

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

الموضوع:



الأستاذة: بوروية فهيمة

من اعداد الطالبتين:

¶ بن عمر يسرى

¶ منال بوروية

## خطة البحث:

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

المطلب الأول: نظام المعلومات

المطلب الثاني: نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

المطلب الثالث: نظام المعلومات المحاسبية

المطلب الرابع: نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

### المبحث الثاني: أهمية ومكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول: أهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثاني: أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الثالث: مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

المطلب الرابع: تكامل نظام معلومات إدارة الموارد البشرية مع محاسبة الموارد البشرية

# 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 بقدرات 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 موردة 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

## المطلب الأول: نظام معلومات<sup>1</sup>.

تتم المعالجات المحاسبية للموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية والذي يتم استعداده من كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام معلومات الموارد البشرية، حيث يعد نظام المعلومات داخل المؤسسة المصدر الأساسي لتزويد الإدارة بالمعلومات المناسبة العملية اتخاذ القرارات الإدارية، ويعترف بأنه "مجموعة من المكونات المترابطة مع بعضها البعض بشكل منتظم من أجل إنتاج المعلومات المفيدة، وإيصال هذه المعلومات إلى المستخدمين بالشكل الملائم، والوقت المناسب، من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف الموكلة إليهم"، فنظام المعلومات هو المدخل الذي يتعامل مع المؤسسة كوحدة، ويتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية المترابطة والتي تعمل معا لتوفير معلومات دقيقة وفي توقيت مناسب؛ فقد أصبحت نظم المعلومات أداة لا غنى عنها في مجال الأعمال، ومع وجود أجهزة الحاسوب وتقنيات الشبكات والاتصالات، وأصبحت الوحدات الاقتصادية التي لا تتعامل مع هذا التطور عاجزة عن التفاعل مع العالم الاقتصادي الجديد. وقبل التطرق إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية لابد أن نعرض أولاً على كل من نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ونظام المعلومات المحاسبية

## المطلب الثاني: نظام معلومات إدارة الموارد البشرية<sup>2</sup>

تحتاج الإدارة في المؤسسات إلى كم هائل من المعلومات في مختلف المستويات الإدارية لتسيير أعمالها اليومية، حيث يتولد عن ممارسة المؤسسات لنشاطاتها قدر كبير من البيانات، ولذلك لابد من نظام للمعلومات الإدارية يعمل على معالجة وتخزين وبحث هذه البيانات إلى مختلف المستويات الإدارية وينقسم نظام المعلومات الإدارية وفقاً لعدة تصنيفات أهمها التصنيف الذي يقسمه حسب وظائف المؤسسة إلى: نظام معلومات التمويل، نظام معلومات الإنتاج، نظام معلومات التسويق، نظام المعلومات المحاسبية"، نظام معلومات إدارة الموارد البشرية؛ وهذا النظام الأخير هو المعنى بالدراسة والذي سنتطرق له فيما يلي:

### 1/ مفهوم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

إن نظام معلومات الموارد البشرية هو ذلك النظام الذي يتم تصميمه للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية، والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المدراء لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه؛ وقد قدم الباحثون عدة تعريفات له منها أنه " واحد من النظم الفرعية ضمن نظم المعلومات، والذي يعمل على توفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية المتعلقة بالموارد البشرية، وعرضها على الأطراف المعنية سواء كانت داخلية أو خارجية، لتحديد قيمة هذه الموارد التي تعتبر المصدر الذي له قيمة أكبر في الوحدات الاقتصادية خاصة في المشاريع الخدمية والصناعية، وتم تعريفه أيضاً بأنه " نظام المعلومات أو الخدمات المدارة، التي تقدم رؤية واحدة مركزية للبيانات التي تتطلبها إدارة الموارد البشرية لاستكمال العمليات الخاصة بالموارد البشرية، وتشمل هذه العمليات كلا من التوظيف والمتابعة، والمرتببات، والوقت والحضور، وتقييم الأداء ، وإدارة المنافع، والخدمات الذاتية للموظفين، وربما وظائف المحاسبة" وهناك من يعرفه على أنه :

<sup>1</sup> نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية، تخصص مالية، محاسبة وتدقيق، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، ص 154-157.  
<sup>2</sup> نور الهدى حداد، نفس المرجع السابق، ص 154-157.

