

قياس تكلفة الموارد البشرية ودوره في ترشيد قرارات القوى العاملة
دراسة ميدانية على جامعة كردفان) - جمهورية السودان

Measuring cost of human resources and its role on rationalizing workforce
decisions (case study on the University of Kordofan) - Republic of Sudan

يحي مقدم أحمد مارن^{1*}، راضية الجيلي زين العابدين الطيب²

¹ جامعة كردفان- كلية الاقتصاد والدراسات التجارية ، comyamam75@gmail.com

² جامعة كردفان- كلية الاقتصاد والدراسات التجارية comradiazein31313@gmail.com

تاريخ التسليم: 2020/11/20، تاريخ المراجعة: 2020/02/18، تاريخ القبول: 2020/03/30

Abstract

الملخص

This study was carried out to insure that measuring the cost of the human resources and its role in rationalizing decisions of man power (applying to kordofan University) during the year 2020.

The results showed that: The availability of pillars for measuring the cost of human resources in kordofan university, ($t=68^{**}$). The correct measure for the cost of human resources assist in making wise decisions for labor forces, ($t=21.2^{**}$)

Training and qualification in human resources leads to uprising the role and efficiency in making wise decisions for man power.

On the other hand the results showed that the cost of human resources in the financial lists were not disclosed in a separate document within the financial lists and reports for the university.

The lack of computational data base for the human resources data in kordofan University ($t=26.5^{**}$) leads to be unable to make use of measuring cost of human resources rectifiers in rationalization of man power decisions.

Keywords: Human Resource cost, efficiency, effectiveness, rationalization of decisions

أجريت الدراسة بهدف التأكد من قياس تكلفة الموارد البشرية ودوره في ترشيد قرارات القوى العاملة (بالتطبيق على جامعة كردفان) خلال العام 2020م. النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية تتوفر بجامعة كردفان ($t=68^{**}$)، وأن القياس السليم لتكلفة الموارد البشرية يساعد في ترشيد قرارات القوى العاملة ($t=21.2^{**}$)، كما أن التأهيل والتدريب للموارد البشرية يؤدي إلى زيادة فاعلية وكفاءة ترشيد قرارات القوى العاملة، إلا أنه بالمقابل أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يتم إظهار تكاليف الموارد البشرية في القوائم المالية في بند مستقل ($t=28^{**}$) كما أنه لا توجد قاعدة بيانات محوسبة لبيانات الموارد البشرية بجامعة كردفان ($t=26.5^{**}$) الأمر الذي يؤدي إلى عدم الاستفادة من مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة.

الكلمات المفتاحية: تكلفة الموارد البشرية الكفاءة، الفعالية، ترشيد القرارات.

مقدمه:

نتيجة لتزايد أهمية رأس المال البشري للمنشآت الفردية وللاقتصاد ككل نشطت البحوث والدراسات التي تهدف إلى تكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية عن الإستثمارات في البشر باعتبارهم أصول وهذا الميدان الجديد عرف بإسم المحاسبة عن الموارد البشرية. تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقاً للإحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات الخارجية ولإنجاز هذه الأنشطة والمهام بفاعلية وكفاءة عالية يحتاج مدير الموارد البشرية إلى عدد كبير من القرارات التي تعتمد بدورها على معلومات يجب أن تكون دقيقة وملائمة ويمكن الوصول إليها بسرعة وإستخدامها بسهولة.

إنّ التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة إستراتيجية يستدعي أن يكون لها نظام معلومات متطور يتلاءم وطبيعة التطورات الحاصلة في المجالات الاقتصادية، السياسية، القانونية والاجتماعية المحيطة بالمنظمة، نظام قادر على مواجهة التحديات والعقبات ويساعد الإدارة على إتخاذ القرارات السليمة سواء المتعلقة بإدارة الموارد البشرية أو تلك التي ترتبط بالمنظمة بصورة عامة وبالتالي تقليل التكاليف وتوفير الوقت. ونظراً لأهمية الموارد البشرية في المنظمة توالى البحوث والدراسات وأزداد الاهتمام بالمحاسبة عن الموارد البشرية ودورها في قياس تكلفة الموارد البشرية لترشيد قرارات القوى العاملة.

ومما سبق نتضح الإشكالية التي سوف نحاول الإجابة عنها من خلال هذه الورقة البحثية على النحو التالي:

هل يسهم قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوة العاملة بجامعة كردفان

وبغية الإجابة على الإشكالية الرئيسية وضعنا جملة من الأسئلة الفرعية:

1. هل تتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان.
2. هل يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان.

فرضيات الدراسة : يمكن وضع الفرضيتين التاليتين

الفرضية الأولى: تتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان.

الفرضية الثانية: يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان

1. محاسبة الموارد البشرية

1.1 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

أول من تحدث عن أهمية الموارد البشرية هم الإقتصاديين أمثال آدم سميث والفريد مارشال وتحدثوا عن مدى أهميتها في الإنتاج وعرفت بأنها "رأس مال غير ملموس يعبر عن إفاق يولد دخل في المستقبل (موسي، 1975، ص8). أن المحاسبة اهتمت بالموارد البشرية كجزء لا يتجزأ من إهتمامها بالموارد الأخرى، ظهرت تعاريف عدة لمحاسبة الموارد البشرية أهتم كل منها بدراسة جانب أو أكثر من الجوانب المتعلقة بمفهوم طبيعة الموارد البشرية فقد عرفت جمعية المحاسبين الأمريكيين في تقريرها الأول علم 1973م محاسبة الموارد البشرية بأنها: "عملية التعرف وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للأطراف المختصة" وعرفها أحد أساتذة محاسبة الموارد البشرية بأنها: "مصطلح مستخدم ليصف مجموعة متنوعة من الافتراضات تسعى لتصوير وتأكيد أهمية الموارد البشرية في عملية الكسب والأصول الكلية لشركة ما. وعرفت بأنها تحديد وقياس بيانات الموارد البشرية وإتاحتها الى الجهات المعنية" (إبراهيم، 1999م، ص ص97).

