

دور نظام المعلومات المحاسبية في تكوين قاعدة بيانات عن المورد البشري تفيد متخذ القرار

The Role of Accounting Information System in The Formation of A Database on Human Resource According to The Decision Maker

أ.د. عزيزة بن سمينة

كلية العوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر

elfetni.aziza@gmail.com

د. هشام عمر حمودي عبد نينوي

كلية الحدباء

الجامعة العراقية

heshamomer35@yahoo.com

المستخلص

تعد الموارد البشرية من أهم الموارد داخل الوحدات الاقتصادية، ولأهميتها فإن إدارة تلك الوحدات بحاجة إلى أن يكون لديها قاعدة بيانات عن تلك الموارد، تتمثل في كلفة الحصول عليها وتنميتها وكلفة استبدالها والمنافع المتحققة من تلك الموارد. ولما كان دور نظام المعلومات المحاسبية في تحويل المدخلات إلى مخرجات تفيد متخذ القرار فإن من أهم الجهات المستفيدة من عمل النظام هي الإدارة.

هناك خلل من قبل نظام المعلومات المحاسبية في توضيح هذا المورد، فبقية الموارد على أنها أقل أهمية من هذا المورد، إلا أنها مفصلة أكثر ضمن مخرجات النظام، ومتخذ القرار يكون أكثر رشداً في حالة اتخاذ قرار يتعلق بكافة الموارد الأخرى بخلاف المورد البشري، حيث أشار أحد المتخصصين في هذا المجال بقوله (لقد اتضحت الحاجة إلى وجود نظام معلومات يحتوي على بيانات خاصة بالمورد البشري، وأن عدم وجود هذا البيانات يعتبر من أهم نقاط الضعف في النظام الحالي للمعلومات المحاسبية). لذا ينبغي أن يكون هناك قاعدة بيانات يعدها نظام المعلومات المحاسبية ترجع إليها الإدارة تتمثل في كافة تفاصيل المورد البشري ليتحقق بذلك الاستخدام الأمثل للمورد البشري من جهة، وتنمية ذلك المورد باستمرار من جهة أخرى، والذي ينصب أولاً وأخيراً في خدمة الوحدات الاقتصادية.

Abstract

Human resources is one of the most important resources within the economic units and the importance of managing these units need to be to have a database of all of those resources is the cost of get to and the cost of development and the cost of replacing and the benefits derived from those resources.

And what was the role of accounting information system to transform inputs into outputs benefit the decision maker of the main beneficiaries of the system is management.

There is a defect by the accounting information system to clarify this resource and other resources as less important than this resource, but it is more detailed in the output of the system and the decision-maker be more rational in the case of a decision for all the resources other than human resource even pointed a specialist in this area saying (I have demonstrated the need for an information system that contains data private human resource and that the absence of this data is one of the main weaknesses in the current system of accounting information).

So there must be a database prepared by the accounting information system returns to management is in all the details of human resource thus achieved the optimum use of human resource on the one hand and the development of that resource are constantly on the other hand, which focused first and foremost in the service of economic units.

المقدمة

إن الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية يجعلنا نتعامل بجدية مع هذا المورد وإبرازه بشكل مفصل، خصوصاً أن إدارة تلك الوحدات بحاجة إلى معرفة قيمة تلك الموارد ومقدار الاستفادة منها.

إن عمل نظم المعلومات المحاسبية قائم على ترشيد متخذ القرار وخصوصاً الإدارة، وهذا الترشيح يتطلب أن يكون هناك نظام فرعي ينبثق من النظام الكلي، وهذا النظام الفرعي يحتوي على قاعدة بيانات خاصة بالمورد البشري غايتها تحقيق القياس المحاسبي السليم للموارد البشرية، ومن ثم تحقيق الإفصاح المحاسبي لتلك الموارد والتي تحقق الهدف الذي أنشئ من أجله وهي ترشيد متخذ القرار الداخلي بالدرجة الأساس ومن ثم متخذ القرار الخارجي.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في خلو مخرجات نظام المعلومات المحاسبية والمتمثلة في مجموعة التقارير والقوائم المالية من تفصيل خاص بالموارد البشرية، مع العلم ان تلك الموارد من أهم الموارد داخل الوحدات الاقتصادية.

هدف البحث

يهدف البحث في تسليط الضوء على ماهية نظام المعلومات المحاسبية وآلية عملها، وماهية الموارد البشرية وأهميتها والدور الذي يمكن أن تلعبه قاعدة البيانات داخل تلك النظم في تحديد قيمة الموارد البشرية بصورة قريبة من الدقة.

أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث من أهمية الموارد البشرية داخل الوحدات الاقتصادية والحاجة إلى نظام معلومات محاسبي خاص بتلك الموارد يتحقق فيه الغاية من كل نظام معلومات، وهو في تقديم معلومة تفيد متخذ القرار ولا تضلله.

فرضية البحث

حاول البحث الإجابة على ثلاث فرضيات مهمة جدا وهي كالآتي:

- ✓ مدى إمكانية بناء قاعدة بيانات تفيد في القياس المحاسبي للموارد البشرية ؛
- ✓ مدى إمكانية بناء قاعدة بيانات تفيد في الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية ؛
- ✓ مدى إمكانية بناء قاعدة بيانات تفيد في ترشيح القرارات المتخذة بشأن الموارد البشرية.