"برنامج أو تطبيق على الإنترنت لتلبية احتياجات إدخال وتتبع البيانات، والمعلومات حول الموارد البشرية، في الأعمال التجارية، حيث تتم تعيبتها عادة كقاعدة بيانات وهو يوفر معلومات فعالة على كل شيء تقريبا تحتاج الشركة متابعته وتحليله عن الموظفين، والموظفين السابقين والمتقدمين. فضلا عن إدارة الموارد البشرية فإن نظام معلومات الموارد البشرية يتولى تزويد الإدارة العليا بمعلومات شاملة ودقيقة عن وظيفة إدارة وتوجيه الموارد البشرية، وتقديم المؤشرات الكمية وغير الكمية، وتحليل العلاقات الضرورية لتقييم كفاءة هذه الإدارة.

إن نظام معلومات الموارد البشرية ينقسم إلى عدة أنظمة فرعية تتمثل في كل من: النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية النظام الفرعي للاستقطاب والتعيين؛ النظام الفرعي لإدارة الأداء؛ النظام الفرعي للأجور والمرتبات النظام الفرعي للمزايا المالية؛ نظام معلومات التدريب والتنمية

- ويقوم نظام معلومات الموارد البشرية من خلال مكوناته من الأنظمة الفرعية بتجهيز الإدارة بقناتين أساسيتين من المعلومات معلومات تخطيطية وتنبؤية؛ ومعلومات تندمج مع وظائف إدارة الموارد البشرية من عمليات اختيار وتحسين الأفراد، تحليل وتوصيف الوظائف، تدريب الأفراد، تقييم برامج التحول، أنظمة الأجور والمكافآت، تطوير الوظائف، نقل وترقية العاملين وغيرها

## 2/مزايا نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

إن إحدى سمات نظام معلومات الموارد البشرية التي تميزه عن نظم المعلومات الوظيفية الأخرى هي التنوع الواسع للتطبيقات التي يمكن أن يؤديها، ومن المزايا التي يوفرها نذكر ما يلي:

- استعمال نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يوفر معلومات أكثر دقة، ويحسن عملية التخطيط - ووضع البرامج، والاتصالات بين الموظفين.

- استعمال نظام معلومات إدارة الموارد البشرية من شأنه أن يقلل التكاليف عن طريق أتمتة المعلومات

## automation

- وكذلك يقلل من عدد الموظفين، من خلال مساعدتهم على مراقبة والتحكم في معلوماتهم الخاصة

- السماح للمدراء بالوصول إلى المعلومات والبيانات ذات الصلة بسهولة، وإجراء تحليل، واتخاذ

القرارات، والتواصل مع الآخرين دون الحاجة إلى استشارة المختصين في الموارد البشرية

وبالإضافة إلى هذه المزايا فإن نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يعمل على تثمين رأس المال البشري من خلال توفير إمكانيات غير مسبوقه للأفراد في مجال تنمية وتثمين القدرات والكفاءات البشرية من خلال خدمات التعلم والتكوين عن بعد، وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية وهذا يساعد على نشر المعرفة والمعلومات للأفراد العاملين.

## 3/ مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

العناصر الرئيسية التي يجب توافرها في نظم معلومات الموارد البشرية هي:

- **قاعدة البيانات؛** إذ يعتبر إنشاء قاعدة البيانات من أهم مرتكزات النظام بحيث تشمل على البيانات الأساسية المتعلقة بالمؤسسة والعاملين فيها

- إدخال البيانات، ويشمل إدخال البيانات بصورة صحيحة وتحديثها باستمرار وتجنب التكرار غير الضروري في البيانات المخزنة في قاعدة البيانات
- استرجاع المعلومات، وهو الحصول على المعلومات وقت الحاجة إليها، بحيث تتفق مع احتياجات المديرين من حيث الشكل والمضمون
- مركز معلومات الموارد البشرية : وهو عبارة عن مجموعة الأفراد المكلفين بالأنشطة اليومية لنظم معلومات الموارد البشرية والذين لديهم الخبرة اللازمة لتلك الأنشطة
- جودة وسلامة البيانات، ويقصد بها الوثوق بالبيانات وضمان أمنها وسلامتها من خلال التحكم في الوصول إلى قاعدة البيانات.

