

## أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية

: دراسة حالة

### The importance of social outcome in human resources accounting in algerian industrial organization : Case Study

الهام يحيوي  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
جامعة باتنة 1 (الجزائر)  
y.ilhem@yahoo.fr

ليلى بوحديد  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
جامعة باتنة 1 (الجزائر)  
Leila.bouhadid@yahoo.com

#### ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق للإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية، والتعرف على ماهية الحصيلة الاجتماعية، وإبراز واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013). وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها أن الحصيلة الاجتماعية تعتبر ذات أهمية بالغة في محاسبة الموارد البشرية باعتبارها كقاعدة معلوماتية لها تعمل على توفير مختلف المعلومات المتعلقة بتكاليف الموارد البشرية داخل المؤسسة والمتمثلة في : مصاريف العمال، مجموع الأجور، مجموع المنح، تكاليف التدريب، الإنتاج بالكمية والقيمة، القيمة المضافة. وعلى أساس هذه المعلومات تتم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بحساب النسب التالية: إنتاجية العامل بالقيمة، نسبة مصاريف العمال في المؤسسة، نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج، القيمة المضافة لساعة عمل، وزن الأجور في التكاليف، الأجر المتوسط للعامل، نسبة تكاليف التدريب.

وتم تقديم مجموعة من الاقتراحات أبرزها : ضرورة القيام بالإفصاح الكامل عن المعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية حتى يتسنى لأفراد المجتمع تقييم الدور الاجتماعي للمؤسسة، والعمل على اعتماد معيار محاسبي لمحاسبة الموارد البشرية والاهتمام بقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية : محاسبة الموارد البشرية، الحصيلة الاجتماعية، مؤسسة الاسمنت بباتنة.

#### Abstract:

This study aims to extremism general framework for human resources accounting, and to identify what the social outcome, and to highlight the reality of the preparation of the social outcome and its importance in human resources accounting in cement organization batna\_during the period (2011-2013).

The study found a number of results that the most important social outcome is of overriding importance in human resource accounting as a rule informational her working to provide various information related to human resources costs within the organization and of: Expenses workers, total wages, the total grants, training costs, production quantity value, value added. On the basis of this information are human resource accounting in the organization calculates the following ratios: worker productivity terms, the proportion of workers 'expenses in the organization, the proportion of workers' expenses to the production, the added value of working hours, wages weight in costs, pay an average worker, the proportion of training costs.

It was presented a series of proposals including: the need for full disclosure of information relating to social activities so that members of the community to assess the social role of the organization, and work on the adoption of an accounting standard for human resources accounting and attention to the measurement of the cost and the value of human resources.

**Keywords:** Human resources accounting, Social outcome, Cement organisation Batna.

**تمهيد :** لقد أدت التغيرات الحاصلة في العصر الراهن إلى الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة، حيث يتطلب خدمات تكنولوجية عالية المستوى وتقنيات متطورة جدا ناتجة عن الاختراعات الحديثة المتطورة، وبالتالي يتطلب موارد بشرية ذات مستوى عال من التعليم والتدريب والخبرة في مجالات التخصص، ومن هنا كان الاعتراف بالدور الكبير والهام الذي تلعبه الموارد البشرية في اقتصاد أي بلد. مما أدى إلى تنشيط البحوث والدراسات الهادفة لتكوين وتطوير المبادئ العلمية والنظم المحاسبية للمحاسبة عن الاستثمارات البشرية باعتبارها أصلا من أصول المؤسسة، وهذا ما يعرف بمحاسبة الموارد البشرية، حيث ظهرت عدة نماذج لقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية، واستمرت البحوث والدراسات خلال السنوات اللاحقة حتى المرحلة الحالية التي أصبح فيها الاهتمام كبير بالموارد البشرية وأساليب قياسها وتقييمها والدعوات إلى تسجيلها والإفصاح عنها كأصول غير ملموسة في القوائم المالية.

والمؤسسة الصناعية الجزائرية مطالبة من جهتها بمسايرة هذه التطورات والتأقلم معها لكسب تحديات العصر، وهذا لا يتأتى إلا بتوفير بنية تحتية قوية تسمح باستيعاب التطورات الحاصلة وتوفير المعلومات لمسيري الموارد البشرية للقيام بعمليات التشخيص والرقابة الاجتماعية من خلال تحليل مؤشرات الحصيلة الاجتماعية واستعمالها لمحاسبة الموارد البشرية.

**إشكالية الدراسة :** جاءت هذه الدراسة للتعرف على ماهية الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، وهذا ما يمكن أن نلخصه في مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

#### ما هي أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة؟

**أهمية الدراسة :** أصبح تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ذو أهمية بالغة، نظرا للمنافع التي يمكن الحصول عليها من جراء تطبيقها، حيث يتم حاليا معالجة كافة التكاليف الخاصة بالحصول على الموارد البشرية وتطويرها والمحافظة عليها على أنها مصاريف إيرادية، في حين أن هذا العنصر المتمثل بالموارد البشرية يعتبر من أهم الأصول الغير ملموسة والذي من خلاله يتم الانتفاع من باقي الأصول لفترة أكثر من سنة مالية واحدة.

لذلك، تبرز جليا أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعا محاسبيا معاصرا مهما من خلال إبراز أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية، وذلك بالتطرق إلى حالة دراسية لإحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وهي مؤسسة الاسمنت بباتنة.

**أهداف الدراسة :** تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها :

- التطرق إلى الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية.
- التعرف على ماهية الحصيلة الاجتماعية.
- إبراز واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013).

**منهج وخطة الدراسة :** استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف متغيرات الدراسة والتي هي محاسبة الموارد البشرية والحصيلة الاجتماعية، ومن ثم تحليل هذه المتغيرات للوصول إلى نتائج الدراسة. بالإضافة إلى منهج دراسة حالة باستخدام المقابلة الشخصية مع مدير دائرة الموارد البشرية لمؤسسة الاسمنت بباتنة.

بناء ما سبق، فقد تم تقسيم الدراسة إلى المحاور التالية :

- الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية.
- ماهية الحصيلة الاجتماعية.
- واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013).