2.1 أسباب ظهور المحاسبة عن الموارد البشرية: (الفضل، 1988، ص193)

1. قصور المحاسبة التقليدية لتلبية احتياجات الموارد البشرية.
2. إهتمام المحاسبين بدراسة شهرة المحل مما أدى إلى ضرورة الأخذ في الإعتبار عنصر الموارد البشرية بوصفه أحد المكونات لشهرة المحل.
3. الإهتمام بالجوانب السلوكية لعلم المحاسبة وظهور ما يسمى بالمحاسبة الإجتماعية.
4. الدور المتزايد للموارد البشرية في المنشآت الحديثة.
5. الحاجة إلى رسملة بعض عناصر الانفاق على الموارد البشرية بسبب ضخامتها وعدم اتصافها بخاصية دورية الانفاق.
6. الإتجاه المتزايد نحو تكوين نظام للمعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية هدفه تزويد الإدارة بالمعلومات اللازمة لتخطيط القوى العاملة وترشيد القرارات المتعلقة بها.

3.1 أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية

يعتبر الهدف العام لها تقديم المعلومات الصحيحة والموثوقة عن الموقف المالي للمنظمة ولا يخرج هدف محاسبة الموارد البشرية عن جوهر ذلك، إذ تهدف إلى توفير المعلومات الضرورية عن

العنصر البشري للمنظمة مما يساعد الإدارة على إتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بذلك العنصر كما تهدف إلى جذب انتباه الإدارة إلى أهمية الموارد البشرية ومساعدتها في قياس هذه الموارد البشرية وتقييمها وتطويرها (الفضل وآخرون،1988، ص193).

4.1 أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية

يرى Harbison أن الإنسان هو المحدد الرئيسي للأعمال ومقدار كفايتها ونجاحها، فهو الذي يخطط لقيام المنظمة، ويحدد أهدافها، ويعين سبل الوصول إلى هذه الأهداف ثم هو المنفذ للعمل الفعلي، وهو الذي يقيم نتائج هذا العمل ويحدد درجة نجاحه أو فشله (الحيالي،2004،ص306).

5.1 خصائص المحاسبة عن الموارد البشرية: (جابر،2007، ص34)

1. المحاسبة عن الموارد البشرية هي أداة قياس وليس فرعاً مستقلاً وتعتبر تحسناً للنظم الموجودة.

2. تعترف المحاسبة عن الموارد البشرية بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عملياً ولا تعترف بالمقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.

3. قياس الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته بل يستخدم مثل باقي الأصول في إتخاذ القرارات الداخلية والخارجية.

4. لا تشترط التقرير عن نتائج القياس المحاسبي للموارد البشرية شكلاً معيناً لأن الهدف هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة.

6.1 مزايا تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية

تحقق المحاسبة عن الموارد البشرية عدة مزايا للإدارة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1. التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الأعباء الحالية والمتوقعة.
2. تقدير الإستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها الانساني .
3. تحديد أفضل مجالات الإستفادة من الأصول الإنسانية وذلك عن طريق قياس العائد من استخدام هذه الأصول.
4. تقدير القيمة الإنتاجية للأصول وتخصيص الأجزاء التي تستفيد من هذه القيمة لكل سنة مالية.

5. تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة (المالية، الإنتاجية والإنسانية)

6. عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الأرباح.

7. أن إستحداث اصول جديدة هي الأصول الإنسانية يترتب عليه تضخم المركز المالي للمنظمة.

7.1 أهم مشكلات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية: (وليد ناجي الحياي، 2004م، ص306)

تهدف المحاسبة بشكل عام إلى قياس وتوصيل المعلومات التي تلخص واقع المركز المالي للوحدة في لحظة زمنية معينة، والتغيرات التي طرأت عليه خلال فترة زمنية تنتهي في اللحظة التي يتم فيها قياس المركز المالي وتتخلص نتائج القياس في مجموعة الحسابات والقوائم المالية التي يتم إعدادها في نهاية الفترة والتي تكون عادة موجهة لمستفيدين خارج الوحدة المحاسبية ولها مصلحة فيها، وهؤلاء المجموعة تضم كل من ملاكها الحاليين في الحاضر ومن يفكر في امتلاكها أو جزء منها في المستقبل. وبالتالي يجب أن يشمل الإفصاح المحاسبي كافة الموارد المتوفرة للمشروع المادية والبشرية من أجل كفاءة وفعالية إدارتها والرقابة عليها، ولكن التقرير عن الموارد البشرية ضمن القوائم المالية يواجه عدة مشاكل محاسبية أهمها

1. رسملة الموارد البشرية ، إن المعيار الرئيسي للفرقة بين الأصل والمصروف هو الخدمات المتوقعة من النفقة في المستقبل حيث أنه يجب أن تعالج في الفترة الحالية فقط كمصروف وتستنفذ في قائمة الدخل للفترة التي تحقق فيها المنافع أما التكلفة التي تفيد أو تتعلق بعدة سنوات فإنها يجب أن تعامل محاسبياً معاملة الأصل في القوائم المالية والمصاريف التي تعتبر جزءاً من تكلفة المورد البشري هي:

مصاريف الإعلان و الحصول على العنصر البشري وتطوير كفاءته مثل تدريب وبعثات ودورات وغيرها كذلك مصاريف تتعلق بالخبراء للحصول على العنصر البشري مثل مصاريف نقلهم والمكافآت الممنوحة لهم ومصاريف المقابلة والاختبارات وغيرها.

وبالتالي يمكن الإفصاح عن الموارد البشرية حسب طبيعة النفقة أو المصروف حيث يوجد هناك تكاليف إيرادية جارية وهي التي تتعلق بصيانة الموارد كنفقات العلاج الطبي والإجازات والأجور، وتكاليف إيرادية وهي التي تتعلق بتحسين القوى العاملة وزيادة كفاءة العامل إضافة إلى نفقات إستبدال القوى العاملة فيتم الإفصاح عن الموارد البشرية كتكاليف جارية ضمن قائمة الدخل .

2. إستهلاك الأصول البشرية ، يعتبر إهلاك الأصول البشرية لقيمة الاستثمارات الطويلة ومتوسطة الأجل في الموارد البشرية لعدة أسباب منها

أسباب مادية ناتجة عن مرور الزمن على وجود الفرد قائماً بعمله في المنشأة بالنسبة للاستثمارات طويلة الأجل وهناك أخرى اقتصادية وحقوقية وغيرها، ولكن الهدف الرئيسي لأهلاك الإستثمارات في الموارد البشرية هو مقابلة المصروفات بالإيرادات بمعنى آخر توزيع قيمة الأصل البشري على العمر الإنتاجي المقدر له.