### المطلب الثالث: نظام المعلومات المحاسبية<sup>3</sup>

نتيجة للتطورات الكبيرة التي حدثت في المجال الاقتصادي في نهاية القرن التاسع عشر والتي أدت إلى ظهور المجمعات الصناعية التي تمتاز بالإنتاج الكبير وتعدد أنماطه، تطلب من المحاسبة أن تطور من أساليبها التي تساعد إدارة الوحدة الاقتصادية في اتخاذ القرارات المبنية أساساً على متغيرات وخفايا المستقبل وتطوراته، وعليه فإن وظيفة المحاسبة قد ازدادت أهميتها داخل الهيكل الإداري للوحدة الاقتصادية، وقد اهتمت الهيئات والجمعيات العلمية المعروفة بتوضيح دور المحاسبة كنظام للمعلومات، حيث حثت الجمعية الأمريكية للمحاسبة على ضرورة تطوير البحوث المحاسبية لتشمل طرق تطوير نظم المعلومات لسد احتياجات الإدارة، معتبرة البحث العلمي في مجالات نظم المعلومات يقع تماماً داخل إطار البحث المحاسبي، حيث اعتبرت المحاسبة نطاقاً للمعلومات من حيث تعاملها مع نفس مشكلات نظم المعلومات الشاملة للإدارة وقيامها بعمليات استقبال البيانات وتسجيلها وتخزينها واسترجاعها وتشغيلها ونقلها وعرضها لتستخدم في ترشيد القرارات.

#### 1/ مفهوم نظام المعلومات المحاسبية.

يعتبر نظام المعلومات المحاسبية عنصراً حيوياً في كل مؤسسة سواء كانت هادفة للربح أو غير ذلك، فكلها تحتاج إلى نظام المعلومات المحاسبية، ولقد تعددت مفاهيم نظام المعلومات المحاسبية بتعدد الكتابات فيه، فنظام المعلومات المحاسبية هو عبارة عن مجموعة من البيانات وإجراءات التجهيز التي تخلق المعلومات المطلوبة لمستخدميها"، وهو يمثل نقطة تقاطع بين مجالين هامين هما المحاسبة وأنظمة المعلومات

فالمحاسبة تشمل كلا من المحاسبة المالية والمحاسبة الإدارية، ومحاسبة الضرائب وتستخدم نظم المعلومات المحاسبية في جميع هذه المجالات. ويعرف نظام المعلومات المحاسبية بأنه ذلك الجزء الأساسي والهام من نظام المعلومات الإدارية في المؤسسة 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 يعرف كذلك على أنه أحد المكونات الرئيسية لنظم المعلومات الإدارية ويتضمن كافة الأنشطة والعمليات التي تخدم إنتاج وتوصيل المعلومات

<sup>3</sup>نور الهدى حداد، نفس المرجع السابق، ص157-165.

إلى مستخدميها الداخليين والخارجيين في المجالات المختلفة، كما يعتبر النظام المحاسبي في ظل الثورة التقنية التي تعيشها أهم الأنظمة المنتجة للمعلومات المفيدة في اتخاذ القرارات الاقتصادية والتي تؤثر في رفاهية الأفراد والمجتمعات

من خلال التعريفين السابقين نجد أن هناك من الكتاب والباحثين من يعرف نظام المعلومات المحاسبية على أنه جزء من نظام المعلومات الإدارية، على اعتبار أن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بقياس المعلومات المحاسبية التاريخية بغرض إعداد التقارير المالية للجهات الداخلية والخارجية، بينما يهتم

نظام المعلومات الإدارية بكل المعلومات اللازمة للإدارة بغرض تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوحدة الاقتصادية، وعليه فإن ذلك يمكن أن يوسع مفهوم نظام المعلومات الإدارية ليشمل كل نظم المعلومات بالوحدة الاقتصادية، بما فيها نظام المعلومات المحاسبية، إلا أننا نجد أن هناك من ينظر إليها على أنه نظام فرعي أساسي للنظام الكلي المتمثل في الوحدة الاقتصادية ككل، حيث أن نظام المعلومات المحاسبية لم يعد قاصرة على الاهتمام بتقديم المعلومات التاريخية فقط، وإنما امتد ليشمل أنواع أخرى من المعلومات مثل: المعلومات الحالية الخاصة بالعمليات التشغيلية والرقابة والمستقبلية الخاصة بحل المشكلات والتخطيط، حيث تم تعريفه كذلك بأنه تلك الجزء من نظام المعلومات الكلي الذي يختص بتجميع وتشغيل وتخزين واسترجاع البيانات الكمية النقدية وغير النقدية لأغراض توفير المعلومات لمتخذي القرارات، وهناك تعريف آخر يقول أن نظام المعلومات المحاسبية هو نظام فرعي للمعلومات داخل المؤسسة يتكون من مجموعة من إمكانيات آلية وبشرية مسؤولة عن توفير المعلومات التي يتم الحصول عليها من تشغيل البيانات التاريخية، وذلك لمساعدة الإدارة وفئات أخرى خارجية في عملية التخطيط والرقابة واتخاذ القرار

