

محاضرة: نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

يعد نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية احد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، يعمل هذا النظام على توفير معلومات وبيانات ومعلومات، تاريخية، حالية ومستقبلية، مالية وغير مالية خاصة بالموارد البشرية، وتقديمها في شكل تقارير لكل من له علاقة واهتمام بالشركة.

يعرف هذا النظام على أنه ذلك النظام الذي يهتم بتقييد كل العمليات التي تقوم بها الشركة والخاصة بمواردها البشرية في سجلات خاصة بها، والتقارير عنها للجهات التي لها علاقة بالشركة.

كذلك نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يعتبر أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

من خلال ما سبق نقول أن هذا النظام يهتم بالموارد البشرية للشركة، من خلال العمل على قياس قيمة المبالغ المالية التي تخصصها وتنفقها الشركة على افرادها والمتمثلة في مصاريف الاجور، مصاريف التدريب والتكوين، قيمة الاشتراكات في الهيئات الاجتماعية، قيمة الضرائب التي تدفع على مجموع الاجور... وغيرها من المصاريف والمبالغ الاخرى التي تنفقها وتحملها الشركة على افرادها.

أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

نظراً لقيمة المبالغ المالي التي تتحملها الشركة والخاصة بمواردها البشرية، تعمل الشركات على تصميم نظام معلومات محاسبي خاص بهذا المورد بهدف تحقيق العديد من الاهداف والتي من بينها:

- معرفة ومتابعة قيمة المبالغ المالية التي تنفق على الموارد البشرية خلال الدورة المحاسبية او خلال فترة زمنية محددة؛
- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الافراد العاملين في المنظمة، ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، والاجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات؛

- تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالمنظمة، مثل تبويب تكاليف اليد العاملة الى أجور، تكاليف التدريب، تكاليف المهمات والتنقلات... وغيرها من التبويبات الأخرى؛
- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات التي تهتمها هذه المعلومات (سواء كانت داخلية او خارجية) في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة؛
- استخدام مخرجات هذا النظام في اتخاذ مختلف القرارات خاصة تلك المتعلقة برفع الاجور، زيادة عدد الموظفين او تقليصهم....

مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

مثله مثل باقي نظم المعلومات، يتكون نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية من عناصر مترابطة مع بعضها لتحقيق الغرض من وجود هذا النظام. يتكون نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية من -مدخلات -معالجة-مخرجات بالإضافة الى التغذية العكسية. وفيمايلي نتطرق لهذه العناصر بشيء من التفصيل:

1. المدخلات: تتمثل مدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في:

- مخرجات نظام معلومات ادارة الموارد البشرية: والتي تشمل كلا من معلومات لتخطيط الموارد البشرية، معلومات خاصة بتحليل وتوصيف الوظائف، معلومات لتقويم الاداء، معلومات الترقية والنقل وانتهاء الخدمة؛
- مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد البشرية والتي يمكن ان تشمل كلا من: قوائم الرواتب والاجور، قوائم الحوافز والمكافآت، المستندات التي تثبت مصاريف الدورات التدريبية؛
- الوثائق التي تثبت قيمة الاشتراكات الاجتماعية، وكذا البيانات التي تثبت قيمة التسديدات التي تدفع لمصلحة الضرائب والمرتبطة بالأجور.

2. المعالجة:(العمليات التشغيلية) في هذه المرحلة يتم اجراء مجموعة من العمليات التي تتم على مدخلات النظام بهدف تحويلها الى مخرجات. بالنسبة لنظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يتم في هذه المرحلة عمليات التحليل، التسجيل، التجميع، التبويب والتلخيص للبيانات التي تم الحصول عليها والخاصة بالموارد البشرية.

هذه العمليات تتم في سجلات ودفاتر خصصت لذلك، حيث لا يمكننا الاعتماد على الذاكرة فقط في حفظ البيانات، بل يتم الاعتماد على سجلات حتى يمكن الرجوع اليها عند الحاجة.

ففي المحاسبة المالية مثلا يتم الاعتماد على دفتر اليومية لتقييد كل العمليات المالية التي تقوم بها الشركة، كما يمكن الاعتماد على يوميات مساعدة لتسجيل العمليات التي تقوم بها الشركة والخاصة بعنصر محاسبي معين فقط، نفس الشيء ضمن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن الاعتماد على دفتر يومية مساعدة لتقييد العمليات التي تقوم بها الشركة والمرتبطة بمواردها البشرية.

يتم تسجيل العمليات التي تقوم بها الشركة والمرتبطة بموارده البشرية بالاعتماد على حسابات النظام المحاسبي المالي، فمثلا تقييد العمليات التالية كمايلي:

* تسديد اجور المستخدمين يتم تقييد هذه العملية في الدفاتر المحاسبية بالشكل التالي:

ح/ 631 أجور المستخدمين

ح/ 512 البنك

* كذلك عند اقتطاع مبلغ مالي من اجور العمال (مثلا عامل قدم له قرض من طرف الشركة)، تسجل العملية كمايلي:

ح/ 631 أجور المستخدمين

ح/ 425 المستخدمون، التسبيقات والمدفوعات على الحساب

ح/ 512 البنك

* كذلك عند تسديد مصاريف الاشتراكات الاجتماعية، تسجل العملية محاسبيا كمايلي:

ح/ 431 الضمان الاجتماعي

ح/ 512 البنك

* كذلك عند تسديد قيمة الضرائب على الدخل تسجل العملية محاسبيا كمايلي:

ح/ 442 الدولة، الضرائب والرسوم....

ح/ 512 البنك

3. مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية: من بين مخرجات هذا النظام نجد مايلي:

- الموازنات التقديرية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية؛
- الموازنة التقديرية لتكاليف التدريب؛
- بيان تفصيلي بقيمة الموارد البشرية في المنظمة؛
- قيمة النفقات المتعلقة بالرواتب والاجور الفعلية والمخططة بكافة تفاصيلها، مما تسمح بدراسة اسباب الانحرافات التي حدثت؛
- بيان بقيمة الاشتراكات التي تسدها المنظمة لمختلف الهيئات الاجتماعية، ولمصالح الضرائب؛
- معلومات عن تشكيلة الافراد المتواجدين بالمنظمة، مختلف رواتبهم، مصاريفهم؛
- بيان يوضح الانتاجية الجماعية والفردية لعمال المنظمة.

4. التغذية العكسية: تعتبر التغذية العكسية جزء من النظام على اساسها يتم تصحيح او تعديل في عناصر المدخلات، في كيفية المعالجة او حتى في طبيعة المخرجات.