



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم مالية ومحاسبية

التخصص: محاسبة وجباية

بعنوان:

محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

(دراسة حالة- في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي)

إشراف الدكتور:

* مرغني وليد

المؤطر بالمؤسسة:

* إدريس سالمى

إعداد الطالبات:

* جلالى مارية

* بكاكرة يسرى

* العايب خديجة

الموسم الجامعي: 2022/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى { إنما يخشى الله من عباده العلماء }

نحن لها وإن أبت رغما عنها أتينا بها.

الحمد لله وبفضله تم اليوم تخرجي من كلية المحاسبة ومن جامعة الشهيد حمه لخضر بعنوان مذكرة " محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية " .

الله أولا ولنوره في دربي الذي لا يخفت ولا يكسف أبدا لتوفيقه الذي ما كان إلا به في العمر أيام ينيها السرور وسرور هذا اليوم يبقى مختلف مرحبا بالحلم المحقق والطموح السامي والسعادة بعد طول تعب هنيئا لقلبي بهذه الفرحة التي زادتني فخرا.

* ثم أقدم إهداء هذا الجهد:

* إلى من قال فيهما الباري { واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما

كما ربياني صغيرة }

* إلى من كلل العرق جبينه وشققت الأيام يديه من عمل يكد في سبل تعليمي، إلى من رافقني الطريق خطوة خطوة إلى الذي يراهن على نجاحي وقوتي إلى من حمل اسمه بكل افتخار إلى أعظم رجل أبي الغالي الذي طال الله في عمره والذي بأنفاسه أكون وبدونها لا أكون.

* إلى من وضع الله سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها، وقرها في كتابه العزيز، إلى من ترفع يديها تتذكرني بدعائها إلى ملاكي في الحياة إلى بسمته الحياة وسر الوجود إلى أمي الغالية أطال الله في عمرها.

* إلى روح أخي " حاتم " رحمك الله وأسكنك فسيح جناته.

الشكر موصول لوالدي وإخوتي وأقاربي وأصدقائي وكل من سار معي في درب التعلم من أساتذة و زملاء وكل من ساندي ولو بكلمة طول هذه السنين وألف تحية

الحمد لله الذي ما تم جهد ولا ختم سعي إلا بفضله وما تخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه، طالما كان حلم انتظرته اليوم وبكل فخر تم تخرجي

{ الخريجة جلاي مارية }

الإهداء

قال تعالى: { قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون } صدق الله العظيم
* إلى من بلغ الأمانة وأدى الأمانة... ونصح الأمة إلى نبي الرحمة
ونور العالمين... سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم
* الدرع الوافي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي
لك أقدم وسام الاستحقاق... أنت من أتشرف بحمل اسمه
وافتخر به وأرجو من الله أن يمد عمرك لترى ثمار قد حان قطافها
بعد ظل انتظار إلى { أبي العزيز " كمال " }
* اهدي ثمرة جهدي إلى بهجة قلبي وهبة الرب وكمال الود... إلى التي تعبت لارتاح وسهرت لأنام
وحلمت لأنال... إلى الشمس التي تضيء صباحي والقمر الذي يينير ليالي... والتي تعتبر
رمز العطاء ومنبع الحنان حفظك الله ورعاك وأطال في عمرك { أمي العزيزة " أمال " }
* إلى من كان لها مكانة في قلبي إلى التي تعجز الحروف عن وصفها إلى رمز الصداقة
وحسن العلاقة وسند المستقبل إلى من وقفت جانبي في كل وقت صديقتي " ابتسام "
* إلى من هم اقرب من روعي... إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى من شاركني
حضان الأم وكانوا لي سند وعون في كل وقت إخوتي " منال وأسماء " { وخالتي " هنادي " }
كذلك اشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا التقرير

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

* إلى ملاكي في الحياة إلى معنى التفاني والحب والحنان

* إلى بسمة الحياة وسر الوجود

* إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم لجراحي إلى

أغلى الحبايب { أُمي الحبيبة }

* إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار

* إلى من احمل اسمه بكل افتخار أرجو من الله أن يمد في عمرك لنرى ثمار قد حان قطافها

بعد طول انتظار و ستبقى كلماتك نجوما اهتدي بها اليوم وفي الغد والى الأبد { أبي العزيز }

* إلى من ربنتي صغيرة واحتضنتني صبية ورافقتني شابة إليك يا من عجزت الأقلام والكلمات

عن شرح ما في قلبي إليك يا من عجز قلبي عن وصف حرقة على فراقك يا من استغنيت

عن كل ما في الدنيا من اجل سعادتني وسلامتي رحمك الله يا غاليتي واسكنكي فسيح جناته

الله يرحمك ويغفر لك { جدتي الغالية }

* إلى إخوتي فردا فردا حفظهما الله جميع ورحاهم ربي يخليهم ليا إن شاء الله

* إلى كل من أحبني وتمنى لي النجاح

{ خريجة العايب خديجة }

الشكر والعرفان

الحمد والشكر لله عز وجل على عظيم نعمه التي لا تنفذ وعلى فضله
وكرمه الذي لا يرد والصلاة والسلام على سيدنا محمد عليه أفضل
الصلاة والتسليم

نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا وأعانا على إتمام
هذا التقرير كما لا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات
الشكر والتقدير والعرفان للأستاذ المشرف الذي شرفنا بإشرافه

على هذا العمل بإعطائه لنا ملاحظات وتوجيهات لإنجاز هذا العمل " أستاذنا الفاضل مرغني وليد "
كما لا يفوتنا أن نخص بالذكر المؤطر الخارجي لما قدمه لنا من جهد ومعرفة فأتاحا لنا قلبه
لكل سؤال أو ملاحظة كانت تدور في أذهاننا طيلة إنجاز هذا التقرير " السيد إدريس سالمى "
ومن هذا المقام لا يفوتنا أن نقدر حرص الطبيين لما بذلوه من جهد وما قدموه من خدمات
ومساعدات وتسهيلات وحسن استقبال ومن هذا المنبر نخص بالذكر السيد مدير مؤسسة
" السيد شاوش خليفة "

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لنا والى كل من زرعو التفاوض
في دروبنا لهم منا كل الشكر والتقدير والى كل دفعة محاسبية و جباية 2023/2022

الملخص

هدفت الدراسة إلى التطرق إلى محاسبة الموارد البشرية من خلال معرفة كيف يتم إدارتها للمورد البشري وكيفية تطبيقها وتنفيذها من خلال مجموعة من الدراسات النظرية، ثم تطبيقها العملي في دراسة الحالة التطبيقية لمؤسسة اتصالات الجزائر الوادي وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى معرفة الأجر والعناصر المكونة بالإضافة إلى المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي الجديد.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ث	الشكر والعرفان
ج	الملخص
ح	الفهرس
خ	فهرس الأشكال والملاحق والاختصارات
8	المقدمة
	الفصل الأول المفاهيم النظرية حول محاسبة الموارد البشرية
12	تمهيد الفصل الأول
12	المبحث الأول: المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشري
12	المطلب الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية
13	المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية
14	المطلب الثالث: أهداف وأهمية إدارة الموارد البشرية
15	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية
15	المطلب الأول: تعريف محاسبة الموارد البشرية
16	المطلب الثاني: نشأة محاسبة الموارد البشرية
16	المطلب الثالث: خصائص محاسبة الموارد البشرية
17	المطلب الرابع: أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية
18	المبحث الثالث: تطبيق وتنفيذ محاسبة الموارد البشرية
18	المطلب الأول: تصميم وتنفيذ نظم محاسبة الموارد البشرية
21	المطلب الثاني: الاستخدامات الإدارية لمحاسبة الموارد البشرية
23	المطلب الثالث: إجراءات محاسبة الموارد البشرية
24	المطلب الرابع: الحاجة إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية ومزايا تطبيقها
26	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني دراسة حالة تطبيقية لمديرية اتصالات الجزائر الوادي
28	تمهيد الفصل
28	المبحث الأول: تقديم مؤسسة اتصالات الجزائر
28	المطلب الأول: نبذة عامة عن مجمع اتصالات الجزائر
30	المطلب الثاني: نظرة على المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي
37	المطلب الثالث: مهام ونشاطات المديرية العملية بالوادي
38	المطلب الرابع: أهمية وأهداف مؤسسة اتصالات الجزائر
40	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لكشف الأجر وكيفية معالجته

40	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للأجر
41	المطلب الثاني: العناصر المكونة للأجر
44	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجر
47	خلاصة الفصل
48	الخاتمة
50	قائمة المراجع
53	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
31	الهيكل التنظيمي للمديرية بالوادي	(1-2)
32	المخطط الهيكلي لنيابة المدير للمهام والدعم	(2-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	الرقم
53	الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006	الملحق 1
54	من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006	الملحق 2
55	الشبكة الاستدلالية للمرتبات	الملحق 3
56	كشف الراتب	الملحق 4
57	وثيقة تغيير حركة الراتب (الأجر)	الملحق 5
58	وثيقة مأخوذة من ادارة الكلية إلى المؤسسة	الملحق 6

قائمة الاختصارات

الاختصار	الدلالة باللغة الانجليزية	الدلالة باللغة العربية
IRG	Impôt sur le revenu but	الضريبة على الدخل الإجمالي
IEP	Prime d'ancienneté	منحة الاقدمية
ICR	Subvention de récompense collective	منحة المردود الجماعي
S.S	Sécurité sociale	الضمان الاجتماعي
AAA	American Accounting Association	الجمعية الأمريكية للمحاسبة

المقدمة

مقدمة

تعد محاسبة الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة في مجال المحاسبة المالية، حيث ظهرت بوادر الاهتمام بها من قبل المحاسبين منذ أوائل السبعينات من القرن الماضي، ومن أجل التعرف على أهمية الموارد البشرية في هذه الوحدات الاقتصادية المختلفة، ومن ثم دراسة مجموعة من الأساليب العلمية التي يمكن أن تساهم وتساعد في تقييم تلك الموارد بصورة مالية مثلها مثل أي موارد أخرى يتم استثمارها في الوحدات الاقتصادية في سبيل تحقيق أهدافها.

ومن الملاحظ أن حركة نمو وتطور المؤسسات الاقتصادية عربيا وعالميا اتخذت اتجاهات سريعة مما يتطلب الحاجة إلى الموارد البشرية التي توصف بأنها تملك المهارات الفكرية والتكنولوجية، لخلق مرحلة الإصلاح وتأسيس هيكل مناسب لوضع أساسيات القاعدة البشرية العلمية والفنية لنشر ثقافة المحاسبة البشرية، ورفع وتيرة نظرية الولاء وبين المؤسسة والأفراد وبما ينعكس على ايجابية العملية الإنتاجية والخدمية.

والجدير بالذكر أن هدف محاسبة الموارد البشرية من إظهار قيمة معينة لهذه الموارد أولا بيان التغيرات التي تطرأ في قيمتها من سنة لأخرى وثانيا المساعدة في تسهيل وتحسين إدارتها بشكل فعال وكفوء.

الإشكالية

انطلاقا مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

ماذا يقصد بمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية؟

وقصد الإحاطة بكل جوانب الإشكالية نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بإدارة الموارد البشرية؟ وما هي أهدافها؟
- ما المقصود بمحاسبة الموارد البشرية؟ وما هي خصائصها؟
- ماذا يقصد بتطبيق وتنفيذ محاسبة الموارد البشرية؟
- ما هي المراحل المتبعة في إعداد التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شركة اتصالات الجزائر؟

أهداف الدراسة

- محاولة معرفة كيف يتم إدارة الموارد البشرية.

- التعرف على محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
- معرفة كيف يتم تطبيق محاسبة الموارد البشرية.
- تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا البحث في دراسة محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، وذلك نظرا لان محاسبة الموارد البشرية أصبحت مهمة في الحياة العملية ولا يمكن الاستغناء عنها مما دفعنا الى دراستها ومعرفة كيف يتم تطبيقها وتنفيذها.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: تمثلت في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي لاتمام الجانب التطبيقي من الدراسة. الحدود الزمنية: في إطار اعداد البحث تمثلت الحدود الزمنية في السنة الجامعية 2023/2022.

