

أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية

THE IMPORTANCE OF USING THE HUMAN RESOURCE ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM IN ALGERIAN ENTERPRISES

سامية خرخاش¹، حسين محمودي²

Samia KHARKHACHE¹, Houcine MAHMOUDI²

¹ جامعة محمد بوضياف - المسيلة (الجزائر)، samia.kharkhache@univ-msila.dz

² جامعة أحمد دراية - أدرار (الجزائر)، houcine9mahmoudi@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/26

تاريخ القبول: 2021/05/10

تاريخ الاستلام: 2020/12/28

ملخص:

يهدف هذا المقال إلى تبيان أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية من أجل اتخاذ القرارات الصحيحة لتحقيق أهدافها.

أظهرت أهم نتائج الدراسة على ضرورة التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية من أجل المساهمة في خفض التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية وتقليل الوقت والجهد؛ وأن استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية العاملة، ورجحية استخدام الأصول البشرية ومعدل العائد على الاستثمار البشري، كما أكدت الدراسة على ضرورة وإلزامية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية.

كلمات مفتاحية: نظام معلومات، الموارد البشرية، نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية، المؤسسات الجزائرية.

تصنيفات JEL : L86، O15، M49، L32.

Abstract: This article aims to demonstrate the importance of using the human resource accounting information system in Algerian enterprises in order to make the right decisions to achieve their objectives.

The most important results of the study showed the necessity of integration between the human resource accounting information system

and the human resource information system in order to contribute to reducing costs related to human resources and reducing time and effort; And that the use of the human resource accounting information system contributes to measuring: Value of human resources working, profitability of using human assets and rate of return on human investment; The study also emphasized the necessity and mandatory use of the human resource accounting information system in Algerian enterprises.

Keywords: information system; human resources; human resources accounting information system ;Algerian enterprises.

JEL Classification Codes : L86 ;O15 ;M49 ;L32.

المؤلف المرسل: سامية خرخاش ، الإيميل: samia.kharkhache@univ-msila.dz

1. مقدمة:

أصبحت الإدارة تحتاج في تعاملها مع الموارد البشرية المزيد من البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، نظرا للمتغيرات العديدة في بيئة المؤسسات ، حيث كان في السابق تنحصر هذه المعلومات على تجميعها في سجلات أو صحف وحفظ المستندات والأوراق في ملفات تخزين في أماكن الحفظ ويتم التعامل يدويا ومع التقدم العلمي في هذا المجال أصبح للإدارة الموارد البشرية نظام فعال للمعلومات الذي يعتبر ميدان خصب لتكنولوجيا الإعلام والاتصال ويمثل تحدي أساسي في العصر الحالي

إن استخدام المؤسسات لنظام معلومات للموارد البشرية انبثق عنه نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية مناسب وذو كفاءة عالية ومواكب للتطورات العالمية ، من خلال تطبيقات علمية وإلكترونية يستخدم فيها كل التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال ، يجعلها تتحكم في تسيير مواردها البشرية من أجل تنميتها التي هي الغاية المنشودة لأي مؤسسة لتحقيق رسالتها المسطرة ونجاحها و استمراريتها .

مما سبق سوف نتناول في هذه المداخلة النقاط التالية :

- إشكالية البحث

يهدف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية إلى اعتبار الإنفاق على المورد البشري وتكوينه إنفاقا استثماريا حيث أنّ المورد البشري بمهاراته ومعرفته وقدراته على العمل هو من العوامل التي تؤثر بأسلوب مباشر في نجاح المؤسسة ويعزز من قدراتها على البقاء والاستمرار والمنافسة على المدى الطويل ، من هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية :

ما هي أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ؟

- أهداف البحث

- إن الغرض من هذه المداخلة هو تحقيق جملة من الأهداف :
- عرض وتقديم الإطار الفكري والنظري لمحاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ، من خلال ما تناوله بعض المفكرون الاقتصاديون؛
- إبراز مساهمة نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في تنظيم البيانات الخاصة وتشغيلها ليطم إلتاجها في صورة معلومات يمكن أن تفيد في اتخاذ قرارات التي تتعلق بالموارد البشرية بفاعلية أكثر ؛
- محاولة إبراز الدور الذي يؤديه استخدام نظام معلومات للموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية من أجل تحقيق أهدافها.

- منهجية البحث

من أجل الإجابة على الإشكالية ، اعتمدنا على الأسلوب الوصفي التحليلي ، من خلال تعرضنا إلى الإطار الفكري والنظري لمحاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

- الدراسات السابقة

- دراسة (عقيل قاسم شنداخ، 2010)، بعنوان " دور نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في تكامل نظم المعلومات المحاسبية والإدارية"، حيث هدفت الدراسة إلى: تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية، اذ يمكن ان يساعد في تنظيم بيانات تلك الموارد ويشغلها لكي يتم انتاجها في صورة معلومات تفيد في اتخاذ قرارات أكثر فعالية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصة إذا ما تم تحقيق التكامل بينه وبين نظام معلومات ادارة الموارد البشرية في تلك الوحدات، أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي: إن الحاجة إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية تزداد كلما كان هناك كما كبيرا من العمليات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية التدريب والكفاءة؛ إن

التكامل بين أنظمة المعلومات و نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية سوف يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية فضلا عن المساهمة في تخطيط تلك الموارد 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.