**أولاً : الإطار العام لمحاسبة الموارد البشرية :** سنتطرق في هذا المحور إلى كل من : مفهوم محاسبة الموارد البشرية، مزاياها، أهميتها وأهدافها كما يلي :

**1- مفهوم محاسبة الموارد البشرية :** إن مفهوم محاسبة الموارد البشرية هو مفهوم فلسفي وليس عبارة عن نظرية أو طريقة معينة لها ثوابت ومبادئ معينة، وإنما هو مفهوم يعني كل العمليات الحسابية الملموسة وغير الملموسة التي تقوم بها المؤسسة من أجل تقييم رأس مالها البشري والفكري، وهذا بالاعتماد على كل الأنظمة الموجودة في المؤسسة من نظام المعلومات الإداري، نظام المعلومات المحاسبي، نظام مراقبة التسيير ومختلف الأنظمة الأخرى.<sup>1</sup> وقد ظهرت عدة تعاريف لمحاسبة الموارد البشرية اهتم كل منها بدراسة جانب أو أكثر من الجوانب المتعلقة بمفهوم طبيعة الموارد البشرية، وهي كالاتي :

- عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها : "مصطلح مستخدم ليصف مجموعة متنوعة من الافتراضات تسعى لتأكيد أهمية الموارد البشرية في عملية الكسب والأصول الكلية لمؤسسة ما.<sup>2</sup> وحسب هذا المفهوم تعتبر محاسبة الموارد البشرية امتداد منطقي وهام لمجال محاسبة المؤسسة، فهي عملية قياس وتحديد الفعاليات الإنسانية لمؤسسة ما، وتقديم معلومات حول أفراد ما وقياس التغير في هذه الظروف خلال الوقت.

- عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية في تعريف آخر محاسبة الموارد البشرية بأنها : "عملية تحديد وقياس الموارد البشرية وإمداد الوحدات الإدارية المعنية بهذه المعلومات".<sup>3</sup>

- عرفت أيضا بأنها : "عبارة عن عملية التعرف على الموارد البشرية وقياسها وتوصيل المعلومات المتعلقة بها إلى المختصين بإصدار القرارات وهي أيضا تتضمن تحديد التكاليف التي تتحملها المؤسسات مقابل جمع واختبار وتوظيف وتأجير وتدريب الأصول البشرية وقياس قيمتها للمؤسسة".<sup>4</sup>

- عرفت محاسبة الموارد البشرية بأنها : "أسلوب لتحديد وقياس وتوصيل المعلومات الخاصة بالموارد البشرية للأطراف المعنية داخل أو خارج المؤسسة بهدف رفع كفاءة العاملين وإدارة المؤسسة وتحسين نوعية القرارات الخاصة ب المؤسسة".<sup>5</sup>

بناءً على التعاريف السابقة، يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية عبارة عن جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتصنيفها ومقابلة قيمة الموارد البشرية في المؤسسة بتكاليف تلك الموارد ثم إيصال المعلومات السابقة لكل من يطلبها سواء في داخل المؤسسة أو خارجها بكل دقة.

**2- مزايا محاسبة الموارد البشرية :** هناك عدة مزايا لتطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة، نذكر منها :<sup>6</sup>

- عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية، مما يترتب عليه زيادة الأرباح.

- إن استحداث أصول جديدة (الأصول البشرية) يترتب عليه تضخم المركز المالي للمؤسسة ويؤدي بزيادة ثقلها بالسوق.

- تشجيع عمليات القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة أصول الموارد البشرية.

- إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المؤسسة.

- التأثير في سلوكيات الموارد البشرية بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في مثل هذه المؤسسات التي تعكس حساباتها الختامية موقفاً متفائلاً بالنسبة للفترة المالية الواحدة.

- تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسة على القيام بمسؤولياتها الاجتماعية، وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية.

- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام مواردها البشرية، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.

- تساعد محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى الموارد البشرية من أنهم أعباء إلى أنهم أصول، ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد اهتمامها بتطوير الموارد البشرية، وعدم اعتبارهم أدوات إنتاجية فحسب، بل أنهم أعضاء مشاركين يساهمون في تحقيق أهداف المؤسسة إلى جانب أهدافهم الشخصية.

**3- أهمية محاسبة الموارد البشرية :** تتبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من قياس الموارد البشرية المتاحة والمستخدمة في الوحدات الاقتصادية المختلفة، مما يساهم في مساعدة الإدارة بمستوياتها المختلفة على القيام بوظائفها في التخطيط والرقابة على الموارد البشرية بفاعلية وكفاءة. هذا ولقيت فكرة محاسبة الموارد البشرية وإظهارها في الميزانية كأصل من أصول المؤسسة تأييدا كبيرا لما لها من أهمية من حيث :<sup>7</sup>

- قياس العائد على رأس المال المستخدم في المؤسسة : ويتم من خلال العلاقة بين صافي الأصول بما فيها الأصول البشرية، مما يعطي دقة وموضوعية في القياس.

- تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة : إن عملية التخطيط ورسم التصورات المستقبلية تتطلب توافر البيانات والمعلومات عن كافة موارد المؤسسة المتاحة لديها، وذلك لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة والمحاسبة عن الموارد البشرية تؤمن للإدارة ما تحتاجه من معلومات وبيانات عن الأصول البشرية. وهذا بدوره يساعد الإدارة على تخصيص الموارد البشرية على أفضل الوظائف والمهارات المتاحة بالمؤسسة، إضافة إلى ترشيد الإنفاق على الموارد البشرية وتحديد الحجم الأمثل من الاحتياجات البشرية.

- تفعيل الدور الرقابي في المؤسسة : تساهم محاسبة الموارد البشرية في حث الإدارة على المحافظة على الأصول البشرية للمؤسسة، وعدم تصفية تلك الأصول من جهة، وإيجاد وسيلة لتقييم مدى قيام الإدارة بالمحافظة على الموارد البشرية وذلك لمعرفة مدى نجاح الإدارة في إدارة واستثمار والاستغلال الأمثل من الموارد البشرية المتاحة.

- تفعيل المسؤولية الاجتماعية : إن محاسبة الموارد البشرية تمكن القائمين على تقييم المؤسسة تجاه المجتمع من توفر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، كما يمكن أن تقدم محاسبة الموارد البشرية خدمة للأطراف الخارجية تساعد في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وذلك من خلال معرفة قيم الأصول البشرية التي تتواجد في المؤسسة ومدى تأثيرها على الوضع المالي فيه.

- قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة : تلعب محاسبة الموارد البشرية أهمية كبيرة في قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري من خلال ما توفره من معلومات شاملة ودقيقة حول تكاليف الموارد البشرية.

**4- أهداف محاسبة الموارد البشرية :** يعتبر الهدف العام لمحاسبة الموارد البشرية هو تقديم المعلومات الصحيحة والموثوقة عن الموقف المالي للمؤسسة، وذلك بتوفير مختلف المعلومات الضرورية عن الموارد البشرية في المؤسسة، مما يساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة، كما تهدف إلى جذب انتباه الإدارة إلى أهمية الموارد البشرية ومساعدتها في قياسها وتقييمها وتطويرها.

