



Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences

مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

EISSN: 3006-9149

PISSN: 1813-1719



A proposed accounting model for human resources accounting in the unified accounting system according to International Financial Reporting Standards (IFRSs): an applied study

Hajar Ismael Salih^{*A}, Sinan Zuhair Mohammed Jameel^B

^A Technical college of Zakho/Duhok Polytechnic university

^B College of Administration and Economics/University of Mosul

Keywords:

Human Resources Accounting, Unified Accounting System, International Financial Reporting Standards (IFRSs).

ARTICLE INFO

Article history:

Received 26 Jul. 2025
Received in revised form 17 Aug. 2025
Accepted 20 Aug. 2025
Available online 30 Sep. 2026

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



*Corresponding author:

Hajar Ismael Salih

Technical college of Zakho/Duhok Polytechnic university



Abstract: The study aims to propose an accounting model for human resources accounting in the unified accounting system according to International Financial Reporting Standards (IFRSs) - as an applied study on Decorchy General Trading Company for Import and Export/Limited. The researcher depend on data and information for the year 2024, to recognize, measure, present and disclose human resources and to be appropriate for all economic units and to ensures compliance with International Financial Reporting Standards (IFRSs). To achieve the study objectives, the study relied on the deductive approach to cover the theoretical aspect and the experimental quantitative approach in the applied aspect. The researcher reached, through the theoretical and applied aspect, a set of conclusions, the most prominent of which is the creation of new accounts related to human resources in the proposed accounting guide that does not exist in the currently applied unified accounting system, and carrying out accounting treatments for that and preparing reports and financial statements according to International Financial Reporting Standards (IFRSs), Which led to strengthening the company's financial position.. The researcher recommended the necessity of modernize the system to become an advanced and complete system to produce useful information for making rational decisions and developing a guide It provides transparency to comply with international financial reporting standards while offering flexibility to meet the needs of all economic sectors.

أنموذج محاسبي مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد وفقاً لمعايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs دراسة تطبيقية

سنان زهير محمد جميل
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل

هاجر إسماعيل صالح
الكلية التقنية في زاخو
جامعة دهوك التقنية

المستخلص

تهدف الدراسة إلى اقتراح أنموذج محاسبي للمحاسبة عن الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد وفقاً لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs) – كدراسة تطبيقية على شركة ديكورجي للتجارة العامة للاستيراد والتصدير/المحدودة واعتمدت الباحثة على البيانات والمعلومات لعام 2024، للاعتراف والقياس والعرض والافصاح عن الموارد البشرية وليكون ملائماً للوحدات الاقتصادية كافة ولضمان الامتثال لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs)، ولتحقيق أهداف الدراسة واعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي لتغطية الجانب النظري والمنهج الكمي التجريبي في الجانب التطبيقي، وتوصلت الباحثة من خلال الجانب النظري والتطبيقي إلى مجموعة من الاستنتاجات أبرزها استحداث حسابات جديدة المتعلقة بالموارد البشري في الدليل المحاسبي المقترح ليس له وجود في النظام المحاسبي الموحد المطبق حالياً وإجراء معالجات محاسبية لذلك وإعداد التقارير والقوائم المالية وفق معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs) مما أدى إلى تقوية المركز المالي للشركة، وأوصت الباحثة بضرورة تحديث النظام ليصبح نظاماً متطوراً وكاملاً لإنتاج معلومات مفيدة لاتخاذ القرارات الرشيدة ووضع دليل توفر فيه الشفافية لمسايرة معايير الإبلاغ المالي الدولية مع توفر مرونة لتلبية احتياجات جميع قطاعات الاقتصاد.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، النظام المحاسبي الموحد، معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs).

المقدمة

ظهر الإهتمام من قبل المحاسبين بالعامل البشري منذ أوائل سبعينيات القرن الماضي، فالعنصر البشري هو الأساس والمحور الرئيس لجميع المجتمعات البشرية، والذي يلعب دوراً حاسماً في نجاح الوحدات الاقتصادية ويتم الإعتماد عليه بشكل اساسي من قبل جميع الأنظمة التي يتعامل معها المجتمع البشري.

على الرغم من تطبيق النظام المحاسبي الموحد في العراق منذ ثمانينيات القرن الماضي تبعاً في شركات القطاع العام والمختلط والسياحة، ثم في شركات القطاع الخاص في ظل مجموعة متنوعة من الهياكل القانونية يتعلق بأنظمة المحاسبة الموحدة، ويدعم في المقام الأول المحاسبة على مستوى الدولة، ولكن يحتاج الاقتصاد الحديث إلى بيانات دقيقة عن مختلف جوانب النشاط من أجل التخطيط السليم لاستغلال الطاقات المتاحة وضمان سلامة قياس أدائها، لتلبية احتياجات المستثمرين والمالكين وأصحاب المصالح الآخرين، لذا ينبغي على القطاعات كافة معالجة المورد البشري والإفصاح عنه في البيانات المالية من خلال تقييم العنصر البشري بنماذج معترف بها ومعالجة المصروفات المرتبطة معالجة محاسبية سليمة كالا عتراض بها كأصل أو عدّها مصروفات تتحملها المنشأة خلال الفترة المالية وكل ذلك يجب أن يكون وفق أسس علمية سليمة، وأن تكون متوافقة مع النظام المحاسبي ومع معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs).

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً. مشكلة الدراسة: يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال السؤالين البحثيين الرئيسيين الآتيان:

- ❖ هل النظام المحاسبي الموحد بشكله الحالي ملائم للمحاسبة عن الموارد البشرية؟
- ❖ هل يمكن اقتراح نموذج للمحاسبة عن الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد في ظل معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs)؟

ومن السؤالين أعلاه، يشتق التساؤلات الفرعية الآتي:

1. هل يمكن الاعتراف بالموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد؟
 2. هل يمكن قياس الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد؟
 3. هل يمكن الاعتراف بالموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية في النظام المحاسبي الموحد في ظل معايير الإبلاغ المالية الدولية IFRSs ؟
 4. هل يمكن الإفصاح عن الموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية في النظام المحاسبي الموحد في ظل معايير الإبلاغ المالية الدولية IFRSs ؟
- ثانياً. أهداف الدراسة: يهدف البحث بشكل رئيس لمحاولة اقتراح نموذج محاسبي للمحاسبة عن الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد وفقاً لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs). وذلك من خلال الآتي:

1. دراسة الممارسات المحاسبية لمعرفة أماكن الإخفاقات وتحديد مدى تأثيرها على عرض التقارير والقوائم المالية وفق النظام المحاسبي المطبق حالياً في جميع القطاعات الاقتصادية.
 2. إقتراح دليل محاسبي ومعالجات محاسبية لتحسين (النظام المحاسبي الموحد للمحاسبة عن الموارد البشرية) في ضوء المعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs).
- ثالثاً. أهمية الدراسة:

1. الأهمية النظرية: تكمن أهمية الدراسة في تركيزها على العنصر البشري كأساس في جميع الوحدات الاقتصادية، ومدى كفاءة إدارة الوحدة الاقتصادية لمعالجة هذا المورد البشري المهم بصورة سليمة وقياسه والإفصاح عنه في التقارير والقوائم المالية.
 2. الأهمية التطبيقية: تنبع الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال إقتراح نموذج محاسبي مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية (تطوير النظام المحاسبي الموحد عن طريق اقتراح معالجات محاسبية جديدة) والتي تؤدي إلى تقوية المركز المالي للوحدات الاقتصادية.
- رابعاً. فرضيات الدراسة: بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة الفرضيتين الآتيتين:
- (النظام المحاسبي الموحد بشكله الحالي غير ملائم للمحاسبة عن الموارد البشرية).
- يمكن (اقتراح نموذج للمحاسبة عن الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد) في ظل معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs).

خامساً. حدود الدراسة: يمكن تشخيص حدود الدراسة كالآتي:

- أ. حدود موضوعية: (تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة بالنظام المحاسبي الموحد المطبق في العراق بشكل عام وفي إقليم كردستان بشكل خاص).
- ب. حدود مكانية: تقتصر الحدود المكانية على مناطق تطبيق النظام المحاسبي الموحد في العراق عمومًا وإقليم كردستان خصوصًا.

سادساً. مصادر جمع البيانات: اعتمد البحث في جانبه النظري والتطبيقي على عدد من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات وكما يأتي:

أ. الجانب النظري: اعتمد البحث في تغطية الجانب النظري على العديد من المصادر العلمية من كتب ومجلات ودوريات وأطاريح ورسائل عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع البحث، فضلاً عن البحوث والمقالات الأجنبية التي تم الحصول عليها عن طريق الأنترنت.

ب. الجانب التطبيقي: اعتمد الجانب التطبيقي على تطوير النظام المحاسبي الموحد المطبق في الوحدات الاقتصادية داخل جمهورية العراق (في الوحدات الاقتصادية المشمولة بتطبيقه).

سابعاً. منهجية الدراسة: تعتمد الدراسة على المنهج الإستنباطي لإكمال الجانب النظري للدراسة والمنهج التطبيقي لجانب العملي.

ثامناً. الدراسات السابقة: سيتم إستعراض بعض الدراسات السابقة ذات علاقة بمتغيرات الدراسة على النحو الآتي:

أ. دراسة (الصفر، 2022) بعنوان (تأثير تطبيق معايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs على مخرجات النظام المحاسبي الموحد في العراق "بالتطبيق على الشركة العامة للسمنت الشمالية") تهدف الدراسة إلى توضيح فوائد تطبيق معايير الإبلاغ المالي الدولية والتأثير الناتج عن تطبيقها على نتائج النظام المحاسبي الموحد في الحسابات الختامية للوحدات الاقتصادية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي للجانب النظري والمنهج التطبيقي بالتطبيق على (الشركة العامة للسمنت الشمالية في محافظة نينوى) من خلال قوائمها المالية لعام 2012، وتوصلت الدراسة عند تطبيق معيار الدولي IAS16 ظهور حساب فروقات إعادة تقييم وبالإمكان معالجتها بأستحداث حسابات جديدة غير موجودة في الدليل المحاسبي وله أثر على الحسابات الختامية لدى نظام محاسبي الموحد، وأوصت الدراسة بأن تقوم الوحدات الاقتصادية بإعادة تقييم الأصول غير المتداولة لديها لتحسين مركزها المالي.

ب. دراسة (محمود، 2023) بعنوان (أنموذج مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتعزيز الإبلاغ المالي في الجامعات الحكومية "بالتطبيق على جامعة الموصل") هدفت الدراسة إنشاء أنموذج مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتعزيز الإبلاغ المالي أي تحسين البيانات المالية في جامعات الحكومية. اعتمدت الدراسة على المنهج الإستنباطي التحليلي للجانب النظري والمنهج الإستقرائي للجانب العملي بإستخدام أستمارة الإستقصاء وزعت على (أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإدارة والإقتصاد في جامعة الموصل للعام 2020-2021). وتوصلت الدراسة موضوعية أنموذج الدراسة في التنبؤ بالقيمة مالية للمورد البشري إستناداً إلى المعايير الأساسية لتقييم المورد البشري، كلما ارتفع النتائج العلمية للمورد البشري تزداد القيمة المالية. وأوصت الدراسة ضرورة تعزيز الجوانب المعرفية للدارسين لتحديد قيمة وتكلفة الموارد البشرية وإعتماد على أنموذج المقترح في القطاعات الحكومية.

ج. دراسة (جمعة 2023) بعنوان (نظام محاسبي مقترح لشركات النفط العراقية وفقاً لمعايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs) هدفت الدراسة إلى اقتراح نظام محاسبي موحد للقطاع النفطي العراقي في ظل معايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs، اعتمدت الدراسة على المنهج الإستنباطي للجانب النظري والمنهج الإستقرائي التحليلي للجانب التطبيقي بتحليل النظام المحاسبي الموحد في صناعة النفط والغاز والمطبق حالياً في العراق، وتوصلت الدراسة إلى استحداث حسابات جديدة في الدليل المحاسبي المقترح وليس له وجود في النظام المحاسبي الموحد الحالي للقطاعات النفطية، وأوصت

الدراسة ضرورة اعتماد النظام المحاسبي التي تم إقترحها لمواكبة التطورات الحديثة للمحاسبة والحصول على قوائم وتقارير مالية تتوافق مع القوائم المالية المعدة بموجب معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs).