- دراسة (انتصار أحمد عبيد، 2012)، بعنوان " محاسبة الموارد البشرية وانعكاساتها على كلف النوعية" حيث هدفت الدراسة إلى : بيان أثر محاسبة الموارد البشرية في الكلف النوعية وانعكاس ذلك على تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة نوعية المنتج ، أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:
أن محاسبة الموارد البشرية لها دور في تحقيق العديد من المزايا والتي أهمها الاستفادة من الموارد البشرية المدربة لأداء العمل بأعلى درجات الكفاءة والنوعية والسرعة ؛ وأن أغلبية الموارد البشرية العاملة في الشركة عينة البحث تدخل في دورات تدريبية لا علاقة لها بمجال تخصصها وذلك من أجل تغيير العنوان الوظيفي لها ومما يؤدي إلى تحمل الشركة كلفا بالإمكان توفيرها واستثمارها.

2. مدخل نظري حول محاسبة الموارد البشرية

يعتبر الاقتصاديون رأس المال البشري عاملا إنتاجيا ، لهذا يحاولون دائما لإيجاد وسائل متعددة لقياس مدى استثماره ، ولقد أقر المحاسبون بقيمة الأصول البشرية منذ منتصف القرن الماضي ، في حين بدأ البحث في المحاسبة الصحيحة للموارد البشرية منذ 1960 طبقا لرأي العالم Bensis Likert الذي دافع عن التخطيط بعيد المدى من خلال التأثير في المتغيرات النوعية للموارد البشرية والذي تؤدي إلى منافع أكبر على المدى البعيد.

أما بالنسبة للحاجة التي أدت إلى ظهور محاسبة الموارد البشرية ، فهناك بعض الأسباب التي ساعدت على ظهورها أهمها : (الحيالي، 2016، صفحة 21)

- ظهور ما يسمى بالمهارات العالية.
- الاهتمام بالتدريب كأحد الجوانب المهمة لصقل مهارة وخبرة العنصر البشري.
- الاهتمام بالجوانب السلوكية لعلم المحاسبة وظهور ما يسمى بالمحاسبة الاجتماعية.

1.2 مفهوم محاسبة الموارد البشرية

تعددت مفاهيم محاسبة الموارد البشرية باختلاف المفكرين ، فحسب لمفهوم الكلاسيكي تعرف على أنها : ” محاسبة الأجور التي تعنى بحساب مختلف مستحقات العمال من خلال العمل على تحديد مكونات أجرة أو راتب العامل يركز هذا التعريف على تعريف محاسبة المورد البشري من منظور الأجر أو الراتب وهو تعريف مشتق من وظيفة المحاسبة العامة ”
أما المفاهيم الحديثة فتعرف محاسبة الموارد البشرية كالآتي:

- تعرف جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A) محاسبة الموارد البشرية بأنها : " عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل تلك البيانات للجهات المعنية. " (حسن، 2010، صفحة 37)

- فقد عرفت جمعية المحاسبين القانونيين في تقريرها الأول عام 1973 المحاسبة عن الموارد البشرية على أنها:

"عملية التعرف وقياس البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتوصيل هذه المعلومات للأطراف المختصة . " (يوحنا عبد الأدام، 1988، الصفحات 97-98)

- تعرف محاسبة الموارد البشرية على أنها : " عملية إعداد نظام متكامل لجميع المعلومات الإدارية وتقييم الأداء الخاص بالموارد البشرية وتصنيفها وقياسها بمعدلات معيارية وتسجيلها وتحديدتها بصفة دورية وتقديمها للأطراف المختصة مما يساعد تلك الأطراف على اتخاذ القرارات المناسبة للتخطيط ويتبع ذلك الرقابة على الأداء. " (موسى، 1997، صفحة 314)

- تعرف محاسبة الموارد البشرية على أنها : " 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 أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة او خارجها . " (علي، 2002، صفحة 121)

إن محاسبة الموارد البشرية هي التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات الحسابية المتعلقة بتقييم تكلفة وأداء المورد البشري وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في

وسط بيئة الاعمال التي تنشط فيها. والمقصود بالقيمة الاقتصادية هو "قيمة المورد البشري بعد تطويره اضافة الى تكاليف استقطابه وكل التكاليف التي تنصب تجاهه للمحافظة على قيمته المستقبلية".

2.2 أهداف محاسبة الموارد البشرية

إن المحاسبة عن الموارد البشرية إلى تسعى تحقيق الأهداف التالية: (يوحنا عبد الأدام، 1988،
صفحة 103)

- مساعدة الإدارة والأطراف الخارجية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتخطيط واستخدام ورقابة الموارد البشرية ؛
- توفر للإدارة معلومات عن التكاليف الفعلية لاستجلاب الموارد البشرية وتنمية تلك الموارد سواء بإضافة موارد جديدة أو تطوير الموارد الحالية ؛
- المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتنميتها ؛
- تساعد على استخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية ؛
- تحديد قيمة الأفراد بالنسبة للمنشأة وذلك بإيجاد مقاييس صالحة وموثوق بها؛
- تحديد اثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية (عزوف الإدارة عن إجراء دورات تدريبية تخصصية _ عدم إجراء اختبارات كافية لتحديد الأفراد المراد تعيينهم ..) مما ينعكس وبشكل مباشر على الإنتاجية و معدل دوران العمل وهذا ما تظهره المحاسبة عن الموارد البشرية بشكل واضح من خلال التقارير والبيانات التي تقدمها فيما يتعلق بالموارد البشرية ؛
- تهدف المحاسبة عن الموارد البشرية الى إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الأفراد وذلك بما تظهره من تكاليف هذه البرامج والعائد المتوقع مقابل ذلك ؛
- مساعدة الإدارة في توزيع الأفراد على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى افضل تخصيص ممكن وهذا يتطلب تحديد معدل العائد من استخدام العامل في مختلف المناصب ؛
- تحدي د العائد الذي يحصل عليه المشروع من راس المال البشري وتقييم قرارات الاستثمار في القوى العاملة وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل ؛
- العمل على إيجاد بعض النسب المالية المتعلقة بالموارد البشرية والتي تفيد في عملية التحليل المالي

واتخاذ القرارات المختلفة بما يخص الفترة الحالية والمقبلة (معدل راس المال إلى راس المال البشري ..)
وهذا يفيد في تحديد كثافة العمل في المشروع ؛

- تحديد تغيرات هيكل القوى العاملة بفعل عوامل مثل تغير توزيع أعمار المستخدمين واثار ذلك
على المقدرة الايرادية ومعدلات النمو.

