



Journal of

TANMIYAT AL-RAFIDAIN

(TANRA)

A scientific, quarterly, international, open access, and peer-reviewed journal

Vol. 43, No. 143

Sep. 2024

© University of Mosul |
College of Administration and
Economics, Mosul, Iraq.



TANRA retain the copyright of published articles, which is released under a “Creative Commons Attribution License for CC-BY-4.0” enabling the unrestricted use, distribution, and reproduction of an article in any medium, provided that the original work is properly cited.

Citation: G. Al-Tammi, Khaled; Al-Jubouri, Intisar S. (2024). “Human Resources Management Under The Strategic Direction In The College Of Economics Management An Analytical Study From A Cost Perspective”.

TANMIYAT AL-RAFIDAIN,
43 (143), 27 -49 ,
<https://doi.org/10.33899/tanra.2024.184567>

P-ISSN: 1609-591X
e-ISSN: 2664-276X
tanmiyat.mosuljournals.com

Research Paper

Human Resources Management under the Strategic Direction in the College of Economics Management An Analytical Study from a Cost Perspective

Khaled G. Al-Tammi¹; Intisar S. Al-Jubouri²

^(1&2)Department of Accounting, College of Administration and Economics, University of Mosul.

Corresponding author: Intisar S. Al-Jubouri, Department of Accounting, College of Administration and Economics, University of Mosul intesar_saber@uomosul.edu.iq

DOI: <https://doi.org/10.33899/tanra.2024.184567>

Article History: Received: 2/10/2023; Revised:13/11/2023; Accepted:8/5/2024; Published: 1/9/2024.

Abstract

Human resources management under strategic direction In the College of Economics and Administration Analytical study from a cost perspective Human resources in economic units in general and educational units, in particular, are considered a fundamental pillar of assets due to their great value compared to other assets. They are regarded as gatherings of services expected to be obtained in the future. The research aims to determine the extent of the impact of human resources costs on decision-making in light of the strategic direction by learning about resource management. Human resources and strategic direction, then explaining the role of measuring the costs of those resources in achieving the goals of human resources management from a cost accounting perspective . Educational units must face the great challenges of the increasing growth in the number of people coming to those units or exceeding their absorptive capacity. Therefore, the human resources management in educational units needed to confront these challenges and compete by achieving excellence. Accordingly, the research problem was built by asking, “Do human resources costs have an influential role in... Human resources management in light of the strategic direction in the unit (research sample)? Therefore, the research was based on a main hypothesis that human resources costs have an influential role in human resources management in light of the strategic direction in the unit (research sample The researchers relied on the descriptive/analytical approach in interpreting and analyzing the data used. The research reached a set of conclusions, perhaps the most prominent of which is that measuring the cost of human resources in universities according to scientific titles has a role in opening and developing postgraduate studies later. In light of the conclusions, the researchers presented a set of recommendations. Perhaps the most important of these is the need for the university and college administration to pay attention to studying and analyzing the costs of human resources and the need to exploit them optimally. Decisions at universities and colleges should be based on or take into account the costs of human resources and their importance in creating scientific departments and graduate studies.

Key words:

Human Resources Management, Strategic Direction, Human Resources Costs.

ورقة بحثية
إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي في كلية الإدارة والاقتصاد/
دراسة تحليلية من منظور تكاليفي

خالد غزي التمي¹؛ انتصار صابر الجبوري²
(2&1) قسم المحاسبة / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

مجلة

تنمية الرافدين

(TANRA): مجلة علمية، فصلية،
نولية، مفتوحة الوصول، محكمة.

المجلد (43)، العدد (143)،
أيلول 2024

المؤلف الموائل: انتصار صابر الجبوري، كلية الإدارة والاقتصاد،
intesar_saber@uomosul.edu.iq

DOI: <https://doi.org/10.33899/tanra.2024.184567>

تاريخ المقالة: الاستلام: 2023/10/2؛ التعديل والتنقيح: 2023/11/13؛ القبول: 2024/5/8؛
النشر: 2024/9/1.

المستخلص

تعد الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية عموماً والوحدات التعليمية خصوصاً، ركن أساسياً من أركان الأصول، وذلك لقيمتها الكبيرة مقلنةً مع الأصول الأخرى، كما أنها تُعد تجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلاً، لذلك فإن البحث يهدف إلى بيان مدى أثر تكاليف الموارد البشرية لاتخاذ القرارات في ظل التوجه الاستراتيجي من خلال التعرف على إدارة الموارد البشرية والتوجه الاستراتيجي، ومن ثم بيان دور قياس تكاليف تلك الموارد في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية من منظور محاسبي تكاليفي، ولاسيما أن الوحدات التعليمية تواجه تحديات كبيرة في النمو المتزايد في أعداد المقبلين على تلك الوحدات أو بما يفوق طاقتها الاستيعابية، من هنا كان لزاماً على إدارة الموارد البشرية في الوحدات التعليمية مواجهة تلك التحديات والمنافسة بتحقيق التميز، وعليه فقد تم صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الآتي "هل لتكاليف الموارد البشرية دور مؤثر في إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي في الوحدة (عينة البحث)؟ كما استند البحث إلى فرضية رئيسية مفادها أن لتكاليف الموارد البشرية دوراً مؤثراً في إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي في الوحدة (عينة البحث).

وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي/التحليلي في تفسير وتحليل البيانات المستخدمة، وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، أبرزها أن قياس تكلفة الموارد البشرية في الجامعات وحسب الألقاب العلمية له دور في فتح واستحداث الدراسات العليا لاحقاً، وفي ضوء الاستنتاجات قدم الباحثان مجموعة من التوصيات، ولعل من أهمها ضرورة اهتمام إدارة الجامعة والكليات بدراسة وتحليل تكاليف الموارد البشرية وضرورة استغلالها الاستغلال الأمثل، وأن تكون القرارات في الجامعات والكليات مبنية أو تأخذ بنظر الاعتبار تكاليف الموارد البشرية وأهميتها في استحداث الأقسام العلمية والدراسات العليا.

الكلمات الرئيسية

تقنيات مالية حديثة، أمان مصرفي، صناعة مصرفية.

© جامعة الموصل |

كلية الإدارة والاقتصاد، الموصل، العراق.



تحتفظ (TANRA) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص (Creative Commons Attribution) (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام، والتوزيع، والاستنساخ غير المقيد وتوزيع المقالة في أي وسيط نقل، بشروط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح.

الاقتباس: التمي، خالد غازي؛ الجبوري، انتصار صابر (2024). "إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي في كلية الإدارة والاقتصاد/دراسة تحليلية من منظور تكاليفي".
تنمية الرافدين، 43 (143)، 27-49،

<https://doi.org/10.33899/tanra.2024.184567>

P-ISSN: 1609-591X

e-ISSN: 2664-276X

tanmiyat.mosuljournals.com

أولاً: منهجية البحث

1. مشكلة البحث

تواجه الوحدات التعليمية تحديات كبيرة في النمو المتزايد في أعداد المقبلين عليها أو بما يفوق طاقتها الاستيعابية، مما أدى إلى اتجاه معظم الطلاب إلى وحدات التعليم الخاصة والذي أدى إلى ازدياد المنافسة بين تلك الوحدات فيما بينها للحصول على نسبة الأقبال الأكبر من الطلبة، وتحتاج وحدات التعليم العالي الخاصة إلى تطوير وتحديث، لا سيما مع كثرة عدد الوحدات التعليم العالي الخاصة في المدة الأخيرة واشتداد المنافسة وتحول سوق التعليم من السوق المحدد والقاصر على الوحدات الحكومية إلى سوق منفتح ومبني على المنافسة القوية، لذا كان لزاما على إدارة الموارد البشرية في الوحدات التعليمية مواجهة تلك التحديات والمنافسة بتحقيق التميز من خلال التساؤل الآتي :

هل لتكاليف الموارد البشرية دور مؤثر في إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي في الوحدة (عينة البحث)؟ وينبثق منها التساؤلات الآتية:

1- هل تؤثر تكاليف الموارد البشرية على رسالة إدارة الموارد البشرية؟

2- هل تؤثر تكاليف الموارد البشرية على أهداف إدارة الموارد البشرية؟

3- هل تؤثر تكاليف الموارد البشرية على غايات إدارة الموارد البشرية؟

على اعتبار أن الرؤية تمثل الصورة الذهنية التي ترغب الوحدة للوصول إليها من خلال أهدافها المرسومة،

كما أن القيم الجوهرية هي قواعد وأطر ارشادية سلوكية للتعامل بين الوحدة التعليمية ومواردها البشرية.

