

الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك
كلية الإدارة والأقتصاد
قسم المحاسبه

تصميم نظام معلومات محاسبه الموارد البشرية
في الوحدات الأقتصادية

بحث تقدم به
الطالب علي فاضل جابر

الى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك
وهو جزء من متطلبات الدراسة في برنامج الماجستير للعلوم المحاسبية

اشراف
أ.د. وليد ناجي الحيايلى

2007

الاهداء

الى فلذات كبدي

ناديه و
دانه

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	ت
4	المقدمة	.1
5	مشكلة البحث	.2
5	أهمية البحث	.3
5	هدف البحث	.4
5	فرضية البحث	.5
5	منهج البحث	.6
5	خطة البحث	.7
6	المبحث الاول:- نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية	.8
6	مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية	.9
7	أهمية محاسبه الموارد البشرية	.10
8	اهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية	.11
11	المبحث الثاني :- تنمية الموارد البشرية ودورها في تحسين القدره التنافسيه للوحده الاقتصاديه	.12
11	أولاً :- تنمية الموارد البشرية	.13
11	ثانياً:- الموارد البشرية في عصر العولمه	.14
13	ثالثاً :- دور الموارد البشرية في تحسين القدره التنافسيه	.15
14	المبحث الثالث :- التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر نظم المعلومات	.16
14	أولاً:- تعريف نظام المعلومات في الوحدات الاقتصادية	.17
15	1. نظام المعلومات المحاسبية	.18
15	2. نظام المعلومات الإدارية	.19
16	3. نظام المعلومات المتكامل	.20
17	ثانياً :- استخدام التقنيات الحديثة في عمل النظام .	.21
18	ثالثاً :- الأفراد المؤهلين	.22
20	المبحث الرابع :- المعالجات المحاسبية للموارد البشرية	.23
20	أولاً :- مدخلات النظام	.24
20	ثانياً:- العمليات التشغيلية للنظام	.25
23	ثالثاً:- مخرجات النظام	.26
24	رابعاً:- التغذية العكسية في النظام	.27
24	نماذج مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية المقترح	.28
24	أولاً : الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية موزعة حسب نوع المهن	.29
25	ثانياً : الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب والتطوير موزعة حسب نوع المهن	.30
25	ثالثاً:- قائمة الدخل	.31
26	رابعاً:- قائمة المركز المالي	.32
27	الاستنتاجات	.33
28	التوصيات	.34
29	قائمة المصادر	.35

المقدمة :-

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية هو أحد النظم الفرعية ضمن نظم المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية ، الخاصة بالموارد البشرية ، وتقديمها إلى الجهات التي يهتمها أمر تلك الموارد سواء كانت هذه الجهات داخلية أو خارجية لمعرفة قيمة الموارد البشرية والتي تعتبر الأصول الأكثر قيمة في الوحدات الاقتصادية وبخاصة في المشروعات الصناعية والمشروعات الخدمية (0

إن تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية والمساهمة 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 بشـكل علمي.

يعتبر موضوع محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال المحاسبة ، حيث ظهرت بوادر الاهتمام به من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن العشرين للتعرف على أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية ، نتيجة ظهور طلب متزايد على خدمات أفراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية ، وبالتالي تركيز متزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي . وهذا يتطلب مجموعه من الاساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد كأصول بصورة مالية شأنها بذلك شأن أية أصول أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية.

وتتجلى أهمية الموارد البشرية في المشروعات الصناعية والمشروعات الخدمية من خلال التأثير على القيمة السوقية لتلك الوحدات الاقتصادية في أسواق الأوراق المالية ، 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 بشكل أو بآخر على استمرارية تلك الوحدات في أداء مهامها ، وهذا يعني أن الموارد البشرية يمكن أن تحتل مكاناً بارزاً وأهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بنشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها ، وبالتالي يصبح من الضروري الاهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بالموارد البشرية لكي يكون بالإمكان الاستفادة منها في كافة المجالات التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات مباشرة بشأنها .

مشكلة البحث

معظم الوحدات الاقتصادية لاتعطي الأهمية الكافية للبيانات المحاسبية التي تخص الموارد البشرية التي تعمل فيها وهذا يؤدي إلى حدوث قصور في نظم المعلومات المحاسبية من حيث توفير المعلومات التي تتعلق بتلك الموارد من الناحية المحاسبية الدقيقة 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 محاسبياً معاصراً مهم ، وهو محاوله للإجابة على الاسئلة والمواضيع المحاسبية العالقه ، بالإضافة الى كثرة توصيات الباحثين في مجال محاسبة الموارد البشرية بضرورة توفير وتصميم نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية بعد أن كانت غالبية البحوث تركز على الجانب النظري من حيث ادارة الموارد البشرية دون الاهتمام بجوانب المالىة التي يمكن ان توفرها نظم معلومات محاسبة الموارد البشرية ، وهو ما يحاول البحث تحقيقه .

هدف البحث

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على أهمية محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكن أن يساعد في تنظيم بيانات تلك الموارد ويشغلها لكي يتم إنتاجها في صورة معلومات يمكن أن تفيد في اتخاذ قرارات أكثر فاعلية بما يتعلق بالموارد البشرية خاصة إذا ما تم تحقيق التكامل بينه وبين نظام معلومات إدارة الموارد البشرية فسي تلبي تلك الوحدات .

فرضية البحث

لتحقيق هدف البحث ، فقد تم الاعتماد على الفرضية الآتية :
" تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية يساعد في زيادة فاعلية القرارات الخاصة بالموارد البشرية التي تعتمل فيها " .

منهج البحث

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

خطة البحث

تضمن البحث الآتي :
المبحث الأول : نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية .
المبحث الثاني : تنمية الموارد البشرية ودورها في تحسين قدره التنافسيه للوحده الاقتصادية .
المبحث الثالث : التكامل بين نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر نظم المعلومات .
المبحث الرابع : المعالجات المحاسبية للموارد البشريه

المبحث الاول:- نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

مفهوم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية:-

لقد أصبحت نظم المعلوماتية أداة لاغنى عنها في مجال الاعمال ، مع وجود اجهزة الحاسوب وتقنيات الشبكات والاتصالات ، واصبحت الوحدات الاقتصادية التي لاتتعامل مع هذا التطور عاجزه عن التفاعل مع العالم الاقتصادي الجديد . فالمحاسبه(1) نظام لتوفير المعلومات التي تحتاجها الاطراف المختلفه وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمقرضين والعاملين والمتعاملين مع الوحده الاقتصاديه 0 أما الموارد البشريه فهي دون شك تشمل العاملين في الوحده الاقتصاديه وعلى اختلاف مستوياتهم الاداريه 0

حيث عرفت (2) بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشريه ومعرفة كيفية معالجتها ، ومن ثم التعرف على التغييرات التي تطرأ عليها لاطهار القيمه الحقيقيه للاصول الانسانيه وامداد الاطراف المعنيه بهذه المعلومات . كما تم تعريفها (3) بأنها عملية قياس واعداد التقارير عن الديناميكيات البشريه في المنظمه ، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشريه في المنشأه وقياس التغيير في هذه الحاله على مدار الزمن ، كما انها عملية توفير معلومات عن الافراد والجماعات للمنشأه لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأه أو خارجها .

كما ان مفهوم الموارد البشريه(4) يضع الانسان على نفس مستوى الموارد المجتمعيه الاخرى الا انه مورد من أغلى الموارد ، فهو القادر على تحويل الموارد الى طاقه منتج ونافعه ، ذلك أن الانسان هو صانع هذا التحول في الموارد الاخرى وهو الموظف لها ، وهو بذاته مورد لاتنضب طاقاته وهو في نهاية الامر الغاية والهدف الذي من اجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الاخرى . كما تم تعريف محاسبة الموارد البشريه(5) بأنها اسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصه بالموارد البشريه للاطراف المعنيه داخل أو خارج المشروع بهدف رفع كفاءة العاملين وادارة المشروع وتحسين نوعية القرارات الخاصه بالمشروع0

ويرى الباحث انه يمكن تعريفها بأنها نظام يتضمن عملية قياس وتحديد الموارد البشريه كأصول لتوفير المعلومات لاطراف داخلية أو خارجيه وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمقرضين 0

ان الفكره الاساسيه لمحاسبة الموارد البشريه تدور حول القيمه الاقتصاديه وهي تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشريه الموجوده كأصول لها قيمتها السوقيه التي تؤثر في قيمة الوحده الاقتصاديه في اسواق المال .وذلك من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمه لمساعدة الاداره في اتخاذ القرارات اللازمه فيما يخص القوى العامله ، كزيادة مهاره والانتاجيه بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين 0

ان محاسبة الموارد البشريه تحقق مزايا عدة للاداره (6) منها :

1. التخطيط السليم للقوى العامله لمواجهة الابعاء الحاليه والمتوقعه .
2. تقدير الاستثمارات التي توجهها المنظمه في بناء تنظيمها الانساني .
3. تحديد أفضل مجالات الاستفاده من الاصول البشريه ، وذلك عن طريق قياس :

- العائد من استخدام هذه الاصول
- تقدير التكاليف الحقيقيه للاعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الماليه الملائمه والانتاجيه الانسانيه .

