينة الدراسة:

لقد تم إختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية من مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بتوزيع عدد

(١٥٠) إستمارة إستبيان على المستهدفين من بعض الأقسام المختلفة والذين لديهم خبرة وإلمام

بموضوع الدراسة، وإستجاب عدد(١٣٨) فرداً أي ما نسبته (٩٢%) تقريباً من المستهدفين، حيث

أعادوا الإستبانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة.

أداة الدراسة:

أداة الدراسة عبارة عن " الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة". (كمال الدهراوي، ٢٠١٠م).

ثبات وصدق أداة الدراسة:

١/ **الثبات والصدق الظاهري:** للتأكد من الصدق الظاهري لإستبيان الدراسة وصلاحيته عباراته من حيث الصياغة والوضوح قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين بمجال الدراسة .

٢/ **الثبات والصدق الإحصائي:** يقصد بثبات الإختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما أُستخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، ويعني الثبات أيضاً أنه إذا ما طبق إختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم، ثم أُعيد تطبيق الإختبار نفسه على المجموعة نفسها وتم الحصول على الدرجات نفسها يكون الإختبار ثابتاً تماماً، كما يعرف الثبات أيضاً بأنه: "مدى الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الإختبار". (كمال الدهراوي، ٢٠١٠م).

ومن أكثر الطرق استخداماً في تقدير ثبات المقياس هي:

١- طريقة التجزئة النصفية بإستخدام معادلة سبيرمان - براون.

٢- معادلة ألفا - كرونباخ.

٣- طريقة إعادة تطبيق الإختبار .

٤- طريقة الصور المتكافئة.

٥- معادلة جوتمان.

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال إجاباتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، وقياس الصدق هو معرفة صلاحية الأداة لقياس ما وضعت له. قام الباحث بإيجاد الصدق الذاتي لها إحصائياً باستخدام معادلة الصدق الذاتي هي: الصدق = الثبات

وقام الباحث بحساب معامل ثبات المقياس المستخدم في الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية حيث تقوم هذه الطريقة على أساس فصل إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات ذات الأرقام الفردية عن إجاباتهم على العبارات ذات الأرقام الزوجية، ومن ثم يحسب معامل ارتباط بيرسون بين إجاباتهم على العبارات الفردية والزوجية

وأخيراً يحسب معامل الثبات وفق معادلة سبيرمان - براون بالصيغة الآتية:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{2 \times r}{r + 1}$$

حيث: (ر) يمثل معامل ارتباط بيرسون بين الإجابات على العبارات ذات الأرقام الفردية والإجابات على العبارات ذات الأرقام الزوجية.

ولحساب صدق وثبات الاستبيان كما في أعلاه قام الباحث بأخذ عينة استطلاعية بحجم (١٥) فرداً من مجتمع الدراسة وتم حساب ثبات الاستبيان من العينة الاستطلاعية بموجب طريقة التجزئة النصفية وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (١)

الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية على الاستبيان

| الفرضية | معامل الارتباط | معامل الثبات | معامل الصدق الذاتي |
|--|----------------|--------------|--------------------|
| مدى إهتمام إدارة المصرف بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية | ٠,٧٧ | ٠,٨٧ | ٠,٩٣ |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، ٢٠١٦م.

يتضح من نتائج الجدول رقم (١) أن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة الإسطلاعية على العبارات المتعلقة بالفرضية بلغت (٩٣%) مما يدل على أن إستبانة الدراسة تتصف بالثبات والصدق الكبيرين جداً بما يحقق أغراض الدراسة، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها، تم إستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١- الوسيط.

٢- معامل إرتباط بيرسون.

٣- معادلة سبيرمان- براون لحساب معامل الثبات.

٤- الإنحدار الخطي البسيط.

٥- الإرتباط الخطي البسيط.

٦- معامل التحديد.

وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والذي يشير إختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences ، كما تمت الإستعانة بالبرنامج Excel لتنفيذ الأشكال البيانية المطلوبة في الدراسة.

تطبيق أداة الدراسة:

لجأ الباحث بعد التأكد من ثبات وصدق الاستبيان إلى توزيعه على عينة الدراسة المقررة (١٥٠) فرداً، والمستلم منها عدد (١٣٨) إستبانة، وقد تم تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي أعدها الباحث لهذا الغرض وفق محاور الدراسة، حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، لأوافق، لأوافق بشدة) إلى متغيرات كمية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب وتم تفرغ البيانات في الجداول الآتية:

عرض ومناقشة نتائج الفرضية:

تنص فرضية الدراسة على الآتي:

" لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لإدارة المصارف في الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية ."

