

بسم الله الرحمن الرحيم



HOSSAM MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الالكتروني والميكرو فيلم



HOSSAM MAGHRABY

جامعة عين شمس

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
على هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

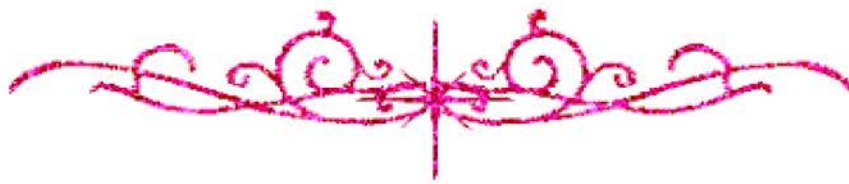
تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيدا عن الغبار



HOSSAM MAGHRABY



بعض الوثائق الأصلية تالفة



HOSSAM MAGHRABY



بالرسالة صفحات

لم ترد بالأصل



HOSSAM MAGHRABY

الجمهورية العربية السورية

جامعة دمشق

كلية الاقتصاد

قسم المحاسبة

B 14910

القياس المحاسبي لرأس المال البشري
((دراسة ميدانية على قطاع المصارف في سورية))

أطروحة مقدمة لنيل درجة
الماجستير في المحاسبة

إشراف
الدكتور نضال العريبي

إعداد الطالب
عيسى هاشم حسن

إهداء

إلى الأمومة كل الأمومة مريم

إلى الرجولة كل الرجولة هاشم

إلى الأخوة كل الأخوة .. مجدولين بركاته نهمان ومودة أحمد

إلى الطفولة كل الطفولة زين

إلى الرفقة والصديقة والزوجة ... رزان

إلى كل الأصدقاء.

إليهم أرفع القبة و أخني

شكر و تقدير

لا تكفي النعاير ولا الكلمات ولا الحروف للشكر والتقدير والامتنان

الشكر كل الشكر للأساتذ والتقدير كل التقدير للمعلم الدكتور الفاضل **فضال العريبي** الذي لم يدخر جهداً في مساعدة الباحث لإخراج هذا البحث إلى حيز الوجود وكان وما زال نعم الأستاذ ونعم المعلم.

كذلك يتقدم الباحث بشكره الخاص إلى كل من الأساتذ المساعد الدكتور محمود إبراهيم والدكتور تيسير المصري اللذين ساهما في مناقشة بحثه.

ويشكر أيضاً الدكتور رمضان دزويش على نصائحه القيمة التي أغنت البحث التطبيقي، وكذلك الأساتذ الدكتور مأمون حمدان والدكتور خالد الخطيب لمساعدة الباحث في تأمين المراجع.

وكما يتقدم بشكره للمسؤولين في المصرف التجاري السوري وعلى رأسهم الدكتور دسريد دسغام مدير عام المصرف والذين أتاحوا له الإطلاع على المعلومات التي ساعدت في إنجاز الدراسة التطبيقية.

الفهرس :

1	المقدمة
2	مشكلة البحث
3	أهمية البحث و أهدافه
3	فروض البحث
4	منهج وأساليب البحث
4	الدراسات السابقة
12	حدود البحث
12	مفردات البحث
14	1- الفصل الأول : ماهية و نشأة رأس المال البشري و ضرورات قياسه
15	11 - المبحث الأول : مفهوم رأس المال البشري
18	12 - المبحث الثاني : نشأة و تطور رأس المال البشري
22	13 - المبحث الثالث : مفهوم محاسبة رأس المال البشري
24	131 - تعريف المحاسبة عن رأس المال البشري
27	132 - أهداف و استخدامات محاسبة رأس المال البشري
36	14 - المبحث الرابع : ضرورات القياس المحاسبي لرأس المال البشري
36	141 - مفهوم القياس المحاسبي لرأس المال البشري
41	142 - ضرورة قياس الأصول البشرية و الإفصاح عنها
41	1421- مفهوم الأصول البشرية
48	1422 - الإستثمار في رأس المال البشري
53	1423 - الإفصاح عن الإستثمارات في رأس المال البشري
56	143 - أنواع القياس المحاسبي لرأس المال البشري
56	1431 - القياس المحاسبي لتكلفة رأس المال البشري
60	1432 - القياس المحاسبي لقيمة رأس المال البشري
65	1433 - القياس غير النقدي (النفسي و السلوكي) لرأس المال البشري
68	2 - الفصل الثاني : مشكلات القياس المحاسبي لرأس المال البشري
69	21 - المبحث الأول : اختيار نموذج القياس
69	211 - نماذج القياس المحاسبي لتكلفة رأس المال البشري
69	2111 - نموذج التكلفة التاريخية
71	2112 - نموذج تكلفة الإحلال
73	2113 - نموذج تكلفة الفرصة
75	212 - نماذج القياس المحاسبي لقيمة رأس المال البشري
75	2121 - نماذج قياس قيمة الفرد
91	2122- نماذج قياس قيمة المجموعة

