

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص تسيير الموارد البشرية

الموضوع

# نظام معلومات الموارد البشرية

من اعداد الطالبين:

فريدة حمزة

راضية رواقات

الفوج: 03

تحت اشراف الاستاذة :

مليكة علالي

السنة الجامعية 2021/2022

## خطة البحث

مقدمة

المبحث الاول: أساسيات حول المعلومات ونظام المعلومات

المطلب الاول: ماهية المعلومات ومصادرها

المطلب الثاني: تعريف نظام المعلومات

المطلب الثالث: مكونات نظام المعلومات

المطلب الرابع: أهمية نظام المعلومات

المبحث الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الاول: مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني: مزايا نظام المعلومات

المطلب الثالث: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الرابع: أهداف ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية

الخاتمة

قائمة المراجع

## مقدمة

تعتبر ادارة الموارد البشرية من أهم الادارات الاستراتيجية في المنظمات, حيث تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري وذلك بجعله محفزا ولديه ولاء واخلاص للعمل ومع تزايد التركيز على هذا المورد المهم واعتباره رأس المال البشري في المنظمة, توجب على هذا الاخير استغلال التكنولوجيا الحديثة التي يعرفها العالم من شبكات الأنترنت وشبكات اتصال البيانات وغيرها, حيث أصبحت نظم المعلومات تلعب دورا هاما وحيويا في المنظمات من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تفرزها البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة, ومعالجتها واعطاء نتائج تجعلها قادرة على اتخاذ القرارات الصائبة سواء تتعلق بالموارد البشرية أو المنظمة على حد سواء, ومن هذا المنطق نطرح التساؤل التالي:

ما مفهوم المعلومات ونظم المعلومات؟ وما هو نظام معلومات الموارد البشرية؟

أولاً: على الرغم من شيوع استخدام مصطلح المعلومات لدى الكثيرين , وادراجه الى حد كبير في حياتنا اليومية الا أنه لم يثر جدل عظيم حول اي مفهوم قدر ما اثير حول المعلومات وحتى الان ليس هناك تعريف جامع مانع لها, ولكن ما يمكن القطع به هو وجود مجموعة من الرؤى للمعلومات, وعلى حسب رأي الفيلسوف الألماني هيغل " ليس مل ما هو مألوف مفهوم بوضوح, والمشكلة تبدأ عندما يجب أن يحل الفهم محل مجرد الألفة " ,فإن الأمر يستلزم استعراض بعض التعاريف الأكثر شيوعاً لاستنباط مفهوم نظري لها.

- يعرف المعلومات على أنها بيانات قومت ونظمت وفسرت بغية الاستخدام أي اصبح لها مضمون ذا معنى يؤثر في الاتجاه ورد الفعل.<sup>1</sup>
- المعلومات هي تلك المعطيات المتحصل عليها من خلال عملية تقويم وتصفية وتنقية البيانات الخام وبموجبها يتم الاستعانة بها لكل من يحتاجها كاتخاذ القرار باعتبارها قيم ذات منفعة ودلالة.
- البيانات هي التي تم معالجتها بحيث أصبحت ذات معنى. والبيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهرة وتعتبر مادة الخام يمكن أن تكون كمية , يمكن قياسها وحسابها رياضياً أو أن تكون غير كمية وصفية, وتتطلب اجراء معالجات معنية من أجل تحويلها الى نتائج (معلومات ) بالاستفادة منها بشكل افضل.<sup>2</sup>
- عبارة عن بيانات منظمة ومعروضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص الذي يستلمها.
- نستخلص أن المعلومات عبارة عن بيانات تمت معالجتها وتفسيرها بشكل ملائم لتعطي معنى كاملاً, لحل المشاكل واتخاذ القرارات مما يزيد من قيمتها بالنسبة للمستفيد أو المستخدم.