ويمكن أن نلخص عدة أهداف أخرى لمحاسبة الموارد البشرية منها :<sup>8</sup>

- المساعدة في إعداد الموازنة التخطيطية لتكاليف الحصول على الموارد البشرية وتنميتها.
- المساعدة على استخدام الموارد البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية.
- تحديد قيمة الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة وذلك بإيجاد مقاييس صالحة وموثوق بها.
- تحديد أثر برامج خفض التكاليف بما يخص الموارد البشرية (عزوف الإدارة عن إجراء دورات تدريبية تخصصية، عدم إجراء اختبارات كافية لتحديد الموارد البشرية المراد تعيينهم،..الخ) مما ينعكس وبشكل مباشر على الإنتاجية ومعدل دوران العمل، وهذا ما تظهره محاسبة لموارد البشرية بشكل واضح من خلال التقارير والبيانات التي تقدمها فيما يتعلق بالموارد البشرية.

- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لرفع مهارات وقدرات الموارد البشرية، وذلك بما تظهره من تكاليف هذه البرامج والعائد المتوقع مقابل ذلك.
- مساعدة الإدارة في توزيع الموارد البشرية على الوظائف المختلفة بشكل يؤدي إلى أفضل تخصيص ممكن، وهذا يتطلب تحديد معدل العائد من استخدام العامل في مختلف المناصب.
- تحديد العائد الذي تحصل عليه المؤسسة من رأس المال البشري وتقييم قرارات الاستثمار الموارد البشرية، وذلك بمقارنة التكلفة بالمنفعة لمختلف البدائل.
- العمل على إيجاد بعض النسب المالية المتعلقة بالموارد البشرية والتي تفيد في عملية التحليل المالي واتخاذ القرارات المختلفة بما يخص الفترة الحالية والمقبلة (معدل رأس المال إلى رأس المال البشري) وهذا يفيد في تحديد كثافة العمل في المؤسسة.
- تحديد الفرق بين القيمة العامة والقيمة الخاصة للموارد البشرية، حيث تتحدد القيمة العامة بمتوسط الأجور في الصناعة، بينما تتحدد القيمة الخاصة بهيكل الأجور في المؤسسة.

### ثانياً : ماهية الحصيلة الاجتماعية

سننظر في هذا المحور إلى كل من : تعريف الحصيلة الاجتماعية وأهدافها، مضمونها ومراحل إعدادها كما يلي :

- 1-تعريف الحصيلة الاجتماعية وأهدافها :** لقد وردت عدة تعاريف للحصيلة الاجتماعية نوردتها في الآتي :
- تعرف الحصيلة الاجتماعية كونها وثيقة تبرر حالة المؤسسة حيث تلخص وفقاً لمجموعة محددة مسبقاً من المؤشرات والبيانات الرقمية المترابطة بمختلف خصائص الموارد البشرية، وظروف عملهم ومعالجة المشاكل لوضع سياسة لتسيير الموارد البشرية.<sup>9</sup>
- عرفت أيضاً بأنها تلخص في وثيقة واحدة المعطيات الرقمية الرئيسية التي تسمح بتقييم حالة المؤسسة في الميدان الاجتماعي، وتسجيل الإنجازات المحققة، وقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين.<sup>10</sup>
- عرفها المشرع في قانون العمل على أنها وثيقة معدة سنوياً في كل المؤسسات التي تشكل على الأقل (300) عامل، إذ يتم عرض هذه الحصيلة على الهيئات الممثلة للمستخدمين لتعمل على تلخيص المعطيات العددية الأساسية، التي تسمح بتقدير وضعية المؤسسة في الميدان الاجتماعي وتسجيل الإنجازات التي تمت وقياس التغيرات التي طرأت خلال السنة الجارية وفي السنتين الفارقتين.<sup>11</sup>
- عرفت الحصيلة الاجتماعية على أنها وثيقة تحول المعلومات الاجتماعية إلى لجنة المؤسسة، وهي تسمح بجمع المعلومات الاجتماعية بطريقة متناسقة في المجالات التالية : (الأجور، الصحة والسلامة، ظروف العمل، وقت العمل، التكوين، العلاقات المهنية...الخ.) والتي تشرح بواسطة قائمة محددة من المؤشرات الاجتماعية.<sup>12</sup>
- من خلال التعاريف السابقة، يمكن تعريف الحصيلة الاجتماعية على أنها وثيقة وصفية تسمح بإعطاء معلومات وافية للعمل من خلال التحليل الكمي لبعض الجوانب الاجتماعية للمؤسسة والتي تقارن وضعية العمال في المؤسسة الأخرى، وذلك بقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين.
- كما تهدف الحصيلة الاجتماعية إلى تحقيق ما يلي :<sup>13</sup>
- المعلومات : حيث تنشر معلومات لشركاء الاجتماعيين والأطراف الفاعلة حول النتائج الاجتماعية والاقتصادية المميزة للمؤسسة؛
- التشاور : حيث تقترح تلبية الحاجة للحصول على المعلومات لتشجيع الحوار الاجتماعي خاصة في حالة المنازعات؛
- التخطيط : حيث تقدم قاعدة معلومات تساهم في التخطيط المسبق وكذلك العمل على تحضير نماذج للتسيير التنبؤي للعمالة وعقد مقارنات في الزمن لاتخاذ القرارات المناسبة؛

- التسيير : حيث تهدف إلى تطوير التسيير الاجتماعي في المؤسسة من خلال جمع البيانات والمعلومات الاجتماعية ومقارنتها بهدف الدراسة الانحراف وتحليلها وتصحيحها؛
- الاتصال : تهدف الحصيلة الاجتماعية باعتبارها أداة اتصال اجتماعية إلى تحقيق المزايا التالية :<sup>14</sup>
  - ✓ تسمح بنشر بشفافية السياسة الأجرية للموارد البشرية مما يزيد في التزامها وتحفيزها، والمعرفة المسبقة لمختلف جوانب السياسة الأجرية؛
  - ✓ معالجة العديد من المشاكل الضريبية؛
  - ✓ سهولة ووضوح تقديم المعلومات في الحصيلة الاجتماعية الفردية في شكل جداول ومنحنيات مما يسمح بالفهم الجيد أكثر مما توضحه كشوف الأجور؛
  - ✓ تسمح بتحسين المزايا الاجتماعية والتي عادة لا تكون مقيمة ولا مفهومة بالنسبة للموارد البشرية؛
  - ✓ تساهم في تخفيض التكاليف الخفية للموارد البشرية من خلال زيادة الولاء والالتزام خاصة بعد ارتفاع معدل دوران العمل والبحث عن الكفاءات؛
  - ✓ تساهم في التقييم العادل للموارد البشرية من خلال كشف معدل المؤشرات الخاصة بأداء كل فرد.
- وبعد مناقشة إدارة المؤسسة للحصيلة الاجتماعية من خلال التحليل الشامل لكل الجوانب الاجتماعية يتم التخطيط مستقبلاً للعناصر التي يجب التركيز عليها أكثر مستقبلاً.