صعوبة الدراسة

قلة المراجع المتعلقة بموضوع محاسبة الموارد البشرية - صعوبة الحصول على المعلومات المتعلقة بمديرية اتصالات الجزائر بالوادي وتعدد الحج منها " السر المهني " حيث طلب منا عدم ذكر اسم ولقب صاحب بطاقة الأجر ورقم التسجيل.

هيكل البحث

للإجابة عن الإشكالية المطروحة والتطرق لمختلف جوانب الموضوع تم تقسيمه إلى فصلين، الفصل الأول خصص للمفاهيم النظرية وقسم إلى ثلاث مباحث تم التطرق في المبحث الأول إلى المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشرية، وفي المبحث الثاني تم التطرق إلى الإطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية وبالنسبة للمبحث الثالث كان حول تطبيق وتنفيذ محاسبة الموارد البشرية.

أما الفصل الثاني كان عبارة عن دراسة تطبيقية لدى مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي إذ تم إسقاط المفاهيم النظرية على الواقع العملي في دراسة حالة احد بطاقات الأجر لشخص ما في تلك المؤسسة، وعرض أولا لمحة عن مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، ثم معرفة الأجر والعناصر المكونة له وفي الأخير وضع تسجيل محاسبي للأجر.

الفصل الأول:

المفاهيم النظرية

تمهيد

تعتبر المحاسبة عن الموارد البشرية احد الاتجاهات الحديثة لقياس تكلفة تلك الموارد لغرض الوصول الى مجموعة من الحقائق حول ما تتحمله المنشأة من تكاليف ولقد زاد الاهتمام بالموارد البشري في السنوات الاخيرة ادى الى التطور التكنولوجي وما رافقه من حاجة الى مورد بشري ذا مستوى عال من التعليم والتدريب وقادر على ادارة التكنولوجيا وتوظيفها وبناء أنشطة ادارية مختلفة من تخطيط ورقابة واتخاذ القرارات لتحقيق اهداف المؤسسة بشكل امثل.

وهذا يعني ان الموارد البشرية يمكن ان تحتل مكان بارز واهمية كبيرة عند اتخاذ القرارات المختلفة والمتعلقة بنشاط الوحدات الاقتصادية التي تعمل فيها وبالتالي يصبح من الضروري الاهتمام بكل البيانات التي تتعلق بالموارد البشرية.

انطلاقا مما سبق ذكره سنقوم من خلال هذا الفصل بدراسة نظرية للمحاسبة عن الموارد البشرية وذلك بتقسيمه الى ثلاث مباحث.

المبحث الاول: المفاهيم الاساسية لإدارة الموارد البشرية

المبحث الثاني: الاطار المفاهيمي لمحاسبة الموارد البشرية

المبحث الثالث: تطبيق وتنفيذ محاسبة الموارد البشرية

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: ماهية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة وأكثر في الإنتاجية على الإطلاق.

1. تعريف إدارة الموارد البشرية:

1.1 التعريف الأول: إن إدارة الموارد البشرية في معناها الشمولي تعني عملية اتخاذ

القرارات في كل ما يتعلق بأنشطة العنصر البشري داخل المنظمة وهي بالتالي تهتم بوضع وتنفيذ سياسات وبرامج تكفل بناء، تنظيم، تسوية العلاقات الإنسانية التي تمثل تعاوناً وثيقاً يحقق أهداف تلك المنظمة¹.

¹ نادر احمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2000م-1421هـ، ص 22.

1.2 التعريف الثاني: إجمالي الفعاليات الإدارية إلى تكوين واستخدام وتنمية ودافعية وصيانة ومستقبل الموارد البشرية.

1.3 التعريف الثالث: هي عملية خاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة¹.

ومنه نستخلص بان الموارد البشرية هي الإدارة التي تؤمن بان الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم بما فيها مصلحتها والسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحها².

المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية

تتعدد وظائف إدارة الموارد البشرية من بينها³:

- 1. التصميم الهيكلي التنظيمي للمنظمة وهيكل الأجور:** حيث يمثل هيكل العمالة وصف بيان حالة العمالة الموجودة فعلا في المنظمة من حيث الملامح الرئيسية والصفات والسمات التي تميز هذه العمالة أو من خلال هيكل الأجور يتم تحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة وتحديد أجرها مما يضمن إدارة سليمة لنظام الأجور.
- 2. تخطيط القوة العاملة:** لتلبية حاجة المنظمة من أنواع وأعداد العاملين يتطلب هذا تحديد طلب المؤسسة من العاملين وتحديد ما هو معروف ومتاح منها والمقارنة بينها لتحديد صافي العجز والزيادة والتنسيق مع الإدارة فيما يختص بتوزيع القوى العاملة وإعداد الموازنة التخطيطية للوظائف.
- 3. الاختيار والتحسين:** حيث تهتم الإدارة بالبحث عن العاملين في سوق العمل وتصفيتهم من خلال طلبات التوظيف والاختيار والمقابلات الشخصية وذلك بوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- 4. تقييم الأداء وتصميم أنظمة الحوافز:** وذلك للتعرف على كفاءة العاملين والتعرف على أوجه التطور في الأداء ومعرفة أسبابه وضعف الأداء وتخطيط التطور المهني للموظف ومدى جاهزيته للنقل أو الترقية وعلى أساسه يمكن تقرير المكافأة وزيادة الراتب.

¹ محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدينا والطباعة والنشر، الإسكندرية، ص 30.
² محمد جاسم شعبان ومحمد صالح الابحج، إدارة الموارد البشرية، دار الرضوان للنشر والتوزيع، عمان 2014، ص 36.
³ ديزن تيم، إدارة الموارد البشرية الإدارة الحديثة، الأجيال للنشر والتوزيع، 2011، ص 9.

المطلب الثالث: أهداف وأهمية الموارد البشرية

1. أهمية الموارد البشرية: تظهر لنا أهمية هذه الإدارة في المنظمة نظرا لعلاقتها المباشرة مع الأفراد العاملين ولتسيير الموارد البشرية أهمية ولا يمكن الاستغناء عنها، كما يضمن بعض المديرين في الإدارة العليا أن برنامج أو أنشطة إدارة الموارد البشرية هي مركز تكلفة فقط ليس مركز ربحية غير حقيقية. وهي ذات أهمية عالية حيث تساهم في¹:

- تكلفة موارد البشر أعلى عنصر تكلفة.
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة.
- تضع خطط مناسبة للتدريب.
- تقوم بدراسة مشكل الأفراد.
- تختار الأفراد المناسبين للتشغيل الوظيفي.
- الموارد البشرية أداة تنافسية عالمية.
- الموارد البشرية أساس الاستغلال والنقود.
- يعمل قسم الموارد البشرية على تزويد المؤسسة بأفضل الوسائل للعمل فيها من خلال البحث عن المؤهلات المناسبة لتحسين عمل المؤسسة.
- تقوم إدارة الموارد البشرية بالعمل على تطوير الإنتاج والعمل على تحسين وزيادة النوع والكم.

2. أهداف الموارد البشرية:

يعتبر الهدف الأساسي في عملية التسيير لتلبية رغبات وحاجيات المؤسسة بالتنسيق مع رغبات واحتياجات الأفراد العاملين، وذلك من خلال تزويد المؤسسة بموارد بشرية فعالة ومنتطورة ويمكننا استنتاج عدة أهداف وهي كالآتي²:

- الاحتفاظ بالأفراد الناجحين.
- استقرار اليد العاملة في المنظمة.
- تحفيز الأفراد وتطوير قدراتهم ومهاراتهم.
- الانضباط والرقابة والسيطرة على العمال.
- الزيادة في التغير التكنولوجي والاقتصادي وظهور ثورة معلومات.
- مدهم بالمهارات الجديدة والمواد الكمالية لتحقيق الذات.

¹ديزن تيم، مرجع سابق، ص9.

²ديزن تيم، مرجع سابق، ص9.

- مساعدتهم على التوصل إلى الأداء المرغوب فيه.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي محاسبة الموارد البشرية

نظرا للظروف والمستجدات الحاصلة في حقل الاقتصاد والإدارة، والتي أصبحت تستدعي ضرورة تغيير المعالجة المحاسبية للعنصر البشري وفقا للمكانة الكبيرة التي يحتلها، فقد ظهر مفهوم محاسبي جديد يعرف بـ " محاسبة الموارد البشرية " .

المطلب الأول: تعريف محاسبة الموارد البشرية

حيث تتضمن محاسبة الموارد البشرية عدة تعريفات نوجزها فيما يلي¹:

- عرفت المحاسبة عن الموارد البشرية كنظام لإمداد الإدارة بالمعلومات اللازمة لإدارة تلك الموارد بكفاية وفعالية، فهي تقدم المعلومات عن تكلفة وقيمة كل فرد في التنظيم.
- ولقد عرفها " فلامهولز " بأنها تعني المحاسبة عن الأفراد كونهم موارد في المشروع، وتقوم على قياس تكلفة وقيمة الأفراد الموجودين بهذا المشروع.
- أما " سيدني دافيسون " فقد عرفها بأنها مصطلح يستخدم لوصف قروض متنوعة تبحث عن الاستثمار في التقرير عن الموارد البشرية وتؤكد عن أهميتها في تحقيق أرباح المشروع ومجموع أصوله.
- وقد عرفت جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA) : بأنها مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأساليب والإجراءات التي تحكم عملية تحديد ثم قياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك بقصد إيصالها بعد ذلك للأطراف ذات العلاقة.
- وقد عرفها آخرون على أنها عملية التقدير الدقيق للقيمة الحالية المستقبلية لأصول الإنسانية، وهي ذلك النوع من أصول المشروع المتمثل في ولاء الجمهور المستهلكين.
- وحملة الأسهم، وذلك على ولاء الموردين بالإضافة إلى سمعة المشروع في المجتمع المالي، وكذلك سمعته في البيئة التي توجد بها مصانعه ومكاتبه.

من التعاريف السابقة يمكن استنتاج أن محاسبة الموارد البشرية هي المحاسبة التي تهتم بقياس القيمة الاقتصادية للموارد البشرية من خلال مختلف العمليات المحاسبية المتعلقة بتقييم تكلفة المورد البشري (التكلفة القابلة للقياس والتكلفة غير القابلة للقياس) وتقييم أداء المورد

¹إسلام معمري وآخرين، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة شركة سوف للدقيق، مذكرة ماستر، العلوم المالية والمحاسبية، جامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي، 2017/2018، ص (22-23).

البشري (الملموس وغير الملموس) وأثرهما على الأداء الكلي للمؤسسة في وسط بيئة الأعمال التي تنشط فيها.

المطلب الثاني: نشأة محاسبة الموارد البشرية

تتلخص مراحل ونشأة وتطور محاسبة الموارد البشرية في المراحل التالية¹:

1. **المرحلة الأولى (1960-1966)**: وتميزت هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بالمفاهيم الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية وكذا الاعتماد على فكرة رأس المال البشري في النظرية الاقتصادية.
2. **المرحلة الثانية (1966-1971)**: تتميز هذه المرحلة بالدراسات التي اهتمت بوضع نماذج قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية.
3. **المرحلة الثالثة (1971-1976)**: وتتميز هذه المرحلة باستمرارية البحوث لتطوير المفاهيم والنماذج المستخدمة في قياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية وإظهارها في القوائم المالية الختامية للمؤسسة.
4. **المرحلة الرابعة (1976-1980)**: شهدت هذه المرحلة تناقص في الاهتمام بهذا الفرع سواء من جانب الباحثين أو من الجانب التطبيقي، إذ أن عدد البحوث التي ظهرت في هذه الفترة كان قليل، ولكن في نهاية هذه الفترة ظهرت اتجاهات بشأن الاهتمام بالمحاسبة من الموارد البشرية.
5. **المرحلة الخامسة (1980 وحتى مشارق القرن الواحد والعشرين)**: وفي هذه الفترة أصبحت الموارد البشرية إحدى أهم الركائز التي تهتم بها المؤسسات من أجل مسايرة المتطلبات بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة المتطورة والنمو المستمر للابتكارات، فاحتل موضوع محاسبة الموارد البشرية أهمية خاصة بين الموضوعات البحثية في مجال الفكر المحاسبي، وجاء التركيز على محاسبة الموارد البشرية انعكاسا للتطور الكبير في اقتصاديات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.

