

دور رأس المال البشرى في تحسين ربحية الشركات وأثر ذلك
على قرارات الاستثمار في الأوراق المالية

إعداد

الأستاذة الدكتورة
شيرين شوقي السيد الملاح
أستاذة المحاسبة والمراجعة المساعد
بالكلية

الأستاذ الدكتور
محمد احمد إبراهيم خليل
استاذ المحاسبة والمراجعة
ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
وتنمية البيئة

لمياء إسماعيل عبد اللطيف
مراجع حسابات بالإدارة العامة للحسابات
والموازنة جامعة حلوان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة التوبة: من الآية مرقم ١٠٥

١ - الإطار العام للبحث

١/١ المقدمة

لقد كان الاقتصاد العالمي قبل الحرب العالمية الثانية قائم على الزراعة والصناعة، وكان العنصر البشري أقل أهمية من الوقت الحالي، اليوم يتجه الاقتصاد العالمي نحو المعرفة وتحتاج الشركات إلى مستوى عالي من التكنولوجيا القائمة على المعرفة لتقديم خدماتها ومنتجاتها الأمر الذي يتطلب معه احتياج هذه الشركات لأفراد مدربين وذو كفاءة عالية. في الواقع أن من مميزات الاقتصاد القائم على المعرفة أنه يعتمد على رأس المال البشري بما يتضمنه من معرفة ومهارة وخبرة حيث أنه أكثر أهمية من رأس المال المادي .و تسلم اقتصاديات التعليم على اختلاف مذاهبها بأن رأس المال البشري هو مصطلح مزيج ما بين عنصرين عنصر رأس المال - والعنصر البشري ، حيث يشير مصطلح رأس المال إلى عوامل الإنتاج والعنصر البشري ، والعنصر البشري هو المسئول عن تحمل مسؤولية جميع الأنشطة الاقتصادية مثل الإنتاج والاستهلاك والمعاملات، كما أن العنصر البشري أساسي في عملية الإنتاج وخلق قيمة جديدة إذن فإن العنصر البشري أهم من عنصر رأس المال .

فالعنصر البشري يُعد العنصر الموجه للتقدم وتراكم رأس المال، وأن التنافس في ظل عالمية السوق يعتمد بالدرجة الأولى على تنمية الموارد البشرية التي تعتمد على الإبداع والابتكار والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات كونها المصدر الرئيسي لإعداد وتنفيذ استراتيجيات الشركة للتكيف مع التحديات الجديدة والمستمرّة، وهذا ما أكسب الموارد البشرية أهمية كبرى .

وتسعى الشركات اليوم إلى خلق قدر كبير من المنافسة فيما بينها، وكسب المزيد من الأسواق، والمزيد من العملاء، والمزيد من المبيعات وما إلى ذلك ، حيث تسببت التغيرات السريعة الناجمة عن العولمة، والنظم المتقدمة لنظم المعلومات وغيرها من العوامل في زيادة المنافسة.

تستمد المنظمات استراتيجية وضع أهدافها من خلال الأسواق ولا تتحقق هذه الأهداف إلا من خلال بعض العناصر: خفض التكاليف ، وتحقيق مستويات عالية من المبيعات ، وزيادة عدد العملاء ، وزيادة نسبة السوق، وتحسين الإنتاجية والجودة، والمنتجات المبتكرة .

وتُعد صناعة الأدوية من أهم الصناعات في العالم، باعتبار الدواء سلعة استهلاكية تتعلق بصحة الإنسان وحياته ، كما ترجع هذه الأهمية في الأساس إلى ارتفاع تكاليف أنشطة البحوث والتطوير .

وبما أن قطاع الصناعات الدوائية له علاقة وثيقة بالمعرفة والمهارات والابتكارات والبحوث والتطوير المتعلقة بالعنصر البشري (رأس المال البشري)، لذلك سوف تتناول هذه الدراسة دور رأس المال البشري في تحسين ربحية شركات الصناعات الدوائية بمصر وأثر ذلك على قرارات المستثمرين في سوق الأوراق المالية .

٢/١ طبيعة المشكلة

في ظل التغيرات المعاصرة تواجه الشركات سواء كانت محلية أو أجنبية تحديات كبيرة تتمثل في المنافسة الشديدة والانفتاح على الأسواق العالمية وما ترتب عليها من تضاول فرص البقاء والاستمرار، فضلاً عن مخرجات الثورة التكنولوجية والمعلوماتية من تغيرات ومفاهيم اقتصادية تعتمد على المعرفة، ولقد أبرزت تلك التغيرات المعاصرة أهمية رأس المال البشري كسبب رئيسي لزيادة فرص البقاء والاستمرار و تحقيق الربحية.

لذا يتضح أن العديد من الشركات أدركت اليوم أهمية وقيمة رأس المال البشري، لدوره البارز في بيئة الأعمال الحالية التي تتسم بالتحديات والتنافسية العالية، مما يجعل تلك الشركات الساعية لأن تكون ناجحة وقادرة على المنافسة، تسعى لإيجاد أفضل السبل لتحسين مستوى أدائها من خلال الاستفادة من رأس مالها البشري.

نتيجة للتطورات المتلاحقة في بيئة الشركة واتساع استخدام التكنولوجيا الحديثة والمعقدة، فهي العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية التي تحصل عليها الشركة وتحقق الأهداف التي تسعى إليها، سواء كانت إنتاجية، تسويقية أو تمويلية..، حيث أن قيمة الموارد المادية التي تحصل عليها الشركة تتناقص بمرور الوقت وعلى عكس ذلك تتزايد قيمة الموارد البشرية فهي تمثل أصلاً تزايد قيمته بتعاقب الأيام، ولذا هل هناك نظام محاسبي يتناول العمليات الخاصة برأس المال البشري من قياس وإفصاح؟، وهل هناك معايير تتناول أهمية توفير المعلومات الخاصة برأس المال البشري؟ إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث والدراسات التي تتناول أهمية رأس المال البشري ودوره في تحسين ربحية الشركات.

ومن هنا جاءت مشكلة البحث حيث إن قطاع الشركات الدوائية يعتمد بشكل كبير على البحث والتطوير والابتكار وهذا لا يتم إلا بالعنصر البشري، فهو الوحيد القادر على البحث والابتكار والتطوير وإنتاج منتجات جديدة للشركة وتسويقها وخلق علاقات جديدة وجيدة مع عملاء الشركة وهذا من شأنه تحسين ربحية الشركة، لذلك جاءت هذه الدراسة لبيان دور رأس المال البشري في تحسين ربحية شركات الصناعات الدوائية بمصر وأثر ذلك على قرارات الاستثمار في الأوراق المالية لهذه الشركات.

٣/١ الدراسات السابقة

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاث محاور، **الأول**: يتعلق بالدراسات السابقة التي تناولت دور رأس المال الفكري في تحسين ربحية الشركات، **والثاني**: يتعلق بالدراسات التي تناولت دور رأس المال البشري في تحسين ربحية الشركات، **والثالث**: يتناول الدراسات التي تناولت دور كل من رأس المال الفكري ورأس المال البشري في الاستثمار في الأوراق المالية وذلك كما يلي:

المحور الأول: الدراسات الخاصة برأس المال الفكري وعلاقته بتحسين ربحية الشركات:

١- دراسة (أ/ سعاد موسى طنطاوي، ٢٠١٥)

هدفت الدراسة إلى: تحديد فجوة معلومات رأس المال الفكري والتي تتمثل في الفرق بين احتياجات مستخدمي القوائم المالية لمعلومات رأس المال الفكري وبين معدى المعايير المحاسبية .
توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ضعف مستوى الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بعناصر رأس المال الفكري بصفة عامة في التقارير المالية . ويساهم الإفصاح عن رأس المال الفكري في تعظيم قيمة منشآت الأعمال، وإن الإفصاح عن رأس المال الفكري يساهم في تحسين الأداء المالي وما يترتب على ذلك من آثار إيجابية على قيمة المنشأة .

و أوصت الدراسة بضرورة إدخال تعديل على قانون الشركات رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ م وقانون سوق رأس المال رقم ١٥٩ لسنة ١٩٩٢ م بإلزام الشركات بالإفصاح عن معلومات رأس المال الفكري بجانب التقارير المالية السنوية .

٢- دراسة (Hasan , et al., 2017)

هدفت الدراسة إلى: مناقشة ما ورد بالفكر المحاسبي عن علاقة رأس المال الفكري بربحية الشركات وتحديد تأثير رأس المال الفكري على الأداء المالي في القطاع المصرفي في بنغلاديش (البنوك العادية والبنوك الإسلامية).

وتوصلت الدراسة إلى أن: رأس المال الفكري هو أحد المحددات الهامة لربحية البنوك في بنغلاديش و إن مكونات رأس المال الفكري (عوامل خلق القيمة) لها تأثير كبير على الأداء المالي للبنوك.

وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام القطاع المصرفي في بنغلاديش برأس المال الفكري حيث أن نتائج الدراسة مفيدة لأصحاب المصلحة في الصناعة المصرفية في تحقيق الإمكانات الحقيقية لرأس المال الفكري لنموه المستدام .

٣- دراسة (د/ رزقي محمد ، ٢٠١٨)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير رأس المال الفكري على ربحية (٣٢) مؤسسة جزائرية خلال الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥ ، وقد تم استخدام معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC) لقياس مساهمة رأس المال الفكري .

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثير قوية بين رأس المال المستخدم ومعدل دوران الأصول ، وبين كل من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال المستخدم مع العائد على الأصول ، وعلاقة تأثير ضعيفة بين كل من رأس المال البشري ورأس المال المستخدم مع هامش الربح الصافي .

وأوصت الدراسة بضرورة التطبيق السليم والدقيق لنماذج قياس رأس المال الفكري وضرورة الإصاح عنه ضمن التقارير والقوائم المالية حتى يُمكن تقييمه وتطويره كما أن ذلك سيساهم في تقديم صورة متكاملة عنه ويعزز من ادراك الأطراف الخارجية بشرعيته .

المحور الثاني: الدراسات الخاصة بدور رأس المال البشري في تحسين ربحية الشركات:

١- دراسة (Segun and Deborah , 2016)

هدفت الدراسة إلى: تقييم تأثير الإنفاق على رأس المال البشري على ربحية شركات التصنيع المدرجة في بورصة نيجيريا.

وتوصلت الدراسة إلى أن: الإنفاق على رأس المال البشري له تأثير كبير على ربحية شركات التصنيع المدرجة في بورصة نيجيريا.

ونتيجة لذلك، خلصت الدراسة إلى أن الشركات التي تركز أكثر على رأس المال البشري والحفاظ عليه ومعاملته كأصل من أصول الشركة سوف تقف على قدميها.

وأوصت الدراسة بأن الشركات يجب أن توفر هيكل تنظيمي يهتم بالموارد البشرية لضمان الاستفادة من رأس المال البشري ومن ثم صدارة الشركات.

٢- دراسة (/ / مليكة مدفوني ، ٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى: إلى الوقوف على مدى استيعاب الشركة الجزائرية متمثلة في مؤسسة مناجم الفوسفات (somiphos) - لأهمية الاستثمار في رأس مالها البشري ومساهمة في تحسين ربحيتها كونها من أبرز المؤشرات المالية التي تعبر عن نجاح وتفوق الأداء بالنسبة للمؤسسات في إطار المقارنة بالمنافسين.

وتوصلت الدراسة إلى أن: لجهود مؤسسة مناجم الفوسفات Somiphos في مجال استثمار رأس مالها البشري من خلال التوظيف، التدريب والتحفيز له تأثير إيجابي على ربحيتها المقاسة بـ (ROA) وإن كان الأثر ضعيفا مقارنة بأثر كفاءة رأس المال المستخدم والذي فرضته طبيعة نشاط الشركة التي لم تلغي أو تستهين بدور رأس المال البشري في ضمانه وإنجاحه من جهة، ويتم التأكيد على ضرورة وحتمية الاهتمام أكثر بهذا النوع من الاستثمارات من جهة أخرى، فالصورة والسمعة اللتين بنتهما الشركة بخصوص اهتمامها برأس مالها البشري تعكس ثقافتها وإيمانها بأهميته في استمرارها واستمرار ربحيتها، وسعيها المتواصل في دعم وإنجاح هذا النوع من الاستثمارات.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برأس المال البشري حيث انه أكثر أهمية من رأس المال المستخدم (العامل) .

٣- دراسة (Asghar , et al., 2017)

هدفت الدراسة إلى: معرفة دور رأس المال البشري في زيادة إنتاجية العمل من خلال دراسة حالة تجريبية في منطقة لاهور. لهذا الغرض، تم استخدام البيانات المقطعية لقطاعات التصنيع والتجارة والخدمات لشركات لاهور.

وتوصلت الدراسة إلى أنه: في التحليلات القطاعية تكون إنتاجية العمل غير متجانسة بين القطاعات المختلفة ويرتبط متوسط التعليم ارتباطاً إيجابياً وكبيراً بإنتاجية العمل في جميع القطاعات، ولكن التأثير أكبر قليلاً في قطاع التصنيع. ومتوسط فترة التدريب هو أيضاً إيجابي وهام في قطاعات التصنيع والتجارة. ترتبط المهارات الإنتاجية بشكل إيجابي في قطاع التصنيع والتجارة وبشكل أقل في قطاع الخدمات.

وأوصت الدراسة بزيادة الاستثمار في مختلف جوانب رأس المال البشري ليس فقط لتحقيق أداء أكبر ولكن أيضاً للحفاظ على قدرتها التنافسية على بقائها على المدى الطويل.

المحور الثالث: الدراسات الخاصة بدور كل من رأس المال الفكري و رأس المال البشري في الاستثمار في الأوراق المالية .

١- دراسة (ا/ منى جبار محمد، ٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى: بيان مفهوم الإفصاح عن رأس المال الفكري فضلاً عن مفهوم قرارات الاستثمار و إلى دراسة العلاقة بين الإفصاح عن رأس المال الفكري بمكوناته الرئيسية وقرارات الاستثمار من خلال تحليل نتائج إجابات المستثمرين في سوق العراق للأوراق المالية .

