



جامعة محمد خيضر بسكرة كلية  
العلوم الاقتصادية و تسيير علوم التجارية

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

تحت اشراف الاستاذة :

بوروبة فهيمة

من اعداد :

سلمى حميدات

خربيش ايمان

2021/2020

## خطة البحث

### مقدمة

**المبحث الاول:** ماهية النظام المحاسبي

**المطلب الاول:** نظام المعلومات المحاسبي و مفهوم نظام المعلومات

**المطلب الثاني:** اهداف و مقومات نظام المعلومات المحاسبي

**المطلب الثالث:** مكونات نظام المعلومات المحاسبي

**المبحث الثاني:** ماهية نظام معلومات محاسبة الموارد بشرية

**مطلب الاول:** مفهوم نظام معلومات محاسبة موارد بشرية و اهدافه

**مطلب الثاني:** مكونات نظام م محاسبة موارد بشرية

**مطلب الثالث:** اهمية نظام معلومات محاسبة موارد بشرية

### الخاتمة

## المقدمة

يعد موضوع الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبيا في مجال المحاسبة حيث بدأ الاهتمام بها نتيجة لادراك أهمية الأفراد في المنظمات باعتبارهم موارد نتيجة كونهم يتمتعون علمية ومهنية عالية . وبدأت عملية التركيز المتزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي ، وظل هذا الموضوع محط أنظار واهتمام خلال العقود الماضية حيث تم الاتفاق على أن البشر يمثلون مورداً مهمة وفاعلا في المنظمات ولا بد من إيجاد طريقة موضوعية للتكبير من القيمة الاقتصادية للموارد البشرية ، وبالرغم من عدم الوصول إلى تلك الطريقة في الإطار المحاسبي إلا أن هناك محاولات جادة ومستمرة للوصول إلى تحديد القيم التي تعكس معارف ومهارات المعاملين محاسبية . إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية ويساهم في تخطيط تلك الموارد سواء كان ذلك في النظم أو على المستوى القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجور والحوافز والترقيات وترك العمل بشكل علمي

## مشكلة البحث

تتجلى مشكلة البحث في ماهية نظام معلومات المحاسبي و نظام محاسبة موارد بشرية و مدى توافق نظام معلومات المحاسبي و اهداف المؤسسة

## المبحث الاول: ما هية نظام معلومات المحاسبي

### المطلب الاول: مفهوم نظم المعلومات و نظام المعلومات المحاسبي

مفهوم نظم المعلومات: بأنها الاستخدام المتطور التكنولوجيا المعلومات ، حيث تعد تكنولوجيا المعلومات من مكونات نظم المعلومات ، ووفقا للاستخدام المعاصر لنظم المعلومات وتقنياتها المتطورة . تفيد نظم المعلومات بأنها مجموعة من العناصر المترابطة التي تعمل معا على جمع واسترجاع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات لدعم عملية صنع القرار والتنسيق والرقابة والتحليل والملاحظة في المنظمة ، وهي بنفس الوقت مجموعة من الأفراد والتجهيزات والاجراءات والبرمجيات والاتصالات وقواعد البيانات تعمل يدوية أو ميكانيكية أو آلية على جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها ومن ثم بثها للمستفيد تلعب نظم المعلومات دورا رئيسيا في الأثر الذي تحدثه في عملية منع القرارات وتساعد المديرين في اكتشاف الانحرافات بصورة مبكرة عن سير العمليات والتنبؤ بالمشكلات التي يمكن أن تحدث في المستقبل كما تساعد في وضع الخطط والبرامج الداعمة للتخطيط الاستراتيجي وبالتالي فإن نظم المعلومات للعمليات والأنشطة تقضي فوائد واضحة تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة في