المطلب الثالث: خصائص محاسبة الموارد البشرية

من خلال ما تطرق إليه سابقا يمكن القول أن محاسبة الموارد البشرية تتصف بالخصائص التالية¹:

¹ رزان عوده محمد أبو حطب، اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات " دراسة حالة بلدية الفحيص"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد خمسة وأربعون، 2 تموز 2022، ص 248.

- هي نوع من أنواع المحاسبة تعنى فقط بكل ما يتعلق بالموارد البشري.
- أن لها طابع مادي وطابع معنوي (المعارف والمهارات وهي لا تفصل بينها على عكس الأنواع الأخرى من المحاسبة).
- أن لها القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري وقياس العوائد المرجوة منه.
- أن قياس الموارد البشرية ليس هدفا في حد ذاته بل يستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول في اتخاذ القرارات الإدارية الداخلية والخارجية².
- أن التقدير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط مشكلا معيناً من أشكال التقرير فالمهم هو توصيل معلومات كاملة من الموارد البشرية للجهات المسؤولة بالشكل الذي يحقق الموجود منها سواء كان في شكل الميزانية أو في شكل تقارير مستقلة.

المطلب الرابع: أهداف وأهمية محاسبة الموارد البشرية

1. أهمية محاسبة الموارد البشرية:

من المعلوم أن العنصر الإنساني يستطيع أن يعمل في أقل الإمكانيات وان يبني وينمي نفسه، لذلك فان المنشأة ومهما عظمت إمكانياتها المادية لا تستطيع تحقيق أهدافها بدون العنصر الإنساني³.

حيث أشار "اريك فلامهولتز" إلى عاملين رئيسيين يرجع إليها الاهتمام بمحاسبة الموارد البشرية.

- اهتمام الأدب المحاسبي بمفاهيم وطرق المحاسبة عن الموارد البشرية والتي تمثل الأصول الأساسية لمعظم المنشأة.
- مع زيادة التقدم الغني زادت حاجة الأفراد للتعليم والتدريب واكتساب المهارات.
- يحدد (porwal1993 345-346): أهمية محاسبة الموارد البشرية في كونها أداة إدارية فاعلة وذات كفاءة للموارد البشرية، حيث يصنف أغراضها إلى أغراض داخلية وأغراض خارجية، لكنه يتوسع في بيان الأغراض الداخلية لتسهيل اتخاذ القرارات الإدارية في مجالات الموارد البشرية، وبرامج تخفيض التكاليف والرقابة⁴.

¹ برحال عبد الوهاب، محاضرة في مقياس محاسبة الموارد البشرية تخصص إدارة أعمال، بدون جامعة، بدون سنة.

² محمد فريد، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية، كلية العلوم الإدارية والمالية، 2016، ص 8.

³ عبد العزيز حوسين سعد محمد، معوقات تطبيق المحاسبة عن الموارد البشرية في المصاريف التجارية الليبية، مجلة كليات التربية، كلية علوم الاقتصاد وعلوم السياسة جامعة الزيتونة، العدد العشرون، يناير 2021، ص 367.

⁴ حمد فهد ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في شركات المساهمة العامة بدولة الكويت، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، قسم محاسبة كلية الأعمال، ديسمبر 2010، ص 18.

وكذلك لمحاسبة الموارد البشرية أهمية من حيث¹:

- قياس العائد على رأس المال المستخدم في المؤسسة.
 - تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة.
 - قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري بالمؤسسة.
 - تفعيل المسؤولية الاجتماعية.
2. أهداف محاسبة الموارد البشرية:

إن محاسبة الموارد البشرية مثلها مثل باقي أنواع المحاسبة الأخرى، تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من بينهم²:

- تحديد وقياس تكلفة الموارد البشرية لأسلوب يعطي نتائج أكثر موضوعية.
- مساعدة الإدارة في تقييم البدائل المتاحة للقرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.
- مساعدة الإدارة على الرقابة على الموارد البشرية واستخدامها بأفضل كفاءة ممكنة.
- مساعدة الإدارة في التخطيط القوى العاملة، بغرض تحقيق الاستخدام الأمثل لها، وربطها بعمليات المؤسسة.
- تحديد تغيرات هيكل القوى العاملة بفعل عوامل مثل تغير توزيع أعمار المستخدمين واثـر ذلك على القدرة الايرادية ومعدلات النمو³.
- العمل على إيجاد بعض النسب المالية المتعلقة بالموارد البشرية والتي تقيد في عملية التحليل المالي واتخاذ القرارات المختلفة بما يخص الفترة الحالية والمقبلة (معدل رأس المال البشري...) وهذا يفيد في تحديد كثافة العمل في المشروع.

المبحث الثالث: تطبيق وتنفيذ محاسبة الموارد البشرية

المطلب الأول: تصميم وتنفيذ نظم محاسبة عن موارد بشرية⁴

إن هذا التقسيم الخماسي لنظم المحاسبة عن موارد بشرية قد استخدم أساسا لأغراض الشرح والإيضاح، فقد يصعب عمليا القول بان احتياجات معينة للمحاسبة عن الموارد البشرية

¹محمد فهد ديسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على شهادة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، قسم محاسبة كلية الأعمال، ديسمبر 2010، ص 18.

²حدة ناصري، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية " دراسة حالة "، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، محاسبة وتدقيق، 2019/2018، ص 10-11.

³سامية خرخاس، حسين محمودي، أهمية استخدام نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، المجلد 20، العدد 1.

⁴الزهرة مية واخرين، تصور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية، مذكرة استكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2017/2016، ص 37.

لمنظمة ما تنطبق تماما على النظام الأول أو الثاني وهكذا وبدلا من ذلك فإنه يتم تعميم النظام بحيث يقابل احتياجات المنشأة ويشرح هذا الجزء الأوجه المختلفة التي تشمل عليها عملية تصميم وتنفيذ نظام المحاسبة عن الموارد البشرية حيث تقدم منها تصلييا خطوة بخطوة لإنشاء مثل هذا النظام.

وهذه المراحل الخاصة بتصميم وتنفيذ النظام هي:

الفرع الأول: تحديد أهداف المحاسبة عن الموارد البشرية

إن الخطوة الأولى في تصميم نظام المحاسبة عن الموارد البشرية هي وضع أهداف محددة للنظام وعلى الرغم من أن هذا يعتبر أمرا مفروغا منه ولا يجب ذكره إلا أن هذه الخطوة للأسف غالبا ما تكون خطوة مهمة فعلا عند تصميم نظم المحاسبة بما في ذلك نظم المحاسبة على الموارد البشرية.

ويجب أن تكون أهداف النظام هي ناتج احتياجات الإدارة من معلومات خاصة بالموارد البشرية فإذا رجعنا إلى نظام الحاسبة عن الموارد البشرية الذي تم تصميمه لشركة نورت ايسترن نلاحظ انه مبني على أساس تحليل احتياجات إدارة المنظمة من معلومات عن الموارد البشرية لذلك يجب تحديد احتياجات الإدارة عن معلومات عن الموارد البشرية بشكل واضح وصريح.

ولتحديد احتياجات الإدارة من المحاسبة عن الموارد البشرية فإنه يجب دراسة وتحليل عملية إدارة الموارد البشرية فيجب تحديد الوظائف الرئيسية التي تشمل عليها هذه العملية كما يجب تحديد المعلومات اللازمة للوفاء بهذه الوظائف بأكبر قدر ممكن من الدقة وفي هذا التحليل يجب على كل وحدة تنظيمية تحديد الوظائف وأنواع القرارات التي تتخذها ومدى تكرار حدوثها والمعلومات اللازمة لاتخاذ هذه القرارات ويجب تحليل الاحتياجات من المعلومات في ضوء علاقتها بتدفقات المعلومات الحالية في هذه الوحدة وبالتالي تحديد المعلومات الجديدة المطلوبة.

الفرع الثاني: وضع مقاييس المحاسبة عن الموارد البشرية

الخطوة الثانية في تصميم النظام هي وضع مقاييس المحاسبة عن الموارد البشرية ويجب أولا اختيار المقاييس المرغوب فيها والخاصة بالمحاسبة عن الموارد البشرية وقد يشتمل النظام على مقاييس للتكلفة وأخرى للقيمة¹

¹ الزهرة مية وآخرين، مرجع سابق ذكره، ص 37.

ومتى تم اختيار المقاييس فيجب اختيار فعالية وإمكانية الاعتماد عليها والتي تحتاج بالضرورة إلى بحوث ودراسات فلا يبدأ مقبولاً أن يبني نظام على مقاييس لم تختبر ومتى تصح فعالية وإمكانية الاعتماد على هذه المقاييس بالشكل الذي يمكن من استخدامها في النظام.

الفرع الثالث: إنشاء قاعدة بيانات المحاسبة عن الموارد البشرية

والخطوة التالية لإنشاء نضام للمحاسبة عن الموارد البشرية هي إنشاء قاعدة بيانات وقاعدة البيانات ببساطة هي مصدر المدخلان اللازمة للمحاسبة عن الموارد البشرية بما في ذلك بيانات التكاليف وقوائم الوقت والمقاييس النفسية وما شابه ذلك.

الفرع الرابع: اختيار وتعديل النظام¹

يجب اختيار موقع تطبيق هذه الدراسة الاختيارية بعناية ويجب أن تشير هذه الدراسة بدرجة كبيرة إلى مدى إمكانية تشغيل النظام كما يجب أن يكون هذا الموقع قابلاً للتحكم بمعنى أن يكون فيه أقل عدد ممكن من المشاكل التي تمثل شوشرة على الدراسة الاختيارية والتي يمكن أن تعرف النتائج وتفسيرها ومن الضروري أن يتم التعاون مع إدارة موقع التطبيق بمعنى ان تكون الإدارة على الفهم بل وربما تساهم في تصميم النظام.

أولاً: تنفيذ النظام

وتشمل الخطوة الأخيرة على التنفيذ الفعلي للنظام وفي هذه المرحلة يجب ترميط المستندات الخاصة بالمدخلات والمخرجات وكذلك يجب وضع التعليمات اللازمة للإدارة النظام وأيضاً هناك خطوة هامة تشتمل عليها هذه المرحلة وهي تعويد الأفراد على النظام الجديد بحيث يشرح لهم استخداماته وطرقه.

ثانياً: تعديل النظام

قد يكون من الضروري تعديل النظام مع الوقت ويكون ذلك إما نتيجة ملاحظة أو قصور في تصميم النظام أو نتيجة تغيير في احتياجات من نظام المحاسبة عن الموارد البشرية وقد تشمل هذه التعديلات على بعض التعديلات البسيطة أو قد تتطلب إعادة تصميم وتنفيذ النظام مرة أخرى.

¹ الزهرة مية، مرجع سابق ذكره، ص 38.

المطلب الثاني: الاستخدامات الإدارية لمحاسبة الموارد البشرية

يمكن تقسيم هذه الاستخدامات إلى ما يلي¹:

✓ دور محاسبة تكاليف الموارد البشرية في تخطيط واتخاذ القرارات

يتمثل تخطيط الموارد البشرية في تلبية احتياجات المنشأة من موارد بشرية وفقا لما هو متاح منها بالإضافة إلى تحليل معلومات متعلقة بتكلفتها مطلوبة أو مخططة وتساعد عملية التخطيط في الآتي:

- اتخاذ قرارات متعلقة باختيار الموارد البشرية.
- تنمية قدراتها ومهاراتها.
- توزيعها وترقيتها بالإضافة إلى نظام الحوافز والمكافآت.

✓ دور محاسبة تكاليف الموارد البشرية في الرقابة

تعتبر الرقابة على قيمة الموارد البشرية إضافة إلى الفكر المحاسبي و تسهيلا للمحاسبة على هذا العنصر كما أنها تثري الفكر الإداري في مجال تخطيط هذا العنصر والرقابة عليه ومعرفة تكلفة دوران العمل واثر ذلك على المنشأة.

