**وزارة التعليم العالي و البحث العلمي**

**جامعة محمد خيضر بسكرة**

**كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير**

|  |
| --- |
| **بحث حول : نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية** |

**من اعداد الطلبة :**

* **احفيظ بوزيد**
* **بن جديدي عبد الكريم**
* **بكاري مروان سيف الدين**

**تحت إشراف الاستاذة المحترمة :**

**د/ بوسكار ربيعة**

**خطة البحث**

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

***المطلب الأول***: مفهوم نظام المعلومات و مكوناته

***المطلب الثاني***: مفهوم نظام معلومات المحاسبية

***المطلب الثالث:*** مفهوم نظام المعلومات المحاسبية الموارد البشرية

**المبحث الثاني : أهمية و أهداف نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية و مكوناته**

***المطلب الاول*** : أهمية و أهداف نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية

***المطلب الثاني*** : أهداف نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية

***المطلب الثالث*** : مكونات نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية

***المطلب الرابع*** : تكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام معلومات محاسبة للموارد بشرية

**المقدمة**

**إن نجاح المنظمات الاقتصادية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفاعلية الموارد البشرية العاملة فيها وباعتبار العنصر البشري هو المورد الحقيقي لما يملكه من مهارات ويتمتع من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية والربحية فإن المنظمة تنفق أموال طائلة الاستقطاب واختيار وتدريب العاملين.**

**فيعد موضوع الموارد البشرية محط أنظار واهتمام خلال العقود الماضية حيث تم الإتفاق على أن البشر يمثلون موردة مهمة وفعال في المنظمات وال 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.**

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

**المطلب الأول : مفهوم نظام المعلومات و مكوناته**

يعتبر نظام المعلومات أحد أهم الأنظمة الموجودة داخل أي مؤسسة اقتصادية، والتي تتكامل فيما بينها لتشكل النظام الكلي الذي يمثل المؤسسة. ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى نظرة حول نظام المعلومات، ماهية نظم المعلومات، أهميتها وأهدافها، مدخلات وتشغيل نظام المعلومات المحاسبي ومخرجاته.

أولا: مفهوم نظام المعلومات:

نظام المعلومات هو عبارة عن نظام يتكون من مجموعة من الأجزاء (المعلومات، الافراد، التجهيزات، الإجراءات) المترابطة والتي تعمل معا بشكل متناسق من خلال مجموعة من العمليات المنظمة (تجميع، تخزين، معالجة، تحليل وعرض المخرجات والنتائج بأشكال المختلفة للمعلومات تقارير اشكال، رسومات، مخططات ) بحيث تزود النتائج للمستفيدين من هذا النظام بطريقة تدعم وتخدم قراراتهم وتسهل أعمالهم و تمكنهم من التخطيط والرقابة على نشاطات المنظمة.

وقد عرفه لاودن ولاودن بأنه : مجموعة من الإجراءات التي يتم خلالها استرجاع و معالجة ، وتخزين ونشر المعلومات بغرض دعم صنع القرار و تحقيق الرقابة في المنظمة.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول ان: "نظام المعلومات هو نظام يقوم بمهمة تجميع البيانات وتحويلها الى معلومات حسب إجراءات وقواعد محددة تساعد بها الإدارة وفئات أخرى في اتخاذ القرارات التي تتعلق بالتخطي، والرقابة والعناصر الرئيسية لنظام المعلومات في تجميع البيانات وتشغيلها وتخزينها واسترجاعها وتحويلها."

ويمكن استخلاص بعض الخصائص لنظام المعلومات من التعاريف السابقة

1. أن يكون النظام في داخل الوحدة الاقتصادية واضحا
2. يجب تصميم النظام لخدمة الوظائف و النشاطات التي تقوم بها الوحدة الاقتصادية؛
3. أن يكون النظام بسيطا يسهل فهمه؛
4. أن تتوفر في النظام المرونة بحيث يستطيع مواكبة التطورات و التغيرات التي تحدث؛
5. توجد عالقة بين النظام و نظم المعلومات الأخرى في الوحدة الاقتصادية، حتى يستطيع تحقيق أفضل النتائج لخدمة وظائف التخطيط و الرقابة.[[1]](#footnote-1)

**المطلب الثاني : مفهوم نظام المعلومات المحاسبية**

لقد أصبح من المتعارف عليـه أن المحاسـبة نظـام معلومـات، ولـذا تزايـد الإقبال علي استهلاك المعلومات المحاسبية من قبـل أطـراف متعـددة سـواء مـن داخل الوحدة أو من خارجها وتزايد العبء علي العاملين في مجال النظام المحاسبي الذين عليهم مقابلة هذا الطلـب المسـتمر والمتزايـد علـي المنـتج النهـائي الـذي يقدمه هذا النظـام (أي المعلومـات ) خاصـة مـع تعـدد هـؤلاء المسـتفيدين وتنـوع رغباتهم.

