

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك

حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة

د. جوامع إسماعين جامعة بسكرة

د. بوعكاز سميرة جامعة بسكرة

ملخص.

يحتل المورد البشري في قطاع الخدمات موقع رئيسي، وهو فاعل رئيس في خلق للقيمة، وقطاع البنوك ليس إستثناءً في هذا المجال، لهذا هذه الورقة سوف تهتم بمعرفة مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء هذه البنوك، ومعرفة درجة الضرورة التي يجب أن يوليها مديرو هذه البنوك في مجال محاسبة المورد البشري ومعرفة مردوده وآليات تحسينه لكي يرفع أداؤها، والقيام بتحليل تكاليف المورد البشري لتحديد مختلف المعلومات المساعدة في الإستفادة منه بأحسن كيفية.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية ، القياس المحاسبي، الأداء الوظيفي ، البنك

Résumé.

Dans le secteur des services, les ressources humaines occupent un emplacement privilégié, et est un acteur actif pour la création de valeur, et le secteur bancaire ne fait pas l'exception dans ce domaine.

ce document sera intéressé à connaître la contribution de mesure comptable des ressources humaines à l'amélioration des performances de ces banques, et de connaître le degré de nécessité qui doit être attaché par les gestionnaires de ces banques dans le domaine de l'amélioration des mécanismes de comptabilité des ressources humaines et de connaître son rendements et afin d'augmenter leur performance, et de faire analyser les couts de cette ressources pour identifier les différentes informations qui aides à optimiser son explantation

Mots clés: les ressources comptables et humaines, comptabilité mesure, la fonctionnalité, la Banque

في الوقت الذي ارتفعت فيه عالميا، أصوات تنادي بضرورة مراقبة المداخل المرتفعة لموظفي البنوك وخاصة الإدارة العليا في ظل الأزمات التي يعتقد أنها من نتاج توسعهم في خلق منتجات تمويلية جديدة تضعف النظام الإئتماني في هذه الدول، وكذا التقدير العالي لكفاءة هؤلاء في حصول البنوك على مداخل ضخمة جدا تجعل العائد يعبر على إرتفاع أداء هذه المؤسسات المصرفية، نجد في هذا الوقت أن مؤسساتنا المصرفية في الجزائر - التي في أغلبها مملوكة للدولة- تعتبر موظفيها مجرد أجراء يقدمون عمل يومي روتيني، وقد لا تدعم بأي شكل من الأشكال مهاراتهم أو مبادراتهم الخاصة، وهذا ما نلمسه مسبقا في عدم وجود قياس محاسبي للمورد البشري في بنوكنا، والذي يعتقد في قطاع الخدمات، وفي مختلف أنشطة الخدمات، أنه الطرف الذي يصنع الفارق في أداء قطاع ما وتحسين مستواه.

إن العنصر المميز للاقتصاديات المتطورة هو رأس المال البشري والفكري ، حيث أن فعالية وكفاءة أداء العاملين تعد عاملا أساسيا في تحقيق الاستخدام الأمثل والكفاء لاستثمارات المادية الضخمة في الصناعات الحديثة. بل تعد العامل الهام في بعض المؤسسات، الآن الإدارة تعتمد على المحاسبة في الحصول على المعلومات اللازمة.

كان لا بد من استحداث إجراءات ومعالجة تتناسب مع طبيعة هذه الموارد المراد تحديد قيمتها وذلك ضمن إطار المحاسبة عن الموارد البشرية التي يمكن اعتبارها أداة إدارية يمكن الاعتماد عليها للحصول على المعلومات الهامة والمتعلقة بتحديد تكاليف تعيين الموظفين وتدريبهم والتعويضات وتحديد البدائل المختلفة وتقييمها لتحسين أدائهم والمحافظة على استمرارها وتقديمها حيث أصبحت الحاجة إلى رأس مال بشري أكثر من الرأس المال المادي لما له من قوة وتأثير ودور في مجال العلم والإبداع خاصة المؤسسات التي تعتمد على الكادر البشري كأساس في خدماتها .

حيث أن البنوك من المؤسسات الخدمية التي تمثل فيها الخدمات البشرية المنتج الأساسي للمؤسسة لذا سعت الدراسة إلى إظهار مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في البنوك. الإشكالية: في دراستنا هذه نقف أمام ثلاثة إشكاليات من المهم الإجابة عنها كلها، ورغم ذلك سوف نحدد واحدة منها كإشكالية رئيسية لهذه الورقة وهي ما مدى مساهمة محاسبة الموارد البشرية في تحسين أداء البنوك؟

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة
أما الإشكاليتين التين يمكن إضافتهما فهما:

- هل يساهم القياسي المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك؟
- كيف يساهم القياس المحاسبي في تحسين أداء البنوك؟

وإنطلاقاً من هذه الإشكاليات سوف نحدد فرضيات دراستنا كما يلي:

H1 : يساهم القياس المحاسبي للموارد البشرية بشكل فارق في تحسين أداء البنوك.

H0 : ليس للقياس المحاسبي للموارد البشرية أي مساهمة تذكر في تحسين أداء البنوك

المحور الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية:

لم يكن ميدان البحث في محاسبة الموارد البشرية إلى وقت قريب من ميادين البحث، ذات الأهمية البالغة لهذا نجد الكتابة في هذا المجال تعتبر قليلة جداً، ولهذا ما يتوجب علينا هنا أن نقدم بعض المفاهيم والتعاريف، التي سوف تساعدنا في ورقتنا هذه.

1- مفهوم محاسبة الموارد البشرية: لقد أعطيت عدة تعاريف لمحاسبة الموارد البشرية

يتم إيجازها فيما يلي:

عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A) محاسبة الموارد البشرية بأنها " عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وتوصيل تلك البيانات والمعلومات للجهات المعنية".¹

وتعرف كذلك على إنها " عبارة عن عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المؤسسة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المؤسسة وقياس المتغير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما إنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمؤسسة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها"².

ولقد عرف " أريك فلامهولتز (Flamholtz)، المحاسبة عن الموارد البشرية،

بأنها " :تعني المحاسبة عن الأفراد كونهم موارد في البنوك، وتقوم على قياس تكلفة وقيمة الأفراد الموجودين بهذا البنوك "³.

كما تم تعريف محاسبة الموارد البشرية، بأنها " أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل وخارج البنوك بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة البنوك وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالبنوك".

من التعاريف السابقة نستنتج أن محاسبة الموارد البشرية هي المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات المحاسبية المتعلقة بتقييم تكلفة المورد البشري وتقييم أداء المورد البشري وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئة الأعمال التي تنشط فيها.

مجل التعاريف ركزت على القياس سواء قياس التكلفة أو قياس القيمة للإفراد ولم يعط اهتمام بالوظائف المحاسبية المتعددة والتي تخدم الإدارة في مجالات التخطيط والرقابة مما سبق يمكن أن نلخص تعريفا لمحاسبة الموارد البشرية بأنها :هي أداة قياس الموارد البشرية قياسا كميا من خلال مجموعة من الأساليب والنماذج التي يمكن تطبيقها عمليا والتقير عن نتائج القياس للجهات الداخلية والخارجية بما يمكن تحقيق مقابلة التكاليف بالإيرادات.