وبالتالي يمكننا القول إن نظام المعلومات المحاسبية ما هو إلا جزء من النظام الكلي للمعلومات داخل المؤسسة، حيث يهدف بالدرجة الأولى إلى توصيل المعلومات المحاسبية بشكل مناسب للمستخدمين وفي الوقت المناسب، وبدقة متناهية، وبأقل تكلفة ممكنة

## 2/ الفرق بين النظام المحاسبي ونظام معلومات المحاسبة:

وفي هذا السياق يجدر بنا الذكر 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 آلات 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 مبادئ وافتراسات 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

والشروط التي يحددها هذا الأخير، حيث أنه يمكن لكل مؤسسة تصميم نظام معلوماتها المحاسبي وفقا لظروفها ومواردها ومؤهلاتها في ظل المبادئ والأسس التي ينص عليها النظام المحاسبي

### 3/ مقومات نظام المعلومات المحاسبية

يعتمد نظام المعلومات المحاسبية على مجموعة من المقومات تعمل جميعها على تحقيق الهدف المنشود من تصميم هذا النظام، تعرض أهمها فيما يلي:

**أ/المستندات:** تمثل المستندات مصادر القيد الأولى 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؛ والمستندات أنواع فمنها الداخلية وهي المحررة بمعرفة المؤسسة مثل صورة فاتورة البيع، والخارجية وهي المحررة بمعرفة الغير مثل:

أصل فاتورة الشراء، ولكي تؤدي المستندات دورها بصورة صحيحة يجب مراعاة ما يلي:

- استخدام أقل عدد ممكن من المستندات

- التبسيط والوضوح في تصميم المستندات، وإهمال كل ما هو غير ضروري من المعلومات

- استخدام عدة صور من نفس المستند

- أن تلبى المستندات أغراض الرقابة.

**ب /الدفاتر والسجلات:** تعرف الدفاتر والسجلات المحاسبية بأنها مخزن للمعلومات تحتوي جميع

العمليات المتعلقة بنشاط المؤسسة، وتكمن أهميتها في

- تعتبر مصدر المعلومات المحاسبية بالنسبة للقوائم المالية التي تعدها المؤسسة

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

- تعتبر وسيلة إثبات في حالة وقوع نزاعات بين المؤسسة ومختلف المتعاملين معها وتتمثل الدفاتر المحاسبية في كل من:

• دفتر اليومية وهو الدفتر الذي شيد فيه العمليات المالية للمؤسسة وفقا لقاعدة القيد المزدوج

أولا بأول حسب تسلسل تاريخ حدوثها

• دفتر الأستاذ: وهو سجل ترحل إليه (تنقل إليه) جميع العمليات التي تم تسجيلها في دفتر

اليومية حيث يتم تجميع العمليات المتجانسة والتي من نوع واحد في حساب واحد

**ج/ 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 وتجميعها وتبويبها في مجموعات رئيسية وفرعية متجانسة ثم وضعها في إطار عام وإعطائها رموزا أو أرقاما مميزة لكل منها



**د/ 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 المعلومات المحاسبية والمستفيدين المختلفين من المعلومات المحاسبية داخل المؤسسة

#### 4/ أهداف نظام المعلومات المحاسبية

يعتبر نظام المعلومات المحاسبية شبكة اتصال في المؤسسة من حيث إنتاج 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 الاهتمام 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 عال من الدقة والمصداقية