منهج البحث

لتحقيق أهداف وفرضيات البحث، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وذلك من خلال الإستعانة بالطرائح والرسائل الجامعية والدوريات والكتب ذات الصلة بموضوع البحث والانترنت.

المبحث الأول: نظام المعلومات المحاسبية.

إن فلسفة نظام المعلومات المحاسبية قائمة على تحويل المدخلات إلى مخرجات، تفيد متخذ القرار من خلال العمليات التشغيلية، ومتخذ القرار قد يكون داخلياً وقد يكون خارجياً، إلا أن حاجة متخذ القرار الداخلي قد تكون أكبر لهذا النظام مقارنة بمتخذ القرار الخارجي، على افتراض أن نظام المعلومات المحاسبية هو معيار لبيئة متخذ القرار ومخرجاته ينبغي أن ترشد ذلك المتخذ، ولغرض تسليط الضوء على هذا المبحث فقد تناولنا الآتي:

أولاً . مفهوم وآلية عمل نظام المعلومات المحاسبية.

يمكن إعطاء مفهوم للنظام بأنه " مجموعة من المكونات المرتبطة مع بعضها، وتعمل بصورة متكاملة ومتناسقة فيما بينها لتحويل المدخلات آتياً إلى المخرجات، وهي ذات منفعة للمستخدمين الداخليين والخارجيين لمساعدتهم في اتخاذ القرارات الرشيدة"¹.

أما آلية عمل النظام فهي واضحة جداً من خلال تحويل المدخلات إلى مخرجات عن طريق العمليات التشغيلية، ولا يمكن تصور نظام للمعلومات المحاسبية في القرن الحادي والعشرين بمعزل عن تقنيات المعلومات، وهذه التقنيات ساهمت بشكل كبير في زيادة فاعلية نظام المعلومات المحاسبية وآلية عمله، ومن خلال الآتي:²

◆ تحسين عمليات جمع البيانات، تخزينها، معالجتها وتحديثها واسترجاعها وتجهيز المعلومات الناتجة عنها وبما يساهم في تحقيق كفاءة النظام عن طريق تخفيض كلفة عملياته؛

◆ تحقيق الاستفادة من النظام بشكل أفضل، من حيث أن تقنية المعلومات تعمل على دعم النظام بوسائل متطورة تمثل بوسائل نقل سريعة، أو معالجة سريعة، أو وسائل اتصال سريعة، وكذلك القدرة على مواجهة الزيادة في كمية المعلومات والسيطرة عليها في التعامل مع أعداد كبيرة من المستخدمين؛

◆ المساهمة في تحقيق أفضل الخصائص النوعية للمعلومات المنتجة من قبل النظام، والمتمثلة بكل من: الكمية، الجودة، الموثوقية، التوقيت، وبما يساهم في تحقيق الفائدة لمتخذي القرارات الذين يستخدمون هذه المعلومات.

ويرى الباحثان أن عمل النظام ونقطة انطلاقه تركز إلى حد كبير في تكوين قاعدة بيانات، والمتمثلة بالفقرة الأولى من خلال الجمع، الخزن، المعالجة، التحديث، الاسترجاع والتجهيز من تلك القاعدة.

ثانياً. أهداف نظام المعلومات المحاسبية.

مما لا شك فيه أن هذا النظام ينبغي تحقيق أهداف عديدة، تنطلق من مستخدميه وحاجتهم لمخرجات ذلك النظام، فالمعلومات المحاسبية والتي تمثل مخرجات ذلك النظام عدت من قبل البعض بأنها "منتج لديه القدرة على تقليل عدم التأكد في تفكير متخذ القرار حول الإجراء المناسب الذي يتوجب اتخاذه أو القيمة التي يتوجب قبولها"³، وعليه فإن هدف النظام الأساس عند تقديمه للمعلومات المحاسبية هو في زيادة المعرفة، أو تحويل المجهول إلى معلوم، أو تخفيض حالات الجهل وعدم التأكد لدى متخذي القرارات.

هذه المعلومات المحاسبية تقدم على شكل تقارير وقوائم مالية، ولكل تقرير أو قائمة مالية مجموعة من الأهداف، والتي تمثل مجموعها أهداف النظام بشكل أساسي، ولكن المتفق عليه أن تلك التقارير والقوائم المالية ينبغي أن توفر معلومات مالية مفيدة تساعد في اتخاذ القرارات الاقتصادية، ومن أهم تلك المعلومات والتي أشار إليها⁴ والتي تتفق مع مراد البحث، وهو أن تلك المعلومات ينبغي أن تصور وتصف بشكل واضح الموارد الاقتصادية للوحدات الاقتصادية، والحقوق والمستحقات على تلك الموارد وحقوق الملكية، والتأثيرات الخاصة بالمعاملات التجارية والأحداث والظروف التي تغير مواردها وحقوقها أو التزاماتها على تلك الموارد.