3.2 قياس وتقييم الأصول البشرية في المشروع

يعتبر قياس وتقييم الأصول البشرية من الضروريات المهمة التي تساهم في تحسين أداء الإدارة لوجباتها و القيام بوظائفها على أحسن وجه.

أولاً: قياس الأصول البشرية

من أهم أهداف محاسبة الموارد البشرية هو قياس الموارد البشرية المتاحة والمستخدمه في الوحدات الاقتصادية المختلفة مما يساهم في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية بفاعلية وكفاءة . حيث أن فكرة قياس الموارد البشرية وإظهارها في الميزانية كأصل من أصول المشروع ذات أهمية من حيث: (فلامهولمز، 2002، الصفحات 96-98)

- قياس العائد على راس المال المستخدم في المشروع من خلال العلاقة بين صافي الأصول بما فيها الأصول البشرية مما يعطي دقة وموضوعية في القياس.

- تخطيط الموارد البشرية في المشروع : إن عملية التخطيط ورسم التصورات المستقبلية تتطلب توافر البيانات والمعلومات عن كافة موارد المشروع المتاحة لديه وذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة والمحاسبة عن الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشرية . وهذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمشروع إضافة إلى ترشيد الإنفاق على الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية .

- الدور الرقابي الذي تلعبه المحاسبة عن الموارد البشرية فيتضمن : حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للشركة وعدم تصفية تلك الأصول من جهة وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار والاستغلال الأمثل من الموارد البشرية المتاحة .

- المسؤولية الاجتماعية تجاه المشروع تفرض على المشروع الاهتمام بعنصر المورد البشري ورفع كفاءته وقدرته على الأداء من خلال تهيئة البيئة المناسبة للعمل وكذلك التدريب المستمر لرفع وصل قدراته ، والمحاسبة عن الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المشروع تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالعنصر البشري.

يمكن أن تقدم المحاسبة عن الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعد في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المشروع ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه.

ثانيا :تقييم الأصول البشرية

يعتبر القياس اعم واشمل من التقييم حيث يعبر التقييم عن ربط الشيء المقاس بوحدة النقد فقط بينما نجد إن القياس عبارة عن مقارنة الشيء المرغوب قياسه بوحدة ثابتة وذلك لتحديد كمية أو قيمة الشيء . وفيما يلي أهم الطرق التي تناولت تقييم الأصول البشرية: (رضوان، 2003، الصفحات 220-221)

أ- **طريقة تقييم الأصول وفق التكلفة التاريخية:** هي التضحية التي تتكبدتها المنشأة في سبيل الحصول على المورد البشري على أساس التكلفة المدفوعة فعلاً في الحصول على الموارد البشرية وتشمل هذه التكاليف على: تكاليف الاستدعاء - الاختيار- تسليم الفرد للعمل- التأهيل والتدريب - مكافأة نهاية ترك الخدمة ، وتم رسملة هذه التكاليف تمهيداً لتوزيعها على العمر الإنتاجي المتوقع للعاملين وتحديد قسط الإطفاء السنوي الذي يضاف إلى مصاريف المدة المحاسبية الذي تم استخدام الأصل خلالها مع الاعتراف بالخسائر في حالة تصفية الأصل (تسريح أو إنهاء خدمة مبكراً أو وفاة) أو زيادة قيمة الأصل للإفصاح عن التكاليف الإضافية المتوقع لها أن تزيد طاقة خدمة الأصل.

ب- **طريقة التكلفة الاستبدالية:** تعني بالتكلفة الإستبدالية التكلفة التي تتحملها المنشأة في سبيل تعيين وتدريب وتطوير عدد مماثل للموارد البشرية الحاليين . بمعنى آخر ما يتم تحمله من تضحية اليوم في سبيل إحلال مورد بشري مستخدم حالياً . أي أن على المشروع أن يتحمل كافة النفقات الواجب إنفاقها على مورد بديل حتى يصبح قادراً على إعطاء نفس الخدمات التي يقدمها المورد الحالي في المشروع .

ج- طريقة الفرصة الضائعة : تتمثل هذه الطريقة في إجمالي التدفقات النقدية التي يتم التضحية بها في سبيل توجيه مورد ما من استعمال ما إلى استعمال آخر بديل. وبالنسبة للموارد البشرية فان تكلفة الفرصة الضائعة هي القيمة الضائعة لتخصيص شخص في وظيفة معينة دون الأخرى. وتساعد هذه الطريقة على التوزيع الأمثل للقوى البشرية على الاستخدامات البديلة كذلك تضع الأساس الكمي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية .

د- طريقة تقويم الأصول البشرية على أنها أحد مظاهر الشهرة المستترة : تقوم هذه الطريقة على أساس المقولة " إن أحسن دليل متاح على الوجود الحالي للموارد البشرية المملوكة هو حقيقة أن مكاسب منشأة معينة أكثر من المعدل العادي للسنوات الأخيرة " ومعنى آخر فان المكاسب غير العادية تعتبر مؤشرا على وجود موارد غير ظاهرة في قائمة المركز المالي مثل الأصول البشرية . وبالتالي فهي ركزت على دراسة قيمة الموارد البشرية من خلال القوائم المالية وليس الاستخدامات الداخلية التنظيمية

هـ- طريقة المضاعف : تعني بالمضاعف عدد السنوات التي يمكن للمستثمر استرداد رقم استثماره من خلال الأرباح الخاصة بالمشروع. والمضاعف لا يخرج عن كونه عملية تحديد أوزان نسبية مناسبة لمختلف أنواع الوظائف والأفراد بالمشروع كجزء من القيمة الإجمالية للأصول . وتتمثل العوامل التي يأخذها المضاعف في الحسبان: المؤهلات والخبرة الفنية، الاستعداد والكفاءة الشخصية، القابلية للترقى، قدرة إحلال الشخص، درجة الولاء وتوقعات الخدمات المستقبلية وما تستلزمه الوظيفة من خبرة...

و- طريقة رسملة الأجور : تعتمد هذه الطريقة في إيجاد قياس قيمة الأصول البشرية على مقدار الرواتب والأجور المدفوعة للأفراد في المشروع لقاء ما يقدمونه من خدمات للمشروع. فهي تقوم على رسملة القيمة الحالية لمجموع الرواتب والأجور المدفوعة للأفراد العاملين في المشروع خلال بقائهم في المشروع اخذين بالاعتبار احتمالات ترك الخدمة أو الوفاة قبل الإحالة للتقاعد ..والبعض حدد المدة بخمس سنوات قادمة وهذا الأنسب.

ز- طريقة المفهوم الاقتصادي لرأس المال : تشتق هذه الطريقة من المفهوم الاقتصادي للقيمة الذي يتمثل في مقدار الخدمات المتوقع الحصول عليها من مورد ما خلال حياته الإنتاجية في المشروع في تاريخ القياس

ولأجل تحديد قيمة المورد البشري وفقا لهذه الطريقة نعمل على تحديد القيمة الحالية للمنافع الاقتصادية المستقبلية المتوقع الحصول عليها والتي يفترض أن يقدمها الأصل البشري للمشروع خلال فترة بقائه في خدمة المشروع وبالتالي فإن هذه الطريقة تستند على تحديد معدل العائد المتوقع من الفرد وكذلك تفترض فترة زمنية معينة يبقى خلالها الفرد في منصبه المحدد يقدم خدماته للمشروع كذلك تقدير قيمة الخدمات المتوقع الحصول عليها من الفرد خلال تلك الفترة وفي حال تنقله إلى منصب آخر في المشروع فيجب إعادة حساب القيمة الاقتصادية له كذلك فإن هذه الطريقة تتجاهل إمكانية تطوير وتنمية كفاءة الفرد مع الزمن كذلك تتجاهل اعتبارات السن والأقدمية والمهارة التي قد يكون لها وزنا كبيرا على قيمة الفرد.

3. نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

إن استخدام المؤسسات الاقتصادية لنظام معلومات يساعدها في تحديد تكاليف هذه الموارد، وبالتالي يمكنها استخراج العديد من المعطيات التي تحتاجها في تسييرها من بينها بيانات عن الموارد البشرية وتوزيعها في هيكلها التنظيمي، بالإضافة إلى بيانات أخرى مثل: الغيابات، تكاليف الأجور، أوقات العمل، والتكاليف الاجتماعية الأخرى،... إلخ. ومنه يصبح لدى المسؤولين معلومات ثرية بفضل محاسبة الموارد البشرية، يمكن تصفيتها وتحويلها لاستعمالها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

1.3 مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

إن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية هو النظام الذي يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية الخاصة بالموارد البشرية لمعرفة قيمة تلك الموارد والتي تعتبر الأكثر أهمية في المؤسسات ويساعد نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية والمساهمة في تخطيط تلك الموارد على المستوى الوطني من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات الأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي.

إن نظام المعلومات المحاسبية هو "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" (كردي،

2015، صفحة 3)

تم معالجة نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية من خلال العناصر التالية: (كردبي، 2015، صفحة 5)

أولاً: مُدخلات النظام

تتمثل مدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الآتي :

* مُخرجات نظم المعلومات الموارد البشرية والتي تشمل كلا من معلومات لتخطيط الموارد البشرية، معلومات لتحليل الوظائف، معلومات لتقويم الأداء ومعلومات للتقدم (الترقية والترقية).

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

- مستندات مبالغ الرواتب الممنوحة وفق قوائم الرواتب المعدة ؛
- مستندات مبالغ المخصصات (الدائمة والوقتية) بكافة أنواعها ؛
- مستندات مبالغ الحوافز والمكافآت ؛
- المستندات المؤيدة للمبالغ الممنوحة لأغراض ترقية وترقية العاملين وحصولهم على الدرجات المالية المختلفة
- المستندات المؤيدة لنفقات الدورات التدريبية (سواء كانت داخل المنشأة أو خارجه).

وإذا ما تواجد حاسوب مركزي في الوحدة الاقتصادية المعنية ، فإنه يمكن الاستفادة منه بدرجة كبيرة في تسهيل عملية الحصول على مدخلات نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث التكامل الذي يمكن تحقيقه مع النظم الأخرى التي تعمل ببرامج الحاسوب ومنها: نظام الأفراد، نظام الرواتب، نظام الإنتاج إضافة إلى كافة النظم الأخرى التي يمكن الاستفادة منها في عمل نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية.

ثانياً : العمليات التشغيلية

تشمل كافة عملية التسجيل والتجميع للبيانات وتبويبها التي يمكن تفريغها من المستندات - تحميل كافة النفقات في حساب خاص بالموارد البشرية من لحظة الإعلان عن الوظائف حتى تسريح تلك الموارد من العمل وينبغي أن يتحمل كل مورد بشري حصته من تلك التكاليف.