**2- محتوى (مضمون) الحصيلة الاجتماعية :** إن الحصيلة الاجتماعية كوثيقة تلخص كل سنة المعطيات الأساسية المرقمة التي تبين الوضعية الاجتماعية للمؤسسة، فهي تشمل: الانجازات المحققة، قياس التغيرات الطارئة وذلك من خلال السنة الجارية والسنتين السابقتين .

ينطلب إعداد الحصيلة الاجتماعية تجميع ومعالجة معلومات متعلقة بالتوظيف، الأجور، ظروف العمل، ظروف الأمن والسلامة المهنية، التكوين، العلاقات المهنية وظروف أخرى للعمل بالمؤسسة.

إن أول تطبيق (إلزامية إعداد) للميزانية للحصيلة الاجتماعية بدأ منذ 1979 للمؤسسات التي بها على الأقل 750 عامل وبدءاً من 1982 للمؤسسات التي بها على الأقل 300 عامل.

تحتوي الحصيلة الاجتماعية على مؤشرات مرقمة يضاف إليها تعاليق وشروحات مفصلة نوعاً ما. وهذه المؤشرات تغطي سبعة فصول هي: التوظيف، الأجور (رواتب إضافية)، ظروف الأمن والسلامة المهنية، ظروف أخرى للعمل، التكوين، العلاقات المهنية والظروف المعيشية للعمال وعائلاتهم والمتعلقة بالمؤسسة.<sup>15</sup> فالحصيلة الاجتماعية تمثل قاعدة معلوماتية يمكن الاعتماد عليها لتوفير مختلف المعلومات لإدارة الموارد البشرية، ويتجلى ذلك من خلال المؤشرات الاجتماعية المتباينة التي توفرها والمتمثلة في الأربع مجالات التالية:<sup>16</sup>

- **مؤشرات تسيير الموارد البشرية والعلاقات الاجتماعية :** وتضم كل من مؤشرات : العمالة، الأجور، التدريب... وغيرها، والتي تسمح لوظيفة الموارد البشرية في التحكم بالوظيفة والتزود بأدوات اتخاذ القرارات.
- **مؤشرات المناخ الاجتماعي :** تضم كل من مؤشرات : الغياب، حوادث العمل، النزاعات، قياس الرضا... وغيرها، والتي تسمح لمسيرى مديرية البشرية بالتحكم في المناخ الاجتماعي ومعالجة الاختلال الوظيفي.
- **مؤشرات أداء وظيفة الموارد البشرية :** وتضم كل من مؤشرات : قياس كفاءة الوظيفة في تحقيق رضا العملاء وأصحاب المصلحة وجودة مصالح وظيفة الموارد البشرية.
- **مؤشرات مساهمة وظيفة الموارد البشرية في نتائج المؤسسة :** وتضم كل من مؤشرات : نسب الإنتاجية، نسب تكاليف الموارد البشرية، نسب التسيير المالي، والتي تهدف إلى إبراز أن وظيفة الموارد البشرية توجه نشاطها لتحقيق السياسة العامة.

3- مراحل إعداد الحصيلة الاجتماعية : إن إعداد الحصيلة الاجتماعية يتعلق بالخيارات الفنية والتنظيمية للمؤسسة خاصة فيما يتعلق بجمع المعلومات، وتتم بالمرحل التالية: 17

3-1 تحديد المسؤوليات : تقع مسؤولية إعداد الحصيلة الاجتماعية على مديرية الموارد البشرية بالاعتماد على المصالح التالية: 18

- مصلحة تسيير الأفراد : كل المعلومات المتعلقة بالعمال توزع حسب : الفرع، السن، الصنف المهني، الدرجة، الأقدمين، الحركية، وقت العمل، المسارات المهنية، العطل السنوية.
- مصلحة تسيير الموارد البشرية : توفر معلومات حول التسيير التنبؤي للعمال وحساب الانحرافات بالإضافة إلى الغياب (ساعات الغياب، تصنيف الغياب حسب السبب،...الخ).
- مصلحة التكوين : معلومات التكوين (حجم وطبيعة التكوين، ساعات التكوين،...الخ).
- مصلحة تسيير الأجور : توفر معلومات متغيرات الأجر، الكتلة الأجرية، الساعات الإضافية.
- مصلحة الخدمات الاجتماعية : تزود الحصيلة الاجتماعية بمعلومات عن المزايا الجماعية، منح التقاعد الاختياري أو القانوني، منح الشبخوخة، تكاليف الخدمات الاجتماعية.
- مصلحة الصحة والسلامة المهنية : توفر معلومات عن الحوادث المهنية، لجنة الصحة والسلامة المهنية، عدد الأيام المفقودة جراء حوادث العمل والنقل،...الخ.
- مصلحة الوسائل العامة : معلومات عن الإطعام والنقل.
- مصلحة المحاسبة والمالية : معلومات محاسبية عن الأجور، الساعات الإضافية.

3-2 البحث عن المعلومات : يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على قاعدة معلومات ومجموعة إجراءات تسمح بترجمة التغيرات الدائمة للأوضاع الاجتماعية، وهو يمثل أداة ضرورية لتجميع واستخدام الحصيلة الاجتماعية، وقد قدمت بعض مؤسسات المعلوماتية برمجيات تسمح بإعداد الحصيلة الاجتماعية نذكر منها : جرد الالتزامات الاجتماعية، قياس المدخلات (استهلاك الوسائل)، قياس المخرجات (النتائج المحققة)، تقييم النتائج وتدقيق الإجراءات.

3-3 مسارات إعداد الحصيلة الاجتماعية : لقد تم تحديد النقاط الأساسية الواجب توفرها في المؤسسات لتحضير الحصيلة الاجتماعية، وذلك بتحديد حقل تطبيقها والذي يضم كل المؤسسات وإدارات القطاع الخاص والعام وكذلك المؤسسات التابعة للجماعات المحلية والتعاونيات، ووضع عتبة لعدد الموارد البشرية في المؤسسات وفروعها على أن لا يقل عن 300 مورد بشري، ومراقبة المعلومات عن طريق إخضاعها لمدقق حسابات مالي واجتماعي والمرونة في استعمال جداول الحصيلة الاجتماعية وتكيفها مع خصوصيات المؤسسة.