ومن هنا يرى الباحثان أن من أهم الموارد التي ينبغي وصفها وتصورها بشكل قريب من الدقة، هي الموارد البشرية والتي تفتقر تلك النظم في تصويرها بشكل صحيح.

ثالثاً. النظم الفرعية لنظام المعلومات المحاسبية

قبل اللجوء إلى النظم الفرعية للنظام فإنه ينبغي معرفة أن تلك النظم وإعدادها تبنى أساساً على ما توفره من معلومات، حيث أشار⁵ أن هناك عدة عوامل مؤثرة على نظام المعلومات تعمل على تغير قياس معلوماته أو تدفق بياناته أو نوع مدخلاته ومخرجاته، ومن أهم تلك العوامل هي احتياجات الإدارة من المعلومات، وهذا الاحتياج يحدد بعض تلك النظم، وأكثر النظم تطوراً هي تلك النظم التي تطور نفسها، إذ يرى⁶ أن النظام يطور نفسه وفق المتغيرات البيئية المحيطة به، وهذه المتغيرات من تطور علمي متزايد، وتطورات تكنولوجيا فائقة، وما صحب ذلك من ثورة معلوماتية كشفت ضرورة أن يستوعب ذلك النظام ما تمتلكه الوحدات الاقتصادية من أصول بشرية تضم العاملين ومهارتهم.

ويتكون نظام المعلومات المحاسبية من مجموعة من النظم الفرعية التي يسعى إلى تقديم معلومات مختلفة لخدمة أغراض مختلفة، فكل نظام فرعي يسعى إلى تقديم نوع محدد من المعلومات، والتي تُخدم إدارة الوحدة الاقتصادية في ممارسة وظائفها على الوجه الصحيح، ويتكون نظام المعلومات المحاسبية من النظم الفرعية الآتية:⁷

✓ **نظام معلومات المحاسبة المالية:** هذا النظام يعمل على قياس المعلومات المالية الخاصة بالوحدة الاقتصادية، وتوصيلها إلى مستخدميها، ويهدف هذا النظام إلى توفير المعلومات المالية الملائمة في الوقت المناسب، وعرضها بشكل مناسب، وتقديمها إلى الجهات المستفيدة لمساعدتها في اتخاذ القرارات، فالمحاسبة المالية كانت في أول نشأتها تهدف إلى المحافظة على موارد الوحدة الاقتصادية، ويقدم نظام معلومات المحاسبة المالية المعلومات المطلوبة منه عبر إعداد تقارير دورية قد تكون (يومية، أسبوعية، شهرية...).

✓ **نظام معلومات محاسبة التكاليف:** ظهرت محاسبة التكاليف استجابة لطلبات مستخدمي المعلومات المحاسبية وحاجاتهم الجديدة إلى نوعيات أخرى من المعلومات، نتيجة كبر الوحدات وانفصال الملكية عن الإدارة، وحاجة أصحاب حقوق الملكية إلى معلومات تفصيلية، حيث أصبح النظام المحاسبي المالي قاصراً عن توفير تلك المعلومات، لذلك جاء نظام معلومات التكاليف لسببين هما: توفير معلومات جديدة ومساعدة النظام المحاسبي المالي في استخراج نتيجة النشاط وقياسها، فضلاً عن أهداف أخرى أفرزتها جميعاً التغييرات التي طرأت في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية.

✓ **نظام معلومات المحاسبة الإدارية:** يهدف نظام معلومات المحاسبة الإدارية إلى توفير المعلومات الملائمة والوقتية لاتخاذ القرارات ذات المواضيع والآثار الاقتصادية، وتوفير ما يلائم من نماذج وما يخدم من أساليب وإجراءات بشأن اتخاذ هذه القرارات، فهو يهدف إلى خدمة أغراض داخلية تتعلق بتخطيط أداء الوحدة الاقتصادية وأنشطتها الفرعية وإدارتها ومتابعتها وتقييمها، وما يتم اتخاذه بشأن كل ذلك من قرارات مصيرية، وهو يسعى إلى توفير هذه المعلومات من المصادر المحاسبية الأخرى، أي من نظام معلومات المالية ونظام معلومات التكاليف والتحليلات الخاصة لبعض القرارات الإدارية والموازنات التخطيطية للأنشطة المختلفة، ولتوفير المعلومات اللازمة للمساعدة في اتخاذ القرارات القصيرة الأجل، ويهتم نظام معلومات المحاسبة الإدارية بتزويد إدارة الوحدة الاقتصادية بمعلومات ملائمة لاتخاذ القرارات الإدارية.

وعليه يرى الباحثان أنه ينبغي أن يكون هناك نظام فرعي رابع يتعلق بالمورد البشري، خصوصاً أن نظم المحاسبة المالية ونظم المحاسبة الإدارية فيها خلل وتقصير من حيث إبراز المورد البشري، مع أن نشوء تلك النظم الفرعية هو لتوفير معلومات تخدم المستخدمين وبالأساس تخدم الإدارة، لذا كان هناك حاجة ماسة لنظام فرعي يتعلق بالمورد البشري يرشد الإدارة في اتخاذ قراراتها.