ان الموارد البشريه ليست مجرد عمل، انها مسؤوليه صعبة تتطلب الكفاءه والاخلاص والتدريب 0وذلك يفرض ان ينظر إلى محاسبة الموارد البشريه كنظام للمعلومات يستلزم وجود مجموعه من العناصر البشريه والآلية اللازمه (مدخلات) لجمع وتشغيل البيانات(العمليات التشغيليه) لغرض تحويلها إلى معلومات (مخرجات) تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات.

أهمية محاسبه الموارد البشريه :-

مع بداية القرن العشرين شاع الاستخدام الفعال لمدخل الموارد البشرية بما يكفل زيادة فعالية المنظمه واشباع حاجات العاملين في ذات الوقت بأعتبار ان كلاهما حاجات مشتركة ومتسقة مع بعضها البعض 0 ويركز هذا المدخل الجديد على اهمية العاملين كمورد وليس كعوامل انتاجيه ، ومعنى ذلك هو اعتبار العنصر البشري كأستثمارات تحقق عوائد طويلة الاجل للمنظمه في شكل زياده في انتاجيتها وذلك اذا ماديرت بفعاليه ، حيث ان السبيل لتطوير الوحده الاقصاديه هو الاستخدام الامثل للموارد البشريه 0 ويمكن ملاحظه تأثير الموارد البشريه حيث نجد ان العديد من الوحدات الاقصاديه الكبيره والناجحه يرجع نجاحها بدرجة كبيره الى قدرتها الفعاله لمواردها البشريه وقدرتها على الحصول والاحتفاظ بموظفين ومديرين على درجه عاليه من المهاره والكفاءه 0 وان أول من طبق محاسبية الموارد البشريه تطبيقاً علمياً هي "شركة باري" بولاية أوهايو الامريكيه ، وذلك في سنة 1966 ، وتقوم فلسفة هذه الشركه على ان القوه الحقيقيه للتنافس والنجاح هي الموارد البشريه للشركه ، ومالهذه الموارد من قدرات وطموحات ، وهكذا أدخلت في نظامها المحاسبي ، محاسبية الموارد البشريه عن طريق رسملة تكاليف الموارد البشريه وحساب أقساط أطفائها (7).

وفيما يتعلق بالاهتمام بمحاسبية الموارد البشريه يمكن ان نؤشر العوامل التاليه (8):-

1. العنصر الانساني هو اهم انواع الاصول في الوحده الاقصاديه وله تأثير جوهري على الانتاجيه ، ففي شركة نستله مثلاً اكثر من 650 خبير يعملون من اجل تحقيق افضل النتائج.

2. العنصر الاساني له قيمه سوقيه، وماحدث في الولايات المتحده الامريكيه عام 1968 م، يؤكد هذا فعندما استقال ثمانية من كبار المدراء في شركة موتور لا والتحاقهم بالعمل لدى شركه منافسه وهي شركة فير تيلير ، فقد انخفضت القيمه السوقيه لاسهم الشركه الاولى بحوالي 41 مليون دولار وارتفعت القيمه السوقيه لاسهم الشركه الثانيه بمبلغ 14 مليون دولار خلال 24 ساعه من تاريخ اعلان خبر الاستقاله .

3. التطورات التكنولوجيه والتقنيه وانعكاساتها على الوحدات الاقصاديه من المتغيرات التكنولوجيه والسياسيه والاقتصاديه يتضح انه لها اثار خطيره على الوحدات الاقصاديه ، فلقد افرزت تلك المتغيرات قفزه واسعه لنظم الانتاج والاداره في شركات الدول المتقدمه مما خلق فجوه واسعه مقارنة مع شركائنا . وان مفهوم التكنولوجيا الذي يعني اسلوب أداء ويتضمن هيكلًا مزيجياً مركباً متفاعلاً من تجهيزات اليه ، عماله ، طرق عمل تؤلف بين التجهيزات والعماله في اجراءات اداء بأسلوب محدد لانتاج أو تقديم سلعه أو خدمه أو اكثر (9). وأهم التغيرات التكنولوجيه في الوقت الحالي (10):

- تغيرات في الاداء الانتاجي :- حيث مست العديد من الانشطه التي أدت الى خفض التكلفة ووقت تحليل العمليات ، وقد تطورت برامج التخطيط والصنع والتحكم التي شكلت الاساس لنظم المعلومات التي تستهدف لمد مديري العمليات بالمعلومات اللازمه لادارة العمليات بفاعليه اكبر .
- تغير في الاداء التسويقي :- حيث اشتركت الالات في الانشطه التسويقيه مما سيزيد من خدمة العملاء .
- تغير في التنظيم :- حيث اثبتت تجارب الشركات الناتجه – وليس فقط نظريات الاداره الحديثه – أن النجاح الاداري كان وليداً لمجموعه متكامله من التوجهات والتحوالات التنظيميه الحديثه ، فقد كان الانتقال من بيئه بطيئه التغيير ومن نموذج تنظيمي ميكانيكي جامد الى بيئه ديناميكيه سريعه التغيير تتراد فيها عوامل عدم التأكد ودرجة المخاطره

وتتطلب نموذجاً تنظيمياً عضوياً مرناً، ويمكن استشراف أهم انعكاسات التطورات التكنولوجية تنظيمياً في بعض العناصر الأساسية التالية :

أ. ستزداد العمالة غير المباشرة وخصائصها البحوث والتطوير والقائمين على الصيانه .

ب. ستظهر الحاجة الى تغيير الاداء بالوظائف الجديده .

ت. ستظهر الحاجة الى تمكين العاملين في اداء الوظائف دون الرجوع الى ادارته .

ث. سيتغير هيكل الموارد البشرية بسبب الاتمته .

وبالتالي فإن العوامل البيئية والتنظيمية والتقنية ، تشكل بيئة عملية شديدة التنافسية ويمكن ان تتغير هذه العوامل بسرعه وبطريقه غير متوقعه ، وبالتالي فإن الوحدات الاقتصادية بحاجة الى الاستجابة وبشكل متكرر وسريع للمشاكل والفرص ، وعليها أن تعمل تحت ضغوط متزايدة " ضغوطات الاعمال " بأجراءات مبتكرة تسمى ط بنشاطات الاستجابة الحاسمه " ، وان مايدعم استجابة الوحده الاقتصادية هي تقنية المعلومات (11).

4. ضغوط المؤثرات البيئية الخارجيه ، ويشمل ذلك (12):

أ. المؤثرات القانونيه :

تتمثل في القوانين والتشريعات التي تصدرها الدوله بهدف حماية وتأمين العاملين والخاصه بالاجور وساعات العمل والخدمات وظروف العمل وغيرها .

ب. تأثير النقابات العماليه :

من حيث تحديد حقوق العاملين من اجور وميزات اضافيه واجازات وخدمات وغيرها ، وكذلك ظروف العمل مثل ساعات العمل وفترات الراحة وغيرها . ومن ثم اصبح للنقابه العماليه دور هام في صياغة وتنفيذ سياسات وبرامج ادارة الموارد البشرية .

ج. تأثير سوق العمل :

تتأثر ظروف هذه السوق بظروف العرض والطلب على عنصر العمل ، وهي ظروف متغيره بطبيعتها ، حيث يصعب التحكم والتأثير من قبل المنظمه وحدها .

اهداف نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية

أن الهدف من محاسبية الموارد البشرية يتمثل في جمع كافة النفقات التي تم أو يتوقع إنفاقها في المستقبل على الموارد البشرية بدءاً من لحظة الإعلان عن الوظائف 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 يتطلب تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجوده كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحده الاقتصادية في اسواق المال .

إن نظام معلومات محاسبية الموارد البشرية سوف تزداد أهميته في الوحده الاقتصادية من خلال مساهمته في تحقيق أهدافها عن طريق الآتي :

1. قياس قيمة الموارد البشرية بصورة مالية .