وتشمل العمليات التشغيلية كافة عمليات التسجيل والتجميع والتبويب والتلخيص للبيانات التي يمكن تفريغها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية وكما يلي .:

آ- 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. ويتم تثبيت قيمة كل مصروف إذا ما تم دفعها نقداً وفق القيود الآتية: (الأمثلة خاصة بالإعلان والتعيين والتدريب)

ح/ مصاريف الإعلان عن الوظائف .

.....ح/ الصندوق.

ح/ مصاريف التعيين .

.....ح/ الصندوق

ح/ مصاريف التدريب والدورات.

.....ح/ الصندوق.

وبعد ذلك يتم تجميعها في حساب الأصول البشرية كما يلي :

ح/ الأصول البشرية

.....ح/ مصاريف الإعلان عن الوظائف.

.....ح/ مصاريف التعيين.

.....ح/ مصاريف التدريب والدورات.

ب- يتم تحميل السنة المالية بقيمتها من الأصول البشرية بعد ان يتم تحديد طريقة للاندثار ، وتسجل هذه

القيمة بجعل حساب الأرباح والخسائر مديناً وحساب الأصول البشرية دائناً بنصيبها لهذه السنة وكما

يلي :

.....ح/ الأرباح والخسائر

.....ح/ الأصول البشرية

ج- يمكن أن يوسط حساب مخصص إهلاك الأصول البشرية في حالة ترك أحد العاملين العمل لأي

سبب كان ، أي أن المعالجة المحاسبية سوف تكون بالصيغة الآتية :

.....ح/ مخصص إهلاك الأصول البشرية .

.....ح/ الأصول البشرية .

ثالثاً : مخرجات النظام

من خلال البيانات التي تم تجميعها عن الموارد البشرية يمكن اعتبار أن مخرجات نظام معلومات محاسبة 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 فإن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن ان تكون كلاً (أو بعضاً). من المخرجات الآتية :

- أ- الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية .
- ب- مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن ان 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 المنشأة ، 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 .
- 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 .

ز- 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.

2.3 أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

يمثل النظام المحاسبي للأجور أحد أكبر نظم تشغيل البيانات داخل المؤسسات وذلك من وجهة نظر حجم المعاملات والسجلات التي يقوم النظام بتشغيلها. ويمكن بصفة عامة القول أن نظام الأجور يعتبر أحد أهم نظم المعلومات المحاسبية؛ حيث أنه يمثل قناة الاتصال بين الإدارات المختلفة للمؤسسة وموظفيها والمجتمع والبيئة المحيطة بصفة عامة.

وتتمثل فوائد استعمال الحاسوب في محاسبة الموارد البشرية فيما يلي: (بشادي، 2002، صفحة 213)

- تخزين واستعادة كمية هائلة من المعلومات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشري؛
- القدرة على ربط عدة مواضيع من المعلومات مع بعضها، مثل: معدل أمتييين فيما يخص الدوائر المختلفة؛
- توفير درجة عالية من الدقة لا يمكن توفيرها بالطرق التقليدية، مثل عملية تدقيق الأخطاء؛
- إلغاء السجلات المكررة مما يوفر على مصلحة المحاسبة الكثير من التكاليف؛
- تحسين الأداء في الإدارة المحاسبية وقراراتها ونتائجها بناء على ما يتوفر من معطيات صحيحة؛
- تسهيل التنسيق بين الأقسام المختلفة؛
- مساعدة الإدارة في إعداد التقارير اللازمة وتقديمها للجهات المختصة، سواءً إلى الإدارات الداخلية أو الجهات الحكومية في الوقت المناسب؛
- إظهار التغيرات التي يمكن أن تحدث للقوى العاملة داخل المؤسسة مما يساعد الإدارة على مواجهة تلك التغيرات بكفاءة.

كما يؤثر نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على إدارة المرتبات من خلال: (صالح، 2004، صفحة

(210)

- ازدياد الدقة والسرعة عند إعداد المكافآت ومستحقات العاملين و صرفها في الوقت المناسب؛

- إمكانية مقارنة ما تدفعه المؤسسة من رواتب للإدارات المختلفة في كافة أنحاء المؤسسة؛
- المساعدة في اتخاذ القرارات السريعة فيما يتعلق بالعلاوات والامتيازات؛
- إعداد المواد اللازمة لاستقطاع الرواتب داخليا أو خارجيا؛
- تيسير إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة لرواتب الموظفين واكتشاف الأخطاء إن وجدت في أقصر وقت.
- إن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية تزداد أهميته في المؤسسة من خلال مساهمته في تحقيق أهدافها عن طريق الآتي:
- قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية باستخدام إحدى الطرق التالية : طريقة التكلفة التاريخية، طريقة تكلفة الإحلال، طريقة تكلفة الفرصة البديلة؛
- المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة؛
- المساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى الوطني؛
- تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب واستقصاء الأجور، إضافة إلى تحديد الحوافز والفوائد؛
- التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

3.3 مبادئ وفروض نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

إن سلامة أي نظام معلومات محاسبي يتوقف على مدى موافقته وعدم تعارضه مع المبادئ والفروض المحاسبية المتفق عليها بين المحاسبين والملائمة لتصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والتي تتماشى مع أهدافه.