رابعاً. الحاجة إلى وجود نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية

إن الحاجة إلى نظام معلومات محاسبي يتعلق بالمورد البشري بحسب رأينا ينطلق من فرض محاسبي مهم جداً، وهو فرض الاستمرارية، والذي يعني أن الوحدة الاقتصادية وجدت لتستمر، ويترتب على ذلك تقدير المخاطر المستقبلية التي تتعرض لها الوحدة من قبل الإدارة، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتحوط من هذه المخاطر، وأحد أهم هذه المخاطر عدم وجود نظام معلومات فرعي محاسبي خاص بالمورد البشري يمد الإدارة بالمعلومات اللازمة عن هذا المورد، فوصول العاملين مثلاً إلى سن عدم العطاء أو التقاعد وعدم وجود البديل قد يعرض هذه الوحدة إلى خطر عدم الاستمرارية، وكذلك وجود هذا النظام ضروري لتحقيق عدة مبادئ محاسبية مهمة، منها مبدأ المقابلة بين مصروفات الفترة مع إيرادات الفترة وكذلك تحقيق مبدأ مهم جداً وهو الإفصاح، والذي عانى كثيراً من خلل وتقصير في الإفصاح عن المورد البشري بشكل جيد.

ويمكن إعطاء تعريفا لنظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية بأنه "ذلك التكوين الهيكلي المتكامل والمتفاعل من المستلزمات المختلفة كآلات الحاسوب وتقاناته وملحقاته والبرامجيات والأفراد العاملين في النظام والإجراءات والقواعد من أجل جمع البيانات ومعالجتها (ذات العلاقة بالأفراد العاملين) من داخل الوحدة الاقتصادية وخارجها ومن أجل توفير معلومات ضرورية عن الأفراد العاملين وإيصالها إلى المستفيدين لاتخاذ القرارات وأنجاز وظائف إدارة الموارد البشرية وفي جميع المستويات الإدارية بما يحقق أفضل استخدام ممكن لهذه المعلومات"⁸.

المبحث الثاني: الموارد البشرية

يمثل المورد البشري المورد الأكثر أهمية داخل الوحدة الاقتصادية، وكغيره من الموارد ينبغي أن يتم قياسه بشكل قريب من الدقة، ومن ثم إظهاره في القوائم والتقارير المالية لترشيد الإدارة أولاً حول ذلك المورد، ولكي تتوسع في استثمار ذلك المورد، ومن ثم ترشيد متخذ القرار الخارجي حول ذلك المورد داخل تلك الوحدة الاقتصادية. ولغرض تسليط الضوء على هذا المبحث فقد تناولنا الآتي:

أولاً. مفهوم الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية أساس قوة الوحدة الاقتصادية وبقائها وقدرتها التنافسية، وأن نجاح الوحدات الاقتصادية في تحقيق أهدافها يتطلب عمالة بشرية على مستوى عالٍ من التعليم والتدريب والخبرة في مجالات التخصص، حيث أن العامل المدرب أقدر على إنجاز العمل بأعلى درجات الكفاءة والنوعية والسرعة التي توفر الكثير من الوقت والكلفة، ومن هنا كان الاعتراف بالدور الكبير والهام الذي تلعبه الموارد البشرية في اقتصاد أي بلد كان⁹، وتعرف الموارد البشرية بصيغة مبسطة على أنها "مجموع الأفراد المشكلين للقوى العاملة بمنظمة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما، ولأهمية الموارد البشرية ظهر مصطلح يسمى بإدارة الموارد البشرية، والذي يعني بأنه "عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية وحدة اقتصادية لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها وتوجيهها لتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية"¹⁰.

ثانياً. أهمية الموارد البشرية

تنبع أهمية الاهتمام بالموارد البشري من كون أن جميع الوحدات الاقتصادية بدون الأفراد العاملين ماهي إلا مجموعة مباني ومعدات، فالأفراد العاملين هم من يصنع الوحدات الاقتصادية، وأن تجاهل أهمية الموارد البشرية وعدم قيام الوحدات الاقتصادية بالمحاسبة عن الموارد البشرية يؤدي في النهاية إلى اتخاذ قرارات غير سليمة، وتكمن أهمية الموارد البشرية في الآتي:¹¹

- الموارد البشرية أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي ؛
- الموارد البشرية أداة تنافسية عالمية ؛
- تعمل الموارد البشرية على تعظيم القيمة المضافة ؛
- تساعد الموارد البشرية على خفض تكاليف التقنيات المستوردة ؛
- تعمل الموارد البشرية على زيادة الصادرات ؛
- تعتبر الموارد البشرية مكمل أساسي للثروة القومية.

ثالثاً. الحاجة إلى قاعدة بيانات حول الموارد البشرية

إن الاهتمام بالموارد البشري وأفراد إدارة متخصصة بذلك المورد وبيان أهميته على المجتمع ككل يدفعنا إلى ضرورة أن يكون هناك قاعدة بيانات تتعلق بالموارد البشري بكافة التفاصيل الخاصة بذلك المورد، وفي كل وحدة اقتصادية وهذه القاعدة يقوم نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية بتكوينها وتؤدي إلى ترشيد متخذ القرار، وتعرف قاعدة البيانات بأنها "مجموعة من البيانات المرتبة والمنظمة فيما بينها بروابط منطقية"، وتتميز تلك القاعدة بالخواص الآتية:¹²

- استقلالية البيانات ؛
- عدم تكرارية البيانات ؛
- سلامة البيانات.

