

إعداد وتصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

ط.د. ضميمة سعاد	د. تيقاوي العربي
طالبة دكتوراه - جامعة أدرار	أستاذ محاضر "أ" - جامعة أدرار
مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري	مخبر التكامل الاقتصادي الجزائري
الإفريقي-الجزائر	الإفريقي-الجزائر
damdema.souad@univ-adrar.dz	atikkaoui@yahoo.com

الملخص:

نهدف في هذا البحث إلى توضيح ضرورة وجود نظام محاسبي خاص بمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات، خاصة الاقتصادية منها وكيف يمكنه أن يساهم في معالجة البيانات المحاسبية المتعلقة بها وتنظيمها، وكذا تحقيق الأهداف المرجوة من توظيف هاته الموارد. توصلنا من خلال هذا البحث إلى أنّ نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية له أهمية بالغة تكمن في أهمية الموارد البشرية نفسها، ويساهم في قياس قيمة المورد البشري بطريقة منظمة باعتبارها أصل من أصول المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: محاسبة، محاسبة الموارد البشرية، نظام المعلومات.

Abstract:

In preparing this research, we need to clarify the need for an accounting system for the human resources accounting in the enterprise, especially the economic ones, and how it can contribute to reducing the costs of human resources, organizing them through addressing them, as well as achieving the desired objectives of employing them.

In this research, we concluded that the Human Resources Accounting Information System (HRIS) is of paramount

importance in the importance of human resources itself and contributes to the systematic measurement of the value of the human resource as an asset of the enterprise.

Key words : Accounting, human resources accounting, information system.

مقدمة:

تعتبر محاسبة الموارد البشرية من المواضيع المحاسبية الحديثة، ولها أهمية بالغة في المؤسسة الاقتصادية، نظرا للدور الذي يلعبه المورد البشري فيها، والذي يؤثر بشكل أو بآخر في استمرارية أي مؤسسة وأدائها لمهامها وتحقيق الأهداف المرجوة.

لا تعطي المؤسسات الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية مما يؤدي إلى نقص وقصور في نظام المعلومات، وعلى هذا الأساس على المؤسسات اللجوء إلى نظام معلومات خاص بمحاسبة الموارد البشرية.

وعلى ضوء ما سبق ذكره سنحاول في هذا البحث الإجابة على السؤال التالي: ما هو نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية وكيف يتم إعداده في المؤسسة الاقتصادية؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره الأسلوب الأنسب للدراسة، واستعنا بالمحاور الآتية للإحاطة بجوانب الموضوع:

المحور الأول: نظام المعلومات المحاسبي كمنتج للمعلومة المحاسبية

المحور الثاني: محاسبة الموارد البشرية

المحور الثالث: اعداد وتصميم نظام معلومات محاسبي في المؤسسة

المحور الأول: نظام المعلومات المحاسبي كمنتج للمعلومة المحاسبية
تعتبر المحاسبة لغة التعامل ولغة شؤون الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والمالية، كما أنها تعتبر لغة الأعمال، فهي معنية بتسجيل العلاقات الاقتصادية والمالية والاجتماعية بلغة الأرقام. لذا لابد لكل مؤسسة أن تستخدم المعلومات المحاسبية في إدارة أعمالها وأساسا لاتخاذ قراراتها والتعرف على نتائج اعمالها وكذلك التعرف على أوجه الاستثمار ومصادر الأموال لذلك فإنّ الوظيفة الأساسية للمحاسبة هي إيجاد السجل المنظم للأنشطة الاقتصادية اليومية معبرا عنها بالوحدات النقدية.