ويمكن تعريف النظام بأنه مجموعة من الأجزاء أو العناصر التي ترتبط مـع بعضها وتتفاعل في انسجام وتكامل وفقاً لإجراءات مترابطة ومحددة لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف وعموماً فإن الإطار العام لأي نظام يتكون من ثلاث عناصر رئيسية هي:

عناصر المدخلات

عناصر التشغيل

عناصر المخرجات

كما يعرف كذلك على أنه أحد المكونات الرئيسية لنظم المعلومات الإدارية ويتضمن كافة الأنشطة والعمليات التي تخدم إنتاج وتوصيل المعلومات إلى مستخدميها الداخليين والخارجيين في المجالات المختلفة، كما يعتبر النظام المحاسبي في ظل الثورة التقنية التي تعيشها أهم لأنظمة المنتجة للمعلومات المفيدة في اتخاذ القرارات الاقتصادية والتي تؤثر في رفاهية الأفراد والمجتمعات

***أهداف وخصائص نظام المعلومات المحاسبية:***

***أهداف نظام المعلومات المحاسبية***: يتحدد هدف النظام المحاسبي للوحدات الصغيرة في قيـاس نتـائج الأعمـال خلال فترات زمنية وتحديد المركز المالي في نهاية كـل مـن هـذه الفتـرات بصـفة دورية منتظمة، أما بالنسبة للوحدات الكبيرة فقد أصبح النظام يهدف إلى تحقيـق عدة أهداف في وقت واحد هي قياس نتائج أعمال الوحدة وإستخراج مركزها المالي، ثم تقديم المعلومات التفصيلية المتعلقة بالعمليات التـي يؤديهـا كـل قسـم مـن أقسامها إلى المستويات الإدارية المختلفـة لتسـاعدها فـي اتخـاذ قراراتهـا، وأخيـراً تقديم المعلومات التي تحتاجها الجهات الخارجية (مثل الجهاز المركزي للمحاسبات، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وزارة التخطيط، مصلحة الضرائب،... الخ). ويهدف نظام المعلومات المحاسبية[[2]](#footnote-2) بصفة عامة إلـى تحقيـق ثلاثـة أهـداف رئيسية هي: ١ -توفير معلومات عن أوجه نشاط الوحدة ونتائج أعمالها والمركز المالي خلال فتـرة معينـة وتفيـد هـذه المعلومـات كـل مـن أصـحاب رأس المـال والإدارة والأطراف الخارجية مثل المستثمرين والمقرضين وجهات الرقابة المختلفة. ٢ -توفير المعلومات اللازمة للإدارة للقيام بوظائف التخطيط والرقابـة وتقيـيم الأداء وإتخاذ القرارات. ٣ -حماية أموال الوحدة والرقابة عليها، فعن طريق إتباع الإجـراءات والتعليمـات التي تحكم تسجيل بيانات الوحدة ومعالجتها محاسبياً، ومن خلال المعلومات التي يوفرها النظام تتمكن الإدارة من متابعة ومراقبة نشاط العاملين، كما يتمكن أصحاب الوحدة من متابعة ومراقبـة نشـاط الإدارة وتقيـيم كفاءتهـا والإطمئنان على سير كافة أوجه النشاط بالوحدة. وتجدر الإشارة إلى أن تحقيق النظام للهدف يقاس بمقياس الكفاءة والفاعلية وذلك للتأكد من إتمام الأداء بطريقة صحيحة مع ضمان سلامة التنفيذ. فقد يكون النظام فعالاً ولكنه يؤدي إلى تبديد الموارد، أو أنه نظام كـفء ولكـن دون تحقيـق الأهداف، ويتطلب الأمـر عـادة تحقيـق التـوازن بـين الكفـاءة والفاعليـة بمـا يحقـق الوصول إلى درجة التوازن المثلى.

***خصائص نظام المعلومات المحاسبية[[3]](#footnote-3):*** لكي يحقق نظام المعلومات المحاسبية أهدافه بكفاءة وفعالية يجب أن يتميز بالخصائص التالية :

***الواقعيـة*:**

ويعكسـها ملاءمـة النظـام للبيئـة، حيـث يجـب أن يـتلاءم نظـام المعلومات المحاسبية للبيئة التي يعمل فيها من حيث طبيعة النشاط وحجمه وعلاقة الوحدة مع الغير. ويجب على مصمم النظام أن يأخذ في اعتباره الظروف الفعلية التي يعمل فيها مستخدمي المعلومـات بالشـكل الـذي يسـاعده علـى تقديم القدر والنوعية الملائمـة مـن المعلومـات طبقـاً للمسـتويات والأهـداف الفعلية لمستخدمي هذه المعلومات.

