

## المحاسبة عن الموارد البشرية

المحاسبة عن الموارد البشرية (HRA) هي إطار لقياس وتقديم التقارير وتحليل قيمة القوى العاملة في المؤسسة. يتم اعتبار الموظفين كأصول ذات قيمة، تماماً مثل المعدات المادية أو رأس المال، ويهدف إلى تقدير القيمة الاقتصادية التي يضيفونها للمؤسسة. من خلال تبني هذا المفهوم، تقدم المحاسبة عن الموارد البشرية رؤى حول كيفية مساهمة الاستثمارات في رأس المال البشري، مثل التدريب والتوظيف والتطوير، في النجاح الشامل للمؤسسة.

### المكونات الرئيسية للمحاسبة عن الموارد البشرية

#### 1. تقييم رأس المال البشري:

تهدف المحاسبة عن الموارد البشرية إلى تخصيص قيمة مالية للموارد البشرية في المؤسسة. يتضمن ذلك قياس جوانب مثل:

- المهارات والمعرفة والخبرات لدى الموظفين
- الأرباح أو المساهمات المحتملة المستقبلية التي يمكن أن يقدمها الموظفون للمؤسسة
- التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب والتطوير

#### 2. قياس تكاليف الموارد البشرية:

هذه هي التكاليف المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بالموارد البشرية، ويمكن أن تشمل:

- تكاليف التوظيف والاختيار
- تكاليف التدريب والتطوير
- الأجور والمزايا والرفاهية
- التكاليف المرتبطة بالدوران الوظيفي، مثل المكافآت والفصل وتوظيف البدائل

#### 3. تطوير الموارد البشرية:

تُعتبر تكلفة تطوير موظفي المؤسسة (مثل التدريب والتقدم المهني وتطوير القيادة) استثماراً. الهدف هو إنشاء قوة عاملة ماهرة ومحفزة يمكنها تعزيز الإنتاجية والابتكار.

#### 4. استنزاف الأصول البشرية:

على غرار كيفية انخفاض قيمة الأصول المادية مع مرور الوقت، يمكن أن تتدهور قيمة الموارد البشرية أيضاً بسبب الشيخوخة أو الإرهاق أو فقدان الأهمية نتيجة للتطور التكنولوجي. تسعى المحاسبة عن الموارد البشرية إلى تتبع هذا التدهور والتنبؤ متى قد تفقد قيمة رأس المال البشري بدون استثمارات إضافية أو تدريب.

## 5. توليد الإيرادات والمساهمة في الربح:

تسعى المحاسبة عن الموارد البشرية أيضاً إلى قياس كيفية مساهمة الموارد البشرية بشكل مباشر في توليد الإيرادات أو الربحية. على سبيل المثال، يمكن تتبع ذلك من خلال مقاييس الأداء مثل تحقيق الأهداف البيعية أو معدلات الإنتاجية أو المخرجات الابتكارية.

## أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية

### 1. اتخاذ قرارات استراتيجية:

توفر المحاسبة عن الموارد البشرية للمديرين بيانات مهمة حول القيمة المالية للقوى العاملة. يمكن استخدام هذه المعلومات لتوجيه قرارات تخصيص الموارد، التوظيف، الاستثمار في التدريب، وسياسات الأجور، مما يعزز أداء المنظمة.

### 2. تحسين المساءلة:

من خلال تخصيص قيمة كمية للموارد البشرية، يمكن للمؤسسات اتخاذ قرارات أكثر دقة بشأن مدى تحقيق الاستثمارات في الأشخاص لعوائدها. هذا يزيد من المساءلة ويضمن أن الاستثمارات في التوظيف والتدريب والاحتفاظ بالموظفين تتم بطريقة مدروسة وتهدف إلى تحسين أداء الموظفين.