المبحث الثالث: قاعدة البيانات في خدمة القياس والإفصاح واتخاذ القرارات.

إن وجود قاعدة بيانات خاصة بالمورد البشري يترشد متخذ القرار أياً كان، وهذه القاعدة لا يمكن أن تبنى بدون نظام معلومات محاسبي خاص بالمورد البشري، فالعلاقة هي علاقة تكامل، كما أشار¹³ إلى أن أحد أهم مكونات نظام المعلومات المحاسبي هو وجود قاعدة بيانات ضمن ذلك النظام.

والإدارة بحكمها متخذ قرار مهم لا تستطيع أن تقوم بوظائفها بشكل جيد ما لم يتم بناء قاعدة بيانات يتحقق فيها القياس المحاسبي السليم والتحديد الدقيق للمورد البشري والوصول إلى مقوله مهمة جداً وهي (ما لم يتم قياسه بشكل دقيق لا يتم إدارته بشكل دقيق)، أي عبارة أخرى أن ما يتم عرضه كمخرجات للنظام والمتمثلة في التقارير والقوائم المالية وما يخص الموارد البشرية هو فقط في قائمة الدخل، والمتمثل في قيمة الرواتب والأجور المنفقة على هذا المورد، في حين أن بقية التقارير والقوائم المالية لا تعرض شيء عن هذا المورد، وعليه فإن سبب ذلك يعود إلى خلل في القياس وينعكس هذا الخلل على الإفصاح، ومن ثم تضليل متخذ القرار والذي يحكم هذه العملية جميعاً هو وجود نظام معلومات محاسبي مٌفعل.

ولغرض تسليط الضوء على هذا المبحث فقد تناولنا هذا المبحث من ثلاثة محاور وهي كالآتي:

المحور الأول: قاعدة البيانات ودورها في القياس المحاسبي للموارد البشرية

إن مفهوم القياس بصورة عامة يعني "إعطاء وزن أو قيمة للشيء من خلال معيار أو مكيال موضوعي معين يتلاءم مع الشيء المقاس، ويتم التعبير عن القياس بوحدات مختلفة، مثل الدينار أو المتر أو الكغم، الوحدة... الخ، ويعرف القياس المحاسبي بأنه "تخصيص قيمة رقمية لحدث أو عنصر معين مرتبط بالوحدة الاقتصادية، على أن يتضمن ذلك عمليات التبويب والتعريف لهذا الحدث أو العنصر مع الأخذ بالبيانات غير الكمية بنظر الاعتبار"¹⁴، ومن هنا نرى أن اسقاط هذا التعريف على الموارد البشرية، يعني ذلك تخصيص قيمة رقمية للمورد البشري، وهذا من أبرز الصعوبات التي تواجه نظم المعلومات في تحديد قياس محاسبي سليم يتلاءم مع خصوصية المورد البشري، زهز ما أشار إليه أحد الباحثين إلى أن المسألة الأخلاقية تفترض أن البشر قيمة عليا ولا يمكن الموازنة بينها وبين الموارد المادية المملوكة للوحدة الاقتصادية¹⁵، وعدد باحث آخر صعوبات تواجه عملية القياس المحاسبي للموارد البشرية ومنها الآتي:¹⁶

- ❖ قياس الإنسان أمر ذاتي بحت إذ توجد درجة عالية من الذاتية في عملية القياس.
- ❖ صعوبة تحديد فترة الاستفادة من الموارد البشرية نظراً للحرية الطبيعية لها ؛
- ❖ استهلاك الموارد البشرية على أساس موضوعي يبدوا معقداً وذلك لوجود فروق جوهرية بين طبيعة الأصول الملموسة والأصول الإنسانية ؛
- ❖ غالبية برامج التقييم للأفراد لقياس قيمة الإنسان تواجه بتجاهات معادية مجرد أن غالبية الأفراد يكرهون الفكرة كما يخشى الكثير منهم النتائج التي تترتب على القياس.

ويرى الباحثان أنه على الرغم من صعوبة القياس المحاسبي والمشاكل التي تواجه عملية القياس لخصوصية الموارد البشرية إلا

أن دور قاعدة البيانات مهم جداً، وخصوصاً في ظل تنامي تقنيات المعلومات ومن خلال جانبين وهما كالآتي:

الجانب الأول: تعمل قاعدة البيانات على جمع جميع البيانات الخاصة بعملية القياس ولجميع النواحي المتعلقة بالموارد البشرية وتشمل الآتي:¹⁷

- قياس قيمة الموارد البشرية العاملة بالوحدة باستخدام طرق علمية مناسبة قابلة للتطبيق العملي ؛
- قياس تكلفة إعداد وتجهيز الموارد البشرية مثل تكاليف التعيين والتدريب ؛
- قياس تكلفة استخدام الموارد البشرية من رواتب واجور وغير ذلك ؛
- قياس الكفاءة الإنتاجية للموارد البشرية ؛
- قياس ربحية استخدام للموارد البشرية ؛
- قياس معدل العائد على الاستثمار البشري.