***الترابط (تكامل النظام مع غيره من النظم الفرعية):***

عن طريق ربط عدة نظم فرعية مع بعضها بحيث تخدمها مجموعة واحدة من البيانات، وبحيث تستخدم مخرجات بعضها كمدخلات للبعض الآخر، وكذلك وجود وحدة تشغيل مركزيـة للبيانات وذلك منعاً لتكرار حدوثها لكل نظام فرعي على حده.

**العملية :**

ويعني ذلك ارتكاز النظام المحاسـبي علـى الأسـلوب العلمـي ، سـواء باستخدام الأساليب الكمية التي تساعد على توفير المعلومات الدقيقة للإدارة فـي مجـالات التنبـؤ والمفاضـلة بـين البـدائل وكـذلك للرقابـة، أو باسـتخدام الحاسب الآلي فـي تشـغيل البيانـات وتخزينهـا والوفـاء بمتطلبـات الإدارة مـن المعلومات الملائمة لقراراتها والتي تصلها في الوقت المناسب. وفي هـذا الصـدد لا يشـترط فـي أي نظـام محاسـبي للمعلومـات اسـتخدام الحاسب الآلي. وإنمـا ذلـك يتوقـف علـى حجـم وإمكانيـات الوحـدة واحتياج الإدارة للبيانات والمعلومات المحاسبية في فترات متقاربة ومتكررة.

***القبول:***

ويقصد بذلك ضرورة مراعاة النظام لمجموعـة المتغيـرات السـلوكية التي تحكم العنصر البشري والذي يعتبر جزءاً أساسياً مـن النظـام وذلـك علـى أساس أن تدفق البيانات والمعلومات يتأثر بالعوامل التالية:

أ- قدرات الأفراد المكونين للهيكل التنظيمي.

ب- رغبة كل فرد وشعوره بأهميته داخل الوحدة التنظيمية.

ج- البواعث الشخصية التي قد تتفق أو تتعارض مع أهداف الوحدة الاقتصادية.

د- رغبة كل فرد أن يعامل بصفة شخصية وليس كجزء مادي من النظام.

***الاقتصادية:***

ويقصد بذلك أن يكون النظام مبرراً إقتصادياً بمعنى أن تكلفته لا تزيد عن عائده على الأقل وإلا أصبح النظام غير مجدي وليس إلا تحمـيلاً علـى موارد بشرية.

***الشمول:***

ويقصد بذلك أن يشمل النظام كافة أوجه النشاط بالوحدة من خلال ما يتفرع عنه من نظم فرعية سواء للمبيعات أو للمشتريات أو للمخازن أو غيـر ذلك من عمليات خاصة بأوجه النشاط الواحدة.

ا**لفرق بين النظام المحاسبي ونظام معلومات المحاسبة**: وفي هذا السياق يجدر بنا الذ كر أن هناك فرقا بين كل من النظام المحاسبي ونظام المعلومات المحاسبية، فالنظام المحاسبي هو: " مجموعة من الأجزاء البشرية المتمثلة بكافة الأشخاص العاملين في الدائرة المحاسبية الذين يستخدمون مجموعة من الأجزاء المادية المتمثلة بكافة لوازم أداء العمل المحاسبي من آليات ومعدات ودفاتر وسجلات...، وفق إجراءات وقواعد محاسبية معينة في سبيل القيام بتسجيل البيانات وتشغيلها وتوصيل نتائجها في مجموعة من التقارير والقوائم المالية إلى كافة الجهات التي يمكن أن تستفيد منها في اتخاذ القرارات المختلفة، وهو بصفة عامة نظام كباقي الأنظمة الموجودة في حياتنا اليومية كالنظام الاقتصادي والنظام السياسي وغيرها، وكأي نظام فهو لديه مدخلات، وعمليات تشغيلية تقوم على أساس مباد ئ وافتراضات أساسية، ومخرجات تمثل حاصل العمليات التشغيلية، ويتم تقييم هذا النظام عن طريق التغذية العكسية، ومن أمثلة الأنظمة المحاسبية نجد النظام المحاسبي للدول الفرنكوفونية في الغرب الإفريقي والنظام المحاسبي الموحد في الأردن، والنظام المحاسبي المالي في الجزائر. أما نظام المعلومات المحاسبية فهو كما تم تعريفه يمثل حلقة الوصل بين المحاسبة ونظام المعلومات، ويهدف بالدرجة الأولى إلى إنتاج معلومات تتميز بالثقة والموثوقية لمساعدة متخذي القرارات أي أن نظام المعلومات المحاسبية يعتبر جزء من النظام المحاسبي إذ أنه يخضع للمبادئ[[4]](#footnote-4).