3. أستبعاد الأصول البشرية ، هنالك عدة عوامل أو ظروف تؤدي إلى تسوية قيمة الحياالي،2004م،ص306)اهمها :

استبعاد الأصل البشري الناتج عن الوفاة، الضرر ، نتيجة إصابة العمل الدائمة والاستغناء عن الأصل البشري مقابل مبلغ مالي

2. تكلفة الموارد البشرية

1.2 مفهوم تكلفة الموارد البشرية

تشير الى التضحية التي تتحملها المنشأة من أجل تملك وتطوير الأفراد والتكلفة الأصلية للموارد البشرية تتضمن تكاليف الإستقطاب، الإختيار والتعيين والتنسيب للوظيفة والتوجيه والتدريب ضمن العمل.

2.2 تبويب تكلفة الموارد البشرية:

تتمثل تكاليف الموارد البشرية في الآتي: (الفداغ،2008م، ص420)

1. تكاليف الحصول على الموارد البشرية تكاليف التملك أو الحيازة هذه التكاليف تشير إلى التضحية التي يجب تحملها من أجل تملك أو حيازة حامل المركز الوظيفي المحدد، وتتضمن تكاليف الإستقطاب، الإختيار، التوظيف والإستبدال.

أ. تكاليف الاستقطاب هذه التكاليف يتم تحملها بغرض تحديد مصادر الموارد البشرية من داخل أو خارج المنشأة، وبغرض جذب الأعضاء المحتملين في المستقبل لمنشأة ما؛ مثل تكاليف الإعلان، تكاليف المقابلات والأجور المدفوعة لشركات التوظيف إضافة إلى أجور السفر، الترويج، المصاريف الإدارية وإختيار أعضاء جدد للمنظمة.

ب. تكاليف الإختيار وهي التكاليف التي تظهر بسبب إختيار الأفراد ليكونوا أعضاء في المنشأة مثل تكاليف المقابلة والتكاليف الإدارية المتعلقة بإكمال المعاملات المطلوبة.

ت. تكاليف التوظيف والانتساب للمركز الوظيفي وهي تلك التكاليف التي تتحملها المنشأة لجلب الفرد ووضعه في مركزه الوظيفي، مثل التنقل، الحركة والتكاليف الأخرى المتعلقة بها. أما تكاليف الإنتساب الوظيفي فتتضمن تكاليف إدارية متنوعة يتم تحملها لوضع الشخص في الوظيفة.

ث. تكاليف التعلم والتدريب وهي التضحية الواجب تحملها لتدريب الفرد ورفع مستواه الى مستوى الأداء المطلوب والمتوقع منه في مركزه المالي وتنقسم الى: (الفاغ، 2008م، ص ص

(422 - 421)

- التكاليف المباشرة وتتضمن مصاريف برامج التدريب مثل رواتب المدربين.

- التكاليف غير المباشرة وهي التكاليف التي يتم تحملها من خلال فترة التعلم والتي يمكن أن تتضمن كلفة الفرصة البديلة للأداء الضائع للآخرين إضافة إلى المدربين والذي يمكن أن يظهر بسبب انخفاض إنتاجية الآخرين.

وتشمل التكاليف غير المباشرة

- تكاليف التدريب الرسمي وتتعلق بالتعليم المبدئ، التدريب والتوجيه.

- تكاليف التدريب من خلال الوظيفة وتعنى تدريب الفرد على الوظيفة نفسها.

- وقت المدربين وهي تكلفة رواتب المشرفين خلال فترة التدريب ويعالج كجزء من تكاليف التدريب.

- الخسارة الانتاجية خلال التدريب وهي تكلفة الأداء الضائع للأفراد من غير المدربين خلال فترة التدريب وحتى يحقق الفرد المستوى الطبيعي للإنتاجية المتوقعة لفرد في ذلك المركز فإن الآخرين يمكن أن يتأثروا بذلك.

2. تكلفة إستبدال الموارد البشرية وهي التضحية التي يمكن أن تظهر اليوم لإستبدال موارد بشرية موجودة في العمل مثل تكاليف التملك والتطوير للبدل ونجد أن هناك جانبين بالنسبة لكلفة الاستبدال الأول يتعلق بالمركز الذي يشغله الفرد والثانية تتعلق بالفرد نفسه. ومن وجهة نظر أخرى فإن تكلفة إستبدال الفرد تشير إلى التضحية التي يمكن تحملها اليوم لإستبدال فرد موجود

في العمل ببديل قادر على الأهتمام بمجموعة من الخدمات في كل المراكز الوظيفية التي كان بالإمكان أن يشغلها المستبدل.

3. تكاليف الفصل وهي التكاليف التي يتم تحملها نتيجة مغادرة شاغل المركز الوظيفي للمنشأة التي يعمل به.

4. تكاليف الاستبدال الشخصية وهي التضحية التي سوف تظهر لغرض استبدال شخص مع بديل قادر على توفير مجموعة خدمات معادلة لتلك التي كان يقوم بها الشخص المستبدل.

3.2 مفهوم القياس المحاسبي لتكلفة الموارد البشرية:

عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية American Accounting Association القياس المحاسبي في تقرير لها عام 1971م بقولها "القياس المحاسبي هو تحديد أرقام الماضي، الحاضر والمستقبل للمنشأة أو تحديد الظاهرة الاقتصادية في المستقبل، وذلك على أساس الملاحظة وتبعاً للقواعد المحددة" (American Accounting Association، 1971، P4).

كما عرفت لجنة معايير المحاسبة الدولية في عرضها لإطار القوائم المالية القياس بأنه عملية تحديد القيم النقدية للعناصر التي سوف يعترف بها في القوائم المالية وهذا يتطلب اختيار أسس مختلفة للقياس مثل التكلفة التاريخية، التكلفة الجارية، القيمة القابلة للتحقق والقيمة الحالية) القاضي و حمدان، 2008م، ص142).

هو أحد الوظائف الأساسية في المحاسبة، ويقصد به مقابلة أو مطابقة أحد خصائص أو جوانب مجال معين بأحد جوانب أو خصائص مجال آخر، وتتم هذه المقابلة باستخدام الأرقام أو الدرجات أو الكميات، ويفضل أن تكون المقاييس كمية لما لها من أثر في زيادة دقة التعاريف.

