

تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية

علي فاضل □ ابر

طالب دراسات عليا في كلية الإدارة والاقتصاد قسم المحاسبة
الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك

المقدمة :-

نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية هو أحد النظم الفرعية ضمن نظم المعلومات المحاسبية يهتم بتوفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية الخاصة بالموارد البشرية كافة، وتقديمها إلى الجهات التي يهتمها أمر تلك الموارد سواء كانت هذه الجهات داخلية أو خارجية لمعرفة قيمة الموارد البشرية التي تعد 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 بشكل علمي.

يعد 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 إلى أهمية الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية ، نتيجة ظهور طلب متزايد على خدمات أفراد يتمتعون بقدرات علمية ومهنية عالية ، ومن ثم تركيز متزايد على رأس المال البشري أكثر منه على رأس المال المادي . وهذا يتطلب مجموعة من الأساليب 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 ، ومن ثم 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 .

Introduction :-

Information system accounting of human resources is one sub-systems include the information systems accounting concerned with providing all the information historical and current and future human resources, and submitted to

the stakeholders that resources, whether they are internal or external to know the value of human resources, Which is most the assets value in economic units , particularly in the industrial and service projects .

The design Information system accounting of human resources help to measure the value of human resources at picture financial, and contributors in planning of this resources on the level of economic unity, as well as on the national level from through contributing to policy-making, employment, employment and associated the policies regulating immigration, wages, promotions and incentives in a scientific.

Subject accounting of human resources of a relatively modern subjects in the area of accounting, signs have emerged of interest with it from accountants since the early seventies of the 20th century, to be briefed on the importance of human resources in the economic units, result of growing demand for the services of individuals whose have enjoyed capabilities scientific excellent and highly professional, and consequently growing emphasis on human capital more than physical capital. This requires a set of scientific methods that can contribute and assist in the evaluation of these resources as assets at picture financial thus like any other assets being invested in the economic units.

Show clearly the importance of human resources in the industrial and the projects service from through the impact on the market value of those economic units in the securities markets, in from terms of their contribution to operations economic processes exercised by those units and what can pose those resources and what occupied by the value of tangible and intangible that may affect one way or another on the viability of such units in the performance of its functions, and this means that human resources can occupy a prominent and great importance when decisions-making the various activities in the units economic, and therefore it is necessary to pay attention to all data related to human resources to be able to benefit from all fields that need to make decisions on them directly .

Include the search follows :

The first theme : Information system Accounting of human resources.

The second theme: human resource development and its role in improving the competitiveness of the economic unit.

The third theme : the integration of Information system Accounting of human resources and information system of human resources management from the point view of information systems.

The fourth theme : accounting treatments of human resources

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 مهماً , وهو محاولة للإجابة عن الاسئلة والمواضيع المحاسبية العالقة , فضلاً عن 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 إدارة الموارد البشرية دون الاهتمام بجوانب المالیه 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 في 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 تعمل 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 .

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 , وأصبحت الوحدات الاقتصادية التي لاتتعامل مع هذا التطور عاجزة عن التفاعل مع العالم الاقتصادي الجديد . فالمحاسبة(1) نظام لتوفير المعلومات التي تحتاجها الاطراف المختلفة وعلى وجه الخصوص المستثمرين والمقرضين والعاملين والمتعاملين مع الوحدة الاقتصادية 0 أما الموارد البشرية فهي من دون شك تشمل العاملين في الوحدة الاقتصادية وعلى اختلاف مستوياتهم الادارية 0

حيث عرفت (2) بأنها عملية تحديد قيمة الموارد البشرية ومعرفة كيفية معالجتها , ومن ثم التعرف على التغيرات التي تطرأ عليها لإظهار القيمة الحقيقية للأصول الانسانية وامداد الاطراف المعنية بهذه المعلومات . كما تم تعريفها (3) بأنها عملية قياس واعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة , وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغير في هذه الحالة على مدار الزمن , كما انها عملية توفير معلومات عن الافراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها .

كما ان مفهوم الموارد البشرية(4) يضع الانسان على نفس مستوى الموارد المجتمعية الاخرى الا انه مورد من أعلى الموارد , فهو القادر على تحويل الموارد الى طاقه منتجه ونافعة , ذلك أن الانسان هو صانع هذا التحول في الموارد الاخرى وهو الموظف لها , وهو بذاته مورد لا تنضب طاقاته وهو في نهاية الامر الغاية والهدف الذي من اجله يتم استثمار وتشغيل طاقات مختلف الموارد الاخرى . كما تم تعريف محاسبة الموارد البشرية(5) بأنها اسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للاطراف المعنية داخل أو خارج المشروع بهدف رفع كفاءة العاملين وادارة المشروع وتحسين نوعية القرارات الخاصة بالمشروع

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

ان الفكرة الاساس لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول القيمة الاقتصادية وهي تقديم بيانات عن قيمة الموارد البشرية الموجودة كأصول لها قيمتها السوقية التي تؤثر في قيمة الوحدة الاقتصادية في اسواق المال . وذلك من خلال تقديم المعلومات والبيانات اللازمة لمساعدة الاداره في اتخاذ القرارات اللازمة فيما يخص القوى العاملة , كزيادة المهارة والانتاجية بتطبيق برامج لتعليم وتدريب العاملين

- ان محاسبة الموارد البشرية تحقق مزايا عدة للادارة (6) منها :
1. التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الابعاء الحالية والمتوقعة .
 2. تقدير الاستثمارات التي توجهها المنظمة في بناء تنظيمها الانساني .
 3. تحديد أفضل مجالات الاستفادة من الاصول البشرية , وذلك عن طريق قياس :

- العائد من استخدام هذه الاصول
- تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات المالية الملائمة والانتاجية الانسانية .

ان الموارد البشرية ليست مجرد عمل, انها مسؤولية صعبة تتطلب الكفاءة والاخلاص والتدريب وذلك يفرض ان ينظر إلى محاسبة الموارد البشرية كنظام للمعلومات يستلزم وجود مجموعة من العناصر البشرية والآلية اللازمة (مدخلات) لجمع وتشغيل البيانات (العمليات التشغيلية) لغرض تحويلها إلى معلومات (مخرجات) تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات.

أهمية محاسبة الموارد البشرية :-

مع بداية القرن العشرين شاع الاستخدام الفعال لمدخل الموارد البشرية بما يكفل زيادة فعالية المنظمة واشباع حاجات العاملين في ذات الوقت باعتبار ان كلاهما حاجات مشتركة ومتسقة مع بعضها البعض ويركز هذا المدخل الجديد على اهمية العاملين كمورد وليس كعوامل انتاجيه , ومعنى ذلك هو اعتبار العنصر البشري كأستثمارات تحقق عوائد طويلة الاجل للمنظمة في شكل زياده في انتاجيتها

وذلك اذا ما دبرت بفعالية , حيث ان السبيل لتطوير الوحدة الاقتصادية هو الاستخدام الامثل للموارد البشرية

ويمكن ملاحظة تأثير الموارد البشرية حيث نجد ان العديد من الوحدات الاقتصادية الكبيرة والناجحة يرجع نجاحها بدرجة كبيرة الى قدرتها الفعالة لمواردها البشرية وقدرتها على الحصول والاحتفاظ بموظفين ومديرين على درجة عالية من المهارة والكفاءة وان اول من طبق محاسبة الموارد البشرية تطبيقاً علمياً هي "شركة باري" بولاية أوهايو الامريكى , وذلك في سنة 1966 , وتقوم فلسفة هذه الشركة على ان القوة الحقيقية للتنافس والنجاح هي الموارد البشرية للشركة , ومال هذه الموارد من قدرات وطموحات , وهكذا أدخلت في نظامها المحاسبي , محاسبة الموارد البشرية عن طريق رسملة تكاليف الموارد البشرية وحساب أقساط أطفائها (7).

وفيما يتعلق بالاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية يمكن ان نؤشر العوامل التالية (8):-

1. العنصر الانساني هو اهم انواع الاصول في الوحدة الاقتصادية وله تأثير جوهري على الانتاجية , ففي شركة نستله مثلاً اكثر من 650 خبير يعملون من اجل تحقيق افضل النتائج.

2. العنصر الانساني له قيمة سوقية, وماحدث في الولايات المتحدة الامريكية عام 1968 م, يؤكد هذا فعندما استقال ثمانية من كبار المديرين في شركة موتورولا والتحاقهم بالعمل لدى شركة منافسة وهي شركة فيرتشيلر, فقد انخفضت القيمة السوقية لاسهم الشركة الاولى بحوالي 41 مليون دولار وارتفعت القيمة السوقية لاسهم الشركة الثانية بمبلغ 14 مليون دولار خلال 24 ساعة من تاريخ اعلان خبر الاستقالة .