94	213 - نماذج القياس السلوكي و النفسي لرأس المال البشري
94	2131 - المقاييس غير النقدية
97	2132 - استخدام المقاييس غير النقدية لقياس رأس المال البشري
101	22 - المبحث الثاني : تحديد الآثار السلوكية و المعرفية للقياس المحاسبي لرأس المال البشري
101	221 - الآثار السلوكية و المعرفية للقياس المحاسبي لرأس المال البشري في الإطار النظري
106	222 - الآثار السلوكية و المعرفية للقياس المحاسبي لرأس المال البشري في التطبيق العملي
112	23 - المبحث الثالث : تصميم و تنفيذ نظام للمحاسبة عن رأس المال البشري
112	231 - أشكال نظم المحاسبة عن رأس المال البشري
115	232 - نظم المحاسبة عن رأس المال البشري في التطبيق العملي
124	233 - العوامل التي تحكم احتياجات المنشأة لنظام محاسبي لرأس المال البشري
127	3 - الفصل الثالث : الدراسة الميدانية
128	31 - المبحث الأول : مجتمع الدراسة الميدانية
129	32 - المبحث الثاني : عينة الدراسة
131	33 - المبحث الثالث : أداة الدراسة
132	34 - المبحث الرابع : نتائج اختبار الفرضيات
162	4 - الفصل الرابع : اقتراحات و حلول لمشكلات القياس المحاسبي لرأس المال البشري
163	41 - المبحث الأول : نموذج مقترح لقياس رأس المال البشري و الإفصاح عنه
169	42 - المبحث الثاني : تطبيق النموذج المقترح لقياس قيمة رأس المال البشري في المصرف التجاري السوري
176	43 - المبحث الثالث : استنتاجات و توصيات البحث
176	431 - الاستنتاجات
179	432 - التوصيات
180	المراجع
184	الملاحق

القياس المحاسبي لرأس المال البشري (دراسة ميدانية على قطاع المصارف في سورية)

المقدمة

مشكلة البحث

أهداف البحث

فروض البحث

منهج و أساليب البحث

الدراسات السابقة

حدود البحث

مفردات البحث

المقدمة :

إن أهم التحديات التي تواجه الاقتصاديات العربية داخلياً وإقليمياً هو تحدي بناء رأس المال البشري ، فالإنسان أغلى ما في الوجود (1) . وقد وجهت الحكومة السورية في الفترة الأخيرة الوزارات و المؤسسات و جهات القطاع العام ، لإعداد كوادرها في مجال المعلومات ، و اللغات الأجنبية ، و الاختصاصات العلمية و الإدارية على اختلافها . و أفردت - لأول مرة في تاريخ سورية - بنداً خاصاً لتنمية رأس المال البشري في موازنة الدولة الاستثمارية لعام 2005 (2) . و هذا يدل على الحاجة الملحة والمتزايدة لتطوير و تنمية رأس المال البشري في القطاع العام في سورية بشكل عام ، و في قطاع المصارف بشكل خاص ، على اعتبار أنه يشكل العصب الرئيسي للاقتصاد السوري . و من هذا المنطلق اتجه الباحث إلى تركيز دراسته على رأس المال البشري ، و دوره في إنجاح المؤسسات و المنشآت الاقتصادية و خاصة في قطاع المصارف سواء على المستوى المحلي أو الدولي . ففي ظل التغيرات الاقتصادية والتطورات التكنولوجية المتسارعة يبرز دور الإنسان كمحرك رئيسي لهذه التغيرات والتطورات ، ويتجسد هذا الدور بشكل أوضح في المنشأة الاقتصادية ، إذ يعتبر أحد أكثر العوامل تأثيراً في أداء المنشأة لوظائفها و خاصة فيما يتعلق بطريقة و أسلوب استثمار المنشأة لمواردها في الأغراض المختلفة .