1- مفهوم نظام المعلومات المحاسبي:

1-1: تعريف المحاسبة:

عرفتها جمعية المحاسبين الأمريكية (AAA) في أحد التقارير الصادرة عنها سنة 1966 كونها "عملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية التي تسمح بممارسة الأحكام واتخاذ القرارات من قبل مستخدمي هذه المعلومات". وقد حول هذا التعريف المحاسبة من مجرد فن التسجيل والتركيز على الإجراءات المحاسبية إلى أداة للمعلومات وأداة للاتصال بين مختلف الأطراف.¹

وعرفها المشرع الجزائري حسب المادة 03 من القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، كونها نظام لتنظيم المعلومة المالية وهذا النظام يسمح بتخزين معطيات أساسية، تصنيفها، تقييمها وتسجيلها وعرض كشوف مالية تعكس الصورة الصادقة عن الوضعية المالية للمؤسسة وأدائها ووضعية الخزينة في نهاية السنة المالية.²

¹ تعريف المحاسبة، جمعية المحاسبين الأمريكية، من الموقع الإلكتروني: <http://aaahq.org>

أطلع عليه 20:15.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 07-11 المتضمن النظام المحاسبي المالي، عدد 74، المادة 3، 2007/11/25، الجزائر، ص 04.

1-2- تعريف المعلومة المحاسبية:

قبل التطرق لتعريف المعلومة المحاسبية يجب أولاً التفرقة بين مصطلحي المعلومات والبيانات، حيث يختلف مفهوم المصطلحين بالرغم من العلاقة الوثيقة بينهما، ويخلط البعض بينهما، ويستخدمها البعض الآخر على أساس أنها مترادفين لمعنى واحد، حيث يعتبران من المفاهيم المثيرة للجدل.

البيانات هي عبارة عن الأعداد والحروف الأبجدية والرموز التي تقوم بتمثيل الحقائق والمفاهيم بشكل ملائم يمكن إيصالها وترجمتها ومعالجتها من قبل الإنسان أو الأجهزة لتحويلها إلى نتائج.¹ أما المعلومات فهي البيانات التي تمت معالجتها بشكل ملائم لتعطي معنى كاملاً يمكن استخدامها في العمليات الجارية والمستقبلية اتخاذ القرارات.²

المعلومة المحاسبية عبارة عن البيانات التي تمت معالجتها بشكل ملائم لتعطي معنى كاملاً يمكن استخدامها في العمليات الجارية والمستقبلية اتخاذ القرارات.³

1-3- نظام المعلومات المحاسبي:

النظام هو مجموعة من الإجراءات المترابطة والمتفاعلة فيما بينها لأداء أنشطة لتحقيق أهداف محددة.

يتكون النظام بصفة عامة من عدة عناصر مرتبطة ببعضها

¹ Jean Pierre Briffour, *Système d'information, industrielle en gestion*, Hèmes Science Publications, Paris, 2003, p92.

² محمد عجيلة، مصطفى بن النوي، آليات النظام المحاسبي المالي الجزائري والإبداع المحاسبي - ارتباطات وسياسات، مداخلة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر، يومي 29، 30 نوفمبر 2011.
³ أحمد عبد الهادي شبيب، دور المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص محاسبة وتمويل، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006، ص 32.

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 الموضوعة.¹

ويعد نظام المعلومات المصدر الأساسي لتزويد الإدارة بالمعلومات المناسبة لعملية اتخاذ القرارات الإدارية، ويعرف نظام المعلومات على أنه 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.²

أما نظام المعلومات المحاسبي فهو ذلك الأسلوب المنظم، أو مجموعة الإجراءات المنظمة التي يتبعها المحاسب في تسجيل وتبويب عمليات المؤسسة المالية، من واقع المستندات المؤيدة لها في الدفاتر والسجلات المحاسبية، لغرض بيان نشاط المؤسسة من ربح أو خسارة والوقوف على حقيقة مركزها المالي في نهاية فترة مالية معينة بالإضافة إلى أنّ نظام المعلومات المحاسبي وسيلة لتحقيق إجراءات الرقابة على كافة عناصر الإنفاق والإيراد وأصول وخصوم المؤسسة، وتوفير المعلومات الضرورية للإدارة لترشيد قراراتها الخاصة باستغلال الموارد المتاحة والرقابة عليها.³

¹ أيمن الشنطي وآخرون، مقدمة في تحليل وتصميم نظم المعلومات، الطبعة 1، دار البداية، عمان، الأردن، 2010، ص 11.