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

ان تقييم الموارد البشرية مالياً يعني تحديد قيمة الخدمات التي ينتظر أن تقدمها الموارد البشرية في المستقبل، ويتم ذلك من خلال استخدام إحدى طرق التقييم التي تراها الوحده الاقتصادية مناسبة لها ، لكي يكون بالإمكان حصر قيمتها الأساسية والانذارات التي تترتب عليها ، الأمر الذي يجب إظهاره في القوائم المالية للوحده الاقتصادية وبما يساعد على إعطاء صورة توضيحية أكبر وأدق عن نشاط الوحده ومدى تحقيقها لأهدافها وخاصة ما يتعلق بنتائج النشاط ومدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيقه .

واهم طرق التقييم يمكن ايجازها بالاتي (13) :

- طريقة التكلفة التاريخية
- تهدف هذه الطريقة لمعرفة قيمة الاصل عن طريق اثبات كل ما تتحمله الوحدة الاقتصادية في سبيل الحصول على الاصل .
- طريقة تكلفة الاحلال
- يتم تقييم الاصل البشري بقيمة العنصر البشري الذي يمكن ان يحل محله والذي يكون بمستوى خدمات يساوي خدمات الموارد الحالية .
- طريقة تكلفة الفرص البديله
- أي التكلفة التي تتحملها الوحدة الاقتصادية لتغيير الاستخدام الحالي للموارد البشرية الى استخدام اخر بديل .
- تقييم الموارد البشرية في الفقه الاسلامي
- يعتبر الفرد شريكاً في الوحدة الاقتصادية يقدم عمله كحصه في رأس المال ، وليس بأعتبره اجيراً يعمل بها ، وفي هذه الحالة فإنه يحصل على نسبة من الارباح ولايتقاضى اجراً .

2. المساعدة في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية .
ان نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يساعد في تخطيط الموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن أن يقدمها في المجالات الآتية(14) :

أ. 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 .

ج. 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 توفير البيانات والمعلومات عن طريق نظام محاسبة 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 ، ولقد دلت جميع الدراسات الاكاديميه(15) التي عنيت بهجرة العقول الوطني ان هجره العقول تكبد مجتمعاتها خسائر مزدوجه متمثله بخسائر العقل اولاً وهي خساره لا تقدر بثمن او بمعنى اخر ليس لها قيمه ماديه محددده . باعتبار ان الانسان اصل اجتماعي ليس له تكلفه ماليه محددده كالاصول الاقتصادية وهو يوصف بانه ثروه الامم اذا كان منتجاً للفكر والوعي والقيم الماديه النوعيه . بالاضافه الى ماتقدم فان هجره العقل من موطنه سوف يلحق خسائر ماليه حقيقيه فادحه متمثله بتكاليف اعداد وتهيئه العقل حتى يصبح جاهزاً للتعطاء والتطوير .

فعندما تشير تلك البيانات والمعلومات أن معدل ترك الأفراد لوظائفهم في الدولة كبيراً، وإن كثيراً من العاملين يهاجرون خارج الدولة ، الأمر الذي قد يتسبب في حدوث ندرة كبيرة في بعض المهن ، فإن ذلك قد يدفع الحكومة إلى تعديل تشريعات الأجور والترقيات ونظم العمل بشكلٍ يغري المواطنين على البقاء في وطنهم وعدم الهجرة.

المبحث الثاني :- تنمية الموارد البشرية ودورها في تحسين القدره التنافسيه للوحده الاقتصاديه

يشهد العالم تحولات سريعه نتيجة العولمه ، مما شكل بيئه جديده ملائمه اكثر لانتشار الشركات المتعدده الجنسيه في مختلف دول العالم ، والاستفاده من المزايا المتاحه حيثما وجدت سواء على مستوى

التمويل أو الانتاج أو التوزيع من اجل زيادة قدرتها التنافسيه ومواجهة منافسات الاخرين ، وفي ظل الواقع الحالي والمتخلف لوحداثنا الاقتصاديه فأن التحول لمواجهة ذلك التطور لايد من ان يكون بموارد بشريه تمتلك المعرفة والكفاءه العلميه والخبره اللازمه .

وهكذا تبرز اهمية الموارد البشريه في مجال التنميه ، انطلاقاً من كون ان العنصر البشري هو الوسيله والغايه في نفس الوقت في عملية التنميه ، وعليه فأنه لايمكن الحديث عن التنميه دون الحديث عن تنميه الموارد البشريه ، فتنميه الموارد البشريه تعتبر شرط سابق واساسي لتحقيق التنميه .

أولاً :- تنمية الموارد البشرية

تعرف بأنها اعداد العنصر البشري اعداد صحيحاً بما يتفق واحتياجات المجتمع ، على اساس انه بزيادة معرفة وقدرة الانسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعيه ، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده (16). وقد اشار تقرير التنميه البشريه الصادر عن الامم المتحده سنة 1990 أن التنميه البشريه تعني بتوسيع نطاق الاختيار أمام الافراد وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعايه الصحيه والدخل والعماله (17). وقد تطور مفهوم تنميه الموارد البشريه (18) ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب ، بل اصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك ، ونوعيه التعليم والتدريب ، ونوعيه مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعيه والعادات والتقاليد ، وثقافة الشعوب ، وطرق وأساليب العمل والانتاج أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم .

ان تنميه الموارد البشريه(19) = الاعداد (اعداد الموارد البشريه) + المتابعه (تقييم الاداء) + المقابل (الاجور والرواتب والمكافآت والحوافز) + المحافظه (الرعايه الاجتماعيه والنفسيه والاقتصاديه) + الضبط (الاشراف والتوجيه) + التنميه (التدريب ورفع الكفاءه) .

ان معنى ذلك ان كل مايدفع من مبالغ ستؤدي الى تنميه الموارد البشريه أي زيادة قيمتها وبالتالي فأن الباحث يؤيد هذا التوجه لانه يحدد القيمه الماليه التي يتم انفاقها من اجل الوصول الى قيمة الموارد البشريه التي يجب اثباتها في السجلات والقوائم .

وتشير تقارير الامم المتحده (20) الى ان تنميه الموارد البشريه تركز على :-

- أ. أن يعيش الانسان حياة مديده وصحيه .
- ب. ان يكتسبوا المعارف العلميه .
- ت. أن يحصلوا على الموارد اللازمه لمستوى معيشة لائق

ثانياً:- الموارد البشريه في عصر العولمه :

ان العالم يتعامل اليوم في اقتصاد مفتوح ضمن قريه صغيره تدعى العالم نتيجة تطور التكنولوجيا فأصبح ينظر الى الموارد البشريه كرأس مال متحرك ، والعولمه من منظور اداري هي عولمه النشاط المالي والتسويقي والانتاجي والتكنولوجي والمعلوماتي ، أي عولمه اسواق المال والسلع والخدمات والتكنولوجيا والعماله .

ان التحول من المؤسسه التقليديه (21) بكل اشكالها (تنظيم هرمي ، مركزيه ، الاعتماد على التجريه ،... الخ) الى المؤسسه المعاصره (تنظيم مفلطح وشبكي ، تكامل فريق العمل ، اللامركزيه ، الاستراتيجيه ، المعلومات ،... الخ) يقوم اساساً على نوعيه وخصائص الموارد البشريه ، فأذا توافرت القدره مع الرغبه في اطار منسجم ومتفاعل تصبح الموارد البشريه هي المدخل الاستراتيجي لادارة اهم اصول المؤسسه بهدف تحقيق ميزه تنافسيه .

ولغرض تطوير الموارد البشريه في عصر تكنولوجيا المعلومات فأن ذلك يتطلب مجموعه من

الاليات :

1. تخطيط القوى العاملة :

تحتاج أي وحدة اقتصادية إلى موارد بشرية تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به، وعليه يجب أن تقوم بتحديد احتياجاتها من أعداد ونوعيات مختلفة من الموارد البشرية. وحسن تحديد النوعيات والأعداد المناسبة من العمالة تكفل القيام بالأنشطة على خير وجه، وبأقل تكلفة. أما سوء هذا التحديد فيعني وجود عمالة غير مناسبة في الأعمال والوظائف، ووجود أعداد غير مناسبة منها أيضاً، مما يؤدي في النهاية إلى اضطراب العمل، وزيادة تكلفة العمالة عما يجب أن تكون. ويعتمد تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية على مقارنة بسيطة بين ما هو مطلوب من العمالة وبين ما هو معروض منها داخل الوحدة الاقتصادية. فإذا كانت نتيجة المقارنة هو وجود فائض في عمالة المنظمة وجب التخلص منهم، أما إذا كانت النتيجة هي وجود عجز، فإنه يجب توفيره.

تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات الوحدة الاقتصادية من العاملين خلال فترة زمنية معينة، وهي الفترة التي يغطيها التخطيط، وهي سنة في العادة. وباختصار فإن تخطيط الموارد البشرية يعني أساساً تحديد أعداد ونوعيات العمالة المطلوبة خلال فترة الخطة.

2. تدريب الموارد البشرية

هو اعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديراً بهذا العمل وكذلك اكسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من اجل رفع مستوى كفاءته الانتاجيه وزيادة انتاجيته في المؤسسة (22).

ويهدف التدريب الى (23):

- أ. زيادة الانتاج عن طريق تحسين المهارات والمعارف الفنيه لاداء الاعمال .
- ب. سرعة تنفيذ الاعمال بصوره صحيحه .
- ت. ضمان سلامة العامل لانه كلما زاد التدريب على استخدام الاله اصبح في استطاعته تجنب الضرر وتقادي الاخطار .

3. إعادة هندسة العمليات

يرتبط تحسين الانتاج بعملية اعادة هندسة العمليات والتي يقصد بها اجراء تغييرات جذريه للعمليات تؤدي الى حصول تغييرات جوهرية في المنتج ، وان اعادة هندسة العمليات لن تنجح بدون مشاركة ادارة الموارد البشرية وتنميتها من خلال (24):-

- الحصول على الدعم والتأييد لجهود اعادة هندسة العمليات
- تشكيل فرق العمل
- تغيير طبيعة العمل
- التحول من الوظائف المراقبه الى الوظائف الممكنه
- التحول من التدريب الى التعليم

4. تقييم الاداء :-

هي العمليه التي تصمم لتقدير ماانجزه الفرد ، وتعد عملية تقييم الاداء مهمه بالنسبه لمحاسبية الموارد البشريه لانه من خلالها يمن الاستفاده من ايجاد الطاقه الانتاجيه للموارد البشريه والتي عادة مايصعب قياسها ، حيث ان العوامل التي تساعد للوصول الى هذا التقييم مثلا: كمية العمل المنجز ، جودة العمل ، مدى الاعتماد على المورد البشري ، وحكمه وتقديره .
ان تقييم الاداء يخدم العديد من الاغراض منها (25):

- أ. يوضح العامل الذي يجب تدريبه ومن الذي ينبغي نقله أو الاستغناء عنه .
ب. يبين الفرد الذي يستحق العلاوة أو الترقيه .
ت. يساعد في مقارنة العمل المنجز مع العمل المتوقع ، وتحديد الاجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها .

ثالثاً :- دور الموارد البشرية في تحسين قدره التنافسيه

ان من اثار ظاهرة العولمه هو ظهور الشركات المتعددة الجنسيات نتيجة ازدياد التعامل التجاري مابين الشرق والغرب والشمال والجنوب ضمن هذا العالم ادى الى الانتشار الواسع للاستثمار الاجنبي والانتقال من الحضاره الصناعيه ذات المحتوى المادي الى الحضاره المعلوماتيه ذات المحتوى الفكري (26) ، وهذا ادى الى اتساع المنافسه وشراستها بين مختلف الشركات والمنتجات .
وان من اهم مقومات الميزه التنافسيه ان لم تكن اهمها هي الموارد البشريه ، لان كيفية تحكم الشركه بمواردها المختلفه (ماديه ، تنظيميه ، معلومات ، بشريه) هي تكون تحت سيطرة القدره العقليه التي تمتلكها هذه الموارد البشريه .

المبحث الثالث :- التكامل بين نظام معلومات محاسبه الموارد البشرية ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية

أن العلاقة بين تكامل نظم المعلومات وتأثيرها على تحسين عمليات المنظمات مرتبطة بزيادة مستوى هذا التكامل، فتكامل نظم المعلومات أصبح ذا أهمية عظمى لعدم تكرار الأنشطة، ومنع الأخطاء، وتقليل دورة الوقت المستنفذة في تطوير المنتج، وزيادة ثقة المستهلك في المنتج والخدمات .
وهو بهذه الصورة يهدف إلى إثراء عمليات المنظمات وتحسينها من خلال تقديم مزيج مركب من المعلومات يدعمها بصورة متواصلة، وبالتالي يمكننا أيضاً من مقابلة التحديات والمتغيرات في الأسواق وتنمية

دخولها بمرون عالية

وعلى الرغم من تقدم نظم المعلومات وتأصيل مفاهيمها خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي، فإنه ما زالت بعض المنظمات تنظر إليها على أنها نفق مظلم مجهولة عواقبه تخشى الخوض فيه. وينظر إليها بعضهم الآخر نظرة افتراضية على أنها وجدت كي تشارك في الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، إلا أن هذه النظرة سرعان ما تتحول إلى مشاركة مادية أكثر منها مشاركة في بؤرة ومفتاح أهدافها الاستراتيجية، وهذا يرجع غالباً إلى عدم التخطيط الكافي لاستراتيجية عمل المنظمة، وفهم واضح لاحتياجاتها من المعلومات التي تدعم هذه الاستراتيجية، وبالتالي عدم وضوح الهدف الذي من أجله ستستخدم نظم المعلومات، وبمعنى آخر عدم استخدامها الاستخدام الاستراتيجي.

أن الدول في أواخر القرن الماضي اتجهت إلى الدخول في تكتلات اقتصادية تحت مظلة منظماتها الإقليمية أو القومية، وذلك بهدف تحقيق أقصى نمو اقتصادي، ومواجهة التنافس العالمي. وكانت من أهم الأدوات التي اقترحت لتحقيق استراتيجية هذه التكتلات هي نظم المعلومات وشبكات الاتصالات، فقد تبنت هذه المنظمات برامج وآليات للتعاون في مجال المعلومات تهدف إلى إنشاء شبكات معلومات تربط نظم المعلومات لأعضاء هذه المنظمات من الدول المختلفة، مؤكدة أن الاتحاد الأوروبي أبرز هذه التكتلات، والذي اعتمد برنامج عمل يهدف إلى تحقيق التعاون بين الدول الأعضاء في مجال المعلومات، اشتمل على عدة إجراءات أهمها: إنشاء شبكة معلومات تربط بين نظم معلومات دول الاتحاد الأوروبي، تشجيع وتطوير نماذج معيارية لتمثيل البيانات الإنتاجية، ومن ثم سهولة تبادل المعلومات بين مختلف نظم معلومات الاتحاد، وتشجيع التعاون بين مختلف نظم المعلومات لدول الاتحاد.

تعريف نظام المعلومات في الوحدات الاقتصادية

عرفت جمعية نظم المعلومات الأمريكية نظام المعلومات - بصورة عامة بأنه: نظام آلي يقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من قبل الأفراد في مجالات التخطيط والرقابة للأنشطة التي تمارسها الوحدة الاقتصادية (27). كما تم تعريفه أيضاً بأنه: ذلك النظام الذي يقوم بتزويد الوحدة الاقتصادية بالمعلومات الضرورية اللازمة لصناعة واتخاذ القرارات وذلك في الوقت المناسب وعند المستوى الإداري الملائم، ومثل هذا النظام يقوم باستقبال البيانات ونقلها وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها ثم توصيلها بذاتها بعد تشغيلها إلى مستخدميها في الوقت والمكان المناسبين (28).

وهنا لا بد من ملاحظة أن هناك خطأ يحدث لدى البعض بين مصطلحي "النظام" و "نظام المعلومات"، بحيث يجعل أحدهما مرادفاً للآخر، في حين أن هناك اختلافاً - من الناحية العلمية - بين المصطلحين يمكن توضيحه من خلال هدف كل منهما، فأي نظام له عناصر محددة تشمل بالدرجة الأساس كل من: المدخلات، العمليات التشغيلية، المخرجات، التغذية العكسية، وهو ما يعني أن الهدف النهائي لأي نظام يتحقق عند إنتاج المخرجات وتقديمها إلى مستخدميها، في حين إن هدف نظام المعلومات لا يتحقق إلا عندما يتم فعلاً استخدام المخرجات من قبل مستخدميها وتحقيق الفائدة المرجوة منها في اتخاذ القرارات المختلفة، ويمكن تحديد تلك الفائدة لدى متخذ القرار من خلال قدرة المخرجات على تحقيق الشرطين الآتيين، أو أحدهما على الأقل (29):-

أ. إن استخدام المخرجات يمكن أن يساهم في تقليل حالات عدم التأكد (البدائل) لدى متخذ القرار.

ب. أن تساهم تلك المخرجات في زيادة درجة المعرفة لدى متخذ القرار - لكي يمكن الاستفادة منها فيما بعد عند اتخاذ القرارات المختلفة.