2. أهمية البحث

إن أهمية المعارف والمهارات التي تمتلكها الوحدة الاقتصادية تُعد المحرك الأساسي لنشاط الوحدة ومدى صمودها في محيطها الاقتصادي وتحقيقها لنتائج تمكن الوحدة من تحقيق الأهداف المنشودة، من هنا تتحدد أهمية هذا البحث بالنسبة للوحدات الاقتصادية لإبراز أهمية الموارد البشرية وإدارتها بشكل فعال تخطيطاً وتنفيذاً سواء على المدى القريب أو البعيد، وقد تمت محاولات كثيرة لمعالجة المشاكل التي تعترض محاسبة الموارد البشرية بوصفها مصدراً للمعلومات الملائمة التي يمكن أن يوفرها القياس الموضوعي للمورد البشري، إلا أن أهمية موضوع إدارة الموارد البشرية تأتي من أهمية المعلومات المتعلقة بالتغيرات في قيمة خدمات المورد البشري لمستخدمي المعلومات والبيانات المحاسبية للمهتمين بتلك المعلومات لاتخاذ قراراتهم التي تعتمد على معلومات الأنشطة وفعاليات الوحدات، وفيما يتعلق بتتمية وتطوير الموارد البشرية واكتشاف المشاكل ومعالجتها لاتخاذ موقع قيادي في السوق من خلال سلسلة من القرارات الاستراتيجية الإبداعية لبناء مستقبل الوحدة الاقتصادية عن طريق تحليل نتائج التخطيط الاستراتيجي وتحديد الأهداف والمسارات لهذا المستقبل، ويتكون التوجه الاستراتيجي من مجموعة عناصر منها (الرؤية، الرسالة، القيم الجوهرية، الغايات، الأهداف).

3. هدف البحث

يهدف البحث إلى المساهمة في إيجاد تصور لإدارة الموارد البشرية بالاهتمام والبحث عن الطرائق والمناهج لتقييم الموارد البشرية، لإيجاد حلول للمشاكل التي تواجه هذا الاتجاه الحديث في إدارة الموارد البشرية فالمورد البشري يُعد عاملاً من عوامل الانتاج، وبالتالي له القدرة على الانتاجية للأصل. تُعد الموارد البشرية موارد اقتصادية مخصصة لأغراض تحقيق أهداف الوحدة، وتُعد التجمعات للخدمات المتوقع الحصول عليها مستقبلاً، لذا هدف البحث إلى بيان مدى أثر تكاليف الموارد البشرية لاتخاذ القرارات في ظل التوجه الاستراتيجي من خلال التعرف على إدارة الموارد البشرية، والتوجه الاستراتيجي، ومن ثم بيان دور قياس تكاليف الموارد البشرية في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية.

4. فرضية البحث

يقوم البحث على الفرضية الرئيسة الآتية:

إن لتكاليف الموارد البشرية دوراً مؤثراً في إدارة الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي في الوحدة (عينة البحث).

وينبثق عنها التساؤلات الآتية:

- تؤثر تكاليف الموارد البشرية على رسالة إدارة الموارد البشرية .
- تؤثر تكاليف الموارد البشرية على أهداف إدارة الموارد البشرية.
- تؤثر تكاليف الموارد البشرية على غايات إدارة الموارد البشرية.

5. عينة البحث

لغرض قياس تكاليف الموارد البشرية في ظل التوجه الاستراتيجي تم اختيار عينة البحث كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الموصل، بالرغم من غياب العائد الربحي في عينة البحث، إلا أن تحقيق الميزة التنافسية يتحقق من خلال قياس تكاليف الموارد البشرية لما لها من تأثير على الرسالة والأهداف الاستراتيجية بتحقيق موقع متميز في التصنيفات للجامعات العراقية والعالمية من خلال عدد الألقاب العلمية، وعدد المشاركات في المؤتمرات والندوات والورش، وعدد البحوث في المجالات العلمية العالمية وضمن المستويات العلمية بين الجامعات، الموارد ذات الألقاب العلمية ممن يمتلكون الخبرة والكفاءة، كما تمت الاستعانة بالنسب وتحليل المؤشرات المعتمدة على السجلات للعينة (كلية الإدارة والاقتصاد) ولمدة ثلاث سنوات لمعرفة مدى مساهمة تلك الموارد البشرية في تحقيق التوجه الاستراتيجي للوحدة.

6. حدود البحث

الحدود المكانية تم تطبيق البحث في كلية الإدارة والاقتصاد

الحدود الزمانية تم اعتماد تقارير وبيانات وسجلات الأعوام (2019-2021)

7. الدراسات السابقة

الجوري، انتصار صابر، 2009، قياس كلفة الموارد البشرية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية بالتطبيق على كلية طب الموصل.

هدف البحث إلى اعتماد الإجراءات المحاسبية السليمة لتحديد كلفة الموارد البشرية في كلية طب الموصل لتخصيص العناصر المكونة لها وتحليلها على الفروع والأقسام العلمية لغرض الوصول إلى كلفة المورد البشري في الفرع، ومن ثم توظيفها لخدمة القرارات الإدارية المتعلقة بها، ومن أهم استنتاجات التي توصلت إليها الباحثة في أن الخسارة في ترك المورد البشري للعمل لا تتمثل في الكلف المنفقة عليه فحسب، وإنما المهارة والخبرة المكتسبة له، وعليه تتمثل الخسارة بخسارة الكلف المنفقة على المورد البشري وخسارة الوظيفة (المهارة والخبرة المكتسبة في العمل).

عبد الرحمن، يوسف، 2014، تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الخدمانية، دراسة حالة، الوكالة التجارية لاتصالات الجزائر، أم البواقي.

هدفت الدراسة إلى تحقيق تقدير حقيقي لأداء المورد البشري يمكن الاعتماد عليه في بناء قرارات سليمة تتعلق بسياسات الموارد، وذلك من خلال تحديد مدى كفاءة نظام تقييم أداء الموارد البشرية الحالي والمتبع في الوحدة الاقتصادية و محاولة إبراز أهمية تقييم أداء الموارد البشرية بالوحدة الاقتصادية باعتبارها أداة فعالة ومدى مساهمتها في خلق القيمة المضافة في حالة إذا ما تم استغلالها من طرف الوحدة الاقتصادية وقياس الأداء والذي يعكس قدرة الوحدة الاقتصادية على تحقيق أهدافها ولاسيما طويلة الأمد منها التي تتمثل بأهداف الربح والبقاء والنمو والتكيف باستخدام الموارد المادية والبشرية بالكفاءة والفاعلية العاليتين، كما يُعد تقييم أداء الموارد البشرية من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي وحدة من الوحدات الاقتصادية.

خدمة، الورد، 2021، إمكانية قياس المورد البشري باعتباره أصلاً من أصول الشركة.

