

نظام معلومات الموارد البشرية

إدريس تواتي

أستاذ مساعد — كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

جامعة محمد بوقرة، بومرداس

Résumé:

L'environnement concurrentiel de l'entreprise économique est Devenue de plus en plus turbulent; volatile et exigeant ,et demande a cette entreprise de s'adapter rapidement A'ces exigence et ces condition ; pour q'elle sera en mesure de poursuivre ces fonctions et ces taches . Dans ce contexte un système d'information de même q'un système d'information de ressources humaines efficace, intégré et coopéré qui réponde aux questions des responsables des ressources humaines devient indispensable ,car l'information humaines constitué une source non négligeable dans la gestion des entreprises, elle joue un rôle déterminant et spécifique sur le plan des discisions stratégiques de l'entreprise .

Dans cet article nous essayons de définir le concept système d'information humaines et d'explorer son objectif et son rôle dans l'entreprise et de répondre aux questions :

- Quel sont ces application dans l'administration des ressources humaines?
- Comment élaborer un système d'information humaines?

ملخص:

أضحى محيط المؤسسة الاقتصادية مضطرب ومتطلب أكثر فأكثر؛ حيث يفرض على المؤسسات ضرورة التأقلم مع متطلباته والاستجابة لشروطه بسرعة؛ حتى تتمكن من الاستمرار في مزاولة نشاطاتها ومهامها، وفي هذا الإطار فإن تصميم نظام معلومات ونظام مدمج وفعال لمعلومات الموارد البشرية يجيب عن تساؤلات وانشغالات مسيري الموارد البشرية أصبح ضروري، خاصة وأن معلومات الموارد البشرية أصبحت تشكل موردا لا يستهان به في تسيير المؤسسة، حيث تلعب دور المحدد والنوعي في اتخاذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسة بصفة عامة وفي إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة. ومن خلال هذا المقال سنحاول التعريف بمصطلح نظام معلومات الموارد البشرية، وإظهار أهميته وأهدافه وظائفه على مستوى المؤسسة الاقتصادية؛ وخطوات تصميمه ومجالات تطبيقاته في إدارة الموارد البشرية.

مقدمة:

في نظام الأعمال المعاصر القائمة على العنلية والتنافسية وتكنولوجيا المعلومات والتغير المستمر للمعطيات البيئية، تدرك إدارة الموارد البشرية أهمية العنصر البشري المتميز، الذي يستطيع أن يحقق أهدافها وأهداف المؤسسة كما تدرك أيضا أهمية المعلومة الصحيحة والدقيقة في تحقيق هذه أهداف. فلقيام إدارة الموارد البشرية بوظائفها بشكل جيد وصحيح، تحتاج هذه الأخيرة إلى المعلومات اللازمة كما و نوعا وفي الوقت المناسب، إذ أن قلة المعلومات يجعلها في عجز عن القيام بأدوارها كما أن كثرتها واختلاط المفيد منها بغير المفيد يقلل من فرص الاستفادة منها ويزيد من تكلفة التعامل معها من حيث البحث عنها وفرزها وتصنيفها وتخزينها والرجوع إليها، مما ينعكس سلبا على أدائها. ولذلك كان على إدارة الموارد البشرية إن تعمل على تصميم نظام معلوماتي يمكنها من الوصول إلى المعلومة المناسبة في الوقت المناسب و في أحسن الظروف.

مما سبق نتحدد معالم إشكالية بحثنا هذا والمتمثلة في: كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تصنع نظام معلوماتي يمكنها من القيام بأدوارها في أحسن الظروف؟ ومن خلال هذه الإشكالية نحاول معالجة جملة من العناصر يمكن أن نبرزها في شكل جملة من التساؤلات الفرعية كما يلي:

— ما هو نظام معلومات إدارة الموارد البشرية؟

— ما هي أهميته و ما هي وظائفه؟

— كيف يصمم هذا النظام ؟

— ما هي تطبيقاته في إدارة الموارد البشرية؟

1. مفهوم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية: قبل دراسة مفهوم نظام إدارة الموارد البشرية نذكر أن الدراسات الحديثة تأخذ من مدخل النظم منهجا أساسيا في التعريف بالظاهرة المدروسة وفي تحليلها وفهم نتائجها، حيث لا يكاد عالما من العلوم الحديثة يبتعد عن هذا المنهج وهو يقوم بمحاولة فهم ومعرفة العلاقات التي تحكم وتربط أجزاء الظاهرة المدروسة، ويمكن أن نعرف النظام بصفة عامة على أنه: "مجموعة الأجزاء العناصر التي تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة وغير مستقلة لتحقيق هدف معين أو مجموع أهداف محددة"¹ ويمكن أن نعرف المعلومات على أنها: "الحقائق والأفكار التي يتبادلها الناس في حياتهم العامة، ويكون ذلك التبادل عبر وسائل الاتصال المختلفة وعبر مراكز ونظم المعلومات المختلفة في المجتمع، أو هي ناتج العمليات التشغيلية التي تجرى على البيانات من تبويب وتحليل وتفسير بهدف استخدامها في توضيح الأمور المختلفة بما يحقق الفائدة لهم."² كما يمكن أن يعرف نظام المعلومات على أنه "عبارة عن إجراءات وعمليات منظمة، تهدف إلى جمع وتوثيق ومعالجة وتخزين المعلومات واسترجاعها، من أجل تأمين احتياجات أكبر قدر ممكن من الباحثين وصناع القرار والمستفيدين