أن التعريف العام للقياس يعني مقابلة أو مطابقة أحد جوانب أو خصائص مجال بأحد جوانب أو خصائص مجال آخر، وتتم هذه المقابلة أو المطابقة باستخدام الأرقام أو الرموز وذلك طبقاً لقواعد معينة (الشيرازي، 1990م ص62).

4.2 الحاجة إلى قياس وتقييم الموارد البشرية:

نشأت الحاجة للقياس وتقييم الموارد البشرية نظراً لحوجة المنشآت لوجود مدخل علمي يتم الاعتماد عليه في قياس المعلومات المالية ومنها

1. إن عملية القياس تعطي صورة شاملة لمسببات "محركات" الأداء.

2. يعد أكثر صدقاً أن تعكس قائمة المركز المالي الثروة الحقيقية للمنشأة.
 3. الطلب المتنامي للإدارة الفعالة لرأس المال البشري
 4. "أن ما يمكن قياسه هو ما يمكن إدارته"
 5. أن عملية القياس تدعم هدف المنشأة الخاص بتعزيز قيمة أسهمها.
- وتحقيقاً لأهداف الأطراف المستفيدة فإن نماذج قياس وتقييم الأصول البشرية يجب أن تتوفر الخصائص التالية:

1. إمكانية الاعتماد على بياناتها عن طريق توفر معايير ثابتة ومنسقة وقابلة للرقابة عليها سواء عبر الزمن أو لأغراض المقارنة المرجعية بين المنشآت والتركيز على التوجهات المستقبلية للمنشأة.
2. يجب أن يكون هناك ارتباط واضحاً بين نظم القياس والأهداف الإستراتيجية للمنشأة وذلك حتى تستطيع كافة المستويات الإدارية إدراك ردود أفعال القرارات المختلفة (المرجع السابق، 1990م ص64).
- 5.2 خطوات القياس المحاسبي (المرجع السابق، 1990م ص52):
من أجل إتمام عملية القياس المحاسبي هنالك أربع خطوات
1. تجميع البيانات عن الأحداث الاقتصادية التي تنتج عن عمليات المشروع مثل الإيرادات، النفقات، الأصول والخصوم ويتم قياسها على أساس سعر التبادل المتفق عليه.
2. تسجيل العمليات المادية السابقة طبقاً لنظرية القيد المزدوج، وبناء على دليل موضوعي قابل للتحقق.
3. تبويب العمليات والأحداث المختلفة في مجموعات مترابطة كي يمكن الحصول على معلومات مفيدة.
4. تلخيص العمليات حتى تتحقق الفائدة المرجوة من تسجيل المعلومات المالية المتعلقة بالمنشأة في مجموعات، من الضروري أن يتم تلخيص هذه المعلومات في شكل تقرير ويقدم للأشخاص المهتمين بأحوالها المالية، وتهدف هذه الخطوة إلى إيضاح الأمور والأحداث التي وقعت والتي يمكن تبويبها.

6.2 نماذج القياس المحاسبي للموارد البشرية

هنالك بعض نماذج قياس تكلفة الموارد البشرية التي تم اقتراحها من قبل الباحثين في مجال الموارد البشرية ويوجد نموذجين لقياس الموارد البشرية، أحدهما يعتمد على التكلفة والآخر يعتمد على القيمة.

1/ نماذج القياس التي تعتمد على التكلفة فالمقصود بتكلفة الموارد البشرية، التكلفة التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على البشر أو إستبدالهم، لذلك لابد من التمييز بين ثلاثة مداخل رئيسية لقياس الموارد البشرية هي التكلفة الأصلية، "التاريخية" تكلفة الإحلال، وتكلفة الفرصة البديلة.

أ. طريقة حساب التكلفة الأصلية للموارد البشرية (التاريخية) هي التكلفة الأصلية للمورد البشري، تعبر عن التضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل الحصول على المورد البشري والتكلفة قد تكون مصروف أي إعتبارها نفقات إيرادية وهي نفقات تشغيل وصيانة هذه الأصول ويشكل الجانب الرئيسي منها ويحمل لإيرادات الفترة الجارية

تشمل الإستثمار المبدئي في هذه الأصول مع النفقات الإضافية التي ينفقها المشروع بقصد تحسين انتاجها، وتتكون من عنصرين أساسيين، تكلفة الحصول على البشر وتنقسم الى تكاليف مباشرة كتكاليف الاستقطاب، والإختيار، والتعيين والتوظيف. تكاليف غير مباشرة الترقية والندب. أما العنصر الثاني تكلفة التعلم وهي التضحية التي تتحملها المنشأة في سبيل تدريب الفرد ووضعه في مستوى الأداء العادي المتوقع من الفرد عند قيامه بوظيفة معينة(محمد مطر، 1994م، ص231). بموجب هذه الطريقة يتم قياس قيمة الموارد البشرية بذات الأسس المتبعة في قياس الموجودات المادية حيث يتم تجميع التكلفة ثم رسمتها تمهيداً لتوزيعها على العمر الإنتاجي المتوقع للعاملين وتحديد القسط السنوي الذي يضاف إلى مصاريف المدة المحاسبية التي تم استخدام الموارد البشرية خلالها .

ب. طريقة القياس على أساس الكلفة الاستبدالية تتفق هذه الطريقة مع طريقة التكلفة التاريخية من حيث النفقات التي يجب رسمتها لتحديد قيمة الموارد البشرية، ولكن الفرق الوحيد بينهما هو أن احتساب هذه القيمة وفق طريقة الكلفة الاستبدالية يتم على أساس التضحية التي تتحملها المنشأة من أجل إحلال مورد بشري جديد محل المورد البشري المستخدم فعلاً يماثله في الكفاءة والمهارة والخبرة الفنية.

ت . طريقة القياس على أساس كلفة الفرصة البديلة وبموجب هذه يتم تحديد قيمة الموارد البشرية على أساس ما تصل اليه قيمتها في المزداد العلني الذي يجرى بين مدرء الأقسام في المنشأة للحصول على الموظفين ذوي الخبرة والكفاءة النادرة، وأن قيمتها تحدد الثمن الذي يكون المدير في قسم معين على استعداد لدفعه مقابل الحصول على موظف معين في قسم آخر في المنشأة إبراهيم فتوح، 2000م، مجلة اريد للبحوث والدراسات، المجلد 2، العدد 2)

2. نماذج القياس التي تعتمد علي القيمة

لتحديد قيمة المورد البشري لابد من دراسة المفهوم الإقتصادي للقيمة ثم تطبيقها علي الموظفين حتي يمكن إيجاد قيمة الموارد البشرية.