تناول هذا البحث موضوع محاسبة الموارد البشرية باعتباره منهجاً جديداً لقياس قيمة خدمات الموارد البشرية حتى تظهر هذه الموارد في الميزانية، كأنها أصل ثابت من أصول الوحدة الاقتصادية، وتناول البحث موضوع محاسبة الموارد البشرية من حيث العناصر الأساسية للمحاسبة من اعتراف وقياس وإفصاح والمشاكل التي تعترضها، وكيفية معالجة قيمة هذه الخدمات محاسبياً وكيف يتم تعديلها من مدة إلى أخرى، مستخدماً البيانات المنتقاة من القوائم المالية، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تستفيد منها الوحدة الاقتصادية منها محاسبة الموارد البشرية التي تركز على أغراض داخلية لتسهيل الإدارة الكفوءة لتسيير الموارد البشرية، وكل الطرائق التي اهتمت بتقييم الموارد البشرية تواجه انتقادات كثيرة، ولا تستند إلى أدلة يمكن التحقق منها، فغاية محاسبة الموارد البشرية، هي توجيه العناية لمختلف الأطراف نحو الأفراد، باعتبارهم موارد ثمينة في الوحدة الاقتصادية، وتوفير المعلومات المفيدة للإدارة وتطوير هذه الموارد.

ما يتميز به البحث هو توظيف تكاليف الموارد البشرية لتعزيز الأهداف الاستراتيجية ورسالة الوحدة الاقتصادية (كلية الإدارة والاقتصاد) وبما ينعكس على التوجه الاستراتيجي.

ثانياً: الإطار النظري

(1) إدارة الموارد البشرية

1-1 مفهوم إدارة الموارد البشرية

تُعد وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف الإدارية التي تم دراستها والبحث بها بشكل دقيق لاختصاصها بالقوة البشرية التي تؤدي دوراً أساسياً في صياغة مستقبل الوحدات الاقتصادية من خلال مواردها البشرية لتسيير أنشطة الوحدة، وذلك من خلال التأثير على سلوك الموارد البشرية إيجاباً نحو أهداف الوحدة (Wahhab,2017,209) وإيجاد أفضل طريقة لاستثمار هذه الموارد بتخطيطها وتدريبها وتطويرها من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة العاملين من جهة ومصلحة الوحدة من جهة أخرى، فهي مزيج من الممارسات، والسياسات، والأنشطة والأنظمة التي تنظم الوحدات الاقتصادية التي ينتمون إليها. (Salim,2021,217) وأهمية هذه الموارد تكمن في تحقيق الميزة التنافسية لتلك الوحدات من خلال اكتشاف المشاكل ومعالجتها وزيادة فعالية إدارة الوحدة بالاعتماد على الإدارة الناجحة والتوجيه الصحيح من قبل الإدارة للأفراد العاملين (Naseer,2019,7).

2-1 أهمية إدارة الموارد البشرية

إن مواكبة التطورات الحاصلة في بيئة العمل ورفع مستوى الكفاءة والانتاجية وخفض التكاليف للوحدة لا يتحقق إلا بوجود بيئة عمل تحكمها إدارة ذات فاعلية وكفاءة عالية لتمنع سوء استخدام العاملين لوظائفها ومنع وقوع الأخطاء والانحرافات التي تؤثر على سمعة الوحدة من حيث (التكلفة، المرونة، الجودة، ووقت التسليم) ومن أهم العوامل التي أبرزت أهمية ودور إدارة الموارد البشرية هي اكتشاف أهمية العنصر البشري ونموها وزيادة عدد منتسبيها، وتأتي أهمية إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف الوحدة من خلال (NoorAldin,2016,263)

- 1- تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وتفجير الطاقات لدى العاملين.
- 2- تزايد إدراك المديرين من خلال قدرة الوحدة الاقتصادية على التنافس والتميز والإبداع التي تعتمد على رأس المال البشري لديها.
- 3- تغير القيم الوظيفية لدى العاملين، حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير والمشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم.

3-1 أهداف إدارة الموارد البشرية.

إن أهداف إدارة الموارد البشرية مستمدة من أهداف الوحدة الاقتصادية، فعند تحليل الوحدات بصورة عامة نجد أنها تتمحور في هدفين أساسيين هما الكفاءة والعدالة، وتتبلور الكفاءة الانتاجية من خلال العلاقة بين المدخلات الخاصة بالعمليات الانتاجية وبين مخرجاتها، وتتحقق كفاءة الأداء عندما تكون المخرجات أكبر من قيمة المدخلات.

ويتم تحقيق الانتاجية من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تملكها الوحدة لتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد المجتمعة. (ALtammi,2009,97)

فالكفاية الانتاجية لوحدها لا تكفي لتحقيق النجاح والمنافسة والبقاء للوحدة فتحقيق مخرجات بكفاية عالية يجب أن يضاف إليها مواصفات بتكلفة أقل من خلال استخدام كفاء للموارد (المدخلات) وأن يكون بمستوى عالٍ من الجودة لتحقيق رضا زبائن الوحدة التعليمية، وتعد من أهم الوظائف التي تؤديها إدارة الموارد البشرية هي تأمين العناصر البشرية اللازمة والعمل على تنمية قدرتها وكفاءتها وعليه فإن أهداف إدارة الموارد تصنف على صنفين هما (Kazm,2019,44-45)

- 1- على مستوى الوحدة (الكفاءة والفاعلية، الاستقرار، التجانس، تحقيق الانتماء والولاء).
- 2- على مستوى العاملين (ظروف ومناخ عمل جيد ، فرص عمل جديدة ، العدالة في المعاملة والاجور ، فرص التقدم الوظيفي ، تقديم الخدمات والرعاية الصحية .)

2) التوجه الاستراتيجي

1-2 مفهوم التوجه الاستراتيجي

يُعد التوجه الاستراتيجي سلسلة قرارات استراتيجية إبداعية لبناء مستقبل الوحدة عن طريق تحليل نتائج التخطيط الاستراتيجي وتحديد الأهداف والمسارات الصحيحة لهذا المستقبل (Nasser,2018,30).

فالتوجه الاستراتيجي هو هوية الوحدة التي تبين رؤيتها ورسالتها وقيمتها وغاياتها وأهدافها نحو المستقبل الذي ترغب الوصول إليه، فهو هيكل فكري ومفاهيمي يتضمن بناء رؤية الوحدة ورسالتها وأهدافها التي تحقق لها المرونة والتكيف البيئي وتعظيم الاستثمار في مواردها. (Alsheikli&Alfatlawi,2017,9) وتُعد عملية اكتساب المعارف والخبرات، التي تساعد الوحدات الاقتصادية في التحقق من مستقبلها والافادة من تجارب الوحدات المنافسة والتعرف على أفضل الممارسات الإدارية فيها (Alsudani and others,2017,159)

2-2 أهمية التوجه الاستراتيجي

إن أهمية التوجه الاستراتيجي يتمثل بالآتي (Alkubaisi&Hattem,2017,34)

- 1- يُعد أداة تساعد الوحدة لتحديد خياراتها المستقبلية واستناداً إلى إمكانياتها، مما يساعد على تقليل تكاليفها.
- 2- يعمل على تحديد المجالات التي يتوجب على الوحدة ان تعمل ضمنها، وبالتالي مساعدتها على تحديد طبيعة العمليات والأنشطة اللازم اعتمادها لاستثمار تلك المجالات.
- 3- مساعدة الإدارة العليا في الوحدات على تحديد أهدافها وفقاً لمؤشرات موضوعية قابلة للقياس والتدقيق.
- 4- يحدد طبيعة العلاقة بين مكونات التوجه الاستراتيجي الرؤية، الرسالة، والغايات

2-3 مكونات التوجه الاستراتيجي

يتكون التوجه الاستراتيجي من مجموعة عناصر منها:

1) الرؤية

هي الحالة المثالية المستقبلية لكيان الوحدة الاقتصادية العام كما تمثل صورة ذهنية لحالة الوحدة المتوقعة والتي ترغب الوحدة بالوصول إليها مستقبلاً بالاعتماد على التخطيط والإمكانات، ويمكن عد الرؤية الاستراتيجية