توصلت الدراسة إلى: أن رأس المال الفكري بمكوناته (رأس المال البشري و رأس المال البيكني و رأس المال العلائقي) يُعد متغيراً مهماً في معادلة نجاح الوحدات الاقتصادية ، إذ أنه يُعد رأس المال الحقيقي للوحدة الاقتصادية ، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن هناك علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين الإفصاح عن رأس المال الفكري وقرارات الاستثمار في الأوراق المالية في الوحدات الاقتصادية العراقية .

وأوصت الدراسة بضرورة قيام الوحدات الاقتصادية بالإفصاح عن رأس مالها الفكري سواء في القوائم المالية التقليدية أو ضمن القوائم المالية الملحقمة ، لأنه يعزز الشفافية التي تخفض كلفة رأس المال وتقلل المخاطر المتوقعة للوحدة الاقتصادية .

٢- دراسة (Anifowose , et al., 2017)

هدفت الدراسة إلى: البحث عن محددات الإفصاح عن رأس المال البشري في الشركات المدرجة في بورصة نيجيريا من خلال ملاحظة بيانات (٤٤٢) شركة مدرجة في اللوحة الرئيسية لسوق نيجيريا للأوراق المالية للفترة (٢٠١٢-٢٠١٤).

وتوصلت الدراسة إلى سبعة محددات محتملة للإفصاح الطوعي وقامت بوضع قائمة مرجعية لرأس المال البشري بناءً على دراسات سابقة وكانت النتائج لها آثار عملية لمجلس التقارير المالية في نيجيريا في تطوير معايير الإفصاح عن رأس المال البشري ويمكن للمستثمرين الاستفادة من النتائج في عملية اتخاذ القرارات الاستثمارية ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج سبعة محددات وهي :

- يوجد ارتباط إيجابي كبير بين حجم الشركات وجودة الإفصاح عن رأس المال البشري.
 - هناك علاقة إيجابية مهمة بين الربحية وجودة الإفصاح عن رأس المال البشري.
 - هناك علاقة مباشرة كبيرة بين نوع الصناعة ونوعية الإفصاح عن رأس المال البشري.
 - هناك علاقة مباشرة كبيرة بين سنة الإدراج وجودة الإفصاح عن رأس المال البشري.
 - ترتبط شركات المراجعة الأربعة الكبرى بشكل كبير بجودة الإفصاح عن الأصول غير الملموسة.
 - هناك علاقة كبيرة بين المخاطر الكامنة ونوعية الإفصاح عن رأس المال البشري.
 - التدقيق المشترك يؤثر بشكل كبير على جودة الإفصاح عن الأصول غير الملموسة.
- و أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برأس المال الفكري وأهمية الإفصاح عنه في القوائم المالية .

٣- دراسة (Moloi and Adelowotan , 2018)

هدفت الدراسة إلى: اختبار دور الإفصاح عن رأس المال البشري في التقارير المالية للشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية بدولة جنوب أفريقيا في انعكاس توقعات المحللين الماليين في تقديم المشورات والقرارات الاستثمارية .

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة مواضيع رئيسية مفيدة بالنسبة للمحللين الماليين وهي قياسات رأس المال البشري ، تليها أجور ورعاية رأس المال البشري تليها سمات رأس المال البشري وهذا يعني أن المحللين الماليين يأخذون بعين الاعتبار المعلومات الكمية عن رأس المال البشري مثل عدد الموظفين ، ونسب النمو ، ونسب الكفاءة ، والمعلومات النوعية مثل الالتزام ، المهارة، الإبداع عند تقديم المشورة الاستثمارية.

وأوصت الدراسة بتوجيه الجهود نحو وضع معايير تضمن الإفصاح الكافي عن رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركة . و إلزام مطوري المعايير المحاسبية والهيئات التنظيمية والهيئات والمؤسسات المهنية بمواجهة هذا التحدي لضمان الإفصاح الكامل عن عناصر رأس المال البشري في التقارير السنوية للشركة. لأن هذا سيجعل المهتمين أكثر فائدة لاتخاذ القرار.

تقييم عام للدراسات السابقة:

١- في ضوء عرض الدراسات التي تناولت دور رأس المال الفكري في تحسين ربحية الشركات يمكن استنتاج:

- تناولت بعض هذه الدراسات أهمية رأس المال الفكري ودوره الحيوي في تحسين ربحية الشركات .
- أوصت الدراسات بضرورة الاهتمام برأس المال الفكري في الشركات، وضرورة قياسه والإفصاح عنه.

■ لكن لم تتناول الدراسات أثر ربحية الشركات الناتجة عن رأس مالها الفكري بما فيها من رأس المال البشري كأحد أهم مكوناته ، على قرارات الاستثمار في الأوراق المالية لهذه الشركات .

٢- في ضوء عرض الدراسات التي تناولت دور رأس المال البشري في تحسين ربحية الشركات يمكن استنتاج:

- توصلت جميعها إلى أن الاستثمار والإنفاق والاهتمام برأس المال البشري من تدريب وتطوير مستمر وتحفيز يؤدي إلى تحسين ربحية الشركة وارتفاع وضعها التنافسي بين الشركات نتيجة لما اكتسبته من مهارات وكفاءات بشرية .
- أوصت الدراسات بضرورة الاهتمام برأس المال البشري في الشركات.
- لم تتناول هذه الدراسات أثر ربحية الشركات نتيجة لرأس مالها البشري على قرارات الاستثمار في الأوراق المالية لهذه الشركات.

٣- في ضوء عرض الدراسات التي تناولت دور كل من رأس المال الفكري و دور رأس المال البشري في الاستثمار في الأوراق المالية ، يلاحظ ما يلي :

- اتفقت الدراسات على عدم وجود إفصاح كافي عن رأس المال الفكري و رأس المال البشري في التقارير المالية للشركات.
- أوصت بعض الدراسات بضرورة وجود معايير تلزم الشركات بالإفصاح عن رأس المال الفكري و رأس المال البشري لما له من تأثير على قرارات المستثمرين.
- تناولت إحدى الدراسات البحث عن محددات الإفصاح عن رأس المال البشري في ضوء معايير التقارير المالية الدولية، وأوصت بضرورة تطوير معايير الإفصاح عن رأس المال البشري بما يفيد قرارات المستثمرين.

٤/١ هدف البحث :

يمثل الهدف الرئيسي للبحث في معرفة دور رأس المال البشري في تحسين ربحية شركات وأثر ذلك على قرارات الاستثمار في أوراقها المالية ويتحقق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ١- بيان ماهية رأس المال البشري .
- ٢- تحديد دور المحاسبة عن رأس المال البشري في تحسين ربحية الشركة من خلال بيان وظائف محاسبة الموارد البشرية وأثرها على الأفراد العاملين بالشركة وأثرها على دعم الإدارة بالشركة وأثرها على المستثمرين .
- ٣- دور رأس المال البشري في تحسين ربحية الشركات وذلك من خلال بيان دور رأس المال البشري في تخفيض التكاليف وزيادة رضا العملاء وزيادة الحصص التسويقية للشركة.
- ٤- دور المعايير المحاسبية في توفير معلومات عن رأس المال البشري للمستثمرين.
- ٥- دور المعلومات عن رأس المال البشري في تحديد قيمة الأوراق المالية.
- ٦- أثر المعلومات عن رأس المال البشري على قرارات الاستثمار في الأوراق المالية.

٥/١ أهمية البحث :

تأتي أهمية هذه الدراسة لكونها تتناول موضوعاً مهماً بالنسبة للشركات بشكل عام فهو يمثل اهتمام الإدارات العليا في الشركات الباحثة عن التميز وذلك عن طريق الاهتمام برأس المال البشري في محاولة منها للبقاء والاستمرار وزيادة النمو، وتعد مسألة تحقيق وتعظيم الربحية من أهم أهداف الشركات حيث تضمن وتزيد فرص بقائها واستمرارها ، وحيث أن رأس المال البشري له دوراً كبيراً في تحسين الربحية مما سينعكس إيجاباً على نمو وتوسع وبقاء الشركات ، ومن هنا تظهر أهمية البحث في اتجاهين :

الأهمية العلمية :

يستمد البحث أهميته من أنه على الرغم من اهتمام العديد من البحوث بموضوع رأس المال البشري إلا أن هناك قصوراً - في رأى الباحثون - في الربط بين تحسين ربحية الشركات نتيجة لرأس مالها البشري وبين قرارات الاستثمار في هذه الشركات .

الأهمية العملية:

يعتبر البحث مفيداً للشركات للاهتمام بدور رأس المال البشري في تحسين ربحيتها وأثر ذلك على الاستثمار في الأوراق المالية لهذه الشركات ومن ثم البقاء والاستمرارية والمنافسة .

٢ - ماهية رأس المال البشري ودوره في تحسين ربحية الشركات

١/٢ الإطار النظري والمفاهيمي لرأس المال البشري

■ مفهوم رأس المال البشري

تناولت العديد من الدراسات تفسير رأس المال البشري منذ بداية ظهوره و حتى الآن أول من أشار إلى رأس المال البشري هو (Smith) في كتابه الشهير ثروة الأمم ، حيث ذكر أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت وتُعد هذه القدرات والمواهب جزءاً مهماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيساً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه .

يُشير (Okojie) إلى رأس المال البشري بأنه "القدرات والمهارات والموارد البشرية لبلد ما" .

يرى (Davenport) أن رأس المال البشري هو القدرات الفطرية والسلوكيات والطاقة الشخصية التي يمتلكها الناس وهذه العناصر تشكل رأس المال البشري الذي يجلبونه إلى مكان العمل .

ووفقاً للدراسة التي قام بها كل من (Hakooma and Seshamani) فإن الإنفاق على التعليم والصحة للأفراد يكون رأس مال بشري من شأنه تحسين النمو الاقتصادي للدول .

و يرى الباحثون أن مفهوم رأس المال البشري هو الأفكار والملكات والمعرفة والمهارات والمزايا التي يمتلكها الأفراد التي تؤدي إلى ابتكار وإنتاج مواد جديدة أو موارد جديدة أو تطوير منتجات أو موارد موجودة بالفعل تستطيع أن تجلب قيمة جديدة للمنشأة لم تكن موجودة من قبل وذلك نتيجة ما تقوم به هذه الشركة من استثمار في هؤلاء الأفراد عن طريق الإنفاق على التعليم والتدريب في مكان العمل أو خارج مكان العمل في أي وقت.

■ أهمية رأس المال البشري

تتمثل أهمية رأس المال البشري في الأتي :

- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية .
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي وتقنياته وتوظيف نتائجها.
- المورد البشري هو أساس الإبداع والابتكار والتي تعتبر أساس التنافسية.
- يساهم المورد البشري في التنافسية .
- ان رأس المال البشري هو أهم رؤوس الأموال فهو السبيل إلى إيجاد منظمة رابحة في ظل المنافسة وهناك علاقة ارتباطية بين زيادة كثافة المعرفة وتطورها وزيادة حدة المنافسة .

■ مكونات وخصائص رأس المال البشري

لرأس المال البشري مكونات تتمثل في الآتي :

- مكونات رأس المال البشري

يرى (Löthgren) أن رأس المال البشري يتكون من الابتكار ، والمقدرة (الكفاءة التخصصية) ، والمقدرة الاجتماعية ، ويقصد بالابتكار المقدرة على تقديم حلول جديدة بدلاً من استخدام الأساليب التقليدية بشكل مستمر ، أما المقدرة (الكفاءة التخصصية) فهي عبارة عن المستوى التعليمي والخبرة التي يمتلكها العاملون فضلاً عن المعرفة المستخدمة لأداء الأعمال بشكل فعال ، أما المقدرة الاجتماعية فهي عبارة عن التعامل والاقتران مع الآخرين وهي ضرورية لتعاون الفرد مع الأفراد الآخرين في المنظمة لتحقيق الأداء المرغوب .

بينما حدد (Bonits) أبعاد رأس المال البشري في المعرفة والمهارات والقدرات والتعاون بين العاملين والثقة والاحترام التي يظهرها العاملون عندما يعملون ضمن فريق عمل واحد وينجزون أعمالهم بشكل جماعي .

و يرى الباحثون أن أهم هذه المكونات هي قدرة العاملين على الابتكار وتقديم حلول جديدة والقدرة على العمل ضمن فريق .

- خصائص رأس المال البشري

إن رأس المال البشري له خصائص تميزه عن باقي الأصول بالمتشأة وذلك كما يلي :

- يتكون رأس المال البشري من جزأين : جزء فطري وجزء مكتسب ، و يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل ، أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه .
- عدم مريية رأس المال البشري : عدم مريية رأس المال البشري من أول وهلة ، أي أن المعارف والقدرات الممتلكة من قبل الأفراد، لا يمكن تمييزها أو معرفتها من أول وهلة .
- عدم ارتباط ممالك رأس المال البشري بالاستثمار البشري بصفة شخصية : فرغم قدرة الفرد على تأجير استثماره لصاحب العمل إلا أنه ليس باستطاعته بيعه ، كما تستطيع الشركة بيع أصل من أصولها .
- عدم إمكانية استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك: حيث يمكن فقده بمجمله بمجرد موت صاحبه ، وهذا ما يدعو إلى زيادة معدل الخطر في الاستثمار البشري .
- لا يمكن نقل حقوق ملكية رأس المال البشري ، و لا يمكن قياس تغيراته الحاصلة نتيجة لتغير النفقات ، بنفس دقة تغيرات رأس المال المادي .

٢/٢ دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تحسين ربحية الشركات

■ تعريف المحاسبة عن الموارد البشرية

عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية AAA المحاسبة عن الموارد البشرية (HRA) بأنها عملية تحديد، وقياس البيانات حول الموارد البشرية وإيصال المعلومات إلى الجهات المعنية .
ومن منظور أكاديمي، هناك تعريف أكثر تحديداً لـ HRA هو التعريف الذي قدمه (Flamholtz) والتي تعرف HRA بأنها "العملية التي تنطوي على قياس التكلفة التي تكبدتها شركات الأعمال والمنشآت الأخرى لتوظيف ، واختيار، وتدريب وتطوير الأصول البشرية وهذه هي المرة الأولى التي يتم فيها الاعتراف بالعلاقة بين ما تم إنفاقه على الموارد البشرية والقيمة المحققة من جراء هذا الإنفاق وإدراج ذلك عند إعداد التقارير .