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

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يعتبر نظام معلومات تم استحداثه للقيام بالمعالجات المحاسبية للموارد البشرية إن الحاجة إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية تزداد كلما كان هناك كلما كبيرا من العمليات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية التدريب والكفاءة، ويعتبر نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، حيث أنه يعمل على توفير 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، ويهتم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية، من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقا لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها، والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد

**المبحث الثاني : أهمية و أهداف نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية و مكوناته**

**المطلب الاول : أهمية نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية**

أهمية نظام معلومات المحاسبة عن 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 كأية موارد مهمة أخرى في تلك المنظمات بأماكنها المساهمة في تحقيق اهدافها، وعليه فإن تواجد نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في أية منظمة فإن وظيفته ستشمل القيام بما يأتي:

1. جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في المنظمة ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات الدراسية
2. تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالمنظمة مثل تبويب تكاليف القوى البشرية في المنظمةإلى : أجور، تكاليف تدريب، تكاليف اختبار...الخ
3. توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهمها هذه المعلومات في الوقت المناسب وبالدقة المطلوبة. ذا ما تم ذلك فإن نظام معلومات المحاسبة في الموارد البشرية سوف تزداد أهميته في المنظمة ومن خلال مساهمته في تحقيق أهدافها من خلال ما يأتي:

قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية: ويتم ذلك عن طريق استخدام كافة ويقصد بذلك تحديد قيمة الخدمات التي البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها ماليا ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل ويتم ذلك من خلال استخدام احدى طرق التقييم التي تراها المنظمة مناسبة لها لكي يكون بالمكان حصر قيمتها الأساسية والاندثارات التي تترتب عليها، الأمر الذي يجب اظهاره في القوائم المالية للوحدة الاقتصادية وبما يساعد على اعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط الوحدة ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصة ما يتعلق بنتائج النشاط ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقه، اضافة إلى ذلك فإن قياس قيمة الموارد البشرية واظهارها في القوائم المالية سوف يساعد في اجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث[[5]](#footnote-5):

أ- اظهار التغييرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية باعتبارها اصول بشرية( بصورة سنوية).

ب- إيجاد نسبة راس المال البشري إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية.

جـ- تقدير نسب الاستثمار في الموارد البشرية إلى اجمالي الاصول كمؤشر احتمالات تحقيق الارباح المستقبل وعلى الاقل في المشروعات التي تعتبر العنصر البشري فيها ع من امالً مهما عوامل الإنتاج.

د- امكانية تحليل نسب العائدة على الاستثمار بطريقة افضل في حالة اثبات قيمة الاصول البشرية ضمن النسبة وخاصة التي يكون فيها العنصر البشري هو الغالب.

-المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية يمكن لنظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أن يساعد في تخطيط الموارد البشرية في المنظمة من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن أن يقدمها في المجالات الآتية :

أ- توفير بيانات عن تكاليف طلب الموظفين واختيارهم وتعيينهم، إضافة إلى توفير بيانات تكاليف معيارية للعمليات السابقة يمكن استخدامها في اعداد الموازنة لتخطيط أنشطة القوى العاملة والأغراض الرقابة وتقدير كلفة الحال الأفراد في المواقع المختلفة.

ب-توفير بيانات يمكن من خلالها المفاضلة بين تكلفة تدريب العاملين بالمنظمة إلى المستوى المرغوب الوصول إليه وبين تكلفة تدريب على نفس مستوى في المؤسسات.

جـ- المساعدة على الاستفادة المثلى من العاملين المستخدمين في أعمال ال تتناسب مع امكانياتهم عن طريق اظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك.

د- توفير بيانات عن قيمة العاملين ومدى كفاءة استخدامهم والتغيرات التي تحدث على تلك القيمة بمرور الوقت الأمر الذي ساعد على تحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرارات بالمنظمة لمساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي إن توافر البيانات والمعلومات عن طريق نظام محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يساهم في خدمة الدولة من خلال مساعدة الأجهزة المختصة فيها برسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات الاجور والحوافز والترقيات بشكل علمي فإذا اتضح من تلك البيانات والمعلومات أن معدل من العاملين يهاجرون خارج الدولة هذا الأمر الذي يتسبب وأن كثيرا ترك الأفراد لوظائفهم في الدولة كبيرا في حالة استمرار بحدوث قدرة كبيرة في بعض المهن و أن ذلك قد يرفع كحكومة إلى تعديل تشريعات الأجور والترقيات ونظم العمل بشكل يغري المواطنين على البقاء في وطنهم وعدم الهجرة

**المطلب الثاني : أهداف نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية**

يتم تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية بهدف تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في الآتي :

ـ 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؛

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

ـ توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالدقة المطلوبة

ـ استخدام المخرجات من قبل مستخدميها وتحقق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات المختلفة

**المطلب الثالث : مكونات نظام المعلومات المحاسبية للموارد البشرية**

من المعروف بأن نظام المعلومات يتكون من عدة عناصر مرتبطة ببعضها البعض وذلك لتأدية وظيفة