² زوبيدة محسن، محمد بن قرينة، نظام المعلومات لتسيير المياه كأداة للتسيير وتنمية الحوض الهيدروغرافي للصحراء كمنظومة متكاملة، مجلة الباحث، العدد 14، جامعة ورقلة، 2014، ص 117.

³ وليد ناجي الحياي، حسين أل غزوي، مرجع سابق، ص 72.

المحور الثاني: محاسبة الموارد البشرية

أصبحت الموارد البشرية تمثل عنصراً شديداً الأهمية في قياس قيمة المؤسسة، بعدما كانت قيمتها تستمد من أصولها المعروضة في الميزانية، كالبناءات، المعدات وغيرها، باعتبار أنّ ذلك يمثل انعكاساً حقيقياً لقيمتها.

1- تعريف رأس المال البشري:

رأس المال البشري هو نوع من رؤوس أموال المؤسسة، وعنصر من رأس المال الفكري ويشمل العناصر التالية:¹
المعارف: وهي مجموع المعلومات المحصل عليها، سواء كانت نظرية أم تطبيقية؛

المهارات: هي القدرات الذهنية أو العقلية سواء كانت مكتسبة أم طبيعية؛
الكفاءات: وهي مجموع المعارف والمهارات.

2- تعريف محاسبة الموارد البشرية:

عرفتها جمعية المحاسبين الأمريكيين على أنّها: "عملية تعريف وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل هذه المعلومات إلى الجهات ذات المصلحة."²

كما عرفها إيريك فلامهولتر بأنّها: "المحاسبة عن الأفراد كموارد تنظيمية، وهي تتضمن التكاليف المتحققة من قبل المؤسسة في استقطاب، اختيار، استخدام، تدريب وتطوير الأصول البشرية، وتشمل كذلك قياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المؤسسة."³

¹ وسيلة حمداوي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، ص 25.

² Porwal L.S., 1993, Accounting Theory, Tata Mc Graw Hill publishingco., N. Delhi, P. 342.

³ Kumar, Depak, 2002, Human Resource planning, Excel Book, N.Delhi, P. 326.

3- أهداف ومميزات محاسبة الموارد البشرية:

- لمحاسبة الموارد البشرية جملة من الأهداف نلخص منها:¹
- المساعدة في اعداد الميزانية التقديرية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتميئتها؛
- المساعدة في استخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية،
- تحديد قيمة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة، وذلك لإيجاد مقاييس صالحة وموثوق بها.
- تحديد أثر برامج خفض التكاليف فيما يخص الموارد البشرية.

4- أهمية محاسبة الموارد البشرية:

- إن محاسبة الموارد البشرية تسهم فى تحقيق كفاءة استخدام القوى العاملة المتاحة عن طريق ما يلي:²
- قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالمشروع باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي.
- قياس تكلفة اعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب.
- قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من مرتبات وأجور وغير ذلك.
- قياس الكفاءة الإنتاجية للأصول البشرية.
- قياس ربحية استخدام الأصول البشرية.
- قياس معدل العائد على الاستثمار البشري.

¹ الوليد يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجية للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 43.

² عادل حرشوش، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، منشورات المؤسسة العربية للتممية الإدارية، مصر، 2007، ص 87.

5- قياس قيمة الموارد البشرية:

من خلال استعراض الكتابات المحاسبية في موضوع الموارد البشرية نجد أنّ هناك طرقاً متعددة لقياس قيمة الموارد البشرية، تركزت حول منظورين أساسيين:

5-1- طريقة التكلفة التاريخية:

تعتمد هذه الطريقة على اعتبار المورد البشري شأنه شأن التثبيات، فيتم رسملة التكاليف المرتبطة بالاستقطاب والاختيار والاستخدام والتعيين، تدريب الفرد وتطويره، ومن ثم توزيع هذه التكاليف على السنوات التي تمثل العمر الافتراضي للمورد البشري أي على مدى العمر المتوقع للاستخدام وإذا تم تصفية المورد البشري خلال الفترة المذكورة، وذلك نتيجة الوفاء أو انتهاء الخدمة أو الاستقالة، يتم الاعتراف بالخسارة الناجمة عن ذلك، وإذا تبين أن للمورد البشري عمراً أطول أو أقصر¹.