2- أهمية محاسبة الموارد البشرية:

تعتمد المؤسسة الحديثة في تحقيق أهدافها و نجاحها بصورة متزايدة على العنصر البشري، فكفاءة العاملين تعتبر عاملا أساسيا في تحقيق الاستخدام الكفاء للاستثمارات المادية الضخمة في الصناعات الحديثة، كما تزيد أهمية رأس المال البشري كلما زادت أهمية الإبداع و تطوير المنتجات وحدة المنافسة. حيث يعتمد نجاح منظمات الأعمال وكفاءة وفعالية تشغيلها على حسن استثمار مواردها، وخاصة الموارد البشرية التي تقوم بإدارة جميع الموارد الأخرى في المؤسسة، ولا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون المورد البشري. إن المؤسسة بدون أفراد، ما هي إلا مجموعة من المباني والمعدات والآلات فقط، فالأفراد هم الذين يصنعون المنظمات؛ لذلك فمن الضروري الاهتمام بهذه الموارد البشرية و الاستثمار في تنمية مهارتها.⁴

ولا يمكن إغفال دور الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية التي يعتبر المورد البشري فيها هو الأساس في تقديم الخدمة، فمثلا ينظر إلى المورد البشري (العاملين) على أنه ذا أهمية عالية؛ لأنه هو العنصر الأهم في تحقيق أهداف البنك، والتي تسعى إلى الاستفادة من مهارات وخبرات موظفيها الأكاديميين والإداريين. و لقد أدى الاهتمام بالعاملين لدى غالبية المنشآت إلى تكوين قسم خاص " إدارة الموارد البشرية "لاستقطاب العاملين المؤهلين، وإقامة الدورات التدريبية لتحسين مهارتهم، وعلى صعيد البنوك.

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة
وتجدر الإشارة إلى أنه بمرور الوقت تتناقص قيمة الموارد المادية مثل: المناجم
والتجهيزات الآلية بالاستهلاك والتقدم لكن الموارد البشرية تتزايد قيمتها وإنتاجيتها بالخبرات
المترابطة، وبالتالي فهي تمثل أصلاً تتزايد قيمته وأهمية حسن الاستفادة منه.
بذلك تتضح أهمية الموارد البشرية على مستوى المؤسسات وفي ذات الوقت لا يمكن
التغاضي عن دور وأهمية الموارد البشرية على عدة محاور منها:⁵

1- الموارد البشرية أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي.

2- أداة تنافسية عالمية.

3- تساعد على خفض فاتورة التكنولوجيا المستوردة.

4- تعمل على تعظيم القيمة المضافة.

مما تقدم يمكن القول أن تجاهل أهمية الموارد البشرية وعدم قيام المنشآت بالمحاسبة
عن الموارد البشرية، يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات غير سليمة. وعليه يمكن النظر إلى
محاسبة الموارد البشرية على أنها أداة لتحسين مظهر البنوك .

من المعلوم أن العنصر الإنساني يستطيع أن يعمل في أقل الإمكانيات وأن يبني
وينمي نفسه، لذلك فإن المؤسسة ومهما عظمت إمكانياتها المادية لا تستطيع أن تحقق أهدافها
بدون العنصر الإنساني.

ويمكن تحديد أهمية العنصر الإنساني للمؤسسة إذا تم تصور الموضع الذي يمكن أن يحدث
للمؤسسة إذا اختفى العنصر الإنساني:⁶

فالعنصر البشري هو أهم أنواع الأصول في أي مؤسسة، وخاصة في المجتمعات
المتقدمة، كما أن

المفكر والمنفذ في أي مؤسسة هم البشر الذين يتولون أعمال الإدارة و التخطيط والتنفيذ.⁷
وقد أشار "أريك فلامهولتز" إلى عاملين رئيسيين يرجع إليهما الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية
هما:⁸

1- اهتمام الأدب المحاسبي بمفاهيم وطرق المحاسبة عن الموارد البشرية التي تمثل

الأصول الأساسية لمعظم المؤسسات وخاصة المؤسسة الخدمية.

2- مع زيادة التقدم الفني زادت حاجة الأفراد للتعليم والتدريب واكتساب المهارات والخبرات
التي

تزید من قيمة رأس المال البشري، بالإضافة إلى قيام بعض المؤسسات بالإتفاق على تشغيل وتنمية الأساليب الفنية والإدارية ومهارات العاملين إيماناً منها بأن العائد من هذه الإستثمارات يتمثل في منافع مستقبلية يحصل عليها الأفراد.

3- أهداف محاسبة الموارد البشرية

يعتبر الهدف العام للمحاسبة كأداة من أدوات الإدارة هو تقديم المعلومات الصحيحة والموقوتة عن الموقف المالي والتنافسي للمؤسسة وذلك مع مراعاة الإطار البيئي والتنظيمي والتكنولوجي و التقني الذي تعمل فيه المؤسسة.⁹ وبالتالي فإن: محاسبة الموارد البشرية تهدف إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمؤسسة كما تساهم في قياس تكلفة الموارد البشرية، لتساعد الإدارة في اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم، فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة والمتمثلة في الاستخدام الأفضل للعنصر البشري. ولا يخرج هدف محاسبة الموارد البشرية عن جوهر ذلك فقد حددت جمعية المحاسبة الأمريكية ثلاثة أهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية هي:¹⁰

أ- القياس :أي تقدير تكلفة وقيمة العنصر البشري، باستخدام طرق ونماذج ومعايير موضوعية.

ب- التطبيق :ويعني تصميم النظام المحاسبي الملائم للاستفادة من المقاييس الموضوعية.

ت- النتائج الإنسانية :وتتضمن تحليل أثر محاسبة الموارد البشرية على التنظيم الإنساني للمنظمة، من حيث اتجاهات العاملين وسلوكهم وأدائهم.

4- معايير محاسبة الموارد البشرية:

وفي ما يلي سيتم دراسة مدى انطباق هذه المعايير على الموارد البشرية لتحديد مدى إمكانية اعتبار الموارد البشرية كأصل من أصول المؤسسة.¹¹

أولاً: معيار الملكية: حيث تعتبر المورد" أصل "تابعاً لمشروع فإنه يجب أن يكون للمشروع توفر خاصية ملكية هذا المورد وبمعنى آخر كما ورد في المعايير المحاسبة الدولية تقرر المنشأة السيطرة على أصل إذا كانت تملك سلطة للحصول على المنافع الاقتصادية وتستطيع الحد من إمكانية وصول الآخرين لهذه المنافع وهذه السيطرة تتبع عادة من الحقوق القانونية، وينطبق هذا على الأصول العادية أما بالنسبة للموارد البشرية فتجد أن هناك آراء مختلفة

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة تناولت هذه الفكرة فمنهم من أيد فكرة أن الموارد البشرية تعتبر أصلاً من أصول البنوك ولهم مبرراتهم وتجد من جانب آخر من عارض هذه الفكرة، مقدماً مبررات هذا الرفض.