### البقاء والنمو والريحية(1)

(1) مذكرة دكتوراه للاستاذ مشارك الدكتور جمال احمد لبدوري

مفهوم نظام المعلومات المحاسبية الموارد البشرية جامعة عمان الاهلية ص 27

## مفهوم نظام معلومات المحاسبي

يمكن تعريف نظام المعلومات المحاسبية بأنه "أحد مكونات تنظيم ومعالجة وتحليل وتوصيل إداري يختص بجمع وتبويب المعلومات المالية الملائمة اتخاذ القرارات لأطراف الخارجية والمنظمة ويعد نظام المعلومات المحاسبية أحد المكونات الأساسية الفرق بينهما في أن الأول لنظام المعلومات الإدارية وينحصر يختص بالبيانات والمعلومات المحاسبية بينما يختص الثاني بكافة البيانات والمعلومات التي تؤثر على نشاط المنظمة

ويشار إلى النظام المحاسبي اتجه ليكون نظاما للمعلومات لا يقف عند حدود البيانات و معلومات المالية، بل ليشمل بيانات ومعلومات كمية ووصفية تفيد صانع القرار والمستخدمين والتميزين بالتعدد والتنوع، ونتيجة لذلك فقد أصبح نظام المعلومات المحاسبي يقدم معلومات اضافية إلى جانب

المعلومات المالية كبيانات ومعلومات كمية ومالية بدقة وجودة مناسبة في الوقت المناسب وزيادة

التأكد من المعلومات الخارجية النحراف التخطيط وتعديل التقارير المقدمة لإدارة في ظل التصميم. (2)

## المطلب 2: اهداف نظام المعلومات المحاسبي •

: أهداف نظام المعلومات المحاسبي

يعتبر نظام المعلومات المحاسبية شبكة الاتصال في المؤسسة من حيث انتاج المعلومات وتقديمها إلى المستخدمين والمنفذين في المؤسسة من أجل مساعدتهم في أداء مهامهم وعلى ذلك فإن نظام المعلومات المحاسبية يسمح بتحقيق الأهداف التالية

جمع وتخزين البيانات حول الأنشطة المنفذة من قبل المؤسسة \_  
والمصادر والأحداث المتأثرة بهذه الأنشطة والعوامل المشاركة في الأنشطة المختلفة كالإدارة والموظفين والجهات الخارجية ذات الإهتمام بما يحدث في المؤسسة

تحويل البيانات إلى معلومات لتمكين إدارة المؤسسة من اتخاذ قراراتها وتمكينها من التخطيط والتنفيذ ومراقبة أنشطتها

تمكين المؤسسة من القيام بالرقابة الكافية لحماية أصولها بما فيها البيانات للتأكد من أنها متاحة عند الحاجة إليها وبمستوى عالي من الدقة والمصدقية

الوصول إلى المعلومات في التوقيت المناسب وبكفاءة \_

تقليل كلفة العمليات الحالية وتقليل الأخطاء فيها \_

: مقومات نظام المعلومات المحاسبي

يعتمد نظام المعلومات المحاسبي على مجموعة من المقومات تعمل جميعها على تحقيق الهدف المنشود من تصميم هذا النظام نعرض : أهمها فيمايلي

المستندات : تمثل المستندات مصادر القيد الاولى في نظام \_ المعلومات المحاسبية فهي أداة لإدخال البيانات فيه وتقدم الدليل الموضوعي لإثبات العمليات المحاسبية لذا فهي في غاية الأهمية لأن سلامتها تعني سلامة المراحل الأخرى في النظام ؛ ولكي : تؤدي المستندات دورها بصورة صحيحة يجب

استخدام أقل عدد ممكن من المستندات -

التبسيط والوضوح في تصميم المستندات وإهمال كل ما هو -  
ضروري من المعلومات  
أن تلبى المستندات أغراض الرقابة -

الدفاتر والسجلات : تعرف الدفاتر والسجلات المحاسبية بأنها \_  
مخزن للمعلومات تحتوي على جميع العمليات المتعلقة بنشاط : المؤسسة وتكمن أهميتها في