إن الهدف من وضع هذه الفرضية هو توضيح مدى إهتمام إدارة المصرف بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية، وللتحقق من هذه الفرضية، ينبغي معرفة إتجاه آراء عينة الدراسة بخصوص كل عبارة من العبارات المتعلقة بالفرضية ، ويتم حساب الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم على العبارات مجتمعةً، والوسيط هو أحد مقاييس النزعة المركزية الذي يستخدم لوصف الظاهرة والذي يمثل الإجابة التي تتوسط جميع الإجابات بعد ترتيب الإجابات تصاعدياً أو تنازلياً وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢)

الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية

| ت | العبارات | الوسيط | التفسير |
|----|---|--------|------------|
| ١ | يُعد مفهوم المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وغير المعروفة لإدارة المصرف. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٢ | هنالك رغبة لدى إدارة المصرف بالتعرف علي أهمية محاسبة الموارد البشرية. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٣ | يمثل العاملون في المصرف عنصراً مهماً في أداء نشاطه. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٤ | ينظر المصرف الي موظفيه على أنهم من الموارد الإقتصادية القيمة. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٥ | يقوم المصرف بمكافأة الموظفين وتعويضهم حسب أهميتهم ومستوي إبداعهم. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٦ | يتقبل المصرف تحمل تكاليف إضافية لإستقطاب وتدريب وتأهيل الموظفين. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٧ | يسعى المصرف لرفع مستوى أداء الموظفين بإعتبارهم موارد إقتصادية ذات قيمة عالية. | ٥ | أوافق بشدة |
| ٨ | يوجد إهتمام بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بنفقات ومصاريف الموارد البشرية. | ٤ | أوافق |
| ٩ | يقوم المصرف بإشراك العاملين في برامج تأهيلية ودورات تدريبي | ٥ | أوافق بشدة |
| ١٠ | يشجع المصرف علي تطوير وتنمية قدرات موظفيه. | ٤ | أوافق |

| | | | |
|------------|---|---|----|
| أوافق | ٤ | هنالك اتجاهات من قبل ادارة المصرف بزيادة الإهتمام بحاسبة الموارد البشرية. | ١١ |
| أوافق بشدة | ٥ | جميع العبارات | |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، ٢٠١٦م

يتبين للباحث من الجدول رقم (٢) ما يلي:

١/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن يُعد مفهوم المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وغير المعروفة لإدارة المصرف.

٢/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن هنالك رغبة لدى ادارة المصرف بالتعرف على أهمية المحاسبة الموارد البشرية.

٣/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن يمثل العاملون في المصرف عنصراً مهماً في أداء نشاطه.

٤/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن ينظر المصرف الي موظفيه على أنهم من الموارد الإقتصادية القيمة.

٥/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن يقوم المصرف بمكافأة الموظفين وتعويضهم حسب

أهميتهم ومستوى ابداعهم.

٦/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن يتقبل المصرف تحمل تكاليف اضافية لاستقطاب وتدريب وتأهيل الموظفين.

٧/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السابعة (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن يسعى المصرف لرفع مستوى اداء الموظفين باعتبارهم موارد اقتصادية ذات قيمة عالية.

٨/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثامنة (٤)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين على أن يوجد اهتمام بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بنفقات ومصاريف الموارد البشرية.

٩/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة التاسعة (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين بشدة على أن يقوم المصرف بأشراك العاملين في برامج تأهيلية ودورات تدريبية.

١٠/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة العاشرة (٤)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين على أن يشجع المصرف على تطوير وتنمية قدرات موظفيه.

١١/ بلغت قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الحادية عشر (٤)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد العينة موافقين على أن هنالك اتجاهات من قبل ادارة المصرف بزيادة الاهتمام بحاسبة الموارد البشرية.

مما ذكر يستنتج الباحث بأن قيمة الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى قد بلغت (٥)، وتعني هذه القيمة أن غالبية أفراد عينة الدراسة موافقين بشدة

على ما جاء بعبارات الفرضية.

