محاسبة الموارد البشرية وقياس رأس المال البشري

أولاً: مفهوم محاسبة الموارد البشرية

هي مجموعة من الأساليب التي تهدف إلى تحديد وقياس وتحليل التكاليف والقيم الاقتصادية المرتبطة بالموارد البشرية، بهدف دعم القرارات الإدارية وتحسين استغلال الكفاءات. وقد تطورت محاسبة الموارد البشرية من قياس تكلفة الحصول على الموظفين وتطويرهم إلى تقدير منافعهم الاقتصادية المستقبلية، ثم إلى تقييم معارفهم ومهاراتهم وإسهامهم في خلق القيمة المستدامة.

تشمل أهميتها إبراز القيمة الاستراتيجية للموارد البشرية، وترشيد قرارات التوظيف والتكوين، وتقييم الاستثمارات البشرية، وتحسين الإفصاح والشفافية.

ثانياً: مقاربات قياس الموارد البشرية

1- مقاربة التكلفة التاريخية

قياس الموارد البشرية على أساس التكاليف الفعلية المتحملة لاستقطاب العامل وتوظيفه وتكوينه.

مثال: وظفت المؤسسة مهندسا، كلف: استقطابه 40,000 دج، واختياره وتوظيفه 60,000 دج، وتكوينه 200,000 دج.

إجمالي التكلفة = 300,000 دج.

إذا افترضنا توزيع (إطفاء) الاستثمار خلال خمس سنوات:

$$300\,000 \div 5 = 60\,000$$

مغزى القياس: معرفة حجم الاستثمار الذي أنفقته المؤسسة على المورد البشري، وليس تحديد قيمته الاقتصادية الحقيقية.

قيد الياس: قد تزداد خبرة العامل بينما تنخفض القيمة الدفترية النظرية للاستثمار.

2- مقاربة تكلفة الاستبدال:

تقدير التكاليف التي ستتحملها المؤسسة إذا أرادت تعويض موظف حالي بموظف آخر يمتلك كفاءات مماثلة.

مثال :غادر مهندس ما المؤسسة، فاحتاجت إلى توظيف مهندس بديل:

عناصر التكلفة	المبلغ
الاستقطاب	100,000دج
التوظيف والاختيار	50,000دج
التدريب	250,000دج

خسائر الإنتاجية أثناء التأقلم	300,000دج
المجموع	700,000دج

المغزى: مغادرة المهندس قد تكلف المؤسسة 700,000 دج لاستعادة كفاءة مماثلة.

هذا المبلغ ليس أجرا للمهندس القديم أو الجديد، بل تكلفة إضافية تقديرية لعملية الاستبدال، قد تتحقق على مراحل.

قيد مقاربة القياس: صعوبة تعويض المعرفة الضمنية والخبرة الخاصة بالمؤسسة.

3- مقاربة تكلفة الفرصة البديلة

تعني قيمة أفضل منفعة تتخلى عنها المؤسسة عندما تخصص عاملا لمشروع بدلا من مشروع آخر.

مثال: مهندس واحد يمكنه العمل في مشروعين متنافيين:

المشروع أ	المشروع ب
1,200,000 دج منفعة صافية متوقعة	**900,000** دج منفعة صافية متوقعة

إذا اختارت المؤسسة المشروع أ، فإن تكلفة الفرصة البديلة تبلغ 900,000دج، لأنها تخلّت عن منفعة "ب".

أما الفرق (300,000 دج) فهو الميزة الاقتصادية لاختيار المشروع أ.

المغزى: المساعدة في التخصيص الأمثل للكفاءات النادرة، ولا تمثل تكلفة البديلة مصروفا فعليا أو أجرا للموظف.

القيد: صعوبة تقدير المنافع المتوقعة للبدائل بدقة.

4- مقاربة القيمة الحالية للمنافع المستقبلية

المفهوم: تقدير القيمة الاقتصادية للمنافع المستقبلية المرتبطة بالموظف، مع مراعاة القيمة الزمنية للنقود.

مثال: يتوقع أن يحقق مهندس منافع إضافية صافية قدرها 200,000 دج سنويا لمدة ثلاث سنوات، بمعدل خصم 10%.

$$PV = \frac{200\,000}{1.10} + \frac{200\,000}{1.10^2} + \frac{200\,000}{1.10^3}$$

القيمة الحالية 497,370 دج تقريباً.

المغزى: تقدير القيمة الحالية للمنافع الاقتصادية المستقبلية.

القيد: الاعتماد على افتراضات قد لا تتحقق مستقبلا.

5- مقاربة رأس المال الفكري

المفهوم: قياس مساهمة المعارف والمهارات والعلاقات والأنظمة التنظيمية في خلق القيمة، باستخدام مؤشرات مالية وغير مالية. وتضم ثلاثة مكونات:

- رأس المال البشري :المعارف والمهارات والخبرات.
- رأس المال الهيكلي :الأنظمة والإجراءات وقواعد البيانات.
- رأس المال العلائقي :علاقات المؤسسة مع العملاء والشركاء.

مثال: بعد تدريب المهندسين، انخفضت أخطاء الإنتاج من 8% إلى 3%.

المغزى: تقييم أثر المعرفة والتكوين والمهارات في تحسين الأداء، مع ضرورة التحقق من أن التدريب ساهم فعلاً في التحسن.

قيد المقاربة: صعوبة تحويل جميع المساهمات غير الملموسة إلى قيم نقدية دقيقة.

ثالثا: التحديات الأخلاقية والمعيارية

التوضيح المختصر	التحديات
صعوبة تحديد القيمة الاقتصادية الحقيقية للموظف واحتمال التلاعب بالتقديرات	الذاتية في القياس
اختزال الموظف في قيمته المالية وإهمال كرامته ورفاهيته	تسليع الإنسان
عدم احتساب التعاون والإبداع والمساهمات الاجتماعية بصورة كافية	إهمال المساهمات غير النقدية
صعوبة تحديد المسؤول عن النتائج عند غياب الربط السببي الدقيق	ضعف المساءلة
اختلاف طرق القياس والتقييم بين المؤسسات	غياب معايير موحدة
تفاوت مفهوم القيمة البشرية بين المجتمعات	الاختلافات الثقافية
استمرار الجدل حول اعتبار نفقات الموارد البشرية مصروفات أم استثمارات	التكلفة مقابل الاستثمار

رابعاً: الحلول الاستراتيجية والمؤسسية

يُعد دمج محاسبة الموارد البشرية مع تقارير الاستدامة (ESG) من أهم الاتجاهات لتعزيز التقييم الشامل لرأس المال البشري. ويتحقق ذلك من خلال:

- دمج المؤشرات المالية وغير المالية: مثل تكاليف التدريب والإنتاجية ورضا العاملين.

- اعتماد التقارير المتكاملة: اعتبار رأس المال البشري أحد رؤوس الأموال الستة المساهمة في خلق القيمة.

- تطوير الثقافة التنظيمية: تعزيز المشاركة والتكوين والرفاهية المهنية.

- تحسين الشفافية: الإفصاح عن الاستثمارات البشرية ومؤشرات تطور الكفاءات.

- اعتماد المناهج المختلطة: الجمع بين القياسين الكمي والنوعي لفهم مساهمة الموارد البشرية في الأداء والاستدامة.