الآخرين.... كما يمكن أن نعرفه على أنه مصطلح يشير إلى كافة الأساليب البشرية والمادية التي يمكن أن تستخدم في معالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات"³. وأما نظام معلومات الموارد البشرية "HRIS" فيمكن تعريفه بأنه:

(أ). "هو تركيبة من الأفراد و المعدات و الإجراءات المصمم بغرض تجميع و تنقية وتحليل وتقييم و توزيع معلومات دقيقة و سريعة لأغراض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بإدارة العنصر البشري في المنظمة".⁴

(ب). " يقصد بنظام معلومات الموارد البشرية HRIS النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة، يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية كال تدريب و التطوير والتحفيز والترقية والتقلات.... وينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب"⁵.

(ج). "هو نظام يسعى إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه لتحقيق أهداف المنظمة"⁶.

(د). "هو احد النظم الفرعية في المنظمة، ويتكون من عدة أنظمة فرعية أخرى تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة متبادلة بهدف توفير المعلومات البشرية التاريخية والحالية والمستقبلية لجميع الجهات التي يهتما مصير المنظمة وبما يخدم تحقيق أهدافها"⁷.

(هـ). "هو نظام يتناول جميع المهام والأنشطة التي ترتبط بإدارة القوى البشرية العاملة وفقا لطبيعة لاحتياجات الحالية والمستقبلية في المنظمة كاستقطابها وتطويرها وتدريبها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم العلاقات المرتبطة بها مع الإدارات التنظيمية الأخرى في المنظمة، وخلق التناسق الكامل بين هذه المهام والمسؤوليات مع غيرها من الأقسام الأخرى بغيت السعي لتحقيق أهداف المنظمة وانجازها بكفاءة وفعالية"⁸.

مما سبق يمكن القول إن نظام المعلومات البشرية عبارة عن أداة لجمع وفرز وتخزين واسترجاع المعلومة التي تتعلق بالعنصر البشري، قصد استخدامها عند الحاجة، وهو بذلك نظام يعتني بالأفراد الذين لهم علاقة بالمنظمة سواء كانوا ينشطون بداخلها أو خارجها، وذلك من خلال جمع كافة المعلومات المتعلقة بهؤلاء الأفراد ومعالجتها وتخزينها بهدف جعلها ذات قيمة وفائدة يمكن استخدامها من طرف المنظمة عند الحاجة، كما يمكننا أن نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية يشكل قاعدة بيانات (data base)، حيث تعد هذه القاعدة من أهم تسهيلات التي يعتمد عليها نظام المعلومات البشرية وهي تحتوي على عدة ملفات عن العاملين، وتتضمن معلومات كالاسم، رقم الضمان الاجتماعي، صنف الوظيفة التي يمارسها العامل.... الخ. وغالبا ما تستخدم المنظمات قاعدة البيانات المترابطة (Relational data base)، التي يتم بموجبها خزن المعلومات في ملفات متعددة وكل ملف يتخصص بحقل أو عنصر معين عن معلومات العاملين،

فقد تتضمن المعلومات الخاصة بكل عامل من العاملين بملفات متعددة وليس بملف واحد وكل ملف يرتبط بالملف الآخر ويكمله.... ولقد ساعدت قاعدة البيانات على تطوير أنظمة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، إذ أنها ذات قدرة خزن غير محدودة إضافة إلى أنها تساعد في وضع برامج التدريب والتعويضات التي يسهل الوصول إليها حسب الحاجة⁹.

إن قاعدة المعلومات عبارة عن مشروع معقد إذ يستلزم من مصممي قاعدة المعلومات اختيار التصميم الذي يلاءم حاجات إدارة الموارد البشرية في ظل المعايير الفنية والعمالية والاقتصادية، اللازمة لتشغيل النظام واسترجاع المعلومات عند الحاجة إليها بالشكل الدقيق والسريع وتصميم قاعدة المعلومات تتطلب التعاون بين إدارة الموارد البشرية المستفيدة من النظام والمتخصصين في بناء قاعدة المعلومات ليتم أولاً بناء الخطط الرئيسي لنظام ثم المخططات الفرعية له.¹⁰

ومما سبق يمكننا أن نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية هو:

— أحد النظم الفرعية للمعلومات في المنظمة ويشغل ضمن النظام العام لها وبدوره يتكون من عدد من النظم الفرعية مثل: نظام التكوين، نظام الأجور، نظام التقييم، نظام التحفيز.....الخ.

حيث تتفاعل هذه الأنظمة وتتناسق و تتربط فيما بينها بما يمكن من توفير المعلومات المختلفة عن كل نشاطات إدارة الموارد البشرية في المنظمة وعن كل الأفراد العاملين بها.

— يعتمد على إجراءات وقواعد موضوعية علمية منظمة ومنطقية.

— يهتم بجمع و تخزين وحفظ و استرجاع البيانات الصحيحة لاستخدامها عند الحاجة مما يساعد في ترشيد عملية صنع اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعنصر البشري في المنظمة.

— يمس جميع مناحي العنصر البشري.

2. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية: في البداية يجب أن نذكر أن أهمية نظام

معلومات الموارد البشرية ترتبط بخصوصية المورد البشري، حيث يمكن أن نعتبره الركيزة الأساسية و المهمة بالنسبة لنظم المعلومات الأخرى في المنظمة انطلاقاً من أن:

— إن نظام معلومات الموارد البشرية يمكن الإدارة و الأقسام الأخرى في المنظمة من الحصول على معلومات متكامل وصحيحة عن الأفراد العاملين، والذين يعتبرون مورداً مهماً من موارد المنظمة التي لا يمكن لها الاستغناء عنه حتى لو أدخلت الحاسبات الالكترونية في مجال عمل المنظمة.

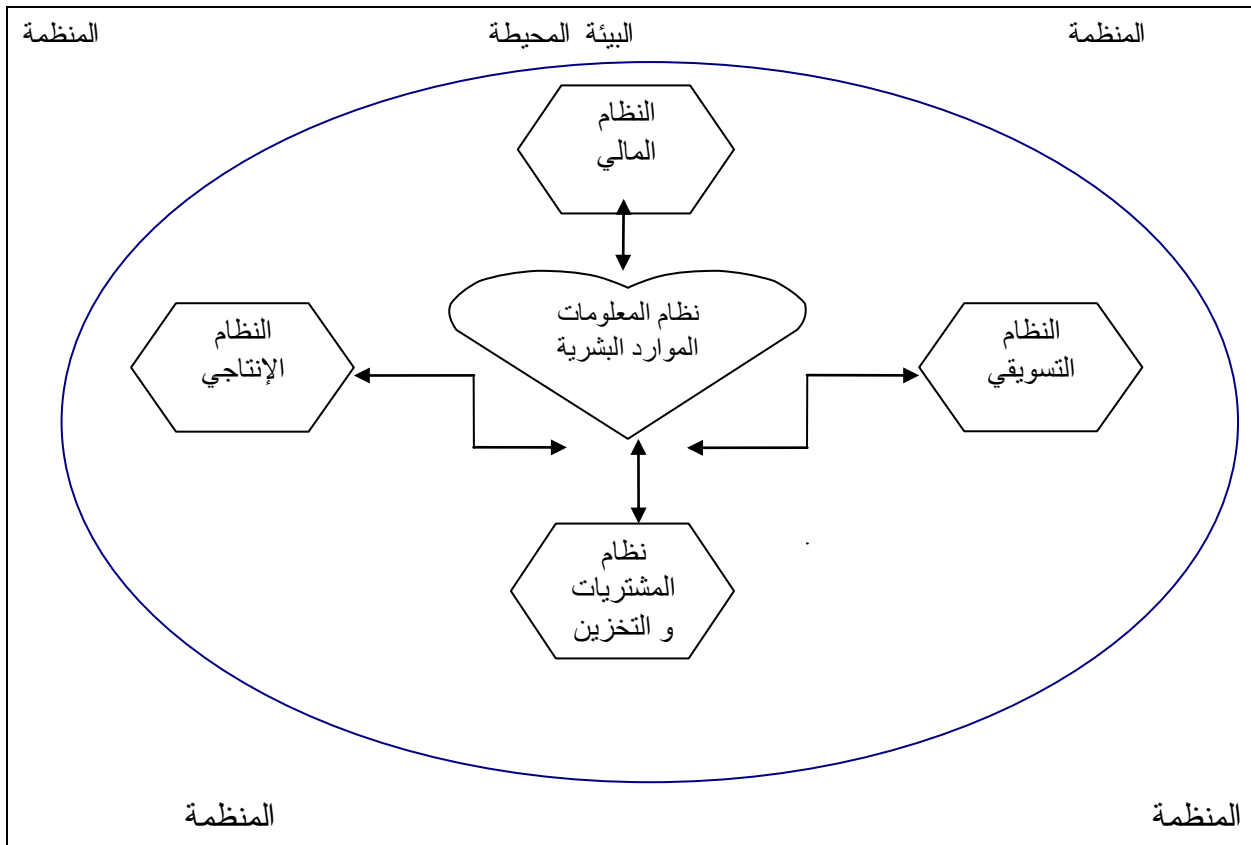
— يتصل نظام معلومات الموارد البشرية بغيره من المعلومات عن طريق مجموعة من قنوات تعتبر حلقات وصل بين مصادر الحصول على المعلومات ومستخدمي هذه المعلومات وتشكل في مجموعها مسارات النظام الشامل للمعلومات.

– يمكن نظام معلومات الموارد البشرية من التعرف على حاجات ورغبات الأفراد العاملين في المنظمة بشكل يتوافق مع زيادة دوافعهم و إنتاجيتهم.

– من خلال نظام معلومات الموارد البشرية يمكن للمنظمة من أن توجه الموارد البشرية نحو الاستخدام الأمثل، لتحقيق الميزة التنافسية على المنظمات الأخرى.