فبالنسبة لمن عارض فكرة اعتبار الموارد البشرية أصلاً من أصول البنوك مركزاً على معيار الملكية، حيث نادى مجموعة من المهتمين بالمحاسبة بعدم اعتبار الموارد البشرية داخلة ضمن أصول البنوك على أساس أن الموارد البشرية الممثلة بالأشخاص لا تخضع للملكية أو التملك وبالتالي عدم إمكانية عرض هذه الأصول "الموارد البشرية" في السوق لعدم إمكانية شراء وبيع هذا الأصل من قبل البنوك لذلك يصعب إظهار الموارد البشرية كأصل في قائمة المركز المالي للمشروع، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن القيم والمثل العليا والأخلاق تحتم عدم التسليم بفكرة امتلاك الأفراد وخاصة في هذا الزمان. أما بالنسبة لمن أيد فكرة اعتبار الموارد البشرية أصلاً من أصول البنوك، فقد قامت حجة هؤلاء على فكرة أن هناك تعاقد بين البنوك و المورد البشري يلزم المورد البشري بالعمل لدى البنوك طيلة فترة التعاقد، من جهة أخرى أن عملية إحلال واستبدال الموارد البشرية تعطي الحق للمشروع بتغيير أي مورد بشري متى نشأت الحاجة إلى ذلك مع توفير الشروط الضرورية لهذا الاستبدال، وفكرة أحقية البنوك بالتغيير والتبديل تنصب وتستند إلى سيطرة البنوك على هذا الأصل، وهذه الفكرة نابعة من حق البنوك بالتصرف في ممتلكاته وموارده المختلفة متى توفرت الظروف الضرورية لذلك. ويمكن اعتبار أن رأي هؤلاء قد استند على تعريف الأصول وفق ما قدمته لجنة المفاهيم والمعايير لجمعية المحاسبين الأمريكية عام 1957 الموارد الاقتصادية المخصصة لأغراض البنوك خلال وحدة محاسبية محددة فهي تجمعات للخدمات المتوقعة الحصول عليها مستقبلاً: "وهذا التعريف لم يتضمن الملكية القانونية كشرط واجب توافره في المورد الاقتصادي حيث يتم اعتباره أصلاً تابعاً للمشروع. والسؤال الذي يطرح في هذا الشأن هو إلى أي مدى يمكن أن ينطبق معيار الملكية على الموارد البشرية وللإجابة لا بد أن يتم ذكر أن هناك ثلاث عناصر يجب توفرها حيث يتم اعتبار أي مورد لدى البنوك ينطبق عليه معيار الملكية وهذه العناصر هي:

أ - **حيازة الأصل:** نعتبر المورد البشري من ضمن أصول البنوك سواء لفترة محددة أو غير محددة

وذلك من خلال التعاقد القائم بين المورد البشري وبين البنوك، الذي بموجبه يكون للمشروع الحق في الانتفاع والاستخدام بناءً على هذا التعاقد.

ب- الرقابة على الأصل: تعتبر الرقابة على الأصل أن تكون لدى البنوك قدرة التحكم والسيطرة على كل أو جزء من الخدمات المستقبلية، وعادة ما تكون هذه الفرصة متاحة لدى البنوك من خلال عنصر

الملكية، ومن شواهد الملكية خضوع المورد للرقابة الكاملة، هذه الرقابة تتبع أساساً من امتلاك وحياسة الأصل، والحق في الرقابة يكون لصاحب الأصل أو المالك أو لمن تنازل له المالك عن الأصل . وفي حالة الموارد البشرية يمكن للوحدة الاقتصادية أن تفرض رقابة على الأفراد العاملين لديها عن طريق ما يسمى بالعقد المانع (وهو العقد الذي يحدد للفرد بمباشرة قدراته ومهاراته والخبرة المكتسبة لديه بشكل كلي أو جزئي). وبالتالي يعتبر شكلاً من أشكال الولاء الإجمالي وبالتالي الخضوع لرقابة البنوك عدم الإخلال بشروط العقد.

ج- القدرة على التصرف بالأصل: تصب هذه الفكرة في جانب أن للمشروع الحق في التصرف في موارده الاقتصادية بما يحقق الهدف الذي استخدم من أجله هذه الموارد، وتأخذ صورة التصرف بالنسبة لموارد البنوك الأشكال التالية (عن طريق إعادة البيع، أو التخزين، أو التوجيه ...) أما بالنسبة للموارد البشرية فإن عملية التصرف بها لا تكمن بعملية بيعها (لعدم وجود سوق لها، وعدم وجود أنظمة وقوانين

تبيح ذلك وإنما تكمن في عملية مرادفة لها وهي التسريح أو الاستغناء عن هذا المورد كلياً أو جزئياً وذلك مقابل تعويض معين ضمن شروط). مما سبق يلاحظ أن العناصر الواجب توافرها في المورد حتى ينطبق عليه معيار الملكية تتوافر في الموارد البشرية مما يمكن القول معه أن معيار الملكية ينطبق على الموارد

البشرية كما هو الحال في الموارد المادية الأخرى المتمثلة في الأصول المادية للشركة و لكن الملكية هنا ليست بالمعنى المطلق الذي يجب فهمه وإنما في إطار العناصر الثلاثة السابقة الذكر. تجدر الإشارة إلى أن هناك حالات عديدة لا يتوافر فيها معيار الملكية بشكل كامل ومع ذلك تعامل على أنها أصول مثال ذلك عقود الاستئجار طويل الأجل في ظل البيع أو إعادة البيع حيث يمكن اعتبار أن العنصر الرئيسي في معيار الملكية هو الرقابة والتحكم والخلاف مازال قائماً.

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة

ثانيا :مقياس المقدرة الإنتاجية أو (الخدمة): إن الغرض من الحصول على الأصول المادية هو استخدامها في العملية الإنتاجية وتقديم خدمة للمشروع) عن طريق المساهمة في العملية الإنتاجية ولا شك أن عنصر العمل كأحد عناصر المدخلات في العملية الإنتاجية يعد العنصر الأكثر أهمية في البنوك فهو من جهة أحد مدخلات العملية الإنتاجية ومن جهة أخرى مقدرة العنصر البشري على التأثير في الموارد أو عناصر الإنتاج الأخرى . وهذا ينصب في نهاية الأمر في إنتاج الوحدات والسلع المنتجة والخدمات المختلفة المقدمة من العنصر البشري مما يساعد على تحقيق الهدف الرئيسي للمشروع وهو في الأغلب تعظيم الربح، والذي من أجله تم استقطاب الموارد البشرية واستخدام عناصر الإنتاج الأخرى المختلفة.

ثالثا : مقياس الخدمات المستقبلية: ينطلق هذا المقياس من تعريف الأصل ومن أنه (عبارة عن خدمات مستقبلية) والذي يتضمن بدوره:

- 1- إما أن يكون هناك توقع لمنافع اقتصادية مستقبلية.
 - 2- أن يكون للمشروع الذي يثبت الأصل في تقاريره، الحق في أن الموارد البشرية هي مصدر للمنافع الاقتصادية المستقبلية وليس هناك ما يمنع من قياس هذا المنافع بطريقة ما، أما فيما يتعلق بالحق في استلام هذه المنافع فإن الأمر يتعلق بملكية المورد الذي يخلق تلك المنافع.
- رابعا : مقياس قابلية التحديد أو القياس:** يتطلب على أي أصل وجوب أن يكون قابلا للتحديد أو القياس، وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى .وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالباً بوحدات نقدية، و تستهدف عملية القياس قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد، وأي مورد لا يمكن معاملته محاسبياً على أنه أصل وبالنسبة للموارد البشرية فإنه أوجدت عدة طرق لقياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية. وفي النهاية يتبين مما سبق أن المعايير الواجب توافرها في المورد الاقتصادي، حتى يمكن اعتباره أصلاً من أصول البنوك تتوافر في الموارد البشرية ولو من وجهة نظر المحاسبة

وهذا بلا شك كفيلا بالاعتراف بالموارد البشرية كأحد أصول البنوك و بالتالي إظهارها في القوائم المالية الخاصة بالبنوك.

