

6. عبد الغفار حنفي ، رسمية قريبا قص ، أسواق المال ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2000، ص 260 .
7. محمد صالح الحناوي ، جلال إبراهيم العبد ، مرجع سابق ، ص 26 .
8. عاطف وليم أندراوس ، أسواق الأوراق المالية بين ضرورات التحول الاقتصادي و التحرير المالي و متطلبات تطويرها ، دار الفكر الجامعي الاسكندرية ، مصر ، 2006، ص 155 .
9. عاطف وليم أندراوس ، مرجع سابق ، 274 .

### إمكانية تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية

د. ناظم حسن رشيد\* خليل إبراهيم رجب\*\*

#### ملخص :

يعتبر نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية 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 يهتماها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

كما 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.

وإن 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.

\* أستاذ مساعد / قسم المحاسبة / جامعة الزيتونة الأردنية .

\*\* أستاذ مساعد / قسم المحاسبة / المعهد التقني / الموصل / العراق .

## مقدمة

يعتبر موضوع المحاسبة عن الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة ، حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل الستينات في سبيل التعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية ، ومن ثمّ دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية شأها بذلك شأن أية موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية في سبيل تحقيق أهدافها .

ولا تخفى أهمية الموارد البشرية في أية وحدة اقتصادية من حيث مساهمتها في العمليات الاقتصادية التي تمارسها تلك الوحدات وما يمكن أن تشكله تلك الموارد وما تحتله من قيمة ملموسة وغير ملموسة يمكن أن تؤثر بشكلٍ أو بآخر على استمرارية تلك الوحدات في أداء مهامها بالمسارات التي تبغيها ، وبما يعني معه أن الموارد البشرية يمكن أن تحتل مكاناً بارزاً وأهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بنشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها ، ومن ثمّ يصبح من الضروري الاهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بالموارد البشرية لكي يكون بالإمكان الاستفادة منها في كافة المجالات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مباشرة بشأها .

## مشكلة البحث

تأتي مشكلة البحث من خلال ملاحظة أن معظم الوحدات الاقتصادية لا تولي الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية التي تخص الموارد البشرية التي تعمل فيها وبما يؤدي معه إلى احتمال حدوث قصور في نظم المعلومات المحاسبية من حيث توفير المعلومات التي تتعلق بتلك الموارد بصورة محاسبية دقيقة يمكن أن تساهم من خلالها في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفائدة وبما يؤدي إلى خدمة الوحدة الاقتصادية بصورة أكثر فاعلية .

## أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من حيث تناوله موضوعاً مهماً من موضوعات المحاسبة، وكثرة توصيات الباحثين في مجال المحاسبة عن الموارد البشرية بضرورة توفير وتصميم نظم معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية بعد أن كانت غالبية البحوث تركز على

موضوع تقييم الموارد البشرية دون الاهتمام بالأهداف الأخرى التي يمكن تحقيقها إذا ما توافرت نظم معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية ، وهو ما يحاول البحث تحقيقه .

## هدف البحث

يهدف البحث إلى توضيح أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكنه أن يساهم في تنظيم البيانات الخاصة بتلك الموارد ويشغلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن تفيده في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصةً إذا ما تم تحقيق التكامل بينه وبين نظام المعلومات عن إدارة الموارد البشرية في تلك الوحدات .

## فرضية البحث

لتحقيق هدف البحث ، فقد تم الاعتماد على الفرضية الآتية :  
" إن تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية يمكن أن يساهم في زيادة فاعلية القرارات الخاصة بالموارد البشرية التي تعمل فيها " .

## منهج البحث

إعتمد البحث على المنهج الوصفي وذلك من خلال الاستفادة من الرسائل العلمية والدوريات والكتب العربية والأجنبية التي تناولت موضوعات المحاسبة عن الموارد البشرية ونظم المعلومات المحاسبية والإدارية .

## المبحث الأول المحاسبة عن الموارد البشرية في ظل مفاهيم نظم المعلومات

عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية (A.A.A.) المحاسبة عن الموارد البشرية بأنها "عملية تحديد وقياس البيانات عن الموارد البشرية وتوصيل تلك البيانات للجهات المعنية"<sup>(1)</sup> .  
وعرفها (Foley) بأنها "محاولة لتحديد وتقرير الاستثمار في الموارد الخاصة بالمشروع والتي لا تتم المحاسبة عنها حالياً بالإجراءات المحاسبية التقليدية، وبصفة أساسية في نظام للمعلومات يبين للإدارة التغيرات التي تطرأ على الموارد البشرية للمشروع بمرور الزمن"<sup>(2)</sup> .