ثالثا : واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية وأهميتها في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013)

تم اختيار مؤسسة الاسمنت بباتنة باعتبارها من مؤسسات الإسمنت الجزائرية التي تساهم في تطويرات المحيط، وتتميز بأداء مقبول في معظم جوانبه، ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على استخدام أداة المقابلة الشخصية مع مدير دائرة الموارد البشرية للمؤسسة خلال الفترة (2011-2013).

1- التعريف بمؤسسة الاسمنت بباتنة : تمثل مؤسسة الاسمنت بباتنة فرعا من المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر (GICA)، وذلك ابتداء من سنة 2010 م، بعد أن كانت تابعة للمجمع الصناعي التجاري بالمؤسسة الجهوية للاسمنت بالشرق (GIC-ERCE)، فهي شركة مساهمة (EPE /SPA) ذات رأس مال يقدر ب: 2.250.000.000 دج، وتتكون من مديرية عامة متواجدة بباتنة، وشركة بتيلاطو (عين التوتة).

ظهرت سنة 1983 وكانت أول تجربة للإنتاج في 3 سبتمبر 1986 بطاقة إنتاجية قدرها 1000000 طن سنويا أي ما يعادل 84000 طن في الإنتاج شهريا.

وتعتبر ذات أهمية لكونها تساهم في تغطية العجز الوطني المسجل الناتج عن الفترة ما قبل 1986، حيث قدر الطلب السنوي على الاسمنت بحوالي 13 مليون طن، وتساهم المؤسسة في تغطية الطلب الوطني بفضل طاقتها الإنتاجية المقدره بمليون طن سنويا، كما تعد من أكبر الشركات الوطنية من حيث الإنتاج، حيث فاقت طاقتها الإنتاجية بحوالي 10% إضافة إلى كونها تحقق كل سنة الأرباح المخططة أو أكثر. فضلا عن كونها تساهم في تغطية الطلب الوطني على الاسمنت خاصة الجهة الشرقية والجنوبية للبلاد.

2- عرض واقع إعداد الحصيلة الاجتماعية لمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011- 2013) : يقوم مدير دائرة الموارد البشرية في مؤسسة الاسمنت بباتنة بتحصيل أهم النشاطات التي تترجم الوضعية الاجتماعية للمؤسسة، وفي الأخير يقوم بإعداد الحصيلة الاجتماعية في وثيقة واحدة شاملة لجميع النشاطات المنجزة خلال ثلاث سنوات الأخيرة، حيث يعمل على تجهيز ثلاث نسخ من الحصيلة الاجتماعية، الأولى تحتفظ بها المؤسسة، والثانية تبعث إلى المجمع ليتم تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، أما الثالثة فتوجه إلى قسم مراقبة التسيير، والجدول رقم (01) يبين محتوى الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة، وهو كالاتي :

الجدول رقم(01) : محتوى الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة خلال الفترة (2011- 2013)

السنوات			محتوى الحصيلة الاجتماعية
2013	2012	2011	
الوحدة: عامل			1- التوظيف :
475	488	517	العمالة الإجمالية
58	49	33	العمالة ذات عقد عمل غير محددة المدة
1	4	169	العمالة ذات عقد عمل محددة المدة
05	05	05	الإطارات المسيرة
158	163	126	الإطارات
217	232	160	التقنيين
95	88	57	التتفذين
366	374	348	عدد العمال الدائمين
109	114	169	المؤقتين
436	457	498	عدد العمال ذكور
39	31	34	عدد العمال إناث
30	30	30	عدد عمال قسم الموارد البشرية
1700.50	1800.00	2062.06	ساعات الغيابات غير المبررة (سا)
1	1	1	عدد تاركي الخدمة
19000.00	19800.00	20081.31	عدد ساعات التغيب (سا)
الوحدة: دج			2- الأجور والأعباء الملحقة :
1199729541.86	965137935.47	549685222.68	مجموع الأجور
468379521.76	479021536.00	154111166.31	مجموع المنح
1199729541.86	965137819.47	776555919.8	مصاريف العمال
			3- ظروف الصحة والسلامة المهنية :
25	12	20	عدد حوادث العمل(حادث)



1098	1189	2551.96	عدد ساعات حوادث العمل(سا)
2430.26	10213.07	8176.76	عدد ساعات العطل المرضية(سا)
55	139	40	عدد المرضى(مريض)
5	5	5	عدد اجتماعات لجنة الصحة والسلامة المهنية(اجتماع)
82	76	72	عدد العمالة المكونة في السلامة المهنية(عامل)
<b>4- ظروف أخرى للعمل :</b>			
987304.49	1061247.47	981809.79	إجمالي ساعات العمل الفعلية(سا)
45	45	45	متوسط ساعات العمل الأسبوعية المقررة(سا)
565	522	405	عدد الكشوفات الطبية(كشف)
32	20	12	عدد الكشوفات الطبية التكميلية(كشف)
3400000.00	3200000.00	2000000.00	المبلغ المتعلق بتحسين ظروف العمل(دج)
<b>5- التدريب :</b>			
43859254.00	33520945.08	21372463.00	تكاليف التدريب (دج)
138	104	80	عدد أنشطة التدريب(نشاط)
683	768	609	عدد العمالة المدربة(عامل)
<b>6- العلاقات المهنية :</b>			
00	00	00	عدد ممثلي العمال(ممثل)
4	4	4	عدد ممثلي المنظمة النقابية(ممثل)
79	76	50	عدد المقابلات الفردية(مقابلة)
11	20	22	عدد المراجعات القانونية(مراجعة)
<b>7- ظروف معيشية أخرى في المؤسسة :</b>			
00	00	00	عدد المستفيدين من السكن(عامل)
2765432.06	2576987.09	236578.98	تكاليف النقل(دج)
28009170	25009876	22198765	تكاليف الإطعام
76000.00	60000.00	50000.00	تكاليف المؤسسة في الخدمات التكميلية(دج)

**المصدر :** من إعداد الباحثين بالاعتماد على دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة

يتضح لنا من خلال ملاحظة قيم مؤشرات الحصيلة الاجتماعية الخاصة بمؤسسة الاسمنت بباتنة، ما يلي :

- تهتم سياسة التوظيف بمتابعة تطور العمالة مثل : إجمالي العمال، العمالة ذات عقد عمل غير محددة المدة، العمالة ذات عقد عمل محددة المدة، الإطارات المسيرة، الإطارات، التقنيين، التنفيذيين، العمال الدائمين والمؤقتين. كما تهتم بمتابعة عدد ساعات الغياب والبحث عن أسبابها.
- تهتم السياسة الأجرية بتوزيع مستوى الأجور داخليا حسب الفئات المهنية والاختلافات بين أجور مختلف الوظائف ونوع المهام، أما خارجيا فتهتم بمقارنة الأجور مع أجور القطاع، بالإضافة إلى دراسة تطورها عبر الزمن، تسلسل الأجور المنخفضة وطريقة دفع الأجور وتضم السياسات الأجرية: الكتلة الأجرية، شبكة الأجور، سلم الأجور، أما الأعباء الملحقة بقياس نسبة أعباء الموارد البشرية مقارنة برقم الأعمال، وكذا مصاريف العمال.
- تتعلق سياسة الأمن والسلامة المهنية بمستوى الخطر داخل المؤسسة جراء ظروف العمل، وعادة يصعب الفصل بين تحسين ظروف العمل والسلامة المهنية، حيث كلما تحسنت ظروف العمل قلت معها تكرار حوادث العمل وتحليل سياسة الأمن والسلامة المهنية نهتم بمتابعة تكرار ودرجة خطورة حوادث العمل، وتحديد الجهود المبذولة أي الوسائل المالية لتحقيق الأهداف وجهود المؤسسة في تدريب العمالة في مجالات السلامة المهنية.