✓ دور محاسبة تكاليف الموارد البشرية في وظائف إدارة الأفراد

تتمثل استخدامات المحاسبة عن الموارد البشرية في مجال وظائف إدارة الموارد البشرية التالية²:

أولاً: الحصول على الموارد البشرية

التنبؤ بالاحتياجات الحالية أو المستقبلية من موارد بشرية بإعداد موازنة الحصول عليها عن طريق ما تقدمه من تكاليف معيارية لعمليات الاستقطاب الاختيارية التعيين.

ثانياً: تنمية الموارد البشرية

تشمل على التدريب داخل وخارج المنشأة لرفع الكفاءة الفنية الإدارية والمهارات الخاصة بالموارد البشرية.

¹ علي لوبير وآخريين، تصور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية، مذكرة مقدمة استكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة غرداية، 2016/2017، ص 41.

² علي لوبيري، مرجع سابق ذكره، ص 42.

ثالثاً: توزيع وتخصيص الموارد البشرية

يشير إلى تعيين الأفراد في وظائف محددة للقيام بواجبات أو مهام محددة بالمنشأة يهدف إلى الآتي:

1. الواجبات أو المهام التي يكلف بها الفرد يجب أن تتم بأعلى كفاءة ممكنة.
2. تحقيق رغبات الأفراد عن طريق تخصيصهم للوظائف التي يرغبونها.

رابعاً: المحافظة على الموارد البشرية

تعنى بالمحافظة على القدرات والخبرات وصيانتها ضد التقدم بالإضافة إلى محافظته عليها في مجموعة مترابطة¹.

خامساً: استخدام الموارد البشرية

الاستفادة من خدمات الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنشأة من خلال قياس كفاءة وفعالية استخدامها².

سادساً: تقييم ومكافأة الموارد البشرية

بيان قيمة الفرد بالمنشأة وتشمل على قياس الإنتاجية إمكانية الترقية والتي في:

1. نقل الموارد البشرية: إجراء مقارنة للقيمة الحالية للعائد الذي يساهم به العامل في وظيفته الحالية والقيمة الحالية للعائد المتوقع للعامل في حالة حدوث نقله مطروحاً منها التكاليف المضافة التي تترتب على عملية النقل.
2. فصل الموارد البشرية: مقارنة بين قيمة خاصة بفصل عائد متوقع في حالة استمرار
 - إيجاد تكامل مع المحاسبة المالية لأغراض التقرير السليم عن المنشأة.
 - مساعدة الإدارة الحكومية في اتخاذ قرارات على المستوى القومي.
 - تحديد آثار المرتبة على وجود نظام المحاسبة عن الموارد البشرية بالمنشأة.
3. تكلفة معدل دوران الموارد البشرية: يقصد به شرب أو فصل الموارد البشرية المدرية في المنشأة وتحسب تكلفة معدل دوران الموارد البشرية بقسمة عدد العاملين الذين تركوا الخدمة على متوسط عدد العاملين الكلي بالمنشأة.

¹ علي لوبيير، مرجع سابق ذكره، ص 42.

² علي لوبييري، مرجع سابق ذكره، ص 44/43.

المطلب الثالث: إجراءات محاسبة الموارد البشرية¹

إن أول تحدي يواجه تطبيق محاسبة الموارد البشرية يتمثل بقياس قيمة الموارد البشرية بصفة مالية وهناك منهجين لقياس الموارد البشرية، الأول يعتمد على القيمة والثاني يعتمد على التكلفة:

1. محاسبة الموارد البشرية على أساس القيمة: يعتمد هذا المنهج على القيمة الاقتصادية للفرد ومدى مساهمته في تحقيق أرباح الشركة حيث يتم اعتبار الفرد هنا كأحد الأصول في الشركة ومحاولة تحديد المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل.

إذ أن قيمة الشيء بالنظرة الاقتصادية تتمثل بالقيمة الحالية للمنافع المتوقع الحصول عليها من هذا الشيء في المستقبل وهناك عدة نماذج لقياس قيمة الموارد البشرية.

2. محاسبة الموارد البشرية على أساس التكلفة:

يعتمد هذا المنهج على التكاليف الخاصة بالموظفين والتي تتحملها الشركة والمتمثلة بتكاليف التوظيف وتكاليف التدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على الموارد البشرية، وهناك عدة أسباب لقياس تكاليف الموارد البشرية مثل التكاليف التاريخية وتكاليف الفرصة البديلة وتكاليف الاستبدال، حيث يمكن اعتماد أي من هذه الطرق في تقييم الموارد البشرية على أساس التكلفة.

أما المعالجة المحاسبية للموارد البشرية فتختلف حسب الأهداف الأساسية التي تركز عليها الشركة بتطبيقها لمحاسبة الموارد البشرية وكذلك تعتمد على حجم الشركة ومدى تنوع الموارد البشرية الموجودة في الشركة ووفقاً للدراسة تم طرح ثلاث أساليب للمعالجة المحاسبية للموارد البشرية²:

1. الأسلوب الأول: يتم إنشاء ستة حسابات:

- أ. حساب الموجودات البشرية.
- ب. حساب تكاليف الحصول على الموارد البشرية (تكاليف التعيين).
- ت. حساب تكاليف تطوير الموارد البشرية.
- ث. حساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية.
- ج. حساب رأس المال البشري.

¹قسمية امجاد واخرين، بحث حول محاسبة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، لا يوجد رقم صفحة.
²قسمية امجاد واخرين، مرجع سابق ذكره، لا يوجد رقم صفحة.

ح. حساب احتياطي خسائر الموارد البشرية.

حيث إن تكاليف التعيين وتكاليف التطوير ترحل إلى حساب الموجودات البشرية في نهاية الفترة، وان قيمة استنفاد الموارد البشرية تعالج في نهاية الفترة في الجانب المدني لحساب الاستنفاد المتراكم للموارد البشرية وتمتد قيمة استنفاد الموارد البشرية الخاصة بالفترة المالية ضمن حساب التشغيل الخاص بالفترة.

2. الأسلوب الثاني: يتم إنشاء 4 حسابات:

أ. حساب لتكاليف الحصول على الموارد البشرية.

ب. حساب لتكاليف تطوير الموارد البشرية.

ت. حساب للموجودات البشرية.

ث. حساب للاستنفاد المتراكم للموارد البشرية.

وتكون المعالجة المحاسبية مشابهة للأسلوب الأول.

المطلب الرابع: الحاجة إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية ومزايا تطبيقها¹

أولاً: الحاجة إلى تطبيق محاسبة الموارد البشرية

من خلال تحقيق أهداف محاسبة الموارد البشرية يمكن تلبية احتياجات العديد من الأطراف ذات العلاقة وفيما يلي سنتناول اثر محاسبة الموارد البشرية على المستثمرين والإدارة والأفراد.

اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على قرارات المستثمرين

إن الزيادة في القيمة السوقية للمنشأة عن قيمتها الدفترية تسير إلى عدم القدرة على تقدير القيمة الحقيقية للمنشأة في القوائم المالية، وان العديد من الدراسات قد توصلت إلى أن اختلاف أساليب التسجيل المحاسبي لبعض البنود يؤثر على قيمة المنشأة، حيث أن قيمة المنشأة من الناحية المحاسبية تمثل مجموع قيمة الأصول التي تمتلكها المنشأة مطروحا منها مطلوبات المنشأة.

هناك عدد من الدراسات توصلت إلى أن المعلومات التي تقدمها محاسبة الموارد البشرية تؤثر على قرارات المستثمرين ورايتهم لقيمة المنشأة.

¹ ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية المفهوم والاهمية دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، مجلة دراسات البصرة، السنة الثامنة، العدد 12، 2013.

أ. اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الإدارة

تستفيد الإدارة من محاسبة الموارد البشرية، إذ أن معلومات محاسبة الموارد البشرية تكون ملائمة وتقلل من حالة عدم التأكد لدى المدراء، ويمكن للإدارة أن تستفيد من تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تحسين قرارات التوظيف وتحقيق الكفاءات في نتائج هذه القرارات، وكذلك تتمكن الإدارة من تحديد مستوى رواتب الموظفين والعلوات بما يتناسب مع القيمة ما يقدمه الموظف من خدمة للشركة، أضف إلى ذلك إدراك قيمة الموارد البشرية يجعل الإدارة تدرس بتأني إنهاء خدمات الموظفين من خلال إدراكها بأن الموارد البشرية هي أصول لها قيمة مستقبلية.

إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يساعد الإدارة في تحسين عملية تقييم الموظف وعدم الحصول حالة الإجحاف حتى الموظفين الذين يعملون بشكل جيد وقد لا يجدون الفرصة في اكتشاف انجازاتهم من قبل الإدارة¹.

أ. اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية على الأفراد العاملين في المنشأة

إن مجرد دراسة مفهوم محاسبة الموارد البشرية له اثر على ثقافة الفرد والشركة حتى قبل أن يطبق هذا المفهوم على ارض الواقع وقبل الوصول إلى مرحلة المعلومات المحاسبية عن الموارد البشرية، إذ أن الاهتمام بمفهوم محاسبة الموارد البشرية في المنشأة يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموارد البشرية، فتحدد قيمة الموارد البشرية بالاستناد الى مهاراتهم وقدراتهم وولائهم للمنشأة من شأنه رفع الروح المعنوية والمبادرة والتطوير والولاء لدى الموظفين كما ان قياس قيمة الموظف يخلق شعور لدى الموظف بالانتماء إلى الشركة التي يعمل فيها وذلك من خلال شعوره بأنه يشكل احد أهم الاستثمارات التي تسعى الشركة إلى قياس قيمتها من اجل المحافظة عليها وتطويرها².

ثانيا: مزايا تطبيق محاسبة الموارد البشرية³

- تشجيع منح القروض طويلة الأجل بضمان الأصول التي تضخمت بزيادة الأصول البشرية.

¹ ثامر عادل الصقر، مرجع سابق ذكره، ص 186

² أسماء مسعودي وآخرين، تصور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2017/2016، ص 43
³ سعدي عبد الحق، صحراوي فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 02، العدد 01، جوان 2019، ص 190.

- إظهار ايجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح وأصول المؤسسة.
- تساعد محاسبة الموارد البشرية المؤسسات على القيام بمسؤوليتها الاجتماعية وذلك عن طريق وضع أهداف لتنمية الموارد البشرية إلى جانب الأهداف الإنتاجية.
- تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم.
- التأثير في سلوكيات الأفراد بما يدفع بالمستثمرين إلى استثمار أموالهم في المؤسسات التي يعكس حساباتها الختامية موقفا متفائلا بالنسبة للفترة المالية الواحدة.

خلاصة الفصل

نستخلص في هذا الفصل أن محاسبة الموارد البشرية تترتب عليها مجموعة من الأهداف والخصائص التي تميزها عن غيرها كما نجد أن لمحاسبة الموارد البشرية عدة طرق للتطبيق والتنفيذ والتصميم بالإضافة إلى الإجراءات والاستخدامات الإدارية الضرورية أثناء هذه الدراسة.

الفصل الثاني:

دراسة حالة تطبيقية

تمهيد

بغرض الإجابة عن الإشكالية المطروحة في دراستنا ثم تدعيم الإطار النظري بدراسة تطبيقية من خلال هذا الفصل الذي سيتم فيه إسقاط ما تم ذكره في الجانب النظري على مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي حيث سنقوم بدراسة الأجور وكشف الراتب الذي تقوم به هذه المؤسسة وإعطاء صورة تطبيقية لهذه الدراسة وبناء على المعطيات المتحصل عليها تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين وهي كما يلي:

المبحث الأول: نبذة عامة عن مجمع اتصالات الجزائر.

المبحث الثاني: دراسة حالة تطبيقية لكشف الأجر.

المبحث الأول: نبذة عامة عن مجمع اتصالات الجزائر

المطلب الأول: نبذة عن مجمع اتصالات الجزائر

وعيا منها بالتحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيات الإعلام والاتصال، باشرت الدولة الجزائرية منذ سنة 1999 بإصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات¹.

وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000.

جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات.

وتطبيقا لهذا المبدأ، تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين، احدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية البريدية متمثلة في مؤسسة " بريد الجزائر " وثانيهما بالاتصالات متمثلة في " اتصالات الجزائر " .

وفي إطار فتح سوق الاتصالات المنافسة تم في شهر جوان 2001 بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال واستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات VSAT وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية.

¹من وثائق المؤسسة

كما شمل فتح السوق كذلك الدارات الدولية في 2003 والربط المحلي في المناطق الحضرية في 2004. وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2005، وذلك في ضل احترام دقيق لمبدأ الشفافية و لقواعد المنافسة، وفي نفس الوقت، تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي على تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتمادا على تدارك التأخر المتراكم.

قانون 03/2000 وميلاد اتصالات الجزائر

نص القرار 03/2000 المؤرخ في 05 أوت 2000 عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد، وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة.

لتصبح اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات.

بعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تبعت القرار 2000/03، أضحي اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003.

أولا: الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر

كان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال. لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ، حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم ليرحم، فيه المنافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة¹.

ثانيا: الإطار القانوني

اتصالات الجزائر، مؤسسة عمومية ذات أسهم برأس مال تنشط في سوق الشبكة وخدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية بالجزائر².

تأسست وفق قانون 03/2000 المؤرخ في 05 أغسطس أوت سنة 2000 المحدد للقواعد العامة للبريد والمواصلات، فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة (CNEP) بتاريخ 01 مارس 2001 الذي نص على إنشاء مؤسسة اقتصادية أطلق عليها اسم " اتصالات الجزائر ".

¹ من وثائق المؤسسة
² من وثائق المؤسسة

وفق هذا المرسوم الذي حدد نظام مؤسسة عمومية اقتصادية تحت صيغة قانونية لمؤسسة ذات أسهم برأسمال اجتماعي المقدّر بـ 50.000.000.000 دينار جزائري والمسجلة في المركز السجل التجاري يوم 11 ماي 2002 تحت رقم 02B 0018083.

وفي إطار تعزيز وتنويع نشاطاتها قامت اتصالات الجزائر بوضع خطة محكمة من أجل خلق فروع لها مختصة، تساهم في التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، أين تم خلق فرع مختص في الهاتف النقال وفرع آخر مختص في الاتصالات الفضائية مما أدى إلى تحولها إلى مجمع تسيير فروعها وهم على التوالي:

- اتصالات الجزائر الهاتف النقال " موبيليس " : مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي 100.000.000 دينار جزائري مختصة في الهاتف النقال.
- اتصالات الجزائر الفضائية " RevSat" ATS : مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي بـ: 1000.000.000 دينار مختصة في شبكة الساتل.

المطلب الثاني: نظرة على المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي

تعتبر مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي من بين أهم مؤسسات الدولة إذ تقدم عد خدمات من أهمها تغطية أكبر نسبة من الاتصالات في ولاية الوادي لإرضاء عملائها وسهولة المعاملات بين المؤسسات الاقتصادية التي يتعامل معها، وسنحاول في هذا المبحث التعرف على مؤسسة محل الدراسة، ودراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة، وإلى مهام ونشاطاتها، وكذلك سنتطرق إلى أهمية وأهداف المؤسسة¹.

أولاً: تمت الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر بالوادي في 01 جانفي 2003 وكان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ حيث أصبحت الشركة مستقل في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم لا يرحم فيه منافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة.

ثانياً: دراسة الهيكل التنظيمي للمديرية العملية لولاية الوادي

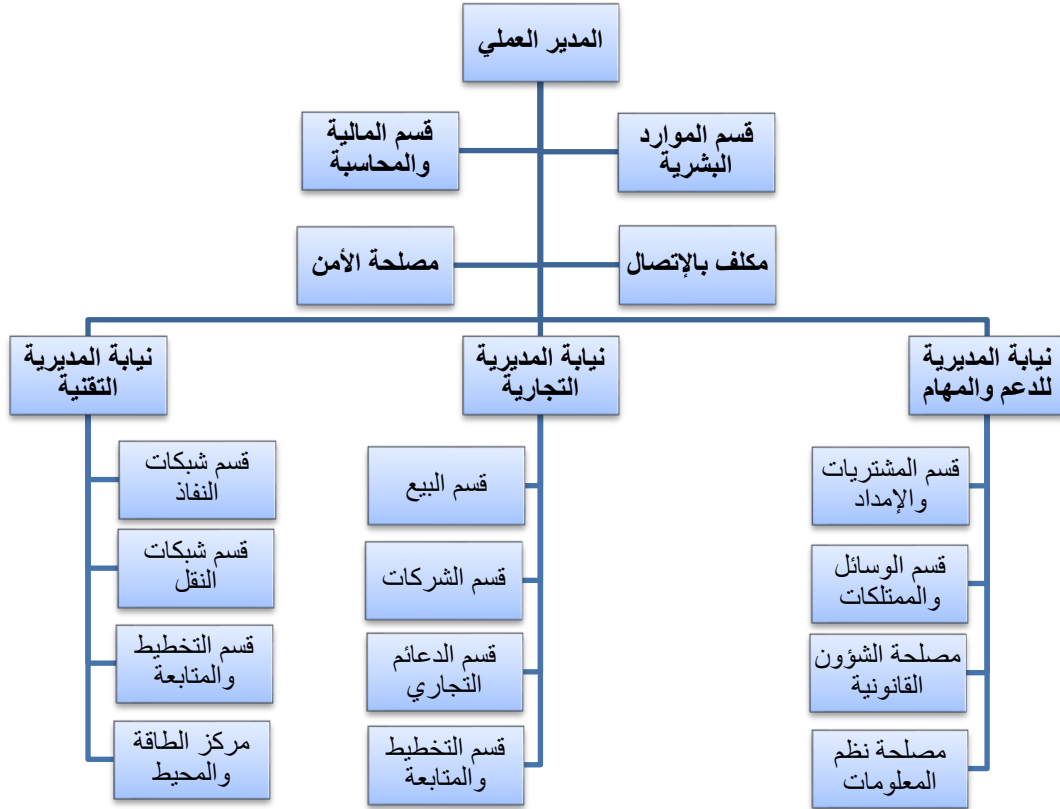
وهنا سنحاول التعرف على كل هيكل تنظيمي للمؤسسة كما لكن قبل ذلك سنعرف المدير العملي.

¹من وثائق المؤسسة

1. **المدير العملي:** ويتمثل دوره في التسيير الأمثل والحسن للمؤسسة والمصادقة على القرارات ثم إمضاؤها وممارسة السلطة السلمية على جميع الموظفين والمسؤولية المباشرة على كل مؤسسة وممتلكاتها.

تتألف مديرية العملية من ثلاث نواب للمدير، رئيس مصلحة الأمن والمكلف بالاتصال والعلاقات العامة:

- نيابة المديرية التقنية.
- نيابة المديرية التجارية.
- نيابة المديرية للمهام والدعم.

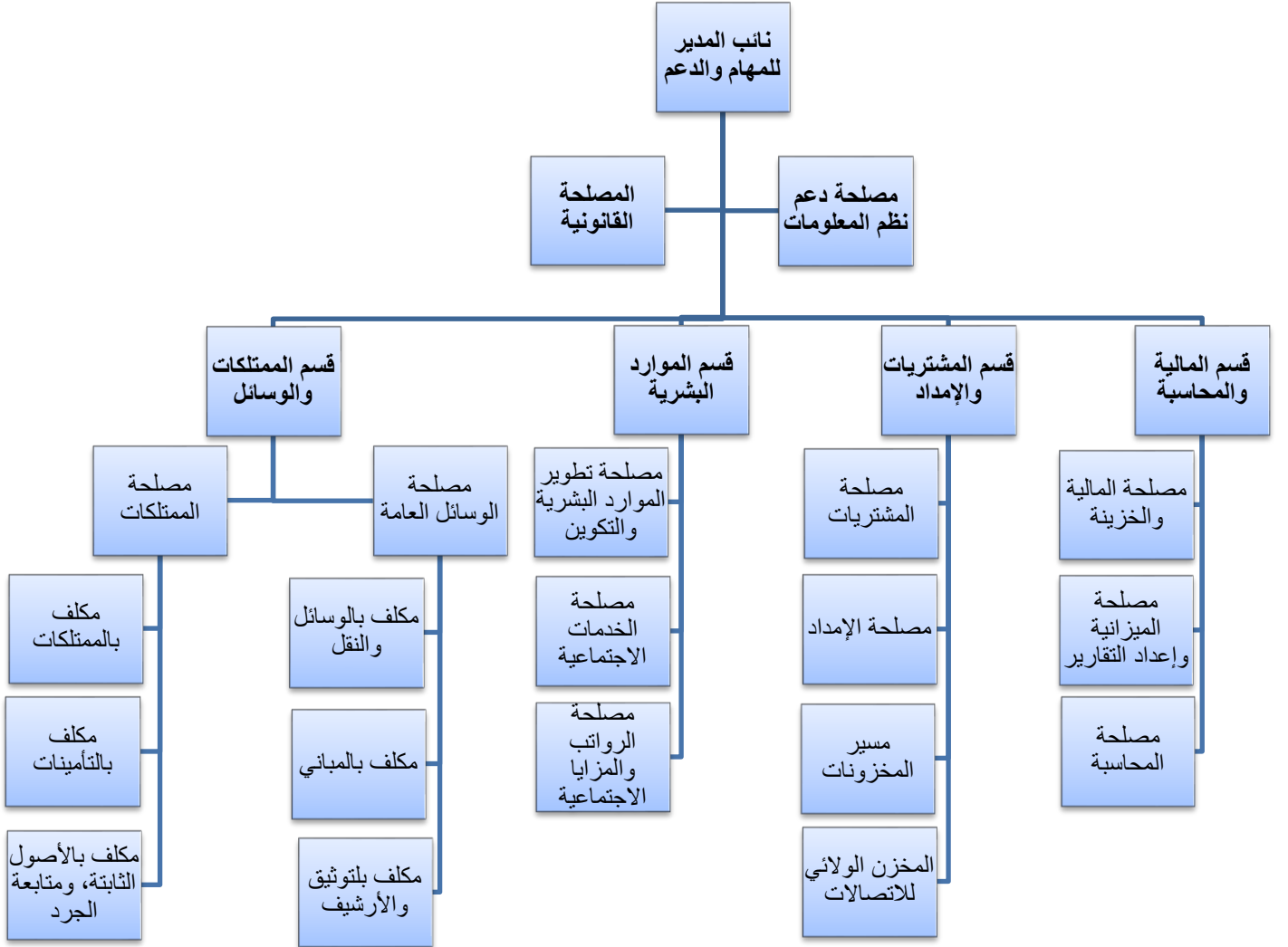


الشكل رقم (01-02): يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية العملية بالوادي، المصدر: قسم الموارد البشرية المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي.

في هذا البحث سنسلط الضوء على نيابة مديرية الدعم والمهام، وذلك لان دراستنا تمت في تلك المديرية، وتتألف هذه المديرية من:

- قسم المالية والمحاسبة
- قسم المشتريات والإمداد
- قسم الموارد البشرية
- قسم الممتلكات والوسائل
- المصلحة القانونية
- مصلحة دعم نظم المعلومات

حيث الشكل في الصفحة التالية يوضح المخطط الهيكلي لنيابة المديرية للمهام والدعم.



مهام نائب المدير للمهام والدعم:

نائب المدير للمهام والدعم هو المسؤول عن تنفيذ استراتيجية الشركة في مجالات الدعم والإمداد سواء من جانب الموارد البشرية أو الوسائل اللوجيستكية... إلى غير ذلك من وسائل الإمداد وفي هذا السياق، تقترح خطة عمل على الصعيد المحلي تمكنه من تحقيق الأهداف المحددة لها¹.

المصلحة القانونية: هي المسؤولية في المقام الأول:

- إصدار الفتاوى القانونية ضمن حدود اختصاصها بشأن دفاتر الشروط، المناقصات، العقود والاتفاقيات وذلك ضمن حدود النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر.
- إدارة المنازعات والتكفل بها.