أما إذا لم يتحقق الشرطين أعلاه أو أحدهما على الأقل، فعندئذ تكون مخرجات النظام مجرد بيانات مرتبة يمكن استخدامها كمدخلات ثانية في عمل نظام المعلومات.

1. نظام المعلومات المحاسبية

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" (30)، وفي سياق ذلك فإنه يمكن النظر إلى نظام معلومات محاسبة 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 .

يهدف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية إلى :-

1- 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 .

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 تهملها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالذقة المطلوبة .

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

2. نظام المعلومات الإدارية

يعرف نظام المعلومات الإدارية على أنه " مجموعة الأجزاء المترابطة التي تعمل مع بعضها البعض بصورة متفاعلة لتحويل البيانات إلى معلومات يمكن إستخدامها لمساندة الوظائف الإدارية (التخطيط ، الرقابة ، إتخاذ القرارات ، التنسيق) والأنشطة التشغيلية في الوحدة الاقتصادية " (31) . ويعتبر نظام معلومات إدارة الموارد البشرية احد هذه النظم الفرعية الذي يمكن تحديد وظيفته في الوحدة الاقتصادية بالآتي:-

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

- البيانات الخاصة بتخطيط وتهيأة وتشغيل القوى العاملة .
- البيانات الخاصة بتدريب القوى العاملة .
- البيانات الخاصة بمكافأة القوى العاملة .
- 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 :-

- أ. معلومات دقيقة لتخطيط القوى العاملة واتخاذ قرارات سليمة بصدددها .
- 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 .

3. نظام المعلومات المتكامل

يعرف نظام المعلومات المتكامل على أنه : 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 ، فضلاً عن تقليل الوقت والجهد اللازمين لها (32) .
وعليه ، فإن تكامل نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات ادارة الموارد البشرية سوف يشير إلى : النظام الذي يعمل من خلال تكامل كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية ، من خلال التنسيق بين عمليهما وتبادل البيانات والمعلومات التي تنشأ عن كل منهما، وفق قاعدة بيانات موحدة وبما يؤدي إلى خفض تكاليف إنتاج المعلومات المستهدفة ، وكذلك تقليل الوقت والجهد اللازمين لها .
أما أهمية الحاجة إلى النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية في أية وحدة اقتصادية فتأتي من خلال إمكانية إيجاد علاقات التنسيق والتبادل والترابط بين كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية .

ونظراً لتشابك العلاقات وتعددتها بين كل من نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية ، فهناك من يرى من الكتاب والباحثين أن نظام المعلومات المحاسبية هو جزء من نظام المعلومات الإدارية ، على اعتبار أن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بقياس المعلومات المحاسبية التاريخية بغرض إعداد القوائم للجهات الخارجية بينما يهتم نظام المعلومات الإدارية بكل المعلومات اللازمة للإدارة بغرض تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للوحدة الاقتصادية ، وعليه فإن ذلك يمكن أن يوسع مفهوم نظام المعلومات الإدارية ليشمل كل نظم المعلومات بالوحدة الاقتصادية بما فيها نظام المعلومات المحاسبية (33) .

وهناك من يرى أن نظام المعلومات المحاسبية هو أقدم نظام عرفته المشروعات التجارية والصناعية وغيرها(34) ، وأنه يمثل الركيزة الأساسية والمهمة بالنسبة لنظم المعلومات الأخرى في الوحدة الاقتصادية.

وهناك رأي آخر تبنته رابطة المحاسبة الأمريكية ، حين اعتبرت أن نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الإدارية نظامين مستقلين لكل منهما وظائفه ولكن يوجد تداخل بين النظامين يتمثل بـ " محاسبة العمليات " لأن المحاسب يحتاج إلى بيانات عديدة من نظم المعلومات الأخرى في الوحدة الاقتصادية (متمثلة بنظام المعلومات الإدارية) (35).

لذلك هناك ضرورة للتكامل بين نظام معلومات محاسبة 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 . حيث إن النظرة الحديثة لدراسة نظم المعلومات التي يمكن أن تتواجد في الوحدة الاقتصادية تركز على عدم تفضيل

أي نظام على آخر بصورة جزئية ، وإنما الأخذ بنظر الاعتبار النظرة الكلية التي تنظر إلى ضرورة التكامل والتنسيق والترابط بين كل نظم المعلومات التي يمكن أن تتواجد ضمن إطار الوحدة الاقتصادية وصولاً إلى تحقيق أهدافها العامة.

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 محاسبة الموارد البشرية وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف الشامل للوحدة الاقتصادية بما يتعلق بالموارد البشرية وذلك من خلال الآتي :-

1- 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 .

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 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 .

ثانياً - استخدام التقنيات الحديثة في عمل النظام .

تعتبر الوسائل التقنية ركيزة أساسية لنظم المعلومات المعاصرة ، لأنها تساعد في تجميع المدخلات ، وتدفع عناصر البيانات ، وتربطها معاً ، وتشكلها في نماذج محددة كما تجزئها ، وتنتج وتبث المخرجات النابعة وتوصلها إلى المستخدمين وتساعد في الرقابة على النظام وصيانته ، كما تسهم في تسيير وتشغيل كل الركائز الأخرى بسرعة ودقة وكفاءة عالية ، وهي تشتمل على ثلاثة اتجاهات رئيسية تتمثل في كل من (36):-

1. الفنيون : الأفراد الذين يفهمون الوسائل التقنية ويشغلونها ، مثل : مشغلو الحواسيب ، المبرمجون ، المحللون والمصممون ، مهندسو الصيانة والاتصالات ، مديرو النظم ... وغيرها.

2. البرمجيات : تمثل حزم البرامج المطورة أو الجاهزة التي تجعل أجهزة الكمبيوتر تعمل وتأمروها بأداء وظائفها وإنتاج مخرجاتها .

3. الأجهزة : تشتمل على تنوع كبير من الوسائل التي تقدم المساندة لركائز أو مكونات النظام المختلفة .

وبما أن وجود النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية غالباً ما يكون في الوحدات الاقتصادية كبيرة الحجم (من حيث تعدد نشاطاتها أو زيادة حجم البيانات التي يتم التعامل معها نتيجة الأحداث الاقتصادية المتعددة) ، وبما يعني أن هناك أعداداً كبيرة من البيانات سوف يتم التعامل معها والخاصة بالنظم الفرعية المتعددة التي يمكن أن تتواجد في الوحدة الاقتصادية المعنية ، مما يتطلب الأمر استخدام التقنيات الحديثة في معالجة البيانات وإنتاج المعلومات من خلال ما يطلق عليه " تقنيات المعلومات " ، حيث " ساهمت تقنية المعلومات في زيادة قدرة النظم المحاسبية على التكيف والتأقلم السريع مع بيئة العمل في الوحدة الاقتصادية وذلك من خلال توفير وسائل إقتصادية فعالة لحزن واسترجاع ومعالجة البيانات وتقديمها إلى متخذي القرار في الوقت المناسب وقد انعكس ذلك بوضوح على كفاءة نظم المعلومات المحاسبية وأتاح لها مرونة كبيرة في التعامل مع التغيرات السريعة والأستجابة لها " (37) ، إضافة إلى أن استخدام الحواسيب (بأعتبارها أحد وسائل تقنيات المعلومات) يمكن أن يساهم في معالجة البيانات التي يتم التعامل معها من قبل النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية .

وهكذا ، فإنه بفضل التقنيات الحديثة أمكن إحداث تغييرات جذرية لزيادة كفاءة برامجيات الحاسوب وفعاليتها وذلك من خلال جعل الحاسوب يتسم بصفة الذكاء ومحاولة محاكاة سلوك الخبير البشري عندما يواجه بموقف يحتاج إلى إتخاذ قرار ما وهو مايسمى بـ " الذكاء الصناعي " والتي تعد النظم الخبيرة أحد أهم تطبيقاته ، ومن هنا يمكن القول أن الثورة التقنية الحديثة قد أتاحت فرصة كبيرة أمام الإدارة والمحاسبين للاستفادة من مزايا وإمكانيات تقنية المعلومات في مجال الخبرة الإلكترونية ، وللأستفادة من هذه النظم يجب على أي نظام للمعلومات في الوحدة الاقتصادية - وخاصة النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية - أن يكون قادراً على التكيف والتأقلم السريع مع هذه التقنية ومجاراتها ، حيث أن إنتشار التقنيات الحديثة للمعلومات والاتصالات بشكل واسع في النظم الاقتصادية والإدارية والأجتماعية سيؤثر بشكل متزايد في أي نظام للمعلومات في الوحدة الاقتصادية بحيث أن التباطؤ في إدخال البرامجيات الحديثة في تطوير نظام المعلومات سيؤدي إلى تباطؤ عملية الأستفادة من هذا النظام (38)

ثالثاً - الأفراد المؤهلين .