أولاً: مبادئ نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

إن مبادئ نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية التي يقوم عليها تتمثل في الآتي: (مجلة التقنية

الإدارية، 2014)

أ- مبدأ الإستمرارية والدورية

تمثل الموارد البشرية عنصر الاستمرار للمنظمة فلا تستطيع بدونها أن تؤدي دورها ، على العكس من الموارد المادية فخدماتها مؤقتة ، لذا يجب على المنظمة العمل على المحافظة على مواردها البشرية وزيادة إنتاجيتها عن طريق التدريب والتشجيع ، ولعظمة التكاليف المنفقة على تلك الموارد والحصول على منافعها لعدة فترات محاسبية فإنه ينبغي توزيعها على تلك الفترات.

ب- مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف

تعتبر تكلفة العنصر البشري المنفقة على اجتذابه وتعيينه وتدريبه وتنميته ، تعتبر مصروفاً رأسمالياً وأصلاً من أصول المؤسسة يتم استنفاده ومن ثم تحمل الفترة المحاسبية بما يخصها فقط من التكلفة ويقابلها في الجانب الدائن الإيرادات الانتاجية للموارد البشرية والمتمثلة فيما اضافته تلك النفقات الى معدل الانتاج .

ج- مبدأ الافصاح والعلانية

في المحاسبة التقليدية لا يتم الاشارة الى العنصر البشري إلا في قائمة نتائج الاعمال (اجور ورواتب) وفي قائمة المركز المالي (المقدمات والمستحقات من تلك المصروفات) وهذا يعد قصوراً في الافصاح حيث يجب عرض الاستثمار في الموارد البشرية ضمن أصول قائمة المركز المالي ليعطي مؤشراً للجهات المهتمة بالمنظمة كما يعطي مؤشرات ذات دلالة تعكس كفاءة الادارة وتوضح التغير في هيكل القوى العاملة.

د- مبدأ الموضوعية

هناك مقاييس على درجة كبيرة من الموضوعية تستخدم لقياس رأس المال البشري وتعتمد الموضوعية على بيانات إحصائية رسمية ، ويرى الباحثون أن اضافة بيانات أقل موضوعية ولكن أكثر فائدة لمتخذي القرارات يؤدي الى تطور علم المحاسبة.

هـ- مبدأ الأهمية النسبية

إن التكاليف المنفقة لإكتساب العنصر البشري هي تكاليف كبيرة بحيث تأخذ أهمية تؤدي الى وجوب رسميتها وإظهارها في قائمة المركز المالي .

ثانيا : فروض نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

يقوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية على خمسة فروض أساسية هي : (Thouez, 2014, p. 136)

أ- الفرض الأول: يعتبر العنصر البشري مورداً هاماً من موارد المنظمة ، إن لم يكن أهمها جميعاً فكما تستفيد الإدارة من العناصر المادية والتكنولوجية – الأموال والمعدات- والخامات والطرق والأساليب – فإنها أيضاً تجني فوائد جمة من العاملين ، حيث أن هؤلاء قادرين على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة ، وتقديم خدمات متنوعة حالية ومستقبلية وذات قيمة اقتصادية معينة.

ب- الفرض الثاني: يمكن تطبيق مفهوم ” الأصول ” على العنصر البشري. حيث يُعرف الاقتصاديون الاصل ” بأنه شيء ذو قيمة يمتلكه شخص او جهة معينة او هو عنصر الانتاج الذي يقدم منفعة او خدمات معينة.“

كما يُعرّف المحاسبون الاصل ” بأنه مورد اقتصادي يعطي منفعة مستقبلية ويمكن قياسه نقدياً بطريقة موضوعية “. ولغرض محاسبة الموارد البشرية يقوم ” Harrmnison ” وهو من اوائل المؤلفين الذين كتبوا في هذا الموضوع ، اذ يرجع مؤلفه الى سنة 1964م – بتعريف الأصول بأنها ” موارد نادرة ” يتم الحصول عليها عن طريق معاملات جارية او ماضية ، وقادرة على اعطاء منفعة او خدمات اقتصادية في المستقبل . وتشمل المعاملات أية عمليات أو صفقات أو ظروف يترتب عليها تغير في وضع الأصول – كتعيين عدد من الموظفين مثلاً أو تدريب بعضهم أو انهاء خدمات البعض الآخر. وبناءً على هذا يزعم المحاسبون أنه يمكن تطبيق مفهوم الأصول على العنصر البشري، حيث أنه يعطي للمنظمة منافع اقتصادية ، ويمكن تقدير قيمته .

من جهة أخرى تختلف الأصول الانسانية عن الأصول المادية، وذلك فيما يتعلق بملكية الاصل. اذ انها حقيقة لا تمتلك بواسطة المنظمة ، وإنما للأخيرة الحق في استخدامها وتوجيهها ورقابتها. لذلك يفرق Harrmnison بين الأصول المملوكة والأصول التشغيلية. فأما الأولى فهي تلك الأصول التي تمتلكها المنظمة قانوناً ، ولها قيمة سوقية معينة ، ويمكن تحويلها أو استخدامها في سداد الديون. وأما الأصول التشغيلية فهي تلك التي تعمل بالمنظمة ولكن الاخيرة لا تمتلكها قانوناً أو تستخدمها لسداد الديون.

ج- الفرض الثالث: إن استخدام الأصول الانسانية يتضمن تكلفة اقتصادية تتحملها المنظمة ، وفي مقابل ذلك تحصل المنظمة من هذه الأصول على خدمات ومنافع تسهم في تحقيق درجة من الفعالية ، وحيث أن هذه الخدمات والمنافع الاقتصادية بطبيعتها ، فإن من الممكن قياسها ووضعها في صورة نقدية ، تظهر في الحسابات الختامية حتى وان حدثت تغيرات في الأصول الانسانية ، وكذلك العمل او الاحالة للتقاعد مثلا فان الكشوف المحاسبية تستطيع اظهار ذلك في تكاليف الاحلال.