تعتبر مصدر للمعلومات المحاسبية بالنسبة للقوائم المالية التي -  
تعدها المؤسسة

تأكيد التقييد المحاسبي لجميع الأحداث والوقائع الإقتصادية التي -  
قامت بها المؤسسة

تعتبر وسيلة إثبات في حالة وقوع نزاعات بين المؤسسة -  
ومختلف المتعاملين معها

وتتمثل الدفاتر المحاسبية في كل من دفتر اليومية ودفتر الأستاذ

دليل الحسابات : يعتبر دليل الحسابات أداة مهمة في توجيه \_  
العمل المحاسبي حيث أنه يمثل مجموعة الحسابات التي تقوم  
المؤسسة بإنشائها لتلبية احتياجات المحاسبة فيها ، كما يعرف بأنه  
عملية اختيار وتحديد أسماء الحسابات المعبرة عن العمليات المالية  
التي تتم بالوحدة المحاسبية يتم تجميعها ثم إعطائها رموزا وأرقام  
مميزة

التقارير : تعتبر التقارير من أهم مخرجات نظام المعلومات \_  
المحاسبية ولها أهمية كبيرة لدى متخذي القرار داخل وخارج  
المؤسسة حيث تعتبر أداة اتصال بين مختلف المستويات الإدارية  
وبين نظام معلومات المحاسبية والمستفيدين من المعلومات  
المحاسبية داخل المؤسسة وخارجه

---

نور الهدى حداد ، مذكرة محاسبة الموارد البشرية من منظور  
القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية ، كلية العلوم  
الإقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف 1 ، 2014\2015 ،  
ص 160\_161

### المطلب 3 : مكونات نظام معلومات المحاسبي

وحدة تجميع البيانات : يقوم هذا الجزء بتجميع البيانات من 1\_ البيئة المحيطة بالمؤسسة او عن طريق التغذية العكسية بالملاحظة والتسجيل وتتمثل هذه البيانات في الأحداث التي يهتم بها المحاسب ويرى أنها مفيدة ويجب الحصول عليها وتسجيلها ولطبيعة المؤسسة ولطبيعة المخرجات المطلوبة تأثير كبير على نوع البيانات التي يتم تجميعها وتسجيلها في النظام

وحدة معالجة البيانات : يقوم المحاسب بالتسجيل ،التوصيل 2\_ الترصيد والتحليل ويعتمد المحاسب المالي على النظام التقليدي كاليومية العامة أو النظام المركزي ، اليوميات المساعدة أو نظام معالجة آخر كما يعتمد محاسب التكاليف على أحد طرق محاسبة التكاليف لحساب سعر التكلفة وتحليل التكاليف

وحدة تخزين البيانات أو المعلومات : سواء البيانات أو 3\_ المعلومات المحاسبية فهي في حاجة إلى تخزين على شكل ملفات آلية أو ملفات يدوية ليستعملها المحاسب في حالة المراجعة أو عند المقارنة بين نتائج عدة دورات

وحدة نشر وتوزيع المعلومات : تزودنا هذه الوحدة بمختلف 4\_ مخرجات نظام المعلومات المحاسبي كالقوائم المالية والجداول الملحقة وتقارير التكاليف لتستعملها الأطراف الخارجية كإدارة الضرائب والأطراف الداخلية كالمسирون

التغذية العكسية : وهي عملية الحصول على البيانات 5\_ والمعلومات اللازمة لتقييم عناصر النظام السابقة والتأكد من مدى دقتها وتمكنها من تحقيق أهدافها وكذلك التعرف على رد فعل

المستفدين من المعلومات المحاسبية وما إذا كانت تلبى احتياجاتهم  
فالتغذية العكسية تعمل على تقويم النظام وتصحيح الأهداف إذا  
كانت فيها عيوب