للتأكد من الفرضية سيتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط في بناء النموذج حيث أن إهتمام إدارة المصرف كمتغير مستقل ممثل بـ (x) و المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية كمتغير تابع ممثل بـ (y1) وذلك كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (٣)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس العلاقة بين إهتمام إدارة المصرف و المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية

| البيان | معاملات الانحدار | أختبار (t) | القيمة الاحتمالية (Sig) | التفسير |
|------------------------------|------------------|---------------|-------------------------|---------|
| \hat{B}_0 | ٢,٢٨٤ | ١٢,٩٥٥ | ٠,٠٠٠ | معنوية |
| \hat{B}_1 | ٠,٤٠٩ | ٩,٤٢٣ | ٠,٠٠٠ | معنوية |
| معامل الارتباط (R) | ٠,٦٣ | | | |
| معامل التحديد (R^2) | ٠,٤٠ | | | |
| إختبار (F) | ٨٨,٧٨ | النموذج معنوي | | |
| $\hat{y}_1 = 2.284 + 0.409x$ | | | | |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، ٢٠١٦م

يتضح للباحث من بيانات الجدول بالرقم (٣) الآتي:

١/ أظهرت نتائج التقدير وجود ارتباط طردي قوي بين إهتمام إدارة المصرف كمتغير مستقل والمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية كمتغير تابع، حيث بلغت قيم معامل الارتباط البسيط (0.63).

٢/ بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠,٤٠)، هذه القيمة تدل على أن إهتمام إدارة المصرف كمتغير مستقل تساهم بـ (٤٠%) في المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية (المتغير التابع).

٣/ نموذج الانحدار البسيط معنوي حيث بلغت قيمة إختبار (F) (٨٨,٧٨) وهي دالة عن مستوى دلالة (٠,٠٠٠).

٤/ ٢,٢٨٤: متوسط المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية عندما كان إهتمام إدارة المصرف يساوي صفرًا.

٥/ ٠,٤٠٩: وتعني إهتمام إدارة المصرف وحدة واحدة يعني أهمية المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية بـ ٤١%.

مما تقدم يستنتج الباحث أن فرضية الدراسة الأولى (فرضية العدم: H_0) والتي نصت على أن: " لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لإدارة المصارف في الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية " لم تتحقق، وبالتالي تكون (الفرضية البديلة: H_1) والتي نصت على أن: " يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$) لإدارة المصارف في الإهتمام بالمحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية " قد تحققت، وهي الفرضية الصحيحة.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

هدف هذا الدراسة إلي التعرف على كيفية عمل إطار مقترح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية على القطاع المصرفي بالسودان ، وذلك بالتطبيق عينة من المصارف السودانية، ولتحقيق هذا الغرض تم إعداد استبانة ومن خلال عرض وتحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلي النتائج الآتية حسب كل محور من محاور الدراسة:

١/ أكدت نتائج الدراسة بأن مفهوم المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة وغير المعروفة لإدارة المصرف .

٢/ أوضحت نتائج الدراسة بأن هنالك رغبة لدي إدارة المصرف بالتعرف علي أهمية محاسبة الموارد البشرية.

٣/ أظهرت نتائج الدراسة بأن العاملون يمثلون في المصرف عنصراً مهماً في أداء نشاطه .

٤/ أكدت نتائج الدراسة بأن المصرف يتحمل تكاليف إضافية لإستقطاب وتدريب وتأهيل الموظفين.

٥/ أبانت نتائج الدراسة بأن المصرف يسعى لرفع مستوى أداء الموظفين بإعتبارهم موارد إقتصادية ذات قيمة عالية.

٦/ أكدت نتائج الدراسة بأن المصرف يقوم بإشراك العاملين في برامج تأهيلية ودورات تدريبية.

ثانياً: التوصيات:

بناءً علي النتائج السابقة تم التوصل إليها، يخلص الدراسة إلي التوصيات التالية:

١/ ضرورة الإهتمام بالموظفين داخل المصرف وذلك بإعتبارهم من الموارد الاقتصادية ذات القيمة العالية.

٢/ ينبغي على المصرف أن يقوم بمكافأة الموظفين وتعويضهم حسب أهميتهم ومستوى إبداعهم.

٣/ ضرورة الإهتمام بالبيانات والمعلومات ذات العلاقة بنفقات ومصاريف الموارد البشرية.

٤/ على إدارة المصرف أن تسعى جاهدة في الإهتمام بتشجيع وتطوير قدرات الموظفين، حيث يعكس ذلك فوائد عظيمة للمصرف.

٤/ على إدارة المصرف أن تسعى جاهدة في زيادة الإهتمام بحاسبة الموارد البشرية داخل المصرف

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية (الإسكندرية : الدار الجامعية، ٢٠٠٧م).
- أحمد محمد موسى ، المحاسبة عن الموارد البشرية (القاهرة : دن، ١٩٧٥م).
- اريك فلامهولز، المحاسبة عن الموارد البشرية، تعريب : محمد عصام الدين زايد، مراجعة : أحمد حامد حجاج، تقديم : سلطان محمد السلطان (الرياض : دار المريخ للنشر، ١٩٩٢م).
- أمين السيد أحمد لطفي ، نظرية المحاسبة منظور التوافق الدولي (الإسكندرية : الدار الجامعية للنشر ، 2006م).
- أيمن عبد الله محمد أبوبكر، نظرية المحاسبة - مدخل معاصر، الطبعة الأولى (العين : دار الكتاب الجامعي، ٢٠١٦م).

