

التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية

روز احمد شامخ القرعان

بلدية الطيبة

الملخص

هدفت هذه الدراسة لمعرفة اثر التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي استناداً الى الدراسات والمراجع والادبيات المتعلقة بذلك، وبعد التحليل توصلت الباحثة الى أنه يجب قياس الموارد البشرية في المنشأة والافصح عنها في قوائم اضافية خاصة بالموارد البشرية. وتوصي الباحثة بان تتبنى الجهات المهتمة بالمحاسبة في الاردن باصدار اسس ومعايير لقياس الموارد البشرية والتقارير والافصح عنها.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية،

المقدمة

يعد موضوع الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة حيث بدأ الاهتمام بها نتيجة لادراك أهمية الأفراد في المنظمات باعتبارهم موارد نتيجة كونهم يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية وبدأت عملية التركيز المتزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي (أحمد، 2010).

إن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يعتبر أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، الخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهمها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

يهتم نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية سوف يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية إضافة إلى المساهمة في تخطيط تلك الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الهجرة والأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لمعرفة اثر التكامل بين محاسبية الموارد البشرية ونظام المعلومات البشرية.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في كيفية الوصول الى قيمة الموارد البشرية في مجال المحاسبة في المؤسسات التي لم تعطي الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية العاملة فيها وان ذلك سيؤثر سلباً على اتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة العمل وتنمية مهاراتها وخبراتها لتعزيز مركز المؤسسة التنافسي.

أهمية الدراسة

يعد موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة، حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن العشرين للتعرف إلى أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، نتيجة ظهور طلب متزايد على خدمات أفراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية، ومن ثم تركيز متزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي. وهذا يتطلب مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد كأصول بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية أصول أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية.

وتتجلى أهمية الموارد البشرية في المشروعات الصناعية والمشروعات الخدمية من خلال التأثير على القيمة السوقية لتلك الوحدات الاقتصادية في أسواق الأوراق المالية. من حيث مساهمتها في العمليات الاقتصادية التي تمارسها تلك الوحدات وما يمكن أن تشكله تلك الموارد وما تحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على استمرارية تلك الوحدات في أداء مهامها، وهذا يعني أن الموارد البشرية يمكن أن تحتل مكاناً بارزاً وأهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بنشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها، ومن ثم يصبح من الضروري الاهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بالموارد البشرية لكي يكون بالإمكان الاستفادة منها في كافة المجالات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مباشرة بشأنها .

ان معظم الوحدات الاقتصادية لاتعطي 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 .

أهمية محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكن أن يساعد في تنظيم بيانات تلك الموارد ويشغلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن

تفيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصةً إذا ما تم تحقيق التكامل بينه وبين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في تلك الوحدات .

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على محاسبة الموارد البشرية في المنظمات ونظام المعلومات المتعلق بها ودوره في تنظيم البيانات الخاصة بتلك الموارد لاثباتها بالشكل الحسابي الذي يقود معرفة مكامن القوة والضعف في هذا الحقل المهم في المنظمة وبالتالي تمكين الادارة العليا من اتخاذ القرارات الصائبة سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو بالمنظمة على حد سواء.

مصطلحات الدراسة :

محاسبة الموارد البشرية: (HRA) Human Resource Accounting

"هي عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، ثم ايصال هذه المعلومات إلى الأطراف المستفيدة" (AAA, 1973).

نظام معلومات الموارد البشرية :

"هو واحد من النظم الفرعية ضمن نظم المعلومات، والذي يعمل على توفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية المتعلقة بالموارد البشرية، وعرضها على الأطراف المعنية سواء كانت داخلية أو خارجية، لتحديد قيمة هذه الموارد التي تعتبر المصدر الذي له قيمة أكبر في الوحدات الاقتصادية خاصة في المشاريع الخدمية والصناعية" (Flamholtz, 1973).

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على الكتب والدوريات العربية والاجنبية والرسائل العلمية التي تناولت موضوع الدراسة ثم تحليل الافكار والجوانب العلمية التي اشتملت عليها تلك الدراسات وتوظيفها لخدمة هذه الدراسة.