ويعرفها (Cherian) بأنها عملية تعريف وتحديد وقياس المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية من أجل تطوير وتعزيز القيمة الاقتصادية لعرضها على الأطراف المهتمة والمعنية .

ويرى الباحثون أن المحاسبة عن الموارد البشرية هي نظام محاسبي يقوم بمعالجة كل ما يخص العنصر البشري وبما أن وظيفة النظام المحاسبي في الأساس هي القياس والتوصيل فإن المحاسبة عن الموارد البشرية تقوم بقياس كل ما يخص العنصر البشري بالمنشأة وتوصيل نتيجة هذا القياس إلى الأطراف المختلفة المهتمة بالمنشأة .

■ الموارد البشرية كأصل من أصول الشركة

إن أساس وجود المحاسبة عن الموارد البشرية هو معالجة النفقات الخاصة بالموارد البشرية كأصول يتم الاستفاد منها مستقبلاً وتظهر في الميزانية بدلاً من اعتبارها مصاريف إيرادية تظهر في حساب النتائج . وهناك جدل حول ما إذا كانت الموارد البشرية هي أصل، و ينبغي إدراجها في التقارير المالية ، حيث لا يتناسب الموظفون مع التعريف التقليدي للأصل كشيء تملكه شركة ما .

ويمكن الرد على هذا المفهوم عن الأصول بأنها تتناسب مع الأصول البشرية كالتالي:

استناداً إلى تعريف مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) للأصل الذي ينص على أن الأصل "هو المورد الاقتصادي الحالي الذي تسيطر عليه الشركة والنتيجة عن حدث اقتصادي حصل بالماضي ويتوقع منه توليد منافع اقتصادية مستقبلية".

أما مجلس المحاسبة الأمريكي (FASB) فقد عرف الأصول بأنها منافع اقتصادية متوقع الحصول عليها في المستقبل، وقد اكتسبت الوحدة الاقتصادية حق الحصول على هذه المنافع أو السيطرة عليها نتيجة أحداث أو عمليات تمت في الماضي .

ووفقاً للمعايير المحاسبية المصرية " الأصل هو مورد تتحكم فيه المنشأة نتيجة لأحداث سابقة ، و يتوقع أن تتدفق منه منافع اقتصادية للمنشأة " .

مما سبق يتضح أن شروط اعتبار البند أصلاً من أصول الشركة يتمحور حول الآتي :

١- حق السيطرة أو الملكية.

٢- الخدمات المستقبلية المتوقعة.

٣ - القابلية للقياس.

ويمكن اعتبار رأس المال البشري أصلاً تتوافر فيه هذه الشروط ذلك أن المعيار المناسب لتمييز الأصول البشرية هو الحق الوظيفي ولا تُعامل الأصول البشرية كباقي الأصول المادية حيث تتمتع الشركة بحق الملكية القانوني لها ، فالحق القانوني يوفر للشركة حق الحصول على خدمات موظفيه ، كما أن الحجة المستخدمة لمعارضة رسملة الاستثمار في الموارد البشرية ألا وهي أن الموظف له حق الاستقالة بإرادته فيمكن الرد عليها بأن استقالة موظف بعينه لا تؤثر على القوى العاملة في الشركة بمفهوم الجماعة ، طالما أن الشركة يمكنها إحلال ذلك الموظف بموظف آخر ، أي أن معيار الملكية يجب تطبيقه على مفهوم المجموعة وليس على مفهوم الفرد.

ووفقاً (للحيالي) يتطلب تعريف المورد على أنه أصل وجوب أن يكون قابلاً للتحديد أو القياس وذلك لتمييزه وفصله عن باقي الموارد الأخرى، وهذا التحديد أو القياس يعبر عنه غالباً بوحدة نقدية، وتهدف عملية القياس إلى قياس الخدمات الاقتصادية المستقبلية المتدفقة من المورد، وبالنسبة للموارد البشرية فتوجد عدة طرق لقياس خدماته الاقتصادية المستقبلية .

❖ القياس والإفصاح عن رأس المال البشري

أن الوظيفتين الرئيسيتين للمحاسبة عن الموارد البشرية هما القياس والإفصاح عن رأس المال البشري ويمكن توضيح ذلك كما يلي :

- قياس رأس المال البشري

عرف المدفوني عملية قياس رأس المال البشري بديناميكية العنصر البشري في الشركة بما في ذلك إعداد التقارير المالية لذلك واستخدام هذه المحاسبة يدل على مختلف العوامل التي تشير إلى أهمية رأس المال البشري وهي المعرفة، التدريب ، تعيين العامل والاستغناء عنه، كما تختص هذه العملية بإمداد متخذي القرار بالمعلومات .

هذا وقد زخر الفكر المحاسبي بالعديد من النماذج في قياس تكلفة أو قيمة الأصول البشرية، فبعض المؤلفين يقترحون القياس بوحدة نقدية أو القياس بوحدة غير نقدية ، القياس بوحدة نقدية يشمل القياس بوحدة نقدية على أساس التكلفة يعتمد هذا المنهج على التكاليف الخاصة بالموظفين والتي

تتحملها الشركة، والمتمثلة بتكاليف التوظيف وتكاليف التدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية، ومن هذه الاساليب التكلفة التاريخية، تكلفة الاحلال، تكلفة الفرصة المضيعة، أو القياس بوحدات نقدية ووفقاً للقيمة ويعتمد هذا المنهج على القيمة الاقتصادية للفرد، ومدى مساهمته في تحقيق أرباح الشركة، حيث يتم اعتبار الفرد هنا كأحد الأصول في الشركة ومحاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل، إذ أن قيمة الشيء بالنظرة الاقتصادية تتمثل بالقيمة الحالية للمنافع المتوقع الحصول عليها من هذا الشيء في المستقبل: ومن هذه الاساليب نموذج Lev & Swartz، النموذج الاحتمالي لتقييم مكافآت الخدمة ل Flamholtz، نموذج الأبعاد الخمسة ل Mayer's & Flowers، نموذج الشهرة غير المشترك.

اما القياس بوحدة غير النقدية يمكن أن تُستخدم لاستنتاج المقاييس النقدية، لذلك فإنه من الضروري إيجاد طرق غير نقدية يعتمد عليها لقياس قيمة الموارد البشرية. ومن هذه الاساليب طريقة تقييم الاداء مثل الادارة بالأهداف والتقرير المكتوب والتدرج السلوكي.

- الإفصاح عن رأس المال البشري

يشمل الإفصاح عن رأس المال البشري عناصر مثل تدريب الموظفين، وعدد الموظفين، وخطط التعويضات، والمزايا، وبرامج الحوافز، ومعدل دوران الموظفين، وقيمة الموظف تشكل جزءاً من الإفصاح السنوي عن الشركة.

تناولت الدراسات السابقة العديد من طرق الإفصاح والتقرير عن البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل الإفصاح في تقرير مجلس الإدارة، القوائم المالية الاضافية الملحقة، التقارير المالية التقليدية للشركة، أو الإفصاح في قائمة الاستثمارات المعنية.

ويرى الباحثون أن قائمة الاستثمارات المعنية هي الأنسب للإفصاح عن رأس المال البشري حيث إنها تتناسب مع الشركات التي تنفق مبالغ ضخمة على شراء براءات الاختراع وشهرة المحل للمؤسسات بالإضافة إلى الاستثمار في الأصول البشرية في الشركات التي تستخدم أساليب التكنولوجيا المتقدمة.

■ وظائف المحاسبة عن الموارد البشرية وتحسين ربحية الشركات

يمكن بيان دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تحسين ربحية الشركات من خلال توضيح وظائف المحاسبة عن الموارد البشرية أولاً ثم بيان دور هذه الوظائف في تحسين الربحية كما يلي:

- وظائف المحاسبة عن الموارد البشرية

ويمكن إيجاز وظائف المحاسبة عن الموارد البشرية بشكل عام كالتالي :

• تحديد تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية

تتمثل تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية في تكاليف عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين ، تكلفة مراجعة مواصفات شاغل الوظيفة ، تكلفة الإعلان عن الوظيفة ، تكلفة الاختبارات ، تكلفة المقابلات .

• تحديد التكاليف الجارية للموارد البشرية

وهي التكاليف التي لها تأثير ضئيل على التكاليف المستقبلية وتتكون من الراتب والأجور، بدل العزاء ، وأجور العمل الإضافي، والمكافأة ، و بدل إيجار المنزل، والأجر الخاص والأجر الشخصي .

• تحديد تكاليف البرامج التدريبية للموارد البشرية (تنمية الموارد البشرية)

هي زيادة مقدرة الأفراد مثل المهارات والقدرة على التصرف باعتبارهم موارد للمنشأة .

• المحافظة على الموارد البشرية

يمكن للمحاسبة عن الموارد البشرية أن تساهم في المحافظة على الموارد البشرية حيث يمكنها القياس والتقرير عن بعض المؤشرات التي توضح حالة التنظيم البشري وهي مقاييس اجتماعية سيكولوجية .

• تقييم و مكافأة الموارد البشرية

تقييم الموارد البشرية يعنى بيان قيمة الفرد بالنسبة للمنشأة، وتشتمل هذه العملية على قياس الإنتاجية (الأداء) وكذلك مدى إمكانية الترفيع أو الترقى، وتستخدم إدارة الموارد البشرية في الوقت الحاضر أساليب غير مالية لتقييم الموارد البشرية .

• الإفصاح عن الموارد البشرية

قد تم وصف الإفصاح عن الموارد البشرية على أنه عملية يتم من خلالها تحديد المعلومات المتعلقة بتحديد وقياس كفاءة العاسلين والإفصاح عنها لمختلف أصحاب المصلحة داخل الشركة وخارجها .

- أثر وظائف المحاسبة عن الموارد البشرية على تحسين ربحية الشركة

ويتم توضيح ذلك من خلال النقاط التالية :

• دور المحاسبة عن الموارد البشرية في خفض تكاليف الشركة

تساهم المحاسبة عن الموارد البشرية في زيادة فاعليه وكفاءة الموارد البشرية العاملة بالشركة بما يؤدي الى تحقيق انتاج عالي الجودة قليل التكلفة حيث أن الموارد البشرية تعد من أهم العناصر التي تساهم بتحقيق أهداف المنظمة من خلال استخدامها الموارد المادية بصورة كفاء بالشكل الذي يؤدي إلى تخفيض الفاقد في الموارد المادية مما ينتج عنه تخفيض التكاليف التي تتكبدها المنظمة .

مما سبق يتضح أن المحاسبة عن الموارد البشرية تساعد في تخفيض التكاليف بالشركة ، مما

يؤدي إلى تحسين الربحية .

■ دور المحاسبة عن الموارد البشرية في التأثير على الأفراد العاملين في الشركة
إن مجرد دراسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية له أثر على ثقافة الفرد وثقافة الشركة حتى قبل أن يطبق هذا المفهوم على أرض الواقع وقبل الوصول إلى مرحلة تقديم المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية .

إذ أن الاهتمام بمفهوم المحاسبة عن الموارد البشرية في المنشأة يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموارد البشرية فتحدد قيمة الموارد البشرية بالاستناد إلى مهاراتهم و قدراتهم ولوائهم للمنشأة من شأنه رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير والولاء لدى الموظفين

مما سبق يتضح أن محاسبة الموارد البشرية ترفع من الروح المعنوية للأفراد و بالتالي زيادة الإنتاجية و الفاعلية و بالتالي تحسين الربحية .

■ دور المحاسبة عن الموارد البشرية في دعم الإدارة في الشركة
تستفيد الإدارة من المحاسبة عن الموارد البشرية ، إذ أن معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية تكون ملائمة وتقلل من حالة عدم التأكد لدى المدراء ، ويمكن للإدارة أن تستفيد من تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في تحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءة في نتائج هذه القرارات ، كما أن المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تعزز من كفاءة القرارات الخاصة بتوزيع الموارد البشرية على المهام والوظائف المختلفة.

مما سبق يتضح أن المحاسبة عن الموارد البشرية بما تقدمه من تقييم للموارد البشرية يتوفر لديها المعلومات ومن ثم المساعدة في الاستخدام الفعال للموارد البشرية والاختيار المناسب ووضع الأشخاص في أماكنهم الصحيحة وبالتالي تحسين الربحية .

■ دور المحاسبة عن الموارد البشرية في ترشيح قرارات المستثمرين
إن المصروفات الرأسمالية تعطي قيمة إضافية للمنشأة ، حيث يفترض أن الزيادة في الاستثمارات تجعل المنشأة تحقق عائداً أكبر من تلك الاستثمارات، لكن في حالة المنشأة التي تستثمر في اكتساب و تطوير مواردها البشرية، فإن تلك الزيادة في قيمة المنشأة الناتجة عن هذه الاستثمارات تكون غير واضحة لدى المستثمرين بسبب ضعف أو عدم وجود معلومات حول هذه الاستثمارات في القوائم المالية ، وأن القصور في تقديم المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية يكون بسبب عدم التمييز بين المصاريف الخاصة بالموارد البشرية والاستثمارات في الموارد البشرية وبذلك فإن عدم قدرة المستثمرين للتمييز بين المصروفات والاستثمارات يؤدي الى تقليل قيمة التقديرات الخاصة بالمكاسب والإيرادات التي ستحققها المنشأة، لذلك فإن المستثمرين يحتاجون إلى معلومات محاسبية عن الموارد البشرية ليتمكنوا من تحسين قراراتهم الاستثمارية .

