**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة محمد خيضر – بسكرة**

**كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**بحث حول**

**نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية**

**L**

**M**

**M**

**M**

**M**

**من إعداد: تحت إشراف:**

**سايحي محمد أمين د-فهيمة بوروبة**

**ساسي محمد**

**سوانف أيمن**

**السنة الجامعية: 2020/2021**

**خطة البحث**

**مقدمة**

**المبحث الأول:** ماهية النظام المحاسبي

**المطلب الأول:** مفهوم نظام المعلومات المحاسبي

**المطلب الثاني:** مكونات نظام المعلومات المحاسبي

**المطلب الثالث:** مقومات نظام المعلومات المحاسبي

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

**المطلب الأول:** مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الثاني:** مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

**المطلب الثالث:** أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

**خاتمة**

**مقدمة**

يعتبر موضوع المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبية في مجال المحاسبة، حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي في سبيل التعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، ومن ثم دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية في سبيل تحقيق الأهداف التي تبغيها.

والسؤال الذي يطرح نفسه كيف يمكن لنظام معلومات محاسبية

أن تساهم أو تساعد في تقييم الموارد البشرية؟

وهذا ما سنحاول أن نجيب عنه في بحثنا اليوم

**المبحث الأول: ماهية النظام المحاسبي**

**المطلب الأول: مفهوم النظام المحاسبي**

لقد تعددت مفاهيم نظام المعلومات المحاسبي بتعدد الكتابات فيه، ونذكر منها ما يلي:

نظام المعلومات المحاسبي هو ذلك الجزء الأساسي والهام من نظام المعلومات الإداري في المؤسسة في مجال الأعمال الذي يقوم بحصر وتجميع البيانات المالية من مصادر خارج وداخل المؤسسة، ثم يقوم بتشغيل هذه البيانات وتحويلها إلى معلومات مالية مفيدة لمستخدمي هذه المعلومات خارج وداخل المؤسسة.

كما يمكن تعريفه أنه "هو نظام فرعي للمعلومات داخل المؤسسة يتكون من مجموعة من إمكانيات آلية وبشرية مسئولة عن توفير المعلومات التي يتم الحصول عليها من تشغيل البيانات التاريخية وذلك لمساعدة الإدارة وفئات أخرى خارجية في عملية التخطيط والرقابة واتخاذ القرار.

ويعرف أيضاً أنه: أحد المكونات الأساسية والهامة لنظام المعلومات الإداري في المؤسسة وأكبر وحدة فيها وأكثرها انتشاراً نظراً للعلاقة الوثيقة التي تربطه بباقي الأنظمة الفرعية.

يعرف نظام المعلومات المحاسبية (AIS) بأنه "أحد النظم الفرعية في الوحدة الاقتصادية، يتكون من عدة نظم فرعية تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة، بهدف توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية المالية وغير المالية، لجميع الجهات التي يهمها أمر الوحدة الاقتصادية، وبما يخدم تحقيق أهدافها.

ويرى Vasséen أن هذا الرأي كان سائداً منذ الخمسينات من القرن الماضي إلا أنه لا يعد صحيحاً في الوقت الحاضر ، فنظام المعلومات المحاسبية قد حصل على موقعه المناسب داخل الوحدة الاقتصادية وهو يمثل نظاماً فرعياً أساسياً ضمن النظام الكلي المتمثل بالوحدة الاقتصادية ككل ، إضافة إلى أن النظرة الحديثة حول نظام المعلومات المحاسبية هو أنه لم يعد قاصراً على الاهتمام بتقديم المعلومات التاريخية فقط ، وإنما امتد ليشمل أنواعاً أخرى من المعلومات مثل: المعلومات الحالية( الخاصة بالعمليات التشغيلية والرقابة ) والمستقبلية ( الخاصة بحل المشكلات والتخطيط)، وهو ما لاحظناه في تعريف نظام المعلومات المحاسبية السابق عرضه. [[1]](#footnote-1)