كما عرفها (Holtz) بأنها "المحاسبة عن الأفراد كمورد من موارد المنظمة، وتتضمن هذه العملية قياس التكاليف التي حدثت بواسطة المشروع والمنظمات الأخرى لاستجلاب واختيار واستئجار وتدريب وتنمية الأصول البشرية، إنها تشمل أيضاً قياس القيمة الاقتصادية للأفراد من وجهة نظر المنظمات"<sup>(3)</sup>.

وتأتي الحاجة إلى المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال ملاحظة أن القوائم المالية الختامية المنشورة عادة ما تخلو من أي بيانات تتعلق بالموارد البشرية في الوحدة الأقتصادية، من حيث درجة كفايتها أو مدى تطور هذه الكية من فترة لأخرى، مما يشكل نقصاً في المعلومات لدى قراء القوائم المالية. (4)

كما أن الحاجة إلى المحاسبة عن الموارد البشرية تأتي من خلال إمكانية قيامها بمجموعة من الوظائف أهمها: (5)

1. توفير الأطار الذي يساعد على إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية .
2. تقديم المعلومات الكمية الرقمية للتكلفة والقيمة الخاصة بالموارد البشرية .
3. تحفيز الإدارة على الأهتمام بمفهوم رأس المال البشري عند إتخاذ أية قرارات متعلقة بالموارد البشرية .

ويمكن أن يلاحظ مما تقدم أن الهدف من المحاسبة عن الموارد البشرية يتمثل في حصر كافة النفقات التي يتم إنفاقها أو يتوقع إنفاقها في المستقبل على الموارد البشرية بدءاً من لحظة الإعلان عن الوظائف التي يمكن أن تشغلها أو تكاليف استئجارها من الوحدات الاقتصادية الأخرى مروراً بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها من خلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتى لحظة الاستغناء عنها (سواءً بإحالتها على التقاعد أو إنهاء خدمتها لأي سبب آخر)، الأمر الذي يستلزم معه الأهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بتلك الموارد وضرورة تنظيمها بصورة جيدة ودقيقة لكي يكون بالإمكان المساهمة في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية في إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تزويد الجهات التي يهملها أمر تلك الوحدات بالمعلومات اللازمة عنها بمرور الزمن وبما يعني معه ضرورة أن ينظر إلى المحاسبة عن الموارد البشرية كنظام للمعلومات يستلزم وجود "مجموعة من العناصر البشرية والآلية اللازمة لجمع وتشغيل البيانات لغرض تحويلها إلى معلومات تساعد الإدارة على إتخاذ القرارات"<sup>(6)</sup>. وعلى اعتبار أن

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 يهملها أمر الوحدة الاقتصادية وبما يخدم تحقيق أهدافها"<sup>(7)</sup>، فإنه يمكن النظر إلى المحاسبة عن الموارد البشرية على أنها 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 يهملها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب .

ووفقاً لما تقدم يمكن القول أنه وفقاً لمفهوم المستويات الهرمية للنظم يمكن النظر إلى نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية على أنه سوف يمثل نظاماً فرعياً ضمن نظام معلومات المحاسبة المالية ( من حيث أن نظام معلومات المحاسبة المالية يمثل نظاماً فرعياً ضمن نظام المعلومات المحاسبية الذي يمثل نظاماً فرعياً ضمن نظام معلومات الوحدة الاقتصادية باعتباره النظام الكلي للمعلومات ) .

أما وفق مفهوم منهج النظم ، فيمكن القول أن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يمكنه تحقيق عمليات التنسيق والترابط مع نظم المعلومات الفرعية الأخرى التي يمكن أن تتواجد في الوحدة الاقتصادية وخاصة نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ( باعتباره أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات الإدارية ) ، ومن هنا سوف يكون هناك إمكانية أكبر لتحقيق التكامل بين النظم الفرعية المتعددة التي يمكن أن تتواجد ضمن الوحدة الاقتصادية وبما يمكن أن يساهم بصورة أكبر في تحقيق أهداف تلك النظم أولاً وصولاً إلى تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية المعنية ككل .