3. التطورات التكنولوجية والتقنية وانعكاساتها على الوحدات الاقتصادية من المتغيرات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية يتضح انه لها اثار خطيرة على الوحدات الاقتصادية , فلقد افرزت تلك المتغيرات قفزة واسعة لنظم الانتاج والادارة في شركات الدول المتقدمة مما خلق فجوة واسعة مقارنة مع شركائنا . وان مفهوم التكنولوجيا الذي يعني اسلوب أداء ويتضمن هيكلًا مزيجيًا مركبًا متفاعلاً من تجهيزات اليه , عماله , طرق عمل تؤلف بين التجهيزات والعمالة في اجراءات اداء بأسلوب محدد لانتاج أو تقديم سلعه أو خدمه أو اكثر (9).

وأهم التغيرات التكنولوجية في الوقت الحالي (10):

- تغيرات في الاداء الانتاجي :- حيث مست العديد من الانشطة 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 اللازمة لادارة العمليات بفاعلية اكبر .
- تغير في الاداء التسويقي :- حيث اشتركت الالات في الانشطة التسويقية مما سيزيد من خدمة العملاء .
- تغير في التنظيم :- حيث اثبتت تجارب الشركات الناجحة – وليس فقط نظريات الادارة الحديثة – أن النجاح الاداري كان وليدًا لمجموعة متكاملة من التوجهات والتحولات التنظيمية الحديثة , فقد كان الانتقال من بيئة بطيئة التغيير ومن نموذج تنظيمي ميكانيكي جامد الى بيئة ديناميكية سريعة التغير تتزايد فيها عوامل عدم التأكد ودرجة المخاطرة وتتطلب نموذجاً تنظيمياً عضوياً مرناً, ويمكن استشراف اهم انعكاسات التطورات التكنولوجية تنظيمياً في بعض العناصر الاساسية التالية :

أ. ستزداد العماله غير المباشره وخصائيو البحوث والتطوير والقائمين على الصيانة .

ب. ستظهر الحاجة الى تغيير الاداء بالوظائف الجديدة.

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

ث. سيتغير هيكل الموارد البشرية بسبب الاتمته .

ومن ثم فإن العوامل البيئية والتنظيمية والتقنية , تشكل بيئة عملية شديدة التنافسية ويمكن ان تتغير هذه العوامل بسرعة وبطريقة غير متوقعة , 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 الحاسمة " , وان مايدعم استجابة الوحدة الاقتصادية هي تقنية المعلومات (11).

4. ضغوط المؤثرات البيئية الخارجية , ويشمل ذلك (12):

أ . المؤثرات القانونية :

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

ب. تأثير النقابات العمالية :

من حيث تحديد حقوق العاملين من اجور وميزات اضافية واجازات وخدمات وغيرها , وكذلك ظروف العمل مثل ساعات العمل وفترات الراحة وغيرها . ومن ثم اصبح للنقابة العمالية 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 متغيرة بطبيعتها , حيث يصعب التحكم والتأثير من قبل المنظمة وحدها .

اهداف نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية

أن الهدف من محاسبة 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 (سواء 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 الوحدة الاقتصادية في اسواق المال .

إن نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية سوف تزداد أهميته في الوحدة 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 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 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 الفرصة البديلة
أي التكلفة التي تتحملها الوحدة الاقتصادية لتغيير الاستخدام الحالي للموارد البشرية الى استخدام اخر بديل .
- تقييم الموارد البشرية في الفقه الاسلامي
يعد الفرد شريكاً في الوحدة الاقتصادية يقدم عمله كحصة في رأس المال ، وليس بوصفه اجيراً يعمل بها ، وفي هذه الحالة فإنه يحصل على نسبة من الارباح ولا يتقاضى 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 ، فضلاً عن 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 المفاضلة 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 (إمكانياتهم) 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 الأكاديمية(15) التي عُنيت بهجرة العقول الوطنية، ان هجرة العقول تكبد مجتمعاتها خسائر مزدوجة متمثلة بخسائر العقل أولاً وهي خسارة لاتقدر بثمن او بمعنى اخر ليس لها قيمة مادية محددة بوصف

الانسان اصل اجتماعي ليس له تكلفة مالية محددة كالاصول الاقتصادية وهو يوصف بأنه ثروة الامم اذا كان منتجاً للفكر والوعي والقيم المادية النوعية. فضلاً عما تقدم فان هجرة العقل من موطنه سوف يلحق خسائر مالية حقيقية فادحة متمثلة بتكاليف اعداد وتهيئة العقل حتى يصبح جاهزاً للعطاء والتطوير.

