الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم:علوم التسيير

تخصص:تسيير موارد بشرية

الموضوع:

نظم معلومات محاسبة

الموارد البشرية

من اعداد الطالبتين: الفوج:5

علاق حدة الاستاذة:بوروبة فهيمة

صادقي ملك

خطة البحث:

مقدمة:

المبحث الاول:ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الاول:مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني:مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الثالث:اهمية نظام معلومات الموارد البشرية

المبحث الثاني:ماهية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الاول:مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني:اهمية نظام معلومات محاسبة الموارد الشرية

المطلب الثالث:مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

خاتمة

**مقدمة:**

يعد موضوع الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبيا في مجال المحاسبة حيث بدأ الاهتمام بها نتيجة لادراك اهمية الافراد في المنظمات باعتبارهم موارد لكونهم يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية وبدات عملية التركيز المتزايد على راسمال البشري اكثر منه على راسمال المادي وظل هذا الموضوع محط انظار واهتمام خلال العقود الماضية حيث تم الاتفاق على ان البشر يمثلون موردة مهمة وفاعلة في المنظمات ولابد من ايجاد طريقة موضوعية للتكبير من القيمة الاقتصادية للموارد البشرية وبالرغم من عدم الوصول الى تلك الطريقة في الاطار المحاسبي الى ان هناك محاولات جادة ومستمرة للوصول الى تحديد القيم التي تعكس معارف ومهارات العاملين محاسبيا.

ومنها نطرح الاشكال كالتالي:ماهو نظام محاسبة معلومات الموارد البشرية؟

**المبحث الاول:ماهية نظام معلومات الموارد البشرية.**

**المطلب الاول:مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية.**

**المفهوم:**يشير مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية الى النظام الذي يعمل على استقبال,تخزين,استرجاع،معالجة،تحليل وبث المعلومات المفيدة والمتعلقة اساسا بتسيير موارد بشرية.

كما يعرف كذالك نظام متكامل يسمح بالحصول،المعالجة،وتخزين كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي تشمل التسييرالتنبؤي للعمال،تسيير الموظفين،تسيير العملية التكوينية،تسيير الكفاءات،تسيير المسارات المهنية للعمال وتسيير الاجور.

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

**المدخلات:**مجموعة من المفردات والوحدات التي يتكون منها النظام ويعتمد عليها بشكل اساسي .وتتعدد مدخلات النظام وتتنوع على ضوء الاهداف التي يسعى النظام الى تحقيقها , فقد تكون بيانات او مواد خام او راسمال او موارد بشرية

**العمليات :** اليات العمل الدقيقة التي تحكم التفاعلات الداخلية المنتظمة لعناصر النظام وهي جميع العلاقات المبرمجة والانشطة التحويلية التي تقوم بمعالجة المدخلات وتحويلها الى مخرجات بحيث يكون انجازها مرتبط بتحقيق اهداف محددة للتنظيم .

**المخرجات:** قد تكون مخرجات النظام في شكل منتجات مادية او خدمات ا**و** معلومات او غيرها , وتعتبر المخرجات ناتج العمليات , وبمعنى اخر فان مخرجات النظام ترتبط ارتباط قويا بالهدف من وجود النظام .

**التغذية الراجعة:** او تاثير البيئة الخاريجة على النظام والتي تحدد مدى ملائمة وصلاحية النظام وكفائته في تحقيق الاهداف المطلوبة وتلبية الحاجات للمستفيد من خلال تمرير الملاحظات في اي قصور او عيب في تطبيق النظام ليتم اصلاحه.1

1-طاهر محمود لكلالدة،الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،ص 75

**المطلب الثالث:اهمية نظام معلومات موارد بشرية**

-تجنب الاثار السلبية لبعض القرارات الخاطئة التي تتخذها ادارة الموارد البشرية نتيجة لنقص المعلومات عن الموارد البشرية المتاحة.

-مساعدة نشاط التدريب والتنمية الادارية من خلال توفير البيانات عن الافراد تتعلق باداراتهم واحتياجاتهم التدريبية ومدى استعدادهم للتحصيل ومهاراتهم التي يمكن تنميتها.

-توافر البيانات اللازمة لتقدير الحوافز والمكافات وغيرها من المزايا وايضا الحوافز السلبية والجزاءات.

-المساعدة في تقييم ادارة العاملين واتخاذ القرارات المناسبة في مجال النقل وتغيير المهام.