المفهوم الإقتصادي للقيمة:

تقوم كل النظريات الإقتصادية الخاصة بالقيمة علي أساس أن المحدد الرئيسي يكون اي شئ له قيمة، هو قدرة هذا الشئ على تقديم منافع أو خدمات إقتصادية في المستقبل. تعتمد هذه الطريقة في قياس قيمة الاستثمار في الموارد البشرية على النظرية الاقتصادية التي تنادي بأن قيمة الموارد البشرية لا تكمن في كلفتها وإنما في معدل العائد الناتج من إستخدامها. أي قيمة الفرد بالمنشأة يجب أن تقاس على أساس القيمة الحالية لخدماته المتوقعة.

مفهوم قيمة الموارد البشرية: (إبراهيم فتوح، مرجع سابق، ص 88)

عرف القيمة الإقتصادية للموارد البشرية على أنها القيمة الحالية للأرباح المستقبلية التي ترجع الي الموارد البشرية. يمكن تعريف قيمة البشر بأنها القيمة الحالية المتوقعة منهم في المستقبل ويمكن أن ينسحب مفهوم قيمة الموارد البشرية على الأفراد والجماعات من الأفراد والتنظيم البشري ككل. بذلك فإن الأساليب التي تقوم على مفهوم القيمة الإقتصادية للموارد البشرية أكثر واقعية من تلك التي تقوم على التكلفة، لأنها تأخذ في الاعتبار الخدمات المتوقعة من البشر وهو ما أهملته أساليب التكلفة، ويمكن التمييز بين معنيين مختلفين لمفهوم القيمة اقتصاديا:

1. أنها تعبر عن الفائدة عن مورد معين، أي تعبر عن المنفعة وتسمى قيمة الأستعمال.

أنها تعبر عن القدرة على شراء السلع الكامنة في هذا المورد، أي تعبر عن القوة الشرائية وتسمى قيمة التبادل.

3. للقوى العاملة

3. مفهوم القوى العاملة:

يشير مفهوم القوى العاملة إلى ذلك الجزء من الموارد البشرية والتي تتراوح إعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل وتتوفر لديهم القدرة على العمل بجانب الرغبة في هذا العمل والبحث أو الممارسة الفعلية له، أن مفهوم القوى العاملة يشير إلى قطاعين من السكان، قطاع المشتغلين وقطاع العاطلين عن العمل، أي من يقوم بعمل فعلي وكل من يمكن أن يمارس عملاً عندما يتوفر هذا العمل، وعادة يتم التمييز بين الفرد المشتغل والمتعطل عن العمل بأن الأخير تتوفر لديه القدرة، الاستعداد والرغبة في العمل ولكنه لا يجد عملاً يمارسه، وخالصة القول: أن مفهوم القوى العاملة ينحصر في تلك النسبة من الموارد البشرية (السكان بصفة عامة) والتي في سن العمل وتعمل في قطاعات الإنتاج أو الخدمات وذلك بأجر أو بدون أجر بالإضافة إلى الفئة المتعطلة التي لديها القدرة والرغبة والاستعداد للعمل ويبحثون عنه. (أوبكر، 2008م، ص52)

ثانياً: تقدير كمية ونوعية القوة العاملة: (حسن، 1978، ص ص 107-108)

إن الهدف الرئيسي لإدارة الأفراد هو وضع كل فرد في المكان الذي يلائمه وشغل كل وظيفة بالعامل الذي يصلح لها، وللوصول إلى هذه الغاية يتحتم على إدارة الأفراد عمل دراسة تفضيلية للمواصفات الواجب توفرها في القوة العاملة المطلوبة فبناءً على صحة هذه المواصفات يتوقف نجاح إدارة الأفراد في القيام بوظائفها الأخرى مثل الاختيار، والتعيين، والتدريب، والترقية، والنقل ووضع نظم الأجور وغيرها، وهذا ما يسمى بتوصيف الوظائف أو تحليل الوظائف، وهو وصف دقيق لكل وظيفة وبيان واف عن شروط العمل فيها وطبيعتها، فهو يشمل تعريف كل وظيفة وتحليلها تحليلاً وافياً بين عناصرها وسلطات ومسئوليات وواجبات الشخص الذي يقوم بشغلها، ويساعد التحليل على إيجاد أساس سليم يمكن عن طريقه تقسيم الوظائف على حسب نوعها ووضعها في المؤسسة ودرجة خطورتها، وهو ما يطلق عليه اصطلاح تقسيم الوظائف ويقوم هذا التقسيم على أسس متعددة تتوقف على حجم المؤسسة وعدد العمال بها وطبيعة العملية الإنتاجية التي تزاولها ونوع وعدد الوظائف فيها، وتقسيم الوظائف الى فئات مختلفة يمكن لإدارة الأفراد من تدرجها حسب أهميتها ودرجة التشابه بينهما ومدى ارتباطها ببعض وهو ما يطلق عليه اصطلاح تدرج الوظائف، وأن الهدف الأساسي من تحليل وتقسيم وتدرج الوظائف هو تسعيرها وتحديد مقدار الأجر المخصص لكل منها.

ثالثاً: مصادر التوظيف:

تعتبر إجراءات توظيف العمال من المهام الرئيسية التي تقوم بها إدارة الأفراد الحديثة. الاختيار يجب أن يكون مبني على أسس علمية سليمة .

ويقتضى تعيين الأفراد دراسة دقيقة للمصادر المختلفة التي يمكن الحصول منها على القوة المطلوبة. ولا شك أن جميع المصادر لا يمكن لمعظم المؤسسات استخدامها. ومن ثم فإن اختيار المصادر التي يمكن للمؤسسة استخدامها يقتضى دراسة الظروف الاقتصادية العامة والظروف الخاصة بالمؤسسة.

1. المصادر الداخلية يقصد بالمصادر الداخلية القوة العاملة التي تعمل بالمنشأة في الوقت الحاضر او كانت تعمل بها من قبل.

2. المصادر الخارجية يجب على المؤسسة أن تحصل على الوظائف من مصادر خارجية خاصة في المستويات السفلى في التنظيم ومن أهم المصادر:

أ. مكاتب الإستخدام وتنقسم مكاتب الإستخدام إلى مكاتب عامة تملكها الهيئات الرسمية المهمة بشئون العمل والعمال ومكاتب خاصة يملكها أفراد أو هيئات مستقلة.