مصلحة دعم نظم المعلومات:

مصلحة دعم نظم المعلومات مكلف أساسا ب:

- توفير وتركيب صيانة حظيرة الإعلام الآلي على مستوى المديرية العملية.
- ضمان تطبيق سياسة امن المعلومات على مستوى حظيرة الإعلام الآلي وجميع الأجهزة المرتبطة بالشبكة المعلوماتية للمديرية العملية وكذا جميع مراكزها.

قسم المشتريات والإمداد:

رئيس قسم المشتريات والإمداد، هو المسؤول الرئيسي عن:

- ضمان اقتناء التآثيث والتجهيزات والمعدات وفقا للإجراءات والأنظمة المعمول بها في اتصالات الجزائر وذلك لتحسين نوعية الخدمة بأقل تكلفة.
- رصد تنفيذ الالتزامات تجاه الشركاء، ولا سيما فيما يتعلق بتسديد الفواتير.
- ضمان السيطرة والتحكم الدقيق لحركة المخزونات على مستوى المخزن الولائي للاتصالات، لضمان تقييم وترشيد استهلاكها.

رئيس مصلحة المشتريات: هو المسؤول أساسا عن²:

- ضمان اقتناء المعدات (تجهيزات، آلات، خدمات).
- متابعة تسديد فواتير الموردين.
- ضمان نقل المعدات للمراكز والمصالح طالبي التجهيزات بالمديرية العملية.

¹ من وثائق المؤسسة

² من وثائق المؤسسة

رئيس مصلحة الإمداد: هو المسؤول أساسا عن:

- التكفل التام بالاحتياجات المعبر عنها لجميع الهياكل والمراكز المرفقة.
- ضمان متابعة تخصيص المركبات الثقيلة والمعدات كل على حدى.
- ضمان الامتثال للبنود التعاقدية مع الموردين.

مسير المخزونات: هو المسؤول الأول عن:

- استقبال المقتنيات والمشتريات.
- إدارة وتحسين العرض على مستوى المخزونات (كإعلام ولفت انتباه مسؤولي المراكز عند نفاذ مخزون أي مادة).
- ضمان المخزونات.
- تزويد المصالح بجميع المعدات اللازمة لأداء المديرية العملية على نحو سليم.

قسم المالية والمحاسبة:

قسم المالية والمحاسبة هو المسؤول أساسا عن:

- التحقق والمصادقة على صحة جميع المعاملات المالية المنفذة ومدى مطابقتها على البيانات المالية وفقا للمعايير والمبادئ المحاسبية المعمول بها.
- ضمان متابعة مدى احترام الميزانية.
- والتحقق من صحة التقارير الشهرية وإرسالها إلى دائرة المالية والمحاسبة المركزية بالمديرية العامة.
- ضمان متابعة الوضع النقدي للخزينة على مستوى المديرية العملية
- وضمان الرقابة المالية على الوكالات التجارية ونقاط التواجد التابعة لها بالمديرية العملية.
- مراقبة العمليات المالية التي يقوم بها المكلف بالتحصيل والمكلف بالحسابات المرفق إداريا بالوكالة التجارية ووظيفيا بقسم المالية والمحاسبة.

رئيس مصلحة المالية والخزينة: هو المسؤول الرئيسي عن¹:

- مراقبة مدى مطابقة ملفات الدفع مع إجراءات عقود اتصالات الجزائر واللوائح المعمول بها في الشركة.

¹من وثائق المؤسسة

- إدارة سجلات الدفع ومتابعة الخزينة.
- التأكد بانتظام من تحويل الأموال اليومية من قبل الوكالات التجارية ونقاط التواجد لها على مستوى المديرية العملية مع الحرص على اكتمال المبالغ المدفوعة.
- مراقبة الأداء السليم لحسابات المديرية العملية وضمان الامتثال للأنظمة الضريبية المعمول بها.
- الإشراف والرقابة على العمليات المالية التي تتم على مستوى الوكالات التجارية ونقاط التواجد التابعة لها على مستوى المديرية العملية.

رئيس مصلحة المحاسبة: هو مكلف أساسا ب¹:

- تتولى مسؤولية السجلات المحاسبية العادية لجميع المعاملات المالية التي تقوم بها المديرية العملية
- يضمن تسجيل جميع المعاملات المالية على مستوى نظام المعلومات المحاسبي والمالي للشركة ORACLE/FINANCE
- ضمان أن جميع السجلات المحاسبية متسقة ومصادق عليها
- التحقق من موثوقية البيانات المالية للمديرية العملية
- رئيس مصلحة الميزانية وإعداد التقارير: يتولى المسؤولية الرئيسية عن ذلك:
- مراقبة مدى مطابقة الإجراءات التي نفذت بالمقارنة مع الإجراءات المدرجة في الميزانية
- الامتثال لخطة الميزانية المصادق عليها من قبل دائرة المالية والمحاسبة المركزية على المديرية العملية.
- ضمان إعداد التقارير المالية للمديرية العملية من خلال تضمين العمليات التي تقوم بها الوكالات التجارية ونقاط التواجد التابعة لها وهذا بعد المراقبة الدائمة لعملياتها. تتطلب هذه العملية تعاون رئيس مصلحة المالية والخزينة ورئيس مصلحة المحاسبة وهو ما يمثل أيضا اتصالات اليومية مع الوكالات التجارية ونقاط التواجد التابعة لها بالمديرية العملية.

¹ من وثائق المؤسسة

قسم الموارد البشرية: مهام رئيس قسم الموارد البشرية: هو المسؤول أساساً عن¹:

- التنسيق بين مختلف أنشطة الموظفين داخل المديرية العملية، بما في ذلك التوظيف والاستقبال، الاندماج، والتعيين، والترقية، والنقل... الخ.
- تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية التي فرضتها المديرية العامة في هذا الاتجاه.
- القيام، لأغراض المديرية العامة، بتحليل وإجراء دراسات عن تطوير الوظائف وكذا الموارد البشرية.
- التعاون مع المستوى المركزي على المشورة والمساعدة بشأن ممارسات ونظم الموارد البشرية إلى المسيرين وموظفي المديرية العملية.

رئيس مصلحة تطوير الموارد البشرية والتدريب: هو المكلف المسؤول أساساً ب:

- تنفيذ الإجراءات التنظيمية لضمان توافر الموارد البشرية المؤهلة وضمان تورها
- ضمان تحديث إحصاءات الموظفين وتحديثها و اضافة الطابع الرسمي على لوحة المديرية العملية.
- المشاركة مع المديرية العامة في تصميم برامج التطوير الوظيفي (تطوير أدوات تقييم الموظفين والإشراف على عملية التقييم).
- إدارة المخططات التنظيمية على أساس الإعدادات والنسب المحددة والتحقق من صحة من قبل المديرية العامة.
- ضمان التطبيق الموحد للأنظمة والحرص على تنفيذها.
- ضمان متابعة ومراقبة شروط تطبيق قواعد إدارة شؤون الموظفين
- تحديد وتقييم الاحتياجات التدريبية الناشئة عن الخطة الوظيفية للمديرية العملية.
- رصد ومراقبة العمليات التكوينية.
- تقديم المساعدة لمختلف الهياكل والمصالح لتنظيم العمليات التكوينية من اجل إضفاء الصبغة الرسمية.
- متابعة إجراءات التمهين والترقيات التطبيقية.

رئيس مصلحة الرواتب والمزايا الاجتماعية: هي المسؤولة في المقام الأول عن²:

- ضمان إعداد واستغلال كشوف المرتبات ووثائق الأجور ومعالجة شكاوى الموظفين بهذا الخصوص

¹ من وثائق المؤسسة

² من وثائق المؤسسة

- إعداد كشوف المرتبات لجميع موظفي المديرية العملية.
- الحفاظ على السجلات الإدارية للموظفين.
- ضمان العلاقات مع طب العمل والمؤسسات الخارجية (صندوق الضمان الاجتماعي، صندوق المعاشات...الخ).

رئيس مصلحة الخدمات الاجتماعية:

يكون رئيس مصلحة الخدمات الاجتماعية مرتبطا إداريا بقسم إدارة الموارد البشرية بالمديرية العملية ووظيفيا الى لجنة المشاركة الوطنية للشركة، وهي المسؤولة بشكل رئيسي عن تنفيذ البرامج على مستوى المديرية العملية المسطرة من قبل لجنة المشاركة.

المطلب الثالث: مهام ونشاطات المديرية العملية بالوادي

أولا: مهام المديرية العملية بالوادي

ويمكن تلخيص مهام مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي فيما يلي¹:

- توفير كل الوسائل الاتصال.
- تعتبر المركز الإداري لأداء الخدمات وتمويلها سواء من طرف الدولة او من طرف قطاعات خاصة لبيع خطوط مختلفة من الهواتف النقال وصيانتها.
- عقد الصفقات والتكفل بتنظيم إدارة العمل في كل المصالح التابعة لها.
- مساعدة وتسيير مدراء المراكز كالوكالة التجارية وأقسامها ومراكز الإنتاج.
- تأمين ديمومة ربط الزبائن بشبكة الانترنت.
- انجاز الأهداف المسطرة من طرف الإدارة المركزية.

ثانيا: نشاطات المديرية العملية بالوادي

تنوزع نشاطاتها على ثلاثة ميادين:

- بالنسبة للشركاء: تطمح مؤسسة الاتصالات دائما إلى استحقاق دعم شركائها وذلك بالمحافظة على أموالها.
- بالنسبة للزبون: تسعى إلى كسب زبائنها بتوفير أعلى مستوى للخدمات.
- بالنسبة للعمال: توفير شروط العمل ومنها المنافسة لتحسين الإنتاج والخدمات كما تهتم المؤسسة أيضا بالاستجابة إلى كل المستلزمات الناتجة عن هذه الخدمات.

¹من وثائق المؤسسة

المطلب الرابع: أهمية وأهداف مؤسسة اتصالات الجزائر

تسعى مؤسسة اتصالات الجزائر بتحقيق أهدافها من خلال أهميتها في المجتمع¹.

أولاً: أهمية مؤسسة اتصالات الجزائر

- المساهمة في تنمية المجتمع الإعلامي في الجزائر.
- المساهمة في النقل والتسليم على الصعيدين الوطني والدولي للاتصالات.
- المساهمة في تقديم خدمات تقنية للمؤسسات.
- في تعزيز الشبكات الناشطة في السوق باعتبارها المتعامل التاريخي في قطاع الاتصالات في الجزائر.
- المساهمة في توزيع الخطوط الهاتفية والأرقام الهاتفية التقنية والعملية للطلبات الممكن تحقيقه.
- المساهمة في تقديم الاستعلامات والشروحات للزبائن وكذا تتكفل بعملية البيع المباشر للمنتوجات.

ثانياً: أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر

- تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية.
- واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة.
- واستثمار وتسيير الاتصالات الداخلية مع كل متعاملين شبكة الاتصالات.
- ضمان جمع مؤشرات لقياس جودة الخدمة لتحسين رضا العملاء.
- توقع وتحديد ورصد الطلب في السوق.
- الشروع في اقتناء وإضافة تكنولوجيات جديدة استجابة لاحتياجات العملاء الشوق والتكنولوجيا ومشاهدة.
- والتسويق وخدمة بيع وقياس رضا العملاء.
- وضع وتطوير وتشغيل شبكات الاتصالات عبر الأقمار الصناعية (انتلسات، وانمرسات، والمحطات الطرفية ونظم الاتصالات الشخصية المتنقلة العالمية...) في الامتثال للمعايير والقواعد الدولية.

¹ من وثائق المؤسسة

- سيطرة اتصالات الجزائر وبقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في سوق من خلال نشاطاتها تغطيتها لأغلبية مستهلكيها.
- تسجيل الطلبات التجارية الخطية للزبائن ودراستها.
- بعملية المراسلات الخاصة بالزبائن.
- معالجة الطلبات المتعلقة بالزبائن الذين لم يدفعوا مستحقاتهم في آجالها.
- طلبات الخطوط الهاتفية المؤقتة قبل انتهاء آجالها.
- الطلبات الخاصة بالاستعلامات على مستوى الوكالة التجارية.