في حدود اطلاع الباحثة وبناءً على نتائج الدراسات السابقة يتضح ما يأتي:

- ❖ تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بوجود قصور في (نظام المحاسبي الموحد) وضرورة تطويره فضلاً عن تنظيم متطلبات قانونية وتحليل إجراءات محاسبية واستخدام المحاسبة الحديثة لتوفير البيانات والمعلومات المحاسبية متلائمة لجميع الجهات ذات العلاقة.
- ❖ ساهمت الدراسات السابقة في تكوين فكرة تراكمية في توجيه الدراسة الحالية من خلال ما توصلت إليه إلى إقترح أنموذج محاسبي للمحاسبة عن الموارد البشرية وكيفية وضع استراتيجية لتكييفها مع (النظام المحاسبي الموحد) في ظل معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs) لتحقيق نتائج جديدة تناولها مجالات لم تتم طرح دراسات فيها للحصول على بيانات مالية متوافقة مع معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs) تتصف هذه القوائم بالإعتراف والقياس والعرض والافصاح الملائم، ويتم الاستفادة منها من قبل جهات ذات العلاقة.

المحور الثاني: الجانب النظري للدراسة

1.2 محاسبة الموارد البشرية

1.1.2 مفهوم محاسبة الموارد البشرية وتعريفها: لقد كان هناك إهتمام من قبل الباحثين في الفكر المحاسبي منذ سبعينيات القرن الماضي بشأن محاسبة الموارد البشرية في كثير من الكتب المحاسبية وقد وردت الكثير من المحاولات للدراسات البحثية لوضع تعريف معين لها، تذكر الباحثة منها الآتي: يُعتبر المورد البشري عنصراً مهماً في جميع القطاعات الاقتصادية التي تطبق المحاسبة عن الموارد البشرية، إذ تؤثر بشكل إيجابي على أداء الأعمال من خلال تقييم العنصر البشري، ومدى كفاءته ومساهمته في تحقيق الربحية والعائد على الأصول، وتُساعد في التخطيط وتقييم وتطوير العنصر البشري، وتوفير المعلومات الضرورية للأطراف الخارجية والمستثمرين خلال فترة معينة (Dived, 2023: 113).

محاسبة الموارد البشرية تشير إلى الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في الوحدة الاقتصادية فالعناصر الأساسية للإنتاج هي الأرض، العمالة، رأس المال، الإدارة والتنظيم، لذا فيشكل العمال عنصراً أساسياً للإنتاج ويتم الاستفادة منهم لأكثر من سنة مالية ويتم رسملة كافة التكاليف المتعلقة بالقوى العاملة التي تزيد من إنتاجيتهم وجودتهم بعد استبعاد الرواتب والأجور (Lukman 2023: 106).

هناك تعريفات متعددة حول محاسبة الموارد البشرية التي ذكرها الباحثون، من بينها:

عرفت محاسبة الموارد البشرية في عام 1972 من قبل جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA) "بأنها مجموعة من المبادئ والمفاهيم والإجراءات التي تحكم عملية إعتراف وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيلها إلى الجهات المعنية لاتخاذ القرارات" (شيبته، وبومدين، 2023: 538).

كما عرفت أيضاً بأنها "تعني جمع البيانات الخاصة بالعنصر البشري وتصنيف تلك البيانات وتقييمها بالتكاليف المنفق عليها في الوحدة الاقتصادية ثم توصيل البيانات الناتجة عنها إلى الأطراف الخارجية الداخلية" (ضمزمة، 2020: 135).

بناءً على ما سبق من التعريفات فإن محاسبة الموارد البشرية تعرف بأنها عملية جمع البيانات الخاصة بنفقات العنصر البشري وقياسها لتقييم ما يطرأ عليها من التغيرات على مدار الزمن وتزويد الجهات ذات العلاقة بالمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات السليمة.

2.1.2 أهمية محاسبة الموارد البشرية: تأتي أهمية الموارد البشرية من خلال قياس العنصر البشري في الوحدات الاقتصادية، وتزداد هذه الأهمية في ظل حاجة الإنتاج المعاصر إلى عمالة ماهرة، مما يساعد الجهات المعنية على التخطيط والرقابة اللازمين بشأن الموارد البشرية لقياس العوائد من القوى العاملة والخطط الموضوعة للمستقبل وتفعيل الدور الرقابي على الموارد البشرية بعدها أصل من أصول الوحدة الاقتصادية (رضا، 2024: 54).

تبرز أهمية الموارد البشرية من خلال قياس العائد على رأس المال المستخدم في القطاعات الاقتصادية بما فيها رأس المال البشري وتخطيط المورد البشري لما تحتاجه من بيانات ومعلومات لتلبية إحتياجاتها من الموارد البشرية ومن ثم تفعيل الدور الرقابي على الأصول البشرية للحفاظ على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية داخل الوحدات الاقتصادية (يعقوب، 2023: 17).

وترى الباحثة أن لمحاسبة الموارد البشرية أهمية بارزة في المجتمعات الحضارية، بعد المورد البشري عنصراً أساسياً لا يمكن الاستغناء عن خبراته ومواهبه، لما له من تأثير على الإنتاجية ونجاح الوحدات الاقتصادية. كما إن له تأثيراً على اتخاذ القرارات الرشيدة حالياً ومستقبلاً لدى الجهات الداخلية والخارجية. والوحدة الاقتصادية الناجحة تحافظ على كواردها من الموظفين والمديرين ذوي خبرات وكفاءات ومهارات عالية، والذين يمكن عن طريقهم تحقيق استثمارية الوحدة وإنجاز أهدافها الحالية والمستقبلية، وتعزيز ميزتها التنافسية في الأسواق

3.1.2 أهداف محاسبة الموارد البشرية: من أهم الأهداف التي تحققها محاسبة الموارد البشرية الآتي (سالم، 2008: 39):

1. تزود الجهات الحكومية بالبيانات والمعلومات عن الوحدات الاقتصادية بقياس الأداء الاجتماعي الملقاة على عاتقها وإتخاذ القرارات بشأن تنمية وتطوير العنصر البشري على المستوى القومي.
 2. فتح دورات تدريبية للحصول على كوارر ماهرة ذات كفاءات وقدرات متطورة وأضاف (داهم، 2022: 39)
 3. قياس قيمة وتكلفة العنصر البشري وقياس الكفاءة الإنتاجية والربحية ومعدل العائد على الإستثمار للعنصر البشري.
 4. تسجيل وتلخيص البيانات الخاصة بالعنصر البشري ومن ثم عرض النتائج في البيانات المالية وتوصيلها إلى الجهات المختصة.
 5. عرض البدائل واختيار الأمثل منها، وترشيد قرارات الإدارة المتعلقة بالترقية والنقل وتوسيع القوى العاملة، مع توفير معلومات دقيقة للمستثمرين عن الموارد البشرية في القطاعات الاقتصادية. فرض الرقابة على تكاليف المورد البشري في الوحدات الاقتصادية.
- وفي ضوء الأهداف الموضحة أعلاه ترى الباحثة ان من أهم الأهداف التي تحققها محاسبة الموارد البشرية هي تقديم المعلومات الوافية عن الأفراد العاملين وكافة التكاليف المرتبطة بتطويرهم وتنميتهم للمساعدة في التخطيط والرقابة وللحصول على مكانتها في الأسواق من جهة قياس المسؤولية الاجتماعية ومدى قدرة الوحدة الاقتصادية بالوفاء بالتزاماتها الاجتماعية.