الجانب الثاني: تعمل قاعدة البيانات على استخدام أكثر من طريقة للقياس في آن واحد للوصول إلى تحديد قريب من الدقة للمورد البشري، ويمكن إجمال طرق القياس المتعددة بالآتي:¹⁸

- **طريقة الكلفة التاريخية :** بموجب هذه الطريقة يتم إثبات كل ما يتعلق بالموارد البشرية من كلف الاستدعاء واختيار وتسليم الفرد للعمل والتأهيل والتدريب وغيرها بالكلفة التاريخية لنشئها ؛
- **طريقة الإحلال :** تعتمد هذه الطريقة على فكرة الإحلال الوظيفي أو الشخصي الذي يعبر عنه بالتضحية التي تقدمها الوحدة الاقتصادية في سبيل إحلال موارد بشرية بديلة عن الموجودة حالياً .
- **طريقة الفرصة الضائعة :** تتمثل هذه الطريقة في إجمالي التدفقات النقدية التي يتم التضحية بها في سبيل توجيه مورد ما من استعمال ما إلى استعمال آخر بديل، وبالنسبة للموارد البشرية فإن تكلفة الفرصة الضائعة لتخصيص شخص في وظيفة معينة دون الأخرى ؛
- **طريقة الشهرة المستترة :** تبني هذه الطريقة على فكرة احتساب الزيادة في أرباح الأسهم العادية عن معدلاتها السائدة ورسملة تلك الزيادة على أنها تمثل قيمة الموارد البشرية.

ومنه يرى الباحثان أن قاعدة البيانات تستطيع الجمع لأكثر من طريقة في القياس المحاسبي للموارد البشرية لتفادي العيوب المصاحبة لكل طريقة ولخصوصية الموارد البشرية لأن هذا المورد لا يتوفر له سوق لمعرفة كلفته من ذلك السوق.

المحور الثاني: قاعدة البيانات ودورها في دعم الإفصاح المحاسبي عن للموارد البشرية.

إن مفهوم الإفصاح المحاسبي بشكل مبسط يعني " إعلام ذوي المصالح بالحقائق الاقتصادية والمالية التي قد تكون أساساً للحكم على الوحدة " لذا فإن الهدف من الإفصاح هو جعل التقارير والقوائم المالية بعيدة عن التضليل، وتوفر للمستخدم معلومات مفيدة لأغراض اتخاذ القرارات، وهناك عدة طرائق وأساليب للإفصاح المحاسبي والمتمثلة بالآتي:¹⁹

- الإفصاح في القوائم المالية ؛
- الإفصاح في هوامش القوائم المالية ؛
- الإفصاح في قوائم ملحقة بالقوائم الأصلية ؛
- تقرير مدقق الحسابات حول مدى عدالة القوائم المالية والإفصاح المحاسبي ؛
- تقرير الإدارة.

إن الإفصاح المحاسبي بصورته الحالية لا يوفر للمستخدم رؤية متكاملة عن الشركة وخصوصاً فيما يتعلق بالموارد البشرية، وإن دور قاعدة البيانات لمعالجة هذه المشكلة يكمن من خلال جانبين وهما كالاتي :

الجانب الأول: تعمل قاعدة البيانات على جمع جميع البيانات الخاصة بالموارد البشرية داخل الشركة والتقارير عن تلك البيانات في القوائم والتقارير المالية وإظهار البيانات التي تم التوصل إليها من خلال تحقيق هدف القياس ويشمل التقرير عن بيانات الموارد البشرية ما يأتي: ²⁰

- تسجيل بيانات الموارد البشرية في مختلف البطاقات والسجلات المحاسبية ؛
- تلخيص البيانات المتعلقة بالموارد البشرية باستخدام الأساليب المحاسبية المعروفة بتلخيص البيانات ؛
- عرض النتائج التي تم التوصل إليها في القوائم المالية ؛
- اعداد قوائم خاصة لعرض بيانات الموارد البشرية إلى جانب القوائم المالية التقليدية ؛
- اعداد تقارير إضافية تتعلق بالموارد البشرية بناء على رغبات ادارة الوحدة الاقتصادية أو أي جهة أخرى ؛
- دراسة المشاكل الخاصة بالموارد البشرية مثل ارتفاع معدل أوراق العمل أو ظاهرة الغياب واعداد تقارير كمية عنها.

الجانب الثاني: تعمل قاعدة البيانات على إظهار أكثر من طريقة لعرض الموارد البشرية تخدم بذلك الإفصاح المحاسبي، وهناك أكثر من فكرة لعرض الموارد البشرية إما بتسميتها الحقيقية كمورد بشري أو بتسميتها كموجودات بشرية أو بتسميتها كأصول بشرية أو بتسميتها كرأس مال بشرياً و... الخ، ولكل تسمية هناك مدافعین عنها ومأخذ كذلك عنها ذكرها الباحثين.