(1) الحميش ، منير : الإقتصاد العربي المعاصر و أثره في التطور الحضاري العربي ، ملحق جريدة البعث الفكري ، العدد 27 ، الاثنين 2004/12/6 .

(2) المعلوف ، فوزي : تنمية رأس المال البشري ، مقالة منشورة في جريدة الثورة ، عدد 12598 ، 2005/1/4 ، ص 8 .

كما أن نجاح المنشأة في تحقيق نتائج ايجابية في دنيا الأعمال يعود في جزء كبير منه إلى مجهود هذا العنصر . هذا من جهة و من جهة أخرى ، فالعنصر البشري يتميز بامتلاكه لمجموعة من الخصائص و الصفات التي لا تمتلكها أية موارد أخرى في المنشأة ، و تتحكم فيه مجموعة من القواعد السلوكية المؤثرة في سلوكه التنظيمي و الذي قد يؤثر على نجاح و استمرار هذه المنشأة . ولهذا فإن إبراز أهمية هذا العنصر ، و القياس المحاسبي لقيمته و تكلفته ، و التقرير عنهما في القوائم و التقارير المحاسبية ، أمر ضروري و هام بالنسبة لكل من إدارة المنشأة و المستثمرين .

مشكلة البحث

تزداد أهمية رأس المال البشري في الكثير من المشروعات الاقتصادية في الوقت الراهن ، و خاصة مع ازدياد التحديات التي تفرضها العولمة على الدول النامية لتطوير كفاءات و مهارات العاملين في كافة القطاعات . و قطاع المال و الأعمال هو القطاع الأكثر تأثراً بهذه التحديات ، التي أخذت أشكالاً مختلفة ، يأتي في مقدمتها استخدام الإنترنت في أعمال التجارة و تحويل الأموال ، و انتقال رأس المال و السلع و الخدمات من الأسواق المحلية و الإقليمية إلى الأسواق العالمية . . . إلخ . و يشكل التطور العلمي التقني المتسارع - بشكل كبير - تحدياً آخر أمام رأس المال البشري ، التي لا بد لها من استدراك و استيعاب هذه التطورات للتمكن من تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية . . إلخ .

وعلى المستوى المحلي ، فإن القطاع المصرفي يواجه في الفترة الأخيرة تحديات كبيرة تتمثل في وجود فائض كبير من العمالة غير المؤهلة لديه و الحاجة إلى تأمين كوارر عالية التأهيل ليتمكن من المنافسة ، خاصة بعد دخول مصارف خاصة و أجنبية إلى السوق السورية تعتمد على التقنيات الحديثة في عملها و مدعمة بكفاءات بشرية عالية التأهيل ، إضافة إلى أن إنشاء سوق مالية في سورية و مما تتطلبه من تطوير في عمل المصارف و ضرورة إنشاء مراكز تدريب متخصصة للعاملين في القطاع المصرفي يشكل تحدياً آخر أمام المصرف التجاري ، أضف إلى ذلك احتمالات توقيع اتفاقية الشراكة الأوروبية السورية و ما تحمله معها من نتائج تستوجب تطوير العنصر البشري .

إذا فهناك جملة من التحديات التي تواجه رأس المال البشري ، و هذه التحديات تزيد من أهميته من جهة ، و تفرض عليه في الوقت نفسه مسؤوليات كبيرة . هذه المسؤوليات يوجب القيام بها تطوير كفاءات و مهارات العناصر البشرية ، و إعدادها بشكل جيد يساهم بشكل فاعل في التطور الحاصل في كافة جوانب الحياة . هذا التطور يستوجب ضرورة إدارة العناصر البشرية إدارة علمية تستطيع وضع الخطط و البرامج المناسبة التي تحقق أفضل استثمار في رأس المال البشري و بأقل كلفة ممكنة . هذه الإدارة تحتاج بدورها إلى معلومات متنوعة حول رأس المال البشري من حيث قيمته ، كلفته ، . . . إلخ . وهذه المعلومات يفترض بمحاسبة رأس المال البشري توفيرها . و هي و إن كانت تقدم حلاً لبعض المسائل ، إلا إنها غير كافية و لم ترق إلى مستوى متقدم للإيفاء بحاجات

الفئات المختلفة إلى المعلومات عن رأس المال البشري . بمعنى آخر ، فالمشكلة تتلخص في أنه و برغم أهمية رأس المال البشري فإنّ المحاسبة عنه لم ترق إلى درجة يمكنها من خلالها إظهار هذه الأهمية . أضف إلى ذلك ، أن الإدارة و الأطراف المهتمة بالمشروع تحتاج إلى معلومات كثيرة متنوعة و نوعية ، و هذا ما لا توفره هذه المحاسبة ، حتى أنّ القوائم المالية الحالية تخلو غالباً من أية معلومات عن رأس المال البشري باستثناء كمية الرواتب و الأجور ، رغم المساهمة الكبيرة التي يحققها العنصر البشري في تحقيق نتائج إيجابية للمشروع و المجتمع .