فعندما تشير تلك البيانات والمعلومات إلى أن معدل ترك الأفراد لوظائفهم في الدولة كان 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 للوحدة الاقتصادية

يشهد العالم تحولات سريعة نتيجة العولمة ، مما شكل بيئة جديدة ملائمة اكثر لانتشار الشركات المتعددة الجنسية في مختلف دول العالم ، والاستفادة من المزايا المتاحة حيثما وجدت سواء على مستوى التمويل أو الانتاج أو التوزيع من اجل زيادة قدرتها التنافسية ومواجهة منافسات الآخرين ، وفي ظل الواقع الحالي والمتخلف لوحداثنا الاقتصادية فإن التحول لمواجهة ذلك التطور لابد من ان يكون بموارد بشرية تمتلك المعرفة والكفاءة العلمية والخبرة اللازمة .

وهكذا تبرز اهمية الموارد البشرية في مجال التنمية ، انطلاقاً من كون ان العنصر البشري هو الوسيلة والغاية في نفس الوقت في عملية التنمية ، وعليه فإنه لا يمكن الحديث عن التنمية دون الحديث عن تنمية الموارد البشرية ، فتنمية الموارد البشرية تعد شرطاً سابقاً واساسياً لتحقيق التنمية.

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 الطبيعية ، فضلاً عن زيادة طاقاته وجهوده (16). وقد اشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن الامم المتحدة سنة 1990 أن التنمية البشرية تعني بتوسيع نطاق الاختيار أمام الافراد وذلك بزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمالة (17). وقد تطور مفهوم تنمية الموارد البشرية (18) ولم يعد يقتصر فقط على التعليم والتدريب ، بل اصبح يركز على تطوير أنماط التفكير والسلوك ، ونوعية التعليم والتدريب ، ونوعية مشاركة الجمهور في اتخاذ القرارات والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد ، وثقافة الشعوب ، وطرق وأساليب العمل والانتاج أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مهاراتهم وقدراتهم .

ان تنمية الموارد البشرية (19) = الاعداد (اعداد الموارد البشرية) + المتابعة (تقييم الاداء) + المقابل (الاجور والرواتب والمكافآت والحوافز) + المحافظة (الرعاية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية) + الضبط (الاشراف والتوجيه) + التنمية (التدريب ورفع الكفاءة) .

ان معنى ذلك ان كل مايدفع من مبالغ ستؤدي الى تنمية الموارد البشرية أي زيادة قيمتها ومن ثم فإن الباحث يؤيد هذا التوجه لانه يحدد القيمة المالية التي يتم انفاقها من اجل الوصول الى قيمة الموارد البشرية التي يجب اثباتها في السجلات والقوائم .

وتشير تقارير الامم المتحدة (20) الى ان تنمية الموارد البشرية تركز على :-

- أ. أن يعيش الانسان حياة مديدة وصحية .
- ب. ان يكتسبوا المعارف العلمية .
- ت. أن يحصلوا على الموارد اللازمة لمستوى معيشة لائق

ثانياً:- الموارد البشرية في عصر العولمة :

ان العالم يتعامل اليوم في اقتصاد مفتوح ضمن قرية صغيرة تدعى العالم نتيجة تطور التكنولوجيا فأصبح ينظر الى الموارد البشرية ك رأس مال متحرك , والعولمة من منظور اداري هي عولمة النشاط المالي والتسويقي والانتاجي والتكنولوجي والمعلوماتي , أي عولمة اسواق المال والسلع والخدمات والتكنولوجيا والعمالة .

ان التحول من المؤسسة التقليدية (21) بكل اشكالها (تنظيم هرمي , مركزية , الاعتماد على التجربة ,....الخ) الى المؤسسة المعاصرة (تنظيم مفلطح وشبكي , تكامل فريق العمل , اللامركزية , الاستراتيجية , المعلومات ,....الخ) يقوم اساساً على نوعية وخصائص الموارد البشرية , فإذا توافرت القدرة مع الرغبة في اطار منسجم ومتفاعل تصبح الموارد البشرية هي المدخل الاستراتيجي لادارة اهم اصول المؤسسة بهدف تحقيق ميزة تنافسية .
ولغرض تطوير الموارد البشرية في عصر تكنولوجيا المعلومات فإن ذلك يتطلب مجموعة 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 مدة الخطة.

2. تدريب الموارد البشريه

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

ويهدف التدريب الى (23):

أ. زيادة الانتاج عن طريق تحسين المهارات والمعارف الفنية لاداء الاعمال .

ب. سرعة تنفيذ الاعمال بصورة صحيحة .