د- الفرض الرابع: إن قيمة الأصول الانسانية تتأثر بالنمط القيادي للإدارة. أي أن الطريقة التي تتبعها الادارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعا أو انخفاضاً او ثباتا ، فمثلا تتوقف انتاجية العاملين ومدى مطابقتها للمعايير الموضوعية ، وتكاليف اختيار الأشخاص للأعمال التي تلائمهم من حيث القدرات والمهارات من ناحية ، والرغبات والميول من الناحية الأخرى. كما تتوقف كذلك على التدريب الفني والإنساني الذي توفره الادارة لهؤلاء الاشخاص والحوافز التي تقدمها لإشباع الحاجات المختلفة المادية والمعنوية التي توجد لديهم والمعدات والأساليب التكنولوجية المستخدمة في العمل ، ومدى تقدمها أو تخلفها والأسس والمعايير التي تستخدم لتقييم أعمال ونتائج العاملين ومدى موضوعية هذه الأسس وعدالة الادارة في تطبيقها.

كلما نجحت الادارة في توجيه العنصر البشري واستخدمت طاقاته الاستخدام الأمثل ، زادت قيمة هذا العنصر ، وذلك في صورة إنتاج كفاء وعلاقات أكثر انسجاماً ، ودوافع ايجابية وولاء واستعداد نفسي وذهني للمساهمة في تحقيق أهداف العمل وأما اذا فشلت الادارة من جهة أخرى في استخدام العنصر البشري انخفضت قيمته أو زادت تكاليفه والمثال على ذلك انخفاض الروح المعنوية ، وعدم الحماس للعمل ، والنظرة العدائية تجاه الادارة ، وتدهور الانتاجية. وعلى هذا فان الادارة الناجحة ” تستطيع ان تجذب الكفاءات الجيدة أكثر من غيرها ”

هـ- الفرض الخامس: هناك حاجة ماسة لمحاسبة الموارد البشرية. حيث نجد ان الادارة تحتاج الى معلومات دقيقة وكافية وموقوتة عن العنصر البشري. حتى تستطيع اتخاذ القرارات الملائمة بشأن انتقاء الأفراد وتمييزهم وصيانتهم وتوجيه مجهوداتهم. حيث نجد ان محاسبة الموارد البشرية توفر المعلومات المطلوبة عن تكلفة العنصر البشري وقيمه فإنها تساعد الادارة على بناء قراراتها على تحليل واقعي للتكاليف والعائد وأفساط الاستهلاك

لذلك كانت لمحاسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة لأغراض التخطيط والرقابة والتقييم والتنبؤ بالأداء التنظيمي وذلك في كل من الأجل القصير والطويل.

4. التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية

إن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمثل أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية، كذلك نجد 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.

طبقاً لمنهج النظم System 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 بعين 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 محاسبة عن الموارد البشرية) ونظام المعلومات الإدارية (بجميع نظمه الفرعية بما فيها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، وعلى اعتبار أن نظام المعلومات المتكامل هو "النظام الذي تكمل نظمه الفرعية بعضها البعض من خلال عملها بصورة متناسقة ومتبادلة، بحيث يستبعد تكرار توليد المعلومات من أكثر من نظام فرعي وبما أنه 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 (فلامهولمز، 2002، صفحة 102).

كما أن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يفيد المستثمرين والممولين والحكومة في الحصول على الصور الحقيقية للمؤسسة ، بالإضافة إلى ذلك تسهم في تشكيل القرارات التي تتخذها هذه الجهات ، فمثلا نفرض أنه وجدت إحدى الدراسات أن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية وفر معلومات للمستثمرين تؤثر على قرار الاستثمار في الأسهم في الشركة (أ). فالذي يحدث هنا هو بعض المديرين سيتركون الشركات التي يعملون بها ويلتحقون بهذه شركة (أ) ومنه سترتفع قيمة أسهم هذه الشركة (أ) وستنخفض قيمة أسهم الشركات الأخرى ، لذلك يعتبر نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ضروري هنا لإظهار الأثر الذي أحدثه التغير في التركيب التنظيمي للمؤسسة.

بعد أن تعرفنا على وظيفة نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ، فإنه يمكن تحديد وظيفة نظام معلومات الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية كالاتي : (علي، 2002، صفحة 97)

أولا : استقبال المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية والتي تشمل :

أ. البيانات الخاصة بتخطيط وتهيئة وتشغيل القوى العاملة ؛

ب. البيانات الخاصة بتدريب القوى العاملة ؛

ج. البيانات الخاصة بمكافأة القوى العاملة؛

د. البيانات الخاصة بصيانة القوى العاملة .

ثانيا : تحليل البيانات السابقة ومعالجتها بواسطة العمليات التشغيلية التي تجري عليها من تبويب وتصنيف وتخزين في ملفات خاصة أو في ذاكرة الحاسوب.

ثالثا : توفير المعلومات التي تمثل مخرجات النظام لغرض الاستفادة منها في إدارة شؤون الأفراد باعتبارها معلومات يمكن الاستعانة بها في اتخاذ القرارات الفردية السليمة ، وتشمل هذه المعلومات :

أ. معلومات دقيقة لتخطيط القوى العاملة واتخاذ قرارات سليمة بصدها ؛

ب. معلومات دقيقة عن تحليل وتوصيف الأعمال ؛

ج. 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 والترفيه والنقل وانضباط العاملين؛
و. معلومات دقيقة لاندماج القوى العاملة ؛
ز. معلومات دقيقة لصيانة القوى العاملة وسلامتها.

مما سبق يمكن حوصلة على أن نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يكون نظاماً فاعلاً بصورة أكبر إذا ما تم التكامل بينه وبين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ويؤدي إلى تحقيق الهدف الشامل للوحدة الاقتصادية بما يتعلق بالموارد البشرية وذلك من خلال : (بشادي، 2002، صفحة 187)

أ- إن نظام معلومات محاسبة 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.