## المبحث الثاني أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية:

تأتي أهمية المحاسبة عن الموارد البشرية من خلال أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية وما تشكله من مورد هام من بين مواردها التي تستخدم في عملياتها الاقتصادية شأنها بذلك شأن أية موارد مهمة أخرى في تلك الوحدات بإمكانها المساهمة في تحقيق أهدافها .

وعليه ، فإنه إذا ما تواجد نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في أية وحدة اقتصادية ، فإن وظيفته سوف تتمثل بإمداد الإدارة بالمعلومات اللازمة لأدارة تلك الموارد بكفاءة وفاعلية ، فهي تقدم المعلومات عن تكلفة وقيمة كل فرد في التنظيم (8)، وذلك من خلال القيام بالآتي<sup>(9)</sup>:

1- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية ، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأحور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات والإجازات الدراسية .

2 تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة ، مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى : أجور ، تكاليف تدريب ، تكاليف اختبار ... الخ.

3- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تمهها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة .

ويلاحظ أنه إذا ما تم ذلك ، فإن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية سوف تزداد أهميته في الوحدة الاقتصادية من خلال مساهمته في تحقيق أهدافها عن طريق الآتي :

1. قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية .

يتم قياس قيمة الموارد البشرية عن طريق الاستخدام كافة البيانات المتعلقة بتلك الموارد في سبيل تقييمها مالياً .

ويقصد بتقييم الموارد البشرية مالياً "تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل<sup>(10)</sup>، ويتم ذلك من خلال استخدام إحدى طرق التقييم التي تراها الوحدة الاقتصادية مناسبة لها ، لكي يكون بالإمكان حصر قيمتها الأساسية والاندثارات التي تترتب عليها ، الأمر الذي يجب إظهاره في القوائم المالية للوحدة الاقتصادية وبما يساعد على إعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط الوحدة ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصةً ما يتعلق بنتائج النشاط ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقه .

إضافة إلى ذلك ، فإن قياس قيمة الموارد البشرية وإظهارها في القوائم المالية سوف يساعد في إجراء التحليلات المالية الخاصة بها من حيث<sup>(11)</sup>:

- أ. إظهار التغيرات التي تطرأ على قيم الموارد البشرية (باعتبارها أصول بشرية) بصورة سنوية .
- ب. إيجاد نسبة رأس المال البشري إلى غير البشري وتحديد درجة كثافة العمالة بصورة عملية .

جـ. تقدير نسب الاستثمار في الموارد البشرية إلى إجمالي الأصول كمؤشر لاحتمالات تحقيق الأرباح مستقبلاً وعلى الأقل في المشروعات التي يعتبر العنصر البشري فيها عاملاً مهماً من عوامل الإنتاج .

د. إمكانية تحليل نسب العائد على الاستثمار بطريقة أفضل في حالة إثبات قيمة الأصول البشرية ضمن النسبة وخاصة في المشروعات التي يكون فيها العنصر البشري هو الغالب.

2. المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية .

يمكن لنظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية أن يساعد في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن أن يقدمها في المجالات الآتية<sup>(12)</sup>:

آ. توفير بيانات عن تكاليف طلب الموظفين واختيارهم وتعيينهم ، إضافة إلى توفير بيانات تكاليف معيارية للعمليات السابقة يمكن استخدامها في إعداد الموازنة لتخطيط أنشطة القوى العاملة ولأغراض الرقابة وتقدير كلفة إحلال الأفراد في المواقع المختلفة .

ب. توفير بيانات يمكن من خلالها المقاضلة بين تكلفة تدريب العاملين بالوحدة الاقتصادية إلى المستوى المرغوب الوصول إليه وبين تكلفة تدريب على نفس المستوى من الخارج .

جـ. المساعدة على الاستفادة المثلى من العاملين المستخدمين في أعمال لا تتناسب مع مهاراتهم (إمكاناتهم) عن طريق إظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك .

د. توفير بيانات عن قيمة العاملين ومدى كفاءة استخدامهم والتغيرات التي تحدث على تلك القيمة بمرور الوقت ، الأمر الذي يساعد على تحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرارات بالوحدة الاقتصادية .

3. المساعدة في تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي .

إن توافر البيانات والمعلومات عن طريق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية يمكن أن يساهم في خدمة الدولة من خلال مساعدة الأجهزة المختصة فيها في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات الأجور والهجرة والترقيات والحوافز بشكل عملي ، فإذا اتضح - مثلاً - من تلك البيانات والمعلومات أن معدل ترك الأفراد لوظائفهم في الدولة كبيراً، وإن كثيراً من العاملين يهاجرون خارج

الدولة ، الأمر الذي يتسبب - إذا استمر - في حدوث ندرة كبيرة في بعض المهن ، فإن ذلك قد يدفع الحكومة إلى تعديل تشريعات الأجور والترقيات ونظم العمل بشكلٍ يغيري المواطنين على البقاء في وطنهم وعدم الهجرة<sup>(13)</sup> .

## المبحث الثالث التكامل بين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية

توصلنا في المبحث الأول إلى أن نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية يمكن أن يمثل أحد الأنظمة الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية .

كذلك يلاحظ 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<sup>(14)</sup> . وبما أنه 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 بنظر الاعتبار كافة العلاقات البيئية والتنظيمية التي تحدث داخل التنظيم - الذي يعمل ضمن نطاقه - وخارجه<sup>(15)</sup> ، 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 المحاسبة 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 يؤدي إلى خفض تكاليف إنتاج المعلومات اللازمة للجهات المختلفة إضافة إلى تقليل الوقت والجهد اللازمين لها(16) ، 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 .

وبعد أن تعرفنا في المبحث السابق على وظيفة نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ، فإنه يمكن تحديد وظيفة نظام معلومات الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية بالآتي<sup>(17)</sup>:

1. استقبال المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية والتي تشمل:
  - آ. 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 .

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

3- 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 ::

- آ. 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 والترفع والنقل وانضباط العاملين .
- و. معلومات دقيقة لاندماج القوى العاملة .
- ز. معلومات دقيقة لصيانة القوى العاملة وسلامتها .

ويلاحظ من خلال ما تقدم ، 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 :

1- 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 .

2. إن إنتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية مباشرةً 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 ثمّ 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 .

## المبحث الرابع مقترح تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية

مما تقدم يلاحظ أهمية تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية من شأنه أن يقدم المعلومات المفيدة في إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية المعنية وكذلك المساهمة في تحقيق أهدافها العامة .  
وآتماداً على العناصر التي يمكن أن يتكون منها أي نظام فإنه يمكن إقتراح إمكانية تصميم نظام للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية إنطلاقاً من ذلك وكما يلي .:

### أولاً .: مدخلات النظام .

تمثل مدخلات نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية الآتي .:

1. مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ، والتي يمكن أن تشمل كلاً من: معلومات لتخطيط القوى العاملة ، معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف ، معلومات لتقويم الأداء ، معلومات للتقدم ( ترقية ، ترفيع ) . (18)
2. مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما ينفق على الموارد البشرية والتي يمكن أن تشمل كلاً من:
  - أ. مستندات مبالغ الرواتب الممنوحة وفق قوائم الرواتب المعدة.
  - ب. مستندات مبالغ المحصصات (الدائمة والوقئية) بكافة أنواعها.

ج. مستندات مبالغ الحوافز والمكافآت.

د. المستندات المؤيدة للمبالغ الممنوحة لأغراض ترقية وترفيه العاملين وحصولهم على الدرجات المالية المختلفة.

هـ. المستندات المؤيدة لنفقات الدورات التدريبية (سواء كانت داخل المنشأة أو خارجها).  
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 للنظام

وهي مجموعة العمليات التي تجري على مدخلات النظام بهدف تحويلها إلى مخرجات يستهدف الحصول عليها.

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

أ. 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 واقع البيانات التي يمكن تجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول ان مخرجات نظام معلومات المحاسبة عن 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 فان مخرجات نظام معلومات المحاسبة من الموارد البشرية يمكن ان تكون كلاً (أو بعضاً). من المخرجات الآتية:

1. الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية.
2. مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للحصول على الموارد البشرية ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن ان تحدث.
3. الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب.
4. مقارنة التكاليف الفعلية مع التكاليف المخططة للتدريب ودراسة أسباب الانحرافات التي يمكن أن تحدث.
5. المساهمة المتوقعة والفعلية من كل فرد يعمل في المنشأة ، من خلال ربط الأجر بالإنتاجية.
6. 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.
7. بيان قيمة الموارد البشرية ضمن القوائم والتقارير المالية وفق الطرق الآتية:
  - آ. الإشارة إلى الموارد البشرية في التقارير المرفوعة لمجلس الإدارة فقط.
  - ب. الإشارة إلى الموارد البشرية بقائمة الأصول غير الملموسة والتي تشمل الشهرة وبراءة الاختراع والموارد البشرية وغيرها.
  - ج. الإشارة إلى الموارد البشرية بقوائم إضافية مرفقة مع القوائم المالية.
  - د. إدخال الموارد البشرية ضمن القوائم المالية المعروفة لدينا من حيث رسملة الموارد البشرية ثم إهلاكها على مدى الحياة المتوقعة لها.
8. 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.

