**جامعة محمد خيضر بسكرة**

**كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**بحث حول:**

# نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

**مقياس : محاسبة الموارد البشرية**

**الاعداد: الفوج 01**

**ريمة بن جلول**

**حسينة بغدادي**

**السنة الدارسية :2021 2022**

**خطة التحث**

**المبحث الاول :** مدخل حول نظام المعلومات موارد البشرية

المطلب الاول : تعريف نظام المعلومات موارد البشرية

المطلب الثاني : مكونات نظام المعلومات الموارد البشرية المطلب الثالث :اهداف نظام المعلومات الموارد البشرية

**المبحث الثاني** :هاهية نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الاول : تعريف نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني : مكونات نظام المعلومات المحاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث : اهداف نظام المعلومات المحاسبة الموارد البشرية

**المبحث الثالث:** وظائف  تكامل ادارة مع نظام معلومات محاسبة موارد البشرية

المطلب الاول : وظائف نظام المعلومات المحاسبة موارد البشرية

المطلت الثاني : تكامل ادارة مع نظام المعلومات المحاسبة موارد البشرية

**خاتمة**

**مقدمة**

يعد موضوع الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبيا في مجال المحاسبة حيث بدا الاهتمام بها نتيجة لادراك اهمية الافراد في المنطمات با عبتارهم موارد نتيجة كونهم يتمتعون تقجرات عملية ومهنية عالية .

وبدات التركيز المتزايد على الراس المال البشري اكثر منه على را س المال المادي ،وظل هذا الموضوع محط الانظارواهتمام خلال العقودالماضية حيث تم الاتفاق على ان البشر يمثلون مورد مهما في المنظمات ولابد من ايجاد طريقة موضوعية للتكبير القيمة الاقتصادية للموارد البشرية ،من هنا بدا الاهتمام على محاسبة الموارد البشرية في المنظمات ونظام معلومات المتعلق بها ودوره في بتنظيم البيانات الخاصة بالبيانات بالشكل الحسابي من هنا نطرح الاشكالية حول ماهية نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية ؟

**المبحث الأول : مدخل حول تظام المعلومات موارد البشرية**

**المطلب الاول :تعريف نظام المعلومات موارد البشرية**

لقد تم تعريف في عدة تعريفات ابرزها:

1عرفه عبد الوهاب واخرون :بانه النظام الذي يقوم بتجميع وحفظ البيانات الخاصة بالموارد البشرية في المنظمة على اختلاف انواعها مستوياتها ، وتحويل البيانات الى معلومات ، تعد تشغيلها والاحتفاظ بها في قاعدة البيانات واستدعائها وقت الحاجة .

2 ويرى المغربي : على انه مجموعة من من المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واسبخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية وتسيرها امام المستفدين ، بغية رفع كفاءة وفعالية الافراد .[[1]](#footnote-1)

المطلب الثاني : مكونات نظام العلومات موارد البشرية

من خلال عرض مقترحات واراء الكتاب فيما يتعلق بمكونات نظام المعلومات الموارد البشرية ذلك يمكن نعرضها في العناصر التالية :

1 مدخلات : تتمثل مدخلات النظام في البيانات بشكل عام ، البي يمكن تصنيفها كما يلي البيانات والحقائق المتعلقة بالافراد والتي تشمل البيانات الشخصية و البيانات المتعلقة بالحياة الوظيفة وايضا الخاصة بالعمل و الادارة و ايضا البيانات و الحقائق المتعلقة بسياسات التوظيف وتشمل نظم وقوانين وقرارات مستندات وسجلات ادارة الموارد البشرية، والبيانات والحقائق المتعلقة الخاصة بالوظائف تشمل مستويات ومسميات والتعديلات وتخطيط و ايضا البيانات الخاصة بسوق العمل والتي تشمل منظمات والكفاءات والمهارات المتوفرة بسوق العمل ومعدلات البطالة وتطورهاوغيرها .

2 قاعدة البيانات : تعد قاعدة من اهم التسهيلات التي يعتمد عليها النظام وتحتوي على عدة ملفات عن العاملين وتتضمن معلومات الخاصة باسم العامل ورقمه ضمانه الصحي ووصف الوظيفة التي يمارسها، وتهدف قاعدة البيانات الموارد البشرية الى توفير البيانات المطلوبة لاستخدام في الحاضر والمسقبل وضمان سلامة بيانات وصحتها وتوفيرها والعمل على تطوير البيانات سواء للتطبيقات او لاستفسارات .

3 مخرجات : وتتمثل في شكل تقاير وقتية او دورية او في شكل معلومات جاهزة للطلب لخدمة المتطلبات الداخلية و الخارجية من اهم المخرجات نظام معلومات الموارد البشرية تخطيط برامج التنمية والتدريب ورفع الكفاءة العاملين ايضا متابعة أجوروحوافز العاملين ومكافاتهم والتنبؤ بحجم العمالة المطلوبة .