ثالثا: الأهداف الاستراتيجية لاتصالات الجزائر اليوم

1. **على الصعيد التقني:** بداية نشر الشبكة الجامعة التي تسمى Backbone مبنية على قواعد تكنولوجية حديثة، وجديدة ومؤمنة جدا (DW.DN.IP./NPLS) وذات مرونة ومستوى الربط العالي بضمانات QOS وموازة انتقال الشبكات الموجودة نحو معايير جديدة للاتصالات¹.
2. **على الصعيد التجاري:** إعطاء دفع جديد إلى المنتج ونوعية الخدمات المقدمة والمصالح ذات قيمة، وكذا جعل متعاملين استراتيجيين وطنيين أو دوليين في بعض دوائر الاختصاص مثل الانترنت (XDSL. VOIP) مع مراعات سياسية تسوية التسعيرة الموحدة.
3. **على الصعيد التنظيمي:** وضعت اتصالات الجزائر اندماجية الأهداف والتكفل بالزبائن للمؤسسات الكبيرة والمتوسطة، وكذا الزبائن المحليين، وهذا لتوفير سياسة الاتصال والإعلام داخل وخارج شبكات الاتصال وهذا بوضع أداة تسيير تجاري وتقني بأنظمة الكترونية، ذات تأدية جد مرتفعة لتحسين النظام الداخلي.

رابعا: مؤهلات اتصالات الجزائر في المحيط الاقتصادي الجديد²

- خبرة كبيرة في استثمار شبكات الاتصالات.
- قوة تجارية تقنية عبر كامل التراب الوطني.
- توفر لهم الخدمات الكاملة في معظم حلقات سوق الاتصالات الذي يمد التنافسية على المنتج.
- تكوين شركاء ذو امتياز في شركات كبرى تخضع للتجاوب لكل احتياجات الزبائن.

¹ من وثائق المؤسسة

² من وثائق المؤسسة

- وجود شركة اتصالات الجزائر عبر كافة التراب الوطني.

خامسا: وصف حركة المعلومات المحاسبية في مصلحة إدارة الموارد البشرية

تتكون مصلحة الرواتب (الأجر) من رئيس مصلحة الموارد البشرية و 8 عمال منقسمين

كالتالي:

- رئيس مصلحة قسم الموارد البشرية.
 - رئيس مصلحة الرواتب والمنح الاجتماعية.
 - مسيرين إداريين والأجر.
 - رئيس مصلحة تنمية الموارد البشرية والتكوين.
 - رئيس مصلحة الخدمات الاجتماعية.
 - محاسب.
 - مساعد اجتماعي.
- حيث أن جميع العمال الذين تم ذكرهم يقومون بعملية اعداد كشف الراتب (الأجر) وذلك بعد النظر إلى الملحق ما قبل الأخير والذي هو عبارة عن وثيقة تغيير حركة الراتب (الأجر).

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لكشف الأجر وكيفية معالجته

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للأجر

الأجر هو ما يستحقه عامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقا للإنفاق الذي يتم بينهما وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل وبالمعنى الاقتصادي الواسع تطلق الأجور على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تحصل عليها الموارد البشرية وفي معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفرادهم الآخرين¹.

وبهذا الصدد جاءت المادة 88²، متناولة لمفهوم الأجر من خلال التعريف التالي على أن الأجر القاعدي كما يستنتج من مختلف السلالم أو الأصناف للتصنيف المهني لوظائف الهيئة المستخدمة الزيادات القانونية أو الاتفاقية للأجر القاعدي التعويضات والمنح مهما كانت طبيعتها والامتيازات الأخرى المدفوعة نقدا في اجر العمل باستثناء تعويضات المصاريف

¹ عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية مصر 1999 ص 202.

² جاء ذكر المادة 88 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة براتب الأجير وذلك في القسم الأول المعنون بالعوامل الأساسية من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجر ص 52.

والخدمات العائلية غير القانونية عندما توجد كما أن المصاريف المدفوعة من طرف الخضوعات الخاصة المرفوضة من طرف مستخدم يتم تعويضها واحتماليا تسبيقها للعامل.

المطلب الثاني: العناصر المكونة للأجر

1. العناصر المكونة لأجر المنصب

أ. الأجر الأساسي

ان تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل حيث يعطى لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه وجاء في المادة 89، بأنه يوافق الأجر القاعدي الممنوح لكل صنف عملا يستجيب لمعايير منصب العمل المشغول ويحدد بتصنيف المنصب المشغول كما هو كائن في قائمة المناصب وطبقا لسلم الأجور سارية المفعول يحدد الأجر القاعدي لكل منصب عمل بشبكة الأجور المرفقة لهذه الاتفاقية¹.

ب. تعويض اقدمية والخبرة المهنية

تعويض الاقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة وهي في الغالب بين السنتين والثلاث سنوات ونصف حسب كل قطاع².

2. العناصر المكونة للأجر والخاضعة:

أ. علاوة المردودية الجماعية

تمنح مكافآت على الجهود للعمال وعادة ما ترتبط بنسبة الأهداف من برامج مسطرة مثل (الميزانيات للإنتاج، المبيعات)، ونصت المادة 91³ انه يتم تقويم الإنتاجية الجماعية وحساب

¹ جاء ذكر المادة 89 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بالأجر القاعدي و ذلك في القسم الأول المعنون بالعوامل الأساسية من باب الرابع عشر المتناول لراتب الاجر ص 53.

² جاء ذكر المادة 100 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة تعويض الضرر وذلك في القسم الثالث المعنون بالعوامل الفردية للاجر من ال

³ جاء ذكر المادة 91 ضمن لبنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بمنحة المردود الجماعي وذلك في القسم الثاني المعنون بالحصة المتغيرة للأجر من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجر، ص 54.

منحة المردود الجماعي انطلق من الأهداف الخاصة لنتيجة محددة ومعايير التضامن المطبقة في كل مؤسسة والهيئات للجماعة تحدد قائمة مجموع العمال من طرف بعد استشارة راي ممثلي عمال:

- يعتبر مجموع العمال الذين تكون نتائجهم قابلة للكم والقياس (مجموع الانتاج).
- الآخرون الذين لا يمكن تحديد مجموع نتائجهم الصافية يعتبرون (مجموع الدعم).
- يكون مبلغ منحة المردودية الفردية لكل عامل مساوية لمنتوج الأجر القاعدي للصنف بنسبة جماعته اعتماد على عدد الأيام التي يتم العمل فيها فعليا في شهر.

ب. تعويض منحة الإطعام والنقل

استدانة بالمادة ¹104، التي وضحت منحة الإطعام باعتبارها منحة تعويضية للمصاريف المدفوعة من طرف مستخدمي الغرف الاجتماعية مهنية التنفيذ والتحكم والإطارات مجبر على تناول وجبات في أماكن عمل بمحلات متهية لهذا الغرض. وبموجب هذه الاتفاقية حدد مبلغ يومي لتعرض الإطعام ب 220 دينار جزائري في يوم عمل. ونصت المادة ²106، تعويض نقل تعويض جزافي للمصاريف المدفوعة من طرف العامل مساره بين مكان إقامته العادية ومكان عمله.

3. الاقتطاعات الإجبارية: وتتكون من العناصر التالية:

أ. الضريبة على الدخل الإجمالي

هي عبارة عن مبلغ مالي يقتطع من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب ويحدد مقدار هذا القطاع بجدول يحتوي على فكات الأجر الإجمالي ومقدار الاقتطاع ذو الأجر الضعيفة.

ب. الضمان الاجتماعي

يحدد مقدار الاشتراك بضرب أجره منصب مع نسبة الاشتراك وهذه القيمة تحدد من قبل الدولة وحالية تقدر 9% من أجرة المنصب، وكذا على أصحاب العمل بنسبة 26%. بالنسبة للعامل: اشتراكات الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب × 9%. أما رب العمل: اشتراكات الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب × 26%³.

¹ جاء ذكر المادة 104 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بمنحة الإطعام في القسم الرابع تحت عنوان تعويضات مصاريف من الباب الرابع عشر متناول لراتب الأجراء، ص 59.

² جاء ذكر المادة 106 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتعويض النقل في القسم الرابع تحت عنوان تعويضات ذات طابع تعويض المصاريف من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص 60.

³ بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقية محلولة، دار هوم، الجزائر 2004، ص 301.

4. العناصر المكونة للأجر والغير خاضعة:

أ. تعويض المنطقة

ويستفيد من هذا التعويض كل يعامل يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية او صعبة، او في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية يحضها بالأولوية في البرنامج الاقتصادي الاجتماعي للدولة، كما تحدد القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض، فقد نصت المادة 101، يهدف تعويض المنطقة إلى تعويض الشروط الخاصة للعمل والإبعاد التي يواجهها العمال الممارسين لعملهم في مختلف البلديات.

ب. الأجر الوحيد

في حالة ما إذا كان احد الزوجين لا يمارس عمل يقدم له مبلغ من المال وكل مؤسسة تحدد هذا المبلغ، ويتراوح ما بين 500 دج فما فوق.

ت. المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج العمل

في غالب الأحيان، تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهمات والأعمال بعيد عن مقر عمل المعتاد لعملهم الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة سواء كانت داخل الوطن أو خارجه طويلة أم قصيرة المدة كل هذه التكاليف تعود على صاحب العمل كما نصت المادة 183¹، على انه تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمل (مهام مأمورة السيارة شخصية للأداء الخدمة وتبعات متماثلة) إلى جانب بعض المراسيم التنظيمية التي تحدد كيفية حساب وتقدير هذا النوع من المصاريف والنفقات.

5. التسجيل المحاسبي للأجر: أولاً: الحسابات المستعملة في محاسبة الرواتب

والأجور:

من ح/631: أجور المستخدمين:

- الى ح/6310: الأجر القاعدي.
- الى ح/6310: منحة تكميلية.
- الى ح/6312: منحة الاقدمية.
- الى ح/6313: منحة المردود الجماعي.

¹ جاء في المادة 83 ضمن الفصل الأول المتعلق بالأحكام العامة من الباب الرابع الخاص باجرة العمل من القانون 90-11 المؤرخ 26 رمضان عام 1940 الموافق ل 21 افريل 1930 المتعلق بقانون العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية 17 السنة 27 ص 569.

- الى ح/6314: منحة الجغرافية.
- الى ح/6315: منحة السلة.
- الى ح/6316: منحة النقل.
- الى ح/6317: منحة المسؤولية.
- الى ح/6318: منحة الأجر الوحيد.
- الى ح/6319: تعويض مصاريف المهمات.
- الى ح/63110: منحة التدرج في السلم الإداري.
- الى ح/63111: منحة تكميلية أخرى.

من ح/635: اشتراكات الضمان الاجتماعي
من ح/431:

- من ح/431: اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة العامل
- من ح/431: اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%
- من ح/431: اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة العامل ورب العمل 35%

من ح/42X:

- من ح/421: الأجر الصافي
- من ح/428: اقتطاع الأعباء الواجب دفعها.

من ح/442: اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجر

جزء من بطاقة كشف اجر مأخوذة من المؤسسة (بدون ترجمة).

