



جدول الدورات المعتمدة





محاسبة رأس المال البشري وقياس القيمة الاقتصادية

مقدمة:

- يعتبر الهدف العام للمحاسبة كأداة من أدوات الإدارة هو تقديم المعلومات الصحيحة والموقوتة عن الموقف المالي والتنافسي للمنظمة. وذلك مع مراعاة الإطار البيئي التنظيمي والتكنولوجي الذي تعمل فيه المنظمة ولا يخرج هدف محاسبة الموارد البشرية عن جوهر ذلك، إذ تهدف هذه الى توفير المعلومات الضرورية عن العنصر البشري للمنظمة، مما يساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بذلك العنصر. كما تهدف أيضاً الى جذب انتباه الإدارة إلى أهمية الموارد البشرية، ومساعدتها في قياس هذه الموارد وتقييمها وتطويرها، ومن بين التعاريف الحديثة في محاسبة رأس المال البشري، نجد تعريفاً يركز على تقييم رأس المال الفكري بالإضافة الى الأجر ومصاريف التكوين، وعلى جانب الأداء حيث يرى ان محاسبة الموارد البشرية مهمتها هي " قياس القيمة المادية والمعنوية للمورد البشري داخل المنظمة من خلال تحديد أثر أداء و كفاءة ومردودية المورد البشري على مردودية المؤسسة ".
• وتأتي أهمية محاسبة الموارد البشرية : إن محاسبة الموارد البشرية تسهم في تحقيق كفاءة استخدام القوى العاملة المتاحة عن طريق ما يلي : قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي، قياس تكلفة اعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب، قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك، قياس الكفاءة الإنتاجية للأصول البشرية ، قياس ربحية استخدام الأصول البشرية، و قياس معدل العائد على الاستثمار البشري، تهدف هذه الدورة "محاسبة رأس المال البشري وقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية" الي تقديم مجموعة من الجدارات المعرفية والمهارية في هذا الموضوع.

أهداف الدورة:

- تعريف المشاركين بمفهوم الموارد البشرية ورأس المال البشري وأهميته كمورد اقتصادي في منظمات الأعمال المختلفة وتكلفة هذا المورد والعوائد الاقتصادية له ، إضافة إلي التطور التاريخي لمفهوم محاسبة الموارد البشرية ونماذج وطرق قياس رأس المال البشري والمعالجة المحاسبية له وطرق الإفصاح عنه في القوائم المالية مع تقديم حالات عملية.



الفئات المستهدفة:

- المحاسبون والمدراء الماليون
- مسئولو و موظفو دوائر الموارد البشرية وشؤون الموظفين
- مسئولو و موظفو دوائر وأقسام المحاسبة المركزية
- المحللون والمخططون الماليون ومعدو الموازنات التقديرية
- مسئولو وموظفو دوائر التدقيق و الرقابة الداخلية

المحتويات الأساسية:

الاطار النظري للمحاسبة:

- أهمية المحاسبة
- نظام القيد المزدوج ومعادلة الميزانية
- الدورة المستندية للنظام المحاسبي
- تعريف وتقييم واحتساب أهم البنود والمفاهيم المحاسبية
- طرق احتساب مصروف الاستهلاك
- النفقات الرأسمالية والنفقات الجارية

مقدمة عن محاسبة الموارد البشرية:

- تعريف الأصول وخصائصها
- تصنيفات الأصول
- التطور التاريخي لمحاسبة الموارد البشرية
- تطور مفهوم رأس المال البشري في الفكر الاقتصادي

أهداف وأهمية ونماذج محاسبة الموارد البشرية:

- أهداف محاسبة الموارد البشرية وأهميتها والافتراضات التي تقوم عليها
- أهمية محاسبة الموارد البشرية في منظمات الأعمال
- وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لمحاسبة الموارد البشرية
- الأصول البشرية ورأس المال البشري
- نماذج احتساب قيمة الموارد البشرية في الشركات

المعالجة المحاسبية للموارد البشرية:

- أهداف المعالجة المحاسبية
- وصف المعالجة المحاسبية
- الفروض التي تعتمد عليها المعالجة المحاسبية
- العناصر الأساسية للمعالجة المحاسبية



- إجراءات تطبيق المعالجة المحاسبية
- القيود المحاسبية للموارد البشرية
- العوامل المؤثرة في تطبيق المعالجة المحاسبية
- الصعوبات التي تواجه تطبيق المعالجة المحاسبية للموارد البشرية
- الانتقادات الموجهة للمعالجة المحاسبية للموارد البشرية

دورة نظام معلومات الأجور والرواتب في ظل النظم الإلكترونية:

- عناصر نظام معلومات الأجور والمرتبات
- مدخلات النظام - طرق حصر الوقت
- عمليات التشغيل (تحديد الأجور)
- مخرجات النظام - تقارير وقوائم الأجور

نظام الرقابة الداخلي على الأجور والرواتب:

- إجراءات الرقابة على تسجيل الوقت
- إجراءات الرقابة على تحضير كشوف الأجور
- إجراءات الرقابة على دفع الأجور
- إجراءات الرقابة على العمالة العرضية

تصميم وإعداد موازنة الأجور بالوحدات الحكومية والخاصة:

- مكونات موازنة الأجور والرواتب
- نماذج تقدير الأجور باستخدام الحاسب الآلي
- الرقابة على تنفيذ موازنة الأجور والرواتب
- قياس انحرافات الأجور والرواتب



جدول الدورات المعتمدة