المحور الثاني: نماذج القياس المحاسبي في تحسين أداء البنوك

يعتبر القياس أحد أهم الوظائف الأساسية للمحاسبة، وتتضمن عملية القياس والتسجيل و التنبؤ والتحويل، ثم تلخيص العمليات في صورتها النهائية بمعنى أن القياس أحد الخطوات المحاسبية.

ويمكن تعريف القياس على أنه: "تقييم للأحداث الاقتصادية الناتجة عن أداء نشاط معين، والمرتبطة به داخل الوحدة المحاسبية مع بيان التغييرات في تلك الأحداث، وأثرها على قائمتي الدخل والمركز المالي."¹²

هذا يعني أن القياس المحاسبي هو عملية مقابلة يتم خلالها قرن خاصية التعدد النقدي لشيء معين

(هو حدث اقتصاد) في مجال معين (هو المشروع اقتصاد) بعنصر آخر (هو نظيرا الأعداد الحقيقية)

وذلك باستخدام مقياس معين (هو وحدة النقد)وبموجب قواعد اقتران معينة هي قواعد الاحتساب أي أنها

عملية مقابلة يقترن فيها حدث اقتصادي لمشروع اقتصادي بعدد حقيقي باستخدام مقياس معين استنادا

لقواعد اقتران معينة.

هناك نموذجين لقياس الموارد البشرية، أحدهما يعتمد على التكلفة، والآخر يعتمد على القيمة.

1- نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على التكلفة: فالمقصود بتكلفة الموارد

البشرية يعني التكلفة التي تتحملها المؤسسة في سبيل الحصول على المورد البشري أو استبدالهم؛ لذلك لابد من التمييز بين التكلفة التاريخية وتكلفة الإحلال.

أ- **التكلفة التاريخية:** هي التكلفة الأصلية للمورد البشري، وتعتبر عن التضحية التي تتحملها

المؤسسة في سبيل الحصول على المورد البشري. والتكلفة قد تكون مصروف أي اعتبارها نفقات إيرادية، وهي نفقات تشغيل وصيانة هذه الأصول، ويشكل الراتب الجانب الرئيسي منها ويحمل لإيراد الفترة الجارية. أو أصل وتشمل الاستثمار المبدئي في هذه الأصول مع النفقات

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة الإضافية التي ينفقها المشروع بقصد تحسين إنتاجيتها. ويمكن الاتفاق على بعض العناصر في مجال رسملة تكاليف الموارد البشرية،¹³ تكاليف التوظيف التي تتحملها المؤسسة في سبيل إدخال فرد جديد للتنظيم الإداري للمؤسسة، مثل : نفقات إعلانات التوظيف والعمولة المدفوعة للوكالات المتخصصة. وتكاليف الاختيار وتشمل كافة التكاليف لإجراء عملية الاختيار من بين البدائل مثل تكلفة المقابلات والاختبارات، تكاليف الاستئجار و تشمل ما ينفق على الموظفين الذين يتم اختيارهم أو استئجارهم من بين المتقدمين، وذلك من مراكز تواجدهم إلى مراكز عملهم، تكاليف التدريب وتشمل نفقات التدريب لأداء الوظائف التي سيشغلونها في المؤسسة، وكذلك المشرفين على التدريب، ويضاف إليها الخسائر الناجمة عن انخفاض مستوى الإنتاج خلال التدريب، تكاليف تنمية قدرات الموظفين ويقصد بها ما ينفق من تكاليف لتنمية وتطوير خبرات ومهارات الأفراد، وذلك بهدف إعدادهم وتهيئتهم لشغل وظائف أعلى في السلم الوظيفي.

ويمكن أن تكون التكلفة مباشرة مثل :تكاليف الاختبار والتعيين والتوظيف، وتكلفة غير مباشرة كتكاليف الترقية والندب. كما يمكن أن تكون هنالك تكاليف معيارية للموارد البشرية مثلما هناك تكاليف فعلية لها.

والجدير بالذكر أن التكلفة المدفوعة وتكلفة الفرصة، هما مكونان للتكلفة الأصلية وتكلفة الإحلال كذلك.

فتشير التكلفة المدفوعة إلى ما يمكن أن تتحمله المؤسسة نقداً في سبيل الحصول على أو استبدال مورد معين من مواردها (التكلفة التاريخية). أما تكلفة الفرصة فهي التضحية بإيراد، أو دخل في سبيل الحصول على أو إحلال مورد معين.

ونخلص مما سبق إلى أن التكلفة الأصلية للموارد البشرية، هي التضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على الأفراد وتنميتهم.

وبلاحظ أن هذا التعريف هو نفسه المتبع عند تعريف التكلفة التاريخية للأصول الثابتة، والتي يمكن تعريفها بأنها التضحية التي تتحملها في سبيل الحصول على هذه الأصول.

ويذكر أن التكلفة الأصلية تشمل في داخلها أقسام وتصنيفات مختلفة للتكاليف فمثلا تشمل التكاليف المباشرة وغير المباشرة، على سبيل المثال فان تكلفة التدريب تشمل قيمة راتب

المتدرب، والتي تعتبر تكلفة مباشرة في حين تكلفة المشرف على التدريب يعتبر تكلفة غير مباشرة.

وفيما يخص تكلفة الفرصة البديلة، فإنها تواجه صعوبات في قياسها من ناحية عملية؛ لذلك يكون من الأفضل محاولة قياسها للأغراض الإدارية الداخلية للمنشأة، وليس لتقديم معلومات عنها للمستخدمين الخارجيين للقوائم المالية. وبشكل عام فإن التكلفة التاريخية يمكن أن تكون مقبولة من الناحية المحاسبية أكثر وتواجه أقل من طرق القياس التي تعتمد على القيمة.

ب- تكلفة الإحلال للموارد البشرية: يقصد بها التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال موارد بشرية بدلا من الموجودة، كما يمكن تعريفها: "هي ما يجب إنفاقه للحصول على موظف آخر يتمتع بنفس المهارة والكفاءة فيما لو استغنى المشروع عن خدمات هذا الموظف"¹⁴، ولما كانت تكلفة الإحلال هي التكاليف التي تتحملها المنشأة في سبيل إحلال قوتها البشرية الحالية بقوة أخرى مماثلة، فإنه يجب التمييز بين نوعين من الإحلال الوظيفي، والشخصي. الأول هي التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال شخص يشغل الآن وظيفة معينة بشخص بديل له، يستطيع تقديم نفس الخدمات في هذه الوظيفة.¹⁵ أما الثاني فهو التضحية التي تتحملها المؤسسة في سبيل إحلال شخص محل آخر، يكون قادراً على تقديم مجموعة الخدمات التي يقدمها الشخص الآخر. على الرغم من أن هذا الأسلوب أخذ بعين الاعتبار تكلفة ترك العمل التي أهملتها التكلفة الأصلية، إلا أنه يعتبر أقل موضوعية بسبب اللجوء للتقديرات الشخصية على الرغم من تحقيقه لبعض المزايا بسبب قيامه على الأسعار الجارية بدلا من الأسعار التاريخية؛ لذلك يمكن استخدام هذا الأسلوب في توفير بيانات لأغراض إدارية خاصة.¹⁶ إلا أنه لم يتخلص من العيب الذي عانى منه الأسلوب السابق، وهو إهماله للمنافع المحتملة والبحث عن أساليب تعمل على قياس المنافع المحتملة من المورد البشري، وهي ما تعرف بالأساليب أو الطرق التي تعتمد مفهوم القيمة الاقتصادية.