وفي الصفحات التالية بعض نماذج المخرجات المذكورة أعلاه ، مع الأخذ بنظر الاعتبار إمكانية تطويرها أو استخدام إحداها دون الأخرى طبقاً لمدى الحاجة إلى كل منها وكذلك مدى توافر إمكانية إعدادها من حيث توفير مدخلاتها وعملياتها التشغيلية وبالتالي توافر الكادر المحاسبي الجيد الغادر على إعدادها.

#### رابعاً. التغذية العكسية في النظام

تتم التغذية العكسية من خلال رقابة التنفيذ على العناصر السابقة بهدف تقييمها وتوجيهها لتوجيه الصحيح وصولاً إلى تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

#### نماذج مخرجات نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية المقترح

أولاً : الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية موزعة حسب نوع المهن

العمال غير الماهرين	الاختصاصات الفنية			الاختصاصات المحاسبية	الاختصاصات الإدارية	نوع المهنة عناصر التكاليف
	العمال الماهرون	فنيون	مهندسون			
						- تكاليف الإعلان عن الوظائف
						- تكاليف التعيين
						- تكاليف الاختبار
						- تكاليف الاستئجار
						- أخرى

#### شكل (1)

الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية موزعة

حسب نوع المهن

ثانياً : الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب والتطوير موزعة حسب نوع المهن

المجموع	العمال غير الماهرين	الاختصاصات الفنية			الاختصاصات المحاسبية	الاختصاصات الإدارية	نوع المهنة عناصر التكاليف
		العمال الماهرون	فنيون	مهندسون			

							تدريب أساسي
							- داخل المنشأة
							- خارج المنشأة
							تدريب غير أساس
							- داخل المنشأة
							- خارج المنشأة
							المجموع

## شكل (2)

الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب والتطوير موزعة حسب نوع المهن

### ثالثاً: قائمة الدخل

قائمة الدخل عن السنة المنتهية في 12/31 / متضمنة الموارد البشرية

	- صافي المبيعات
	- تكلفة المبيعات
	- مجمل الربح
	- مصاريف التوزيع والادارة
	- صافي الربح التشغيلي
	- صافي المصاريف (التنزيلات) الأخرى
	<b>صافي الربح</b>
	<u>يطرح : مصاريف الموارد البشرية</u>
	- مصاريف الاعلان
	- مصاريف التعيين
	- مصاريف الاختبار
	- مصاريف التدريب
	- مصاريف النقل
	- مصاريف السكن

	- أخرى
	- حسائر الموارد البشرية
	تقادم المهارات
	ترك الخدمة
	تدهور الصحة
	صافي الربح

شكل (3) : قائمة الدخل متضمنة الموارد البشرية  
رابعاً: قائمة المركز المالي قائمة المركز المالي عن السنة المنتهية في 12/31/  
( متضمنة الموارد البشرية )

	الموجودات
	- الموجودات الثابتة
	-
	-
	-
	- الموجودات المتداولة
	-
	-
	-
	- صافي المبالغ المستثمرة في الموارد البشرية
	- موجودات أخرى
	المطلوبات
	- المطلوبات المتداولة
	-
	-

	- قروض طويلة الأجل
	- استقطاعات من تكاليف الموارد البشرية
	<u>حقوق الملكية</u>
	- رأس المال
	- رأس المال الإضافي بالقيمة الاسمية
	- <u>أرباح محتجزة</u>
قائمة المركز المالي متضمنة	- مالية
الموارد البشرية	- موارد بشرية

#### الاستنتاجات

1. 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 يهتماها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها.

2- 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.

3- 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.

4. هناك ضرورة للتكامل بين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية ، الأمر الذي يمكن أن يساهم في خفض تكاليف إنتاج المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات المختلفة إضافة إلى تقليل الوقت والجهد اللازمين لها وكذلك تقليل الازدواجية التي يمكن أن تحصل في عمل النظامين في حالة عدم تكاملها ، وانه يمكن تحقيق هذا التكامل إذا ما تم التعرف على وظائف كل من النظامين وبالتالي حصر النقاط التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك التكامل.