إن نجاح عمل النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية وتحقيق فاعليته يعتمد بدرجة أساسية على ضرورة أن يكون الأفراد القائمين على العمل على درجة من المعرفة العلمية والعملية تتناسب مع متطلبات عمل النظام وإمكانية تحقيق أهدافه ، الأمر الذي يستلزم ضرورة تطوير مهارات الأفراد العاملين بصورة مستمرة في المجالات الآتية :

1. تطوير المهارات المحاسبية للعاملين في النظام .

حيث يتطلب من الأفراد المتخصصين في مجال المحاسبة ضرورة تطوير مهاراتهم المحاسبية التي تشمل على كافة فروع المعرفة المحاسبية ، والعمل على دراسة كافة المستجدات في كل منها ، إضافة الى ضرورة توافر الكفاءة اللازمة لدراسة وفهم العلاقات المتشابهة مع فروع العلوم الأخرى التي لها علاقة بالتأثير في بيئة الأعمال الحديثة ، وبما يمكنهم من إجراء عمليات التحليل للبيانات المختلفة التي يمكن أن يقوموا بتشغيلها وتجهيزها إلى المستخدمين المتوقعين سواء من داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها ، إضافة إلى ضرورة تطوير قدراتهم في إمكانية عرض محتويات التقارير والقوائم المالية بالسرعة الممكنة ووفق الشكل الذي يمكن أن يؤثر في زيادة الفائدة لدى المستخدمين .

2. تطوير المهارات الإدارية للعاملين في النظام .

نظراً للحاجة الكبيرة من قبل إدارة الوحدة الاقتصادية إلى ما يمكن أن يقدمه النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية من بيانات ومعلومات تساعدها في إتخاذ القرارات المختلفة والمتعددة بالسرعة والدقة اللازمة في ضوء التغييرات والتطورات العديدة التي تحدث بصورة مستمرة في بيئة الأعمال الحديثة ، فإن الأمر يتطلب من الأفراد العاملين فيه ضرورة تطوير مهاراتهم الإدارية من خلال الأطلاع على كافة المستجدات التي تحدث في مجال إدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية ، إضافة إلى ضرورة تفهم عملية إتخاذ القرارات المختلفة التي يمكن أن تتخذ في الوحدة الاقتصادية والتعايش المستمر مع متخذي القرارات - خاصة من داخل الوحدة الاقتصادية نظراً لتعدد وتنوعها - في سبيل تسهيل إمكانية مقابلة الأحتياجات المختلفة من خلال تزويد البيانات والمعلومات اللازمة بالسرعة الممكنة والوقت المناسب .

3. تطوير المهارات الحاسوبية للعاملين في النظام .

مما لا شك فيه أن إستخدام الحواسيب أخذ يمتد إلى العديد من مجالات الحياة ومنها مجال نظم المعلومات في الوحدات الاقتصادية ، الأمر الذي يجعل البعض يعتقد أن وجود أي نظام للمعلومات يكون مرتبطاً بإستخدام الحواسيب فيه .

كما أن استخدام الحواسيب في عمل نظم المعلومات في الوحدات الاقتصادية يمكن أن يكون ضرورياً كلما كان حجم البيانات التي يتم التعامل معها كبيراً وأن معالجتها وتقديم المعلومات الناتجة عنها يكون مطلوباً ضمن وقت محدد .

وبما أن النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والإدارية غالباً ما يتعامل مع عدد كبير من البيانات (الخاصة بكافة النظم الفرعية التي يضمها) ، يصبح من الضروري أن يكون الأفراد القائمين على العمل فيه على معرفة مناسبة بالحواسيب من حيث كيفية تشغيلها وبرمجتها وكذلك كيفية استخدام التقنيات الحديثة المرتبطة بها .

المبحث الرابع :- المعالجات المحاسبية للموارد البشرية

تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يقدم المعلومات المفيدة التي تساعد في إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية في الوحدة الاقتصادية والمساهمة في تحقيق أهدافها العامة .
ان تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية يكون كالآتي :-

أولاً : مدخلات النظام

تمثل مدخلات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية الآتي :-
1- مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ، والتي تشمل كلاً من: معلومات لتخطيط القوى العاملة ، معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف ، معلومات لتقويم الأداء ، معلومات الترقيه والنقل وانتهاء الخدمه .
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. قوائم الرواتب ب. المعاشات
ب. قوائم الحوافز والمكافآت
ج. مسندات صرف نفقات الدورات التدريبية .

ويمكن الاستفادة نظم الحاسوب المستخدمه في الوحده الاقتصادية في تسهيل عملية الحصول على مدخلات نظام معلومات محاسبة 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 محاسبة الموارد البشرية .

ثانيًا- العمليات التشغيلية - أهداف 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 التي تخص الأحداث 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 الموارد البشرية" ، بحيث يضم كافة بنود الإنفاق على الموارد البشرية من لحظة الإعلان عن الوظائف حتى تسريح تلك الموارد من العمل .

ويجب ان يتحمل كل مورد بشري بحصته من تلك المصاريف . حيث يتم تحميل قيمة مصاريف الاعلان والتعيين على الموارد البشرية (الموظفين) الذين تم تعيينهم لانه من الضروري تحديد قيمة كل مورد على حده ، وذلك بعد جمعها في حساب مصاريف التعيين ، وكذلك بالنسبة لمصاريف التدريب والدورات . ويمكن استخدام القيود التالية :-

1. اثبات مصاريف الاعلان

×× من حساب / مصاريف التعيين
×× القيد / النقدية
قيد اثبات مصاريف الاعلان عن الوظائف

2. اثبات مصاريف لجنة المقابلة

×× من حساب / مصاريف التعيين
×× القيد / النقدية
قيد اثبات مصاريف لجنة المقابلة للمتقدمين للتعيين

3. اثبات مصاريف التدريب والدورات

×× من حساب / مصاريف التدريب والدورات
×× القيد / النقدية
قيد اثبات مصاريف التدريب والدورات

ثم يتم تحميل حساب الموارد البشرية - حسب اسم المورد بحصته من مصاريف الاعلان والتعيين أو مصاريف التدريب والدورات

××× من حساب / الموارد البشرية - حسب اسم المورد
××× القيد / مصاريف التعيين
قيد تحميل حساب الموارد البشرية - حسب اسم المورد بحصته من مصاريف التعيين.

وكذلك بالنسبة لمصاريف التدريب والدورات .

××× من حساب / الموارد البشرية - حسب اسم المورد
××× القيد / مصاريف التدريب والدورات
قيد تحميل حساب الموارد البشرية - حسب اسم المورد بحصته من مصاريف التدريب والدورات.

ب. يتم تحميل السنة المالية بقيمتها من الموارد البشرية بعد ان يتم تحديد طريقة الاطفاء حيث يرى الدكتور وليد الحيايلى (39) أن تكلفة الاصل البشري هي كافة المصاريف الضرورية واللازمه للحصول على العنصر البشري حتى يصبح جاهزاً للانتاج ، وأن العمر الانتاجي للاصل البشري يتمثل في مدة العقد المبرم مع الوحده الاقتصاديه . ولذلك فأن قسط اطفاء العنصر البشري سوف يكون قيمة المورد البشري مقسوماً على العمر الانتاجي) . ويرى الباحث ان هذه الطريقه في اهلاك الموارد البشريه تتناسب مع طريقه احتساب قسط الاندثار للاصول طويله الاجل .

ويمكن ان تسجل هذه القيمة بجعل حساب قسط اطفاء الموارد البشريه مديناً وحساب الموارد البشريه دائناً وكمياً

×× من حـ / قسط اطفاء الموارد البشريه
×× الى حـ / الموارد البشريه – حسب اسم المورد

ج. يتم اقفال قسط اطفاء الموارد البشريه في قائمه الدخل وكميالي :-
×× من حـ / قائمه الدخل
×× الى حـ / قسط اطفاء الموارد البشريه

د. قياس الطاقه الانتاجيه :-
ان جوهر أي اصل هو قدره على الانتاج ، والمورد البشري يعد ابرز عناصر الانتاج (40). ولان مشكله قياس الطاقه الانتاجيه تعد ابرز مشكلات قياس الموارد البشريه لذلك فأن الباحث يرى بأنه يمكن قياس الطاقه الانتاجيه بطريقه التكلفة التاريخيه (لاظهار قيمة الموارد البشريه في الميزانيه) من خلال معرفه قيمة الحصول على المورد البشري مضافاً اليه المصاريف اللاحقه عليه ليكون صالح للاستخدام من دورات واعلانات الخ ، ويمكن ان تظهر هذه الطريقه بوضوح في حالة الحصول على اللاعبين بموجب عقود ، حيث تعتبر قيمة العقد مقياس للطاقه الانتاجيه التي توزع على فترة العقد مضافاً اليها المصاريف اللاحقه . وكذلك تظهر هذه الطريقه في حالة الحصول على الخبراء والعلماء .
ولتوضيح ماتقدم يمكن ان نأخذ المثال التالي :
بتاريخ 2006/01/01 حصل نادي قطر القطري على اللاعب رزاق فرحان بموجب عقد عمل لمدة سنتين بمبلغ (\$600000)، المطلوب : اثبات قيد الحصول على اللاعب واثر ذلك على الميزانيه في 2006/12/31.