- الوصول إلى المعلومات في التوقيت المناسب وبكفاءة

- تقليل كلفة العمليات الحالية

- تقليل الأخطاء في العمليات

#### 5/ مكونات نظام المعلومات المحاسبية

يتكون نظام المعلومات المحاسبية من عدة وحدات يمكن عرضها على النحو التالي

##### 1- وحدة تجميع البيانات (المدخلات)

تقوم هذه الوحدة بتجميع البيانات من البيئة المحيطة بالمؤسسة، وتتمثل هذه البيانات في الأحداث والوقائع التي يهتم بها المحاسب ويرى أنها مفيدة ويجب الحصول عليها وتسجيلها، بحيث تمثل مدخلات النظام المعلومات المحاسبية يتم الحصول عليها عن الأدلة الموضوعية المؤيدة للأحداث المالية التي تحدث في الوحدة الاقتصادية، ويمكن أن تصنف إلى الصنفين الرئيسيين الآتيين

**أ. بيانات مالية:** وهي تتعلق بكافة الأحداث الاقتصادية التي تحدث في المؤسسة وبيعها أثر مالي، بحيث يمكن قياسها والتعبير عنها بصورة عالية، وهي تشمل كافة الأحداث الرئيسية الأتية:

- الأحداث التمويلية، المتعلقة بكيفية الحصول على الأموال اللازمة لممارسة المؤسسة لنشاطها الاقتصادي (الجاري وغير الجاري)، سواء من قبل أصحاب الملكية أو عن طريق الاقتراض (قصير الأجل أو طويل الأجل)

- الأحداث الرأسمالية المتعلقة بشراء وبيع الأصول الثابتة؛ أي العمليات المتعلقة برأس المال المنتج، الذي يخدم مباشرة العملية الإنتاجية في المؤسسة لعدة دورات مالية، وتقسّم هذه العمليات إلى إنفاق رأسمالي لشراء الموجودات الثابتة بغرض استثمارها لعدة دورات محاسبية وليس بغرض إعادة بيعها، والمكاسب والخسائر الرأسمالية الناجمة عن بيع هذا النوع من الأصول

- الأحداث الإرادية، المتعلقة بكيفية تحقيق أرباح العمليات الجارية، وتقدم هذه الأحداث

إلى إنفاق إيرادي مثل شراء المواد الأولية ودفع أجور العمال ...، أو إيران إيرادي مثل عوائد المبيعات

**ب. بيانات غير مالية؛** وهي تتعلق بكافة الأحداث الاقتصادية التي تحدث في الوحدة المحاسبية ولا

يتبعها أثر مالي، ولكنها تؤثر على إنتاجية المؤسسة أو على مقدرتها على تحقيق الأرباح، وتؤثر بالتالي على مركزها المالي والاقتصادي ومع ذلك لا يمكن التعبير عنها بقيمة مالية محددة، وهي على نوعين

- بيانات كمية: وهي تلك البيانات التي يمكن التعبير عنها بصورة كمية مثل عدد العاملين، عدد ساعات العمل، عدد الأسهم، عند الوحدات المباعة..

- بيانات غير كمية: وهي تلك البيانات التي لا يمكن التعبير عنها بصورة كمية، بل يتم التعبير عنها بصورة وصفية نظراً لصعوبة قياسها بصورة كمية، ومن أمثلتها مدى الاستفادة من البرامج التدريبية للعاملين، أذواق المستهلكين، طرق الإنتاج والأسرار الفنية التي تمتلكها المؤسسة والتي تؤدي إلى تخفيض تكاليف الإنتاج، ظروف السوق المحيطة بالمؤسسة، وغيرها من الأحداث التي يمكن أن يتبعها أثر مالي.

إن هذه الوقائع الاقتصادية السالفة الذكر لا يمكن للمحاسب أن يعطيها قيمة مالية، حيث يضعها خارج الإطار المحاسبي للتسجيل بالرغم من أهميتها وأثرها على المركز الاقتصادي للمؤسسة ككل، وقد أصبحت هناك محاولات جادة من قبل الباحثين والكتاب المحاسبين لقياس هذه الأحداث والتعبير عنها بصورة كمية وهذا ما ستراه في العنصر الموالي الذي سنتطرق فيه إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية الذي تم وضعه كمحاولة لقياس الموارد البشرية وتقديم معلومات كمية عنها.

## 2/ وحدة تشغيل البيانات العمليات التشغيلية .

تختص هذه الوحدة بتخزين البيانات في حالة عدم استخدامها مباشرة والحفاظ عليها لاستخدامها مستقبلاً أو لإدخال بعض العمليات عليها قبل إرسالها لمتخذي القرارات، وهي مجموعة العمليات التي تجري بواسطة الأجهزة أو القوى التي تقوم بتحويل المدخلات وضبطها باستخدام قوى بشرية ومادية وإجراءات معينة أخرى، وتتمثل العمليات التشغيلية عادة في عمليات التجميع والتبويب والتلخيص التي تجري على المدخلات البيانات في الدفاتر والسجلات المحاسبية وفق المادي والمفاهيم والقواعد المحاسبية المقبولة عموماً.