-تقديم بيانات للادارة العليا عن مشكلات واقتراحات العاملين من خلال اتجاهات استطلاع العاملين وذلك لتطوير العمل وتحسين اساليبه واجراءاته.1

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

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

**مفهوم نظام المعلومات المحاسبية:**هو احد 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 امر الوحدة الاقتصادية،وبما يخدم تحقيق اهدافها.2

**مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:**يعتبر نظام معلومات تم استحداثه للقيام بالمعالجات الحسابية للموارد البشرية ،حيث يهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية،من خلال تجميعها من خلال مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق اسس وقواعد محاسبية معينة طبقا لمدى الحاجة الى المعلومات التي يمكن انتاجها والتي يتم ايصالها الى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

1-حمزة الجبالي،تنمية وادارة الموارد البشرية،دار الاسرة ودار الثقافة الاعلامية،ص41،42

2-د. احمد عطاالله الحسبان،نظم معلومات المحاسبية،اليازوري،ص36

ان تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورم مالية،اضافة الى المساهمة في تخطيط الى الموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي ،من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظف والعمالة ومايرتبط بها من سياسات وتنظيم الهجرة والاجور والترقيات والحوافز بشكل علمي.1

**المطلب الثاني:اهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.**

**1-**جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل الافراد العاملين في المنظمة ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والاجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات الدراسية.

**2-**تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالمنظمة مثل تبويب القوى البشرية في المنظمة الى:اجور،تكاليف التدريب،تكاليف اختبار...الخ.

**3-**توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهمها هذه المعلومات في الوقت المناسب وبالدقة المطلوبة.2

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

**مدخلات:**تتمثل مخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الاتي:

-مخرجات نظام ادارة الموارد البشرية،والتي تشمل كلا من معلومات لتخطيط القوى العاملة، معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف،معلومات تقويم الاداء،معلومات الترقية والنقل وانتهاء الخدمة.

-مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للاحداث المالية المتعلقة بكافة ماينفق على الموارد البشرية التي يمكن ان تشمل كلا من:

-قوائم الرواتب المعدة.

-قوائم الحوافز والمكافات.

-مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية.

**1-**جمال احمد الدوري،نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية،كلية العلوم الادارية والمالية،جامعة عمن الاهلية،ص30

2-نفس المرجع السابق،ص31

**العمليات التشغيلية:**هي مجموعة العمليات التي تجرى على مدخلات النظام بهدف تحويلها الى مخرجات يستهدف الحصول عليها،وهي تشمل كافة عمليات التسجيل والتجميع والتبويب والتلخيص للبيانات التي يمكن تفريغها من المستندات التي تخص الاحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية.

**المخرجات:**من واقع البيانات التي يمكن الحصول عليها ةتجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول ان مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية،يمكن توفيرها طبقا لحالة الجهات التي يمكن ان تستفيد منها،فهي يمكن ان تاخذ اشكالا متعددة اعتمادا على الهدف المراد تحقيقه منها اضافة الى امكانية اعدادها في فترات زمنية مختلفة سواءا بصورة دورية او غير دورية.

**وعليه مخرجات نظام معلومات محاسبة موارد بشرية كما يلي:**

-الموازنة التخطيطة لتكاليف الحصول على الموارد البشرية.

-الموازنة التخطيطة لتكاليف التدريب.

-مقارنات التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودراسة اسباب الانحرافات التي يمكن ان تحدث.

-المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل في المؤسسة من خلال ربط الاجر بالانتاجية.

**التغذية العكسية:**تتم التغذية العكسية من خلال رقابة التنفيذ على العناصر السابقة بهدف تقييمها وتوجيهها التوجيه الصحيح وصولا الى تحقيق الاهداف المتوخاة منها.1

1-نفس المرجع السابق،ص168،173

**خاتمة:**

تعد الموارد البشرية من الثروات الكبيرة على صعيد المنظمات والدول وان الارتقاء بها سيؤدي حتما الى التقدم الاقتصادي لكل من المنظمة والدولة.

يهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيله وفق اسس وقواعد محاسبية معينة طبقا لمدى الحاجة الى المعلومات التي يمكن انتاجها والتي يتم ايصالها الى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

ان تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المنظمات سيساهم في قياس قيمة الموارد البشرية بشكل موضوعي مما يساعد على تحليلها ماليا وبالتالي فانه سيساهم في عملية التخطيط لتلك الموارد على صعيد النظم والمستوى القوي كما سيرسم سياسات التوظيف في المنظمة ويعطي مؤشرات مسبقة عن ثبات العمالة من عدمها ويعمل من اجل استقرارها في المنظمة.

**قائمة المراجع:**

**1-**طاهر محمود لكلالدة،الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

**2-**حمزة الجبالي،تنمية وادارة الموارد البشرية،دار الاسرة ودار الثقافة الاعلامية.

**3-**احمد عطا الله الحسبان،نظم المعلومات المحاسبية،دار اليازوري.

**4-**جمال احمد الدوري،نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية،كلية العلوم الادارية والمالية،جامعة عمان الاهلية.