5-2- طريقة تكلفة الاحلال:

تعتبر تكلفة الاحلال للموارد البشرية عن التضحية التي تتحملها المؤسسة لإحلال موارد بشرية بدلاً من الموجودة وتشمل على نوعين من تكلفة الاحلال، وهي:

5-2-1- تكلفة الاحلال الوظيفي: وهو التضحية التي تتحملها

المؤسسة في الوقت الحالي في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر يشغل وظيفة معينة في التنظيم، بحيث يكون البديل

¹ سمية علي، المحاسبة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد 60، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2003.

قادرا على القيام بنفس الأعباء وتقديم نفس الخدمات التي تلزم لهذه الوظيفة، وتتكون من ثلاث عناصر، تكلفة الحصول على الأفراد، تكلفة التعليم وتكلفة ترك العمل.

5-2-2- تكلفة الاحلال الشخصي: وتعبّر عن التضحية التي تتحملها المؤسسة حاليا في سبيل إحلال شخص محل شخص آخر يكون قادرا على تقديم مجموعة من الخدمات التي يقدمها الشخص الحالي، وتشمل تكلفة إحلال الفرد والتنظيم البشري كله.

5-3- طريقة تكلفة الفرصة البديلة:

وتعرف بأنها قيمة الأصل عندما يكون في استخدام بديل يختلف عن الاستخدام الحالي، وتعتمد هذه الطريقة على تقسيم العاملين في المؤسسة إلى مجموعتين:¹

- فئة العاملين غير المهرة أو العاديين، والذين يسهل أحلالهم بآخرين، ويتم تقسيمهم على أساس نفقات الاستدعاء.
- فئة العاملين المهرة، وهي فئة نادرة يتم تقييمها باعتبارها أصول بشرية يتم استخدامها في أكثر من نشاط، أي عدة بدائل لمعرفة قيمتهم في أفضل استخدام لهم وتؤكد هذه الطريقة أنّ مدير ومراكز الاستثمار في المؤسسة يتنافسون من أجل الحصول على أيدي عاملة ذات مهارة نادرة.

5-4- طريقة العوائد المستقبلية:

باستخدام هذه الطريقة يتم تقييم الأصول البشرية على أساس التوصل إلى القيمة الحالية للمرتبات والأجور التي يتقاضاها العنصر

¹ - موسكوف، نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات مفاهيم وتطبيقات، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2002، ص 44.

البشري في المستقبل حتى نهاية عمرها الإنتاجي بالمؤسسة، لتمكن من حساب القيمة الاجمالية للأصول البشرية من واقع متوسط رواتب لمجموعة متماثلة من العاملين، إلا أنها لا تأخذ بعين الاعتبار إلا عنصرا واحدا من عناصر التكاليف للوصول إلى قيمة الموارد البشرية.

5-5- طريقة التكلفة الاقتصادية:

يتم تقييم الأصول البشرية وفقا لمعدل العائد الممكن الحصول عليه من استخدامه، أي تحدد قيمة الشخص بالمؤسسة بما يساوي القيمة الحالية للأرباح المستقبلية معتمدين في ذلك على مدى مساهمة الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة.

المحور الثالث: إعداد وتصميم نظام معلومات لمحاسبة الموارد البشرية
يمثل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية، ونظام 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.

وبعد أن تعرفنا على وظيفة نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية، فإنه يمكن تحديد وظيفة نظام معلومات الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية بالآتي:¹

- استقبال المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية؛

¹ وليد ناجي الحياي، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة، الطبعة 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 55.