- تضم سياسة ظروف أخرى للعمل كل من: مدة العمل، العطل والراحة القانونية، أنظمة العمل، طب العمل، تحسين ظروف العمل.

- يعتبر طب العمل واجبا يقع على عاتق المؤسسة، حيث يتمثل في مهمة مزدوجة وقائية وعلاجية في آن واحد، وتهدف مؤسسة الاسمنت من وراء طب العمل إلى: ترقية سلامة الموارد البشرية الجسمية منها والعقلية والمحافظة عليها، وقاية العمال وحمايتهم من المخاطر التي من شأنها أن تؤدي إلى حوادث أو أمراض مهنية، وتشخيص ومراقبة كل العوامل التي من شأنها أن تضر بصحة العمل قصد التقليل منها، وتخفيض حالات الأمراض وحوادث العمل المؤدية للعجز.

- يشكل التدريب أداة إستراتيجية لتطوير المؤسسة، حيث تساهم أهدافه في انجاز مهامها الاقتصادية، ويلاحظ الارتفاع المستمر لتكاليف التدريب، لأن المؤسسة تسعى إلى رفع كفاءات أفرادها تماشيا مع متطلبات نظام الجودة الإيزو 9001 : 2000 والإيزو 18001 : 2007 المطبقين بها، فطبيعة التدريب بالمؤسسة تضم : التخصص، التحسين والرسكلة، المنتقيات، التدريب داخل المؤسسة، خارجها والتطبيق في المهنة. وهو شامل لكل الفئات المهنية والدوائر بالمؤسسة. فحسب طبيعة التدريب، فإن أكبر نسبة تحتلها المنتقيات للإطارات، يلي ذلك التحسين والرسكلة.

- يصعب تقييم سياسة العلاقات المهنية بمؤشرات رقمية، بل يتم التعبير عليها إما بالساعات المستخدمة أو بعدد الاجتماعات وتضم هذه السياسة: ممثلي العمال والمنظمات النقابية، الإعلام والاتصال داخل المؤسسة وتطبيقات قانون العمل.

- تهتم سياسة ظروف معيشية أخرى في المؤسسة بالمزايا الاجتماعية الممنوحة من قبل المؤسسة والتي تعتبر كل عمل أو انجاز يهدف إلى المساهمة في ترقية الحالة المادية والمعنوية للعائلة، كخدمات اجتماعية سواء كانت خدمات صحية أو السكن أو ثقافية أي كل إجراء ذو طابع اجتماعي يهدف إلى تسهيل الحياة للموارد البشرية، حيث تعقد المؤسسة كل سنة محضر يتضمن مصاريف النشاطات الاجتماعية لفائدة العمال الذين لهم الحق، وهي كما يلي :

✓ تنظيم رحلات العمرة سنويا لفائدة العمال 70% من سعر العمرة.

✓ قروض لفائدة العمال بمبلغ: 200000 دج بمحضر لجنة المشاركة للخدمات الاجتماعية.

✓ علاوات للعمال المحالين للتقاعد 5000 دج بمحضر لجنة المشاركة للخدمات الاجتماعية.

✓ علاوات لختان أبناء العمال بمبلغ: 2000 دج.

✓ منحة التمدرس السنوية بمبلغ: 2000 دج للطفل.

✓ إعانة أرامل العمال بمبلغ: 30000 دج لشراء أضحية العيد سنويا.

أما بالنسبة للاقتطاعات، فهي كالآتي :

✓ الاقتطاعات 10000 دج للعمال المستفيدين من القروض، وتقتطع شهريا.

✓ نسبة اقتطاع الخدمات الاجتماعية: مساهمات المستخدم للعمال تقدر ب: 3% من الكتلة الأجرية.

**3-خطوات وأهمية محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة :** يعتبر مدير الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة المسؤول عن محاسبة الموارد البشرية، حيث تتحمل المؤسسة جميع التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، ويقوم مدير الموارد البشرية بمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بإتباع الخطوات التالية :

- فصل عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية عن باقي عناصر التكاليف الخاصة بالموجودات الأخرى وتجميعها على حدا.

- تصنيف عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية وتوزيعها على حسابات فرعية تتمثل بالآتي:

✓ تكلفة الاستقطاب وتكلفة التوجيه؛

✓ تكلفة الاختيار والتعيين؛

✓ تكلفة التدريب الرسمي؛

✓ تكلفة التدريب أثناء العمل؛

✓ تكاليف أخرى متنوعة.

- الفصل بين عناصر التكاليف طويلة الأجل والإيرادات الجارية وذلك على النحو التالي:

✓ تكاليف إيرادات جارية؛

✓ تكاليف إيرادات مؤجلة، وتقسّم إلى: تكاليف إيرادات مؤجلة طويلة الأجل وتكاليف إيرادات مؤجلة قصيرة الأجل.

بحيث يتم تحميل عناصر التكاليف الإردية الجارية على قائمة الدخل والتي تتميز بأنها نفقة لا يتوقع أن تحقق

عائد في المستقبل، بل تفيد الفترة الحالية، وبالتالي فهي من التكاليف المستنفذة مثل الأجور النقدية المدفوعة

للعمال، كتكاليف العلاج الصحي وغيرها. أما التكاليف الإردية المؤجلة يتم رسملتها في الميزانية العمومية

بعنوان الاستثمارات في الموارد البشرية ضمن الأصول الثابتة الوهمية.

وتتجلى أهمية محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة فيما يلي :

- تقييم أداء الموارد البشرية بطريقة سليمة وأكثر كفاءة.

- إجراءات المقارنات بين المؤسسات المنافسة على أساس سليم.

- اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية بشكل سليم.