ب. الإعلانات والغرض من الإعلانات هو إعطاء فكرة عن طبيعة الوظيفة المراد شغلها وشروط العمل فيها من حيث المرتب والعلاوات ومكان العمل ونوع العمال المطلوبين ودرجة كفاءتهم.

ج. المصادر العرضية تعتمد كثير من المؤسسات في تعيين الأفراد بالنسبة للأعمال الكتابية على طلبات التي تصل اليهم من طالبي العمل.

د. توصيات جهات يوثق فيها يميل بعض أصحاب الأعمال إلى تعيين الأفراد الذين يوصى تعيينهم أفراد يعملون لديهم أو أصحاب أعمال آخرين، على أساس أن التوصية إذا صدرت من أشخاص يوثق فيهم فلا بد أن تكون مثمرة، وأن الشخص الذي يعين بهذا الكيفية يكون صالحاً للعمل.

هـ . إرسال مندوبين من المؤسسة للبحث عن العمال المطلوبين.

و . النقابات.

1.3 مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الإدارة المالية وإدارة شئون العاملين بجامعة كردفان بإعتبارها إحدى مؤسسات التعليم العالي المهمة في ولاية شمال كردفان، حيث تم توزيع عدد (95) إستمارة استبانة تغطي كل أفراد مجتمع الدراسة. حيث يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بإدارة الشئون المالية وشئون العاملين بجامعة كردفان. تم أسترداد 87 أستبانة بنسبة (92%).

2.3 أداة الدراسة

الأداة التي أعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات هي الاستبانة، وتم تقسيمها إلى جزأين الجزء الأول للبيانات الشخصية التي تعمل على وصف عينة الدراسة (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الوحدة وسنوات الخبرة) وقد أحتوى كل سؤال على خيارات للإجابة عليه، أما الجزء الثاني تناول عشر عبارات متعلقة بالفرضية الأولى، عشر عبارات متعلقة بالثانية وعشر عبارات متعلقة بالفرضية الثالثة. وقد تم تقسم درجات المقياس حسب مقياس ليكرت الخماسي إلى خمس درجات بحيث تم توزيع درجات المقياس كالتالي:

1.1.3 مقياس ليكرت الخماسي

البيانات	وافق بشدة	وافق	محايد	لا وافق	لا وافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

المصدر: د.عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ص540
 وبما أن مقياس المتغير ترتيبى والأرقام تعبر عن الأوزان، يتم حساب الوسط المرجح بالأوزان ويتم أولاً حساب طول الفترة وهي عبارة عن قسمة حاصل 4 على 5 حيث تمثل مجموع الفروق بين مسافات المقياس ليكرت و5 تمثل عدد الأختبارات. وعند قسمة 4 على 5 ينتج طول الفترة 0.80 ويصبح التوزيع كالتالي:

2.1.3 حساب الوسط المرجح بالأوزان لمقياس ليكرت الخماسي

المتوسط	من 1 إلى	من 1.80	من 2.60	3.40 إلى	من 4.20 إلى 5
المرجح	1.79	إلى 2.59	إلى 3.39	4.19	
مستوى	وافق بشدة	وافق	محايد	لا وافق	لا وافق بشدة
السافة					

المصدر: د.عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ص 541

3.3 الأهمية النسبية

تعتبر الأهمية النسبية عن مدى أهمية عبارات أداة الدراسة، ويتم حذف العبارات ذات النسبة الضعيفة لأنها لا تخدم هدف الدراسة، تحسب النسبة المئوية للأهمية النسبية عن طريق المعادلة التالية:

$$\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية} = \frac{\text{الوسط الحسابي للعبارة}}{100} * 100$$

5

4.3 الصدق والثبات للأستبانة

1. الصدق الظاهري

للتحقق من صدق الاستبانة تم استخدام الصدق الظاهري، وذلك من خلال عرضه بصورته الأولية على (10) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك للكشف عن مدى صدق العبارات، وملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه الملحق رقم (2)

2. صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة

جدول (3.1.3) معامل ارتباط (بيرسون) بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقرات الاستبانة

المحور	محتوى المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	تتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان.	0.713	**
الثاني	يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان	0.761	**

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع الدراسة الميدانية

جدول رقم (3.1.3) يبين معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحاور، والذي يبين أن معاملات الارتباط عند مستوى دلالة (0.05)، قيمة معامل الارتباط للفرضيات (0.713، 0.850)، وهذا دليل كافي على أن المقياس يتمتع بمعامل صدق عالي.

جدول (4.1.3) معاملات ألفا كرونباخ (Cronbach – Alpha) لكل محور من محاور الاستبانة

المحاور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
---------	-------------	--------------------

0.916	10	الأول
0.925	10	الثاني
0.920	20	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع بيانات الدراسة الميدانية

تم حساب معامل ألفا كرونباخ كمعامل للثبات الكلي وأرتباط المحاور ككل، حيث وجد أن قيمة ألفا كرونباخ للمقياس الثبات الكلي قد بلغ (0.920) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عالي.

5.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) برنامج الـ SPSS هو اختصار للأحرف الأولى من الكلمات package for social sciences Statistical أى "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية"، وهو عبارة عن حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها، لهذا تم استخدامه لإجراء هذا البحث.

6.3 وصف أداة الدراسة

تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين القسم الأول: يتضمن البيانات الشخصية التي تعمل على وصف عينة الدراسة (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الوحدة وسنوات الخبرة).

1. المؤهل العلمي

جدول رقم (3.1.3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
12.6	11	الشهادة السودانية
10.3	9	الدبلوم تقني
62.7	67	الجامعي
100.0	87	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع بيانات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (3.1.3) يبين أن أكثر من نصف عينة الدراسة من حملة بكالوريوس وتبلغ نسبتهم 56.3%، وأن 13.8% هم من حملة ماجستير وأن 12.6% من حملة شهادة سودانية وتوضح النتائج أيضاً أن ما نسبته 10.3% من أفراد العينة يحملون درجة الدبلوم تقني و 5.7% من حملة دبلوم فوق جامعي وأخيراً دكتوراة بنسبة 1.1% يلاحظ من الجدول أعلاه أن هذه النسب تعكس أن غالبية أفراد العينة ذات مؤهل علمي جامعي وبذلك يمكن الحصول على آراء موضوعية حول الدراسة وتوفر قدر كبير من المصداقية للدراسة.