٣/٢ دور رأس المال البشرى في تحسين ربحية الشركات

إن اهتمام الشركات بالعنصر البشرى عن طريق تنمية مهاراته وكفاءاته وتنمية المعرفة لديه سواء بالتدريب أو الاتفاق على البحث والتطوير سوف يؤدي إلى تحسين ربحية الشركة .
وجدير بالذكر أن الشركة تقوم بعدة خطوات لتحسين ربحيتها مثل تخفيض التكاليف ورضا العملاء وزيادة نسبة المبيعات عن طريق زيادة الحصة السوقية لها ولكن ما دور رأس المال البشرى في ذلك ؟ هذا ما سوف يتضح في الآتي:

▪ دور رأس المال البشرى في تخفيض التكاليف بالشركة

يعتبر خفض التكاليف طريقة سريعة وسهلة نسبياً لزيادة الأرباح، إن أحد أكثر الطرق شيوعاً في استخدام الموارد البشرية في خفض التكاليف هو استخدام التكنولوجيا لتوفير الخدمة الذاتية للموظفين. تتيح تقنية الخدمة الذاتية للموظفين - ومديريهم - القيام بأشياء مثل متابعة التعلّم الإلكتروني، وتغيير خيارات المنافع، والحصول على إجابات للأسهم، وإدارة الأداء دون مساعدة خبراء الموارد البشرية أو كتيبات الموارد البشرية باهظة الثمن.

علاوة على ذلك، تظهر الأبحاث أنه حتى لو حققت الشركات مدخرات قيمة من خلال خفض التكاليف أو التكنولوجيا، فهناك طرق أخرى أكثر فعالية للموارد البشرية لبناء القيمة مع مرور الوقت وفي تقرير فدرالي أوضح سبع خطوات لكيفية تخفيض التكاليف في الشركات يُذكر منها ما يخص رأس المال البشرى كما يلي:

• خفض التكاليف من خلال تحسين تحليلات رأس المال البشري

تسمح تحليلات رأس المال البشرى من تحديد الاحتياجات من المهارات النادرة والموهبة الأكثر فاعليه التي تحتاجها الشركة ومن ثم التنبؤ بمن هم العاملين الذين يمكن الاحتفاظ بهم ويمكن تطويرهم وتعطى أكبر عائد من الاستثمار فيهم .
وبذلك يمكن تخفيض نسبة العاملين والاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة والمهارة فقط ، الذين يحققون أهداف الشركة.

• خفض تكاليف التشغيل

من خلال حسن استخدام الشركة لمواردها البشرية بحيث تضع الشركة القوى العاملة المناسبة ذات الكفاءة والمهارة في العمليات المناسبة واستخدام التكنولوجيا ودمج العمليات يؤدي إلى تقليل التكاليف ونجاح العمليات أيضاً.

ويرى الباحثون أن تخفيض التكاليف يعتبر الهدف الرئيسي التي تسعى إليه كافة الشركات والذي يمكن تحقيقه بتنمية مهارات العاملين، تخفيض معدل دوران العمل، تقليل الوقت الضائع في تشغيل الآلات مما يؤدي في النهاية إلى تقليل بعض التكاليف، وتحسين الربحية.

■ دور رأس المال البشري في تعزيز رضا العملاء بالشركة

يعتمد نجاح كل منشأة تجارية على رضا العملاء. عندما يكون النشاط التجاري على وشك البدء، يأتي العملاء دائماً أولاً ثم الأرباح، ستظل تلك الشركات التي تنجح في إرضاء العملاء بشكل كامل في الصدارة في السوق، لقد أدركت شركات الأعمال اليوم أن رضا العملاء هو العنصر الأساسي لنجاح الأعمال، وفي نفس الوقت يلعب دوراً حيوياً في توسيع القيمة السوقية بشكل عام، العملاء هم أولئك الأشخاص الذين يشترون السلع والخدمات من السوق أو الأعمال التجارية التي تلبى احتياجاتهم ورغباتهم. يعتبر رأس المال البشري أحد أصول المؤسسة و يتم تحديد قيمة رأس المال البشري من خلال عوامل مختلفة مثل المواقف الشخصية والمهوية، وسلوكه نحو الحياة والأعمال، الخبرات القديمة والأهم من ذلك التعليم.

إن ربحية الشركة تعتمد بشكل رئيسي على مستوى رأس مالها البشري (كيف استخدموا رأس مالهم البشري على جميع مستويات التنظيم والوصول على الفائدة الأعلى من الموظفين في الأعمال اليومية)، ويتم تحديد جودة وقيمة الشركة من خلال رأس المال البشري الفعال لديهم، وتعتبر الشركة متفوقة إذا كان لديها رأس المال البشري الأفضل والاكفأ ويعتبر رضا العملاء هو الهدف الرئيس لأي شركة ، فعندما يشعر العميل بالارتياح يعطى ربحاً للشركة و يعتمد رضا العملاء بشكل كبير على موقف الموظفين وجودة الخدمة المقدمة للعملاء أي أنه من خلال تعزيز جودة الخدمة عن طريق تحفيز رأس المال البشري إلى الأفضل، يمكن للمرء تعزيز وتحقيق رضا العملاء، كما أن العلاقة بين رضا العملاء بسبب رأس المال البشري علاقة مفهومة، لكن السؤال الذي يجب التحقيق بشأنه هو مدى تأثير العميل الراضى على رأس المال البشري ، ويرى أن رضا العملاء يمكن أن يؤثر على أداء رأس المال البشري المستقبلي للشركة.

ويرى الباحثون أن تحقيق رضا العملاء هو عنصر مهم من عناصر كفاءة رأس المال البشري. ودوره في تحسين ربحية الشركات فكلما كان الموظفين أكثر مهارة وكفاءة ولديهم قدرة عالية على التعامل مع العملاء و إرضاءهم وتقديم الخدمات لهم بشكل جيد كلما زاد عدد العملاء للشركة ومن ثم زيادة الأرباح ومن ثم تحسين ربحية الشركة.

■ دور رأس المال البشري في زيادة الحصة السوقية بالشركة

عرف (Farris , et al.) الحصة السوقية بأنها نصيب الشركة في السوق أو نسبة مبيعاتها إلى المبيعات الإجمالية للصناعة (محددة إما من حيث الوحدات أو الإيرادات) وحث العلماء والممارسون على

تفسير الحصة السوقية كقياس لمدى قدرة الشركة على التنبؤ بديناميكيات السوق واحتياجات العملاء المستهدفين.

أن الحصة السوقية لا تعد مؤشرا لمدى ربحية الشركة بمعنى أنها لا تشكل هدفا بحد ذاته، بل هي مؤشر يدل على مكانتها بالنسبة إلى منافسيها في سوق (سلعة أو خدمة ما).

ويمكن حساب الحصة السوقية من خلال حجم الوحدات المباعة أو من خلال حجم الإيرادات المتحققة، كما يجب التفريق بين الحصة السوقية العامة والنسبية كما هو موضح في ما يلي :

$$\text{نسبة الحصة السوقية العامة} = \text{مبيعات الشركة} / \text{مبيعات السوق} * 100 .$$

$$\text{نسبة الحصة السوقية النسبية} = \text{مبيعات الشركة} / \text{مبيعات الشركة الرائدة} * 100 .$$

ويمكن قياس مساهمة رأس المال البشري في القيمة السوقية للشركة من المعادلة التالية :

$$\text{HCMV} = \text{MV} - \text{BV} / \text{FTE}$$

حيث HCMV مساهمة رأس المال البشري في القيمة السوقية للمنشأة.

MV القيمة السوقية للمنشأة.

BV القيمة الدفترية للمنشأة.

FTE ما يعادل ساعات العمل الفعلية أو متوسط عدد الموظفين بدوام كامل.

ومن هنا تظهر أهمية العلاقة بين رأس المال البشري والحصة السوقية ، و بالنسبة للدور قد يكون

إيجابي يحسن من نصيب الشركة في السوق إذا تمتع بخصائص استثنائية تكون مركز قوة الشركة.

ويرى الباحثون أن رأس المال البشري بما يمتلكه من كوادرات ومهارات قادرة على دراسة السوق

ومعرفة ما يحتاجه السوق و العملاء من منتجات جديدة أو منتجات مطورة ثم يقوم الخبراء والمبتكرون

بالشركة بتصنيع هذه المنتجات ثم يقوم المسوقون بتسويق وترويج هذه المنتجات فهذا من شأنه تحسين

الربحية للشركة

٣- علاقة المعلومات المحاسبية بقرارات الاستثمار في رأس المال البشري

١/٣ الاستثمار في أسواق الأوراق المالية

إن مفهوم الاستثمار بشكل عام ، هو عملية وضع المال في شيء ما اليوم بهدف تحقيق الربح

المادي على المدى البعيد، بمعنى آخر الاستثمار هو عبارة عن فعل يقوم به المستثمر، فيه يقوم باستخدام

مبلغ معين من المال لشراء شيء ما من أجل تحقيق عوائد مادية ، أو لبيع هذا الشيء في المستقبل

لتحقيق أرباح .

و تعتبر أسواق الأوراق المالية أسواق ذو طبيعة وماهية خاصة لها أدوات وأهمية لدى المستثمرين ، وقد تزايد في الآونة الأخيرة اهتمام العالم بأكمله (الدول والأفراد) بالأسواق المالية .

■ طبيعة سوق الأوراق المالية

تطور مفهوم السوق فلم يعد يقتصر على المكان المعين ونتيجة لكثرة وتنوع المنتجات ظهرت الأسواق المتخصصة ، وظهرت أسواق تهتم ببيع وشراء الأوراق المالية مثل أسواق الأوراق المالية .

ظهرت الأسواق المالية في مصر منذ زمن بعيد ، وبالتحديد في عام ١٨٨٣م وكانت البورصة المالية بالإسكندرية في عام ١٨٩٠م هي خامس بورصة في العالم ، هذا وقد شهد سوق رأس المال بمصر صدور عدة قوانين لتنظيم العمل به إلى أن صدر قانون سوق المال رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢م ولائحته التنفيذية في عام ١٩٩٣م ، بهدف توفير المقومات الرئيسية لتنشيط سوق رأس المال وتميمته ، وتنظيم السوق بأدواته المختلفة ، وتحقيق العدالة للمستثمرين ، وتشجيع الاستثمار في الأوراق المالية .

■ مفهوم سوق الأوراق المالية

السوق التي يتم فيها قيد و تداول الأوراق المالية بين المتعاملين وفقاً لتفسير وتحليل المعلومات المتدفقة إليهم ، أو هي " الإطار الذي يجمع بين بائعي ومشتري الأوراق المالية بغض النظر عن الوسيلة التي يتحقق بها هذا الجمع أو المكان الذي يتم فيه .

ويمكن تعريف السوق بأنه المكان التي يتم فيها التعامل بالأوراق المالية من أسهم وسندات يباعا وشراءً، بحيث تشكل إحدى القنوات التي ينساب فيها رأس المال من وحدات الاخبار الرئيسية (أفراد ، ومؤسسات) إلى وحدات الاستثمار (مشاريع الأعمال والدولة) .

■ عناصر سوق الأوراق المالية

- الأوراق المالية : (الأسهم والسندات) وتمثل البضاعة أو السلعة التي يتم تداولها في السوق .
- المتعاملون: وهم البائعون والمشترون والسماسرة والشركات والهيئات والشركات المرتبطة بعمليات تداول الأوراق المالية .
- المعلومات: وتمثل محركات ومؤشرات اتخاذ قرارات الشراء أو البيع أو الاحتفاظ بالأوراق المالية بمعرفة المستثمرين الحاليين والمرقبين .

■ مفهوم الأوراق المالية

هي مجموعة الأسهم أو حقوق الملكية الأخرى المتداولة في السوق المالية .

■ أنواع الأوراق المالية

تستخدم في الأسواق المالية الأدوات المالية ويمكن تصنيف الأوراق المالية بعدة طرق، من حيث ماهيتها أو من حيث استحقاقها أو من حيث الأسواق التي يتم فيها التداول، وتعتبر الأسهم والسندات هي أهم وسائل الاستثمار في أسواق الأوراق.

■ أهمية أسواق الأوراق المالية للمستثمرين

تُعد سوقًا منظمة لتداول الأسهم والسندات حيث يتم بيع وشراء الأوراق المالية فيها ، وحيث يلعب فيها العرض والطلب دوره الرئيسي في تحديد الأسعار بما يوفر الحماية للمستثمرين من الغش والتدليس من خلال القواعد التي تلتزم بها أعضائها من السماسرة في معاملاتهم مع المستثمرين ، بالإضافة إلى ما توفره السوق من العلانية للمستثمر عن وضعية الشركات المالية .

■ ماهية الاستثمار في الأوراق المالية

- مفهوم الاستثمار

عُرف الاستثمار بأنه توظيف أموال في موجود معين من قبل المستثمر لفترة زمنية معينة من أجل الحصول على تدفقات نقدية مستقبلية ، التي من شأنها تعويض المستثمر عن الوقت الذي استثمرت فيه الاموال ومعدل التضخم خلال هذه الفترة الزمنية .

- الخطوات الأساسية للاستثمار في الأوراق المالية

عملية الاستثمار في الأوراق المالية تعد خطواتها نصف الطريق الذي يمر به المستثمر في اتخاذ القرارات الخاصة بعملية اختيار الأوراق المالية ومقدار الاستثمار والوقت المناسب للاستثمار فيه . ومن المسلم به أن الاستثمار في الأسواق المالية بصورة عامة يعتمد اعتمادًا كبيرًا على عملية الموازنة المستمرة بين سلامة رأس المال المستثمر وضمان مستوى فعال من السيولة، واستقرار العائد وكفايته .

خطوات العملية الاستثمارية

١- وضع سياسة الاستثمار

إن الخطوة الأولى في وضع سياسة الاستثمار هي تحديد الأهداف بالنسبة للمستثمر وقيمة ثروته التي يجب أن توجه إلي الاستثمار. وبما أن هناك المخاطرة في استثمارات الأوراق المالية فإنه يجب أن تتضمن هدف الاستثمار و هو تحقيق أكبر عائد ممكن احتمال بأن تحقق خسائر كبيرة يجب أن يتضمن الهدف عنصري العائد والخطر في نفس الوقت.