– يوفر نظام معلومات الموارد البشرية المعايير التي عن طريقها تستطيع المنظمة من تطوير أساليب الرقابة على الأفراد وتحديد الأجور المناسبة لهم وفقا للأداء المقدم من قبلهم دون الاعتماد على المحسوبية والمحابة، وذلك من شأنه أن يقلل من تذمر العاملين وفي نفس الوقت يرفع من الروح المعنوية لديهم، و بالتالي سوف ينعكس هذا إيجابا على المنظمة ويمكن ملاحظة هذا من خلال زيادة الإنتاج في المنظمة.¹¹

وحسب *Ph Cotler* و *B Dubois* فإن للتسيير الحسن للمؤسسة يجب تسيير مستقبلها وتسيير مستقبلها يعني تسيير معلوماتها¹²، ويمكن توضيح أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في الشكل التالي:



المصدر : يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل، هاشم فوزي العبادي،

مرجع سابق ص 558

وما يجب ذكره أيضا أن نوعية المعلومة تتوقف على متطلبات قاعدية سواء بالنسبة للأفراد الذين يمتلكونها أو الذين يستقبلونها وأنها بلا شك الوضوح والفعالية¹²، وحسب الدكتور سهيلة محمد عباس فإن نظام معلومات الموارد البشرية يحقق العديد من المزايا من أهمها¹³:

- خزن واسترجاع المعلومات و معالجتها بالسرعة الممكنة.

- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية و المعاملات الورقية.
- السرعة في انجاز عملية الخزن و التحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.

- تحقيق العلاقة الجيدة و الفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه المعلومات ما يتعلق بتقويم الأداء.

- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات تحدث للموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، وبذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.
- تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتناسق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.

وقد خلصت شركة *Tellabs* وهي أكبر شركة منتجة لتكنولوجيا الاتصالات الرقمية في العالم، وهي تحاول التحول من نظام التصنيع التقليدي إلى نظام تصنيع متطور إلى فلسفة إدارة الجودة الشاملة الذي يوصل الشركة إلى معدل خالي من الأخطاء أو العيوب، سواء بالنسبة لمنتجات الشركة أو عملياتها الصناعية، بعد أن واجهتها العديد من الصعوبات — إلى أن امتلاك نظام فعال لمعلومات الموارد البشرية يمثل أحد الأسلحة الإستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية في أسواقها وضمان الاستمرار والنمو في تلك الأسواق¹⁴. ومن المزايا الأخرى التي يحققها نظام الموارد البشرية يمكن ذكر:

- توفير الجهد و الوقت وتحقيق الموضوعية والدقة في الانجاز.
- يسهل من عملية اتخاذ القرارات في مجال الموارد البشرية.
- يجعل من القرارات المتخذة أكثر فعالية في معالجة أوضاع العنصر البشري.
- يسهل من التخطيط والرقابة مجال الموارد البشرية.
- يسهل من عملية التقييم والتابعة لسياسات تسيير الموارد البشرية.
- يحد وقلل من عمليات تجميع وتخزين المعلومات بالطريقة التقليدية (اليدوية) وما يصاحبها من أخطاء وضياع للوقت و الأعمال الورقية.
- إمكانية إجراء عمليات المقارنة والتحليل والتقييم وإعداد تقارير الموارد البشرية بالطريقة التي تحقق السرعة والدقة والموضوعية.

3. وظائف نظام معلومات الموارد البشرية: حسب سليم إبراهيم الحسنة فإنه يمكن

حصرها في خمسة أقسام رئيسية، كما يلي:¹⁵

(أ). جمع البيانات المطلوبة: وهي الوظيفة الأولى لأي نظام معلومات وعادة تتضمن وظائف فرعية أهمها :

— جمع البيانات المطلوبة واختيارها: غالبا ما تتوافر وتجمع بيانات كثيرة، شفوية وكتابية وإلكترونية؛ رسمية وغير رسمية في موضوع معين، ولكن اختيار الملائم منها يعتمد على الغاية من جمع البيانات؛ وعلى طبيعة الموضوع الراد جمع معلومات عنه (زبائن: معلومات محددة: اسم؛ عنوان؛ تاريخ..)، (موظف: أكثر عمقا: شهادة؛ خبرة؛ حالة الأسرة؛ ...)

— ترميز البيانات: وذلك من خلال إعطائها أرقام وحروف ورموز طبقا لدليل ترميز معين، من أجل تبسيط كميات البيانات المراد تجميعها؛ مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد عند التعامل معها.

— تسجيل البيانات: أي تسجيل الحقائق والمواقف والأحداث، مثل الأوامر والطلبات؛ على وسائل ورقية أو غير ورقية.

— تصنيف البيانات: وهي وظيفة وضع البيانات في مجموعات متجانسة طبقا لمعايير محددة سلفا، فيمكن تصنيف الأفراد حسب العمر أو الخدمة أو الشهادة

— المراجعة والتدقيق: أي مراجعة البيانات المجمعة والمختارة وتدقيقها من حيث صحتها واكتمالها وخلوها من الأخطاء .

(ب). معالجة البيانات: تشكل الكن الثاني والأساسي لوظائف نظام المعلومات، وتتكون من سلسلة من العمليات الآلية في معظمها والتي يتم من خلالها تحويل البيانات إلى معلومات مساعدة في اتخاذ القرارات ومن مهامها ما يلي :

— فرز البيانات: يعني تنظيم البيانات وترتيبها وفق منطق محدد مسبقا، مثل وضعها في ترتيب تصاعدي أو تنازلي، أو تجميعها في تصنيفات معينة.