2- نماذج قياس الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة: لتحديد قيمة الموارد البشرية لا بد من دراسة المفهوم الاقتصادي للقيمة، ثم تطبيقه على الموظفين حتى يمكن إيجاد قيمة الموارد البشرية.

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة

أ- **المفهوم الاقتصادي للقيمة:** تقوم كل النظريات الاقتصادية الخاصة بالقيمة على أساس أن المحدد الرئيسي لكون أي شيء له قيمة، هو قدره هذا الشيء على تقديم منافع أو خدمات اقتصادية في المستقبل.

فمثلا قال احد الاقتصاديين: (Lodwing von Mises) "أن كل من يريد أن يوجد نظرية للقيمة، والسعر عليه أن يفكر أولا في المنفعة."

أما (Iring Fisher) فيقول: "لا شك أن مشتري أي أصل رأسمالي يقوم بتقويم هذا الشيء على أساس الخدمات التي سيحصل عليها منه ، وأنه سيدفع السعر الذي يمثل الحد الأدنى الذي يتعادل مع خدماته المتوقعة، أو بمعنى آخر القيمة الحالية لهذا الأصل.¹⁷ وبناء على ما سبق فإنه يمكن تعريف قيمة الأصل، بأنها القيمة الحالية للخدمات المتوقعة في المستقبل، وإذا كان الأصل غير قادر على تقديم خدمات اقتصادية في المستقبل فإنه يصبح عديم القيمة.

ب- **مفهوم قيمة الموارد البشرية:** تعرف القيمة الاقتصادية للموارد البشرية، على أنها القيمة الحالية للأرباح المستقبلية التي ترجع إلى الموارد البشرية.¹⁸ ويمكن تعريف قيمة البشر بأنها القيمة الحالية للخدمات المتوقعة منهم في المستقبل، ويمكن أن ينسحب مفهوم قيمة الموارد البشرية على الأفراد والجماعات من الأفراد والتنظيم البشري ككل.¹⁹

وبذلك فإن الأساليب التي تقوم على مفهوم القيمة الاقتصادية للموارد البشرية أكثر واقعية من تلك التي تقوم على التكلفة؛ لأنها تأخذ في الاعتبار الخدمات المتوقعة من البشر، و هو ما أهملته أساليب التكلفة.

3- الأداء الوظيفي للموارد البشرية

يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة و النامية على السواء، فالجميع يعمل على تحسين الأداء ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معيارا ومؤثرا لأي تقدم في مختلف المجالات ، كما يحظى الأداء على اهتمام بالغ من جميع المستويات ابتداء من مستوى الفرد العامل أيا كان موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوى العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولا إلى الدولة، وذلك لأن أداء الدولة ما هو إلا تعبير عن أداء المؤسسات العاملة بها،

الأداء نشاط يعكس كلا من الأهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقه، ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المؤسسات بمختلف توجهاتها إلى تحقيقها، ولا شك أن الأداء يدل على ما يتمتع به الموظفون في المؤسسات بصفة عامة والمشروع بصفة خاصة من قدرات وإمكانات ومهارات، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة وتكوين الموظفين أثناء الخدمة على ذلك لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم وهذا لا يتم التعرف عليه إلا في ظل تقييم أداء العاملين من أجل ضبط النقائص ونقاط الضعف وتحديد الاحتياجات التكوينية اللازمة لتحسينها وتداركها بشكل يساهم بفاعلية في رفع قدرات الموظفين بغية الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء.

هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء حيث، لقد عرفه أحمد صقر عاشور على أنه " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء²⁰ "، لقد ركز هذا التعريف على كيفية قياس الأداء، حيث تعبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عمله خلال فترة زمنية معينة، أما نوعية الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد لمواصفات تتسم بالدقة والجودة، أما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله، كما نلاحظ من خلال هذا التعريف أن الأداء يرتبط بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد، وهو محصلة تفاعل بين كل من كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء.

تعتبر عملية تقييم الأداء عملية مستمرة وشاملة و هادفة، الغاية منها تحديد وقياس وإدارة أداء الموظفين في المؤسسة بقصد التعرف على قدراتهم الحالية والمستقبلية في تحقيق مستوى الأداء المطلوب منهم في العمل إن عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء وتطويره، إذ أن عملية التقييم تساعد الإدارة العليا في المؤسسة في معرفة وتحديد نقاط القوة والضعف لدى الأفراد العاملين لديها، ثم إن هؤلاء الأفراد لابد من معرفة مستوى التقييم الدوري لهم من قبل الإدارة وهذا من شأنه أن يحفز الأفراد العاملين ويدعو كل منهم إلى استثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي وتطويره بالشكل الأفضل أما الأفراد ذوي القدرات والمهارات الضعيفة سواء على الصعيد المهني أو الإداري فإن الإدارة تسعى معهم لممارسة سبل التطوير

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة المناسبة من خلال التدريب مثلا في المجالات التي يشعرون بالضعف فيها ولذا فإن التقييم من شأنه أن يؤشر الجوانب المرتبطة بالأفراد من حيث القوة والضعف وبالتالي يؤدي لتطويرها وتحسينها، مما ينعكس أثره إيجابيا على مستوى الأداء العام للعاملين في تحقيق أهداف المؤسسة.

إن التقييم السليم لأداء العاملين من شأنه أن يساهم في تحديد البرامج التدريبية التي يتطلبها تحسين و تطوير أداء العاملين في المؤسسة، إذ أن الاحتياجات التدريبية وتحديدها لا يتم عشوائيا أو اعتباطا وإنما يتركز على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين أداء العاملين في المؤسسة.

الدراسة الميدانية ونتائج التحليل الإحصائي:

1- استمارة الاستبيان:

في مجال دراستنا بإتباع التوجه التفسيري، وهذا لأجل فهم وتفسير حقيقة مدى مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء المشروع معتمدين في مسارنا على المزج بين المنهج الاستكشافي والاختباري، الاختبار هو عملية جعل نتائج الاستكشاف أكثر عملية بالاعتماد على الأساليب المختلفة خاصة الكمية منها. وقد تم استخدام تقنية دراسة الحالة ببعض البنوك (-BDL-CPA-BEA-BADR-البنك الجزائري) لولاية بسكرة وتدعيمها باستبيان كأداة لجمع البيانات من أجل اختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج تفسيرية للظاهرة المدروسة. يتكون مجتمع الدراسة من أفراد مؤهلين للقيام بأعمال محاسبة الموارد البشرية وهم الذين يمارسونها بشكل مباشر أو غير مباشر والذين بلغ عددهم 50 وهم موزعين على البنوك السابقة الذكر، وقد تم توزيع الاستبيانات على كافة أفراد المجتمع، وكانت الاستبيانات المسترجعة 27 أي بنسبة 54 % وهي نسبة مقبولة .