ويرى الباحثان إمكانية عرض قائمة ملحقه بالقوائم والتقارير المالية تسمى بقائمة المورد البشري، وتبويب بحسب الوظائف (صناعية، تسويقية، إدارية) أو بحسب المؤهلات أو بحسب سنوات الخدمة، وتكون شاملة لكل تفاصيل ذلك المورد، ويتم فيها حصر كافة النفقات التي أنفقت أو يتوقع انفقاها في المستقبل، كما أشار ²¹ أن عملية الحصر تبدأ مع لحظة الإعلان عن الوظائف التي يمكن أن تشغلها مروراً بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها، من خلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتى لحظة الإستهناء عن تلك الموارد، إما بالتقاعد أو لأي سبب آخر، أي بعبارة أخرى كم هي تكلفة الحصول عليه وتكلفة تدريبه وتأهيله وكل النفقات المنفقة عليه، كرواتب أو أجور وما يدخل ضمنها من مزايا، سواء كانت نقدية أو عينية تحسب ضمن ذلك المورد، وكذلك ينبغي احتساب مقدار المنافع المتحققة للشركة من جراء استخدام ذلك المورد، وبالإمكان هنا تطبيق طريقة الشهرة المستترة وتوزيع تلك المنافع على سنوات الخدمة لذلك المورد.

المحور الثالث: قاعدة البيانات ودورها في ترشيد القرارات الخاصة بالموارد البشرية

إن من أهم إفرازات القياس المحاسبي والإفصاح المحاسبي هو ترشيد متخذ القرار، وإن دور قاعدة البيانات هو في تسهيل الحصول على المعلومة وخاصة فيما يتعلق بالمورد البشري، ويقصد بترشيد القرارات أي بتقديم معلومات ذات فائدة لمساندة الإدارة في اتخاذ القرار المناسب، ويعد من أهم الأهداف ويرشد الإدارة والجهات الأخرى من خلال الآتي: ²²

- ✓ دراسة البدائل المتاحة لاستغلال المورد البشري ومساندة الإدارة في اختيار البديل المناسب لتحقيق الاستغلال الأمثل للمورد البشري ؛
- ✓ ترشيد القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية، مثل قرارات النقل والترقية والاستقالة وغير ذلك من القرارات ؛
- ✓ ترشيد القرارات الخاصة بالاستثمار في الموارد البشرية، وهي قرارات تتعلق بإضافة عناصر جديدة إلى القوى العاملة والتابعة للوحدة ؛
- ✓ فرض الرقابة على تكلفة استخدام الموارد البشرية، وذلك من خلال تطبيق أساليب الرقابة على التكاليف المتعارف عليها مثل أسلوب المعايرة ؛
- ✓ ترشيد قرارات تقييم أداء العاملين بالوحدة الاقتصادية ؛

- ✓ ترشيد قرارات المستثمرين في الوحدة أو الراغبين في الاستثمار فيها بإعطائهم صورة واقعية عن حقيقة الموارد في تلك الوحدة بما فيها الموارد البشرية، من خلال التقرير عن هذه الموارد في القوائم المالية ؛
- ✓ ترشيد القرارات المتعلقة بتقييم ادارة الوحدة أو تقييم الوحدة ككل من جانب الجهات الخارجية؛ وذلك بعدم إغفال الموارد البشرية خلال هذا النوع من التقييم وباستخدام نسب ومعدلات تتعلق بالموارد البشرية.

الاستنتاجات

- أ. عمل نظام المعلومات المحاسبية يقوم على تحويل المدخلات إلى مخرجات، من خلال العمليات التشغيلية، وهذه المخرجات هي المعلومات المحاسبية ؛
- ب. هناك أنواع فرعية عديدة لنظام المعلومات المحاسبية، منها نظام معلومات المحاسبية المالية ونظام معلومات محاسبة التكاليف ونظام معلومات المحاسبة الإدارية ؛
- ت. تقاس الوحدات الاقتصادية في عالم اليوم بكفاءة الموارد البشرية لديها، وإن عدم الاهتمام بالموارد البشرية يجعل تلك الوحدات عبارة عن مباني ومعدات ؛
- ث. القياس المحاسبي هو تخصيص قيمة رقمية لعنصر ما في الوحدة الاقتصادية؛
- ج. الإفصاح المحاسبي هو جعل التقارير والقوائم المالية بعيدة عن التضليل، وترشد المستخدم والإفصاح بصورته الحالية لا يوفر للمستخدم رؤية متكاملة عن الشركة وخصوصاً فيما يتعلق بالموارد البشرية ؛
- ح. إن ترشيد القرارات هو في تقديم معلومات ترشد متخذ القرار وأهم متخذ قرار هو الإدارة.