من أهم العناصر والمكونات الرئيسية ومن مرتكزات التغيير الاستراتيجي الذي تعتمده الوحدات، لما له من أهمية في رسم الخارطة المستقبلية التي تبنى على أساسها هيكلية الوحدة المستقبلية. (Saab, Nasser, 2018,124)

(2) الرسالة

عبارة عن تصور شامل عن دور الوحدة وأساس وجودها، وماهي أهدافها وأبعاد علاقتها مع زبائنها وعاملها؟ ولهذا لا بد من أن يراعى في إعداد هذه الرسالة تأثير الهدف الذي من أجله وجدت الوحدة، فهي تمثل الأساس الذي تضعه إدارتها المختلفة عند اتخاذ ذلك، ولهذا ينبغي أن تصاغ بشكل واضح وبسيط بحيث يسهل فهمها من قبل الجميع، فضلاً عن ضرورة أن تتصف بالعمومية والشمولية والتوجه نحو المستقبل. (Alrahawi, 2019,34)

(3) القيم الجوهرية

هي قواعد ارشادية واطار سلوكي يعبر عن نظرة الوحدة وفلسفتها وأسلوب تعاملها مع المجتمع والمتعاملين والموظفين، وتتعلق القيم من ثقافة الوحدة التي تحرص على تعميمها وضمان التزام الإدارة العليا بتطبيق متطلباتها (Kamis,2018, 263).

(4) الغايات

تمثل الغاية حالة مستقبلية مرغوبة أو أغراضاً تحاول الوحدة تحقيقها، وبالتالي فإن الغايات ترتبط بالتطلعات المستقبلية واسعة النطاق، وتتحقق في المدى البعيد وفي الغالب لا تخضع إلى التأطير الكمي، فالغاية هي مجموعة من الأهداف المستقبلية التي تتحقق في الأجل الطويل. (NasserAldin,2018,278)

(5) الأهداف

الأهداف الاستراتيجية هي النهايات أو النتائج الجوهرية التي تسعى الوحدة لتحقيقها من خلال الأنشطة، وذلك عن طريق الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة والمستقبلية، وتتعلق الأهداف الاستراتيجية بالفترة المستقبلية المنظورة وغير المنظورة، وذلك في ضوء الموارد والقدرات التنظيمية والتقنية والتنافسية التي تملكها الوحدة، كما تعرف بأنها النتائج النهائية المرغوبة من ممارسة الأنشطة المخططة واتباع الاستراتيجيات المطبقة، وتحدد الأهداف ما الذي يجب إنجازه؟ ومتى؟ وكيف؟ كما يجب التعبير عنها في صورة كمية. (Abonajm,2018,12)

1. توظيف محاسبة الموارد البشرية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية

3- 1 محاسبة الموارد البشرية

عرفت جمعية المحاسبين الأمريكيين AAA محاسبة الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للجهات المعنية"، ويمكن أن ينظر للمحاسبة عن الموارد البشرية على أنها نظام معلومات يوفر المعلومات إلى الإدارة عن التغييرات عبر الزمن حول حجم الاستثمار في عنصر الموارد البشرية.

ولغرض تطبيق الإجراءات المحاسبية على الموارد البشرية لأبد من توافر مجموعة من المعايير في المورد البشري حتى تستطيع أي وحدة الاعتراف بها كأصول وقياس تكلفتها، وبالتالي الإفصاح عنها في القوائم المالية على إنها أصول أو مصروفات، فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى تقديم معلومات كمية عن قيمة الأصول البشرية في الوحدة، لمساعدة المستثمرين والإدارة في اتخاذ القرارات، وتتضمن المحاسبة عن الموارد البشرية إجراءات لقياس التكاليف التي تتحملها الوحدة لغرض اختيار وتعيين وتدريب وتطوير الموارد البشرية، وكذلك تتضمن قياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية التي تمتلكها الوحدة. (Alsaqr,2013,174)

3-2 طرائق تقييم وقياس تكاليف الموارد البشرية

اتفق الباحثون على تقسيم طرائق وأساليب تقييم الموارد البشرية على مجموعتين: (Aljubouri, 2009, 53-57)

(53-57)

1- الطرائق الإدارية

من أهم نماذج قياس وتقدير الموارد البشرية التي تعتمد على القيمة ما يأتي:
(طريقة الشهرة غير المشتركة، طريقة Jaggi و Lan ، طريقة Lev&Schwartz ، طريقة Morse طريقة المزايدة التنافسية، طريقة تقييم المكافآت التصادية لفلامهولتز، طريقة صافي المنافع والخصومات المؤكدة والمكافئة لـ (وكان)، طريقة الأبعاد الخمسة.

2- الطرائق المحاسبية

لقياس تكلفة الأصول البشرية، نذكر منها (طريقة التكلفة التاريخية، طريقة التقويم على أساس كلفة الاستبدال، أساس كلفة الاستبدال الشخصي، أساس كلفة الاستبدال الوظيفي، طريقة تقويم الموارد البشرية على أساس كلفة الفرصة البديلة، طريقة العوائد المستقبلية، طريقة الكلفة الاقتصادية). (Aljubouri, 2009, 53-57)

3-3 تكاليف الموارد البشرية والتوجه الاستراتيجي

وقد تم تصنيف كلف الموارد البشرية وحسب رأي الباحثين بالاعتماد على التوجه الاستراتيجي الرؤية: هي الاحتياجات الجديدة للزبائن والمدى الجغرافي وتحديد صورة الوحدة ونوعية الوحدات التي سيتم التعاون معها مستقبلاً، فهي تعكس فكر الوحدة وفلسفتها من خلال تحقيق موقع متقدم في التصنيفات للجامعات العالمية ومن دونها لا تتجح الوحدة في المدى الطويل، فالرؤية يصعب تحقيقها؛ لأنها كالحلم في ظل الامكانيات الحالية، وتتمثل تكاليفها في دعم الموارد البشرية للحصول على واستقطاب الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه)، البحوث، التعضيد(الداخلي والخارجي) المناقشات (الداخلية والخارجية).

الغايات: هي مجموعة من الأهداف المستقبلية التي تتحقق في الأجل الطويل.

الرسالة: تحدد نطاق عملياتها التشغيلية وتحديد الغرض من الرسالة ومجال عملياتها ضمن متطلبات السوق والمنتج، وعليه فإن الرسالة هي بيان عن يعبر عن الأسلوب والآفاق والتوجهات، وهي جزء ممكن تحقيقه من الرؤية وتشمل تكاليفها (الايادات، المؤتمرات، الندوات العلمية (الحضورية والإلكترونية) الكتب، المجالات، المؤلفات والبحوث).

تتمثل الأهداف في:

أولاً: تحديث القوانين والانظمة.

ثانياً: ثقافة التنوع البشري والفكري.

ثالثاً: التمكين والتعليم التنظيمي

تكاليفها تتضمن التطور في التعليم (صيانة المورد البشري والحفاظ عليه)

ثالثاً: الجانب التطبيقي

دور قياس الموارد البشرية في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية

نبذة عن الكلية

في العام 1968م أسست كلية الإدارة والاقتصاد وكانت كلية أهلية تابعة لجمعية الاقتصاديين العراقيين/فرع الموصل اسمها " كلية المحاسبة وإدارة الأعمال " وكانت فيها الدراسة مسائية وعدد طلابها (240) طالباً للعام الدراسي 1968-1969 يقضي الطالب فيها خمس سنوات دراسية بقسم واحد " المحاسبة وإدارة الأعمال " ثم ألحقت بالجامعة المستنصرية في العام الدراسي الأول نفسه بعدها فُتحت أقسام أخرى مثل قسم الاقتصاد في السنة اللاحقة، وفي العام 1974 ألحقت الكلية بجامعة الموصل بعد فك ارتباطها من الجامعة المستنصرية.