2.2 النظام المحاسبي الموحد

1.2.2 مفهوم النظام المحاسبي الموحد وتعريفها: النظام المحاسبي الموحد " يُعد النظام المحاسبي الموحد نظاماً متكاملًا يتكون من مجموعة أجزاء مترابطة. وهو من أنظمة المعلومات المحاسبية، إذ تشمل مدخلاته البيانات المحاسبية، وتشمل عملياته التشغيلية إجراءات القيود والتسويات المحاسبية، بينما تكون مخرجاته عبارة عن القوائم والتقارير المالية التي تُظهر نتائج الأعمال. ويعتمد هذا النظام على مجموعة من الأسس والمبادئ والقواعد والإجراءات المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً" (العامري، 2020: 4).

" تعني التوحيد في الإجراءات والأنظمة المحاسبية والقواعد والبيانات المالية والتوحيد في السنة المالية بحيث تكون متطابقة من جميع النواحي بتطبيقه في المجال العملي" (mussari, 2014: 307)

يعتمد النظام على مجموعة تعليمات وقواعد موحدة من خلال الرجوع إلى الدليل المحاسبي، مما يحقق سهولة في تنفيذ المعاملات، ويسهم في تبسيط عمليات المراجعة المحاسبية وتعزيز الرقابة الداخلية في القطاعات الاقتصادية (Lin, 2011: 111).

النظام المحاسبي الموحد يوفر المعلومات الاقتصادية والإحصائية والمحاسبية إلى مستخدمي المعلومات المحاسبية لتوجيههم نحو اتخاذ قرارات إدارية سليمة للمحاسبة القومية والمحاسبة المالية عن طريق التوحيد والجمع بين حسابات الوحدة الاقتصادية والحسابات القومية، فهو مشابه للمحاسبة المالية من حيث المفهوم ولكن هناك اختلاف محاسبي من حيث التوحيد في الأنظمة واللوائح والقواعد والأسس المحاسبية في تنظيم المعاملات المحاسبية لدى الوحدات الاقتصادية التي تعمل ضمن نطاق تطبيقه (جميل، وجلو، 2023: 32).

ومن هنا ترى الباحثة أن النظام المحاسبي الموحد يهدف إلى توحيد أساليب تسجيل المعاملات المالية عبر القطاعات المختلفة، عبر إصدار قواعد ولوائح موحدة من جهات مختصة، وذلك لتقليل الاختلافات في الممارسات المحاسبية، وضمان موثوقية المعلومات التي تساعد على اتخاذ قرارات سليمة من قبل المعنيين، بما يحقق الأهداف المرجوة وينفع المجتمع.

2.2.2 أهداف النظام المحاسبي الموحد: هناك جملة من الأهداف للنظام المحاسبي الموحد منها (الحميري، 2017: 31)، (كنش، 2023: 212):

1. إجراء الربط بين جميع الحسابات في الوحدة الاقتصادية والحسابات على المستوى القومي بعدها من المصادر الأساسية ويتم الاعتماد عليها في إعداد الحسابات القومية من قبل المحاسب القومي، ويكون هناك توافق من كلا الجانبين على القواعد والأسس والإجراءات المحاسبية كافة لتسهيل جمع المعلومات المحاسبية من مستوى حسابات القطاع الاقتصادي إلى المستوى الحسابات القومية.
 2. تسهيل عمليات جمع البيانات وتبويبها وتخزينها، مما يقلل الوقت والجهد المطلوبين لإجراء العمليات الحسابية، ويمكن جميع أجهزة المنشأة من الوصول إلى معلومات غير مكررة بشكل متزامن.
 3. للاستفادة من البيانات في عمليات التخطيط والرقابة المناسبة، وتقييم الأداء على جميع المستويات، مما يُسهّل إعداد الحسابات الختامية ووضع الميزانية التخطيطية (العامري، 2020: 11).
- بناءً على ما تقدم، تُجمع الباحثة على أن النظام المحاسبي الموحد يهدف أساساً إلى: توحيد البيانات، وضمان كفاءة أداء الوحدات الاقتصادية بأقل التكاليف، عبر تطبيق معايير وإجراءات محاسبية تحافظ على المال العام، وتوفر المعلومات الداعمة للتخطيط والإشراف المناسبين.

3.2 معايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs

1.3.2 مفهوم معايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs: هناك تعريفات عديدة لمعايير الإبلاغ المالي الدولية نذكر منها "هي مجموعة من المعايير التي تقوم بتصميمها وتطويرها جهة مستقلة غير ربحية تسمى مجلس معايير المحاسبة الدولية ويهدف إلى تزويد المنشآت العامة بإطار لإعداد وتقديم وتفسير البيانات المالية" (Nguyen & other, 2023: 106).

كما عُرِّفت بأنها "إطار عمل متكامل يتضمن مبادئ توجيهية وتفسيرات لطريقة الإفصاح عن أنواع محددة من الأحداث والمعاملات المالية، بما يضمن الشفافية ويُسهِّل المقارنة تمهيداً للإدراج في الأسواق العالمية" (Jasim & Ibrahim, 2023: 6).

كما عرفت معايير الإبلاغ المالي الدولية بأنها "إرشادات أساسية يتم الرجوع إليها من قبل المحاسبين لقياس الأحداث والعمليات الاقتصادية ولها تأثير على نتائج الأعمال والمراكز المالية للقطاعات الاقتصادية" (النصراوي، 2017: 26).

إذ عرفت معايير الإبلاغ المالي الدولية بأنها "مرجع دولي للممارسات المحاسبية بأشكالها المختلفة بهدف تقارب الممارسات المحاسبية نظراً لكثرة العمليات المالية وتعدد الشركات الدولية لخدمة مستخدمي النظم المحاسبية" (عبد الله وإبراهيم، 2021: 133).