وأخيرًا يجب التعرف على المجموعات المرتقبة من الأصول المالية والتي يمكن أن تكون منها المحطة النهائية و هذه تتوقف على عوامل عديدة منها: أهداف الاستثمار، قيمة الثروة التي يمكن أن توجه للاستثمار، الموقف الشخصي للمستثمر.

٢- تحليل الأوراق المالية

الخطوة الثانية في عملية الاستثمار هي القيام بتحليل الأوراق المالية و فحص عدد من الاستثمارات الفردية أو مجموعات الأوراق المالية في إطار المجموعات العامة للأصول المالية .

هناك طرق عديدة لتحليل الأوراق المالية أهمها التحليل الفني و التحليل

الأساسي :

١- التحليل الفني

التحليل الفني هو دراسة الأسعار في الأسواق المالية بحرية بقصد اتخاذ قرارات تجارية أو استثمارية مريحة .

ب- التحليل الأساسي

التحليل الأساسي هو تحليل معقد وشامل للبيانات المالية للشركة ويهدف التحليل المالي للشركات في فترة محددة إلى أن تمتلك الشركة البيانات المالية "الكاملة" للجهة المبلغة ، والتحليل والتقييم الشاملين ، إنشاء قاعدة معلومات مناسبة للمستثمرين والدائنين من أجل اتخاذ القرار سواء للحفاظ على الاستثمار الحالي أو لزيادة ذلك .

٣- بناء المحفظة

حافضة الأوراق المالية وهي الخطوة الثالثة من العملية الاستثمارية. الهدف العام لحافضة الأوراق المالية هو الحد من المخاطرة عن طريق الاستثمار في أكثر من أصل واحد ويُعد الجمع بين الأصول في محفظة يحمل فرصة تحقيق أعلى عائد مقارنة بالاستثمار في أصل واحد وتحتمل المحافظ الاستثمارية كل من الخسائر والمكاسب ، ثم في المرحلة الأخيرة من تكوين الحافضة يتم قياس الأداء: يتم من خلاله فحص القيمة السوقية للأصول المالية ومقارنتها بفترة زمنية سابقة، حيث يستطيع مدير الحافضة معرفة مدى التغير في القيمة السوقية من فترة لأخرى .

وفى ضوء ما سبق يتضح أن قرار الاستثمار في الأوراق المالية يعتمد بشكل كبير على عنصرى العائد و الخطر أي الابتعاد عن المخاطر أو تقليلها وتحليل الأوراق المالية تحليل فنى ومالي بحيث يمكن توقع الأرباح من خلال هذا التحليل أي لا بد من توافر جميع المعلومات سواء مادية أو معنوية متمثلة في رأس المال البشرى عن الشركة للمستثمر لاتخاذ قرار الاستثمار من عدمه .

٢/٣ جودة المعلومات المحاسبية و علاقتها برأس المال البشرى

انخفاض الشفافية فى التقارير المالية يؤدي إلى انخفاض ثقة المستثمرين وإحجامهم عن الاستثمار خوفا من تعرضهم للخسائر نتيجة عدم تماثل المعلومات مما يؤدي إلى انخفاض السيولة فى الأسواق المالية وارتفاع تكلفة رأس المال، ويهدد الشركات فى الأسواق المالية ويحد من إنشاء شركات جديدة .

وباعتبار أن المعلومات المحاسبية (مخرجات نظام المعلومات المحاسبى) العصب الرئيسي لإدارة أي مشروع اقتصادي ، كما أنها تمثل عنصر ربط بين الشركات وفروعها وكوسيلة اتصال بين الشركة ومستخدمي المعلومات المحاسبية عند عملية اتخاذ القرارات ، حيث تعتمد هذه الأخيرة على جودة المعلومات المحاسبية من خلال القوائم و التقارير المالية المتضمنة للمعلومات المحاسبية .

▪ علاقة المعلومات المحاسبية بالنظام المحاسبي

تُعد المعلومات المحاسبية الحجر الأساسى فى ترشيد عملية اتخاذ القرارات ، باعتبارها المخرجات الرئيسية للنظام المحاسبي ويتم تناول ماهية نظام المعلومات المحاسبي وماهية المعلومات المحاسبية كما يلى :

- نظام المعلومات المحاسبي

• مفهوم نظام المعلومات المحاسبي

يُعرف النظام المحاسبي بأنه مجموعة من العمليات اليدوية والحاسوبية التي تهدف إلى إنشاء السجلات المحاسبية ، إن نظام المعلومات المحاسبية (AIS) هو هيكل تستخدمه الشركة لجمع وتخزين وإدارة ومعالجة واسترجاع بياناتها المالية حتى يمكن استخدامها من قبل المحاسبين .

• ماهية المعلومات المحاسبية

يعرفها (حيدر) بأنها مجموعة من البيانات يتم معالجتها للخروج بالمنتج النهائي وهو المعلومات ويتم ذلك عن طريق المعالجة المحاسبية ، ولكن هذه المعلومات يجب أن تتميز بخصائص تتسم بها هذه المعلومات المحاسبية حتى تكون ذات فائدة ويمكن استخدامها من قبل جميع الأطراف الداخلية و الخارجية.

ويرى الباحثون أن المعلومات المحاسبية عموما هي بيانات تمت معالجتها و تستخدم مرة أخرى كبيانات تتم معالجتها لتصبح معلومات أخرى أى تغذية عكسية و هي أحد الأركان الأساسية للنظام المتكامل لاتخاذ القرارات .

▪ مصادر المعلومات المحاسبية فى أسواق الأوراق المالية

إن مصادر المعلومات فى أسواق الأوراق المالية متمثلة فى هيئة التقارير المالية أو الصحف أو المجالات ذات أهمية للمعنين بذلك وبالأخص للمستثمرين .
أهمية التقارير المالية والمعلومات المحاسبية للمستثمرين
حدد مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) أهداف التقارير المالية لمنشآت الأعمال "الأهداف الرئيسية للتقارير المالية فى ثلاثة أهداف تتمثل فى:

- توفير معلومات مفيدة للمستثمرين الحاليين والمرتبين والدائنين وغيرهم من المستخدمين تساعدهم فى اتخاذ قرارات رشيدة .
- توفير معلومات مفيدة للمستثمرين الحاليين والمرتبين والدائنين وغيرهم من المستخدمين تساعدهم فى تقدير مبلغ وتوقيت وعدم التأكد المحيط بالتدفقات النقدية .

- توفير معلومات عن الموارد الاقتصادية المتاحة للمنشأة والمطالبات المتعلقة بها وأثر الأحداث والعمليات والظروف على تغيير هذه الموارد والمطالبات المتعلقة به .

مما سبق يتضح أن التقارير المالية التي تنشرها الشركات المسجلة في سوق الأوراق المالية تؤثر بشكل كبير في عملية تداول الأسهم داخل السوق وخارجه وذلك من خلال تأثيرها على المستثمرين في اتخاذ قرارات الاستثمار.

ونظراً للأهمية المتزايدة لرأس المال البشري ودوره في نجاح الشركات فإن المستثمرين بحاجة لمعلومات عن رأس المال البشري لتقييم أداء الشركات ، حيث أن الإفصاح في القوائم المالية لم يعد كافياً لإعطائهم صورة شاملة عن الشركة وبالتالي أصبحوا يواجهون مشاكل في عملية تقييم الشركات واتخاذ قراراتهم الاستثمارية ، وعلى ذلك فإنه من الضروري أن تشمل التقارير المالية على معلومات عن رأس المال البشري حتى يتيح للمستثمر اتخاذ قرار الاستثمار الأمثل.

ولكن ما هو دور المعايير المحاسبية في تحقيق جودة المعلومات ومن ثم توفر معلومات عن رأس المال البشري ؟ ويتم تناول دور المعايير المحاسبية في تحقيق جودة المعلومات كما يلي :

■ دور المعايير المحاسبية في تحقيق جودة المعلومات المحاسبية وعلاقتها برأس المال البشري
لا يمكن النظر إلى المعلومات المحاسبية بمعزل عن الخصائص التي يجب أن تتمتع بها هذه المعلومات .

ووفقاً للإطار المفاهيمي لكل من (IASB & FASB) فقد تم تقسيم خصائص المعلومات المالية المفيدة إلى ثلاث مجموعات ، المجموعة الأولى: هي الخصائص الأساسية وتتكون من الملاءمة والتمثيل الصادق والمجموعة الثانية : هي الخصائص المعززة أو الداعمة للخصائص الأساسية وتشمل القابلية للمقارنة والقابلية للتحقق، والتوقيت المناسب، والقابلية للفهم و المجموعة الثالثة: وهي قيود المعلومات التكلفة والمنفعة وفيما يلي بيان لتلك الخصائص.

ويتم تناول الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية وعلاقتها برأس المال البشري بالتفصيل كما يلي :

• الخصائص الأساسية

- الملاءمة Relevance

كي تكون المعلومات المالية المعروضة ملائمة يجب أن تكون ذات صلة بالقرار، وبالتالي تؤثر على القرارات الاقتصادية للمستخدمين وتحدث فرق في تلك القرارات بمساعدتهم في تقييم الأحداث الماضية والحاضرة و المستقبلية أو تعديل عملية التقييم السابقة .

وتعتبر المعلومات المالية ملائمة إذا كانت تتميز بالقيمة التنبؤية أو القيمة التأكيدية أو كلاهما ، وترتبط ملاءمة المعلومات بطبيعة المعلومات وأهميتها النسبية، فهناك بعض الحالات تكون فيها المعلومات المالية ملائمة بناء على طبيعة المعلومات مثل الإفصاح عن قطاع عمل أو قطاع جغرافي جديد له تأثير على تقييم المخاطر والفرص المتوقعة بغض النظر عن أهميته النسبية .

وتعتبر المعلومات المادية ذات أهمية نسبية ، إذا كان حذفها أو تحريفها يمكن أن يؤثر على القرارات الاقتصادية التي يمكن أن يتخذها المستخدمون اعتماداً على القوائم المالية .
ويرى الباحثون أن توفر المعلومات عن رأس المال البشري يؤثر في التعاملات على أسهم الشركات وبالتالي يؤثر في قرارات الاستثمار ولذا يحقق مفهوم الملاءمة ، وبالتالي يجب الاهتمام بهذه المعلومات ضمن المعلومات المحاسبية .

- التمثيل الصادق Faithful representation

حتى تكون المعلومات المالية موثوقة يجب أن تعبر بصدق عن العمليات المالية والأحداث الأخرى التي حدثت في المنشأة والظواهر الواجب أن تعبر عنها وتصورها، أي يجب أن تعبر المعلومات المالية المفيدة عن الظواهر التي تمثلها، وحتى تصور المعلومات المالية الأحداث و العمليات والظواهر بصدق يجب أن تكون كاملة ومحايدة وخالية من الأخطاء ولا يتوقع أن تتحقق هذه الصفات بالكامل لكن المقصود أن تتحقق لأقصى قدر ممكن .

وتعني خاصية الإكتمال التعبير عن المعلومات المالية عن كافة المعلومات الضرورية لفهم مستخدمي المعلومات عن الأحداث التي يتم التعبير عنها، بما في ذلك المعلومات الوصفية و التوضيحية.
تعني خاصية الحياد أن تكون المعلومات المالية غير متحيزة ، بحيث لا يتم إعداد وعرض القوائم المالية لخدمة طرف أو جهة معينة من مستخدمي المعلومات المحاسبية على حساب الأطراف الأخرى، اما خاصية الخلو من الأخطاء يقصد بها أن لا تكون هناك أخطاء أو حذف في وصف وبيان الأحداث الاقتصادية، ولا يوجد أخطاء في عملية معالجة المعلومات المالية المعلن عنها .
• الخصائص الداعمة (المعززة) للخصائص النوعية للمعلومات وتشمل:

- القابلية للمقارنة Comparability

يقصد بقابلية المقارنة للقوائم المالية إمكانية مقارنة القوائم المالية لفترة مالية معينة مع القوائم المالية لفترة أو فترات أخرى سابقة لنفس المنشأة ، أو مقارنة القوائم المالية للمنشأة مع القوائم المالية لمنشأة أخرى لنفس الفترة ؛ ويستفيد مستخدمو المعلومات المحاسبية من إجراء المقارنة لأغراض اتخاذ القرارات المتعلقة بقرارات الاستثمار والتمويل وتتبع أداء المنشأة ومركزها المالي من فترة لأخرى .
ويُعرف الإطار المفاهيمي القابلية للمقارنة على أنها الصفة التي تسمح لمستخدمي القوائم المالية بتحديد أوجه الشبه والاختلاف بين عنصرين أو أكثر، ولتحقيق هذه الخاصية يجب أن تكون طريقة القياس والعرض للأثر المالي للعمليات و الأحداث المتشابهة متسقة على مر الزمن بالنسبة للمؤسسة الواحدة ، ومتسقة بالنسبة للمؤسسات المختلفة وتقتضي عملية المقارنة الثبات في استخدام السياسات المحاسبية من فترة لأخرى أي الإتساق في تطبيق تلك السياسات .

- القابلية للتحقق Verifiability

وتعني درجة الاتفاق بين الأفراد المستقلين والمطلعين الذين يقومون بعملية القياس باستخدام نفس أساليب القياس. أي مدى وجود درجة عالية من الإجماع بين المحاسبين المستقلين عند استخدامهم نفس طرق القياس والخروج بنتائج متشابهة للأحداث الاقتصادية بحيث تتحقق خاصية التمثيل الصادق أيضا. قد تكون قابلية التحقق مباشرة أو غير مباشرة. فقابلية التحقق المباشرة تعني التحقق من القيمة أو من بند معين بالمشاهدة المباشرة .

- التوقيت المناسب Timeliness

التوقيت المناسب تعني خاصية التوقيت المناسب أن تكون المعلومات متوفرة لاتخاذ القرار في الوقت الذي يكون للمعلومات تأثير في القرار.

- القابلية للفهم Understandability

تعني قابلية الفهم للمعلومات المحاسبية أن يتم تصنيف وعرض المعلومات بشكل واضح ودقيق ، كما يجب أن تكون المعلومات المالية المعروضة بعيدة عن التعقيد والصعوبة ، إلا أن ذلك لا يعني عدم عرض المعلومات المحاسبية المتعلقة بالعمليات والأحداث المعقدة كما في بعض عمليات الأدوات المالية مثل المشتقات المالية ، ولكن يجب أن تكون معروضة بشكل سهل وواضح ومفهوم بقدر الإمكان .