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 جذرية 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 المراقبة الى الوظائف الممكنة

التحول من التدريب الى التعليم

4. تقييم الاداء :-

هي العملية التي تصمم لتقدير ما انجزه الفرد , وتعد عملية تقييم الاداء مهمة بالنسبة لمحاسبة الموارد البشرية لانه من خلالها يمكن الاستفادة من ايجاد الطاقة الانتاجية للموارد البشرية 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 الترقية .

ت. يساعد في مقارنة العمل المنجز مع العمل المتوقع ,

وتحديد الاجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها .

ثالثاً :- دور الموارد البشرية في تحسين القدرة التنافسية

ان من اثار ظاهرة العولمة هو ظهور الشركات المتعددة الجنسيات نتيجة ازدياد التعامل التجاري ما بين الشرق والغرب والشمال والجنوب ضمن هذا العالم ادى الى الانتشار الواسع للاستثمار الاجنبي والانتقال من الحضارة الصناعية ذات المحتوى المادي الى الحضارة المعلوماتية ذات المحتوى الفكري (26) , وهذا ادى الى اتساع المنافسة وشراستها بين مختلف الشركات والمنتجات . وان من اهم مقومات الميزة التنافسية ان لم تكن اهمها هي الموارد البشرية , لان كيفية تحكم الشركة بمواردها المختلفة (مادية , تنظيمية , معلومات , بشرية) هي تكون تحت سيطرة القدرة العقلية التي تمتلكها هذه الموارد البشرية .

المبحث الثالث :- التكامل بين نظام معلومات محاسبة 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، ومن ثم يمكننا أيضاً من مقابلة التحديات والمتغيرات في الأسواق وتنمية دخلها بمرونة عالية . وعلى الرغم من تقدم نظم المعلومات وتأصيل مفاهيمها خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي، فإنه ما زالت بعض المنظمات تنتظر 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، ومن ثم 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 .

.Article I

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 خلطاً 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 اتخاذه القرارات المختلفة .

أما إذا لم يتحقق الشرطان 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 الى :-

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 استخدامها لمساندة الوظائف الإدارية (التخطيط ، الرقابة ، إتخاذ القرارات ، التنسيق) والأنشطة التشغيلية في الوحدة الاقتصادية " (31) . ويعد نظام معلومات إدارة الموارد البشرية أحد هذه النظم الفرعية الذي يمكن تحديد وظيفته في الوحدة الاقتصادية بالآتي:-

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

أ. البيانات الخاصة بتخطيط وتهيئة وتشغيل القوى العاملة .

ب. البيانات الخاصة بتدريب القوى العاملة .

ج. البيانات الخاصة بمكافأة القوى العاملة .

د. البيانات الخاصة بصيانة القوى العاملة .

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 بوصفها معلومات يمكن الاستعانة بها في اتخاذ القرارات الفردية السليمة ، وتشمل هذه المعلومات :-

أ. معلومات دقيقة لتخطيط القوى العاملة واتخاذ قرارات سليمة بصدد .

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 إدارة 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 ، على 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 أساس 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 عدت 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 (بوصفه نظاماً فرعياً من نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة الاقتصادية) ونظام معلومات إدارة الموارد البشرية (بوصفه نظاماً فرعياً ضمن نظام المعلومات الإدارية في الوحدة الاقتصادية) ، وأنه 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 بالحسبان الرؤية الكلية التي تنظر إلى ضرورة التكامل والتنسيق والترابط بين كل نظم المعلومات التي يمكن أن توجد 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 سواء في داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها .

2- إن إنتاج كثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية مباشرة سوف يساهم في تقليل الجهد الذي يمكن أن يبذل في إعداد البيانات والمعلومات اللازمة ، إضافة إلى تقليل التكاليف التي يمكن أن تنفق في تجميع البيانات وتحليلها ومن ثم إنتاج المعلومات منها ، مع إمكانية توفيرها في الوقت المناسب من 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 .