ب- إن إنتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق نظام معلومات محاسبة 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 الموارد البشرية أولاً ، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الازدواجية في عمل النظامين أيضاً.

4. خاتمة:

إن الغاية الأساسية من استخدام محاسبة الموارد البشرية هو اعتبار الإنفاق على تنمية الموارد البشرية وتكوينها إنفاقاً استثمارياً ، حيث أن المورد البشري ومهارته ومعارفه وقدرته على العمل من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المؤسسة على المدى القصير وتعزز من قوتها على البقاء والاستمرار والمنافسة على المدى الطويل. كما أن الإدارة تحتاج إلى معلومات دقيقة وكافية عن العنصر البشري حتى تستطيع اتخاذ القرارات الملائمة بشأن اختيار الأفراد و تسييرهم وتنميتهم وصيانتهم وتوجيه جهوداتهم. حيث نجد ان محاسبة الموارد البشرية هي التي توفر هذه المعلومات المطلوبة عن تكلفة العنصر البشري وقيمته ، أي أنها تساعد الادارة على بناء قراراتها وفقاً لتحليل واقعي للتكاليف والعائد غيرها... لذلك يعتبر نظام معلومات محاسبة

الموارد البشرية أساس نظام معلومات الموارد البشرية لما له من أهمية كبرى في مجالات التخطيط والرقابة والتقييم والتنبؤ وغيرها...

مما سبق كخلاصة تأتي أهمية نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية من خلال أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات ، وعليه يمكن أن نستخلص النتائج و الاقتراحات التالية :

أولا : النتائج

مما سبق يتضح جليا أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات ، ومن النتائج المتوصل إليها ما يلي :

- إن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يعتبر أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية في المؤسسة يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية ، المالية وغير المالية ، الخاصة بالموارد البشرية ، وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهتما أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.
- ضرورة التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية ، من أجل المساهمة في خفض تكاليف إنتاج المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات المختلفة إضافة إلى تقليل الوقت والجهد.
- إن استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات يساهم في قياس :
 - تكلفة استخدام الموارد البشرية من أجور وغير ذلك؛
 - قيمة الموارد البشرية العاملة ، باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي؛
 - الكفاءة الإنتاجية للأصول البشرية؛
 - تكلفة اعداد الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب؛
 - ربحية استخدام الأصول البشرية ؛
 - معدل العائد على الاستثمار البشري .

- إن نظام معلومات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات يساهم في تحقيق كفاءة استخدام الموارد البشرية المتاحة .
- إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة له تأثير على المستوى الوطني ،وذلك من خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات تنظيم الهجرة والأجور والترقيات والحوافز بشكل علمي .

ثانيا : الاقتراحات

مما سبق نقترح التالي:

- ضرورة استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة يكمل نظام معلومات الموارد البشرية.
- ضرورة تدريب وتكوين الموظفين على النظم المعلوماتية الحاسوبية الحديثة للموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية.
- ضرورة تشجيع وتنشيط البحوث والدراسات الهادفة لتكوين وتطوير المبادئ العلمية للنظم الحاسوبية للمحاسبة عن الاستثمارات البشرية باعتبارها أصلاً من أصول المؤسسة.
- ضرورة مواكبة المؤسسات الجزائرية الدول المتطورة في هذا المجال باستخدام التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال.
- ضرورة استخدام البرمجيات الحاسوبية العلمية (les logiciels) الحديثة أو المتجددة في نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.

5. قائمة المراجع:

- أحمد أبو زيد حسن. (2010). المحاسبة عن الموارد البشرية. مصر: المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية.
- أحمد السيد كردي. (2015). (المحاسبة عن الموارد البشرية. تاريخ الاسترداد 15 سبتمبر, 2020، من <http://www.hrdiscussion.com/hr16378.html> الخدمة الاستشارات الإدارية:
- احمد موسى. (1997). دراسات في المحاسبة الاجتماعية . بيروت: دار النهضة العربية.
- انتصار أحمد عبيد. (2012). محاسبة الموارد البشرية وانعكاساتها على كلف النوعية. مجلة دراسات محاسبية ومالية . جامعة بغداد. العدد 21. المجلد 7.
- اريك فلامهولمز. (2002). المحاسبة عن الموارد البشرية . المملكة العربية السعودية: دار المريخ السعودية.
- حنان حلوة رضوان. (2003). بدائل القياس المحاسبي المعاصر 2003. الاردن: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.
- مجلة التقنية الادارية. (14 جانفي, 2014). تاريخ الاسترداد 28 أوت, 2020، من محاسبة الموارد البشرية: <http://twitter.com/Managmentmag>
- محمد رمضان و غنيم علي. (2002). المحاسبة المتقدمة. مجلة بحوث جامعة حلب ، اسوريا ، لعدد 17 ، .
- محمد شوقي بشادي. (2002). نظم المعلومات المحاسبية. مصر: مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح القاهرة.
- محمد فالخ صالح. (2004). إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- وليد الحيايلى. (2016). محاسبة الموارد البشرية، ، . الاردن: مركز الكتاب الاكاديمي.
- يوحنا عبد الأدام. (1988). محاسبة الموارد البشرية. مجلة الإدارة العامة ، العدد 28.
- عقيل قاسم شنداخ. (2010). دور نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في تكامل نظم المعلومات المحاسبية والإدارية. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم. بغداد. العدد 26.

-Thouez, J.-P. (2014). La comptabilité des ressources humaines. Suresnes: Éditions Hommes et Techniques.