**المطلب الثاني: مكونات نظام المعلومات المحاسبي**

وما يمكن تمييزه كاقتصاديين أنه لا يمكن أن يحقق نظام المعلومات المحاسبي الغرض والهدف المراد لو لا مكوناته واقسامه التي تتلاءم مع أهداف النظام ككل. ومن هنا يمكن استعراض أهم المكونات الأساسية لنظام المعلومات المحاسبي والمتمثلة أساسا في:

**وحدة تجميع البيانات:**

يقوم هذا الجزء بتجميع البيانات من البيئة المحيطة بالمؤسسة أو عن طريق التغذية العكسية بالملاحظة والتسجيل، وتتمثل هذه البيانات في الأحداث التي يهتم بها المحاسب ويرى أنها مقيدة، ويجب الحصول عليها وتسجيلها، ولطبيعة المؤسسة وطبيعة المخرجات المطلوبة تأثير كبير على نوع البيانات التي يتم تجميعها وتسجيلها في النظام.

**وحدة معالجة البيانات:**

يقوم المحاسب بالتسجيل، التوصيل الترصيد والتحليل، ويعتمد المحاسب المالي على النظام التقليدي اليومية العامة أو النظام المركزي اليوميات المساعدة أو نظام معالجة أخر، كما يعتمد محاسب التكاليف على أحد طرق محاسبة التكاليف لحساب سعر التكلفة وتحليل التكاليف. ويوجد عدة طرق آلية لمعالجة البيانات المحاسبية مثل:

**المعالجة الجزئية (المتوازنة):** حيث يوجد لكل جزء من نظام المعلومات المحاسبي برنامج خاص به من برنامج محاسبة الأجور، برنامج محاسبة المواد ... إلخ.

**المعالجة المتكاملة:** عملية المعالجة تراعي العلاقات الموجودة بين نظام المعلومات المحاسبي وبقية أجزاء نظم المعلومات الإدارية الأخرى، وهناك ثلاث مستويات من التكامل:

**تكامل البيانات:** حيث يقوم كل برنامج بإنتاج المعلومة المطلوبة وانتاج ملفات أخرى تكون عبارة عن مدخلات لبقية البرامج.

**تكامل الإجراءات:** أي حدث مهم يسجل في جميع الملفات التي تتأثر به.

**تكامل قاعدة المعطيات:** يحدث هذا التكامل يفضل نظام تصوير قاعدة المعطيات بحيث:

يسمح بهيكلة المعطيات بالطريقة الأكثر تناسيا مع أي برنامج تطبيقي -

يسمح لعدة برامج تطبيقية باستعمال نقص قاعدة المعطيات في نفس الوقت -

حماية قاعدة المعطيات ضد الدخول غير مسموح به -

جعل البرامج التطبيقية مستقلة عن مكان وجود المعطيات -

عموما تکامل قاعدة المعطيات يهدف إلى تحقيق مركزية المعطيات وتعند المداخل، يسمح هذا للبرنامج باستدعاء المعطيات حسب الحاجة

**وحدة تخزين البيانات أو المعلومات:**

سواء البيانات أو المعلومات المحاسبية، فهي في حاجة إلى تخزين على شكل ملفات آلية أو ملفات يدوية، ليستعملها المحاسب في حالة المساءلة أو المراجعة أو عقد المقارنة بين نتائج عدة دورات.

**وحدة نشر وتوزيع المعلومات:**

تزودنا هذه الوحدة بمختلف مخرجات نظام المعلومات المحاسبي كالقوائم المالية، والجداول وتقارير التكاليف لتستعملها الأطراف الخارجية كإدارة الضرائب مثلا والأطراف الداخلية كالمسيرون مثلا.

**وحدة التغذية العكسية:** مثل التكاليف المعيارية في النظام الجزئي لمحاسبة التكاليف.[[2]](#footnote-2)

**مقومات نظام المعلومات المحاسبي:**

يتضمن نظام المعلومات المحاسبية جمع البيانات وتحويلها إلى معلومات يستخدمها أولئك الذين يحتاجون إليها، مثل شركة أو إدارة أعمال ومستثمرين. يتم إنجاز العملية من خلال استخدام أنظمة الكمبيوتر، والتي تتراوح من أجهزة الكمبيوتر الشخصية لخوادم الشركة الكبيرة. تم تصميم وتصميم نظام جيد بعناية، وتثبيته وإدارته وتحسينه من أجل تلبية المتطلبات المتغيرة.