تم اختيار الاستبيان لجمع البيانات اللازمة وتم تفرغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج (Statiscol Package for Social Sience SPSS) لما يتميز من سرعة في الوقت، حيث كانت الأسئلة بشكل مغلق أي على المجيب أن يضع رمزا على الإجابة التي يختارها، وقد تم طباعة على أوراق عادية متضمنا 34 سؤالا مصاغا باللغة العربية .

نحاول من خلال هذا البحث التعرف على كيفية تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان والتأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه والتحقق من ثبات الدراسة (الاستبيان)

في التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة واختبار جودة المطابقة. لتحقيق الأغراض الميدانية للدراسة تم تصميم الاستبيان بشكل يتلاءم مع أهداف الدراسة الميدانية لاختبار فرضيات الدراسة، كما كانت هناك معلومات متعلقة بالصفات الشخصية لأفراد العينة وحددت عبارات الاستبيان كما يلي:

جدول رقم (1) متغيرات الدراسة الإستبائية

الأسئلة	العبارات
04	1- البيانات الخاصة بالمعلومات والصفات الشخصية لعينة الدراسة
08	2- أهمية ودوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك
07	3- مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية
07	4- مدى الأداء الوظيفي للموارد البشرية في البنك
08	5- رفع كفاءة البنك من خلال القياس المحاسبي للموارد البشرية

المصدر : من إعداد الباحثان)

الجزء الأول : (العمر ، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ،الموقع في الإدارة)

الجزء الثاني: محاور الإستبيان هي :

تم إدراج 4عناصر للمحور في الاستبيان العنصر الأول : أهمية ودوافع لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك ويتكون العنصر من (08)عبارات، وقد طُلب من أفراد الدراسة الإجابة عليها(نعم،لا) وهذا لمعرفة مدى أهمية ودوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين أداء البنوك. أما العنصر الثاني: مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية ويتكون العنصر من (07) عبارات، طُلب من أفراد الدراسة الإجابة عليها(نعم،لا) وهذا لمعرفة مدى أهمية ومقدرة العنصر البشري بكفاءته وخبرته في التأثير على تحسين أداء البنك. والعنصر الثالث في الاستبيان للتعرف على مدى الأداء الوظيفي للموارد البشرية في البنك ويتكون العنصر من(07) عبارات، طُلب من أفراد الدراسة الإجابة عليها(نعم ،لا) وهذا لمعرفة مدى أهمية وقدرة تحسين الأداء الوظيفي في البنوك .

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة
العنصر الرابع في الاستبيان التعرف رفع كفاءة البنك من خلال القياس المحاسبي للموارد
البشرية ويتكون العنصر من (08) عبارات وتكون الاجابة (نعم لا).

جدول رقم (2) الدرجات الموافقة لكل إجابة

الإجابة	نعم	لا
الدرجة	1	2

(المصدر : إعداد الباحثان)

2- وصف خصائص مجتمع الدراسة

- بالنسبة بمتغير العمر: توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر:

جدول رقم (3) توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	6	22,2
30_40 سنة	10	37,1
41_50 سنة	8	29,6
50 فما فوق	3	11,1
المجموع	27	100

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات SPSS)

يتضح من الجدول رقم (3) أن فئة أفراد الدراسة الذين تتراوح أعمارهم بين 30-40 سنة هي الأعلى بين أفراد الدراسة ما نسبته (37.1 %) ثم تليها نسبة (29,6 %) للأفراد الذين أعمارهم بين 41-50 سنة ثم نسبة (22,2%) للأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة وفي الأخير نسبة (11,1%) للأفراد الذين تتراوح اعمارهم 50 سنة فما فوق .ومنه نستنتج أن نسبة الأعمار المتقدمة نسبيا 30-40 سنة هي الأكبر بين فئات المستجوبين ما يدل على أن معظم المستجوبين يحوزون على خبرة ميدانية تساعد في التعامل مع الاستبيان
- متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (4) توزيع مجتمع الدراسة حسب المؤهل العلمي

المتغير	التكرار	النسبة %
أقل من ليسانس	10	37
ليسانس	14	51.9
ماستر	2	7.4
ماجستير	1	3.7
مؤهلات علمية اخرى	0	0
المجموع	27	100

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss)

يبين الجدول رقم (4) أن المؤهل "ليسانس" هو المؤهل العلمي الأعلى بين أفراد الدراسة وتمثلت نسبته ب(51,9%) ثم يلي ذلك مؤهل أقل من ليسانس نسبة (37%) والباقي على التوالي (ماستر، ماجستير) (7.4%، 3.7%) وهذه النتيجة تعكس على أن الأشخاص الذين يعملون في البنك المؤهل العلمي لهم متوسط لكن يتطلب ذلك تدريب وتطوير المهارات لمسايرة التطورات خاصة في عالم الرقمنة.

- متغير سنوات الخبرة:

الجدول رقم (5) توزيع مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 3 سنوات	5	18.6
3-6 سنوات	3	11.1
10-7 سنة	6	22.2
10 فأكثر	13	48.1
المجموع	27	100

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss)

يبين الجدول رقم (5) أن نسبة 48.1% من عينة الدراسة خبرتهم أثر من 10 سنوات ثم تليها نسبة 22.2 % للفئة الذين خبرتهم 7- 10سنوات وأما ما نسبته 18.6% تراجعت خبرتهم

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة
أقل من 3 سنوات و 11.1% خبرتهم 3-6 سنوات أي أن غالبية المستجيبين خبرتهم أكثر من
10 سنوات هذا ما يعزز الثقة في إجابات المستحدثين.

3- تحديد المتوسط المرجح والانحراف المعياري لمحاور الدراسة:

أ- تحديد المتوسط المرجح والاتجاه لدراجات مقياس ليكارت:

جدول رقم (8) تحديد المتوسط المرجح للمقياس

المتوسط المرجح	الدرجة
من 1 إلى 1,66	نعم
من 1,67 إلى 2	لا

(المصدر :عبد الفتاح عز، التحليل الكامل للاستبيان، مقدمة في الإحصاء الوصفي
والاستدلالي باستخدام spss، 539ص.)