أهمية البحث وأهدافه

تأتي أهمية هذا البحث من أنه يعالج مسألة هامة لا تزال ، رغم التطور الذي لحق بمحاسبة رأس المال البشري ، بحاجة إلى المزيد من الدراسات و الأبحاث . و ما هذا البحث سوى مساهمة جادة للسعي نحو معالجة مسألة القياس المحاسبي لقيمة رأس المال البشري و المشاكل التي تواجه هذا القياس . و من هنا ، فإنّ البحث يهدف إلى بيان أهمية محاسبة رأس المال البشري ، و الاتجاهات الحديثة في قياسه ، و إظهار مشاكل هذا القياس ، ثم تقديم اقتراحات حلول لتلك المشاكل ، في محاولة للتوصل إلى طريقة مناسبة لقياس قيمة رأس المال البشري في قطاع المصارف في سورية ، مما يساهم في تطوير نظام المعلومات المحاسبي ، و تحسين مستوى الإفصاح عن رأس المال البشري ، و تقديم المعلومات للأطراف المهتمة لاتخاذ القرارات .

فروض البحث

من أجل تحقيق الأهداف السابقة فقد تم صياغة الفروض التالية :

الفرضية الأولى : توجب التغيرات العلمية الاقتصادية و التقنية على منظمات الأعمال ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري .

الفرضية الثانية : يتمتع العنصر البشري في الوقت الراهن بأهمية خاصة في القطاع المصرفي .

الفرضية الثالثة : لا يعكس نظام القياس الحالي لرأس المال البشري في المصارف أهمية رأس المال البشري .

الفرضية الرابعة : هناك ضرورة لتطبيق محاسبة رأس المال البشري في المصارف .

الفرضية الخامسة : يعاني قياس رأس المال البشري من صعوبات متعددة تتمثل في تحديد طريقة ونموذج القياس المناسب و تحديد الآثار السلوكية لهذا القياس و تصميم و تنفيذ نظام محاسبة لرأس المال البشري و توفير بيئة العمل المناسبة .

الفرضية السادسة : يؤثر الإفصاح عن رأس المال البشري على أداء العاملين و قرارات الإدارة المتعلقة بهم و على قرارات المستثمرين .

منهج و أساليب البحث

تم استخدام المنهج الاستنباطي لعرض محتويات البحث و الوصول إلى الاستنتاجات المناسبة ، بدأ بالإطلاع على المراجع و الدراسات العربية و الأجنبية و التقارير المتعلقة بموضوع البحث ، ثم وضع الإطار المفاهيمي الفكري للحالة التطبيقية . ثم الانتقال إلى الدراسة الميدانية و جمع بيانات عينة الدراسة من خلال عدة أساليب تركزت بشكل أساسي على الزيارات الميدانية و المقابلات الشخصية و الإستبانة ، بعدها تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية : كاي مربع و التوزيع النسبي ، لتحليل البيانات المستخرجة من الواقع العملي. و بعد التوصل إلى نتائج التحليل تم استخلاص الاستنتاجات المناسبة في ضوء الدراسة النظرية ، ثم قدمت التوصيات المناسبة .

الدراسات السابقة

حظي موضوع القياس المحاسبي لرأس المال البشري باهتمام العديد من الباحثين . فظهرت العديد من الدراسات النظرية و التطبيقية التي حاولت قياس رأس المال البشري . فبعضها تناولت موضوع القياس المحاسبي لرأس المال البشري و أظهرت الأهمية الكبيرة لرأس المال البشري في المنشآت الاقتصادية ، و بعضها ركزت على الآثار السلوكية و المعرفية الناتجة عن القياس المحاسبي لرأس المال البشري ، في حين أن هناك دراسات ركزت على إمكانية استخدام المقاييس غير النقدية في مجال محاسبة رأس المال البشري وتقييم الأداء للفرق و الأفراد .