- _____ ، المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها على رفع كفاءة الأداء
بمؤسسات التعليم العالى بالسودان، رسالة دكتوراة فى المحاسبة غير منشورة، كلية
الدراسات العليا، جامعة دنقلا، ٢٠١٠م.
- الطيب الزبير هجانة، محاسبة الموارد البشرية على مستوى المشروع، بالتطبيق على
شركة جياذ للسيارات والشاحنات المحدودة، رسالة دكتوراة فى المحاسبة غير منشورة،
معهد دراسات العالم الإسلامى، جامعة أمدرمان الإسلامية، ٢٠١٣م.
- بدوي محمد عباس، ابراهيم الأميرة، دراسات فى قضايا ومشاكل محاسبية معاصرة ،
منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٦م.
- جبرائيل كحالة وآخرون ، المحاسبة المالية بين النظرية والتطبيق (عمان : دار زهران
للنشر والتوزيع ، 1997م).
- وليد ناجي الحيايى ، المشاكل المحاسبية ونماذج مقترحة (الدنمارك : دار الأكاديمية
العربية المفتوحة ، 2007م)
- حسين القاضي ، مأمون حمدان ، نظرية المحاسبة (عمان : الدار العلمية الدولية للنشر
والتوزيع ، 2001م).
- طارق عبد العال حماد ، تحليل القوائم المالية (الاسكندرية : الدار الجامعية للنشر ،
2007م).
- يوحنا آل أدم ، صالح الرزق ، المحاسبة المالية أصول وخصوم والقوائم المالية (عمان
: دار حامد للنشر ، 2000م).
- كمال الدين الدهراوي، مناهج الدراسة العلمي في المحاسبة، (الاسكندرية : دار الجامعة
الجديدة) ، ٢٠١٠م.

- مؤيد الفضل وآخرون، المشاكل المحاسبية المعاصرة (عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر، ٢٠٠٢م).
- مصطفى محمود أبوبكر، الموارد البشرية - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية (الإسكندرية : الدرا الجامعية، ٢٠٠٦م) .
- محمد مطر، مبادئ المحاسبة المالية ، مشاكل الاعتراف والقياس والافصاح (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧م).
- منصور أحمد منصور، قراءات فى تنمية الموارد البشرية (الكويت : وكالة المطبوعات للنشر، ١٩٧٦م) .
- محمد رمضان على، المحاسبة المتقدمة: دراسات فى مشاكل محاسبية معاصرة، الطبعة الأولى (عمان: دار الحامد، ١٩٩٧م).
- على محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، محاسبة الموارد البشرية (الرياض : دار المريخ للنشر، ١٩٨٤م).
- على فاضل جابر، تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية فى الوحدات الاقتصادية، رسالة ماجستير فى المحاسبة غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة فى الدنمارك، ٢٠٠٧م.
- فليب جاك وستون رون، الاستثمار البشري - أدوات وقياس العائد، ترجمة واصدار بميك، (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للادارة، ٢٠١٢م).
- فريدك تشوي ، كارول أن فرست ، جاري مييك ، المحاسبة الدولية ، تعريب : محمد عصام الدين زايد ، ترجمة : أحمد حامد حجاج (الرياض : دار المريخ ، 2002م) .

- راوية حسن، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية (الإسكندرية : الدار الجامعية، ٢٠٠١م / ٢٠٠٢م).
- ريتشارد وكلارك و آخرون، نظرية المحاسبة، تعريب خالد على (الرياض: دار المريخ للنشر، ٢٠٠٦).
- رمضان الشراح وآخرون، البنوك التجارية (الكويت: ذات السلاسل للطباعة النشر والتوزيع، ١٩٩٩م).
- خالد الهيتي، ادارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، ط١، دار وائل للنشر، عمان ٢٠١٤.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Soleda, Moya - Gutierrez, "**Human Resource Accounting**", International Advances in Economic Research, Vol.5, No 3, 1999.
- Wang Xiuli& Zhang Zhaojun& Wang Zuyan, "**Human Capital Accounting and The System of National Accounts Extension**" , Research and Practice in Human Resource Management, Vol.14,No. 1, 2006.