### 3. تحفيز الموظفين والاحتفاظ بهم:

يمكن أن تبرز المحاسبة عن الموارد البشرية أهمية القوى العاملة في المؤسسة، مما يساعد على بناء ثقافة تؤكد على قيمة الموظفين. من خلال إظهار مدى أهمية الموظفين لنجاح المنظمة، يمكن تحسين الاحتفاظ بهم وتقليل معدل الدوران الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي العام.

### 4. التحكم في التكاليف:

من خلال فهم التكاليف الكاملة للموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف، التدريب، والدوران الوظيفي، يمكن للشركات إنشاء استراتيجيات موارد بشرية أكثر كفاءة. هذا يمكن أن يؤدي إلى توفير التكاليف من خلال تحسين عمليات التوظيف، وبرامج تدريب فعالة، وسياسات تحتفظ بالموهب الرئيسية.

## النماذج والمناهج في المحاسبة عن الموارد البشرية

تم تطوير عدة نماذج لتقدير قيمة الموارد البشرية:

### 1. النماذج القائمة على التكلفة:

- منهج التكلفة التاريخية: هذا النموذج يسجل جميع التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب والتطوير كأصول.

○ **منهج تكلفة الاستبدال:** يقيس هذا النموذج التكلفة اللازمة لاستبدال القوة العاملة الحالية بمجموعة جديدة بنفس القدر من المهارات والمؤهلات.

## 2. النماذج القائمة على القيمة:

- **نموذج القيمة الحالية للأرباح المستقبلية:** يحسب هذا النموذج القيمة الحالية للأرباح المستقبلية للموظف، على افتراض استمراره مع المؤسسة لعدد معين من السنوات.
- **نموذج القيمة القابلة للتحقق المتوقعة:** يقدر هذا النهج القيمة المحتملة التي سيولدها الموظف خلال فترة عمله في المؤسسة.

## 3. نماذج المحاسبة عن رأس المال البشري:

- **نموذج ليف وشوارتز:** هذا أحد النماذج الأكثر شهرة، حيث يتم تحديد قيمة رأس المال البشري من خلال القيمة الحالية للأرباح المستقبلية، التي يتم خصمها بمعدل يعتمد على العمر وفترة العمل.
- **نموذج فلامهولتز لتقييم المكافآت العشوائية:** يقدر القيمة المستقبلية المتوقعة للموظف بناءً على احتمالية تحركه داخل المؤسسة وقيمة الأدوار المتوقعة في المستقبل.

## التحديات والانتقادات للمحاسبة عن الموارد البشرية

### 1. الطبيعة غير الملموسة للموارد البشرية:

على عكس الأصول المادية، فإن رأس المال البشري غير ملموس ويصعب قياسه بدقة. المهارات والمعرفة والخبرات ليست سهلة التقدير، وقيمتها المستقبلية غير متوقعة.

### 2. التقلب والاستهلاك:

قد يغادر الموظفون المؤسسة، مما يجعل الاستثمار في مهاراتهم ومعرفتهم قصير الأجل. وبالمثل، يمكن أن تجعل التغييرات التكنولوجية بعض المهارات غير مجدية، مما يعقد عملية التقييم.

### 3. الاعتبارات الأخلاقية والخصوصية:

يمكن أن يثير التعامل مع الموظفين كـ "أصول" قضايا أخلاقية. يمكن أن يؤدي تخصيص قيم مالية للأفراد إلى تقليل قيمتهم الإنسانية، مما يحصرهم في أرقام مالية دون مراعاة احتياجاتهم الشخصية وأهدافهم.

### 4. مشاكل التوحيد القياسي:

لا يوجد منهج مقبول عالمياً للمحاسبة عن الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تفاوت في كيفية قياس الموارد البشرية والإبلاغ عنها. هذا النقص في التوحيد القياسي يقلل من إمكانية المقارنة بين المؤسسات والصناعات.