معينة أو عدة وظائف، وبغض النظر إن كان ذلك النظام محوسبا أم ال، فدوما تحكمه سياسات وإجراءات

يتم اتباعها بشكل روتيني، كما تتم مراقبة تلك الإجراءات من قبل المسؤول عن النظام للتأكد من عدم

وجود أي اختراقات للسياسات الموضوعة، [[6]](#footnote-6)وتمثل مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

كغيره من الأنظمة في المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات والتي نلخصها فيما يلي :

1• **مدخلات النظام :**

تتمثل مدخلات نظام معلومات محاسب ة الموارد البشرية في الآتي:

أ / مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، والتي تشمل كال من معلومات لتخطيط القوى

معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف، معلومات التقويم الأداء، معلومات النقل والترقية 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 كلا من :

ـ قوائم الرواتب المعدة

- قوائم الحوافز والمكافآت

ـ مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية

ويمكن الاستفادة من نظم الحاسوب المستخدمة في الوحدة الاقتصادية في تسهيل عملية الحصول على مدخلات نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية من حيث التكامل الذي يمكن تحقيقه مع النظم الأخرى التي تعمل ببرامج الحاسوب ومنها: نظام الرواتب، نظام الإنتاج إضافة الى كافة النظم الأخرى التي يمكن الاستفادة منها في عمل نظام معلومات الموارد البشرية.

**•2العمليات التشغيلية :**

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 تفريغها من المستندات التي تخص الأحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية ويمكن تلخيصها فيما يلي:

أ. يتم تسجيل كافة العمليات التي تتعلق بالموارد البشرية، وذلك بتحميل كافة النفقات في حساب خاص بالموارد البشرية يمكن أن يطلق عل يه "حساب الموارد البشرية أو الأصول البشرية" ، بحيث يضم كافة بنود الإنفاق على الموارد البشرية من لحظة الإعلان عن الوظائف حتى تسريح تلك الموارد من العمل؛ ويجب أن يحمل كل مورد بشري بحصته من تلك المصاريف؛ حيث يتم تحميل قيمة مصاريف الإعلان والتعيين على الموظفين الذين تم تعيينهم ألن ه من الضروري تحديد قيمة كل مورد على حدة، وذلك بعد جمعها في حساب مصاريف التعيين، والأمر نفسه بالنسبة لمصاريف التدريب و الدورات، حيث يمكن استخدام القيود التالية[[7]](#footnote-7):

**قيد إثبات مصاريف الإعلان :**

من حـ/ مصاريف الإعلان عن الوظائف ××

إلى حـ/ النقدية××

(إثبات مصاريف الإعلان عن الوظائف )

**قيد إثبات مصاريف لجنة المقابلة :**

من حـ/ مصاريف التعيين ××

إلى حـ/ النقدية ××

(إثبات مصاريف لجنة المقابلة للمتقدمين )

**قيد إثبات مصاريف التدريب و الدورات :**

من حـ/ مصاريف التدريب والدورات

×× إلى حـ/ النقدية

(إثبات مصاريف التدريب والدورات )

وبعد ذلك ووفقا لأهمية النسبية للمورد البشري فإن يتم إما تجميعها في حساب الأصول البشرية وذلك

عندما تكون ليست ذات أهمية نسبية كبيرة ويكون ذلك كما يلي:

من حـ/ الأصول البشرية ××

إلى: حـ/ مصاريف الإعلان عن الوظائف

حـ/ مصاريف التعيين ××

حـ/ مصاريف التدريب والدورات ××

( تحميل مصاريف الإعلان والتعيين والتوظيف للأصول البشرية )

أو يتم تحميل حساب الموارد البشرية – حسب اسم المورد- بحصته من مصاريف الإعلان والتعيين، أو

مصاريف التدريب والدورا ت، وذلك إذا كان للمورد البشري أهمية كبير ويكون التسجيل، كالآتي :

من حـ/ الأصول البشرية ×× –حسب اسم الأصل

إلى: حـ/ مصاريف الإعلان عن الوظائف ××

حـ/ مصاريف التعيين ××

حـ/ مصاريف التدريب والدورات ××

( تحميل الأصل البشري بحصته من مصاريف الإعلان والتعيين والتدريب )

ب. بعد تسجيل الأصول البشرية محاسبيا يتم تحميل السنة المالية بقيمتها من الموارد البشرية بعد أن يتم

تحديد طريقة الإطفاء التي سيتم اتباعها، بحيث أن تكلفة الأصل البشري هي كافة المصاريف الضرورية

واللازمة للحصول على العنصر البشري حتى يصبح جاهز للإنتاج وأن العمر الإنتاجي

له يتمثل في مدة العقد المبرم مع الوحدة الاقتصادية؛ ولذلك فأن قسط إطفاء العنصر البشري سوف يكون