### 3/ وحدة توصيل المعلومات (المخرجات).

تعتبر هذه الوحدة الوسيلة التي يتم بها نقل وتوصيل البيانات والمعلومات من وحدة إلى أخرى داخل نظام المعلومات المحاسبية حتى تصل إلى متخذي القرارات، وقد تكون فترات آلية أو يدوية حسب الإمكانيات المتاحة للمؤسسة؛ وتمثل مخرجاتها حاصل تفاعل العمليات التشغيلية التي تجري على المدخلات وفقا للأهداف المرسومة للنظام، وهي تشمل مجموعة التقارير والقوائم المالية والمعلومات المختلفة الناتجة عن تفاعلات العمليات التشغيلية للمدخلات في إطار المتغيرات البيئية والذاتية للجهات التي يمكن أن تستخدمها وتستفيد منها

### 4/ وحدة الرقابة (التغذية العكسية)

التغذية العكسية هي عملية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتقييم عناصر النظام السابقة (مدخلات عمليات التشغيل ومخرجات)، والتأكد من مدى دقتها وتمكنها من تحقيق أهدافها، وكذلك التعرف على رد فعل المستفيدين من المعلومات المحاسبية وما إذا كانت هذه الأخيرة تلبي طلباتهم. إن هدف التغذية العكسية هو توفير أداة إرشادية الأنشطة النظام تعمل على تقويم النظام وتصحيح الأهداف إذا كانت هناك عيوب في أهداف النظام

هذا ويتكون نظام المعلومات المحاسبية من عدة نظم فرعية تشمل كلا من نظام المحاسبة المالية نظام محاسبة التكاليف، نظام الرقابة الداخلية، نظام محاسبة المال العام، وهي تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة بهدف توفير المعلومات لجميع الجهات التي بها أمر الوحدة الاقتصادية لمساعدتها في اتخاذ القرارات، ونظرا لظهور محاسبة الموارد البشرية كمفهوم محاسبي جديد فلا بد من استحداث نظام معلومات محاسبية فرعي يختص بمحاسبة الموارد البشرية، وهذا ما سنتطرق إليه في العنصر الموالي

### المطلب الرابع: نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية<sup>4</sup>

كما ذكرنا فإن المحاسبة هي نظام لتوفير المعلومات التي تحتاجها الأطراف المختلفة وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمعرضين والعاملين والمتعاملين مع الوحدة الاقتصادية، والموارد البشرية تمثل جميع العاملين في الوحدة الاقتصادية وعلى اختلاف مستوياتهم الإدارية، أما نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية فهو مزوجة بين نظامي معلومات كل من المحاسبة وإدارة الموارد البشرية وهذا ما سنتطرق إليه في هذا العنصر

### 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

<sup>4</sup>نور الهدى حداد، نفس المرجع السابق، ص165-166.

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 طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها، والتي يتم إيصالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد

إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية، إضافة إلى المساهمة في تخطيط الـموارد على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي، من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الهجرة والأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي.

## المبحث الثاني: أهمية ومكونات واهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

### المطلب الأول: أهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية<sup>5</sup>

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 أهدافها، وعليه فإن تواجد نظام معلومات المحاسبة 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 المنظمة إلى: أجور، تكاليف تدريب، تكاليف اختبار ... الخ

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

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

<sup>5</sup>جمال احمد الدوري، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان الاهلية، 30-31.

- قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية: ويتم ذلك عن طريق استخدام كافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها مالية ويقصد بذلك تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل ويتم ذلك من خلال استخدام احدى طرق التقييم التي تراها المنظمة مناسبة لها لكي يكون بالإمكان حصر قيمتها الأساسية والإنذرات 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:

- أ- اظهار التغييرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية (باعتبارها اصول بشرية) بصورة سنوية
- ب- ايجاد نسبة راس المال البشري إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية
- وتقدير نسب الاستثمار في الموارد البشرية إلى اجمالي الأصول كمؤشر لاحتمالات تحقيق الأرباح مستقبلا وعلى الأقل في المشروعات التي تعتبر العنصر البشري فيها عاملا مهما من عوامل الانتاج
- د- امكانية تحليل نسب العائدة على الاستثمار بطريقة أفضل في حالة اثبات قيمة الأصول