محاسبة الموارد البشرية (HRA) Human Resource Accounting

توضح الأدبيات الموجودة أنه لا يوجد تعريف عالمي محدد لمفهوم محاسبة الموارد البشرية حيث توجد العديد من التعريفات. تم تعريف محاسبة الموارد البشرية (HRA) على أنها عملية تحديد وقياس معلومات الموارد البشرية وتوفير المعلومات لأصحاب المصلحة المعنيين يشير هذا التعريف إلى أن هي أداة يمكن استخدامها للإبلاغ عن أصول المؤسسة في المحاسبة الإدارية والمحاسبة المالية (AAA, 1973). يتم تعريف HRA أيضاً على أنه عملية التجميع والقياس وتوفير المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية لتعزيز التدبير الفعال للمنظمة، يستلزم HRA محاسبة رأس المال البشري كجزء من أصول المنظمة. عندما يتم توظيف HRA لحساب رأس المال البشري كأصل تنظيمي، فإن العملية تولد بيانات رقمية تتعلق بقيمة وتكلفة البشر كمصادر تنظيمية. ونتيجة لذلك، فإن إدارة المنظمة تتبنى وتتبنى منظور الموارد البشرية في القرارات التي تشمل البشر (Flamholtz, 2002).

يستلزم HRA محاسبة النفقات المرتبطة بالموارد البشرية كأصول بدلاً من المحاسبة التقليدية.

تختلف المحاسبة التقليدية عن محاسبة الموارد البشرية لأن السابقة تتعامل مع المصروفات المتعلقة بالموارد البشرية على أنها نفقات تقلل من الربح. نظراً لأن إدارة الموارد البشرية تستلزم طريقة مختلفة لمحاسبة التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، فإنها تلعب دوراً مهماً في تعزيز إدارة الموارد البشرية والمحاسبة المالية وإعداد التقارير. إنه يوفر آلية يتم من خلالها التركيز على الموارد البشرية وأهميتها في المحاسبة وإطار إدارة الموارد البشرية اليوم. يؤكد بيسواس أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في إدارة الموارد البشرية لأنها توفر المعلومات التي يمكن للإدارة استخدامها لتقييم قراراتها فيما يتعلق بالموارد البشرية. من خلال توفير هذه المعلومات، يتيح HRA للمستثمرين الفرصة لتقييم وفهم الصورة الكاملة للمؤسسة بدقة (Alam, & Deb, 2010).

وتتم المعالجات المحاسبية للموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية والذي يتم استعداده من كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام معلومات الموارد البشرية، حيث يعد نظام المعلومات داخل المؤسسة المصدر الأساسي لتزويد الإدارة بالمعلومات المناسبة العملية اتخاذ القرارات الإدارية، ويعترف بأنه "مجموعة من المكونات المترابطة مع بعضها البعض بشكل منتظم من أجل إنتاج المعلومات المفيدة، وإيصال هذه المعلومات إلى المستخدمين بالشكل الملائم، والوقت المناسب، من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف الموكلة إليهم"، فنظام المعلومات هو المدخل الذي يتعامل مع المؤسسة كوحدة، ويتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية المترابطة والتي تعمل معا لتوفير معلومات دقيقة وفي توقيت مناسب؛ فقد أصبحت نظم المعلومات أداة لا غنى عنها في مجال الأعمال، ومع وجود أجهزة الحاسوب وتقنيات الشبكات والاتصالات، وأصبحت الوحدات الاقتصادية التي لا تتعامل مع هذا التطور عاجزة عن التفاعل مع العالم الاقتصادي الجديد. وقبل التطرق إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية لابد أن نعرج أولا على كل من نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ونظام المعلومات المحاسبية.

مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

إن نظام معلومات الموارد البشرية هو ذلك النظام الذي يتم تصميمه للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية، والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المدراء لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه؛ وقد قدم الباحثون عدة تعريفات له منها أنه " واحد من النظم الفرعية ضمن نظم المعلومات، والذي يعمل على توفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية المتعلقة بالموارد البشرية، وعرضها على الأطراف المعنية سواء كانت داخلية أو خارجية، لتحديد قيمة هذه الموارد التي تعتبر المصدر الذي له قيمة أكبر في الوحدات الاقتصادية خاصة في المشاريع الخدمية والصناعية (Flamholtz, 2002) ، وتم تعريفه أيضا بأنه " نظام المعلومات أو الخدمات المدارة، التي تقدم رؤية واحدة مركزية للبيانات التي تتطلبها إدارة الموارد البشرية لاستكمال العمليات الخاصة بالموارد البشرية، وتشمل

هذه العمليات كلا من التوظيف والمتابعة، والمرتببات، والوقت والحضور، وتقييم الأداء ، وإدارة المنافع، والخدمات الذاتية للموظفين (Alam, & Deb, 2010).

وربما وظائف المحاسبة " وهناك من يعرفه على أنه "برنامجاً و تطبيق على الإنترنت لتلبية احتياجات إدخال وتتبع البيانات، والمعلومات حول الموارد البشرية، في الأعمال التجارية، حيث تتم تعبئتها عادة كقاعدة بيانات وهو يوفر معلومات فعالة على كل شيء تقريباً تحتاج الشركة متابعته وتحليله عن الموظفين، والموظفين السابقين والمتقدمين. وفضلاً عن إدارة الموارد البشرية فإن نظام معلومات الموارد البشرية يتولى تزويد الإدارة العليا بمعلومات شاملة ودقيقة عن وظيفة إدارة وتوجيه الموارد البشرية، وتقديم المؤشرات الكمية وغير الكمية، وتحليل العلاقات الضرورية لتقييم كفاءة هذه الإدارة (Ansari, & Flamholtz, 1978).

بشكل قيمة الموارد البشرية في دفاتر حسابات المنظمة. يجلب هذا التعريف ثلاثة جوانب مهمة لحاسبة الموارد البشرية:

ط) تقييم الموارد البشرية.

ب) تسجيل التقييم في دفاتر الحسابات.

ج) الإفصاح عن المعلومات الواردة في البيانات المالية للمنشأة.

تعد محاسبة الأصول البشرية في مشكلة وتحديات متعددة الأبعاد تمنع تطبيقها.

المشكلة المذكورة أدناه.

1) كيف يمكننا تقييم الموارد البشرية.

2) كيف نسجل القيمة في دفتر الحساب.

3) كيفية الإفصاح عن المعلومات في البيان المالي للمنشأة.

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية:

تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمنظمات العديد من المزايا من أهمها الاتي (عصام الدين، 2015):

1. تخزين واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة.

2. تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.
3. السرعة في إنجاز عمليات الخزن المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.
4. تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه المعلومات حول تقويم الاداء.
5. تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية. وبذلك تمكن الإدارة من الأعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.
6. تحقيق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والادارت الأخرى.

العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية:

عوامل تقف حيال بناء نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب، وذكر أنها أخطاء متكررة وليست حديثة بل تتكرر منذ الستينات من القرن العشرين، وتتمثل هذه الأخطاء (عقيل، 2010):

- 1- عدم تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بدقة
- 2- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات.
- 3- ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.
- 4- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير.
- 5- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.
- 6- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته.
- 7- استخدام تكنولوجيا معقدة، يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها.
- 8- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية.
- 9- مقاومة العاملين لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية.

10- عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

تطور محاسبة الموارد البشرية

جاءت إحدى أولى المحاولات لمعالجة قيمة الأصول البشرية في مهنة المحاسبة في شكل تطبيق المنطق الاقتصادي على قضايا التقييم ، بما في ذلك تلك المتعلقة بالموارد البشرية. أقر بأنه في حين أن المعالجة المحاسبية للأصول غير الملموسة مثل ما نشير إليه الآن بالموارد البشرية ، فقد خلقت بعض الجدل ، يجب تقييم امتلاك قوة من العمال المدربين بطريقة ما في الميزانية العمومية للمنظمة. جاء أول تركيز مهم للموارد البشرية لتحديد الأشخاص كمصادر قيمة من علماء النفس التنظيمي الذين يميلون إلى رؤية واجهة القيادة بين الموظف والإدارة كوسيلة لتعزيز "منظور الموارد البشرية" للقوى العاملة مقابل فكرة "الموظفين" التقليدية للعمال كأدوات سلبية للمنظمة (أحمد، 2018).