ركزت الكلية على جودة المخرجات إسهاماً منها لتلبية حاجة سوق العمل وحاجات ومتطلبات التنمية القومية، مما دفعها إلى فتح أقسام علمية أخرى متخصصة في الإدارة والاقتصاد، والآن تضم الكلية سبعة أقسام علمية " إدارة الأعمال والمحاسبة والاقتصاد ونظم المعلومات الإدارية والعلوم المالية والمصرفية والإدارة الصناعية وأخيراً جاء التسويق في مطلع العام الدراسي 2011 - 2012م لمواكبة تطورات الأعمال والتسويق وانتشار التسويق الالكتروني، وكان لإضفاء طابع الأعمال الالكترونية الأثر الأكبر لمواكبة وتطوير القدرات العلمية والعملية في كل الاختصاصات.

وفي الاختصاصات العلمية في الكلية عامة استحدثت دراسات لمرحلة أعلى من الشهادات الجامعية بلغ

عدد الخريجين من طلبة الدراسات العليا لثلاث سنوات كما يتبين من الجدول (1)

جدول (1): عدد خريجي طلبة الدراسات العليا لثلاث سنوات

المجموع	2021	2020	2019	
75	28	40	7	عدد طلاب الدكتوراه
404	145	186	73	عدد طلاب الماجستير
257	156	76	25	عدد طلاب الدبلوم
736	329	302	105	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سجل خريجي الدراسات العليا

أضف إلى ذلك البحوث والاستشارات والتدريب والدراسات والتعليم المستمر وخدمة المجتمع.

وللكلية مشاركة فعالة في هيئة الاستثمار ودوائر المحافظة وغرفة التجارة ومؤسسات القطاعين العام والخاص في حدود محافظة نينوى وخارجها.

إن تكلفة المورد البشري تتكون من جزئين الجزء الأول الرواتب الشهرية، والجزء الثاني التكاليف الأخرى (جميع التكاليف المنفقة على المورد البشري لأغراض الصيانة ونقل المواهب العلمية وتدريبها وتمييزها) فتكلفة المورد البشري لكل لقب علمي في الوحدة التعليمية (كلية الإدارة والاقتصاد) يساوي تكلفة المورد البشري من التكاليف مضافة إليها الرواتب الشهرية وحسب الألقاب العلمية مقسومة على عدد الموارد لكل لقب. $\text{تكلفة المورد البشري} = \text{الراتب} + \text{متوسط تكلفة (المصاريف الأخرى) لثلاث سنوات} \div \text{مقسومة على عدد الموارد لكل لقب}$.

وعليه يتم احتساب التكاليف الأخرى أولاً، ومن ثم احتساب الرواتب، ثانياً باعتبار الرواتب تكاليف مباشرة. فقد بلغت تكاليف كلية الإدارة والاقتصاد محل البحث ولثلاث سنوات كما في الجدول (2)

جدول (2): تكاليف كلية الإدارة والاقتصاد للسنوات (2019-2020-2021) عدا الرواتب

2021	2020	2019	المصروفات الكلية ما عدا الرواتب
192553360	138666000	244218700	البنى التحتية (الموجودات الأبنية والأثاث المكتبية، وأجهزة التدفئة والتبريد...)
4096880	4235000	8599250	إيفاد وسفر
4096880	2420000	10319100	مؤتمرات وندوات
8193760	4840000	5159550	كتب ومجلات
10242200	4840000	6879400	امتحانات
0	0	0	تدريب
8193760	6050000	6879400	محاضرات اضافية
6145320	3630000	8599250	أجور مراقبات
12290640	7260000	3439700	الاتصالات والإنترنت
12290640	121000	1995026	قرطاسية
8193760	2420000	10800658	أجهزة العرض
143390800	67518000	37079966	صيانة
409688000	242000000	343970000	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على سجلات حسابات المالية في الكلية.

تم تقسيم التكاليف حسب عدد الموارد البشرية للأعوام (2019، 2020، 2021) بالاعتماد على معلومات شعبة الموارد البشرية وكما في الجدول (3).

جدول (3): نسبة حملة الألقاب العلمية (التدريسيين) إلى العدد الكلي لسنة 2019

عدد التدريسيين	210
العدد الكلي	350
النسبة	0.6

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معلومات شعبة الموارد البشرية. ويبين الجدول (4) نصيب الموارد البشرية من حملة الألقاب العلمية (التدريسيين) من تكاليف الكلية لسنة 2019.

جدول (4): نصيب الموارد البشرية من حملة الألقاب العلمية (التدريسيين) من تكاليف الكلية لسنة 2019.

البيان	التكلفة التاريخية الفعلية	نصيب الموارد البشرية حاملي الألقاب العلمية
الموجودات الثابتة	244218700	0.60
مصاريف أخرى	24421870	0.60
ايفاد وسفر	8599250	0.60
مؤتمرات وندوات	10319100	0.60
كتب ومجلات	5159550	0.60
امتحانات	6879400	0.60
تدريب	0	0.60
محاضرات إضافية	6879400	0.60
أجور مراقبات	8599250	0.60
الاتصالات والإنترنت	3439700	0.60
قرطاسية	1995026	0.60
أجهزة العرض	10800658	0.60
صيانة	37079966	0.60

المصدر من إعداد الباحثين

وقد تم توزيع تكاليف الموارد البشرية على العامل الحاكم لأقسام الكلية بشكل عام في الدراسات العليا خاصة وهي لقب (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس ومدرس مساعد) وتم اعطاء كل لقب درجة من الأهمية النسبية 10 للقب الأقل فتصبح (10-20-30-40) على التوالي وكانت النسبة المئوية كما تظهر في الجدول (5)

جدول (5) نصيب اللقب العلمي من التكاليف لسنة 2019

لقب مدرس مساعد	لقب مدرس	لقب أستاذ مساعد	لقب أستاذ	المصروفات الكلية ماعد الرواتب
%10	%20	%30	%40	
14653122	29306244	43959366	58612488	146531220
1465312.2	2930624	4395936.6	5861249	14653122
515955	1031910	1547865	2063820	5159550
619146	1238292	1857438	2476584	6191460
309573	619146	928719	1238292	3095730
412764	825528	1238292	1651056	4127640
0	0	0	0	0
412764	825528	1238292	1651056	4127640
515955	1031910	1547865	2063820	5159550
206382	412764	619146	825528	2063820
119701.56	239403.1	359104.68	478806.2	1197015.6
648039.48	1296079	1944118.44	2592158	6480394.8
2224797.96	4449596	6674393.88	8899192	22247979.6
22103512	44207024	66310537	88414048.8	

المصدر: من إعداد الباحثين

يبين الجدول (5) التكاليف (ماعد الرواتب) الخاصة بالموارد البشرية من حاملين الألقاب العلمية، فكانت التكاليف الخاصة للموارد البشرية من حامل لقب أستاذ تبلغ (88414048.8) وهي أعلى نسبة للتكلفة، وتُعد هذه الفئة هي أعلى فئة.

جدول (6) نصيب كل مورد بشري من اللقب العلمي لسنة 2019

لقب مدرس مساعد	لقب مدرس	لقب أستاذ مساعد	لقب أستاذ	المصروفات الكلية ماعد الرواتب
عدد الموارد	عدد الموارد	عدد الموارد	عدد الموارد	
48	96	57	9	
305273.375	305273.38	771217	6512498.67	الموجودات الثابتة
30527.3375	30527.338	77122	651249.867	مصارييف أخرى
10749.0625	10749.063	27156	229313.333	إيفاد وسفر

المصروفات الكلية ماعد الرواتب	لقب أستاذ	لقب أستاذ مساعد	لقب مدرس	لقب مدرس مساعد
مؤتمرات وندوات	275176	32587	12898.875	12898.875
كتب ومجلات	137588	16293	6449.4375	6449.4375
امتحانات	183450.667	21724	8599.25	8599.25
تدريب	0	0	0	0
محاضرات اضافية	183450.667	21724	8599.25	8599.25
أجور مراقبات	229313.333	27156	10749.063	10749.0625
الاتصالات والإنترنت	91725.3333	10862	4299.625	4299.625
قرطاسية	53200.6933	6300	2493.7825	2493.7825
أجهزة العرض	288017.547	34107	13500.8225	13500.823
صيانة	988799.093	117095	46349.9575	46349.958
	9823783.2	1163343	460489.8375	460489.84

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على جدول (5)

وبالطريقة نفسها يمكن إيجاد نصيب كل مورد بشري استنادا للقب العلمي لسنة 2020 حيث تم تقسيم تكاليف 2020 حسب اللقب العلمي أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس ومدرس مساعد بالنسبة للموارد البشرية الكلية.