قيمة المورد البشري مقسوما على العمر الإنتاجي، وهذه الطريقة تتناسب مع طريقة حساب قسط

الإهتلاك للأصول طويلة الأجل؛ ويتم تسجيل هذه القيمة بجعل حساب قسط أطفاء الأصول البشرية

وحساب الأصول البشرية دائنا مدينا كما يلي:

من حـ/ قسط أطفاء الأصول البشرية ××

×× إلى حـ / الأصول البشرية

(تسجيل قسط إطفاء الأصل البشري)

ج. يتم إقفال قسط أطفاء الموارد البشرية في قائمة الدخل للسنة المالية كما يلي :

من حـ/ قائمة الدخل (الأرباح والخسائر)××

إلى حـ / قسط أطفاء الأصول البشرية ××

ترصيد قسط إطفاء الموارد البشرية

د . قياس الطاقة الإنتاجية : يعد جوهر أي أصل هو القدرة على الإنتاج ُ والمورد البشري، يعد من أبرز عناصر الإنتاج وأهمها الآن مشكلة قياس الطاقة الإنتاجية تعد أبرز مشكلات قياس الموارد البشري فيمكن استخدام احدى الطرق

والتي ذكرناها سابقا لقياس قيمة الموارد البشرية .

**•3مخرجات النظام :**

من واقع البيانات التي يمكن الحصول عليها وتجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول إن مخرجات

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقا لحاجة الجهات التي يمكن أن تستفيد منها،

فهي يمكن أن تأخذ أشكال متعددة اعتمادا على الهدف المراد تحقيقه منها إضافة إلى إمكانية إعدادها في

فترات زمنية مختلفة سواء كانت بصورة دورية أو غير دورية؛ وعليه فإن مخرجات نظام معلومات

محاسبة الموارد البشرية (الإفصاح) يمكن أن تكون كال أو بعضا من المخرجات الآتية:

أ. الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية؛

ب. مقارنات التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودارسة أسباب

الانحرافات التي يمكن أن تحدث؛

ج. الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب؛

د. مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للتدريب ودارسة أسباب اال نحر افات التي يمكن أن تحدث؛

ه. المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل في المؤسسة، من خلال ربط الأجر بالإنتاجية؛

و. حصر ك افة النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعلية )بكافة تفصيلاتها ومفرداتها( ودارسة أسباب

الانحرافات التي يمكن أن تحدث ومن ثم رسم سياسات بديلة للأجور في ضوء ذلك؛

ز. بيان قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية وفق الطرق الآتية:

- الإشارة إلى الموارد البشرية في التقارير المرفوعة لمجلس الإدارة فقط؛

- الإشارة إلى الموارد البشرية بقائمة الأصول غير الملموسة والتي تشمل الشهرة وبراءة الاختراع

والموارد البشرية وغيرها؛

- الإشارة إلى الموارد البشرية بقوائم إضافية مرفقة مع القوائم المالية؛

- إدخال الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المعروفة لدينا من حيث رسملة الموارد البشرية ثم

إهتلاكها على مدى الحياة المتوقعة لها.

ح. معلومات عن ربط الحوافز بإنتاجية كل عامل ودارستها من النواحي الاقتصادية والسلوكية، وتأثيراتهم الذاتية )الفنيات الخاصة بتوزيع العاملين حسب قدر ار ذلك فيها لكي يكون بالإمكان اتخاذ القرارات والعلمية( وبما يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية لكل عامل.

**4• التغذية العكسية :**

تتم التغذية العكسية من خلال رقابة التنفيذ على العناصر السابقة بهدف تقييمها وتوجيهها التوجيه الصحيح

والوصول إلى تحقيق الأهداف المتوخاة منها. [[8]](#footnote-8)

وكما ذكرنا فإن ، على ما تم التطرق إليه بخصوص نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية وبناء

مصطلح " النظام " يختلف عن مصطلح " نظام المعلومات " من الناحية العلمية؛ وعليه فإن أية وحدة

اقتصادية يمكن أن يكون لديها نظام محاسبه عن الموارد البشرية يتكون من عناصره الأساسية المتمثلة

في كل من المدخلات، العمليات التشغيلية، المخرجات، التغذية العكسية، ولكن لكي يصبح هذا النظام

نظاما للمعلومات فإن الأمر يتطلب أن تساهم مخرجات النظام في تحقيق الفائدة لمستخدميها و اعتبرت

هذه المخرجات مجرد بيانات مرتبة يمكن الاستفادة منها مرة ثانية كمدخلات في النظام. كما تجدر بنا

الإشارة إلى أنه ينبغي تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية في سبيل

تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها وانتاج المعلومات الخاصة بها نظرا أهميتها

على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي؛ [[9]](#footnote-9)فمن خلال نظام معلومات محاسبة الموارد

البشرية تتمكن المؤسسات من تقديم إفصاحات بخصوص مواردها البشرية مما يساعد على اتخاذ

قرارات ذات جدوى اقتصادية الموارد البشرية المعتمدة لإفصاح المحاسبي عن ُ الموارد البشرية.