4التغذية المرتدة والرقابة النظام :وتتمثل في انتاجية نظام الموارد البشرية وذلك من خلال رصد الانحرافات والعمل على تصحيحها وتشمل رقااة خمس انواع خارجية وتتم عن طريق الادارة العليا بالمنظمة و الرقابة الداخلية تم عن طريق الادارة الموارد البشرية وايضا الرقابة التوثيق تم عن طريق محللي النظام والمشغلين ايضا المعالجة وتتم عن المدخلات والترمجة والاجهزة ايضا رقابة الامن .

5 التاثيرات البيئية :هي تمثل في المتغيرات التي تؤثر على الفعالية انشطة الموارد البشرية من خارج المنظمة ، من بين تلك المتغيرات مايتعلق بالجهات الخارجية مثل القانونية والسياسية وغيرها من المتغيرات .

6 النظم الفرعية لنظام المعومات الموارد البشرية : تتعدد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية تعمل النظم بشكل متكامل ومتفاعل ، ويتوقف تعددها على ظروف البيئية وامكاناتها البشرية المادية المتاحة منها نظام المعلومات الاساسية الموظف ونظام المعلومات المحاسبة الموارد البشرية وغيرها من النظم. [[2]](#footnote-2)

المطلب الثالث : اهداف نظام المعلومات الموارد البشرية

ويتمثل هدف الرئيس في تحقيق متطلبات ادارة الموارد البشرية والجهات الاخرى داخل المنظمة وخارجها من المعلومات الملائمة ومن ا هم اهداف نظام المعلومات الموارد البشرية : 1 تحديد احتياجات مختلف ادارات واقسام الموارد البشرية من المعلومات والعمل على توفيرها 2 تصميم مركز معلومات متكامل لتلبية تلك الاحتياجات 3 تحليل عمليات التشغيل وطرق تحديث البيانات 5 تطوير اساليب استرجاع المعلومات ،وتصميم اشكال التقارير والمخرجات 6 وضع توثيق متكامل للنظام .

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

المطلب الاول : مفهوم نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية

ان الحاجة الى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية تتزايد كلما كان كبير من العمليات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية من اهم تعريفات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

**1تعريف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية :**هو احد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية حيث يعمل على توفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية والمالية وغير مالية و الخاصة بالمورد البشري ، وتقديمها الي كافة الجهات المعنية التي يهمها أمر الموارد وبما يؤدي الى تحقيق الهدف المطلوب منها .[[3]](#footnote-3)

**2** هو احد الانظمة الفرعية ضمن نظام الملعومات المحاسبية حيث يهتم بكافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تجمعيها من مصادر مختلفة ومن ثم تشغيلها وفق اسس و قواعد محاسبية معينة طبقا لمدى الحاجة الى المعلومات التي يمكن انتاجها والتي يتم ايصالها الى الجهات التي تهتم بالموارد .[[4]](#footnote-4)

المطلب الثاني : مكونات نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية

من المعروف بأن نظام المعلومات يتكون من عدة عناصر مرتبطة ببعضها البعض وذلك لتادية وظيفة معينة او عدة وظائف ، وتتمثل مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية كغيرها من الانظمة في المدخلات والعمليات التشغلية والمخرجات والتي نلخصها فيما يلي :

**مدخلات النظام :** تتمثل مدخلات نظام المعلومات المحاسبة الموارد البشرية في :

1 مخرجات نظام المعلومات ادارة الموارد البشرية والتي تشملا كل من معلومات التخطيط القوى العاملة ومعلومات وتوصيف الوظائف، معلومات تقيم الاداء ، معلومات النقل والترقية وانتهاء الخدمة .

2 مجموعة من بيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة لأحداث المالية والمتعلقة بكافة ماينفق على الموارد البشرية والتي تشمل قوائم الرواتب ، قوائم الحوافز والمكافأت ، مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية

ويمكن الاستفادة من نظم الحاسوب المستخدمة في الوحدات الاقتصاديةحيث يسهيل عملية الحصول على المدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية من حيث التكامل الذي يمكن تحقيقه مع النظم الاخرى التي تعمل ببرامج الحاسوب ومنها نظام الافراد ، نظام نظام الرواتب ،نظام الانتاج إضافة كافة نظم الاخرى يمكن الاستفادة منها عمل في نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية .

**العمليات التشغلية** : هي مجموعة من العمليات التي تجري على المدخلات النظام بهدف تحويلها الى مخرجات يستهدف الحصول عليها ، وهي تشمل كافة عمليات التسجيل والتجميع والتبويب والتلخيص البيانات التي يمكن تعريفها من المستندات التي تخص الاحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية ويمكن تلخيصها فما يلي :

1 يتم تسجيل كافة العمليات التي تتعلق بالموارد البشرية وذلك بتحصيل كافة النفقات في حساب خاص بالموارد البشرية ، بحيث يطلق على الحساب الموارد البشرية او الاصول البشرية بحيث يضم كافة البنود الانفاق على الموارد البشرية من لحظة الاعلان عن الوظائف حتي تسريح تلك الموارد العمل ، حيث يتم تحميل المصاريف الاعلان والتعين على الموظفين الذين تم تعينهم لانه من الضروري تحديد قيمة كل مورد على حدة، بعد جمعها في حساب مصاريف التعين والامر نفسه بالنسبة المصاريف التدريب والدورات حيث يمكن استخدام القيود التالية :

1قيد اثبات مصاريف الأعلان: يساوي من حد مصاريف الاعلان عن الوظائف الى حد النقدية اثبات مصاريف الاعلان الوظائف

2 قيد مصاريف لجنة المقابلة : من حد مصاريف التعين الى حد النقدية إثبات مصاريف لجنة المقابلة المتقدمين

3 قيد اثبات مصاريف التدريب والدورات : من حدة مصاريف تدريب والدوراتالى حد النقدية اثبات مصاريف التدريب والدروات .

بعد ذلك وفقا لاهمية المورد البشري فانه يتم تجميعها في حساب الاصول الموارد البشرية بحصته من مصاريف الاعلان والتعين والتدريب والدروات بعدها يتم تحميل السنة المالية بقيمتها من الموارد البشرية بعد يتم تحديد طريقة الاطفاء التي يتم اتباعها بحيث تكلفة الاصل البشري هي كافة المصاريف الضرورية والازمة للحصول على العنصر البشري حتي يصبح جاهز الانتاج وللذلك فان قسط اطفاء الموارد البشرية في قائمة الدخل للسنة المالية ثم قياس الطاقة الانتاجية ان جوهر اي اصل هو القدرة على الانتاج ،والمورد البشري يعد من ابرز عناصر الانتاج واهمها .

**مخرجات النظام :**

من واقع البيانات التي يمكن الحصول عليها وتجمعيها عن الموارد البشرية يمكن القول ان مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقا لحاجة الجهات التي يمكن ان تسفيد منها ، فهي يمكن ان تاخذ اشكالا متعددة اعتماد على الهدف المرد تحقيقه منها ،وعليه فان المخرجات نظام محاسبة الموارد البشرية يمكن ان تكون كلا اوبعضا من المخرجات الاتية :

الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وايضا مقارنات التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودارسة اسباب الانحرافات التي يمكن ان تحدث ، المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل المؤسسة من خلال ربط الاجر بالانتاجية ، حصر كافة النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعلية ودراسة اسباب الانحرافات التي يمكن ان تحدث من ثم رسم سياسات بديلة الاجور ،بيان قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم والتقاريرالمرفوعة لمجلس الادارة .

**التغذية العكسية :**

تتم التغذية العكسية من خلال الرقابة التنفيذ على العناصر السابقة بهدف تقيمها وتوجيهها التوجيه الصحيح وصولا الى تحقيق الاهداف .[[5]](#footnote-5)

المطلب الثالث: اهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

تكمن اهمية نظام محاسبة الموارد البشرية من خلال اهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية باعتبرها مور د هام الذي يستخدمه في عمليات الاقتصادية كأية موارد مهمة في المنظمات ومساهمة في تحقيق الاهداف وتكمل ا في :

1 جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية مثل بيانات الافراد والعاملين في المنظمة ومؤهلات ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاه على والاجور المدفوعة والتكاليف عمليات التدريب والبعثات الدراسية .

2 تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة مثل التويب تكاليف القوي البشرية بالوحدة الى اجور ، تكاليف التدريب ...... الى إلخ .

3 توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية الى الجهات الداخلية والخارجية و التي تهمها المعلومات في [[6]](#footnote-6)الوقت الاملائم و وبالدقة المطلوبة .

4 استخدام المخرجات من قبل مستخدمها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات .

**المبحث الثالث :وظائف و وتكامل بين ادارة ونظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية**

المطلب الاول : وظائف نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية

من خلال اعتبار نظام المعلومات المحاسبية نظام بختص بجمع وتنويب ومعالجة وتوصيل المعلومات الملائمة لمستخدمها ، وذلك بان نظام معلومات محلسبة الموارد البشرية فرع من من فروع نظام الحاسبية فان له وظائف تتعلق بالقياس والتخطيط ويبذا ذلك من الوظائف التالية :

1 قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية : ويقصد بها تفييم الموارد البشرية ماليا اي تحديد قيمة الخدمات التي سينتظر ان تقدمها الموارد البشرية في المستفبل ، ويتم ذلك من خلال استخدام احدى الطرق التقييم التي تراها الوحدات الاقتصادية ، اظافة الى ذلك فان قياس قيمة الموارد البشرية سوف يساعد في اجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث نسبة راس المال البشري ونسب الاستثمار في الموارد البشرية .