— حساب البيانات: وهي عملية إعادة صياغة البيانات رياضيا من خلال العمليات الحسابية أو الوظائف الإحصائية (الوسط الحسابي، معدل النمو، الانحراف المعياري ...)، هذه العمليات هي التي تحول البيانات إلى شكل جديد للحصول على معلومات مفيدة في اتخاذ القرارات.

— مقارنة وتقويم البيانات: يسمح تحليل البيانات وتفسيرها بمعرفة شكل وطبيعة العلاقات المختلفة بين المتغيرات الحقيقية التي تمثلها هذه البيانات مثل العلاقة بين التدريب وزيادة الإنتاجية.

(ج). إدارة البيانات: وهي وظيفة تنظيمية لإدارة موارد البيانات، وتهتم بوضع السياسات المرتبطة بالبيانات والتخطيط لها، وصيانة نظم المعلومات المختلفة، ومن مسؤوليتها وضع

معايير الجودة، ومن أهم مهمات إدارة البيانات؛ صياغة القواعد التي تضمن الحافظة على البيانات وتوزيعها واستخدامها في المنظمة.

(د) إنتاج المعلومات: وهو الهدف النهائي لنظم المعلومات والسبب الرئيسي لوجود هذه النظم ووظائفها المختلفة، وعملية إنتاج المعلومات تعني عملية تصنيعها (تحويلها) من مواد أولية (بيانات) إلى شكل جديد يطلق عليه اسم المعلومات، والتي تقدم للمديرين لاستخدامها والاستفادة منها (مساعدتهم) في اتخاذ قراراتهم.

ومن أبرز منتجات نظم معلومات الموارد البشرية:

— إعداد التقارير: حيث يصدر نظام المعلومات التقارير الدورية والاستثنائية أو بناءاً على طلب خاص ليلبي احتياجات الوظائف الأخرى من المعلومات التي يمكن أن تقدم التقارير على شكل وثائق ورقية مطبوعة أو على شكل إلكتروني أو على شكل سمعي بواسطة أجهزة تسجيل منطوقة أو على شكل متعدد الوظائف (نصيا؛ سمعيا؛ بصريا).

— الخبرة والاستشارة: حيث يقدم الخبرة والاستشارة المعلوماتية للإدارات العليا والتكتيكية .

(هـ). رقابة أمن البيانات: هي عمليات الرقابة التي تهدف إلى التأكد من أن الملفات محمية من العبث أو دخول أشخاص غير مرخص لهم بذلك و كذلك محمية من إمكانية التغيير أو التعديل باستثناء الأشخاص المرخص لهم بذلك، تشمل رقابة أمن البيانات على ما يلي:

— الرقابة على المدخلات: للتأكد من أن جميع المعاملات التي تجري داخل المنظمة يتم تسجيلها و موجودة في ملفات الخاصة.

— الرقابة على العمليات: للتأكد من أن البيانات تامة (عدم فقدان أي حقل و أن جميع السجلات مدققة) وأن المعالجة تجري وفقا للإجراءات والقواعد الموضوعية خلال عملية تحديث البيانات.

— الرقابة على المخرجات: للتأكد من أن نتائج المعالجة دقيقة (دون أخطاء) وتامة (دون نقصان) وتوزيع بدقة على المستفيدين (في الوقت والمكان المناسبين).

4. خطوات تصميم نظام معلومات الموارد البشرية: تتعلق عملية تصميم نظام معلومات الموارد البشرية بتنظيم العلاقة بين عناصره وأجزائه، من خلال ترجمة الأهداف التي ينبغي تحقيقها، إلى نظام كامل وقابل للتشغيل بأقل تكلفة وأعلى منفعة ممكنة للمنظمة. ونظرا لتشعب العلاقات بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظم المعلومات الفرعية الأخرى في المنظمة، فإن الأمر يتطلب أن تحدد الجهة التي تقوم بتصميم النظام على أساس إلمامها الواسع بكافة العلاقات التي يجب أن يؤمنها النظام وارتباطاتها مع بعضها البعض لكي يكون النظام المراد تصميمه فاعلا وكفء بالدرجة المطلوبة.

وهناك خمسة خطوات أساسية لا بد من إتباعها في تصميم هذا النظام وهي كما يلي:¹⁷

(أ). التحليل الأولي للأنظمة: تتضمن هذه الخطوة تحديد وإدراك المشاكل ووضع الحلول لها، إضافة على تحديد وتعريف كافة المعوقات والصعوبات الناجمة عن البيئة والتي من الممكن أن تؤثر في النظام وتحديد الأهداف والمتطلبات التشغيلية للنظام، كذلك إعداد ودراسة جدوى، وتقدير وافي عن سياسات الأفراد العاملين.

(ب). التصميم الأولي للأنظمة: تتطوي هذه الخطوة على وضع أنظمة بديلة وفقا للأهداف المحددة والمعوقات، كذلك وضع التوصيات والاقتراحات، وتحديد المتطلبات الهندسية اللازمة لكل بديل مع تحديد و تقييم تأثير العوامل البشرية والهندسية على النظام المقترح.