- تحليل البيانات السابقة ومعالجتها بواسطة العمليات التشغيلية التي تجري عليها من تبويب وتصنيف وتخزين في ملفات خاصة أو في ذاكرة الحاسوب؛
 - توفير المعلومات التي تمثل مخرجات النظام لغرض الاستفادة منها في إدارة شؤون الأفراد باعتبارها معلومات يمكن الاستعانة بها في اتخاذ القرارات الإدارية السليمة.
- وعليه فإنّ اعداد نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن أن يقدم المعلومات المفيدة التي تساعد في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، والمساهمة في تحقيق أهدافها العامة، ويمكن تصميم نظام معلومات لمحاسبة الموارد البشرية كما يلي:
- 1- مدخلات النظام:** تمثل مدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية
- مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، والتي تشمل كلا من معلومات استقطاب اليد العاملة، معلومات تحليل الوظائف، معلومات تقويم الأداء، معلومات الترقية والتتقل وانتهاء الخدمة.
 - مجموعة بيانات يتم الحصول عليها من مستندات الأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد البشرية والتي يمكن أن تشمل كلا من قوائم الرواتب المعدة، قوائم التحفيزات والمكافآت، مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية.
- 2- العمليات التشغيلية للنظام:** هي مجموعة العمليات التي تجري على مدخلات النظام بهدف تحويلها إلى مخرجات، وتشمل كافة عمليات التسجيل، التجميع، التبويب وتلخيص البيانات التي يمكن أخذها من المستندات والوثائق الثبوتية التي تخص الأحداث المالية المتعلقة بالموارد البشرية.

ويتم تسجيل كل الأعباء التي تتحملها المؤسسة من أجل الحصول على المورد البشري وتعتبرها أصلاً من أصول المؤسسة في حساب خاص بالموارد البشرية ضمن التثبيات وذلك بأخذ المثال التالي:¹ قامت مؤسسة بتوظيف عامل بموجب عقد عمل لمدة سنتين بمبلغ 33000 دج نقداً.

2-1- تكلفة الحصول على المورد البشري: يخصص حساب الموظف كحساب استثمار بكل عبء تتحمله المؤسسة كما يلي:

33000	ح/ الموظف
33000	ح/ 53 الصندوق

2-2 إطفاء قيمة المورد البشري: لا يتم إنشاء مخصص لمواجهة نقص القيمة للمورد البشري، بحكم المورد البشري يختلف عن المورد المادي وقيمة المورد البشري تمثل كافة المصاريف سألقة الذكر المرتبطة بالمدة الإنتاجية للمورد البشري والتي يمثلها العقد المبرم للعنصر البشري مع المؤسسة، وبالتالي، فإن القسط السنوي الواجب اطفائه =

$$\frac{\text{تكلفة الأصل البشري}}{\text{العمر الإنتاجي الأصل البشري}} = \text{القسط السنوي المورد البشري}$$

$$= 2 / 33000 = 16500 \text{ دج}$$

ويتم تسجيل قيد الإطفاء كما يلي:

16500	ح/ إطفاء الموارد البشرية
16500	ح/ الموظف

ويتم اقفال قسط إطفاء الموارد البشرية في نهاية السنة المالية.

¹ بحث عن نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، متوفر على الموقع الإلكتروني بتاريخ: 2018-12-15:

<https://hrdiscussion.com/hr16378.html>

2-3- التنازل عن المورد البشري: قد يتم التنازل عن الموظف لقاء مقابل مالي، فتكون المعالجة المحاسبية على النحو التالي:
 نتيجة التنازل = مبلغ التنازل - القيمة الدفترية للمورد البشري.
 القيمة الدفترية للمورد البشري = تكلفة الحصول على الموظف - مجموع الاطفاءات.

ويكون التسجيل المحاسبي:

أ- في حالة التنازل الموجبة:

		د/ النقديات بمبلغ التحصيل
		د/ الموظف
		د/ التنازل عن الموارد البشرية

ب- حالة نتيجة التنازل السالبة:

		د/ النقديات بمبلغ التحصيل
		د/ التنازل عن الموارد البشرية
		د/ الموظف

2-4- وفاة المورد البشري: في حالة وفاة المورد البشري يتم اعتبار القيمة المتبقية للمورد خسارة استثنائية يتم تحميلها للسنة المالية حيث:
 الخسارة = تكلفة الحصول على المورد البشري - مجموع الاطفاءات
 ويكون التسجيل المحاسبي:

		د/ خسائر قيمة الموارد البشرية
		د/ الموظف

3- مخرجات النظام:

مخرجات نظام محاسبة الموارد البشرية يمكن أن تكون من المخرجات التالية:

3-1- الميزانية التقديرية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتتم مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المقدرة ودراسة أسباب الانحرافات، ويمكن أن تأخذ الشكل التالي:

نوع المهنة					عناصر التكاليف
المجموع	العمال غير الماهرون	العمال الماهرون	الاختصاصات الفنية	الاختصاصات الادارية	
					الإعلان عن التوظيف
					التعيين
					الاختبار
					أخرى
					المجموع

3-2- الميزانية التقديرية لتكاليف التكوين والتدريب: وتتم مقارنتها مع التكاليف الحقيقية وتحديد الانحرافات وتصحيحها، ويمكن أن تأخذ الشكل:

نوع المهنة					عناصر التكاليف
المجموع	العمال غير الماهرون	العمال الماهرون	الاختصاصات الفنية	الاختصاصات الادارية	
					تدريب أساسي داخل المؤسسة
					تدريب أساسي خارج المؤسسة
					المجموع

3-3- المساهمة الفعلية والمتوقعة من كل فرد يعمل بالمؤسسة، من خلال ربط الأجر بالانتاجية.

3-4- بيان قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية والاشارة إليها ضمن التثبيات المعنوية.

خاتمة:

من خلال ما سبق يمكن القول 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 نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يعتبر أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير 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.

✓ يهتم نظام معلومات المحاسبة عن 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 للمحاسبة عن الموارد البشرية سوف يساهم في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية إضافة إلى 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 .

التوصيات:

- ينبغي على المؤسسة صّل التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية في حسابات مستقلة لكي يمكن حصرها وقياسها بدقة بما يمكن معه المساهمة في اتخاذ قرارات أكثر فعالية؛
- ينبغي تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية في سبيل تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها إنتاج المعلومات الخاصة بها نظراً لأهميتها.

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

- 1- وليد ناجي الحياي، نظرية المحاسبة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2007.
- 2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 07-11 المتضمن النظام المحاسبي المالي، عدد 74، المادة 3، 2007/11/25، الجزائر.

- 3- محمد عجيلة، مصطفى بن النوي، آليات النظام المحاسبي المالي الجزائري والابداع المحاسبي - ارتباطات وسياسات، مداخلة ضمن فعاليات المؤتمر العلمي الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارة، جامعة الجزائر، يومي 29، 30 نوفمبر 2011.
- 4- نمر محمد الخطيب وفؤاد صديقي، مدى انعكاس الإصلاح المحاسبي على جودة المعلومات المحاسبية والمالية - تجربة الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والتجارة، جامعة الجزائر، يومي 29، 30 نوفمبر 2011.
- 5- أيمن الشنطي وآخرون، مقدمة في تحليل وتصميم نظم المعلومات، الطبعة 1، دار البداية، عمان، الأردن، 2010.
- 6- زوبيدة محسن، محمد بن قرينة، نظام المعلومات لتسيير المياه كأداة للتسيير وتنمية الحوض الهيدروغرافي للصحراء كمنظومة متكاملة، مجلة الباحث، العدد 14، جامعة ورقلة، 2014.
- 7- الطيب الوافي، جدوى أتمتة نظام المعلومات المحاسبي في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، المركز الجامعي باتنة، غير منشورة، 2004.
- 8- هشام أحمد عطية، نظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000.
- 9- سمية علي، المحاسبة على رأس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد 60، جهاز الدراسات العليا والبحوث، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر، 2003.

- 10- موسكوف، نظم المعلومات المحاسبية لاتخاذ القرارات مفاهيم وتطبيقات، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، 2002.
- 11- <http://aaahq.org>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 12- Porwal L.S., 1993, Accounting Theory, Tata Mc Graw Hill publishingco, N. Delhi.
- 13- Kumar, Depak, 2002, Human Resource planning, Excel Book, N.Delhi.
- 14- Jean Pierre Briffour, Système d'information, industrielle en gestion, Hèmes Science Publications, Paris, 2003.