**المطلب الرابع : تكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام معلومات محاسبة**

**للموارد بشرية**

التكامل بين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية توصلنا في المبحث الأول إلى أن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يمكن أن يمثل أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية . كذلك يلاحظ أن نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يمثل أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات الإدارية في الوحدة الاقتصادية ، كونه يهتم بتدفق وانسيابية المعلومات الخاصة بالأفراد العاملين وتحديد احتياجاتهم المستقبلية باعتبارهم جزءاً مهماً من كيان الوحدة الاقتصادية ككل وبما أنه طبقاً لمنهج النظم System [[10]](#footnote-10)Approach لا بد من النظر إلى أي نظام ككل قائم على أساس علاقات الترابط والتكامل والتنسيق بين أجزائه (النظم الفرعية) في سبيل تحقيق الهدف الشامل للتنظيم مع الأخذ بنظر الاعتبار كافة العلاقات البيئية والتنظيمية التي تحدث داخل التنظيم – الذي يعمل ضمن نطاقه – وخارجه ، فإنه يمكن النظر إلى الوحدة الاقتصادية على أنها تمثل نظاماً كلياً ومتكاملاً للمعلومات يشمل كلاً من نظام المعلومات المحاسبية (بجميع نظمه الفرعية بما فيها نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية) ونظام المعلومات الإدارية (بجميع نظمه الفرعية بما فيها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية) . وعلى اعتبار أن نظام المعلومات المتكامل هو[[11]](#footnote-11) "النظام الذي تكمَل نظمه الفرعية بعضها البعض من خلال عملها بصورة متناسقة ومتبادلة ، بحيث يستبعد تكرار توليد المعلومات من أكثر من نظام فرعي وبما يؤدي إلى خفض تكاليف إنتاج المعلومات اللازمة للجهات المختلفة إضافة إلى تقليل الوقت والجهد اللازمين لها، فإن هناك ضرورة للتكامل بين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية (باعتباره نظاماً فرعياً من نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية) ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية (باعتباره نظاماً فرعياً ضمن نظام المعلومات الإدارية في الوحدة الاقتصادية) ، وإنه يمكن تحقيق هذا التكامل إذا ما تم التعرف على وظائف كل من النظامين وبالتالي حصر النقاط التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك التكامل . وبعد أن تعرفنا في المبحث السابق على وظيفة نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ، فإنه يمكن تحديد وظيفة نظام معلومات الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية بالآتي:[[12]](#footnote-12)

1. استقبال المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية والتي تشمل: آ. البيانات الخاصة بتخطيط وتهيئة وتشغيل القوى العاملة . ب. البيانات الخاصة بتدريب القوى العاملة . جـ. البيانات الخاصة بمكافأة القوى العاملة . د. البيانات الخاصة بصيانة القوى العاملة
2. تحليل البيانات السابقة ومعالجتها بواسطة العمليات التشغيلية التي تجري عليها من تبويب وتصنيف وتخزين في ملفات خاصة أو في ذاكرة الحاسوب .
3. ـ توفير المعلومات التي تمثل مخرجات النظام لغرض الاستفادة منها في إدارة شؤون الأفراد باعتبارها معلومات يمكن الاستعانة بها في اتخاذ القرارات الانفرادية السليمة ، وتشمل هذه المعلومات :ـ آ. معلومات دقيقة لتخطيط القوى العاملة واتخاذ قرارات سليمة بصددها . ب. معلومات دقيقة عن تحليل وتوصيف الأعمال . جـ. وضع أسس دقيقة للاختيار والتعيين . د. معلومات دقيقة عن تدريب القوى العاملة وتحديد الاحتياجات التدريبية ونوعية البرامج. هـ. معلومات دقيقة عن تقويم الوظائف وتقويم أداء العاملين والترقية والترفيع والنقل وانضباط العاملين . و. معلومات دقيقة لاندماج القوى العاملة . ز. معلومات دقيقة لصيانة القوى العاملة وسلامتها . ويلاحظ من خلال ما تقدم ، أن نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يكون نظاماً فاعلاً بصورة أكبر إذا ما تم التكامل بينه وبين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف الشامل للوحدة الاقتصادية بما يتعلق بالموارد البشرية وذلك من خلال الآتي :

* إن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يمكنه التعبير بصورة مالية وكمية عن كافة البيانات والمعلومات التي يمكن أن يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية بحيث تكون لها قدرة تفسيرية أكبر عندما يتم استخدامها من قبل متخذي القرارات سواءً في داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها .
* إن إنتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية مباشرةً سوف يساهم في تقليل الجهد الذي يمكن أن يبذل في إعداد البيانات والمعلومات اللازمة ، إضافة إلى تقليل التكاليف التي يمكن أن تنفق في تجميع البيانات وتحليلها ومن ثمّ إنتاج المعلومات منها ، مع إمكانية توفيرها في الوقت المناسب دون انتظار الحصول عليها من قبل نظام معلومات الموارد البشرية أولاً ، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الازدواجية في عمل النظامين أيضاً .