(ج). هندسة الأنظمة: تركز هذه الخطوة على تحديد الشروط التفصيلية لهندسة الآلات وتشغيل الأنظمة، ووضع التسهيلات والأدوات اللازمة المستخدمة في الأنظمة المختلفة كذلك القيام بتنفيذ دراسة حول فاعلية التكلفة لكل بديل للأنظمة المصممة، وتحديد مسؤولية اتخاذ القرار، إضافة إلى توفير وتهيئة الشروط اللازمة للأفراد العاملين على الأنظمة المختلفة.

(د). اختيار وتطبيق الأنظمة: تتضمن هذه الخطوة تحديد واختيار الأنظمة الفرعية وكذلك اختيار النظام الكلي للأفراد، كما وتكون هنالك اختبارات أثناء تطبيق النظام.

(هـ). تقويم الأنظمة: تتضمن هذه الخطوة الجوانب التالية: قياس أداء النظام، وتقويم أداء النظام، وإمكانيات تغيير النظام عند الضرورة، و تطبيق النظام المعدل، إضافة إلى التقويم المستمر والمتابعة.

إن المنظمة التي تسيير وفقا للخطوات الواردة أعلاه في تصميم أنظمة معلومات الموارد البشرية لابد وان تدخل في اعتباراتها الجوانب السلوكية للأفراد والعاملين، أي سلوك الأفراد العاملين واتجاهاتهم نحو النظام، وإن أي إهمال لهذه الجوانب السلوكية سوف يؤدي إلى عدم فعالية النظام، بل يمكن أن يؤدي إلى سلبيات عديدة.

مما سبق يمكن القول أن تصميم نظام معلومات الموارد البشرية الفعال يركز على تحديد جملة من العناصر والخطوات والتي ترتبط فيما بينها ارتباطا وظيفيا وتلازميا، وتشكل في مجموعها النظام الكلي لمعلومات الموارد البشرية.

5. أغراض تطور أنظمة معلومات الموارد البشرية: تتمثل في تزويد المستخدمين أو

عملاء النظام بالمعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب وبالذقة المطلوبة، وتشمل قائمة عملاء نظام معلومات إدارة الموارد البشرية كل من مسؤولي أنشطة الموارد البشرية، أي المسؤولين عن أنشطة تخطيط القوى العاملة والتعيينات والتدريب ومكافأة العاملين.... والمدراء التنفيذيين بالإضافة إلى المشرفين. هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تتعدى مجالات استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية مجرد التخزين واسترجاع المعلومات بشأن قوة العمل في المنظمة مثل الغيابات ودوران العمل والمكافآت وغيرها من مجالات الاستخدام التقليدية إلى مجالات أكثر أهمية تشمل:

— إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية لمنظمة.

— التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية.

— تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية.

— تحليل الاحتياجات التدريبية.

— تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية.

— إعداد التقارير الخاصة بإدارة العنصر البشري.

— تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة العنصر البشري مثل تسجيل ساعات العمل والغيابات.

وقد ارتبط تطور استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية بعنصرين أساسيين وهما

التطور في تكنولوجيا الحاسب والتشريعات الحكومية¹⁸.

6. مجالات تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية: هناك العديد من مجالات تطبيقات

نظم الموارد البشرية ومن أهمها:¹⁹

— **تطبيقات التوظيف:** تتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب

العاملين والمساعدة في توفير فرص العمل المناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين.

1. جذب واستقطاب العاملين: يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ

المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب للموقع الوظيفية.

إن نظام الاستقطاب الفاعل يحقق للمنظمة ما يلي:

— استرجاع المعلومات الخاصة باسم العامل و رقم ضمانه الصحي و مؤشرات أخرى

للمتقدم للوظيفة.

— توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة — الاختيار.....).

— توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة.

— توفير المعلومات الأساسية للقائمين بالمقابلة وإعداد التقارير الضرورية عن

المرشحين للوظائف.

— توفير المعلومات اللازمة لتقويم عملية الاستقطاب وتحديد تكاليف الإعلانات عن

الوظائف.

— توفير المعلومات عن نتائج الاختبارات للمرشحين للوظائف.

— زيادة أعداد المرشحين من المؤهلين بدرجة كبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات

والتسريع بملاً الشواغر من قبلهم وبذلك يتمكن المديرون من تحديد المصادر التي تهيئ أكثر

العاملين نجاحاً في المستقبل.

— زيادة معايير الاختبار سواء أكانت تلك المعايير موضوعية مرتبطة بالعمل أم معايير

ذاتية كـ بعض السمات الشخصية.

2. توفير قاعدة بيانات تدريبية للعاملين: تحتفظ المنظمة عادة ببيانات حول العاملين في

ملف كبير هذه المعلومات يمكن استخدامها لعدة أغراض أهمها:

- إدارة الرواتب و الأجور.

- توثيق تكاليف الفوائد و الخدمات و الحوافز.

- التخطيط للموارد البشرية.

إن قاعدة البيانات الأساسية تتضمن عادة معلومات تخص العاملين كما سبق أن ذكرنا في فقرات سابقة.

— **تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:** هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة

بتخطيط الموارد البشرية و هما :

أ. تخطيط التعاقب وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا. تخطيط التعاقب الذي يؤكد على إن المنظمة لديها عاملان لابد أن تعدهم إلى المواقع التي تشغل بسبب التقاعد والترقية والتنقلات وإلغاء الخدمة أو التوسيع في النشاطات لذلك فإنه لابد أن تكون هنالك العديد من الملفات منها:

— ملفات خاصة بالعاملين المصنفين حسب الوظائف وحسب الدرجات الوظيفية، وكذلك حسب الجنس والعمر.