تعد الوسائل التقنية ركيزة أساسية لنظم المعلومات المعاصرة ، لأنها تساعد في جميع المدخلات ، وتدفع عناصر البيانات ، وتربطها معاً ، وتشكلها في نماذج محددة كما تجزئها ، وتنتج وتبث المخرجات النابعة وتوصلها إلى المستخدمين وتساعد في الرقابة على النظام وصيانتها ، كما تساهم في تسيير وتشغيل كل الركائز الأخرى بسرعة ودقة وكفاءة عالية ، وهي تشمل 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. البرامجيات : 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 توجد في الوحدة الاقتصادية المعنية ، ما يتطلب 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 لخرن 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 والاستجابة لها " (37) ، إضافة إلى أن استخدام الحواسيب (بوصفها 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 برامجي الحاسوب وفعاليتها وذلك من خلال جعل الحاسوب يتسم بصفة الذكاء ومحاولة محاكاة سلوك الخبير البشري عندما يواجه بموقف يحتاج إلى إتخاذ قرار ما وهو ما يسمى 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 وإمكانات 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 والاجتماعية سيؤثر بشكل متزايد في أي نظام للمعلومات في الوحدة الاقتصادية بحيث أن التباطؤ في إدخال البرامجي الحديثة في تطوير نظام المعلومات سيؤدي إلى تباطؤ عملية الاستفادة 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 تشتمل على كافة فروع المعرفة المحاسبية ، والعمل على دراسة كافة المستجدات في كل منها ، فضلاً عن ضرورة توافر الكفاءة اللازمة لدراسة وفهم العلاقات المتشابكة 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 تساعد في اتخاذ القرارات المختلفة والمتعددة بالسرعة والدقة اللازمة في ضوء التغيرات 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 اتخاذ 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 الاحتياجات المختلفة من خلال تزويد البيانات والمعلومات اللازمة بالسرعة الممكنة والوقت المناسب .

3. تطوير المهارات الحاسوبية للعاملين في النظام .

مما لا شك فيه أن استخدام 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 باستخدام 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 اتخاذ 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 الآتية :
1- مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية ، والتي تشمل كلاً من: معلومات لتخطيط القوى العاملة ، معلومات لتحليل وتوصيف الوظائف ، معلومات لتقويم الأداء ، معلومات الترقية والنقل وانتهاء الخدمة.

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 المعدة.

ب. قوائم الحوافز والمكافآت.

ج. مستندات صرف نفقات الدورات التدريبية.

ويمكن الاستفادة نظم الحاسوب المستخدمة في الوحدة 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.

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 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 حدة [بصورة منفردة]، وذلك بعد جمعها في حساب مصاريف التعيين، وكذلك بالنسبة لمصاريف التدريب والدورات.

ويمكن استخدام القنود التالية :-

1.. اثبات مصاريف الاعلان

xx من ح/ مصاريف التعيين

xx الى ح/ النقدية

قيد اثبات مصاريف الإعلان عن الوظائف

2. اثبات مصاريف لجنة المقابلة

xx من ح/ مصاريف التعيين

xx الى ح/ النقدية

قيد اثبات مصاريف لجنة المقابلة للمتقدمين للتعيين

3. اثبات مصاريف التدريب والدورات

xx من حـ/ مصاريف التدريب والدورات

xx الى حـ/ النقدية

قيد اثبات مصاريف التدريب

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

xxx من حـ/ الموارد البشرية – حسب اسم المورد

xxx الى حـ/ مصاريف التعيين

قيد تحميل حساب الموارد البشرية – حسب اسم المورد بحصته من مصاريف التعيين.

وكذلك بالنسبة لمصاريف التدريب والدورات .

xxx من حـ/ الموارد البشرية – حسب اسم المورد

xxx الى حـ/ 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 الإطفاء حيث يرى الدكتور وليد الحياي (39) أن تكلفة الأصل البشري هي كافة المصاريف الضرورية واللازمة للحصول على العنصر البشري حتى يصبح جاهزاً للإنتاج , وأن العمر الانتاجي للأصل البشري يتمثل في مدة العقد المبرم مع الوحدة الاقتصادية . ولذلك فإن قسط إطفاء العنصر البشري سوف يكون قيمة المورد البشري مقسوماً على العمر الانتاجي) . ويرى الباحث ان هذه الطريقة في اهلاك الموارد البشرية تتناسب مع طريقة احتساب قسط الاندثار للأصول طويلة الاجل . ويمكن ان تسجل هذه القيمة بجعل حساب قسط أطفاء الموارد البشرية مديناً وحساب الموارد البشرية دائماً وكما يلي:

xx من حـ/ قسط أطفاء الموارد البشريه

xx الى حـ/ الموارد البشرية – حسب اسم المورد

ج. يتم اقفال قسط إطفاء الموارد البشرية في قائمة الدخل وكمايلي :-

xx من حـ/ قائمة الدخل

xx الى حـ/ قسط إطفاء الموارد البشرية

د. قياس الطاقة الانتاجية :-

ان جوهر أي أصل هو القدرة على الانتاج , والمورد البشري يعد أبرز عناصر الانتاج (40) .ولان مشكلة قياس الطاقة الانتاجية تعد ابرز مشكلات قياس الموارد البشرية لذلك فإن الباحث يرى بأنه يمكن قياس الطاقة الانتاجية بطريقة التكلفة التاريخية (لاظهار قيمة الموارد البشرية في الميزانية) من خلال معرفة قيمة الحصول على المورد البشري مضافاً اليه المصاريف اللاحقة عليه ليكون صالح للاستخدام من دورات واعلانات الخ , ويمكن ان تظهر هذه الطريقة بوضوح في حالة الحصول على اللاعبين بموجب عقود , حيث تعد قيمة العقد مقياساً للطاقة الانتاجية التي توزع على مدة العقد مضافاً اليها المصاريف اللاحقة . وكذلك تظهر هذه الطريقة 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 واثار ذلك على الميزانية في 2006/12/31.

الحل:

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

600000 من ح/ الموارد البشرية – اللاعب رزاق فرحان
600000 الى ح/ النقدية

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

$$2 / 600000 =$$

$$300000 =$$

300000 من ح/ قسط إطفاء 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

300000	قسط أطفاء الموارد البشريه	النقدية	600000
300000	رصيد في 2006/12/31.		
600000			600000

الخامس:- حساب قسط أطفاء الموارد البشرية

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

الساد □ :- قائمة الدخل

300000	قسط إطفاء 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 اضافة على المورد البشري تضاف لقيمة المورد المتبقية ويتم تعديل قسط الاطفاء حسب المدة المتبقية من العقد .

تتميز هذه الطريقة بالموضوعية ومسايرتها للعرف المحاسبي , حيث تعد مصاريف اختبار وتوظيف وتدريب العاملين مصاريف رأسمالية يجري رسملتها على فترات استخدامها , ومن ثم يتعين اهلاكها على العمر الانتاجي للاصول البشرية , لتحديد نصيب كل مدة منها . وفي حالة تصفية الاصل أو الاستغناء عن العاملين قبل انتهاء حياتهم الانتاجية المقدرة يعد الرصيد المتبقي خساره , ويمكن 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 بحاسبة التكاليف أو المحاسبه الاداريه .

ثالثاً:- مخرجات النظام

من واقع البيانات التي يمكن تجميعها عن الموارد البشرية يمكن القول ان مخرجات نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية يمكن توفيرها طبقاً للحاجة إلى نوعية المعلومات المطلوبة من الجهات التي يمكن أن تستفيد منها ، فهي يمكن أن تأخذ أشكالاً متعددة اعتماداً على الهدف المراد تحقيقه منها، إضافة إلى إمكانية إعدادها في فترات زمنية مختلفة وسواء كانت بصورة دورية أو غير دورية . وعليه فان مخرجات نظام معلومات محاسبة 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 والفعالية من كل فرد يعمل في المنشأة ، من خلال ربط الأجر بالإنتاجية.
6. حصر كافة النفقات المتعلقة بالرواتب المخططة والفعالية (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 على 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 وغيرها.
- جـ. 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 أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية لكل عامل.
- وفي الصفحات التالية بعض نماذج المخرجات المذكورة أعلاه ، مع الأخذ بنظر الاعتبار إمكانية تطويرها أو استخدامها دون الأخرى طبقاً لمدى الحاجة إلى كل منها وكذلك مدى توافر إمكانية إعدادها من حيث توفير مدخلاتها وعملياتها التشغيلية ومن ثم 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 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	المجموع				عناصر التكاليف
	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

عناصر التكاليف	نوع المهنة				
	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
مجمول 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 إطفاء 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 حالة أخرى .

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 يعد 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 يهتمها 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 قيا □ 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 إدارة 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. إن الشركات في الدول الغربية اهتمت بالاستثمار بكثافة في العنصر البشري لأنه هو الذي الذي يستطيع إيجاد حلول إبداعية في مجال الإنتاج. وجاء ذلك ضمن اهتمام عالمي بدأ منذ تسعينيات القرن العشرين بالتنمية البشرية بأوجهها المختلفة كقاهرة للتقدم الاقتصادي للمجتمعات.
7. إن 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 والإدارية في أية وحدة اقتصادية ، تأتي من خلال إيجاد علاقات التنسيق والتبادل والترابط بين كل من نظام المعلومات المحاسبية (بكافة نظمه الفرعية) ونظام المعلومات الإدارية (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 أجل 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 البشرية 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 مستوياتها 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 والإدارية، وأن هذه النظم الفرعية تشكل مجموعة من الاختصاصات العلمية المتنوعة، فإن الأمر يتطلب وجود فريق عمل يضم كافة هذه الاختصاصات وبالتالي تقسيم العمل بينها بما يحقق التنسيق والترابط والتكامل بين بعضها البعض