5. إن مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يمكن أن تشكل أحد مقومات نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية من حيث أنها تعتبر أحد المدخلات الهامة فيه، حيث يتم التعبير عن كافة البيانات والمعلومات الكمية والوصفية التي ينتجها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية والمتعلقة بالعاملين في المنشأة بموجب دلالات ومصطلحات مالية بواسطة العمليات التشغيلية التي تجري عليها بواسطة نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية الذي يمكن تصميمه في الوحدة الاقتصادية المعنية .

#### مقترحات

1. ضرورة فصل النفقات المتعلقة بالموارد البشرية في حسابات مستقلة لكي يمكن حصرها وقياسها بدقة وبما يمكن معه المساهمة في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بشأن تلك الموارد في الوحدات الاقتصادية.

2- ضرورة دراسة نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية ودراسة إمكانية تكامله مع نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية للمساهمة في إنتاج المعلومات المتعلقة بتلك الموارد مرة واحدة في سبيل تقليل تكاليف إنتاجها وكذلك تقليل الوقت والجهد المبذول في إنتاجها.

3- ضرورة تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن 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.

## . ثبت الهوامش .

- 1-A.A.A.,Report of the committee on Human Resource Accounting, Accounting Review, Supplement to vol. XLVIII, 1973 , P. 169 .
- 2-Kenneth Foley, Accounting for Human Resource, Management Accounting Review, Sept. 1977, p. 345.
- 3-Flam Holtz, E. Human Resource Accounting, Encino, California, Belmont, Dickenson Publishing Company, Hnc, 1973, p. 3.
4. د. حسين القاضي و د. مأمون حمدان ، نظرية المحاسبة ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2001 . ص 137.
5. إريك فلامهولز، المحاسبة عن الموارد البشرية ، ترجمة محمد عصام الدين زايد ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 1992 . ص 30.
6. د. فؤاد القاضي، نظم المعلومات واتخاذ القرارات في الدول العربية،مجلة مكتبة الادارة العامة، العدد (26)، معهد الادارة العامة ، الرياض، 1980 ، ص124.
- 7- زياد هاشم يحيى و د. قاسم محسن الحبيطي ، نظام المعلومات المحاسبية ، وحدة الحدباء للطباعة والنشر ، كلية الحدباء الجامعة ، الموصل ، العراق ، 2003. ص 41 .
8. إريك فلامهولز، مصدر سابق ، ص 40 .
9. محمد صبري العطار، المحاسبة عن الموارد البشرية ، مجلة الإدارة والاقتصاد -الجامعة المستنصرية ، العدد (4)، السنة الرابعة ، بغداد، 1980، ص209.
- 10- محمد جلال محمد بديوي ، المحاسبة عن الموارد البشرية، مجلة الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية،العدد(4)،السنة الرابعة، بغداد،1980،ص209.
- (\* هناك العديد من الطرق التي يمكن استخدامها في تقييم الموارد البشرية وهي خارجة عن نطاق البحث وللتوسع يمكن الاطلاع عليها في:
- يوحنا عبد آل آدم، محاسبة الموارد البشرية، مجلة الإدارة العامة ، العدد (28) ، معهد الإدارة العامة ، الرياض، مارس 1981، ص ص 105-120.
- د. مرقس إبراهيم مسعد ، محاسبة الموارد البشرية وحدود استخدامها ، مجلة المحاسب ، تشرين الأول ، بغداد، 1979، ص ص7-11.
11. محمد جلال محمد بديوي ، مصدر سابق، ص219.
12. المصدر السابق، ص218.
13. محمد صبري العطار، مصدر سابق، ص58.

- 14- سعد عزيز جواد النداوي، نظام معلومات تقدم العاملين-دراسة تطبيقية في المنشأة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، تشرين الأول، 1988 ، ص71.
15. زياد هاشم يحيى و د. قاسم محسن الحبيطي ، مصدر سابق، ص25.
- 16- د. حسن احمد غلاب، مدخل إلى نظام المعلومات المحاسبية، مكتبة التجارة والتعاون، القاهرة، 1984، ص15.
17. سعد عزيز جواد النداوي، مصدر سابق، ص ص71-72.
18. المصدر السابق، ص70.