ب- المتوسط والانحراف المعياري للمحور الأول:

الجدول رقم (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبعد الأول من المحور الأول من الدراسة

عبارات	المقياس	نعم	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
X 1	التكرار	27	0	2	1	نعم
	%	100				
X 2	التكرار	14	13	1.48	0.50	نعم
	%	51.85	48.15			
X 3	التكرار	14	13	1.48	0.50	نعم
	%	51.85	48.15			
X 4	التكرار	19	8	1.30	0.47	نعم
	%	70.37	29.63			
X 5	التكرار	20	7	1.26	0.45	نعم
	%	74.07	25.93			
X 6	التكرار	26	1	1.04	0.19	نعم

			3.703	92.59	%	
نعم	0.47	1.30	8	19	التكرار	X 7
			29.63	70.37	%	
نعم	0.48	1.33	9	18	التكرار	X 8
			33.33	66.67	%	

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss)

ت - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثاني

جدول رقم (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الثاني:

عبارات	المقياس	نعم	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
X 1	التكرار	13	14	1.52	0.509	لا
	%	48.15	51.85			
X 2	التكرار	19	8	1.30	0.465	نعم
	%	70.37	29.63			
X 3	التكرار	18	9	1.33	0.480	نعم
	%	66.67	33.33			
X 4	التكرار	18	9	1.33	0.480	نعم
	%	66.67	33.33			
X 5	التكرار	16	11	1.41	0.501	نعم
	%	59.259	40.74			
X 6	التكرار	21	6	1.22	0.424	نعم
	%	77.78	22.22			
X 7	التكرار	16	11	1.41	0.501	نعم
	%	59.26	40.74			

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss)

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة

ث- المتوسط والانحراف المعياري للمحور الثالث:

جدول رقم (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الثالث:

عبارات	المقياس	نعم	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
X 1	التكرار	21	6	1.22	0.424	نعم
	%	77.78	22.22			
X 2	التكرار	16	11	1.41	0.501	نعم
	%	59.26	40.74			
X 3	التكرار	25	2	1.07	0.267	نعم
	%	92.56	7.41			
X 4	التكرار	19	8	1.30	0.465	نعم
	%	70.37	29.63			
X 5	التكرار	24	3	1.11	0.320	نعم
	%	88.89	11.11			
X 6	التكرار	21	6	1.22	0.424	نعم
	%	77.78	22.22			
X 7	التكرار	26	1	1.04	0.192	نعم
	%	96.29	3.70			

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss)

ج- المتوسط والانحراف المعياري للمحور الرابع:

جدول رقم (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الرابع:

عبارات	المقياس	نعم	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
X 1	التكرار	21	6	1.22	0.424	نعم
	%	77.78	22.22			
X 2	التكرار	21	6	1.22	0.424	نعم
	%	77.78	22.22			
X 3	التكرار	23	4	1.15	0.362	نعم
	%	85.18	14.81			
X 4	التكرار	5	22	1.81	0.396	نعم
	%	18.52	81.48			
X 5	التكرار	19	8	1.30	0.465	نعم
	%	70.37	29.63			
X 6	التكرار	19	8	1.30	0.465	نعم
	%	70.37	29.63			
X 7	التكرار	17	10	1.37	0.492	نعم
	%	62.96	37.04			
X 8	التكرار	18	9	1.33	0.480	نعم
	%	66.67	33.33			

(المصدر: إعداد الباحثان بناء على مخرجات spss)

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة

ح- اختبار فرضيات الدراسة:

- اختبار الفرضية الأولى: الفرضية العدم H_0 : لا توجد أهمية ودوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك.

الفرضية البديلة H_1 : توجد أهمية ودوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك
أن نتيجة اختبار الفرضية الأولى تشير إلى أن المتوسط الحسابي الإجمالي المحور الأول (1.398) حسب الجدول رقم (9) بالتأييد الإجمالي (نعم) بأن أهمية ودوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك هذا يشير إلى حاجة البنوك إلى استحداث الخدمات المصرفية والإطلاع على إجراءات تطبيق محاسبة الموارد البشرية التي توفر المعلومات المالية لإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية لدعم قرارات الحوافز بكافة أنواعها وجعلها أكثر فعالية لتحسين أداء البنوك لذا عليها الاهتمام أولاً بالكادر البشري من خلال اتخاذ بعض القرارات مثل الترقية التي تخص الموظفين (التوظيف، التدريب والتطوير) هي قرارات لها مردود مالي على البنك.

وعليه نرفض الفرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن (أهمية ودوافع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك)

- اختبار الفرضية الثانية: الفرضية العدم H_0 : لا يوجد الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية

الفرضية البديلة H_1 : يوجد الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية
تشير إلى أن المتوسط الحسابي الإجمالي المحور الثاني حسب الجدول رقم (10) هو (1.36) وذلك يعني أن عينة الاستبيان تؤيد الفكرة بدرجة كبيرة (نعم) وتوجد عينة من الاستبيان لا تؤيد فكرة اهتمام البنك بالبيانات الخاصة بالموظفين بصفته موارد ذات قيمة أما بالنسبة للأغلبية فإن هم يؤيدون فكرة مدى اهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية وذلك بهدف تحقيق الاستخدام الفعال للموارد البشرية المتاحة لذا عليه الاهتمام بقياس وتقييم أثر التدريب على أداء الموظفين وعليه ترفض الفرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص (مدى الاهتمام بالقياس المحاسبي للموارد البشرية).

- اختبار الفرضية الثالثة: الفرضية العدم H_0 : لا يوجد مدى للأداء الوظيفي للموارد البشرية في البنك

الفرضية البديلة H1: يوجد مدى للأداء الوظيفي للموارد البشرية في البنك المتوسط الحسابي الإجمالي المحور الثالث حسب الجدول رقم (11) هو (1.18) إن عينة الاستبيان تؤيد درجة (نعم) بالكامل إلى مدى الاهتمام بالأداء الوظيفي للموارد البشرية وذلك من خلال دورات تدريبية تطويرية تعكس مدى وعي الكادر البشري يؤثر على أداء الموظفين في المشروع. وعليه ترفض الفرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (مدى الأداء الوظيفي للموارد البشرية في البنك).

-اختبار الفرضية الرابعة : الفرضية العدم H0: لا ترفع كفاءة البنك من خلال القياس المحاسبي للموارد البشرية

الفرضية البديلة H1: ترفع كفاءة البنك من خلال القياس المحاسبي للموارد البشرية المتوسط الحسابي الإجمالي المحور الرابع وفق الجدول رقم (12) وهي (1.15) أن عينة الاستبيان تؤيد الأغلبية درجة (نعم) يستخدم البنك إطارا عالية التكوين من سوق العمل وأحيانا يقوم هو بتكوينهم ذلك يؤدي إلى ارتفاع كفاءة البنك لكنه غير كافي دون قياس أثر البرامج التدريبية على أداء الموظفين لديه من خلال مجموعة من الأساليب وفق المعايير الدولية للمحاسبة ونظام الكفاءات الذي لا يشكل عبء على ميزانية البنك لأنه العنصر المهم في البنك. وعليه ترفض الفرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على (رفع كفاءة البنك من خلال القياس المحاسبي للموارد البشرية)

النتائج والتوصيات:

-يستند تطبيق الإجراءات المحاسبية على الموارد البشرية التي توفر مجموعة من المعايير في الموارد البشرية حتى تستطيع أي مؤسسة الاعتراف وبالتالي الإفصاح عنها في القوائم المالية على أنها أصول تابعة للمؤسسة أو مصروفات ، واهم تلك المعايير يتمثل بمعيار الملكية، ومعيار المقدرة الإنتاجية، ومعيار الخدمات المستقبلية، ومعيار القابلية للتحديد أو القياس.