**الخاتمة**

**تعد الموارد البشرية من الثروات الكبيرة على صع يد 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 ى الحاجة إلى المدى 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 ماليا في عملية التخطيط وبالتالي فإنه سيساهم لتلك الموارد على صعيد النظم والمستوى القوي كما سيرسم سياسات التوظيف في المنظمة ويعطي مؤشرات مسبقة عن ثبات العمالة من عدمها ويعمل من أجل استقرارها .**

**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 بدالات ومصطلحات مالية ان ايجاد عالقات 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 لفرق تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها وانتاج المعلومات الخاصة بها نظرا مستوى القوي. أهميتها على الصعيدين المنظمة فصل الكلف الخاصة بالموارد البشرية في حسابات مستقلة يمكن حصرها وقياسها بدقة وبذلك يمكن من اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بشأن تلك الموارد في المنظمة .**

***~قائمة المراجع~***

1. **أحمد د رجب عبد العال وآخرون، دراسات في الأنظمة والمشكلات المحاسبية، الدار**

**الجامعية، الطبعة الاولى 2008، الأردن.**

1. **أسعد حميد العلي، الإدارة المالية الاسس العلمية والتطبيقية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ،الجزائر.**
2. **إلياس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى 2010،الجزائر، .**
3. **أنس علي القضاة وآخرون، الإدارة المالية المعاصرة، مكتبة المجتمع العربي، طبعة1، الأردن، .**
4. **إيمان فاضل السامراني، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر، الطبعة 1، عمان2009.**
5. **ثناء علي القباني، نظم المعلومات والتشغيل الإلكتروني، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، 2012.**
6. **حمزة الشمحني، إبراهيم الجزراوي، الإدارة المالية الحديثة (منهج علمي تحليلي في اتخاذ القرارات)، دار صفاء، طبعة 1، الأردن، .**
7. **زياد عبد الحليم، نظم المعلومات في الرقابة والتدقيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة1، الأردن،2008.**
8. **دريد كامل آل شبيب، مقدمة في الإدارة المالية الحديثة ، دار المسيرة، طبعة3،عمان، 2012.**
9. **سعد غالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات االدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، طبعة1، الأردن، 2008.**
10. **عبد الرزاق محمد قاسم، نظم المعلومات المحاسبية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، 2007.**
11. **عبد اللطيف محمد حمزة، النظم المحاسبية، الدار الجماهرية، طبعة1، الأردن، 2011.**

1. أحمد د رجب عبد العال وآخرون، دراسات في الأنظمة والمشكلات المحاسبية، الدار لجامعية، الطبعة الاولى 2008، الأردن. [↑](#footnote-ref-1)
2. . أسعد حميد العلي، الإدارة المالية الاسس العلمية والتطبيقية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية ،الجزائر. [↑](#footnote-ref-2)
3. إلياس بن ساسي، يوسف قريشي، التسيير المالي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى 2010،الجزائر، .

   [↑](#footnote-ref-3)
4. أنس علي القضاة وآخرون، الإدارة المالية المعاصرة، مكتبة المجتمع العربي، طبعة1، الأردن، . [↑](#footnote-ref-4)
5. إيمان فاضل السامراني، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر، الطبعة 1، عمان2009. [↑](#footnote-ref-5)
6. ثناء علي القباني، نظم المعلومات والتشغيل الإلكتروني، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، عمان، 2012. [↑](#footnote-ref-6)
7. حمزة الشمحني، إبراهيم الجزراوي، الإدارة المالية الحديثة (منهج علمي تحليلي في اتخاذ القرارات)، دار صفاء، طبعة 1، الأردن [↑](#footnote-ref-7)
8. زياد عبد الحليم، نظم المعلومات في الرقابة والتدقيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة1، الأردن،2008 [↑](#footnote-ref-8)
9. دريد كامل آل شبيب، مقدمة في الإدارة المالية الحديثة ، دار المسيرة، طبعة3،عمان، 2012 [↑](#footnote-ref-9)
10. سعد غالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، طبعة1، الأردن، 2008 [↑](#footnote-ref-10)
11. عبد الرزاق محمد قاسم، نظم المعلومات المحاسبية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، 2007 [↑](#footnote-ref-11)
12. عبد اللطيف محمد حمزة، النظم المحاسبية، الدار الجماهرية، طبعة1، الأردن، 2011. [↑](#footnote-ref-12)