جدول (7): نسبة حملة الألقاب العلمية (التدريسيين) إلى العدد الكلي لسنة 2020

عدد التدريسيين	210
العدد الكلي	350
النسبة	0.6

جدول (8) نصيب الموارد البشرية بحسب اللقب العلمي لسنة 2020

المصروفات الكلية ماعد الرواتب	نصيب حملة الألقاب من التكاليف 60%	لقب أستاذ	لقب أستاذ مساعد	لقب مدرس	لقب مدرس مساعد
الموجودات الثابتة	83199600	33279840	24959880	16639920	8319960
مصاريف أخرى	8319960	3327984	2495988	1663992	831996
إيفاد وسفر	2541000	1016400	762300	508200	254100
مؤتمرات وندوات	1452000	580800	435600	290400	145200
كتب ومجلات	2904000	1161600	871200	580800	290400
امتحانات	2904000	1161600	871200	580800	290400

المصروفات الكلية ماعد الرواتب	نصيب حملة الألقاب من التكاليف 60%	لقب أستاذ 40% خ	لقب أستاذ مساعد 30%	لقب مدرس 20%	لقب مدرس مساعد 10%
تدريب	0	0	0	0	0
محاضرات اضافية	3630000	1452000	1089000	726000	363000
أجور مراقبات	2178000	871200	653400	435600	217800
الاتصالات والإنترنت	4356000	1742400	1306800	871200	435600
قرطاسية	72600	29040	21780	14520	7260
أجهزة العرض	1452000	580800	435600	290400	145200
صيانة	40510800	16204320	12153240	8102160	4051080

المصدر: من إعداد الباحثين

يشير الجدول (8) إلى أن تكلفة المورد البشري حامل لقب أستاذ من التكلفة تساوي التكلفة لسنة 2020 والبالغة (118322644) مخروبة ×40% للوصول إلى تكلفة الموارد من حاملي لقب أستاذ.

النتائج التي تم التوصل إليها من جدول (8) تقسم على عدد الموارد لكل لقب للوصول إلى كلفة المورد

الواحد، وهكذا لباقي الموارد حاملي الألقاب، وكما مبينة في جدول (9)

جدول (9): تكلفة كل مورد لكل لقب علمي لسنة 2020

المصروفات الكلية ماعد الرواتب	لقب أستاذ عدد الموارد 11	لقب أستاذ مساعد عدد الموارد 58	لقب مدرس عدد الموارد 97	لقب مدرس مساعد عدد الموارد 44
الموجودات	3025440	430342.8	171545.567	189090
أخرى	302544	43034.28	17154.5567	18909
إيفاد وسفر	92400	13143.1	5239.17526	5775
مؤتمرات وندوات	52800	7510.345	2993.81443	3300
كتب ومجلات	105600	15020.69	5987.62887	6600
امتحانات	105600	15020.69	5987.62887	6600
تدريب	0	0	0	0
محاضرات اضافية	132000	18775.86	7484.53608	8250
أجور مراقبات	79200	11265.52	4490.72165	4950
الاتصالات والإنترنت	158400	22531.03	8981.4433	9900
قرطاسية	2640	375.5172	149.690722	165

المصروفات الكلية ماعدا الرواتب	لقب أستاذ	لقب أستاذ مساعد	لقب مدرس	لقب مدرس مساعد
عدد الموارد 11	عدد الموارد 58	عدد الموارد 97	عدد الموارد 44	
أجهزة العرض	52800	7510.345	2993.81443	3300
صيانة	1473120	209538.6	83527.4227	92070
0	5582544	794068.8	316536	348909

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على جدول (8)

كذلك بالنسبة لسنة 2021 فإن نسبة الهيئة التدريسية بالنسبة للموارد الكلية كانت على النحو الآتي:

جدول (10): نسبة حملة الألقاب العلمية (التدريسيين) إلى العدد الكلي لسنة 2021

عدد التدريسيين	212
العدد الكلي	345
النسبة	0.61

يتم احتساب تكلفة المورد البشري حامل اللقب من التكلفة لسنة 2021 كما في جدول (11)

جدول (11): نصيب الموارد البشرية لكل لقب علمي لسنة 2021

المصروفات الكلية ماعدا الرواتب	التكلفة	لقب أستاذ	لقب أستاذ مساعد	لقب مدرس	لقب مدرس مساعد
		40%	30%	20%	10%
الموجودات	118322644	47329058	35496793	23664529	11832264
الإندثارات	11832264	4732906	3549679	2366453	1183226
إيفاد وسفر	2517503	1007001	755251	503501	251750
مؤتمرات وندوات	2517503	1007001	755251	503501	251750
كتب ومجلات	5035006	2014002	1510502	1007001	503501
امتحانات	6293758	2517503	1888127	1258752	629376
تدريب	0	0	0	0	0
محاضرات اضافية	5035006	2014002	1510502	1007001	503501
أجور مراقبات	3776255	1510502	1132876	755251	377625
الاتصالات والإنترنت	7552509	3021004	2265753	1510502	755251
قرطاسية	7552509	3021004	2265753	1510502	755251
أجهزة العرض	5035006	2014002	1510502	1007001	503501
صيانة	88112608	35245043	26433782	17622522	8811261
		105433029	79074772	52716514	26358257

المصدر: من إعداد الباحثين

للوصول إلى كلفة المورد الواحد كما في الجدول (12)

جدول (12) تكلفة كل مورد لكل لقب علمي لسنة 2021

المصروفات الكلية ماعدات الرواتب	لقب أستاذ	لقب أستاذ مساعد	لقب مدرس	لقب مدرس مساعد
عدد الموارد	عدد الموارد	عدد الموارد	عدد الموارد	عدد الموارد
2958066.11	16	52	96	46
الموجودات	257223	246505.5092	682630.6408	257222
أخرى	25722	24650.55092	68263.06408	295806.611
إيفاد وسفر	5472.8	5244.798068	14524.05619	62937.5768
مؤتمرات وندوات	5472.8	5244.798068	14524.05619	62937.5768
كتب ومجلات	10946	10489.59614	29048.11237	125875.154
امتحانات	13682	13111.99517	36310.14047	157343.942
تدريب	0	0	0	0
محاضرات اضافية	10946	10489.59614	29048.11237	125875.154
أجور مراقبات	8209.2	7867.197101	21786.08428	94406.3652
الاتصالات والإنترنت	16418	15734.3942	43572.16856	188812.73
قرطاسية	16418	15734.3942	43572.16856	188812.73
أجهزة العرض	10946	10489.59614	29048.11237	125875.154
صيانة	191549	183567.9324	508341.9666	2202815.19
	573006	549130.3577	1520668.683	6589564.29

المصدر: من إعداد الباحثين

يتم الآن حساب الرواتب (الأجور التكاليف المباشرة) 3 للسنوات (2019 - 2020 - 2021) محل

البحث) وكما مبين في الجدول (13)

جدول (13) متوسط تكلفة المورد البشري (التكلفة الفعلية) ماعدات الرواتب

متوسط التكلفة = مجموع التكلفة ÷ 36 شهر	مجموع التكلفة	التكاليف السنوية للمورد			
		2021	2020	2019	
610997.0	21995891.5	6589564.3	5582544.0	9823783.2	أستاذ
96613.3	3478080.2	1520668.7	794068.8	1163342.7	أستاذ مساعد
36837.7	1326156.2	549130.4	316536.0	460489.8	مدرس
38400.1	1382404.4	573005.6	348909.0	460489.8	مدرس مساعد

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على الجداول (6، 9، 12)

متوسط رواتب الموارد البشرية السنوات (2019+2020+2021) ÷ 36 شهراً كما يتبين في الجدول (12).