أدت هذه الحركة بلا شك إلى الابتكارات الهامة التي شوهدت منذ الستينيات في تحويل إدارة شؤون الموظفين كوظيفة مؤقتة إلى مفهوم أكثر استراتيجياً وتطلعاً لإدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى المفاهيم الناشئة للموارد البشرية باعتبارها إدارة شؤون الموظفين بأشكال مختلفة ، فإن التركيز المبكر لتطوير HRA جاء من اشتقاق عناصرها الرئيسية من مجالات بحثية أخرى مثل النظرية الاقتصادية لرأس المال والنظريات النفسية لفعالية القيادة وقياس الشركات نية حسنة.

جاء تقييم الموارد البشرية إلى نموذج طلب عندما اقترح أن تضع المنظمات تقارير مالية للاستخدامات الخارجية تمت الدعوة إلى تطوير هذه الوثائق الخارجية كطريقة لإظهار للمستثمرين إلى أي مدى زادت الأصول البشرية لمنظمة ما أو تقلصت خلال فترة الدراسة ذات الصلة وبالتالي التأثير على قرارات الاستثمار في الأسهم. ومن المثير للاهتمام ، أنه في السنوات القليلة اللاحقة التي أعقبت تطوير مستندات الاستثمار الخارجي هذه بالفعل ، كان هناك دليل على وجود علاقة بين استثمار الشركة في أصولها البشرية وربحياتها المستقبلية.

تجديد الاهتمام بقواعد إدارة الموارد البشرية التي ظهرت في عدة أشكال خلال الثمانينيات والتسعينيات. نظرًا لأن بقاء المؤسسات واستقرارها ونموها كان يجب أن يعتمد بشكل أكبر على الأصول البشرية وقدراتها مقارنة بالفترات السابقة التي اعتمدت بشكل أكبر على الأصول المادية، قررت العديد من المنظمات التحول إلى كنظام لرصد وقياس النجاح. من بين المنظمات التي كانت على استعداد لإلقاء نظرة أخرى على محاسبة الموارد البشرية، كان مكتب الأبحاث البحرية الأمريكي الذي درس تطبيق مفاهيم، والمؤسسات المصرفية التي تتبع طرقًا لتحديد التكلفة الحقيقية لاستبدال الصرافين كمتدربين إداريين والعديد من الآخرين. الصناعات التي تحاول حساب قيمة الموارد البشرية في المواقف التي تتعامل مع دوران الموظفين والتكاليف والفوائد المرتبطة بقرارات التسريح. خلال هذه المرحلة من الاهتمام المتجدد، بالإضافة إلى العمل السابق في هذا المجال، كانت التطورات التي شوهدت في حقًا نتيجة للتعاون الناجح بين القوى التي تقف وراء البحث الأكاديمي والمكلفين بالتطبيق العملي في دحض محاسبة الشركات فكرة منتشرة على نطاق واسع تميل إلى أن تكون غير مرتبطة (Bontis, 2003).

أهداف محاسبة الموارد البشرية بعض الخبراء الذين عملوا على نماذج محاسبة الموارد البشرية، ومن أبرزهم هدف محاسبة الموارد البشرية.

(1) تقديم معلومات عن قيمة التكلفة لاتخاذ قرارات إدارية مناسبة وفعالة بشأن اكتساب الموارد البشرية وتطويرها وصيانتها من أجل تحقيق الهدف التنظيمي الفعال من حيث التكلفة.

(2) المراقبة الفعالة لاستخدام الإدارة للموارد البشرية.

(3) الحصول على تحليل للأصل البشري ، أي ما إذا كانت هذه الأصول محفوظة أو مستنفذة أو مقدرة.

(4) المساعدة في تطوير مبادئ الإدارة واتخاذ القرارات المناسبة للمستقبل من خلال تصنيف النتائج المالية لمختلف الممارسات.