كما ترى الباحثة إن معايير الإبلاغ المالي الدولية تمثل مجموعة من الإرشادات والمعايير المحاسبية التي تضعها منظمات مهنية متخصصة، إذ يعتمد عليها المحاسبون في معالجة الأحداث الاقتصادية بشكل موضوعي، وتوحيد الممارسات المحاسبية المتباينة. وتعد هذه المعايير دليلاً أساسياً للممارسات المحاسبية السليمة، إذ تتيح تقييم أداء الشركات العابرة للحدود، وضمان موثوقية البيانات المالية التي تقدم لمستخدمي التقارير المالية، بما يمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة في مجالات التخطيط والاستثمار والمتابعة للأنشطة الاقتصادية كافة.

محور الثالث: الجانب التطبيقي

ستقوم الباحثة باقتراح دليل محاسبي للمحاسبة عن الموارد البشرية، وذلك من خلال اقتراح حسابات ينبغي اضافتها إلى الدليل المحاسبي للنظام المحاسبي الموحد، وذلك كون النظام المحاسبي الموحد أجاز للجهات ذات العلاقة باقتراح أي حسابات ترى الوحدة الاقتصادية أن هناك ضرورة لإضافتها من خلال المرونة التي تركها الدليل المحاسبي لهذا النظام، علماً أن النظام المحاسبي ومنذ نشأته ولحد الآن لم يرق بأخذ الموارد البشرية بالاعتبار في معالجاته المحاسبية.

أولاً: سيتم التطرق إلى المعالجات المحاسبية التي تم إقرارها في هذه الدراسة من قبل الباحثة والتي تستند على الدليل المحاسبي المقترح.

- ❖ المعالجة المحاسبية للمصاريف الحصول على الموارد البشرية
- ❖ تحميل الأصل البشري بالمصاريف الحصول على المورد البشري إذا كان أقل من سنة.

من ح/ مصاريف الحصول على المورد البشري 338

مصاريف الإعلان 3381

مصاريف التعيين 3382

مصاريف التطوير (التدريب والدورات) 3383

مصاريف النقل 3384

مصاريف التوجيه 3385

- مصارييف الندوات والمؤتمرات 3386
 مصارييف التعاقد 3378
 إلى ح / نقدية لدى لصندوق 1341
 ❖ قيد قفل مصارييف الحصول على المورد البشري في ح/أ.خ.
 من ح/أ.خ
 إلى ح/ مصارييف الحصول على المورد البشري 338
 مصارييف الإعلان 3381
 مصارييف التعيين 3382
 مصارييف التطوير (التدريب والدورات) 3383
 مصارييف النقل 3384
 مصارييف التوجيه 3385
 مصارييف الندوات والمؤتمرات 3386
 مصارييف التعاقد 3388
 ❖ الحصول على المورد البشري عن طريق الشراء (الاقتناء) أي عمر المورد البشري أكثر من سنة
 مضافاً إليها جميع المصارييف المذكورة أعلاه فيعد من النفقات الرأسمالية ويسجل القيد الآتي:
 من ح/ الأصول البشرية 119
 أصل بشري صناعي 1191
 أصل بشري تجاري 1192
 أصل بشري فني 1193
 أصل بشري خدمي 1194
 إلى ح/ نقدية لدى الصندوق 1341
 ❖ وفي حالة الحصول على المورد البشري بعقد أقل من سنة واحدة فيعتبر نفقات إيرادية ويقفل في ح/
 أ.خ كما في القيد الآتي:
 من مذكورين
 ح/ رواتب عقود المورد البشري 317
 ح/ المساهمة في الضمان الاجتماعي للمورد البشري 319
 التأمين على المورد البشري 3191
 الضمان الصحي للمورد البشري 3192
 إلى ح/ نقدية لدى الصندوق 1341
 ❖ قيد قفل
 من ح/أ.خ
 إلى مذكورين
 ح/ رواتب عقود المورد البشري 317
 ح/ المساهمة في الضمان الاجتماعي للمورد البشري 319
 التأمين على المورد البشري 3191
 الضمان الصحي للمورد البشري 3192

❖ بالنسبة لحسابات الإهلاك والمتراكم المقترح في الدليل المحاسبي يتم معالجتها بالطريقتين كالآتي:
الطريقة الأولى: الإهلاك على أساس النسبة المئوية من المبلغ الإجمالي لتكلفة الأصول البشرية.
الطريقة الثانية: الإهلاك لكل عقد لأصل بشري، ويحسب الإهلاك السنوي بقسمة تكلفة الأصل على مدة العقد.

ولمعالجة الأصل البشري محاسبياً سنواجه الحالات الآتية:

1. بيع الأصل البشري
 2. وفاة الأصل البشري.
 3. نقل الأصل البشري
- أولاً. بيع الأصل البشري:

❖ البيع بخسائر

من مذكورين

- ح / نقدية لدى الصندوق 1341
- ح / متراكم الإهلاك لاجمالي الأصول البشرية 228
- ح / خسائر بيع المورد البشري 52
- إلى ح / الأصول البشرية 119
- أصل بشري صناعي 1191
- أصل بشري تجاري 1192
- أصل بشري فني 1193
- أصل بشري خدمي 1194

❖ قيد قفل

من ح/أ.خ

إلى ح/ خسائر بيع المورد البشري 52

❖ إذا تم بيع جميع الأصول البشرية بربح فيؤخذ المتراكم بنظر الاعتبار أي يقلل لأن الطريقة المستخدمة هنا هي حساب الإهلاك لكل أصل بشري على حدى على حده وكما في القيد الآتي:

من مذكورين

- ح / نقدية لدى الصندوق 1341
- ح / متراكم إهلاك أصول بشرية 228
- متراكم إهلاك أصل بشري صناعي 2281
- متراكم إهلاك أصل بشري تجاري 2282
- متراكم إهلاك أصل بشري فني 2283
- متراكم إهلاك أصل بشري خدمي 2284
- إلى مذكورين
- ح / فائض بيع المورد البشري 62 (بالفرق)
- ح / الأصول البشرية 119
- أصل بشري صناعي 1191
- أصل بشري تجاري 1192

أصل بشري فني 1193

أصل بشري خدمي 1194

❖ قيد قفل

من ح/ فائض بيع المورد البشري 62

إلى ح/ الدخل الشامل الآخر 264

ثانياً. وفاة الأصل البشري: يحتسب خسارة وفاة الأصل البشري كما يأتي:

تكلفة الحصول على الأصل البشري مطروحاً منه مجموع الإطفاء السنوي ويكون القيد بالشكل الآتي:

من ح/ خسائر الموارد البشرية 398

إلى ح / الأصول البشرية 119

أصل بشري صناعي 1191

أصل بشري تجاري 1192

أصل بشري فني 1193

أصل بشري خدمي 1194

❖ قيد قفل

من ح/ أ.خ

إلى ح/ خسائر الموارد البشرية 398

ثالثاً. نقل المورد البشري يسجل القيد الآتي:

من ح/ نقل المورد البشري 33171

إلى ح/ نقدية بالصندوق 1341

❖ قيد قفل

من ح/ أ.خ

إلى ح/ نقل المورد البشري 33171

❖ في حالة إعادة تقييم المورد البشري هناك حالتين يتم إتخاذها بنظر الإعتبار.