و أهم الدراسات التي تناولت محاسبة رأس المال البشري و هي :

- 1 - دراسة Pyle (Human Resource Accounting) (1) . حيث قام بتطبيق نموذج التكلفة التاريخية لقياس رأس المال البشري في شركة R.G.Barry . ولدى تطبيق هذا النموذج في الشركة المذكورة روعي عدم إجراء أي تعديل في بنود الميزانية وتم القياس وفق الخطوات التالية :
- أ - فصل عناصر تكاليف العنصر البشري عن عناصر التكلفة الأخرى ، المتعلقة بأنشطة الشركة الأخرى .

(1)Pyle w.c, "Human Resource Accounting" *Financial Analysts Journal* , Sep-Oct ,1970 .pp19-22.

ب - تصنيف عناصر تكلفة رأس المال البشري إلى عناصر جارية و أخرى رأسمالية ، بحيث تحمل العناصر الجارية لحسابات النتيجة ، و الرأسمالية تحمّل لحسابات الأصول البشرية .

ج - تصنيف عناصر تكلفة رأس المال البشري إلى سبعة حسابات فرعية - استقطاب - تعيين - تدريب رسمي و تكيف وظيفي رسمي - تدريب غير رسمي - تكاليف التكيف الوظيفي غير الرسمي - تكلفة الاستثمار في بناء الخبرة - تكاليف التنمية .

د - توزيع النفقات الظاهرة في هذه الحسابات الفرعية على حسابات شخصية لكل مدير على حدى ، بحيث يحمّل الحساب الشخصي لكل مدير حصته من النفقات الظاهرة لكل الحسابات الفرعية .

ط - بدراسة و فحص الحسابات الشخصية يمكن تحديد اندثار الأصول البشرية ، و كذلك الأصول البشرية المشطوبة أو المستبعدة .

ل - تضاف اندثارات الأصول البشرية المشطوبة أو المستبعدة إلى عناصر تكلفة رأس المال البشري الجارية المشار إليها في البند (2) ، بحيث يشكل المجموع النفقات الإيرادية التي تتحملها المنشأة خلال العام نتيجة استخدام العناصر البشرية ، و تظل باقي النفقات الأخرى رأسمالية باعتبارها أصولاً بشرية .

و كان من نتائج تطبيق هذه النموذج الآتي :

أ- تقديم معلومات لإدارة الأفراد بحجم الاستثمارات في رأس المال البشري موزعة توزيعاً وظيفياً ، وعن التدريب والاستقطاب وما إلى ذلك ، مما يساعد على تخطيط و رقابة الاستثمارات في هذه الوظائف .

ب - تقديم معلومات للأفراد أنفسهم ، حيث أصبح ينشر تقرير ربع سنوي (دوري) عن العامل باسم التقرير الربع سنوي عن رأس المال البشري و الذي يبين الخسائر - مقومة بالنقود - الناتجة عن ترك العمل في الشركة ، و في اعتقاد الإدارة أن ذلك له تأثير كبير و واضح على العاملين .

ج - أوجدت الشركة مجموعة من القوائم لأغراض الإدارة الداخلية تعكس أثر محاسبة رأس المال البشري ، و بالتالي فإن النفقات - التي تتحملها الشركة كاستثمار في رأس المال البشري و التي تتوقع أن تحصل منها على منافع في فترات محاسبية تالية للفترة التي أنفقت فيها- يجب رسملتها و اهتلاكها بدلاً من اعتبارها إنفاقاً جارياً وتحميلها على قائمة الدخل للفترة التي أنفقت فيها .

د - أعطى النظام - الذي طبقته الشركة - موازنة رأسمالية و بالتالي وسيلة للرقابة على الإدارة ، حيث تقارن النتائج الفعلية بالخطط المترجمة في هذه الموازنة ، و هذا سيساعد الإدارة على القيام بعملية إدارة رأسمالها البشري بكفاءة أكبر .

ل - كان للنظام فوائد عديدة منها : أنه مفيد لعملية التخطيط للاستثمارات في رأس المال البشري والتخطيط الإستراتيجي للشركة ككل ، كذلك يساعد الإدارة في رقابة رأس المال البشري عن طريق حث الإدارة للمحافظة على الأصول البشرية للشركة ، بمعنى عدم تصفية هذه الأصول بدون أسباب مبررة و إيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على رأس المال البشري .