(5) توفير المعلومات المتعلقة بالقوى العاملة.

(6) التركيز على الموارد البشرية كأصول.

(7) جذب ودعم الاستثمار في التنظيم.

(8) تحديد الشخص المناسب لوظيفة أو عمل معين.

(9) لتحسين إدارة الموارد البشرية.

(10) الاحتفاظ بالقوى العاملة من ذوي الخبرة أو المؤهلة

(11) التغلب على المشاكل الناشئة عن تقييم الأصول غير الملموسة

(12) لتحسين صورة أو حسن النية للمؤسسات.

الحاجة إلى محاسبة الموارد البشرية وأهميتها بالنسبة للمنظمة:

تهدف محاسبة الموارد البشرية في المقام الأول إلى استخدامها كأداة إدارية ، ولها

استخدامات مهمة للمستثمرين الحاليين والمحتملين والمستخدمين الآخرين للبيانات المالية.

استخدامات محاسبة الموارد البشرية للأغراض الداخلية والخارجية (المدهون، 2015).

أغراض داخلية

(1) تساعد بيانات الموارد البشرية كجزء من نظام المعلومات الإدارية في اتخاذ خيار هادف

بين أنواع مختلفة من الاستثمار البشري والاستثمارات في الأصول الأخرى.

(2) يوفر نظام محاسبة الموارد البشرية معلومات ذات أهمية حيوية لاتخاذ القرارات على

المدى القصير والطويل وكذلك قياس الأداء.

(3) يزود تقييم الموارد البشرية الإدارة بمعلومات حول التغيير في هيكل القوى العاملة

لديها.

أغراض خارجية

قيمة الموارد البشرية للشركة مفيدة للمستثمرين المحتملين والمستخدمين الآخرين

في اتخاذ قرارات استثمارية طويلة الأجل. يزود المنظمة بمحاسبة أكثر دقة لعائدها على

إجمالي الموارد (المالية والمادية والبشرية) المستخدمة. سيكون معدل العائد المحسوب بهذه

الطريقة أكثر واقعية. المهتمون باتخاذ قرار استثماري طويل الأجل في مهتمين بالحصول على نظرة ثاقبة على قوتها الداخلية.

توفر محاسبة الموارد البشرية معلومات مفيدة للإدارة والمحللين الماليين والموظفين كما هو مذكور أدناه وفقاً للخبير الذي عمل في محاسبة الموارد البشرية (Bullen, & Eyler, 2010).

- (1) محاسبة الموارد البشرية تساعد الإدارة في التوظيف والاستفادة من الموارد البشرية.
- (2) يساعد في تحديد عمليات النقل والترقية والتدريب وتقليص الموارد البشرية.
- (3) يوفر الأساس لتخطيط الأصول المادية مقابل الموارد البشرية.
- (4) يساعد في تقييم النفقات المتكبدة لتوفير مزيد من التعليم والتدريب للموظفين من حيث الفائدة التي تجنيها الشركة.
- (5) يساعد على تحديد أسباب ارتفاع معدل دوران العمالة على مختلف المستويات واتخاذ الإجراءات الوقائية لاحتوائه.
- (6) يساعد في فهم وتقييم القوة الداخلية للمؤسسة ويساعد الإدارة على توجيه الشركة بشكل جيد خلال الظروف الأكثر كرهاً وغير المواتية.
- (7) يساعد في تحديد السبب الحقيقي لانخفاض عوائد الاستثمار، مثل الاستخدام غير السليم أو الناقص للأصول المادية أو الموارد البشرية أو كليهما.
- (8) يوفر معلومات قيمة للأشخاص المهتمين بإجراء استثمارات طويلة الأجل في الشركة.
- (9) يساعد الموظفين في تحسين أدائهم وقدرتهم على المساومة. إنه يجعل كل موظف يفهم مساهمته في تحسين الشركة مقابل النفقات التي تتكبدها الشركة عليه. وهناك العديد من التحديات التي تجعل الإدارة مترددة في إدخال محاسبة الموارد البشرية ومنها:

- (1) لا يوجد إجراء أو مبادئ توجيهية واضحة ومحددة مناسبة لإيجاد تكلفة وقيمة الموارد البشرية للمنظمة. النظام الذي يتم اعتماده له عيوب معينة.