❖ في حالة تحقيق فائض من إجراء عملية التقييم للمورد البشري ويسجل القيد الآتي:

من ح/ الأصل البشري 119

أصل بشري صناعي 1191

أصل بشري تجاري 1192

أصل بشري فني 1193

أصل بشري خدمي 1194

إلى ح/ فائض اعادة تقييم الموارد البشرية 61

فائض اعادة تقييم المورد البشري صناعي 611

فائض اعادة تقييم المورد البشري تجاري 612

فائض اعادة تقييم المورد البشري فني 613

فائض اعادة تقييم المورد البشري خدمي 614

❖ قيد قفل

من ح/ فائض اعادة تقييم الموارد البشرية 61

- فائض ب اعادة تقييم المورد البشري صناعي 611
 فائض اعادة تقييم المورد البشري تجاري 612
 فائض اعادة تقييم المورد البشري فني 613
 فائض اعادة تقييم المورد البشري خدمي 614
 إلى ح/ الدخل الشامل الآخر 264
 ❖ في حالة التقييم بالانخفاض أي تحقيق نقص من إجراء عملية التقييم للأصل البشري يتم الإعراف
 بخسائر إعادة التقييم ضمن قائمة الأرباح والخسائر ويسجل القيد الآتي:
 من ح/ خسائر اعادة تقييم الموارد البشرية 51
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري صناعي 511
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري تجاري 512
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري فني 513
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري خدمي 514
 إلى ح/ الأصل البشري 119
 أصل بشري صناعي 1191
 أصل بشري تجاري 1192
 أصل بشري فني 1193
 أصل بشري خدمي 1194
 ❖ قيد قفل

من ح/ أ.خ

- إلى ح/ خسائر اعادة تقييم الموارد البشرية 51
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري صناعي 511
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري تجاري 512
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري فني 513
 خسائر اعادة تقييم المورد البشري خدمي 514
 ثانياً. اظهر أثر المعالجات المحاسبية المقترحة على القوائم المالية المقترحة:
 جدول (1): الميزانية في نهاية السنة المالية

رقم الدليل	اسم الحساب	رقم الدليل	اسم الحساب
1	الأصول	2	المطالبات
11	أصول غير متداولة	21	إلتزامات غير متداولة
119	الأصول البشرية	22	متراكم إندثارات وديون مشكوك في
1191	أصل بشري صناعي	228	تحصيلها
1192	أصل بشري تجاري	2281	متراكم إهلاك أصول بشرية
1193	أصل بشري فني	2282	متراكم إهلاك أصل بشري صناعي
1194	أصل بشري خدمي	2283	متراكم إهلاك أصل بشري تجاري
12	إنفاق رأسمالي	2284	متراكم إهلاك أصل بشري فني

رقم الدليل	اسم الحساب	رقم الدليل	اسم الحساب
13	أصول متداولة	23	متراكم إهلاك أصل بشري خدمي
132	ذمم المدينة	232	إلتزامات متداولة
134	النقود	24	الذمم الدائنة
14	أصول أخرى	25	التزامات أخرى
15	أصول غير ملموسة	26	تخصيصات
18	حسابات منظمة مدينة	261	حقوق الملكية
19	مؤجلة	2616	رأس المال
	حسابات مدينة متقابلة	262	رأس المال البشري
		2628	رأس المال الإضافي
		2629	رأس المال البشري الإضافي (الإحتياطي)
		28	رأس المال البشري المنخفض
		29	حسابات منظمة دائنة مؤجلة
			حسابات دائنة متقابلة

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة

جدول (2): قائمة الدخل في نهاية السنة المالية

رقم الدليل	اسم الحساب	رقم الدليل	اسم الحساب
3	الاستخدامات	4	(الإيرادات)
31	رواتب وأجور	41	إيراد نشاطات سلعية
317	رواتب عقود المورد البشري	42	إيراد نشاطات تجارية
319	المساهمة في الضمان الاجتماعي للمورد البشري	43	إيراد نشاطات خدمية
32	مستلزمات سلعية	44	إيراد تشغيل للغير
33	مستلزمات خدمية	45	تكلفة اصول مصنوع داخلياً
338	مصاريف الحصول على الموارد البشرية	46	تكلفة انتاح محولة الى مخازن
3381	مصاريف الإعلان	48	إيرادات تحويلية
3382	مصاريف التعيين	49	إيرادات ومكاسب أخرى
3383	مصاريف التطوير (الدورات والتدريب)		
3384	مصاريف النقل		
3385	مصاريف التوجيه		
3386	مصاريف الندوات والمؤتمرات		
3388	مصاريف التعاقد		
34	مقاولات وخدمات		
35	مشتريات بضائع وأراضي للبيع		

رقم الدليل	اسم الحساب	رقم الدليل	اسم الحساب
36	تكلفة الإنتاج والبضائع وأراضي المبيعة		
37	الاندثارات		
379	إهلاك الأصول البشرية		
3791	إهلاك أصل بشري صناعي		
3792	إهلاك أصل بشري تجاري		
3793	إهلاك أصل بشري فني		
3794	إهلاك أصل بشري خدمي		
38	مصاريف تحويلية		
39	المصاريف والخسائر الأخرى		
398	خسائر الموارد البشرية		
5	الخسائر		
51	خسائر إعادة تقييم المورد البشري		
511	خسائر أعاد تقييم المورد البشري		
512	صناعي		
513	خسائر إعادة تقييم المورد البشري تجاري		
514	خسائر إعادة تقييم المورد البشري فني		
52	خسائر إعادة تقييم المورد البشري خدمي		
54	خسائر بيع المورد البشري		
	خسائر استبدال المورد البشري		