2. التخصص العلمي

جدول رقم (4.1.3) التوزيع التكراري لإفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص العلمي
55.2	42	محاسبة
2.6	2	إدارة الموارد البشرية
13	10	إدارة الأعمال
9.2	7	إدارة عامة
19.7	26	أخري
100	87	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع بيانات الدراسة

من خلال الجدول رقم (4.1.3) أن 56.3% من أفراد العينة هم متخصصين بالمحاسبة، وأن 17.2% من التخصصات الأخرى هي (الأدب، نظم المعلومات والحاسوب) ثم إدارة الأعمال بنسبة 11.5% وإدارة عامة بنسبة 8.0% أخيراً إدارة الموارد البشرية بنسبة 2.3% أي أكثر من نصف أفراد العينة متخصصين بالمحاسبة لذلك يمكن أن تكون آراء العينة معبرة لإمامهم بموضوع الدراسة مما يجعلها أكثر موضوعية.

جدول رقم (5.1.3) التوزيع التكراري لإفراد عينة الدراسة حسب متغير الوحدة

الوحدة	التكرار	النسبة المئوية
--------	---------	----------------

60.9	53	إدارة الشؤون المالية
39.1	34	إدارة شؤون الأفراد
100.0	87	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع بيانات الدراسة

من نتائج التحليل الوصفي للجدول (5.1.3) أن 60.9% من أفراد العينة هم من إدارة الشؤون المالية وما نسبته 39.1% هم من شؤون الأفراد، يتضح من ذلك أن عدد الوظائف للمحاسبين أكبر من شؤون الأفراد وهذا يزيد من المصدقية والواقعية.

جدول رقم (6.1.3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
24.1	21	أقل من 5 سنوات
24.1	21	5 وأقل من 10
14.9	13	10 وأقل من 15
36.8	32	من 15 سنة فأكثر
100.0	87	المجموع

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع بيانات الدراسة

جدول رقم (6.1.3) يبين أن 24.1% ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات و 5 وأقل من 10 و 14.9% ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم 10 وأقل من 15 ثم 36.8% ممن تتراوح عدد سنوات خبرتهم من 15 سنة فأكثر. مما يدل على أن أفراد الدراسة من ذوي الخبرة الطويلة في مجال العمل.

لإختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أختبار t

يتضمن هذا الجزء تحليلاً مفصلاً لفقرات الاستبانة والتي بلغ عددها (30) عبارة، حيث قامت الباحثين باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t) في التحليل.

أولاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي تنص :جدول (1.2.3) تتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان

تمت الإجابة عن هذا السؤال بإستخدام الإحصاء الوصفي، الوسط الحسابي والإنحراف وأختبار t لتتحقق من معنوية العبارة والأهمية النسبية للعبارات كما في الجدول الاتي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	ترتيب الأهمية	مستوي الأهمية
1	تتوفر بالجامعة قاعدة بيانات للموارد البشرية.	3.37	1.182	**26.5	5	متوسطة
2	تعمل جامعتكم على تجميع بيانات الموارد البشرية.	3.41	1.116	**28.5	3	متوسطة
3	تهتم الجامعة بتسجيل بيانات الموارد البشرية	3.39	1.071	**29.5	4	متوسطة
4	تحتفظ جامعتكم بسجلات خاصة لمعالجة تكلفة الموارد البشرية.	3.44	1.217	**26.3	2	متوسطة
5	تتبع جامعتكم طرق وإجراءات محددة لمعالجة بيانات تكلفة الموارد البشرية.	3.46	1.043	**30.9	1	متوسطة
6	تقوم جامعتكم بإجراء قياس محاسبي لتكلفة الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.	3.11	1.166	**24.5	7	متوسطة
7	يوجد أهتمام من جامعتكم لتحديد قيمة الاستثمار في الموارد البشرية.	3.05	1.219	**23.3	9	متوسطة
8	يوجد نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية بجامعتكم.	3.23	1.075	**28.0	6	متوسطة
9	تهتم جامعتكم بقياس تكلفة أثر التدريب والتأهيل للموارد البشرية.	2.97	1.298	**21.3	10	متوسطة
10	يوجد بجامعتكم نظام الكتروني يوفر البيانات والمعلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية لاتخاذ القرارات الادارية.	3.10	1.321	**21.9	8	متوسطة
	المجموع	3.25	1.170			

المصدر: إعداد الباحثين 2020م من واقع بيانات الدراسة

يشير الجدول (1.2.3) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان. حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (3.46 _

2.97) فقد جاءت في المرتبة الاولى العبارة (تتبع جامعتكم طرق وإجراءات محددة لمعالجة بيانات تكلفة الموارد البشرية) بمتوسط الحسابي بلغ (3.46) وانحراف معياري بلغ (1.043) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام (3.25) أقل من الإنحراف المعياري العام الذي بلغ (1.170)، فيما حصلت العبارة (تهتم جامعتكم بقياس تكلفة أثر التدريب والتأهيل للموارد البشرية) على المرتبة العاشرة والإخيره بمتوسط حسابي (2.97) وهو أدني من المتوسط الحسابي العام (3.25) وانحراف معياري بلغ (1.298) أقل من الإنحراف المعياري العام الذي بلغ (1.170).

وبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور توفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المحور. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، بشكل عام يتبين أن مستوي الأهمية النسبية للفرضية، تتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطة. ونتائج اختبار (T) الموضحة عالية، أوضحت أن متغيرات الدراسة تظهر عند مستوي معنوية اقل من (0.05) بذلك يجب رفض فرضية العدم وقبول فرضية البديل التي تنص على أنه (تتوفر مقومات قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعة كردفان)

ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي تنص

جدول (2.2.3) يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان، تمت الإجابة عن هذا السؤال بإستخدام الإحصاء الوصفي، الوسط الحسابي والإنحراف وأختبار t لتحقيق من معنوية العبارة وأهمية العبارة كما في الجدول الاتي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	ترتيب الأهمية	مستوي الأهمية
1	تحديد وقياس تكاليف الموارد البشرية عند حدوثها أول باول بجامعتكم يساعد في ترشيد القرارات المتعلقة بالقوى العاملة.	4.05	.975	***38.6	1	كبيرة جدا
2	قياس تكلفة الموارد البشرية بجامعتكم يظهر نقاط القوى والضعف في القرارات السابقة المتعلقة بالموارد البشرية.	3.95	.861	***42.8	3	كبيرة جدا
3	قياس تكلفة الموارد البشرية يقدم أساس علمي لترشيد قرارات القوى العاملة بجامعتكم.	3.90	.928	***39.1	6	كبيرة جدا
4	قياس تكلفة الموارد البشرية يوفر تقارير دورية تساعد في ترشيد قرارات القوى العاملة.	3.93	.950	***38.6	4	كبيرة جدا

5	تطبيق طرق قياس تكلفة الموارد البشرية يعمل على تحسين وترشيد قرارات القوى العاملة بجامعتكم.	3.80	.926	***38.0	8	كبيرة
6	تطبيق الطرق العلمية لقياس تكلفة الموارد البشرية بجامعتكم يحد من الإنحرافات مما يساعد في ترشيد القرارات المتعلقة بها.	3.89	.945	***38.3	7	كبيرة
7	خضوع تكاليف الموارد البشرية للرقابة الدورية يساعد إدارة الجامعة في ترشيد قرارات القوى العاملة.	4.02	.889	***42.2	2	كبيرة جدا
8	قياس تكلفة الموارد البشرية يساعد في رسم السياسات والخطط المتعلقة بترشيد قرارات الموارد البشرية بجامعتكم.	3.80	.913	***38.8	8	كبيرة
9	ربط تكلفة الموارد البشرية بحجم الأنفاق الكلي بجامعتكم يؤدي الى سلامة إتخاذ قرارات الموارد البشرية.	4.02	.976	***38.4	2	كبيرة جدا
10	اعتماد المؤسسة في قياس تكلفة الموارد البشرية يساعد في ترشيد قرارات الموارد البشرية المجموع	3.91	.960	***37.9	5	كبيرة جدا
		3.92	0.931			

يشير الجدول (3.2.3) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة (يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المحور بين (3.80-4.05) فقد جاءت في المرتبة الأولى العبارة (تحديد وقياس تكاليف الموارد البشرية عند حدوثها أول بأول بجامعتكم يساعد في ترشيد القرارات المتعلقة بالقوى العاملة) بمتوسط الحسابي بلغ (4.05) وانحراف معياري بلغ (0.975) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام (3.92) والانحراف المعياري العام الذي بلغ (0.931)، فيما حصلت العبارتان (العبارة: تطبيق طرق قياس تكلفة الموارد البشرية يعمل على تحسين وترشيد قرارات القوى بجامعتكم، والعبارة: قياس تكلفة الموارد البشرية يساعد في رسم السياسات والخطط المتعلقة بترشيد قرارات الموارد البشرية بجامعتكم) على المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.80) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام (3.92) وأدنى من الإنحراف المعياري العام الذي بلغ (0.913).

ويبين الجدول أيضاً التشتت المنخفض شديد في استجابات افراد عينة الدراسة حول محور (يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان) وهو ما يعكس التقارب في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول أهمية هذا المحور. ويشير الجدول أيضاً إلى التقارب في قيم المتوسطات الحسابية، بشكل عام يتبين ان مستوي الاهمية (يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان) من وجهة نظر أفراد الدراسة كانت كبيرة جدا. أن نتائج اختبار (T) أوضحت ان متغيرات الدراسة تظهر عند مستوي معنوية اقل من (0.05) بذلك

يجب رفض فرضية العدم وقبول فرضية البديل التي تنص على (يساعد قياس تكلفة الموارد البشرية في ترشيد قرارات القوى العاملة بجامعة كردفان).

5. الخاتمة

أجريت الدراسة بهدف التأكد من قياس تكلفة الموارد البشرية ودوره في ترشيد قرارات القوى العاملة (بالتطبيق على جامعة كردفان) خلال العام 2020م، وواضحت النتائج أن جامعة كردفان تعمل على تجميع وتسجيل بيانات الموارد البشرية لكن لا توجد أسس علمية وطرق وإجراءات موحدة لقياس تكلفة الموارد البشرية، ولا توجد قاعدة بيانات محوسبة لشئون العاملين لهذا يجب اتباع طرق وإجراءات موحدة لقياس تكلفة الموارد البشرية كقيمة اجمالية أو كقيمة تفصيلية. ويجب تصميم قاعدة بيانات لشئون العاملين وتنمية الموارد البشرية بجامعة كردفان في ظل التطورات التقنية وضرورة تطبيق طرق قياس علمية لتكلفة الموارد البشرية لتحسين وترشيد قرارات القوى العاملة.

6. قائمة المصادر والمراجع

1. موسي، أحمد محمد. (2008). "المحاسبة عن المواد البشرية، مشكلة تقويمية". مجلة حسين القاضي ومأمون حمدان، نظرية المحاسبة. عمان: الدار العلمية، ودار الثقافة. (1975م) ص 109.
2. القاضي، حسين، حمدان، مأمون. (2008). نظرية المحاسبة. عمان: الدار العلمية، ودار الثقافة.
3. الشيرازي، عباس. (1990). نظرية المحاسبة. الكويت: دار السلاسل للطباعة والنشر.
3. جابر، فاضل. (2007). "تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية وأثره في الوحدات الاقتصادية". الدنمارك: مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة. العدد الثاني.
4. الفداغ، فداغ. (2008). مشكلات وحالات محاسبية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر.
5. إبراهيم، مجدى بطرس. (1988). الموضوعية في المحاسبة عن الموارد البشرية. مصر: جامعة حلوان. كلية الدراسات التجارية وإدارة الأعمال. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. العدد الثاني.
6. مطر، محمد، وزوئي، عبدالكريم. (1994). المحاسبة المتقدمة حالات وتطبيقات عملية في المشاكل المحاسبية المعاصرة. عمان: دار حنين للنشر والتوزيع.
5. الفضل، مؤيد وآخرون. (1999). المشاكل المحاسبية المعاصرة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
6. الحياي، وليد ناجي. (2004). دراسات في المحاسبة المعاصرة. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

7. American Accounting Association, AAA "Report of the Committee on For Human Recourse" Accounting Review, Vol 4, No 4, Supplement, 1971.