(2) فترة وجود الموارد البشرية غير مؤكدة ، وبالتالي فإن تقييمها في ظل عدم اليقين في المستقبل يبدو غير واقعي.

(3) لم يتم العثور على الدليل التجريبي الذي تمس الحاجة إليه لدعم الفرضية القائلة بأن محاسبة الموارد البشرية كأداة للإدارة تسهل إدارة أفضل وفعالة للموارد البشرية.

(4) نظرًا لأن الموارد البشرية غير قادرة على امتلاكها والاحتفاظ بها واستخدامها ، على عكس الأصول المادية ، فهناك مشكلة بالنسبة للإدارة في معاملتها كأصول بالمعنى الدقيق للكلمة.

(5) هناك خوف دائم من معارضة النقابات العمالية لأن إعطاء قيمة للموظفين سيجعلهم يطالبون بالمكافآت والتعويضات بناءً على هذه التقييمات.

(6) بغض النظر عن أهميتها وضرورتها ، فإن قوانين الضرائب لا تعترف بالبشر كأصول.

الشروط التي يجب أن تكون موجودة قبل اعتمادها على محاسبة الموارد البشرية في المنظمة

- (1) يجب أن تكون الإدارة العليا على استعداد لاعتماد فلسفة الموارد البشرية ،
- (2) يجب أن تكون المنظمة على استعداد للاستثمار في المال والوقت ،
- (3) يجب أن يكون هناك أشخاص على دراية ومستعدون للتعلم جادلوا بأن فكرة استثمار رأس المال في الموارد البشرية ستؤدي إلى طريقة جديدة للتفكير في إدارة الإنسان كرأس مال.

وبناءً على ما سبق تستنتج الباحثة :

تؤكد نتائج هذه الدراسة العلاقة المعنوية بين محاسبة الموارد البشرية وأنظمة معلومات الموارد البشرية وتأثيرهما الإيجابي الكبير على بعضهما البعض. كما يتضح من الدراسة، يدعم نظام معلومات الموارد البشرية أنشطة من خلال توفير الأدوات والتطبيقات

اللازمة لقياس رأس المال البشري. من ناحية أخرى ، تسهل توليد معلومات دقيقة فيما يتعلق بالموارد البشرية للمؤسسة من خلال ضمان أن يشتمل على المعلومات المحاسبية. يشير هذا إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يجب أن يسيروا جنباً إلى جنب لأنهما يكملان بعضهما البعض في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. يمكن استخدام الرؤى التي تم الحصول عليها من نتائج الدراسة لتعزيز تكامل بشكل أفضل في الأدوات والتطبيقات . وتنظيم مواردهم البشرية لأن أنظمة المحاسبة التقليدية تعتبر النفقات التي يتم إجراؤها كاستثمارات في الموارد البشرية على أنها "نفقات" بدلاً من "أصول". وبالتالي لا تظهر الأصول البشرية في البيانات المالية. وبالمثل ، لا تقوم أنظمة المعلومات التنظيمية عادةً بقياس قيمة الموارد البشرية والتغيرات في قيمتها مع الوقت الإضافي والإبلاغ عنها. ومع ذلك ، على الرغم من الاعتراف بأن الموارد البشرية هي أهم مدخلات الأعمال ، إلا أنه لا يوجد دليل يذكر على أي محاولة جادة من قبل المحاسبين لتقييم الموارد البشرية ، والأكثر من ذلك أن العقبة المذكورة أعلاه أساسية لأن محاسبة الموارد البشرية هي مفهوم جديد. لم يتبلور الرأي بعد ، فليس أقل إرضاءً أن الحساب خارج هذه الأيام قد أدرك أن الإفصاح عن الموارد البشرية في البيانات المالية "أمر لا بد منه" إذا كان عليهم إظهار رؤية حقيقية وعادلة للوضع من العمل. وكذلك توصلت الدراسة الى ما يلي:

1. يجب قياس الموارد البشرية في المنشأة اذا توفرت خاصيتي الملائمة والموثوقية للمعلومات المحاسبية .
2. اهمية الافصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، حيث ياتي عدد العاملين، وتكاليف التدريب والتعليم، ومكافأة نهاية الخدمة، والميزانية المخصصة للتدريب وف مقدمة البنود التي يجب الافصاح عنها، وكذلك الافصاح عن الموارد البشرية في قائمة اضافية خاصة بها.
3. ان الافصاح عن الموارد البشرية يساعد على زيادة المحتوى المعلوماتي للقوائم المالية، حيث يساعد على تحديد القيمة الحقيقية للمنشآت، كما تساهم في تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال.