-هنالك منهجين لقياس الموارد البشرية، الأول يعتمد على القيمة والثاني يعتمد على الكلفة، حيث إن منهج محاسبة الموارد البشرية على أساس القيمة يعتمد على محاولة تحديد القيمة الاقتصادية للفرد من خلال تحديد مدى مساهمته في تحقيق أرباح المؤسسة، ويتم اعتبار الفرد هنا كأحد الأصول في الشركة ومحاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل، حيث أن قيمة الشيء بالنظرة الاقتصادية تتمثل بالقيمة الحالية للمنافع المتوقعة

مساهمة القياس المحاسبي للموارد البشرية في تحسين أداء البنوك حالة بعض البنوك في ولاية بسكرة

الحصول عليها من هذا الشيء في المستقبل . إما منهج محاسبة الموارد البشرية على أساس التكلفة، فيعتمد على التكاليف الخاصة بالموظفين والتي تتحملها المؤسسة، والمتمثلة بتكاليف التوظيف وتكاليف التدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية.

- من خلال اختبار الفرضية الأولى للبحث يتبين إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك يؤدي الى توفير معلومات تفيد المستثمرين في تحسين قدراتهم الاستثمارية ، وذلك ما يشير إلى ادراك المستثمرين في البنوك لأهمية العنصر البشري، في تحقيق الأهداف، وحاجتهم إلى الإفصاح عنه في القوائم المالية لتحسين أداء البنوك.

- تبين من الدراسة أن هناك اهتمام من قبل بعض البنوك بمواردها البشرية، وتعتبرهم موارد بشرية قيمة وتعمل على زيادة كفاءتها من خلال برامج تطويرية تدريبية لكوادرها الإدارية والأكاديمية، من خلال خطة تدريبية ، إلا أن هذا الاهتمام يظهر بدرجات متفاوتة في البنوك الأخرى.

- ليس هناك استخدام لبيانات الموارد البشرية في دعم القرارات الإدارية علما بأن مثل تلك البيانات يمكن أن تشكل قاعدة جيدة لاتخاذ قرارات صائبة.

- إن وجود نظام محاسبي للموارد البشرية في البنوك كجزء من النظام المحاسبي العام، والعمل على توفير تقارير مالية داخلية خارجية تحقق مزايا جديدة لا يوفرها النظام المحاسبي التقليدي . كما أن توفير معلومات عن القيمة الاقتصادية لهذه الأصول في التقارير المالية الداخلية يزيد أمثل يحقق أقصى إنتاجية، هذا بالإضافة إلى أن ذلك يوفر لها مؤشرات إضافية تحسن من عملية تقييم الأداء .

- ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية ومحاسبية للتسجيل و التبويب والقياس لعناصر الإنفاق من استقطاب وتعيين وتدريب وترقية، وأن يكون ذلك في إطار نظام محاسبي شامل، للعمل على إظهارها ضمن القوائم المالية للاستفادة منها داخلياً وخارجياً.

- كلما زاد اعتماد المؤسسة على العنصر البشري زادت الحاجة إلى تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية، كما هو الحال في البنوك التي يشكل فيها المورد البشري (العاملين) الأساس في تقديم الخدمة، وذلك سيؤدي إلى اعتبارهم عناصر تنظيمية عالية القيمة وليسوا مجرد أدوات إنتاج.

- تنصح دراستنا بتحديد قيمة الموارد البشرية تبعاً لمدخل التكلفة التاريخية، لأن هذا المقياس أكثر موضوعية وسهولة في التطبيق مقارنة ببعض الأساليب الأخرى التي تعتمد على القيمة، والتي يمكن أن تكون مكلفة أحياناً، كما أن هذا الأسلوب يعتبر أكثر انسجاماً مع المبادئ المحاسبية وأكثر موضوعية.

إن غياب الكفاءات المتخصصة في نظام محاسبة الموارد البشرية سوف يضعف من كفاءته بالإضافة إلى التطورات التكنولوجية والمعلوماتية التي تستدعي ذلك.

الهوامش والمراجع

¹ American Accounting Association AAA, " Committee on Human Resource accounting" *Accounting Review*, Vol.48, No.4, Supplement,1973.

² - علي ,سمية أمين"المحاسبة عن رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري"، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، القاهرة : جهاز الدراسات العليا والبحوث جامعة القاهرة : كلية التجارة، العدد (60، صفحة280.2003)

³ - فلامهولتر، أريك" المحاسبة عن الموارد البشرية" تعريب محمد عصام الدين زايد ، دار المريخ للنشر ، الرياض، 1992.

⁴ - سالم ،فضل كمال"مدى أهمية القياس و الأفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية و أثره على إتخاذ القرارات المالية"، غزة: الجامعة الإسلامية غزة : كلية التجارة، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين) . 2008)

⁵ - مصطفى أحمد" إدارة الموارد البشرية :الإدارة العصرية لرأس المال الفكر " القاهرة2004

⁶ - الحياي، وليد، "دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة" ، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع.

⁷ حسبو، هشام"الاتجاهات الحديثة في التحليل المالي"، القاهرة : منشورات جامعة عين شمس، مصر1980

⁸ عبدالرسول، عبدالحادي .(1981) المحاسبة عن الموارد البشرية وأثرها على اتخاذ وترشيد القرارات، طنطا :جامعة طنطا : كلية التجارة، رسالة ماجستير غير منشورة، مصر.

⁹ - عبد الوهاب، علي محمد وعامر، سيد يسن ، " محاسبة الموارد البشرية" عرض وتحليل، دار المريخ، الرياض1980

¹⁰ - بن عمارة، نوال، "محاسبة الموارد البشرية"، الملتقى الدولي حول تنمية الموارد البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، الجزائر ، 2004

- 11 - جابر، علي فاضل " نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية"، كوبنهاجن : الأكاديمية العربية المفتوحة : كلية الإدارة والاقتصاد قسم المحاسبة، رسالة ماجستير غير منشورة، الدنمارك. 2003.
- 12 - علي، رمضان، "المحاسبة المتقدمة دراسات في مشاكل محاسبية معاصرة"، الطبعة الأولى، دار الحامد، 1997
- 13 - مطر، محمد، "المعالجة المحاسبية لتكلفة الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد. 1982.
- 14 - مطر، محمد، عبد الكريم " المحاسبة المتقدمة حالات و تطبيقات عملية في المشاكل المحاسبية المعاصرة"، دار حين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1994.
- 15 - الحياي، وليد ناجي، " مشاكل محاسبية ونماذج مقترحة"، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2007.
- 16 - مطر، محمد، " المعالجة المحاسبية لتكلفة الموارد البشرية في المشروع الاقتصادي"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 1982.
- 17 - فلامهولتز، إريك " المحاسبة عن الموارد البشرية"، تعريب : محمد عصام الدين، حامد حجاج، الرياض : دار المريخ للنشر، السعودية (1992) .
- 18 - عبد العال، أحمد، " تأثير القياس المحاسبي للموارد البشرية على اتخاذ القرارات"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، المجلد 18 ، العدد 2، 1981،
- 19 - Flamholtz, Eric, 1971, Should your Organization Attempt to Value its Human Resources, California Management Review, vol.14 No 2, PP. 40-45.
- 20 - أحمد صقر عاشور، " السلوك الإنساني في المنظمات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.