مصادر البحث

1. علي عبدالرحيم ، أساسيات التكاليف والمحاسبة الإدارية ، جامعة الكويت ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، 1990
2. وليد ناجي الحياي ، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004

3. سمية امين علي : المحاسبه عن رأس المال الفكري , دراسة تحليلية مع التطبيق على رأس المال البشري , مجلة المحاسبة والادارة والتأمين , العدد 60 , جهاز الدراسات العليا والبحوث , كلية التجارة – جامعة القاهرة , 2003
4. حامد عمار , العوامل الاجتماعية في التنمية " ورقة مقدمة ضمن بحوث ومناقشات ندوة تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي المنعقدة في الفترة من 18-29 نوفمبر 1987 , بالكويت
5. وليد ناجي الحياي , مصدر سبق ذكره
6. علي محمد عبدالوهاب, سعيد ياسين عامر , محاسبة الموارد البشرية , دار المريخ للنشر , المملكة العربية السعودية, 1984
7. وليد ناجي الحياي , مصدر سبق ذكره
8. وليد ناجي الحياي , المصدر السابق
9. أحمد سيد مصطفى , تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي , مصر , دار الكتب , الطبعة الثالثة, 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 الحياي , مصدر سبق ذكره
14. زكي محمود, مصدر سبق ذكره
15. وليد الحياي , إعادة الثروة البشرية المهاجرة ومستقبل العراق - كفاءات وطاقات كبيرة يحتاجها الوطن لإعادة إعمارهِ, بحث منشور في موقع الاكاديميه العربية المفتوحة في الدنمارك
16. موسى اللوزي , التنمية الادارية : المفاهيم , الاسس , التطبيقات , الطبعة الاولى, دار وائل للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2000
17. الامم المتحدة , برنامج الامم المتحدة الانمائي , تقرير التنمية البشرية لعام 1990, وكالة الاهرام للتوزيع , القاهرة , مصر , 1991
18. مكتب العمل العربي , الموارد البشريه الغربيه ودورها في الحياة الاقتصادية , مجلة العمل العربي , منظمة العمل العربيه , القاهرة , عدد 98 , 1997
19. علي السلمي , ادارة الموارد البشريه , دار غريب للطباعة والنشر , القاهرة , 1997
20. الامم المتحدة , برنامج الامم المتحدة الانمائي , تقرير التنمية البشرية لعام 1995, دار العالم العربي للطباعة , القاهرة , 1995
21. احمد سيد مصطفى , مصدر سبق ذكره
22. علي الشرقاوي , ادارة النشاط الانتاجي في المشروعات الصناعية , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بدون سنة طبع
23. محمد رفيق الطيب , مدخل للتفسير اساسيات وفئات وتقنيات, الجزء الثاني , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بيروت, 1981
24. ديسلر جاري . ترجمة محمد سيد احمد عبد المتعال , ادارة الموارد البشرية , دار المريخ , المملكة العربية السعودية , 2003
25. جميل احمد توفيق , ادارة الاعمال , دار النهضة العربية للطباعة والنشر , بيروت , 1981
26. راجي عنايت , العالم سنة 2000 مستقبل جديد للبشر , دار الشروق , الطبعة الرابعة , 1995,
27. هلال عبود البياتي , المدخل لنظم المعلومات الادارية , مديرية دار الكتب للطباعة والنشر , جامعة الموصل , العراق , 1992

28. محمد أبو النور، تحليل نظم المعلومات باستخدام الكمبيوتر ، الطبعة الخامسة ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1999
29. قاسم محسن الحبيطي، نظام المعلومات المحاسبية ، وحدة الحداثة للطباعة والنشر، كلية الحداثة الجامعة ، الموصل ، العراق ، 2003
30. زياد هاشم يحيى، فاعلية نظام المعلومات المحاسبية في وحدات القطاع الاشتراكي - دراسة ميدانية في المنشأة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل ، رسالة ماجستير في المحاسبة ، كلية الإدارة والاقتصاد - 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 الإلكتروني 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 والاقتصاد - جامعة بغداد، 2002
39. وليد ناجي الحياي ، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة ، الطبعة الاولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004
40. وليد ناجي الحياي ، المصدر السابق