جدول (14): الرواتب الشهرية بحسب الألقاب العلمية للسنوات الثلاث (2019، 2021، 2020)

المجموع	2021	2020	2019	الراتب اللقب العلمي
2681514000	1429488000	1183248000	68778000	أستاذ
4336894800	2102133600	2069676000	165085200	أستاذ مساعد
4720305000	2357064000	2180124000	183117000	مدرس
1107698400	494791200	564256800	48650400	مدرس مساعد

الجدول من إعداد الباحثين.

جدول (15): نصيب كل مورد بشري من الرواتب الشهرية

النصيب كل مورد من الرواتب الشهرية	عدد الموارد البشرية	متوسط التكلفة للقب المجموع ÷ 36	مجموع رواتب السنوات (2021-2019)	اللقب العلمي
4965766.67	15	74486500	2681514000	أستاذ
2230912.96	54	120469300	4336894800	أستاذ مساعد
1380206.14	95	131119583.3	4720305000	مدرس
683764.444	45	30769400	1107698400	مدرس مساعد

المصدر: من إعداد الباحثين.

يتضح من جدول (14) أن رواتب الموارد البشرية تتحصر حسب الحدود العليا والدنيا للراتب والذي يتضمن الراتب الشهري بالاعتماد على الدرجة في سلم الرواتب الوظيفي مضافاً إليه مخصصات الشهادة ومخصصات اللقب ومخصصات الخدمة الجامعية والنقل وكما في الجدول (15).

جدول (15): الحدود العليا والدنيا للرواتب بحسب الألقاب العلمية

المتوسط	الحد الأعلى للراتب	الحد الأدنى للراتب	اللقب العلمي
3526500	4300000	2753000	أستاذ
2674500	3645000	1704000	أستاذ مساعد
2315000	3100000	1530000	مدرس
2022000	2912000	1132000	مدرس مساعد

المصدر: من إعداد الباحثين.

جدول (16): متوسط التكلفة الفعلية للمورد البشري والقيمة العادلة

القيمة العادلة	تكاليف المورد البشري الفعلية (1)+(2)	متوسط راتب المورد البشري الفعلي الشهري (2)	متوسط تكلفة المورد البشري الشهرية الفعلية ماعدا الرواتب (1)
8365146	5576764.0	4965767	610997.0
3491289.45	2327526.3	2230913	96613.3
2125565.55	1417043.7	1380206	36837.7
1083246.75	722164.5	683764.4	38400.1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على جدولي (13، 15).

وبسبب الخبرة للألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد) والطلب عليه في السوق المحلية والعربية و التفاوت بين السوقين المحلية العربية، فقد تراوحت القيمة العادلة وحسب رأي الباحثين مابين (150% - 200%) أو أكثر من متوسط تكلفة المورد البشري النهائية (الفعلية).

فإذا ما أرادت إدارة الجامعة والكلية تطوير خططها وتحقيق أهدافها عليها الأخذ بنظر الاعتبار تكلفة المورد البشري (رأس المال البشري) والذي يُعد أكثر الموجودات استثماراً، فمثلاً هناك حالات تتخذها الإدارة للتوسع وتطوير أهدافها منها كحالة افتراضية.

الحالة الافتراضية الأولى:

يتوفر في أحد الأقسام العلمية في الكلية دراسة ماجستير لتخصص واحد واردة إدارة الكلية فالتوسع في فتح دراسة ماجستير بتخصص آخر وفتح دراسة دكتوراه بتخصص واحد، ولتحقيق ذلك عليها توفير موارد بشرية بلقب أستاذ عدد 2 موارد بشرية بلقب أستاذ مساعد عدد 3

جدول (17): الاحتياجات لفتح دراسات عليا (ماجستير، ودكتوراه)

الاحتياج		الدراسة
لقب أستاذ مساعد	لقب أستاذ	
1	1	ماجستير
2	1	دكتوراه

فينبغي على الإدارة توفير على الأقل 2 لقب أستاذ و3 لقب أستاذ مساعد لمعاونة الموجود الفعلي؛ لأن الموجود من الهيئة التدريسية لا يمكن القيام بمهام التدريس والإشراف واعطاء المحاضرات للدراسة الأولية، وقد يكون اختصاصهم مختلف عن اختصاص الدراسة المزمع فتحها.

كما تحتاج إلى تكاليف إضافية لاستقطاب وتنمية وتدريب المورد البشري فيما تستقطبه بحسب لقبه.

وكما مبين:

تكلفة اللقب × عدد الاحتياجات من الموارد البشرية	تكلفة اللقب	الاحتياجات من الألقاب العلمية	
		أستاذ مساعد	أستاذ
16730291	8365146		2
10473868	3493826.721	3	
27204159	11646427.04		

أمّا إذا تم استقطابه بلقب مدرس أو أستاذ مساعد فيكون إضافة إلى راتبه بالقيمة العادلة، تضاف إليه تكاليف لتهيئته إلى اللقب الأعلى.

يضاف إليه تكلفة فرق الأهمية النسبية للقب والبالغة 10%=(40%-30%)

$$5576764 - 2327526.3 = 3249238$$

فتكون التكلفة

$$8365146 + 3249237.7 = 11614384$$

أي إنها التكلفة تساوي ضعف المبلغ تقريباً

الحالة الافتراضية الثانية

فتح ثلاثة مقاعد دراسية لدراسة الدكتوراه

التكلفة الكلية	تكلفة اللقب	العدد الكلي	الاحتياجات		الدراسة
			لقب أستاذ مساعد	لقب أستاذ	
25095436	8365146	3	2	1	دكتوراه
6982579	3491289	2	1	1	ماجستير

ويضاف إليها تكاليف أخرى (التكاليف المساندة) البالغة 40% فتبلغ ثلاثة أضعاف التكلفة تقريباً؛ لأن فتح الدراسات العليا (الدكتوراه والماجستير) يتطلب إمكانيات مادية عدا البشرية فالتوجه الاستراتيجي كأداة ورؤية وأهداف استراتيجية تمتد إلى البعد الاستراتيجي وبما يقارب 5-7 سنة، مع مراعاة التطور التقني في أساليب التعليم الحديثة والمطبقة في الدول المتقدمة، وملاحظة أن عدد طلبية الدراسات العليا (الدكتوراه والماجستير) سوف يزداد بمعدل 300%.

وحيث إن إدارة الجامعة والكليات لا تعطي اهتماماً كبيراً لتكلفة المورد البشري خلال دورة حياته، وبحسب علمنا وإطلاعنا على عمل أقسام الحسابات في الجامعة والكليات لا يوجد أي اهتمام ينكر لنظم التكاليف وأهميتها في إدارة المورد البشري واتخاذ القرارات المرتبطة بذلك ومنها إعداد الموازنات وما ينفق من تكاليف ودوره في تحقيق التصنيف الأكاديمي .

لذلك على إدارة الجامعة والكليات بشكل عام دراسة وتحليل تكلفة المورد البشري والاهتمام بالمورد البشري من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه والألقاب العلمية مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ؛ لأن هذا المورد يُعد العمود الفقري في الدراسات الأولية والعليا، وإن تنمية وتطوير هذا المورد البشري له دور مهم ومؤثر في تطوير الجامعة

ودخولها في التصنيفات العالمية في ضوء الأهداف الحالية للجامعة والكليات وفي ظل التوجه الاستراتيجي للجامعة والكليات.