- تساعد في وضع الخطط طويلة ومتوسطة وقصيرة الأجل للاستثمارات في الموارد البشرية.

- قياس العائد من الاستثمار في تدريب رأس المال البشري.

**4- أهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة خلال الفترة (2011-2013)**

**(2013)** : تعتبر الحصيلة الاجتماعية ذات أهمية بالغة لمحاسبة الموارد البشرية باعتبارها كقاعدة معلوماتية لها تعمل

على توفير مختلف المعلومات المتعلقة بتكاليف الموارد البشرية داخل المؤسسة والموضحة في الجدول الموالي :

**الجدول رقم (02) : مختلف المعلومات التي توفرها الحصيلة الاجتماعية لمحاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة خلال**

**الفترة (2011-2013)**

2013	2012	2011	السنوات البيانات
1199729541.86	965137819.47	776555919.8	مصاريف العمال (دج)
1199729541.86	965137935.47	549685222.68	مجموع الأجور (دج)
468379521.76	479021536.00	154111166.31	مجموع المنح (دج)
43859254.00	33520945.08	21372463.00	تكاليف التدريب (دج)
1155012	1132324	767686	الإنتاج (كمية)
7617043941.89	6738763727.62	4883777689.49	الإنتاج (قيمة)
5091953850.50	4084069421.08	2302838532.09	القيمة المضافة (دج)

**المصدر :** من إعداد الباحثين بالاعتماد على دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة

من خلال الجدول السابق، يتبين ما يلي :

- ارتفاع مصاريف العمال، حيث بلغت 776555919.8 دج سنة 2011 و 1199729541.86 دج سنة 2013.

- زيادة الأجور والمنح، حيث بلغت المنح أكبر قيمة قدرت بـ 479021536.00 دج سنة 2012 ثم انخفضت إلى

468379521.76 دج سنة 2013، وهي على العموم قيم معتبرة، مما يدل على اهتمام المؤسسة بسياسة التحفيز.

- ارتفاع تكاليف التدريب بمقارنة سنة 2011 بسنة 2013، مما يدل على أن المؤسسة تخصص ميزانية معتبرة للتدريب كل سنة لما يعود عليه التدريب من نتائج ايجابية على العامل والمؤسسة ككل.
  - زيادة الإنتاج بالكمية والقيمة بمقارنة سنة 2011 بسنة 2013، مما يدل على أن العمال في تحسين مستمر للأداء.
- وبناء على مختلف المعلومات التي وفرتها الحصيلة الاجتماعية، يتم محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة خلال الفترة (2011-2013) كما هو موضح في الجدول الموالي :

**الجدول رقم (03) : محاسبة الموارد البشرية بالمؤسسة خلال الفترة (2011-2013)**

التكاليف	طريقة الحساب	السنة الوحدة	2011	2012	2013
إنتاجية العامل بالقيمة	قيمة الإنتاج/ عدد الموارد البشرية	دج/عامل	.944637850 96	84.1380894206	29.1603588198
نسبة مصاريف العمال في المؤسسة	مصاريف العمال/ إجمالي التكاليف	%	33.36	79.28	35.27
نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج	مصاريف العمال/ قيمة الإنتاج	%	59.1	32.14	75.15
القيمة المضافة لساعة عمل	القيمة المضافة/ إجمالي ساعات العمل	دج/ سا	50.2345	73.3848	43.5157
وزن الأجر في التكاليف	مجموع الأجر/ إجمالي التكاليف	%	27.25	79.28	35.27
الأجر المتوسط للعامل	مجموع الأجر/ عدد الموارد البشرية	دج/عامل	.106322093 36	10.197774167	39.252574640
نسبة المنح من الأجر	مجموع المنح/ مجموع الأجر	%	03.28	63.49	04.39
نسبة تكاليف التدريب	تكاليف التدريب/ إجمالي التكاليف (كتلة أجرية)	%	3.55	47.3	65.3

**المصدر :** من إعداد الباحثين بالاعتماد على دائرة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة

من خلال الجدول السابق، يتبين ما يلي :

- مساهمة العامل في القيمة المضافة أي قيمة إنتاج عامل أو ساعة عمل، حيث ارتفعت من 2345.50 دج/سا (أي 445423313.75 دج/عامل) سنة 2011 إلى 5157.43 دج/سا (أي 1071990284.31 دج/عامل) سنة 2013.
- انخفاض مصاريف العمال، فنسبتها إلى إجمالي التكاليف تراوحت بين 36.33% سنة 2011 و 27.35% سنة 2013. أما نسبتها إلى قيمة الإنتاج فقد سجلت تطور ملحوظ، حيث تراوحت بين 1.57% سنة 2011 و 15.75% سنة 2013.
- وزن الأجر في إجمالي التكاليف بلغ أكبر نسبة قدرت بـ 28.79% سنة 2012 ثم انخفض إلى 27.35% سنة 2013، حيث أن الأجر المتوسط للعامل تراوح بين 106322093.36 دج سنة 2011 إلى 252574640.39 دج للعامل سنة 2013. وتعود أسباب ارتفاع الكتلة الأجرية إلى زيادة الأجر بناء على الملحق رقم (3) المبرم بين المجمع الصناعي لاسمنت الجزائر والفدرالية الوطنية لعمال مواد البناء والخشب والفلين للاتحاد العام للعمال الجزائريين الصادر في 2013 هدفه تعديل الملحق رقم (2) الصادر في 2010 والملحق رقم (1) الصادر في 2004، والذي ينص على زيادة في الأجر بنسبة 30% ابتداء من 1 جانفي 2013، وكذا نتيجة للزيادة في قيمة الأرباح بنسبة 43%، وهذا ما يسمى بمنحة الأداء، وكذا زيادة الساعات الإضافية.

- سياسة التحفيز المتبعة من طرف المؤسسة، بينت أن نسبة المنح من الأجور تراوحت بين 28.03 % سنة 2011 و 39.04 % سنة 2013، وبلغت أعلى نسبة لها في سنة 2012 قدرت ب: 49.63 %.
- الارتفاع المستمر لنسبة تكاليف التدريب من إجمالي التكاليف (باستثناء الانخفاض النسبي لها سنة 2012) لأن المؤسسة تسعى إلى رفع كفاءات أفرادها تماشياً مع متطلبات نظام الجودة الإيزو 9001 : 2000 والايزو 18001:2008 المطبق بها. فقد تراوحت هذه النسبة بين 3.55 % سنة 2011 و 3.65 % سنة 2013. فطبيعة التدريب بالمؤسسة تضم: التخصص، التحسين والرسكلة، الملتقيات، التدريب داخل المؤسسة، خارجها والتطبيق في المهنة. وهو شامل لكل الفئات المهنية والدوائر بالمؤسسة. فحسب طبيعة التدريب، فإن أكبر نسبة تحتلها الملتقيات وللإطارات، يلي ذلك التحسين والرسكلة، خاصة وأن التدريب خلال فترة الدراسة ركز أكثر على الجودة ونظام الإيزو.