الحل:

الاول :- قيد اثبات قيمة المورد البشري في 2006/01/01

600000 من حـ / الموارد البشريه – اللاعب رزاق فرحان
600000 الى حـ / النقديه

الثاني :- قيد اطفاء القسط الاول في 2006/12/31
قيمة قسط الاطفاء = قيمة العقد / العمر الانتاجي للعقد

$$= 600000 / 2$$

$$= 300000$$

300000 من ح/ قسط أطفاء الموارد البشرية
300000 الى ح/ الموارد البشرية- اللاعب رزاق فرحان

الثالث :- قيد أقفال قسط أطفاء الموارد البشرية في 2006/12/31

300000 من ح/ الارباح والخسائر
300000 الى ح/ / قسط أطفاء الموارد البشرية

الرابع:- حساب الموارد البشرية – اللاعب رزاق فرحان

600000	النقديه	قسط أطفاء الموارد البشرية	300000
		رصيد في 2006/12/31.	300000
600000			600000

الخامس:- حساب قسط أطفاء الموارد البشرية

300000	الموارد البشرية- اللاعب رزاق فرحان		
	ح/ قائمة الدخل	300000	
300000			300000

السادس :- قائمة الدخل

300000	قسط أطفاء الموارد البشرية		

السابع :- قائمة المركز المالي

300000	الموارد البشرية(صافي في 2006/12/31)		

وهكذا بالنسبة للفترة المتبقية . وفي حالة ادخال اللاعب في دورات أو أي اضافته على المورد البشري
تضاف لقيمة المورد المتبقية ويتم تعديل قسط الاطفاء حسب المده المتبقية من العقد .

تتميز هذه الطريقه بالموضوعيه ومسايرتها للعرف المحاسبي ، حيث تعتبر مصاريف اختبار
وتوظيف وتدريب العاملين مصاريف رأسماليه يجري رسالتها على فترات استخدامها ، وبالتالي يتعين
اهلاكها على العمر الانتاجي للاصول البشريه ، لتحديد نصيب كل فتره منها . وفي حالة تصفية الاصل أو

الاستغناء عن العاملين قبل انهاء حياتهم الانتاجيه المقدره يعتبر الرصيد المتبقي خساره ، وممكن ان يكون الرصيد المتبقي ربحاً في حالة انتقاله بمقابل مادي يفوق الرصيد المتبقي . كما يمكن استخدام الطرق الاخرى والتي ورد ذكرها لقياس قيمة الموارد البشرية لاغراض رقابيه في مايتعلق بحاسبه التكاليف أو المحاسبه الاداريه .

ثالثاً:- مخرجات النظرية

من واقع البيانات التي يمكن تجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول ان مخرجات نظام معلومات محاسبه 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 محاسبه 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:
أ. 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 وغيره.
 - 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 النظرية

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

نماذج مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية المقترح
 أولاً : الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية موزعة حسب نوع المهن

نوع المهنة					عناصر التكاليف
المجموع	العمال غير الماهرين	العمال الماهرون	الاختصاصات الفنية	الاختصاصات الإدارية	
					تكاليف الإعلان عن الوظائف
					تكاليف التعيين
					تكاليف الاختبار
					تكاليف الاستئجار
					أخرى
					المجموع

ثانياً : الموازنة التخطيطية لتكاليف التدريب والتطوير موزعة حسب نوع المهن

نوع المهنة					عناصر التكاليف
المجموع	العمال غير الماهرين	العمال الماهرون	الاختصاصات الفنية	الاختصاصات الإدارية	
					تدريب أساسي داخل المنشأة
					تدريب أساسي خارج المنشأة
					تدريب غير أساس داخل المنشأة
					تدريب غير أساس خارج المنشأة
					المجموع

ثالثاً:- قائمة الدخل

قائمة الدخل عن السنة المنتهية في 2006 /12/31

	صافي المبيعات
	يطرح: تكلفة البضاعة المباعة
	مجمّل الربح
	يطرح : مصروفات بيع وتسويق
	يطرح : مصروفات عمومية وإدارية
	صافي الربح التشغيلي

	يطرح : صافي المصاريف الأخرى
	صافي الربح قبل الموارد البشرية
	يضاف : مكاسب الاستغناء عن الموارد البشرية *1
	يطرح : مصاريف الموارد البشرية المخصصة للعمليات المستقبلية
	مصاريف الاعلان
	مصاريف التعيين
	مصاريف الاختبار
	مصاريف التدريب
	أخرى
	يطرح : خسائر الموارد البشرية *2
	يطرح : قسط اطفاء الموارد البشرية
	صافي الربح

*1 مكاسب الاستغناء = مبلغ الانتقال أو البيع – القيمة الدفترية للأصل
القيمة الدفترية للأصل = تكلفة الحصول على الأصل – مجموع اقساط الاطفاء السنوي

*2 خسائر الموارد البشرية/ قد تكون نتيجة الاستغناء عن الأصل بقيمه أقل من صافي قيمته الدفترية أو في حالة وفاة المورد البشري أو أي حاله اخرى .

رابعاً:- قائمة المركز المالي

قائمة المركز المالي عن السنة المنتهية في 200 /12/31

	الموجودات :
	الموجودات طويلة الاجل
	-
	-
	الموجودات المتداولة
	-
	-
	الموجودات غير الملموسة
	شهرة المحل
	براءة الاختراع
	الموارد البشرية
	موجودات أخرى
	المطلوبات:
	المطلوبات المتداولة
	-
	-

	قروض طويلة الأجل
	حقوق الملكية
	راس المال
	أرباح محتجزة

الاستنتاجات :-

1. إن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يعتبر أحد النظم الفرعية ضمن نظام المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير كافة البيانات الخاصة بالموارد البشرية التاريخية والحالية والمستقبلية ، المالية وغير المالية ، ، من خلال تجميعها من مصادرها المختلفة ومن ثم تشغيلها وفق أسس وقواعد محاسبية معينة طبقاً لمدى الحاجة إلى المعلومات التي يمكن إنتاجها وتقديمها إلى كافة الجهات التي يهمها أمر تلك الموارد وبما يؤدي إلى تحقيق الهدف المطلوب منها
2. إن الحاجة إلى نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية تزداد كلما كان هناك كماً كبيراً من العمليات الاقتصادية التي تتطلب مهارات عالية التدريب والكفاءة.
3. إن تصميم نظام معلومات محاسبة 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. إن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات تؤثر تأثيراً أساسياً على نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية ، ولأن مدخلاته هي مخرجات نظام معلومات ادارة الموارد البشرية مما يؤدي بالنتيجة للتأثير على الوحدة الاقتصادية، 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 محاسبة الموارد البشرية الذي يمكن تصميمه في الوحدة الاقتصادية المعنية .
5. إن مصطلح " النظام " يختلف عن مصطلح " نظام المعلومات " من الناحية العلمية ، وعليه فإن أية وحدة اقتصادية يمكن أن يكون لديها نظام محاسبه للموارد البشرية يتكون من عناصره الأساسية المتمثلة بكل من : المدخلات ، العمليات التشغيلية ، المخرجات ، التغذية العكسية ، ولكي يصبح نظاماً للمعلومات فإن الأمر يتطلب أن تساهم مخرجات النظام في تحقيق الفائدة لمستخدميها وإلا أعتبرت هذه المخرجات مجرد بيانات مرتبة يمكن الاستفادة منها مرة ثانية كمدخلات في النظام .