إن تطوير وتنمية الكادر البشري في الجامعات والاهتمام الدقيق سوف يعطي نتائج هامة ومؤثرة في تقييم أداء الجامعة. فتكلفة المورد البشري باستقطابه وتطويره من خلال إعطاء الفرصة لصقل علمه من حيث مشاركته بالمؤتمرات ومنحه اجازات دراسية واصدارات لكتبه ومؤلفاته يحقق رسالة إدارة الموارد البشرية، وهذا ما يثبت الفرضية أولى.

إن على إدارة الجامعة والكليات أن تولي اهتمامها بدراسة تكاليف الموارد البشرية وتحليلها والاهتمام بها خاصة من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه والألقاب العلمية مدرس، أستاذ مساعد ، أستاذ؛ لأن هذا المورد يعد العمود الفقري في الدراسات الأولية والعليا، وإن تنمية وتطوير هذا المورد البشري له دور مهم ومؤثر في تطوير الجامعة ودخولها في التصنيفات العالمية في ضوء الأهداف الحالية للجامعة والكليات، وفي ظل التوجه الاستراتيجي للجامعة والكليات فإن تكاليف الموارد البشرية تؤثر على أهداف إدارة الموارد البشرية، وهذا ما يثبت الفرضية الثانية .

إن تهيئة بيانات عن تكاليف المورد البشري وتقديمها كمعلومات إلى إدارة الجامعة والكليات سوف يسهم بشكل كبير في تفعيل إدارة الموارد البشرية بدءاً من التخطيط السليم لفتح الأقسام العلمية واستحداث الدراسات العليا ماجستير ودكتوراه فيها، لأن فتح واستحداث الأقسام العلمية والدراسات العليا يتطلب امكانيات مادية وبشرية وستلعب بيانات التكاليف دوراً مهماً في ذلك والقرارات التي تبنى على بيانات التكاليف والبيانات المحاسبية سوف تزداد فيها نسب النجاح مستقبلاً، ثم يتبع ذلك رقابة الوزارة والجامعة على هذه القرارات وتقييم الأداء للكليات والاقسام تبعاً لذلك، وهذا ما يثبت الفرضية الثالثة.

الاستنتاجات

1- إن توفير معلومات عن تكلفة الموارد البشرية يزيد من كفاءة الإدارة باستغلال الموارد استغلالاً أمثل وبما يحقق أهدافها، فخسارة المورد البشري تتمثل في خسارة الخبرة والمهارة المكتسبة لذا ستكون الخسارة هي خسارة الكلفة والخسارة العلمية.

2- إن أهمية قياس تكلفة الموارد البشرية يؤثر في اتخاذ القرارات والتي تؤثر بدورها على رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.

3- إن قياس تكلفة الموارد البشرية في الجامعات وحسب الألقاب العلمية له دور في دعم فتح واستحداث الدراسات العليا وفتح الأقسام العلمية لاحقاً.

4- إن تكلفة المورد البشري بالتكلفة الفعلية (التاريخية) هي أقل من القيمة العادلة له.

التوصيات

1- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة والكليات بدراسة وتحليل تكاليف الموارد البشرية وضرورة استغلالها الاستغلال الأمثل.

- 2- أهمية أن تكون القرارات في الجامعة والكليات مبنية أو تأخذ بنظر الاعتبار تكاليف الموارد البشرية وأهميتها في استحداث الأقسام العلمية والدراسات العليا.
- 3- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتنمية وتطوير الكادر البشري ولاسيما الألقاب العلمية والاستثمار في ذلك مع الاستفادة من خبرات الألقاب العلمية العليا في نشاطات الدراسات العليا بشكل خاص.

Reference

- Abdel Rahman, Yousfi, 2014, Evaluating the performance of human resources in a service institution, a case study, Algeria Telecom Commercial Agency, Oum El Bouaghi, Master's thesis, Faculty of Economic Sciences, Commercial Sciences and Management Sciences, Larbi Ben M'hidi University, Oum El Bouaghi.
- Abu Najm, Mirna, 2018, "The impact of the general orientation of organizations on decision-making," a study on telecommunications companies in the Syrian Arab Republic, Master's thesis, Arab University, Syrian Arab Republic.
- Al-Enezi, Saad Ali Hammoud, Al-Dahan, Iman Amer, Al-Obaidi, Nour Khalil, 2014, Strategic Management of Human Resources (A Global Perspective), Dar Al-Yazmari Scientific for Publishing and Distribution, Jordanian Hashemite University, Amman, first edition.
- Al-Jubouri, Intisar Saber, 2009, Measuring the cost of human resources and its role in rationalizing administrative decisions by application to the College of Medicine, Mosul, Master's thesis, Department of Accounting, College of Administration and Economics, University of Mosul.
- Al-Kubaisi, Salah El-Din Awad, Hatem, Afrah Abdel-Jabbar, 2017, The reflection of the mental capabilities of decision makers in determining the strategic direction, Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 105, Volume 23.
- Al-Saqr, Thamer Adel, 2013, Human Resources Accounting, the concept and importance, a study on a sample of Iraqi companies in Basra, Journal of Basra Studies, Eighth Year, Issue 16.
- Al-Sheikhli, Abdul Razzaq, Al-Fatlawi, Muhammad Azab Zagher, 2018, Strategic direction and its reflection on the learning organization "exploratory research, in the Iraqi Ministry of Communications / Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 108, Volume 24.
- Al-Sudani, Ali Mawat Sahyud, Shouna, Hossam Hamdan, The impact of strategic orientation on the performance of Iraqi private banks / a comparative introduction, 2017, Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 101, Volume 23.
- Al-Tammi, Khaled Ghazi, 2009, The sequential impact of strategic orientation on developing cost awareness and cost management methods in enhancing competitive advantage, doctoral thesis, unpublished, University of

- Bouqfa, Abdelhak, Damdoum, Zakaria, Marghani, Walid, 2020, The importance of applying human resources accounting in Algerian institutions - a study of a sample of institutions in the state of El Oued, Journal of Quantitative Economic Studies, Volume 06, Issue 01.
- Kazem, Ammar Jabbar, 2019, The role of elements of organizational culture in human resources management practices in the organization, an exploratory study in the General Authority for Irrigation and Reclamation Projects, one of the formations of the Ministry of Water Resources / Iraq, Al-Mustansiriya Journal for Arab and International Studies.
- Khamis, Lama Hadi, 2018, Strategic direction and its impact on institutional performance, an exploratory study in the General Directorate of Curricula/Iraqi Ministry of Education, Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 108, Volume 24.
- Naseer, Thaer Rashid Muhammad, 2019, Benefits, limitations, and level of use of human resources information systems in Jordanian electricity companies, Master's thesis, College of Economics and Administrative Sciences, Al Al-Bayt University.
- Naseer, Thaer Rashid Muhammad, 2019, Benefits, limitations, and level of use of human resources information systems in Jordanian electricity companies, Master's thesis, College of Economics and Administrative Sciences, Al Al-Bayt University.
- Nasser Al-Din, Yacoub Adel, 2018, Strategy, Integrated Practices Approach, Strategic Thinking, Strategic Planning, Strategic Management, Middle East University Publications, Amman - Jordan, first edition.
- Nour El-Din, Bou Sharsh, 2016, The reality of human resources management in the Algerian institution.
- Saad, Ali Mowat, Nasser, Muhammad Jassim, 2018, The relationship of strategic orientation to organizational performance (applied research in the Ministry of Defense / Office of the Inspector General), Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 109, Volume 24.
- Selim, Najwa Wafaei, 2021, Human Resource Management Practices and their Impact on Achieving Institutional Excellence: A Field Study, October 6 University, Giza Governorate, Journal of Human and Social Studies, Volume 2, Issue 6.
- Service, Al-Wardi, 2021, The Possibility of Measuring the Human Resource as an Asset of the Company, Journal of Studies in Economics and Business Administration, Volume 4, Issue 1.
- Wahhab, Zainab Salah, 2017, Strategic planning and its impact on human resource management practices, an exploratory study of the opinions of a sample of employees in the General Company for Sufi Industries, Al-Rafidain College Journal, University of Science, Issue 41.