• القيود على الملاءمة والموثوقية للمعلومات

التكلفة هي القيد الرئيسي على المعلومات التي يمكن أن يتم تقديمها في القوائم المالية. فعرض القوائم المالية للمستخدمين تقتضى بعض التكاليف التي تتحملها المنشأة ، ومن المهم أن يتم تبرير هذه التكاليف بالفوائد من عرض تلك المعلومات ، وهناك العديد من أنواع التكاليف والفوائد التي يجب أخذها في الاعتبار عند عرض المعلومات المالية . يبذل مقدمو القوائم المالية جهداً كبيراً في جمع وتجهيز و التحقق من نشر المعلومات المالية للمستخدمين ، ولكن يتحمل مستخدمو تلك القوائم في النهاية تلك التكاليف في شكل تخفيض العوائد.

ويرى الباحثون أن المعلومات المحاسبية تستمد قيمتها من جودتها، وهناك ثلاثة عوامل تحدد درجة جودتها للمستخدم أو لمتخذ القرار، وهي منفعة المعلومات، درجة الرضا على المعلومات، درجة الأخطاء والتحيز في إنتاج ومعالجة ونقل البيانات والمعلومات ، وللحصول على تلك المعلومات يتطلب ذلك تكلفة ، وعندما تزيد تكلفة الحصول عليها عن قيمتها فإن استخدامها أو متخذ القرار أمام بديلين، البديل الأول : يتمثل في زيادة قيمة المعلومات من خلال زيادة درجة صحتها أو من خلال زيادة المنافع المتحصل عليها من المعلومات، أما البديل الثاني : فهو تدني التكلفة من خلال تخفيض درجة صحة المعلومات أو من خلال التقليل من المنافع .

مما سبق يتضح أن المعايير المحاسبية نصت على ضرورة أن تكون المعلومات الواردة في التقارير المالية ملائمة وكى تكون ملائمة لابد من الإفصاح عن كل المعلومات التي لها تأثير في

القرارات ولها توقعات مستقبلية ولذا فإن عدم الإفصاح عن معلومات رأس المال البشرى يؤدي إلى افتقار المعلومات المعروضة لخاصية الملاءمة .

كما نصت على أن تكون المعلومات صادقة أي حيادية وخالية من الأخطاء وعادلة وقابلة للمقارنة أي يمكن مقارنة المعلومات التي تحتوي عليها التقارير المالية بالمعلومات لتقارير مالية بالمنشآت الأخرى أو لنفس الشركة في سنوات مختلفة ، كذلك نصت المعايير بضرورة أن تكون المعلومات المحاسبية قابلة للتحقق وأن تتوفر في التوقيت المناسب بما يفيد مستخدمي التقارير المالية وبالأخص المستثمرين ، وبذلك تعتبر المعلومات المحاسبية منقوصة أو غير مفيدة إن لم تتضمن معلومات عن رأس المال البشرى ، وبذلك تكون المعايير المحاسبية عبرت ضمناً عن أهمية المعلومات عن رأس المال البشرى ، فوفقاً ل (Wallison) إن القيمة الحقيقية للشركات تعتمد على الأصول الغير ملموسة (ومن ضمنها رأس المال البشرى) بنسبة ٨٠% في ظل الاقتصاد الجديد .

٣/٣ المعلومات عن رأس المال البشرى و قرارات الاستثمار في الأوراق المالية

يعتبر القرار الاستثماري من أهم وأخطر وأصعب القرارات التي يتخذها المستثمر وأصبح مما لا شك فيه - بعد استعراض أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية يواجه المستثمرون الحاليون والمرتقبون حالات أو مواقف معينة تتطلب اتخاذ عدد من القرارات مثل قرار بيع الأسهم أو قرار الاحتفاظ بها وكذلك قرار الشراء أو عدم الشراء مما يجعل اهتماماتهم متوجهة بالدرجة الأولى نحو تقييم استثماراتهم في الوحدة الاقتصادية التي يستثمرون فيها أو التي يسعون للإستثمار فيها و ذلك من خلال اعتمادهم على مجموعة من العوامل التي تمتلك تأثيراً في اتجاه قراراتهم ، إذ يعكس كل من الوضع المالي والأداء التشغيلي للوحدة الاقتصادية مدى سلامة الإستثمار في أسهمها .

ويتوقف طبيعة القرار الذي يتخذه المستثمرون على طبيعة العلاقة القائمة بين سعر الأداة الاستثمارية وقيمتها ومن هذا المنطلق تنقسم قرارات الاستثمار إلى ثلاثة أقسام هي
قرار الشراء: ويتخذه المستثمر عندما يشعر بأن قيمة الأداة الاستثمارية ممثلة بالقيمة الحالية للتدفقات النقدية المتوقعة منها محسوبة في إطار العائد والمخاطرة تزيد عن سعرها السوقى أو بعبارة أخرى عندما يكون السعر السوقى أقل من قيمة الأداة الاستثمارية وذلك كما يراها المستثمر ، أي مما يولد لديه حافزاً لشراء تلك الأداة من أجل تحقيق مكاسب رأسمالية من ارتفاع يتوقعه في سعرها السوقى المستقبلى .
قرار عدم التداول : عندما تستجيب آلية السوق إلى الضغوط الشرائية (القيمة الحالية للتدفقات النقدية تزيد عن السعر) يواصل السعر الارتفاع إلى نقطة يتساوى فيها السعر السوقى للسهم مع القيمة من وجهة نظر المستثمر وفي هذه الحالة يصبح السوق في حالة توازن لذلك فالذى لديه قرار الشراء أو قرار البيع يتوقف عن اتخاذ القرار فيكون القرار الاستثمارى في هذه الحالة هو عدم التداول .

قرار البيع : عندما يمر السوق بحالة التوازن يخلق حينئذ رغبات إضافية للشراء من مستثمر جديد أى يوجد مستثمر يرى حالة السوق فى تلك اللحظة مازال أقل من القيمة مما يتطلب منه أن يعرض سعرا جديدا لتلك الأداة يزيد عن القيمة وهكذا يرتفع السعر عن القيمة مما يؤدي إلى تحفيز مستثمر آخر للبيع فيكون قرار المستثمر حينئذ هو قرار البيع .

ويعد قياس رأس المال البشرى من الموضوعات الحديثة التى سوف تغير صورة الاستثمار ، لأن قياسه و الإفصاح عنه فى التقارير المالية سوف يظهر القيمة الحقيقية للمنشأة فرأس المال البشرى يأخذ حيزاً كبيراً من اقتصاد المنشأة بما يمتلكه من خبرات و كفاءات ومهارات .

▪ دور المعلومات عن رأس المال البشرى فى تحديد قيمة الأوراق المالية للشركة

تقوم المعلومات المحاسبية بدور رئيسى فى تحديد كفاءة سوق الأوراق المالية والجدير بالذكر أن السوق الكفاء تخلق المنافسة بين المستثمرين - فالكثير من الأفراد يبحثون عن الأسهم المسعرة بسعر أقل من قيمتها الحقيقية لذلك فإن الدراسة بالنسبة لسهم معين ما حدث للسهم فى الماضى فيما يتعلق بسعر السهم وتوزيعاته - ويحيث تتم الدراسة للتوصل إلى ما يحتمل أن تكون عليه ربحية الشركة. وفي ظل اقتصاديات اليوم القائمة على المعرفة أصبحت التقارير المالية التى تركز على الإفصاح المحاسبى عن الأصول المادية ذات قيمة محدودة للمستثمرين فى اتخاذ القرارات وفى تحديد القيمة السوقية للشركات وعلية لا بد و أن تتوافر جميع المعلومات سواء مادية أو معنوية فى أسواق الأوراق المالية للمستثمرين .

و قد ذكر الباحثان (Eloff and Villiers) أن المعلومات المحاسبية ستكون ذات قيمة، إذا كانت تحتوي على معلومات مفيدة لمستخدمي التقارير المالية على العكس لن تكون المعلومات ذات الصلة قيمة فى حالة عدم وجود تأثير على سعر السهم .

ولأن (OM) (*)، تم تقديمها كنموذج قياسي يتعلق بكيفية تحديد قيمة الشركة من خلال الاستفادة من المعلومات المحاسبية، يسمح بربط القيمة السوقية للأصل مباشرة بالمعلومات المحاسبية ويستند (OM) على نموذجين هما :

نموذج (RIV)(**) تقسيم الربح المتبقى ، ونموذج (LID)(***) ديناميكيات (تحركات) المعلومات الخطية وصف قيمة الشركة كدالة خطية للقيمة الدفترية لأنهم والقيمة المستقبلية للأرباح غير العادية .

(*) OM نسبة إلى Ohlson Model وهى معادلة افترضها James Ohlson قسم المحاسبة بجامعة نيويورك عام ١٩٨٠ للتنبؤ بالتدفقات النقدية للمنشأة.

(**) RIV وهى تعنى نموذج تقييم الربح المتبقى The Residual Income Valuation model

(***) LID وهى تعنى ديناميكيات المعلومات الخطية The Linear Information Dynamics

كما أضاف الباحثان (Özera and Çam) لنموذج (LID) مفهوم آخر عن المعلومات الأخرى

التي تؤثر على الأرباح المستقبلية للشركة يمكن إظهار (RIV) كما يلي:

$$P_t = bv_t + \sum R_f^{-t} E_t [X^a_{t+T}] \quad (RIV)$$

حيث أن :

$$p_t = \text{قيمة أسهم الشركة في الوقت } t.$$

$$bv_t = \text{القيمة الدفترية للشركة في الوقت } t.$$

$$R_f = 1 + \text{نسبة الخلو من المخاطر.}$$

$$E_t = \text{القيمة المتوقعة من العمل بتوفر المعلومات في الوقت } t.$$

$$X^a_{t+T} = \text{الأرباح غير العادية في الوقت } t.$$

(X^a_{t+T}) يتم حسابها كصافي دخل (أرباح متبقية) في الوقت (t) ناقص القيمة الدفترية في

الوقت (t) حسب تكلفة رأس مال الأسهم (مع اعتبار سعر السهم خالي من المخاطر).

افترض Ohlson سلوك سلسلة زمنية من الأرباح غير العادية ، لذلك يمكن تقدير الأرباح

غير العادية من خلال تحليل الانحدار الخطي من خلال تضمين متغيرين للمحاسبة (الأرباح غير

العادية) و(المعلومات الأخرى) ومعادلاتها للفترة تعرف ب t+1 .

أما بالنسبة ل LID يعبر عنه بالمعادلة التالية:

$$(LID) \quad X^a_{t+1} = WX^a_t + V_t + \varepsilon_{1,t+1}$$

$$V_{t+1} = YV_t + \varepsilon_{2,t+1} \quad \text{حيث أن :}$$

$$X^a_{t+1} = \text{الأرباح غير العادية في الوقت } T.$$

$$V_t = \text{المعلومات الأخرى (بخلاف الأرباح غير العادية) في الوقت } t.$$

$$W = \text{معامل الثبات للأرباح غير العادية لتقييم استدامة الأرباح غير العادية.}$$

$$Y = \text{معامل الثبات للمعلومات الأخرى بخلاف الأرباح غير العادية لتقييم استدامة المعلومات}$$

الأخرى (بخلاف الأرباح غير العادية) .

$$\varepsilon_{1,t+1} \text{ و } \varepsilon_{2,t+1} = \text{تمثل الفترات الزمنية للأخطاء العشوائية المفترض حدوثها (فترات عشوائية}$$

محتمل أن لا يتوفر فيها معلومات أخرى أو أرباح غير عادية) لوجود توزيع طبيعي أو المتوسط صفر.

و من خلال الجمع بين (RIV) مع (LID) يتم الحصول على دالة

(OM) كالآتي:

$$(OM) \quad p_t = bv_t + a_1 x^a_t + a_2 v_t$$

نتيجة لذلك، وصف (Ohlson) قيمة الشركة كدالة خطية للقيمة الدفترية للأسهم، القيمة الحالية للأرباح المستقبلية الغير عادية والمعلومات (بخلاف الأرباح غير العادية) التي تؤثر على الأرباح المستقبلية الغير عادية .

أما فيما يتعلق بدور المعلومات المحاسبية غير العادية (المعلومات المحاسبية عن رأس المال البشري) في تحديد سعر الأوراق المالية فقد قام كل من (Özera and Çam) بإدخال دالة المعلومات عن رأس المال البشري في نموذج ال (OM) لمعرفة أثر هذه المعلومات في تحديد أسهم الشركة والتنبؤ بأرباح الشركة كالاتي :

١- إضافة معلومات عن رأس المال البشري (HC) في نموذج ال (OM) يكشف عن قوة تفسيرية إضافية على القيمة السوقية للشركة..

٢- هناك علاقة إيجابية كبيرة بين نفقات موظفي الشركة وسعر سهمها، وبالتالي نفقات الموظفين لها قيمة .

٣- هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الأرباح غير العادية للشركة وسعر سهمها، وبالتالي الأرباح الغير عادية ذات أهمية ولها قيمة .

لذا فإن (OM) التي تراجع قيمة أسهم الشركة على القيمة الدفترية والأرباح غير العادية وغيرها من المعلومات، يمكن أن يكون تم التعديل وفقاً لتحليل بيانات لوحة الاقتصاد القياسي لاختبار أهمية القيمة للمتغيرات المحاسبية الأساسية .

في البداية، كما هو الحال في جميع الدراسات السابقة ، نستبعد المعلومات الأخرى من النموذج، لذلك أصبحت (OM) هي التالية:

$$(1) \quad MV_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 BV_{i,t} + \beta_2 X_{i,t}^a + \varepsilon_{i,t}$$

حيث أن :

$MV_{i,t}$ = سعر الإغلاق لأسهم الشركة التي تم نشرها في الإصدار الرسمي الأخير للتقارير السنوية في السنة $t + 1$.