6. ان الشركات في الدول الغربية اهتمت بالاستثمار بكثافة في العنصر البشري لانه هو الذي يستطيع إيجاد حلول إبداعية في مجال الإنتاج. وجاء ذلك ضمن اهتمام عالمي بدأ منذ تسعينيات القرن العشرين بالتنمية البشرية بأوجهها المختلفة كقاطرة للتقدم الاقتصادي للمجتمعات.
7. أن الموارد البشرية هي ثروة ليست فقط للشركات أو المؤسسات، وإنما للدولة نفسها، وكلما تم الارتقاء بمهاراتها، أدى ذلك إلى المساهمة في التقدم الاقتصادي.
8. إن أهمية النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والأدارية في أية وحدة إقتصادية ، تأتي من خلال إيجاد علاقات التنسيق والتبادل والترابط بين كل من نظام المعلومات المحاسبية (بكافة نظمه الفرعية) ونظام المعلومات الأدارية (بكافة نظمه الفرعية) ، وبما يمكن أن يساهم في تحقيق مجموعة من الأهداف منها : خفض تكاليف إنتاج المعلومات اللازمة للجهات المختلفة ، تقليل الوقت والجهد اللازمين في الحصول على المعلومات من قبل المستفيدين .

التوصيات

1. ينبغي 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، والاستفادة القصوى من تجارب الشركات الكبرى في مجال تطبيقات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية.
2. ضرورة إنشاء شبكة عربية على الإنترنت معنية بالموارد البشرية من اجل تبادل الخبرات وتوفير قاعدة للتعلم عن بعد بين مراكز التدريب في الدول العربية.
3. ينبغي تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية في سبيل تنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وبالتالي تشغيلها وإنتاج المعلومات الخاصة بها نظراً لأهميتها على مستوى الوحدة الاقتصادية وكذلك على المستوى القومي.
4. الإطلاع على تجارب الشركات الكبرى في مجال محاسبة الموارد البشرية وعلى التطبيقات الحديثة لها على الصعيدين الدولي والإقليمي.
5. على القائمين على التدريب قياس أثره على أداء المتدربين وعلى الوحدة الاقتصادية وذلك من خلال إتباع أحدث التقنيات الممكنة لعملية التقويم لما بعد التدريب، إضافة إلى تنويع أساليب التدريب والتعلم لتشمل الأساليب الافتراضية وأساليب التعلم عن بعد.
6. ضرورة ان تقوم إدارة الموارد البشريه بجذب الموظفين الأكفاء، والحفاظ على استمرارهم عبر نظم أجور مميزة، وتنمية العاملين داخل المؤسسة، من خلال التدريب المستمر لإكساب الموظف الخبرات والمهارات لمواكبة التطورات في مجال العمل. ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية بمؤسساتها من خلال حصر المهارات المطلوب رفع مستواها لدى العاملين، وتقوم بصياغتها بشكل أهداف يرجى تحقيقها، ويتم على أساسها تصميم البرنامج التدريبي.
7. نظراً لتعدد النظم الفرعية التي يتكون منها النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والأدارية، وأن هذه النظم الفرعية تشكل مجموعة من الأختصاصات العلمية المتنوعة، فإن الأمر يتطلب وجود فريق عمل

يضم كافة هذه الأختصاصات وبالتالي تقسيم العمل بينها بما يحقق التنسيق والترابط والتكامل بين بعضها البعض .

مصادر البحث

1. علي عبدالرحيم ،اساسيات التكاليف والمحاسبه الاداريه ،جامعة الكويت ،منشورات ذات السلاسل ، الكويت ،1990
2. وليد ناجي الحيايى ، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصره ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ،2004
3. سميح امين علي : المحاسبه عن رأس المال الفكري ، دراسته تحليليه مع التطبيق على رأس المال البشري ، مجلة المحاسبه والاداره والتأمين ، العدد 60 ، جهاز الدراسات العليا والبحوث ، كلية التجارة – جامعة القاهرة ،2003
4. حامد عمار ، العوامل الاجتماعيه في التنميه " ورقة مقدمه ضمن بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشريه في الوطن العربي المنعقد في الفتره من 18-29 نوفمبر 1987 ، بالكويت
5. وليد ناجي الحيايى ، مصدر سبق ذكره
6. علي محمد عبدالوهاب، سعيد ياسين عامر ، محاسبه الموارد البشريه ، دار المريخ للنشر ، المملكه العربيه السعوديه، 1984
7. وليد ناجي الحيايى ، مصدر سبق ذكره
8. وليد ناجي الحيايى ، المصدر السابق
9. أحمد سيد مصطفى ، تحديات العولمه والتخطيط الاستراتيجي ، مصر ، دار الكتب ، الطبعة الثالثه،2000
10. أحمد سيد مصطفى ، المصدر السابق
11. قاسم شعبان ، تقنية المعلومات في ادارة الشركات ، دار الرضا للنشر ، بلد النشر غير مذكور ،2000
12. زكي محمود، ادارة الموارد البشريه، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، بدون سنة طبع
13. وليد ناجي الحيايى ، مصدر سبق ذكره
14. زكي محمود، مصدر سبق ذكره
15. وليد الحيايى ، إعادة الثروة البشرية المهاجرة ومستقبل العراق - كفاءات وطاقات كبيرة يحتاجها الوطن لإعادة إعمارِهِ، بحث منشور في موقع الاكاديميه العربيه المفتوحه في الدنمارك
16. موسى اللوزي ، التنميه الاداريه : المفاهيم ، الاسس ، التطبيقات ، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2000
17. الامم المتحدہ ، برنامج الامم المتحدہ الانمائي ، تقرير التنميه البشريه لعام 1990، وكالة الاهرام للتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 1991
18. مكتب العمل العربي ، الموارد البشريه الغربيه ودورها في الحياة الاقتصاديه ، مجلة العمل العربي ، منظمة العمل العربيه ، القاهرة ، عدد 98 ، 1997
19. علي السلمي ، ادارة الموارد البشريه ، دار غريب للطباعه والنشر ، القاهرة ، 1997
20. الامم المتحدہ ، برنامج الامم المتحدہ الانمائي ، تقرير التنميه البشريه لعام 1995، دار العالم العربي للطباعه ، القاهرة ، 1995
21. احمد سيد مصطفى ، مصدر سبق ذكره
22. علي الشراقوي ، ادارة النشاط الانتاجي في المشروعات الصناعيه ، دار النهضه العربيه للطباعه والنشر ، بدون سنة طبع
23. محمد رفيق الطيب ، مدخل للتسيير اساسيات وفئات وتقنيات، الجزء الثاني ، دار النهضه العربيه للطباعه والنشر ، بيروت، 1981
24. ديسلر جاري . ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال ، ادارة الموارد البشريه ، دار المريخ ، المملكه العربيه السعوديه ، 2003
25. جميل احمد توفيق ، ادارة الاعمال ، دار النهضه العربيه للطباعه والنشر ، بيروت ، 1981
26. راجي عنايت ، العالم سنة 2000 مستقبل جديد للبشر ، دار الشروق ، الطبعة الرابعه ، 1995

27. هلال عبود البياتي ، المدخل لنظم المعلومات الإدارية ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، العراق ، 1992
28. محمد أبو النور، تحليل نظم المعلومات بأستخدام الكمبيوتر ، الطبعة الخامسة ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1999
29. قاسم محسن الحبيطي، نظام المعلومات المحاسبية ، وحدة الحدباء للطباعة والنشر، كلية الحدباء الجامعة ، الموصل ، العراق ، 2003
30. زياد هاشم يحيى، فاعلية نظام المعلومات المحاسبية في وحدات القطاع الأستراكي - دراسة ميدانية في المنشأة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل ، رسالة ماجستير في المحاسبة ، كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة الموصل، 1990
31. Bocij, P.Chaffy,D. Greasley,A. Hiickie,S. (2003), Business information System , 2nd ed., Prentice Hall,USA.
32. حسن احمد غلاب، مدخل إلى نظم المعلومات المحاسبية ، مكتبة التجارة والتعاون ، القاهرة ، 1984
33. كمال الدين مصطفى الدهراوي، نظم المعلومات المحاسبية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2000،
34. سعيد محمود عرفة، الحاسب الألكتروني ونظم المعلومات الإدارية والمحاسبية ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 1984
35. كمال الدين مصطفى الدهراوي، مصدر سبق ذكره
36. محمد محمد الهادي، التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر، دار الشروق ، القاهرة ، 1993
37. محمد نور برهان ، تقنية المعلومات وتحديات الإدارة العامة العربية في عقد التسعينات ، المجلة العربية للإدارة ، العدد الأول ، المجلد (19) ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 1999
38. علي قاسم حميد المعمار، تقويم دور نظام المعلومات المحاسبية في إتخاذ القرارات الإدارية - دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الصوفية ، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الإدارة والأقتصاد - جامعة بغداد، 2002
39. وليد ناجي الحيايى ، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004
40. وليد ناجي الحيايى ، المصدر السابق