2 المساعدة في التخطيط الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية : ويكون ذلك من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن تقديمها في مجالات مختلفة منها :

توفير بيانات عن التكاليف طلب الموظفين و اختيارهم وتعينهم .

توفير البيانات يمكن من خلالها المفاضلة بين تكلفة التدريب عاملين في الوحدات الاقتصادية المرغوبة الوصول اليها وبين تكلفة التدريب على نفس المستوى من الخارج .

المساعدة في الاستفادة المثلى للعاملين المستخدمين في الاعمال لاتتناسب مع مهاراتهم عن طريق اظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك .

3 المساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي : ان توافر المعلومات عن طريق نظام معلومات المحاسبة الموارد البشرية يمكن ويساعد الدولة من خلال الاجهزة المختصة في رسم السياسات التوظيف و [[7]](#footnote-7)العمالة وسياسات الاجور والترقيات .

حيث نقصد بتخطيط الموارد البشرية هو تحديد الاهداف و دراسة البدائل المتاحة والمفاضلة بينهما وتحديد برامج عن التنفيد ، ويهدف الى تقدير احتياجيات المنشاءة الموارد البشرية من حيث:

انواع الوظائف او الاعمال المطلوبة .

اعداد الافراد الازمين من كل نوع الوظائف المطلوبة .

الفترة الزمنية التي تعد عنها خطة الموارد البشرية [[8]](#footnote-8).

المطلب الثاني : تكامل نظام المعلومات ادارة المحاسبة الموارد البشرية

ان تكامل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات ادارة الموارد البشرية سوف يشر الى نظام الذي يعمل من خلال تكامل كل من نظام الملعومات الادارية من خلال التنسيق بين عمليهما وتبادل البيانات والمعلومات التي تنشأ منها وفق قاعدة البيانات موحدة يؤدي الى خفض تكاليف انتاج المعلومات المستهدفة وكذلك تقليل الوقت والجهد ، بما كذلك فان نظام المعلومات ادارة الموارد البشرية يمكن القول النظام فاعلا بصورة اكبر اذا ما تكامل بينه وبين نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية مما يؤدي تحقيق الهدف الشامل للوحدة الاقتصادية وذلك من خلال :

1. نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية يمكنه التعبير بصورة كمية مالية عن كافة البيانات والمعلومات التي يمكن ان يوفرها نظام المعلومات الموارد البشرية بحيث يمكن ان تكون لها القدرة على البفسير .
2. انتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية ،سوف يساهم في تقليل الجهد الذي يمكن ان يبذل في اعداد البيانات والمعلومات الازمة اضافة التقليل التي يمكن ان تنفق في تجميع البيانات والتحليل .

**خاتمة:**

يتضح مما عرض سبقه ان نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يتكون من عناصره الاساسية المتمثلة بكل من المدخلات والعمليات التشغلية والمخرجات و التعذية العكسية ولكي يصبح نظاما للمعلومات فان الامر يبطلب ان تساهم مخرجات النظام في تحقيق الفائدة لمستخدميها .أ

أين قائمة المراجع ؟

1. محمد جاسم الشعبان و محمد صالح الابعج ، ادارة الموارد البشرية في ظل استخدام الاساليب العلمية الحديثة الجودة الشاملة الهندرة دار الرضوان للنشر والتوزيع عمان الطبعة الاول 2014 م 1435ه ص 83 [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)
3. شنذاح عقيل قاسم ، دور نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية في بكامل نظام نظم المعلومات المحاسبية والادارية ، مجلة كلية الرافدين للجامعة للعلوم العراق الاصدار 26 ص203 [↑](#footnote-ref-3)
4. شينذاح عقيل نفس الرجع ص 204 [↑](#footnote-ref-4)
5. نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسسات الجزائرية اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التجارية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسير ، تخصص مالية محاسبة وتدقيق جامعة سطيف 1 سنة 2014 2015 ص 164 [↑](#footnote-ref-5)
6. نور الهدى حداد مرجع نفس 165 [↑](#footnote-ref-6)
7. ............................ [↑](#footnote-ref-7)
8. سناء عبد الهادي الجعيدي :دور واهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطنية في قطاع غزة دارسة تحليلية تطبيقية شهادة لنيل الماجسبير في محاسبة والتمويل ،كلية التجارة بالجامعة الاسلالمية بغزة 1428ه 2007 م ص 49 ص51 [↑](#footnote-ref-8)