**المبحث الثاني:** ماهية نظام معلومات محاسبة موارد بشرية

**المطلب الاول:** مفهوم نظام محاسبة الموارد البشرية و اهدافه

مفهوم نظام محاسبة موارد بشرية

نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أحد الأنظمة  
الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية ويهتم هذا النظام بتوفير  
المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية ، المالية وغير المالية  
الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى جميع الجهات التي تهتم  
بأمر الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها ، ويهتم  
نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية 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 . يعد هذا النظام حديث  
نسبياً حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين في الربع  
الأخير من القرن الماضي للتعرف على أهمية الموارد البشرية في  
الوحدات الاقتصادية نتيجة لظهور طلب متزايد على خدمات  
الأفراد الذي يتمتعون بقدرات فنية عالية ومن ثم التركيز على  
رأس المال البشري وإيلائه أهمية تفوق أهمية رأس المال المادي  
وهذا يتطلب مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم  
في تقييم تلك الموارد كاصول بصورة مالية وشأنها بذلك شأن أية

أصول أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية . إن تصميم نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية والمساهمة في تخطيط تلك الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي . تتجلى أهمية الموارد البشرية في المشروعات الصناعية والخدمية من خلال التأثير على القيمة السوقية لتلك الوحدات الاقتصادية في أسواق الأوراق المالية من حيث مساهمتها في العمليات الاقتصادية التي تمارسها تلك الوحدات وما يمكن أن تشكل تلك الموارد وما تحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة يمكن أن تؤثر بشكل أو بآخر على استمرارية تلك الوحدات في أداء مهامها ، وهذا يعني أن الموارد البشرية يمكن أن تحتل مكانة بارزة وأهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بنشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها ، ومن ثم يصبح من الضروري الاهتمام بكافة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية كي يكون بالإمكان الاستفادة منها في جميع المجالات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مباشرة بشأنها . 3

## أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

يتم تصميم نظام معلومات الموارد البشرية بهدف تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية ، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ، ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم ، والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات والإجازات الدراسية ؛

تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة ، مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى أجور ، تكاليف تدريب ، تكاليف اختبار .. إلخ ؛

- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة ؛

استخدام المخرجات من قبل مستخدميها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات المختلفة.

### المطلب 3 : مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

من المعروف بأن نظام المعلومات يتكون من عدة عناصر مرتبطة ببعضها البعض وذلك لتأدية وظيفة معينة أو عدة وظائف وتتمثل مكونات نظام محاسبة الموارد البشرية كغيره من الأنظمة في : المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات نلخصها فيمايلي

## : مدخلات النظام \_1

: تتمثل مدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الآتي

أ\_ مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية : والتي تشمل  
كلا من معلومات لتخطيط القوى العاملة ، معلومات لتحليل  
وتوصيف الوظائف ، معلومات لتقييم الأداء ، معلومات الترقية  
والنقل وانتهاء الخدمة

ب\_ مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات  
المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد  
البشرية والتي يمكن أن تشمل : قوائم الرواتب المعدة ، قوائم  
الحوافز والمكافآت ، مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية  
ويمكن الاستفادة من نظم الحاسوب المستخدمة في الوحدة  
الإقتصادية في تسهيل عملية الحصول على مدخلا نظام معلومات  
محاسبة الموارد البشرية من حيث التكامل الذي يمكن تحقيقه مع  
النظم الأخرى مثل : نظام الأفراد ، نظام الانتاج وكافة النظم  
الأخرى التي يمكن الاستفادة منها في عمل نظام محاسبة الموارد  
البشرية

## : العمليات التشغيلية \_2

العمليات التشغيلية هي مجموعة العمليات التي تجري على  
مدخلات النظام بهدف تحويلها إلى مخرجات يستهدف الحصول  
عليها وهي تشمل كافة عمليات التسجيل والتجميع والتبويب  
والتلخيص للبيانات التي يمكن تفرغها من المستندات التي تخص  
الأحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية

## : مخرجات النظام \_3

من واقع البيانات التي يمكن الحصول عليها وتجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول أن مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقا لحاجة الجهات التي يمكن أن تستفيد منها فهي يمكن أن تأخذ أشكالا متعددة اعتمادا على الهدف المراد تحقيقه منها ، إضافة الى إمكانية إعدادها في فترات زمنية مختلفة سواء كانت بصورة دورية أو غير دورية وعليه فإن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن أن تكون كلا أو بعضا من المخرجات التالية :

الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية \_

الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب \_

مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على \_

الموارد البشرية ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث

المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل في المؤسسة من \_

خلال ربط الأجر بالانتاجية

: التغذية العكسية \_4

تتم التغذية العكسية من خلال رقابة التنفيذ على العناصر السابقة

بهدف تقييمها وتوجيهها التوجيه الصحيح وصولا إلى تحقيق

الأهداف المتوخاة منها

نفس المرجع السابق

## المطلب الثالث: أهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

تكمن أهمية نظام محاسبة الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في المنظمات الاقتصادية باعتبارها مورد هام من مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية وعليه فإن تواجد نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في أية منظمة فإن وظيفته :

جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل بيانات الأفراد \_  
العاملين في المنظمة ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات  
الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عملية التدريب  
والبعثات الدراسية

تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالمنظمة \_  
مثل تبويب تكاليف القوى البشرية في المنظمة إلى أجور ، تكاليف  
اختبار .. الخ

توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية \_  
والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات

وإذا ما تم ذلك فإن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية سوف  
تزداد أهميته في المنظمة من خلا مساهمته في تحقيق أهدافها من  
خلال ما يأتي

قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية : ويتم ذلك \_1  
عن طريق استخدام كافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل  
تقييمها ماليًا أي تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر ان تقدمها الموارد  
البشرية في المستقبل ويتم ذلك من خلال احدى طرق التقييم التي  
تراها المنظمة مناسبة لها

المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية : 2\_  
يمكن لنظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ان يساعد في  
تخطيط الموارد البشرية في المنظمة من خلال البيانات  
والمعلومات التي يمكن ان يقدمها حول تكاليف طلب الموظفين  
واختيارهم وتعيينهم والمساعدة على الاستفادة المثلى منهم

: المساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي 3\_  
إن توافر البيانات والمعلومات عن طريق نظام معلومات محاسبة  
الموارد البشرية يمكن أن يساهم في خدمة الدولة من خلال مساعدة  
الأجهزة المختصة فيها برسم سياسات التوظيف والعمالة وما  
يرتبط بها من سياسات الأجور والحوافز والترقيات بشكل علمي

## الخاتمة

تعد الموارد البشرية من الثروات الكبيرة على صعيد المنظمات والدول وان الارتقاء بها سيؤدي حتما إلى التقدم الاقتصادي لكل من المنظمة والدولة يهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية من خال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيله وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقا لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يكن انتاجها والتي يتم ايصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد . إن تصميم نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية في المنظمات سيساهم في قياس قيمة الموارد البشرية بشكل موضوعي مما يساعد على تحليلها مالية وبالتالي فإنه سيساهم في عملية التخطيط لتلك الموارد على صعيد النظم والمستوى القوي كما سنرسم سياسات التوظيف في المنظمة ويعطي مؤشرات مسبقة عن ثبات العمالة من عدمها ويعمل من أجل استقرارها في المنظمة . بما أن مدخلات نظام محاسبة الموارد البشرية هي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية فإنه سيتم التعبير عن جميع البيانات التي ينتجها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بدلالات ومصطلحات مالية أن ايجاد علاقات تنسيق وتبادل وترابط بين نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية سيساهم في تحقيق خفض تكاليف انتاج المعلومات اللازمة وتقليل الوقت والجهد اللازمين للحصول على المعلومات من قبل المستفيدين ، لذلك ينبغي تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المنظمات القرق تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها ونتاج

المعلومات الخاصة بها نظرا لأهميتها على الصعيدين المنظمة  
والمستوى القوي