التحليل: قبل تطوير نظام المعلومات، يجب إنشاء احتياجات المستخدمين الداخليين والخارجيين. ثم يجب تحديد مصدر المعلومات والسجلات وإجراءات جمع البيانات والإبلاغ عنها. يجب أن يكون النظام فعالا من حيث التكلفة. يجب أن تحل الفوائد محل التكاليف.

أجهزة الادخال: تتضمن أجهزة الإدخال المستخدمة في أنظمة المعلومات المحاسبية أجهزة الكمبيوتر الشخصية وأجهزة المسح الضوئي ولوحات المفاتيح، وغيرها. تتضمن أجهزة الإخراج شاشة الكمبيوتر والطابعات والمعلومات المطبوعة على الورق والتقارير المالية.

تصميم النظام: يجب أن يكون النظام المصمم مفيدًا لأصحاب المصلحة ويجب أن تكون المعلومات سهلة الفهم. كما يجب أن تكون ذات صلة ومحدثة وموثوقة ودقيقة. من أجل جعلها قابلة للاستخدام من قبل الجميع، يجب على مصمم لنظام المعلومات المحاسبية أن يأخذ في الاعتبار احتياجات ومعرفة مختلف المستخدمين.

تغيير احتياجات المعلومات: يجب أن يكون النظام سهل التغيير من أجل تلبية الطلبات المتطورة. يجب أن يكون قادراً على استيعاب مجموعة متنوعة من مستخدمي المعلومات وتغيير احتياجات المعلومات. يجب تدريب الموظفين ويجب أن يكون النظام جاهزا للعمل بشكل كامل.[[3]](#footnote-3)

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

**المطلب الأول: مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية**

لقد أصبحت نظم المعلومات أداة لا غنى عنها في مجال الأعمال، مع وجود أجهزة الحاسوب وتقنيات الشبكات والاتصالات، وأصبحت المؤسسات الاقتصادية التي لا تتعامل مع هذا التطور عاجزة عن التفاعل مع العالم الاقتصادي الجديد، فالمحاسبة نظام لتوفير المعلومات التي تحتاجها الأطراف المختلفة وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمقرضين والعاملين والمتعاملين مع المؤسسات الاقتصادية أما الموارد البشرية فهي دون شك تشمل العاملين في المؤسسة الاقتصادية وعلى اخت الاف مستوياتهم الإدارية.

حيث عرفت بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها، ومن ثم التعرف على التغيرات التي تطرأ عليها لإظهار القيمة الحقيقية للأصول الإنسانية وإمداد الأطراف المعنية بهذه المعلومات، كما تم تعريفها بأنها عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما آنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها.

ومنه نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية هو مجموعة برمجيات متصلة فيما بينها تسمح بالقيام بمختلف الأنشطة أو الوظائف الإدارية المختلفة والعمليات التسعيرية المطبقة في إدارة الموارد البشرية بطريقة منسقة.

إذن يمكن تعريف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على انه نظام فرعي النظم معلومات التسيير يختص بمعالجة وتوفير المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم، بما يساعد على ضمان فعالية التخطيط وجودة القرارات المتخذة فيما يخص الموارد البشرية. [[4]](#footnote-4)

**المطلب الثاني: مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية**

**أولاً: مدخلات النظام:**

تمثل مدخلات نظام معلومات المحاسبة عنة الموارد البشرية الآتي:

\* مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، والتي يمكن أن تشمل كلاً من: معلومات لتخطيط القوى العاملة، معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف، معلومات لتقويم الأداء، معلومات للتقدم.

\* مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد البشرية والتي يمكن أن تشمل كلاً من:

مستندات مبالغ الرواتب الممنوحة وفق قوائم الرواتب المعدة

مستندات مبالغ الحوافز والمكافآت.

المستندات المؤيدة لنفقات الدورات التدريبية (سواء كانت داخل المنشاة أو خارجها).