التوصيات

- أ. مخرجات نظام المعلومات المحاسبية الحالية لا تولي أهمية كبرى للموارد البشرية ؛
- ب. هناك حاجة لنظام معلومات محاسبي فرعي يتعلق فقط بالموارد البشرية بعد أن افتقرت النظم الفرعية عن تصوير الموارد البشرية بشكل قريب من الدقة ؛
- ت. هناك حاجة لبناء قاعدة بيانات خاصة بالموارد البشري لأهميته وتأثيره على الوحدات الاقتصادية ؛
- ث. القياس المحاسبي للموارد البشرية هو في تخصيص قيمة رقمية للمورد البشري، وهنا تلعب قاعدة البيانات دوراً مهماً في جمع الكلف وفي عرض أكثر من طريقة للقياس ؛
- ج. إن لقاعدة البيانات دوراً مهماً في تحقيق الإفصاح المحاسبي للموارد البشرية من خلال إضافة قائمة تسمى بقائمة المورد البشري وتكون تفصيلية حول ذلك المورد ؛
- ح. إن لقاعدة البيانات دوراً هاماً في ترشيد الإدارة حول الموارد البشرية بعد تحقيق القياس المحاسبي السليم والإفصاح المحاسبي عن تلك الموارد.

الهوامش والإحالات

- ¹ أمين، ساكار ظاهر عمر، تأثير التجارة الإلكترونية على نظم المعلومات المحاسبية - دراسة لآراء عينة من شركات عراقية مختارة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- ² السقا، زياد هاشم، استخدام تقنيات المعلومات في نظم المعلومات المحاسبية - دراسة لعينة مختارة من الشركات العراقية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، 2006، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- ³ العامري، زهرة حسن، 2003، أثر بعض المتغيرات البيئية في نظام المعلومات المحاسبي وانعكاساتها على تلبية احتياجات مستخدمي المعلومات - دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاعين الاشتراكي والمختلط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.

- 4 القريشي، سعد رشيد مهدي، دور القوائم المالية المعدلة في ظل اقتصاد جامح التضخم وفقا للمعايير المحاسبية المعتمدة - دراسة تحليلية للقوائم المالية للشركة العربية للاستثمارات الصناعية، 2006، بحث لنيل شهادة المحاسبة القانونية، المعهد العربي للمحاسبين القانونيين، جامعة بغداد، العراق.
- 5 الجبوري، نصيف جاسم، دور النظم المحاسبية في تقديم معلومات لإدارة الكلفة في بيئة عمل متغيرة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، 2007، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- 6 جبارة، سيد محمد علي، تصميم نظام لتقويم الأداء بالمصارف التجارية في ضوء مخرجات نظم المعلومات المحاسبية - دراسة تطبيقية في مصرف الرشيد للسنوات 1995-2000، أطروحة دكتوراه غير منشورة، 2002، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- 7 لأفندي، أرسلان إبراهيم عبدالكريم، متطلبات إقامة نظام معلومات التكاليف لتعزيز فاعلية نظام الرقابة الداخلية - دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة للألبسة الجاهزة في الموصل، 2006، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- 8 البامور، علي حازم يونس، دور نظام معلومات التكاليف في تكامل نظم المعلومات في الشركات الصناعية، 2007، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- 9 عبيد، انتصار أحمد، محاسبة الموارد البشرية وانعكاساتها على كلف النوعية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 7، العدد 21، 2012، بغداد، العراق.
- 10 بن نمشه، سعيد بن عبيد، إستراتيجية الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة وإمكانية تطبيقها، أطروحة دكتوراه، 2007، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 11 الجعيدي، سناء عبد الهادي، دور أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007، كلية التجارة قسم المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 12 فضل الله، جانسيريل، تصميم وإعداد نظام لإدارة قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين في جامعة بغداد، مجلة التقني، المجلد 23، الإصدار 6، 2010، هيئة التعليم التقني، العراق.
- 13 الزعائين، علاء أحمد عبد الهادي، أثر التحول في نظم المعلومات المحاسبية - دراسة تطبيقية في وزارة المالية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007، كلية الدراسات العليا (محاسبة وتمويل)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 14 حنا، نسيم يوسف، مشاكل القياس والإفصاح عن حقوق الملكية ومعالجتها في شركات مساهمة مختارة من محافظة نينوى، رسالة ماجستير غير منشورة، 2006، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- 15 جمعة، كمال حسن، محاسبة الموارد البشرية منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري، مجلة كلية بغداد للعلوم، الإصدار 18، 2008، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العراق.
- 16 الجعيدي، سناء عبد الهادي، دور أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، 2007، كلية التجارة قسم المحاسبة والتمويل، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 17 العوام، عاطف محمد، نظرية المحاسبة، مطبعة ماس، جمهورية مصر العربية، 2009.
- 18 عبيد، انتصار أحمد، محاسبة الموارد البشرية وانعكاساتها على كلف النوعية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد 7، العدد 21، ب، 2012، غداد، العراق.
- 19 محمد، جوار أحمد سالار، أهمية وجودة المعلومات المحاسبية في القوائم المالية لمستخدميها - دراسة على عينة من المستخدمين في منظمات بمحافظة اربيل، رسالة ماجستير غير منشورة، 2006، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
- 20 العوام، عاطف محمد، نظرية المحاسبة، مطبعة ماس، جمهورية مصر العربية، 2009.
- 21 رشيد، ناظم حسن، إمكانية تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 5، 2007، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، العراق.
- 22 العوام، عاطف محمد، نظرية المحاسبة، مطبعة ماس، جمهورية مصر العربية، 2009.