**الخلاصة :** من خلال دراستنا الميدانية لأهمية الحصيلة الاجتماعية في محاسبة الموارد البشرية بمؤسسة الاسمنت بباتنة، توصلنا إلى النتائج التالية :

- يتم إعداد الحصيلة الاجتماعية في مؤسسة الاسمنت بباتنة استناداً على المعلومات المتعلقة بالموارد البشري ودراسة مساره وجميع النشاطات والمهام المتعلقة به، ويقوم مدير إدارة الموارد البشرية بتجهيز ثلاث نسخ، الأولى تحتفظ بها المؤسسة، والثانية تبعث إلى المجمع ليتم تقييم أداء المؤسسة، أما الثالثة فتوجه إلى قسم مراقبة التسيير.
- تتحمل مؤسسة الاسمنت بباتنة جميع التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية، ويقوم مدير الموارد البشرية بمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بإتباع ثلاث خطوات أساسية هي: فصل عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية عن باقي عناصر التكاليف الخاصة بالموجودات الأخرى وتجميعها على حد، تصنيف عناصر التكاليف الخاصة بالموارد البشرية وتوزيعها على حسابات فرعية، الفصل بين عناصر التكاليف طويلة الأجل والإيرادات الجارية.
- تعتبر الحصيلة الاجتماعية ذات أهمية بالغة لمحاسبة الموارد البشرية باعتبارها كقاعدة معلوماتية لها تعمل على توفير مختلف المعلومات المتعلقة بتكاليف الموارد البشرية داخل المؤسسة والمتمثلة في: مصاريف العمال، مجموع الأجور، مجموع المنح، تكاليف التدريب، الإنتاج بالكمية والقيمة، القيمة المضافة. وعلى أساس هذه المعلومات تتم محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة بحساب النسب التالية: إنتاجية العامل بالقيمة، نسبة مصاريف العمال في المؤسسة، نسبة مصاريف العمال إلى الإنتاج، القيمة المضافة لساعة عمل، وزن الأجور في التكاليف، الأجر المتوسط للعامل، نسبة تكاليف التدريب.

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن تقديم **الاقترحات** التالية :

- توظيف الأدوات الحديثة لمحاسبة الموارد البشرية للحصول على نتائج أشمل وأدق، بالإضافة إلى التحكم في التكاليف البيئية والاجتماعية من خلال اعتماد نظام محاسبي ذاتي يعنى بمحاسبة المسؤولية المجتمعية؛
- ضرورة القيام بالإفصاح الكامل عن المعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية حتى يتسنى لأفراد المجتمع تقييم الدور الاجتماعي للمؤسسة؛
- ضرورة اعتماد معيار محاسبي لمحاسبة الموارد البشرية والاهتمام بقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية؛
- ضرورة التفرقة بين النفقات التي تعتبر مصروفات جارية تحمل على نفس الفترة والتي يجب أن ترسمل وتظهر ضمن أصول المؤسسة، ووضع معايير علمية دقيقة لاستنفادها وتحميل كل سنة مالية بنصيبها حتى تظهر القوائم المالية معدة بشكل حقيقي وعادل؛

- ضرورة اتخاذ الإجراءات والسياسات الرسمية من أجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد سجلات تحليلية وإحصائية ومحاسبية للتسجيل والتبويب والقياس لكل النشاطات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك في إطار نظام محاسبي شامل؛
- إنشاء نظام معلومات إلكتروني يوفر المعلومات والبيانات للمحاسبة عن الموارد البشرية لاتخاذ القرارات الإدارية ويسهل عملية محاسبة الموارد البشرية.

### الهوامش والمراجع :

- <sup>1</sup> جابر فاضل، "تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية"، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة(الدانمارك)، العدد الثاني، 2008، ص 33.
- <sup>2</sup> فتوح إبراهيم، "مشكلات الاعتراف والقياس للمحاسبة عن الموارد البشرية"، مجلة إربد للبحوث والدراسات (إربد)، العدد الثاني، المجلد الثاني، 1999، ص 184.
- <sup>3</sup> علي محمد عبد الوهاب، سعيد يس عامر، المحاسبة عن الموارد البشرية: عرض وتحليل مع مدخل بديل، دار المريخ، الرياض، 1982، ص 19.
- <sup>4</sup> أريك فلامهولز، تعريب محمد عصام الدين، حامد حجاج، المحاسبة عن الموارد البشرية، دار المريخ، الرياض، 1992، ص 51.
- <sup>5</sup> الحياي وليد، دراسات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 290.
- <sup>6</sup> نفس المرجع، ص 298.
- <sup>7</sup> أريك فلامهولز، مرجع سابق، ص 98.
- <sup>8</sup> المحاسب الأول، محاضرة عن محاسبة الموارد البشرية وأثرها، متوفر على الموقع الإلكتروني بتاريخ: 2015/11/12: <https://www.facebook.com/almohasb1/posts/592420657494554>
- <sup>9</sup> FABIENNE B., Comment faire et présenter son bilan social, édition la lettre du cadre territorial, paris, 2003, p 3.
- <sup>10</sup> محمد مرعي مرعي، الإدارة بالنتائج الاقتصادية وبالحصيلة الاجتماعية، دار الرضا للنشر، سوريا، 2000، ص 15.
- <sup>11</sup> DIMITRI W., Les ressources humaines , édition d'organisation, 2<sup>ème</sup> édition, Paris, 2000, P 676.
- <sup>12</sup> DIMITRI W., Les ressources humaines, édition d'organisation, 3<sup>ème</sup> édition, paris, 2005, p 314.
- <sup>13</sup> VERONICA L., Le bilan social un outil de gestion important, VIII Séminaire International sur les coopératives, université nationale de la plata, Canada, 2004, p 4.
- <sup>14</sup> ويلية فريدة، دور الحصيلة الاجتماعية في تسيير الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة نفضال الوكالة التجارية الخروب، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص 51.
- <sup>15</sup> CLAUDE B., Gestion de ressource humaine valeur de l'immatériel, debeock, Bruxelles, Belgique, 1<sup>ème</sup> édition, 2008, p 55.
- <sup>16</sup> ANNICK C., Toute la fonction ressources humaines, Edition Dunod, France, 2006, p 326.
- <sup>17</sup> JACQUES I ., Audit social meilleures pratiques, méthodes, outils, édition d'organisation, paris, 2008, p 15.
- <sup>18</sup> Idem, p 21.