نظراً لأن المعلومات المحاسبية في السنة t ربما لم تصبح متاحة للجمهور حتى تاريخ الإصدار في السنة $t + 1$.

$BV_{i,t}$ = القيمة الدفترية للشركة التي تم نشرها في نهاية السنة .

$X_{i,t}^a$ = الأرباح الغير عادية (الأرباح المحققة) للشركة في نهاية السنة .

اعتبر الباحثان المعلومات الأخرى في هذا النموذج = صفر .

واقترحنا نموذج آخر ل (OM) بإضافة معلومات عن رأس المال البشري (HC) للنموذج والتي لها أهمية كبيرة في القيمة السوقية للشركة ولكن تم إهمالها في الدراسات السابقة كالآتي :

$$(2) MV_{it} = \beta_0 + \beta_1 BV_{it} + \beta_2 X_{it}^a + \beta_3 BE_{it} + \beta_4 NS_{it} + \varepsilon_{it}$$

حيث أن :

BE_{it} = هي نفقات الموظفين في الوقت t النفقات بجميع أنواعها (رواتب ، حوافز ، مكافآت ،

تأمينات) .

NS_{it} = صافي المبيعات للشركة لكل موظف في الوقت t .

وهكذا اعتبر الباحثان أن β_3 تمثل جانب النفقات لرأس المال البشري و β_4 تمثل جانب

الإيرادات لرأس المال البشري .

الجانب الإيجابي بشكل كبير هو β_3 و β_4 تشير إلى جانب النفقات والإيرادات لرأس المال البشري التي تؤثر إيجابياً على القيمة السوقية للشركة على التوالي ونتيجة لإضافة (HC) ل نموذج (2) من شأنه أن يكشف عن القوة التفسيرية لإضافة رأس المال البشري للقيمة السوقية .

اختبرت الدراسة أربعة نماذج للتنبؤ بالربح المستقبلي واستخدام نتيجة كل نموذج في تقدير القيمة الحقيقية للسهم، وتم اختبار القوة التفسيرية للقيمة الحقيقية لكل نموذج مع القوة التفسيرية للقيمة الدفترية والربح معاً.

اعتمدت على المعلومات عن رأس المال البشري المتاحة في السوق ، وافترضت أن المعلومات عن رأس المال البشري وتطور الإنتاج وغيرها من المعلومات الاقتصادية التي تؤثر في الأرباح المستقبلية حسب طبيعة المعلومة، و إذا ما تم عزل أثر هذه المعلومات عن الأرباح المتوقعة بموجب المعلومات المحاسبية الماضية فإن ذلك يساعد في قياس المعلومات الأخرى. وأثبتت النتائج أن القوة التفسيرية للنموذج المبني على القيمة الحقيقية المقررة وفقاً للنموذج .

مما سبق يتضح أن للمعلومات دوراً أساسياً ورئيسياً في تحديد سعر الأوراق المالية للشركات و أن المعلومات عن رأس المال البشري لها دور في تحديد قيمة الأوراق المالية كما جاء في دراسة الباحثين (Özera , Çam) .

▪ دور المعلومات عن رأس المال البشري في قرارات الاستثمار في الأوراق المالية

ليبيان دور المعلومات عن رأس المال البشري في القرارات الاستثمارية لآبد من توضيح أهمية الإفصاح عن معلومات رأس المال البشري كما يلي :

وفقاً لما نصت عليه المعايير المحاسبية من ضرورة أن تكون المعلومات المحاسبية ملائمة وذات مصداقية..... إلخ كما سبق ذكره فإن الإفصاح عن معلومات عن رأس المال البشري ينطوي على كثير من الأهداف والأهمية .

و وفقاً ل(Olajide) يعتبر الإفصاح عن المعلومات الخاصة برأس المال البشري ومساهمته والجهود المبذولة لتحقيق الأعمال وأهداف الشركة خطوة مهمة يجب اتخاذها إذا كانت هذه المعلومات جديرة بالاهتمام، هناك حاجة إلى أنواع مختلفة من المعلومات التي تهتم أصحاب المصلحة مثل الموظفين المحتملين والمعملاء والموردين المحتملين والمستثمرين .

سوف يكون المستثمرون قلقين بشأن ما إذا كان لدى الشركة الموارد لتعزيز الربحية المتزايدة ، والموردين المحتملين سيكونون مهتمين بنوع العلاقات التي يمكن تطويرها وكيف يمكن الحفاظ على هذه العلاقات على مدى فترة من الزمن، و سيشعر العملاء بالقلق إزاء مشاركة الشركة في الممارسات الأخلاقية فيما يتعلق بالموظفين والبيئة التي تعمل فيها، سوف يكون كل من العميل والموظفين المحتملين قلقين بشأن مدى رغبة الشركة في الاستثمار و في تطويرها الوظيفي وخلق فرص للتقدم .

وفى ضوء ذلك يتضح مدى أهمية المعلومات عن رأس المال البشري بالنسبة لقرارات المستثمرين وإن المستثمر عليه أن يهتم بجميع المعلومات عن الشركة وليست المعلومات عن الأصول المادية للشركة فقط بل والمعلومات الخاصة بالعنصر البشري في الشركات لأنها أحد أهم العوامل التي تحقق أرباحاً للمنشأة وبالتالي سوف تؤثر على قرار المستثمرين .

و جدير بالذكر أن الجهات المعنية بدأت في مصر بإدراك أهمية الإفصاح عن المعلومات الخاصة برأس المال البشري في السنوات الأخيرة حيث قام مركز المديرين المصري التابع لوزارة الاستثمار ، المركز المصري لمسئولية الشركات ، ومؤسسة (Standard and Board) ، و(Crisil) بالتعاون مع البورصة المصرية بإعداد مؤشر أطلق عليه المؤشر المصري لمسئولية الشركات في مارس ٢٠١٠ . ومن ضمن المجالات التي يتم الإفصاح عنها وفقاً لهذا المؤشر حجم المعلومات التي تنتجها الشركات بشكل اختياري عن ممارستها فيما يخص رأس المال البشري (تتضمن معلومات عن برامج التطوير الوظيفي ، معلومات عن السياسات المتعلقة بالرعاية الصحية ، وعدد العاملين) .

■ المعلومات عن رأس المال البشري و تحسين ربحية الشركة و قرارات الاستثمار في الأوراق المالية :

في دراسة قام بها(Hanssen) توصلت إلى أن توفر معلومات عن الإنفاق الاستثماري في الموارد البشرية هي معلومات قيمة وذات قيمة إضافية للمستثمرين، حيث أن الإنفاق الاستثماري في

الموارد البشرية يرتبط ارتباطًا وثيقًا وإيجابيًا بأرباح الشركة ، أي أنه كلما كان الاستثمار في الموارد البشرية أعلى كلما كانت أرباح وفوائض الشركة أعلى . ومع ذلك ، لا تقوم الشركات بالإفصاح عن الاستثمار في مواردها البشرية بشكل جيد، وهذا يعني أن السوق لن يكون قادرًا على التمييز بين الإنفاق الإيرادي في الموارد البشرية وبين الإنفاق الاستثماري في الموارد البشرية ، فعندما يتم استثمار الشركة في الأصول (ملموسه أو غير ملموسه) ، تقوم الشركة بالتضحية بالتدفق النقدي اليوم من أجل التدفق الكبير غداً، وبالنسبة إلى الشركات التي لديها نسبة كبيرة من أصولها واستثماراتها في الموارد البشرية وقامت الشركة بالإفصاح عن قيمة الاستثمار في الموارد البشرية ، يمكن للمستثمرين توقع الأرباح والفوائد المستقبلية لهذه الشركة ، أما الشركات التي لا تقوم بالإفصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى عدم قدرة المستثمرين على التوقع بشأن الأرباح المستقبلية لهذه الشركة .

ويتفق الباحثون مع هذه الدراسة ذلك أن الإنفاق الاستثماري في الموارد البشرية وهو يعنى الإنفاق من أجل تطوير العاملين مثل الإنفاق على التدريب والبحث والتطوير والابتكار يؤدي إلى توفير عمالة ماهرة ذات كفاءة عالية لديها القدرة على تخفيض تكاليف الشركة ، كذلك الاستثمار في الموارد البشرية يؤدي إلى توفير عمالة ناجحة لديها القدرة على تعزيز رضا العملاء ، أيضا استثمار الشركة على توفير مناخ ابتكاري من حيث الإنفاق على المعرفة والبحث والتطوير وتشجيع العاملين على الابتكار يستطيع العاملون ابتكار منتجات جديدة تخلق قيمة سوقية جديدة للشركة وتضعها في مكان تنافسي مع الشركات الأخرى ، كل ذلك إذا قامت الشركة بالإفصاح عنه وتوفير هذه المعلومات للمستثمر ، يستطيع المستثمر توقع أرباح وعوائد مستقبلية لهذه الشركة ، لأن جميع هذه العوامل تؤدي إلى تحسين الشركة . وفي الدراسة التي قام بها كل من (Olatunji and Buyide) في العلاقة بين المعلومات التي توفرها المحاسبة عن الموارد البشرية عن رأس المال البشري في البنوك المقيدة بالبورصة النيجيرية ، توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين توفير المعلومات عن الاهتمام برأس المال البشري من تدريب وتطوير الموظفين ومكافأة المديرين ومكافأة المتقاعدين وبين تحسين الأداء لهذه البنوك وبين ربحية الأسهم لها .

إذن فالمعلومات توفر قدره في توقع العائد المبني على أساس مستوى مخاطر معينة لورقة أو محفظة استثمارية، وتمكن المستثمر بالنتيجة تحديد القيمة المحورية. يستنتج الباحثون مما سبق أن توفر المعلومات عن العناصر البشرية التي تخلق قيمة للشركة والعناصر البشرية التي تساعد في تحسين ربحية الشركة كما تساعد متخذي قرارات الاستثمار في الأوراق المالية على الآتي :

- التنبؤ بالأرباح المتوقعة من قبل الشركة المراد الاستثمار فيها وذلك نتيجة توسع استثمارات الشركة في الأصول البشرية وزيادة المعرفة والخبرة مما ينعكس على أدائها وربحياتها .
- التعرف على القدرة التنافسية للشركة محل الاستثمار من خلال النقاط التالية :
- ١- التعرف على أن الشركة تمتلك عناصر بشرية ذات كفاءة ومهارة تساعد على تحسين ربحية الشركة من خلال خفض تكاليف الشركة .
- ٢- التعرف على أن الشركة تمتلك عناصر بشرية ذات خبرة ومهارة تساعد على تحسين ربحية الشركة من خلال تحقيق وزيادة رضا العملاء .
- ٣- التعرف على أن الشركة تمتلك عناصر بشرية ذات قدرة ابتكارية تساعد على تحسين ربحية الشركة من خلال ابتكار وتصنيع منتجات جديدة في السوق ومن ثم زيادة الحصة السوقية للشركة .

٤- نتائج البحث

وتتمثل أهم نتائج البحث فيما يلي :

- ١- رأس المال البشري: هو الأفكار والملكات والمعرفة والمهارات والمزايا التي يمتلكها الأفراد التي تؤدي إلى ابتكار وإنتاج مواد جديدة أو موارد جديدة أو تطوير مواد أو موارد موجودة بالفعل تستطيع أن تجلب قيمة جديدة للمنشأة لم تكن موجودة من قبل .
- ٢- مكونات رأس المال البشري تتمثل في قدرات العاملين وتشمل القيادة الاستراتيجية لإدارة المنشأة ، مستوى جودة العاملين، قدرة التعلم لدى العاملين، كفاءة عمليات تدريب العاملين، قدرة العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار، كذلك يشمل قدرات الإبداع ، الابتكار لدى العاملين و الدخل المتحقق من أفكار العاملين .
- ٣- المحاسبة عن الموارد البشرية بوظيفتين رئيسيتين هما القياس والإفصاح عن رأس المال البشري ويكون قياسه بوحدة نقدية على أساس التكلفة أو القيمة ويمكن قياسه أيضا بوحدة غير نقدية .
- ٤- رأس المال البشري يعتبر أصل من أصول المنشأة ، حيث تنطبق عليه الشروط للاعتراف به كأصل وهي : (حق السيطرة - الخدمات المستقبلية المتوقعة - القابلية للقياس) و إن المعيار المناسب لتميز الأصول البشرية هو الحق الوظيفي ولا تُعامل الأصول البشرية كباقي الأصول المادية حيث تتمتع الشركة بحق الملكية القانوني لها .