— ومدة الخبرة والتدريب، إذ أن هذه الملفات تحدد إمكانية حركة العاملين كما انه بالإمكان الاستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى ومن أهمها ملف تحليل قوة العمل وتحليل حركية قوة العمل. الذي يتضمن تحليل حركة العاملين من ترقيات إلى تنقلات ومعدلات دوران و غيرها.

إن هذه البيانات الخاصة بحركية العاملين يمكن استخدامها في التنبؤ بأثر التعيين أو الاستغناء على قوة العمل المستقبلية، و لذلك فإن تحليل قوة العمل يوفر المعلومات التالية:

* عدد التعيينات الجديد، كذلك التنقلات و الترقيات من قسم إلى قسم.

** عدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة مستقبلا.

*** عدد العاملين الذين ستفقدتهم المنظمة مستقبلا لأي سبب من الأسباب كالتقاعد والإقالة والاستقالة والنقل....الخ.

ولذلك فإن نظام تخطيط الموارد البشرية يساهم في عملية صناعة القرارات بفاعلية سواء كانت هذه القرارات لملء الشواغر فيها أو لإعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف التي يكون فيها فائض إلى الوظائف التي تشكو من عجز أو نقص في القوى العاملة.

— **تطبيقات إدارة الأداء:** من الممكن خزن معلومات تقويم أداء العاملين في قاعدة بيانات

الالكترونية، إضافة إلى أن الحاسوب الشخصي ممكن استخدامه لهذا الغرض. إن تطبيق إدارة

الأداء تساعد المنظمة في ربط أنظمة التقويم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء.

والبرمجيات الخاصة بتقويم الأداء يمكن أن تحدد نوع الطريقة المناسبة للتقويم، وبعد الانتهاء من عملية التقويم يمكن توفير معلومات تشير إلى الفروقات في الأداء الفعلي قياساً بالمعايير المحددة. وإن تطبيقات الأداء تتطلب من إدارة الموارد البشرية تحديد مشاكل الأداء وبيئة العمل ليتسنى لها تصحيح الانحرافات ومعالجة مشاكل انخفاض الأداء.

— **تطبيقات التدريب والتطوير المهني:** تستخدم تطبيقات التدريب بشكل أساسي في توثيق المعلومات الخاصة بإدارة التدريب وهذه المعلومات تتضمن عدد المشاركين وخصائصهم، محتوى البرنامج،

وكلف التدريب.. الخ، إضافة إلى ذلك معلومات حول مهارات العاملين والنشاطات التدريبية الضرورية. إن قاعدة البيانات الخاصة بإدارة الموارد التدريب تتضمن البيانات التدريبية، إضافة إلى شهادة المهارات والخبرة التعليمية، كما أنه بالإمكان استخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون الموازنة التدريبية مرتفعة فيها إذ أن هذه المعلومات يمكن استخدامها في إعادة تخفيض الموارد المالية في التخطيط التدريبية المستقبلية، إضافة إلى المعلومات الخاصة بتكاليف التدريب، فإن قاعدة البيانات توفر بيانات حول البحوث والمجالات العلمية والمصادر المعرفية لمساعدة العاملين في تعلمهم واطلاعهم على أحدث المستجدات العلمية. أما فيما يتعلق بتطبيق التطوير المهني فتتمثل في تحديد الميول المهنية وقيم العمل والأهداف المهنية. كما وإن نظام المعلومات قد يؤثر خطاً للتطوير المهني تحتوي على معلومات مهمة كنقاط القوة في المهارات المطلوبة، والحاجات التدريبية والتطويرية الأساسية للمواقع الإدارية العليا.

إن تطبيقات التطوير المهني تساعد الإدارة في تساعد في تحسين فاعلية الأداء ومساعدة العاملين في تحديد ميولهم المهنية وتقديم النصح والإرشاد للعاملين فيما يتعلق بالفرص المتوفرة في المنظمة كاستحداث وظائف جديدة.

— **تطبيقات التعويضات:** تتضمن التطبيقات الخاصة بالتعويضات تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب واستقصاء الأجور، إضافة إلى تحديد الحوافز والفوائد. يتم تحديد إجمالي الأجور المدفوعة وأية مبالغ يمكن حذفها أو إضافتها بالتوصل إلى إضافي الأجور لكل فترة (شهرياً أو سنوياً) وفي بعض الأحيان يمكن ربط الراتب بأنظمة بيانات الموارد البشرية الأخرى، بحيث يتكامل مع هذه الأنظمة... وإن تطبيقات الأجور والرواتب توفر للإدارة المعلومات حول معدلات الدفع وحدود الراتب والتغيير من فترة إلى أخرى، ولذلك فهي ذات أهمية للتخطيط المستقبلي، لزيادات في معدلات الدفع، وتساعد الإدارة في تحديد الوظائف التي

تكون أجورها أعلى أو أقل من معدلات الدفع في المنظمات المنافسة. ويمكن أن نوضح مجالات تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في الشكل التالي:



المصدر: إعداد الباحث

مما سبق يتضح لنا تطبيقات نظام الموارد البشرية ترتبط بمختلف المجالات الوظيفية لإدارة الموارد البشرية والمتعلقة بالعنصر البشري الذي تتعامل معه المؤسسة، ويشكل هذا النظام مرجع معلوماتي يسمح لهذه الإدارة من اتخاذ القرارات الوظيفية والعملية المختلفة في أحسن الظروف وبأقل التكاليف.