### **المطلب الثاني: مكونات نظام محاسبة الموارد البشرية<sup>6</sup>**

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 لا، 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 الموضوعية، وتمثل مكونات نظام محاسبة الموارد البشرية كغيره من الأنظمة في المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات والتي نلخصها فيما يلي

#### **1/مدخلات النظام .**

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 التقويم الأداء، معلومات الترقية والنقل

<sup>6</sup> نفس مرجع سابق، ص168-173.

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

- قوائم الرواتب المعدة

- قوائم الحوافز والمكافآت

- 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 إلى كافة النظم الأخرى التي يمكن الاستفادة منها في عمل نظام معلومات الموارد البشرية.

## 2/العمليات 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 تفرغها 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 عليه "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 لأن هـ 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:

### - قيد إثبات مصاريف الإعلان

من ح/ مصاريف الإعلان عن الوظائف xx

إلى ح/ النقدية xx

إثبات مصاريف الإعلان عن الوظائف

### قيد إثبات مصاريف لجنة المقابلة

من ح/ مصاريف التعيين xx

إلى ح/ النقدية xx

إثبات مصاريف لجنة المقابلة للمتقدمين

### قيد إثبات مصاريف التدريب والدورات

من ح/ مصاريف التدريب والدورات

xx إلى ح/ النقدية

إثبات مصاريف التدريب والدورات

وبعد ذلك ووفقا للأهمية النسبية للمورد البشري فإن يتم إما تجميعها في حساب الأصول البشرية وذلك عندما تكون ليست ذات أهمية نسبية كبيرة ويكون ذلك كما يلي:

من ح/ الأصول البشرية xx

إلى: ح/ مصاريف الإعلان عن الوظائف

ح/ مصاريف التعيين xx

ح/ مصاريف التدريب والدورات xx

تحميل مصاريف الإعلان والتعيين والتوظيف للأصول البشرية

أو يتم تحميل حساب الموارد البشرية - حسب اسم المورد- بحصته من مصاريف الإعلان والتعيين، أو مصاريف التدريب والدورات، وذلك إذا كان للمورد البشري أهمية كبير ويكون التسجيل، كالاتي:

من ح/ الأصول البشرية xx -حسب اسم الأصل

إلى: ح/ مصاريف الإعلان عن الوظائف xx

ح/ مصاريف التعيين xx

ح/ مصاريف التدريب والدورات xx

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 فإن قسط إطفاء العنصر البشري سوف يكون قيمة المورد البشري مقسوما على العمر الإنتاجي، وهذه الطريقة تتناسب مع طريقة حساب قسط الاهتلاك للأصول طويلة الأجل؛ ويتم تسجيل هذه القيمة بجعل حساب قسط أطفاء الأصول البشرية وحساب الأصول البشرية داننا مدينا كما يلي:

من ح/ قسط أطفاء الأصول البشرية xx

xx إلى ح/ الأصول البشرية

تسجيل قسط إطفاء الأصل البشري

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

من ح/ قائمة الدخل (الأرباح والخسائر) xx

إلى ح / قسط أطفاء الأصول البشرية xx

ترصيد قسط إطفاء الموارد البشرية

د. قياس الطاقة الإنتاجية

عد إن جوهر أي أصل هو القدرة على الإنتاجُ والمورد البشري، يعد من أبرز عناصر الإنتاج وأهمها لأن مشكلة قياس الطاقة الإنتاجية تعد أبرز مشكلات قياس الموارد البشري فيمكن استخدام إحدى الطرق والتي ذكرناها سابقاً لقياس قيمة الموارد البشرية

### 3/مخرجات النظام

من واقع البيانات التي يمكن الحصول عليها وتجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول إن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقاً لحاجة 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 سواء كانت بصورة دورية أو غير دورية؛ وعليه فإن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية (الإفصاح) يمكن أن تكون كلا أو بعضاً من المخرجات الآتية:

أ. الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية؛

ب. مقارنات التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث؛

ج. الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب؛

د. مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للتدريب ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث؛

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

و. حصر كافة النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعلية (بكافة تفصيلاتها ومفرداتها) ودراسة 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 إهلاكها على مدى الحياة المتوقعة لها.