## 5. الطبيعة الديناميكية والمعقدة للموارد البشرية:

تتأثر قيمة الموارد البشرية بالعديد من العوامل غير المتوقعة مثل تحفيز الموظفين، ثقافة المنظمة، والظروف الاقتصادية الخارجية، مما يجعل عملية قياس قيمتها معقدة وغالبًا ما تكون ذاتية.

## الاتجاهات الحالية في المحاسبة عن الموارد البشرية

### 1. زيادة التركيز على مقاييس رأس المال البشري:

تعتمد المؤسسات الحديثة بشكل متزايد على مقاييس رأس المال البشري، مثل درجات الاندماج الوظيفي، معدلات الدوران، والإنتاجية لكل موظف، لفهم التأثير المالي لقواها العاملة بشكل أفضل.

### 2. التكامل مع التكنولوجيا:

يعزز تقدم تحليل البيانات، الذكاء الاصطناعي، وبرامج الموارد البشرية من القدرة على قياس وتتبع رأس المال البشري. توفر هذه الأدوات رؤى في الوقت الحقيقي حول أداء الموظفين واحتياجات التدريب والصحة العامة للقوى العاملة، مما يساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات أكثر استنارة.

### 3. الاستدامة والتقارير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG):

مع التركيز المتزايد على عوامل الاستدامة، يتم دمج تقييم رأس المال البشري في التقارير المتعلقة بالاستدامة. الشركات تعترف بأهمية الممارسات العمالية الأخلاقية، التنوع، ورفاهية الموظفين كجزء من تأثيرها الشامل على المجتمع.

## الخلاصة

المحاسبة عن الموارد البشرية هي مجال متطور يسعى إلى قياس قيمة القوى العاملة في المؤسسة. على الرغم من تحدياتها، فإن هذه المقاربة توفر رؤى حاسمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية، تحسين إنتاجية القوى العاملة، وإدارة رأس المال البشري بكفاءة. مع تقدم التكنولوجيا وتحليل البيانات، من المرجح أن تتحسن أساليب ونماذج المحاسبة عن الموارد البشرية، مما يجعلها أداة حيوية لنجاح المؤسسات في المستقبل.

## الصيغ والنماذج المستخدمة في المحاسبة عن الموارد البشرية

### نموذج القيمة الحالية للأرباح المستقبلية

يقوم هذا النموذج بتقدير رأس المال البشري بناءً على الأرباح المستقبلية المتوقعة للموظفين. يحسب القيمة الحالية لهذه الأرباح المستقبلية على مدى فترة العمل المتوقعة للموظف. الصيغة هي:

$$\frac{\text{الأرباح السنوية}}{t(r+1)} \sum_{t=1}^n = \text{القيمة الحالية للأرباح المستقبلية}$$

حيث:

- الأرباح السنوية  $\{t\}$  الأرباح السنوية  $t =$  الأرباح المتوقعة للموظف في السنة  $t$
- $r$  = معدل الخصم (يعكس المخاطر أو التضخم أو عوامل أخرى)
- $n$  = عدد السنوات التي من المتوقع أن يبقى فيها الموظف مع المؤسسة

#### 4. نموذج ليف وشوارتز

يعد نموذج ليف وشوارتز من أكثر النماذج استخدامًا في المحاسبة عن الموارد البشرية. يحسب هذا النموذج القيمة الحالية لأرباح الموظف المستقبلية حتى التقاعد بناءً على العمر المتوقع وفترة العمل المتبقية. الصيغة هي:

$$\frac{E(t)}{t(r+1)} \sum_{t=1}^T = \text{قيمة رأس المال البشري}$$

حيث:

- $E(t)$  = أرباح الموظف في السنة  $t$
- $r$  = معدل الخصم (مماثل لتكلفة رأس المال)
- $T$  = عمر التقاعد للموظف ناقصًا عمره الحالي

توفر هذه الصيغة القيمة المخصصة لأرباح الموظف على مدى حياته العملية، مما يعكس مساهمته المستقبلية المحتملة في الشركة.