الخاتمة :

من خلال هذه الدراسة اتضح لنا أهمية ودور المعلومة في إدارة الموارد البشرية؛ كما اتضح لنا تعقد وصعوبة تصميم نظام معلومات الموارد البشرية؛ باعتباره نظام فرعي ضمن النظام المعلوماتي العام في المؤسسة ويتطلب إجراءات وقواعد خاصة يجب على إدارة الموارد البشرية أن تراعيها عند تصميمه، وخاصة وهو يربط بخصوصية العنصر البشري وسلوكه الذي أقل ما يقال عنه أنه معقد ومتغير؛ ويشكل أحد القيود الأساسية في وضع هذا النظام المعلوماتي، كما اتضح لنا أن نجاح الإدارات بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة يتوقف بدرجة كبيرة على حجم ونوعية المعلومة التي تتوفر عليها، لذا يستوجب على إدارة الموارد البشرية أن تنظر إلى المعلومة من المنظور النظامي الذي يعتبر مدخلا علميا متكاملًا، وأكثر موضوعية ودقة في التعامل مع البيانات والمعطيات البيئية، والذي بإمكانه أن يوفر معلومات نقية وذات جودة عالية وبأقل تكلفة، وبذلك يشكل قاعدة بيانات توظفها إدارة الموارد البشرية في جملة من وظائفها ومهامها الإدارية، وتسهل عليها وعلى متخذي القرار البشري عملية صنع واتخاذ القرارات، ويجب أن ننظر إلى هذا النظام على أنه وسيلة مساعدة ودعم لاتخاذ القرارات؛ أي نظام خدمة يعمل على تحقيق زيادة فعالية استخدام العنصر البشري في المؤسسة من خلال تأمين العلاقة بين مصادر المعلومات ومستخدميها من جهة والتقليل من درجة المخاطرة وعدم الأكيد من جهة أخرى.

الهوامش:

1. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي. إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان الأردن 2006 ص 542 .
2. عامر إبراهيم قنديلجي. تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها دار الوراق للنشر والطباعة الطبعة الأولى الأردن 2002 ص 29.
3. مدني عبد القادر علاقي: إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق ميزة القرن الحادي والعشرين الدار الجامعية مصر 2003 ص 530 .
4. مدني عبد القادر علاقي: إدارة الموارد البشرية مطابع مؤسسة المدينة للصحافة جدة 1993 ص 737 .
5. سهيلة محمد عباس إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن الطبعة الأولى 2003 ص 322 .
- 7.6. يوسف حجيم الطائي ،مؤيد عبد المحسن الفضل ،هاشم فوزي العبادي : مرجع سابق ص 553.
8. خضير كاضم حمود ،ياسين كاسب الخرشة :إدارة الموارد البشرية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الأردن الطبعة الأولى 2007 ص 52
9. سهيلة محمد عباس: مرجع سابق ص ص 327 _328
10. خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة :مرجع سابق ص ص 246 _247.
11. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل ،هاشم فوزي العبادي: مرجع سابق ص557.
12. Philippe Cotler et Bernard Dubois Markting ; Management 8éd Dunod Paris 1994 P 119.
13. Jean-yves Lebra Pour quoi une Formation Organisation Dunod Paris 1975 P 56.
14. سهيلة محمد عباس: مرجع سابق ص 323_324.
15. جمال الين المرسي: مرجع سابق ص 529 .
16. سليم إبراهيم الحسنة: نظم المعلومات الإدارية مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان الأردن 1998 ص 406/ 411 .
17. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل،هاشم فوزي العبادي: مرجع سابق ص ص 556/555: عن سهيلة محمد عباس، علي حسين علي: إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن 1999 ص ص 385/ 386 .
18. جمال الدين المرسي، المرجع سابق ص ص 530 _531 .
19. سهيلة محمد عباس مرجع سابق ص ص 329 _335 .

المراجع:

1. عامر إبراهيم قنديلجي تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها الوراق للنشر والطباعة الطبعة الأولى 2002.
2. مدني عبد القادر علاقي إدارة الموارد البشرية مطابع مؤسسة المدينة للصحافة جدة 1993 .

3. مدني عبد القادر علاقي إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين الدار الجامعية مصر 2003.
4. سهيلة محمد عباس إدارة الموارد البشرية دار وائل للنشر والتوزيع الأردن 2003.
5. خضير كاضم حمود، ياسين كاسب الخرشة إدارة الموارد البشرية دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الأردن الطبعة الأولى 2007.
6. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي البادي إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع الأردن 2006 .
7. سليم إبراهيم الحسنة نظم المعلومات الإدارية مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع الأردن 1998.
8. Jean-yves Lebra Pour quoi une Formation Organisation Dunod Paris 1975
9. Philippe Cotler et Bernard Dubois Marketing ; Management 8éd Dunod Paris 1994