ح. معلومات عن ربط الحوافز بإنتاجية كل عامل ودارستها من النواحي الاقتصادية والسلوكية، وتأثيراتهم الذاتية (الفنية) الخاصة بتوزيع العاملين حسب قدراتهم ذلك فيها لكي يكون بالإمكان اتخاذ القرار (العلمية) 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 وصولاً إلى تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

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 نظاماً للمعلومات فإن الأمر يتطلب أن تساهم مخرجات النظام في تحقيق الفائدة لمستخدميهما والا 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 وإنتاج المعلومات الخاصة بها نظراً لأهميتها على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي؛ 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 للإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية.

#### المطلب الثالث: أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية<sup>7</sup>

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

- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية، ومؤملاتهم 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

<sup>7</sup>تور الهدى حداد، نفس مرجع سابق، ص166.

## المطلب الرابع: تكامل نظام معلومات إدارة محاسبة الموارد البشرية<sup>8</sup>

نظام المعلومات المتكامل هو النظام الذي تكمل نظمه الفرعية بعضها البعض من خلال عملها بصورة متناسقة ومبادلة، بحيث يستبعد تكرار توليد المعلومات من أكثر من نظام فرعي، وبما يؤدي إلى خفض تكاليف إنتاج المعلومات اللازمة للجهات المختلفة، فضلا عن تقليل الجهد والوقت اللازمين لها

ونظرا لتشابك العلاقات وتعددها بين كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية، فكما ذكرنا سابقا، هناك من الباحثين والكتاب من يرى أن نظام المعلومات المحاسبية هو نظام فرعي ضمن نظام المعلومات الإدارية، وعلى النقيض من تلك هناك من يرى أنه نظام مستقل بذاته، وأنه يمثل الركيزة الأساسية والمهمة بالنسبة للنظم المعلومات الأخرى في الوحدة الاقتصادية. وبغض النظر عن هذه الاختلافات التي تركز على الجانب المفاهيمي بشكل كبير، فإن ما يهمنا بهذا الصدد هو أنه يمكن النظر إلى الوحدة الاقتصادية على أنها تمثل نظاما متكاملا للمعلومات يشمل كلا من نظام المعلومات المحاسبية بجميع نظمه الفرعية - بما فيها نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، ونظام المعلومات الإدارية - بما فيها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، وعلى اعتبار أن النظام المتكامل هو النظام الذي تكمل نظمه الفرعية بعضها البعض فإن هنالك ضرورة التكامل كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية، وبالإسقاط على أنظمتها الفرعية نجد أن هناك ضرورة للتكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية باعتباره نظاما فرعيا من نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية، ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية، باعتباره نظاما فرعيا ضمن نظام المعلومات الإدارية في الوحدة الاقتصادية

بالتالي فإنه يمكننا القول إن تكامل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية سوف يشير إلى النظام الذي يعمل من خلال تكامل كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية من خلال التنسيق بين عمليهما وتبادل البيانات والمعلومات التي تنشأ عن كل منها وفق قاعدة بيانات موحدة وبما يؤدي إلى خفض تكاليف إنتاج المعلومات المستهدفة وكذلك تقليل الوقت والجهد اللازمين لها". كذلك فإن نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يكون نظاما فاعلا بصورة أكبر إذا ما تم التكامل بينه وبين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحقيق الهدف الشامل للوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بالموارد البشرية وذلك من خلال الآتي:

- أ. نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكنه التعبير بصورة كمية مالية عن كافة البيانات والمعلومات التي يمكن أن يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية، بحيث تكون لها قرة تفسيرية أكبر عندما يتم استخدامها من قبل متخذي القرارات سواء داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها
- ب. إنتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية مباشرة، 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 ثم إنتاج المعلومات منها، مع إمكانية توفيرها في الوقت المناسب دون انتظار الحصول عليها من قبل نظام معلومات إدارة الموارد البشرية أولا، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الازدواجية في عمل النظامين أيضا.

<sup>8</sup>نور الهدى حداد، نفس مرجع سابق، ص 166-167.

## الخاتمة:

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

## قائمة المراجع:

1/ نور الهدى حداد، محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والإفصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية، تخصص مالية، محاسبة وتدقيق، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف.

2/ جمال احمد الدوري، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة عمان الاهلية.