Désignation	Gains	Retenues	بيان	مكاسب	خصومات
Salaire de base	84700.00		الأجر القاعدي	84700.00	
Prom. Cat (25)	15000.00		منحة تكميلية	15000.00	
IEP	69790.00		منحة الاقدمية	69790.00	
ICR	21175.00		منحة المردود الجماعي	21175.00	
Zone géographique	20937.00		منحة الجغرافية	20937.00	
Panier		2800.00	اقتطاع الأعباء واجب دفعها		2800.00
Panier	6800.00		منحة السلة	6800.00	

Transport	1100.00		منحة النقل	1100.00	
Prime de responsab	10000.00		منحة المسؤولية	10000.00	
Salaire unique	1500.00		تعويض الأجر الوحيد	1500.00	
Ind.frais de missi	43200.00		تعويض مصاريف المهمات	43200.00	
Ind. Frais de missi	27900.00		تعويض مصاريف المهمات	27900.00	
Echeion d'avancem	21400.00		منحة التدرج في السلم الإداري	21400.00	
S.S		21870.18	اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة العامل		21870.18
IRG	693.00		منحة تكميلية أخرى	693.00	
IRG		40327.28	اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي		40327.28

تتم المعالجة المحاسبية وفق ما يلي:

- نهاية كل شهر نقوم بإثبات راتب أو أجرة الشهر المعني كما يلي:

		30 أبريل 2023		
84700.00		الأجر القاعدي		6310
15000.00		المنحة التكميلية		6310
69790.00		منحة الاقدمية		6312
21175.00		منحة المردود الجماعي		6313
20937.00		منحة الجغرافية		6314
6800.00		منحة السلة		6315
1100.00		منحة النقل		6316
10000.00		منحة المسؤولية		6317
1500.00		منحة الأجر الوحيد		6318
43200.00		تعويض مصاريف المهمات		6319
27900.00		تعويض مصاريف المهمات		6319
21400.00		منحة التدرج في السلم الإداري		63110

	693.00	منحة تكميلي أخرى		63111
21870.18		اقتطاع الضمان الاجتماعي لحصة العامل	431	
40327.28		اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	442	
2800.00		اقتطاع الأعباء الواجب دفعها	428	
259197.54		الأجر الصافي	421	
		تسجيل أجرة شهر أبريل 2023		

• نقوم بإثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل كما يلي:

		30 أبريل 2023		
	63180.52	اشتراكات الضمان الاجتماعي		635
63180.52		اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 2%	431	
	259197.54	الأجر الصافي		421
259197.54		الصندوق	53	
		تسديد أجرة العامل		

85050.70	85050.70	قبل 31 ماي 2023 اقتطاع الضمان الاجتماعي حصة العامل ورب العمل 35% البنك	512	431
		تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي شهر أبريل 2023		
40327.28	40327.28	قبل 20 ماي 2023 اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي البنك	512	442
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي شهر أبريل 2023		

خلاصة الفصل:

نستخلص من خلال دراستنا للفصل الثاني والمتمثلة في دراسة تطبيقية للبحث والتي كانت بمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي وبالتحديد في قسم الموارد البشرية، ومن خلال دراسة بطاقة لكشف الأجر من حيث الشكل والمضمون وإتباع النظام المحاسبي خلال تطبيق تم توصل الى أن كشف الأجر للمدير ليس ككشف اجر العامل.

الخاتمة

الخاتمة:

نستنتج من خلال هذه الدراسة أن محاسبة الموارد البشرية فكرة لازالت تعرضها الكثير من المشاكل والشكوك رغم انه بدا واضحا ضرورة الأصول البشرية بالقوائم المالية للمؤسسات لمساعدة الإدارة والمستثمرين على اتخاذ القرارات خاصة بالموارد البشرية.

إن الاهتمام المتزايد من قبل العديد من المنظمات المحاسبية بعملية تحقيق أكبر قدر ممكن من التجانس والتوافق في الممارسات والإجراءات المحاسبية بين مختلف الدول، حيث يتضمن النظام المحاسبي المالي إطار تصوري للمحاسبة المالية والهدف من دراستنا للموضوع تصور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بالوادي هو محاولة معرفة مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية وهذا باستخدام دراسة.

اقتراحات:

1. العنصر البشري مهم جدا على المستوى المشروع وعلى المستوى القومي لذلك يجب توجيه مزيد الاهتمام نحو قياس تكلفة من حيث الاستقطاب والتدريب وكذلك تقدير قيمة اقتصادية.
2. ضرورة اتخاذ إجراءات وسياسات رسمية من اجل تطبيق محاسبة الموارد البشرية وإعداد تسجيلات محاسبيا.

آفاق الدراسة:

بعد التطرق لموضوع الدراسة والطرق المستخدمة فيها يمكن رؤية الآفاق التالية.

1. اثر المحاسبة عن موارد البشرية في تقويم الأداء.
2. محاسبة عن الأصول البشرية كأداة لتطوير بيانات المحاسبة الإدارية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1. نادر احمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000م/1421هـ.
2. محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدينا والطباعة والنشر، الإسكندرية، بدون سنة.
3. محمد جاسم شعبان ومحمد صالح الابحج، إدارة الموارد البشرية، دار رضوان للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
4. ديزن تيم، إدارة الموارد البشرية الإدارة الحديثة، الأجيال للنشر والتوزيع، دون ذكر البلد، 2011.
5. عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية مصر، 1999.

المذكرات ورسائل الماجستير:

1. إسلام معمري واخرين، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة شركة سوف للدقيق، مذكرة ماستر العلوم المالية والمحاسبية، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2017/2018.
2. حمد فهد دعسان المطيري، تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت، رسالة استكمال لمتطلبات الحصول على شهادة ماجستير، جامعة الشرق.
3. حدة ناصري، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية "دراسة حالة"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018/2019.
4. أسماء مسعودي واخرين، تصور تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، جامعة حمه لخضر، الوادي الجزائر، 2016/2017.

المجلات:

1. رزان عوده محمد أبو حطب، اثر تطبيق محاسبة الموارد البشرية في تعزيز عمل البلديات " دراسة حالة بلدية الفحيص " المجلة العربية للنشر العلمي، العدد خمسة وأربعون، 2 تموز 2022.
2. ثامر عادل الصقر، محاسبة الموارد البشرية المفهوم والأهمية دراسة على عينة من شركات عراقية في البصرة، مجلة دراسات البصرة، السنة الثامنة، العدد 2013، 12.
3. سعدي عبد الحق، صحراوي فارس، نموذج مقترح لمحاسبة الموارد البشرية وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة المنهل الاقتصادي، المجلد 02، العدد 01، جوان 2019.
4. عبد العزيز حوسين سعد محمد، معوقات تطبيق محاسبة الموارد البشرية عن الموارد البشرية في المصاريف الليبية، مجلة كليات التربية، العدد العشرون يناير 2021.
5. سامية خرخاس، حسين محمودي، أهمية استخدام نظام المعلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مجلة الاقتصاد والمناجمنت، المجلد 20، العدد 01، 2021.

الدراسات والبحوث والمحاضرات:

1. برحال عبد الوهاب، محاضرة في محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، تخصص إدارة أعمال، بدون جامعة، بدون سنة.
2. محمد فريد، دراسة مقدمة لتصميم نظام محاسبة الموارد البشرية في المنظمة، جامعة عمان الأهلية، كلية العلوم الإدارية والمالية، 2016.
3. قسمية أمجاد واخرين، بحث حول محاسبة الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020/2019.

الملاحق

الملحق رقم 01 من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006

شبكة الأجور القاعدية، الأصناف من 05 إلى 20

الأجر القاعدي الشهري دج/الشهر	الصنف
13.200	5
14.200	6
15.100	7
16.200	8
17.400	9
18.600	10
19.800	11
21.200	12
22.700	13
24.400	14
26.000	15
27.800	16
29.800	17
31.900	18
34.100	19
36.500	20

الملحق رقم 02 من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006


شبكة الأجور القاعدية، الأصناف من A إلى G

الأجر القاعدي الشهري دج/الشهر	الصنف
84.000	A
90.000	B
96.000	C
102.000	D
108.000	E
114.000	F
120.000	G

الملحق رقم 03 الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م	
الشبكة الاستدلالية للمرتبات														
المرتبة	الصفحة	الرقم الاستدلالي للدرجات										الرقم الاستدلالي الأدنى	المرتبة	
		الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة			الحادية عشرة
د	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	200
د	2	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131	219
د	3	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	240
د	4	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158	263
د	5	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	288
د	6	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189	315
د	7	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209	348
د	8	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225	379
د	9	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251	418
د	10	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272	453
د	11	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299	498
د	12	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322	537
د	13	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347	578
د	14	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373	621
د	15	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400	666
د	16	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428	713
د	17	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457	762
د	1	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558	930
د	2	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594	990
د	3	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633	1055
د	4	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675	1125
د	5	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720	1200
د	6	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768	1280
د	7	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888	1480

الملحق 04 كشف الأجر

		<h3>Bulletin de paie</h3> <p>Mois de : avril 2023</p>			
N Employeur : 3956392540 Imputation : DO EL OUED					
Date d'entrée : 02/08/1986 Situation familiale : Marié(e) N sécurité sociale : ██████████ Fonction : CADRE CATEGORIE 25		Matricule : ██████████ Nom et prénom : ██████████ 39Du000000 DO EL OUED Catégorie : 25 Echelon : 6			
Rubriques	Désignation	Base / Qte	Taux	+	-
001	Salaire de base			84 700,00	
077	Prom. Cat (25)			15 000,00	
002	IEP			69 790,00	
003	ICR			21 175,00	
015	Zone géographique			20 937,00	
023	Panier			6 800,00	2 800,00
023	Panier			1 100,00	
024	Transport			10 000,00	
025	Prime de responsab			1 500,00	
050	Salaire unique			43 200,00	
060	Ind.Frais de missi			27 900,00	
060	Ind.Frais de missi			21 400,00	
076	Echeion d'avancem			S.S	21 870,18
032	S.S			693,00	
033	IRG			40 327,28	
033	IRG				

Assiette de cotisations sociales	Salaire imposable	Gains	Retenues
243 002,00	(190 294,82)	324 195,00	64 997,46
Assurances sociales(Suivi annuel de l'assiette) 972 008,00	N Compte ██████████	NET A PAYER 259 197,54	

الملحق 05 وثيقة تغيير حركة الراتب (الأجر)



وثيقة تغيير حركة الراتب (الأجر)

EPE / SPA au capital social de 50 000 000 000 de DA RC n° 02 B 18083

Direction Opérationnelle des Télécommunications D'El-Oued

Département Ressources Humaines
Service Paie et Prestations Sociales

MODIFICATIVES D'ÉMOLUMENTS

Matricule		N° : 2 /2023	
Nom	Prénom	Grade Technicien	
Emploi supérieur	/		
Service d'attache:	CMP		
Structure:	DOT EI OUED		
Arrêtée ou Décision : 023/2023		Du : 05/06/2023	
Congé maladie (02 jours)			

El-Oued le, 06/06/2023

VISA DE CHEF DE DÉPARTEMENT RH

LE DIRECTEUR

ALGERIE TELECOM
Spa au capital sociale de 50 000.000.000 DA
Siège social : RN n°5, Cinq Maisons, Mohammadia El Harrach
Alger 16130

اتصالات الجزائر
شركة ذات أسهم برأسمال قدره 50 000.000.000 دينار جزائري
مقرها الاجتماعي الطريق الوطني رقم 5 ديار الحساس المحمدية الجزائر
16130

الملحق 06 وثيقة مأخوذة من ادارة الكلية إلى المؤسسة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
جامعة الشهيد حداد لخضر الوادي
Université Echahid Hamma Lakhdar d'El Oued

الموسم الجامعي: 2022/2023
الوادي لى: 2022/03/02



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبية

إلى السيد: مدير اتصالات الجزائر

الموضوع : تريض تطبيقي

في إطار التريضات التطبيقية التي يقوم بها طلبة الليسانس قسم العلوم المالية والمحاسبية لتطبيق معلوماتهم النظرية في الوسط العلمي المهني.

نطلب من سيادتكم إمكانية استقبال الطلبة الآتية أسمائهم:

- اسم واللقب: بكاكرة بسرى تاريخ ومكان الميلاد 2002/08/01 بـ حاسي خليفة رقم التسجيل: 39070241
- اسم واللقب: خديجة العايب تاريخ ومكان الميلاد 2001/11/11 بـ المقر رقم التسجيل: 39064488
- اسم واللقب: جلالى ماينا تاريخ ومكان الميلاد 2002/10/31 بـ تقرت رقم التسجيل: 39069631

- التخصص: محاسبة وجباية.
- موضوع البحث: محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الاقتصادية الأستاذ المشرف: د. مرغني وليد.

في مؤسستكم وذلك لمدة: ... 20 ... يوما.

ابتداء من: 2023/03/02

إلى غاية: 2023/03/21

