

### أولاً/ مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

تتم المعالجات المحاسبية للموارد البشرية داخل المؤسسة من خلال نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية والذي يتم استمداده من كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام معلومات الموارد البشرية،

### أ/ مفهوم نظام المعلومات:

تعتبر نظم المعلومات المصدر الرئيسي في الإدارة من خلال تزويدها بالمعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات مناسبة تساعد على أداء الوظائف بطريقة صحيحة من أجل تحقيق الأهداف بأفضل الطرق خاصة المتعلقة بالموارد البشرية.

يعد نظام المعلومات داخل المؤسسة المصدر الأساسي لتزويد الإدارة بالمعلومات المناسبة لعملية اتخاذ القرارات الإدارية، ويُعرف بأنه "مجموعة من المكونات المرتبطة 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.

### ب/ تعريف نظام معلومات 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.

من بين تعريفاته: 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".

وهو مجموعة مكونات تعمل بصورة منتظمة و متفاعلة، تشمل جمع، تخزين واسترجاع البيانات و المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وإدارتها، و تهيئتها أمام المستخدمين من المديرين و صناع القرار لمساعدتهم في اتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية واستقطابها وتعيينها، تعويضها وتدريبها، و تطوير و تقويم أدائها بكفاءة و فاعلية.

باختصار هو نظام يعمل على إنتاج المعلومات المرتبطة بأنشطة الموارد البشرية، فهو مجموعة من الطرق و الإجراءات تعمل على إدامة سجلات المؤسسة.

و 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..

### ج/ تعريف نظام المعلومات المحاسبية:

يعتبر نظام المعلومات المحاسبية عنصراً حيوياً في كل مؤسسة سواء كانت هادفة للربح أو غير ذلك، فكلها تحتاج إلى نظام للمعلومات المحاسبية؛ ولقد تعددت مفاهيم نظام المعلومات المحاسبية، فهو

"عبارة عن مجموعة من البيانات وإجراءات التجهيز التي تخلق المعلومات المطلوبة لمستخدميها"، وهو يمثل نقطة تقاطع بين مجالين هامين هما المحاسبة وأنظمة المعلومات.

ويُعرف نظام المعلومات المحاسبية بأنه "ذلك الجزء الأساسي والهام من نظام المعلومات الإدارية في المؤسسة في مجال الأعمال 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، إذ يسعى إلى تحقيق هدف محدد وهو توفير المعلومات اللازمة (كمية و كيفية) و إمداد الأطراف ذات العلاقة.

### 1- تعريف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يعتبر نظام معلومات تم استحداثه للقيام بالمعالجات المحاسبية للموارد البشرية، 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 إرسالها إلى الجهات التي لها اهتمامات بهذه الموارد.

ويعتبر نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية، حيث أنه يعمل على توفير كافة المعلومات التاريخية، الحالية والمستقبلية، المالية وغير المالية، الخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهمها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

### 2- خصائص نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

**الوضوح والدقة:** أن يكون مفهوماً من طرف كل الأطراف المختصين، أما الدقة فتعني سير النظام بشكل صحيح دون وقوع أي أخطاء.

**السرعة:** تقديم معلومات كثيرة و مهمة للأطراف ذات العلاقة في الوقت المناسب.

**المرونة:** تكيف النظام مع واقع وظروف المؤسسة مع إمكانية التعديل.

**الملاءمة:** أي ملاءمة النظام مع الأهداف المنشودة و مع التكلفة المخصصة له.

### 3- أهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

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، ومؤهلاتهم 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 يهمها الأمر في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة.

- استخدام المخرجات من قبل مستخدميها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات المختلفة.

### ثانياً/ تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

من المعروف بأن نظام المعلومات يتكون من عدة عناصر مرتبطة ببعضها البعض وذلك لتأدية وظيفة معينة أو عدة وظائف، وتتم مراقبة الإجراءات من قبل المسؤول عن النظام للتأكد من عدم وجود أي اختراقات للسياسات الموضوعية، وتتمثل مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية كغيره من الأنظمة في المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات والتي نلخصها فيما يلي:

أ- **مدخلات النظام:** تتمثل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، والتي تشمل كلا من: معلومات لتخطيط القوى العاملة، معلومات لتحليل و توصيف الوظائف، معلومات لتقويم الأداء، معلومات الترقية و النقل و انتهاء الخدمة. مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد البشرية (قوائم الرواتب، الحوافز و المكافآت، مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية...).

ب- **العملية 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.

ج- **مخرجات النظام:** مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقا لحاجة الجهات التي يمكن أن تستفيد منها، فهي يمكن أن تأخذ أشكالا متعددة اعتمادا على الهدف المراد تحقيقه منها، إضافة إلى إمكانية إعدادها في فترات زمنية مختلفة سواء كانت بصورة دورية أو غير دورية؛ وعليه فإن مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية (الإفصاح) يمكن أن تكون كلا أو بعضا من المخرجات الآتية:

- ← الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية.
- ← مقارنات التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث.
- ← الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب.
- ← مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للتدريب ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث.
- ← المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل في المؤسسة، من خلال ربط الأجر بالإنتاجية.
- ← 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.
- ← 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 أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية لكل عامل.
- د- **التغذية العكسية:** تتم التغذية العكسية من خلال رقابة التنفيذ على كل العناصر السابقة، بهدف تقييمها وتوجيهها التوجيه الصحيح وصولا إلى تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية 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 الأجور والترقيات والحوافز... بشكل علمي

### ثالثاً/ مكونات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:

**وحدة جمع البيانات:** تجمع البيانات من البيئة الداخلية أو الخارجية عن طريق التغذية العكسية.  
**وحدة لتشغيل البيانات:** تشغل البيانات المتحصل عليها من خلال معالجتها للحصول على معلومة مفيدة.  
**وحدة تخزين واسترجاع البيانات:** تقوم بتخزين البيانات التي تم استخدامها ليتم الرجوع إليها عند الحاجة.  
**وحدة توصيل المعلومات:** هي وسيلة اتصال بين وحدات نظام المعلومات المحاسبي، يتم من خلالها نقل و توصيل المعلومات من وحدة إلى أخرى.  
**وحدة القرارات الإدارية:** يتمثل دورها في اتخاذ القرارات المناسبة بناء على الدراسة و المفاضلة بين المعلومات المتحصل عليها مثل المفاضلة بين العائد و التكلفة، مع الأخذ بعين الاعتبار درجة المخاطرة...  
**المورد البشري ومختلف الوسائل الالكترونية و الاتصالات التكنولوجية**