المصدر: الجدول من اعداد الباحثة

ثالثاً. اختبار أنموذج المحاسبي المقترح في شركة عينة الدراسة (شركة ديكورجي) للتجارة العامة للاستيراد والتصدير/المحدودة:

جدول (3): فيما يلي الميزانية العامة لشركة ديكورجي كما في 2024/12/31

رقم الدليل	اسم الحساب	السنة الحالية دينار	السنة السابقة دينار
1	الأصول		0
11	أصول غير متداولة		
111	(ممتلكات والآت ومعدات)	2700000	
1151	قروض ممنوحة طويلة الأجلة	0	0
1152	(الاستثمارات المالية)	0	0
119	أصول بشرية	42000000	0
1193	أصل بشري فني	42000000	0
	مجموع أصول غير متداولة	44700000	0
12	إنفاق رأسمالي	0	0

رقم الدليل	اسم الحساب	السنة الحالية دينار	السنة السابقة دينار
13	أصول متداولة		
131	المخزون بالتكلفة	0	0
1318	إعتمادات مستندية للشراء مواد	0	0
132	(ذمم امدنية)	0	0
134	النقود	279690000	0
1351	قروض مانحة قصيرة الأجل	0	0
1352	الإستثمارات المالية قصيرة الأجل	0	0
	مجموع الأصول المتداولة	279690000	0
15	(أصول غير ملموسة)	2000000	
	إجمالي الأصول	326390000	0
2	المطالبات		
21	إلتزامات غير متداولة		
2151	قرض مستلمة طويل أجل	0	0
	إجمالي مصادر تمويل طويلة الأجل	0	0
22	متراكم الإندثارات والديون مشكوك في تحصيلها (طويلة الأجل)	0	0
232	ذمم دائنة	0	0
234	جاري مكشوف	0	0
2351	قروض مستلمة قصيرة الأجل	0	0
	مجموع مصادر تمويل قصيرة الأجل (الإلتزامات المتداولة)	0	0
25	(تخصيصات)	0	0
26	حقوق المساهمين		
261	رأس المال		
2611	رأس المال مدفوع	200000000	0
2616	رأس المال البشري	36000000	0
	مجموع رأس المال	236000000	0
262	إحتياطيات		
26222	احتياطي عام	84390000	0
	مجموع الإحتياطيات	84390000	0
264	الدخل الشامل الآخر	6000000	0
	مجموع (حقوق المساهمين)	326390000	0
	إجمالي المطالبات	326390000	0

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة.

جدول (4): قائمة الدخل الشامل الآخر (المقترحة) بالتطبيق على شركة ديكورجي كما في 2024/12/31

مدین			دائن		
رقم الدليل	المبلغ	أسم الحساب	رقم الدليل	المبلغ	أسم الحساب
			6	6000000	الفائض
			61	6000000	فائض اعادة تقييم الموارد البشرية
			611	XX	فائض اعادة تقييم المورد البشري صناعي
			612	XX	فائض اعادة تقييم المورد البشري تجاري
			613	6000000	فائض اعادة تقييم المورد البشري فني
			614	XX	فائض اعادة تقييم المورد البشري خدمي
			62	XX	فائض بيع المورد البشري
			64	XX	فائض استبدال المورد البشري
				6000000	مجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة.

جدول (5): قائمة حقوق الملكية (المقترحة) بالتطبيق على شركة ديكورجي كما في 2024/12/31

المبلغ	رقم الدليل	أسم الحساب
200000000	261	رأس المال في بداية الفترة
360000000	2616	رأس المال البشري
XX	262	رأس المال الإضافي خلال الفترة
84390000	26222	إحتياطي عام
XX	2628	رأس المال البشري الإضافي (الإحتياطيات)
XX	2629	رأس المال البشري المنخفض
(XX)		❖ مسحوبات الشخصية
XX	228	متراكم إهلاك أصول بشرية
6000000	613	فائض إعادة تقييم أصل بشري فني
XX		(+)(-) صافي الإرباح أو الخسارة
326390000		صافي رأس المال في نهاية المدة

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة

مما تقدم بعد إجراء التطبيق العملي واستحداث الحسابات جديدة ذات علاقة بالموارد البشرية وتبويبها وإجراء معالجات محاسبية لها والإفصاح عنها ضمن القوائم المالية، واختبار نموذج المقترح في شركة عينة الدراسة أثبت كفاءة وفاعلية أنموذج المحاسبي المقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية، إذ إن رأس المال الشركة قد ازدادت بعد الاعتراف والقياس والعرض والإفصاح عن الموارد البشرية ضمن القوائم المالية، ويدل ذلك على تقوية المركز المالي للشركة، وما ظهر من نتائج لهذا التطبيق وعلى أساسها فإن فرضيتان للدراسة (أن النظام المحاسبي الموحد بشكله الحالي غير ملائم للمحاسبة عن الموارد البشرية، ويمكن اقتراح أنموذج للمحاسبة عن الموارد البشرية في النظام المحاسبي الموحد وفقاً لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs) وأن هاتين الفرضيتان تعد مقبولة.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

1. محاسبة الموارد البشرية تساهم في الاعتراف والقياس بالعنصر البشري بشكل موضوعي في القطاعات الاقتصادية، وتؤدي ذلك إلى المحافظة على مركزها التنافسي في الأسواق.
2. النظام المحاسبي الموحد غير ملائم للمحاسبة عن الموارد البشرية، إذ لم يعطي أي إشارة في الدليل المحاسبي للمورد البشري، إذ لم يجري عليه أي تحديث برغم من تطورات والتغيرات في الظروف الاقتصادية ولا زال في قلبه التقليدي ولا يستجيب للتطورات الدولية.
3. استحداث حسابات جديدة ذات علاقة بالموارد البشرية في الدليل المحاسبي المقترح ليس له وجود في النظام المحاسبي الموحد المطبق حالياً وليس له تسلسل في الدليل المحاسبي وإجراء معالجات محاسبية لها وذلك للارتقاء بمستوى العمل المحاسبي وعدم التوجه إلى منافسة الغير القانونية.
4. يظهر حساب فائض والخسائر إعادة التقييم وهذا ما نص عليه معيار (IFRS18) وكذلك معيار (IFRS13) قياسات القيمة العادلة ومعيار المحاسبة الدولي (IAS 16) الممتلكات والآلات والمعدات ولا يوجد لها حساب في الدليل المحاسبي للنظام المحاسبي الموحد المطبق حالياً.
5. أن الاختبار التطبيقي أثبت كفاءة وفاعلية أنموذج المحاسبي المقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية والتي أدى إلى تقوية المركز المالي للشركات.