**ثانياً: العمليات التشغيلية للنظام:**

وهي مجموعة العمليات التي تجري على مدخلات النظام بهدف تحويلها إلى مخرجات يستهدف الحصول عليها وتشمل العمليات التشغيلية كافة عمليات التسجيل والتجميع والتبويب والتلخيص للبيانات التي يمكن تفريغها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية وكما يلي:

يتم تسجيل كافة العمليات التي تتعلق بالموارد البشرية، وذلك بتحميل كافة النفقات في حساب خاص بالموارد البشرية يمكن ان يطلق عليه "حساب الأصول البشرية"، بحيث يضم كافة بنود الإنفاق على الموارد البشرية من لحظة الإعلان عن الوظائف حتى تسريح تلك الموارد من العمل.

**ثالثا: مخرجات النظام:**

من واقع البيانات التي يمكن تجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول ان مخرجات نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقاً للحاجة إلى نوعية المعلومات المطلوبة من الجهات التي يمكن أن تستفيد منها، فهي يمكن أن تأخذ أشكالاً متعددة اعتماداً على الهدف المراد تحقيقه منها، إضافة إلى إمكانية إعدادها في فترات زمنية مختلفة وسواء كانت بصورة دورية أو غير دورية.

وعليه فان مخرجات نظام معلومات المحاسبة من الموارد البشرية يمكن ان تكون كلاً (أو بعضاً). من المخرجات الآتية:

الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية. \*

\* مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للتدريب ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث.

\* بيان قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية.

\* معلومات عن ربط الحوافز بإنتاجية كل عامل ودراستها من النواحي الاقتصادية والسلوكية وتأثير ذلك فيها لكي يكون بالإمكان اتخاذ القرارات الخاصة بتوزيع العاملين حسب قدراتهم الذاتية (الفنية والعلمية) وبما يمكن ان يؤدي إلى زيادة الإنتاجية لكل عامل.[[5]](#footnote-5)

**المطلب الثالث: أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية**

- محاسبة الموارد البشرية تقدم معلومات هامة وموثوق بها للجهات ذات العلاقة داخل وخارج المؤسسة، وخاصة أجهزة الرقابة الحكومية.

- محاسبة الموارد البشرية تساعد المؤسسة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك بالربط بين تحقيق الأهداف التنموية والأهداف الإنتاجية.

- محاسبة الموارد البشرية تساعد الإدارة على توفير مناخ العمل الملائم لتنمية الموارد البشرية وتطوير قدراتها الابتكارية، إذ يساعد قياس الأصول البشرية على التعرف على أحسن الطرق الدافعية وإقامة العلاقات السليمة بين الأفراد والجماعات.

- محاسبة الموارد البشرية تحقق مزايا تخطيطية ورقابية، مثل تقييم برامج التدريب والتنمية التي تقدمها الإدارة للأفراد.

- محاسبة الموارد البشرية تساهم في تحويل النظرة للعاملين، من أنهم تكاليف إلى أنهم أصول، ومنه ثمة تعمل على النمط القيادي الإداري المهتم بتنمية الموارد البشرية.

- محاسبة الموارد البشرية تقيس قيمة الأصل البشري المعروض في الميزانية أي تغير أم لا.

- محاسبة الموارد البشرية تساعد الإدارة على المزيد من توجيه جهود الأفراد نحو الأهداف الاقتصادية.

[[6]](#footnote-6) محاسبة الموارد البشرية تساهم في وجود نظام دقيق لتقييم أداء العاملين.

**خاتمة**

يعتبر نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية الخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهمها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

**قائمة مراجع**

**Keneneonline.com -1**

**2- بوفروعة سفيان نظام المعلومات المحاسبي ودوره في تسيير المؤسسة الاقتصادية مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة 2011/2012 ص 35**

**Ar.businessemt.com**

**بلعيد شكيب، بناء نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ،2009/2010 ص2**

1. Keneneonline.com [↑](#footnote-ref-1)
2. بوفروعة سفيان نظام المعلومات المحاسبي ودوره في تسيير المؤسسة الاقتصادية مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة 2011/2012 ص 35 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ar.businessemt.com [↑](#footnote-ref-3)
4. بلعيد شكيب ، بناء نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ،2009/2010 ص2 [↑](#footnote-ref-4)
5. ar.businessemt.com [↑](#footnote-ref-5)
6. ar.businessemt.com [↑](#footnote-ref-6)