4. تؤكد الدراسة على ان عدم وجود معيار واضح يحدد القياس والعرض والافصاح يمثل اهم الصعوبات التي تعيق تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية.
5. تؤكد الدراسة على ضرورة التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية لما له من اثار ايجابية على المنشآت وخاصة اذا توافرت الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية.

التوصيات:

- بناءً على النتائج التي تم التوصل اليها توصي الباحثة بما يلي:
1. أن تبنى الجهات المهتمة بالمحاسبة في الأردن اصدار معايير تحدد كيفية قياس الموارد البشرية والتقرير عنها. الامر الذي سيشجع المنشآت على الإفصاح عن مواردها البشرية.
2. اجراء المزيد من الدراسات الى المدى الذي يؤدي الى تحسين النتائج التي تم التوصل اليها، بما يساعد المنظمات المهنية على التواصل لمرشادات عامة في هذا الخصوص.
3. الاهتمام لعقد لقاءات وورش عمل وندوات علمية لتطوير مفاهيم محاسبة الموارد البشرية.
4. تحديث وتطوير مناهج التعليم المحاسبة في اقسام المحاسبة في الجامعات الأردنية بحيث تتضمن المفاهيم والاسس ذات العلاقة بالموارد البشرية.
5. تحديد طرق واضحة لكيفية قياس قيمة الموارد البشرية، ووضع طرق خاصة لحساب الاهتلاك يتفق مع طبيعتها الخاصة حيث ان قيمتها قد تزداد مع تقدمها.

المصادر والمراجع

- أحمد أبو زيد حسن، (2010) المحاسبة عن الموارد البشرية. مصر. المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
- عصام الدين محمد متولي، (2015) نظم المعلومات الحاسوبية. جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.
- المدهون، خالد محمد، (2015). تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية في فلسطين: دراسة ميدانية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد (23)، عدد (2).
- أحمد، رقية. (2018). دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التنمية البشرية المستدامة: دراسة تطبيقية. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، مجلد (3)، عدد (1). 9 - 22.
- عقيل قاسم شنداخ، (2010). دور نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية في تكامل نظم المعلومات الحاسوبية والإدارية. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم. بغداد. العدد (26).
- Flamholtz, E. (1973). Human Resources Accounting: Measuring Positional Replacement and Human Resources Management, 12(1). Sprug, 8-16
- Flamholtz, E, Bullen, M. & Hua, W. (2002). Human resources accounting: a historical perspective and future implication management decision, 40(10), 947-954
- Alam, I., & Deb, S.K. (2010). Human resource accounting disclosure (HRAD) in Bangladesh: Multifactor regression analysis—A decisive tool of quality assessment. The Cost and Management, 38(3), 9–13.
- American Accounting Association (AAA). (1973). Report of the committee on human resource accounting. The Accounting Review, 48(Suppl.), 169–186.
- Anam, O.A., Fatima, A.H., & Majdi, A.R.H. (2011). Effects of intellectual capital information disclosed in annual reports on market capitalization. Journal of Human Resource Costing and Accounting, 15(2), 85–101
- Ansari, S.L., & Flamholtz, D.T. (1978). Management science and the development of human resource accounting. The Accounting Historians Journal, 5(2), 11–35.
- Bontis, N. (2003). Intellectual capital disclosure in Canadian corporations. Journal of Human Resource Costing and Accounting, 7(1), 9–20.
- Bullen, M.L., & Eyler, K. (2010). Human resource accounting and international developments: Implications for measurement of human capital. Journal of International Business and Cultural Studies, 3(3), 1–16