- ٥- الوظائف التي تقوم بها المحاسبة عن الموارد البشرية وهي : تحديد تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية ، تحديد التكاليف الجارية للموارد البشرية ، تحديد تكاليف البرامج التدريبية للموارد البشرية ، المحافظة على الموارد البشرية ، تقييم ومكافأة الموارد البشرية ، الإفصاح عن الموارد البشرية لها دور في تحسين ربحية الشركة وذلك عن طريق : خفض تكاليف الشركة ، التأثير على الأفراد العاملين في الشركة ، دعم الإدارة في الشركة ، ترشيد قرارات المستثمرين .
- ٦- رأس المال البشري بما يمتلكه من مهارات وكفاءات وخبرات له دور في تحسين ربحية الشركة وذلك عن طريق : خفض تكاليف الشركة ، تعزيز رضا العملاء ، وزيادة الحصة التسويقية للشركة ،
- ٧- يعتبر القرار الاستثماري من أهم وأخطر وأصعب القرارات التي يتخذها المستثمر .
- ٨- المعلومات المحاسبية هي نتاج النظام المحاسبي وأن التقارير المالية هي أحد أهم مصادر المعلومات بأسواق الأوراق المالية ولكي تكون هذه المعلومات مفيدة لمتخذي القرار يجب أن تتوفر بها بعض الخصائص النوعية وذلك وفقاً للمعايير المحاسبية والتي حددت ثلاثة مستويات للمعلومات المحاسبية وهي الخصائص الأساسية كمستوى أول والتي أوجبت أن تكون المعلومات ملائمة أي القدرة على فهم المعلومات . وأن تتصف بالشفافية بالنسبة لمستخدمي المعلومات ، كذلك صفة التمثيل الصادق أي أن تكون المعلومات حيادية وخالية من الأخطاء كخصائص أساسية للمعلومات المحاسبية المفيدة ، أما المستوى الثاني وهي الخصائص الداعمة للمستوى الأول و هي القابلية للمقارنة والقابلية للتحقق والتوقيت المناسب والقابلية للفهم ، أما المستوى الثالث وهي التكلفة والمنفعة وذلك بما يفيد مستخدمى التقارير المالية من فهم تلك المعلومات وبالأخص المستثمرين لكي يتخذوا قرار الاستثمار من عدمه ، ولكي تتوفر في المعلومات جميع هذه الخصائص لا بد أن تقوم الشركات بالإفصاح عن رأس مالها البشري حتى لا تفقد المعلومات المحاسبية هذه الخصائص أي أن هنالك علاقة بين وجود المعايير المحاسبية وبين جودة المعلومات عن رأس المال البشري .
- ٩- تقوم المعلومات المحاسبية عموماً بتحديد قيمة الأوراق المالية ، وتقوم المعلومات عن رأس المال البشري بتحديد قيمة الأوراق المالية في أسواق الأوراق المالية ، و بالنسبة للمستثمرين حتى يتمكنوا من اتخاذ قرارات استثمارية عقلانية وصحيحة من المهم أن يتمكنوا عن تقييم الشركات بطريقة موثوقة ، و لا بد وأن تتوفر معلومات عن رأس المال البشري، أي أن هناك علاقة بين توافر معلومات عن رأس المال البشري وبين قرارات الاستثمار في الأوراق المالية لهذه الشركات .
- ١٠- الشركات التي لا تفصح عن معلومات عن رأس المال البشري قد تستبعد من المنافسة وتستفيد الشركات الأخرى التي تفصح عن المعلومات رأس المال البشري وتكون لها الميزة التنافسية في السوق .

المراجع باللغة العربية

- ١- د/ أشرف مصطفى توفيق ، " كيف تتعلم استثمار الأموال في البورصة - صناديق الاستثمار - أسواق رأس المال " ، دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط ١ ، ٢٠٠٨ .
- ٢- د/ حيدر محمد علي ، " مقدمة في نظرية المحاسبة و المراجعة " ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط ١ ، ٢٠٠٧ .
- ٣- د/ صلاح الدين حسن السيبي ، " الأسواق المالية - الازمات المالية العالمية " ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٤- د/ مصطفى يوسف كافي ، " بورصة الأوراق المالية " ، دار مؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا ، ط ١ ، ٢٠٠٩ .
- ٥- د/ محمود الداغر ، " الأسواق المالية - مؤسسات أوراق - بورصات " ، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، ٢٠٠٧ .
- ٦- د/ محمد مطرو د/ موسى السويطي ، " التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية (في مجالات : القياس والعرض والإفصاح " ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان : الأردن ، ٢٠٠٨ .
- ٧- د/ وليد ناجي الحياي ، " مشاكل محاسبية ونماذج مقترحة " ، الاكاديمية العربية في الدنمارك ، ٢٠٠٧ .
- ٨- د/ محمود الداغر ، " الأسواق المالية - مؤسسات - أوراق - بورصات " ، دار الشروق للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، ٢٠٠٧ .
- ٩- ا/ ثامر عادل صتير ، " محاسبة الموارد البشرية: المفهوم و الاهمية " ، مجلة دراسات البصرة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة ، العراق ، العدد (١٦) ، ٢٠١٣ .
- ١٠- د / رغد هاشم جاسم ، " دور المحاسبة عن الموارد البشرية في تخفيض التكاليف وتحقيق التنمية " ، دراسة ميدانية على الشركات العامة للصناعات الكهربائية في العراق " ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبحوث البيئية ، المجلد (٦) ، العدد (١) ، ٢٠١٥ .
- ١١- د/ شريف محمد عبد الحميد ، " دور المعلومات المحاسبية في ترشيد القرارات الاستثمارية بفرض الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية وتنمية الاقتصاد الوطني بالمملكة العربية السعودية " ، مجلة التجارة و التمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، العدد (٤) ، ٢٠١٢ .
- ١٢- د / رزقي محمد ، " أثر رأس المال الفكرى على ربحية المؤسسات : دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية " ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد البشير ، الجزائر ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، المجلد (٧) ، العدد (٤) ، ٢٠١٨ .

- ١٣- د/ عبد الحليم سعدي و /مريم عمارة، " إمكانية رسملة واستنفاد المورد البشري من خلال منهج مقترح لآليات الاعتراف به محاسيباً "، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال ، جامعة بسكرة ، الجزائر، العدد (٦) ، ٢٠١٨.
- ١٤- د/ عبدالله عالم و د/عبد الحفيظ خزان ، " أسواق الأوراق المالية - نشأتها، الوظائف الاقتصادية ، خصائصها "، مجلة الأجهاد القضائي ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد (١)، العدد (١١)، ٢٠١٦.
- ١٥- /مليكة مدفوني ، " دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على ربحية مؤسسة مناجم الفوسفات (somiphos) باستخدام منهجية معامل القيمة المضافة الفكرية (VAICMT)"، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد (٩) ، العدد (٢٧) ، ٢٠١٧.
- ١٦- / منى جبار محمد ، " انعكاس الإبلاغ المالي عن رأس المال الفكري على قرارات الاستثمار "، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العدد (٩٥) ، المجلد (٢٣) ، ٢٠١٧.
- ١٧- د / سعاد موسى طنطاوي ، " قياس أثر فجوة معلومات رأس المال الفكري على قيمة المنشأة ومُعدي المعايير المحاسبية "، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٥.
- ١٨- / حميدانو صالح وآخرون، " دور المعايير المحاسبية IAS- IFRS في تحسين المعلومات المحاسبية"، الملتقى الدولي حول الإصلاح المحاسبى في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة قاصدي مرباح ، الجزائر، ٢٠١١.
- ١٩- المعايير المحاسبية المصرية ، مجلة الوقائع المصرية - العدد (١٥٨) ، الجزء (٣):الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية ، ٢٠١٥ .
- ٢٠- مركز المديرين المصري ، " دليل قواعد ومعايير حوكمة الشركات بجمهورية مصر العربية " ، وزارة الاستثمار ، ٢٠١١ .

- 1- Adam Smith , "an Inquiry into The Nature and Causes of The Wealth of Nations " , Digital Edition , Amsterdam , Lausanne , Melbourne , 2007 , .
- 2- Charles Kirkpatrick and Dahlquist Julie , " Technical Analysis : The Complete Resource for Financial Market Technicians " , 2thed , Pearson Education , Inc , Upper Saddle River (New Jersey , U.S.A , 2011.
- 3- Robert Merton , " Continuous-Time Finance" , Blackwell Publishers Inc , 4thed , 2007.
- 4- Paul Farris , Neil Bendle , Phillip Pfeifer and David Reibstein , " Marketing Metrics – The Definitive Guide to Measuring Marketing Performance " 2thed , Upper Saddle River , New Jersey , U.S.A , 2010.
- 5- Ahmed Riahi Belkaoui , " Accounting Theory" , Thomson Learning , London , 5thed , 2004 .
- 6- Ana Lalević Filipović , " Revised Qualitive Characteristics of Financial Statements as Precondition for Sterghtening Information Power on Capital Market " , Series: Economics and Organization , Vol . (9) , No . (1) , 2012 .
- 7- Anne Eloff and Charl Villiers , " The Value-Relevance of Goodwill Reported Under IFRS 3 Versus IAS 22:" South African Journal of Accounting Research , Vol . (29) , No . (2) , 2015 .
- 8- Cee Okojie , "Human Capital Formation for Productivity Growth in Nigeria" Nigerian Economic and Financial Review , Vol . (1) , No . (1) , 1995 .
- 9- César Medeiros Cupertino , " The Ohlson Model of Evaluation of Companies Tutorial for Use " , Brazilian Business Review , Vol .(1) , No (1) , 2004
- 10-Denis Khantimirov , " Market Share as a Measure of Performance : Conceptual Issues and Financial Accountability for Marketing Activities With in a Firm " , Journal of Research in Marketing , Vol . (7) , No . (3) , 2017 .
- 11-Eric Flamholtz , "Valuation of Human Assets in a Securities Brokerage Firms : an Empirical Study " , Accounting Organizations and Society , Vol . (12) , No . (4) , 1987 .
- 12-Faisal Mehmood and Sana Iqbal , " The Effect of Human Capital Investment on Customer Satisfaction" , IOSR Journal of Business and Management , Vol . (7) , No . (5) , 2013 .
- 13-Jacob Cherian and Sherine Farouq , " a Review of Human Accounting and Organizational Performance International" , Journal of Economics and Finance , Vol . (5) , No . (8) , 2013 .
- 14-Jemes Ohlson , " Earnings Book Values , and Dividends in Equity Valuation" , Contemporary Accounting Research , Vol . (11) , No . (2) , 1995 .

- 15-Jovana Kršikapa and Siniša Rankov , " Testing Weak Form Efficiency on The Capital Markets in Serbi", **Original Scientific Paper** , Vol . (13) , No . (1) , 2016.
- 16-Luftim Cania , " The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance", **Economic Seria Management** , Vol . (17) , No . (2) , 2014 .
- 17-Mutalib Anifowose , Hafiz Majdi and Hairul Azlan , " Determinant of Human Capital Disclosure in The Post IFRS Regime: an Examination of listed Firms in Nigeria", **Malaysian Accounting Review**, Vol . (16) , No . (2) , 2017 .
- 18-Nabila Asghar , Muhammad Hassan and Hafeez ur Rehman , "Human Capital and Labour Productivity a Case Study of District Lahore ", **JPUHS, The Feminist Discourse** , Lahore , Pakistan , Vol . (30) , No . (1) , 2017 .
- 19-Najeb Masoud , " The Impact of Stock Market Performance Upon Economic Growth", **International Journal of Economics and Financial Issues** , Vol . (3) , No . (4) , 2013.
- 20-Nick Bontis , " Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industry " , **Journal of Intellectual Capital** , Vol . (1) , No . (1) , 2000 .
- 21-Olaoye Clement Olatunji and Afolalu Anthony Buyide , " Effect of Human Capital Accounting on Earning Per Share of Equity Owners of Deposit Money Banks in Nigeria " , **African Journal of Business Management** , Vol . (14) , No . (11) , 2020 .
- 22-Philip Segun and Olayemi Deborah , " Effect of Human Capital Expenditure on The Profitability of Quoted Manufacturing Companies in Nigeria " , **Asian Journal of Finance & Accounting** , Vol . (8) , No . (2) , 2016..
- 23-Rashedul Hasan , Niaz Mohammad and Mohammad Alam , "Impact of Intellectual Capital on Profitability - Conventional Versus Islamic Banks", **Journal of Accounting , Finance and Auditing Studies** , Vol . (3) , No . (2) , 2017 .
- 24-Shalini Sharma , " Application of Human Resource Accounting in Heavy Industries " , **S-jpset: Issn Journal** , Vol . (1) , No . (2) , 2010 . .
- 25-Tankiso Moloji and Michael Adelowotan , " The Perception of Investment Analysts on The Decision – Usefulness of Human Capital Disclosures : a South African Context " , **Academy of Accounting and Financial Studies Journal** , Vol . (22) , No . (5) , 2018 .
- 26-Thomas Arkan , "Human Resources Accounting : a Suggested Model for Measurement and Valuation " **Journal of Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia** , Vol . (79) , No . (1) , 2016.
- 27-Thomas Davenport , " Human Capital " , **Management Review** , Vol . (88) , No . (11) , 1999 .

- 28-Gökhan Özera and İlhan Çam , " The Role of Human Capital in Firm Valuation: an Application on BIST ", 12th **International Strategic Management Conference, ISMC Antalya**, Turkey , 2016 .
- 29-Mpho Dennis Magau , "Measuring Human Capital Disclosure", **Conference: Pan-Pacific Conference**, at Lima, Peru , 2017 .
- 30-Anders Löthgren , "The Legal Protection of Structural Capital ", **Unpublished Master Thesis in Law of Economics and Commercial Law**, Gothenburg School of Economics & Commercial , 1999 .
- 31-Michael Olajide , "Human Capital Disclosure in Corporate Annual Reports , Submitted in Accordance With The Requirements for The Degree of Doctor of Accounting Science, Unpublished , University of South Africa , South Africa , 2013.
- 32-FASB Concepts Statement No . 8 , Conceptual Framework for Financial Reporting —Chapter 3 , Qualitative Characteristics of Useful Financial Information , QC 1 - QC 5 , 2010, Available at www.ifrs.org , Retrieved 2019
- 33-Financial Accounting Standard Board , (FASB) , Concept Statement No 1 , "Objectives of Financial Reporting by Business Enterprise", 2010 , Available at www.fasb.org , Retrieved 2019.
- 34-Lie Dharma , " Definition of Assets : FASB Concept Statement 6" Available at www.Accounting-Financial-Tax.com Retrieved 2019.
- 35-UIF Johanson , Gunilla Eklöv, Mikael Holmgren and Maria Mårtenssonl , " Human Resources Costing and Accounting Versus The Balance Scorecard: Survey of Experience With The Concepts , 2005 , Available at www.oecd.org , Retrieved 2019.
- 36-Shari Caudron , " How HR Drives Profits , " Academic Research and Real-World Experience Show how HR Practices Affect The Bottom Line , 2002 , Available at www.workforce.com, Retrieved at , 2018.
- 37- Seven Ways to Reduce Costs and Improve Workforce Productivity, Accenture Federal Services, High performance. Delivered, 2015 , Available at www.accenture.com , Retrieved at , 2018.
- 38-International Accounting Standards Board , **Conceptual Framework for Financial Statement** , 2015 .
- 39-American Accounting Association , "A **Statement of Basic Accounting Theory**", (Revised Edition) Evanston , IL AAA, 2005 .
- 40-Peter Wallison , " Adapting a 1930 , s Financial Reporting Model To The 21 st Century " , **Committee on Banking , Housing , and Urban Affairs** , United States Senate, Second Session , 2000.