ثانياً. التوصيات:

1. ضرورة إصدار قوانين وتشريعات من مجالس وهيئات محاسبية لتحديد تكلفة وقيمة المورد البشري في الوحدات الاقتصادية بعد المورد البشري من الموارد الرئيسية للوحدة الاقتصادية.
2. ضرورة تحديث النظام ليصبح نظاماً متطوراً وكاملاً لإنتاج معلومات مفيدة لاتخاذ القرارات الرشيدة ووضع دليل توفر فيه الشفافية والاعتماد على الدليل المحاسبي المقترح والمعالجات المحاسبية والقوائم المالية المقترحة لمسايرة معايير الإبلاغ المالي الدولية مع توفر مرونة لتلبية احتياجات جميع القطاعات الاقتصادية.
3. تشجيع الباحثين الاستمرارية في إجراء أبحاث علمية حول محاسبة عن الموارد البشرية وفق نظام محاسبي موحد في ضوء معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRSs).
4. يجب على الباحثين الآخرين أخذ باقي المعايير كدراسات مستقبلية.

المصادر**أولاً. المصادر العربية:****أ. الاطاريح والرسائل الجامعية**

1. جمعة، رفعت حازم حسين، (2023)، نظام محاسبي مقترح لشركات النفط العراقية وفقاً لمعايير الإبلاغ المالي الدولية IFRSs، رسالة ماجستير جامعة موصل، كلية الإدارة والاقتصاد - عراق.
2. الحميري، حنان عبد الأمير عمران، (2017)، تكيف النظام المحاسبي الموحد للبلديات للإفصاح عن المعلومات البيئية دراسة تطبيقية للمديرية بلدية كربلاء، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، العراق.
3. داهم، محمد علي، (2022)، إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة محمّد صيدال، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير، جزائر.
4. رضا، موسى، (2024)، مساهمة محاسبة الموارد البشرية في إرساء أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصناعية دراسة حالة الشركات الصناعية لقطاع الاسمنت بالشرق الجزائري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جزائر.
5. سالم، فضل كمال، (2008)، مدى أهمية القياس والأفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
6. الصفار، نور عبد السلام خليل، (2022)، تأثير تطبيق معايير الإبلاغ المالي الدولي IFRSs على مخرجات النظام المحاسبي الموحد في العراق بالتطبيق على شركة العامة للسمنت الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة موصل، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.
7. ضمضمة، سعاد، (2020)، أثر الإفصاح المحاسبي لمحاسبة الموارد البشرية علي جودة المعلومات المحاسبية - دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية أدرار، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.
8. النصر اوي، (2017)، آلية مقترحة لتكيف متغيرات البيئة المحلية باتجاه التوافق مع المعايير الدولية للمحاسبة والإبلاغ المالي IAS/IFRS، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القادسية، العراق.
9. يعقوب، بورغداد، (2023)، واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة كوندور برج بوعريريج، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جزائر.

ب. المجالات والدوريات العلمية

1. جميل، سنان زهير محمد، وجلو اوراس جلو حسن، (2023)، النظام المحاسبي الموحد في ظل الحوسبة السحابية التحديات والحلول مقترحة، مجلة إقتصاديات الأعمال، المجلد 5، العدد 4، ص 27-43.
2. شيته، علي نوري، وبومدين، رائف عبد الرحمن، (2023)، دراسة مدى إمكانية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الليبية دراسة تطبيقية على شركة المدار الجديد، الجمعية الليبية للعلوم التربوية والإسلامية، العدد السابع، الجزء اثناني، ص 531-552.

3. عبدالله، بيض القول، وإبراهيم، مسلم، (2021)، معوقات تطبيق معايير المحاسبية الدولية والإبلاغ المالي الدولية في الجزائر – دراسة حالة، مجلة دفاتر اقتصادية، المجلد 12، العدد 2، ص 131-148.

4. كنش، رائد شائل، (2023)، مدى توافق النظام المحاسبي الموحد العراقي مع المعيار المحاسبي الدولي رقم 2 وأثره في القوائم المالية دراسة حالة شركة مصافي الجنوب، بحث، مجلة الاقتصادية الخليجية، البصرة، العراق، المجلد 58، العدد 58، ص 201-231.

5. محمود، مها غانم، (2023)، أنموذج مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية لتعزيز الإبلاغ المالي في الجامعات الحكومية بالتطبيق على جامعة موصل، مجلة رماح للبحوث والدراسات، جامعة موصل، العدد 75، ص 195-222.

ج. الكتب

1. العامري، سعود جابر المشكور. (2020). النظام المحاسبي الموحد اطر نظرية وتطبيقات عملية. كلية مزايا الجامعة، العراق: الطبعة الثانية.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Dived, OLALERE Mayowa & Samuel, OYEGOKE Kolawole, Olorundare, Kehinde Joseph, Monisola, ALAO. (2023). Human Resource Accounting and international financial reporting standards (pros and Cons). International Journal of Management Studies and Social Science Research, Vol. 5, Issue 2, P. 111-117.
2. Jasim, Tabarak Ayad & Ibrahim, Mohammed Abdullah. (2023). The Impact of Adopting International Financial Reporting Standards on the Quality of Financial Reports Using the Accrual Model Intern. Journal of Profess. Bus. Review. Miami, Vol. 8, No. 6, P. 01-20.
3. Lukman, Jimoh Adams & Abdulrasaq, Salman. (2023). An Evaluation of Human Resource Accounting on Corporate Performance. Journal of Techno-Social, Vol. 15, No. P. 105-114.
4. Lin, Fengyi. (2011). A Unified Accounting Information Framework to Modeling Bank Accounting Systems. Journal of Applied Business Research, Vol. 20, No. 4, P. 109-116.
5. Mussari, Riccardo. (2014). EPSAS and the Unification of Public Sector Accounting Across Europe. Vol. 4, Issue 3, P. 299-312.
6. Nguyen, Van Thi Hong & Nguyen, Co Trong & Mai, Anh Ngoc & Dao, Ha Ngoc. (2023). Benefits and costs of adopting international financial reporting standards. International Journal of Management and Sustainability, Vol. 12, No. 2, P. 105-113.