ثانياً: مصادر المعلومات:

مصادر أو مصدر المعلومات هو ما يحصل منه الفرد على معلومات تحقق احتياجاته وترضى اهتمامه ومن هذه المصادر نجد:

- مصادر داخلية: هذه المصادر تعطي بيانات على شكل رسمي وغير رسمي داخل المؤسسة, ويتم تجميعها للأحداث الواقعية. وبمجرد الحاجة الى المعلومات يتم تصميم اسلوب لجمعها, واستخراج الحقائق منها.
- مصادر خارجية: تتشكل هذه المعطيات الناتجة عن المحيط الخارجي للمؤسسة, وتشمل اطراف متعددة, فالحكومة مثلاً تصدر معلومات عن القوانين والسياسات الاقتصادية اضافة الى مصادر أخرى كالموردين والعملاء.
- مصادر شفاهية: تعرف على انها المناقشات التي تجري بين العمال وكذا اللقاءات والاجتماعات.
- مصادر وثائقية: وتنقسم الى مصادر أولية ومصادر ثانوية:
  - مصادر أولية: لها أهمية أكثر من المصادر الثانوية نتيجة للاختلاف في التنظيم وخصائص الصناعة وطبيعتها بالإضافة الى الحالات الوظيفية المختلفة منها. كما تتمثل في الدوريات والبحوث الميدانية والاطروحات الجامعية.
  - مصادر ثانوية: يمكن حصرها في القوانين والأجهزة الحكومية وكذلك المطبوعات والمنشورات. ميزتها أنها محددة وجاهزة وتكلفتها رخيصة نسبياً وتقدم حجم كبير من المعلومات.<sup>3</sup>

المطلب الثاني: تعريف نظام المعلومات:

قبل أن نتطرق الى تعريف نظام المعلومات, نعرف أولاً النظام:

النظام "System" ويعرفه " ماديسون" بأنه مجموعة من الموارد والعناصر (الافراد, التجهيزات, الآلات, السجلات) المتصلة مع بعضها البعض بطريقة منتظمة حيث يأتى كل جزء على الاخر ويساهم في تحقيق غرض أو هدف معين.

النظام هو مجموعة من الاجزاء المترابطة التي تتفاعل مع البيئة ومع بعضها البعض لتحقيق هدف ما عن طريق قبول المدخلات و انتاج المخرجات من خلال اجراء تحويلي منظم.<sup>4</sup>

تعريف نظام المعلومات: تعددت التعاريف التي قدمت لنظام المعلومات وذلك باختلاف الخلفية العلمية لمقدميها ونذكر منها :

عرفه "روبرت ركس" بأنه مجموعة منتظمة من الموارد المادية, البرمجيات, بيانات, اجراءات, أفراد, والتي تسمح باكتساب ومعالجة وتخزين المعلومات داخل وبين المنظمة.

عرفه " آلتر Alter" بأنه تركيبة من تطبيقات العمل. المعلومات, الافراد وتكنولوجيا المعلومات من أجل تحقيق الاهداف.

عرف بأنه مجموعة من العناصر المترابطة لجمع أو استرجاع, معالجة, وتوزيع المعلومات لدعم صنع القرار والرقابة في المنظمات, اضافة الى مساعدة المديرين والعاملين في تحليل المشاكل, تصور المواضيع المعقدة, وخلق منتجات جديدة.

<sup>1</sup> سناء جبيرات, تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين, مذكرة دكتوراه, علوم تسيير, جامعة بسكرة, 2015, ص 10.

<sup>2</sup> حامد اسلام. دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة , مذكرة ماستر, علوم تسيير, جامعة ورقلة, 2016, ص 03.

<sup>3</sup> بشيري رشيدة, دور نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية, شهادة ماستر, علوم سياسية, جامعة جلفة, 2016, ص 06

<sup>4</sup> عماد الصباغ, نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها, مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع, الأردن, 2000, ص 13

ويعرف نظام المعلومات بأنه " مجموعة من المكونات المتداخلة والجراءات النمطية التي تعمل معا لجمع وتشغيل وتخزين وتوزيع ونشر واسترجاع المعلومات التي تحتاجها المنظمة بهدف دعم اتخاذ القرار والتعاون والتحليل والتصور والرقابة داخل المنظمة<sup>1</sup>.

المطلب الثالث: مكونات نظام المعلومات :

المدخلات Les Entrées : وتتمثل في التدفقات الداخلة الى النظام من ( مواد خام , بيانات, معلومات, موارد بشرية, آلات ..) وهذه المدخلات قد تكون تابعة. اي عبارة عن مخرجات لنظم أخرى سابقة. ويكون مصدرها اما مصدر (داخل المنظمة أو خارج المنظمة) البيئة المحيطة.

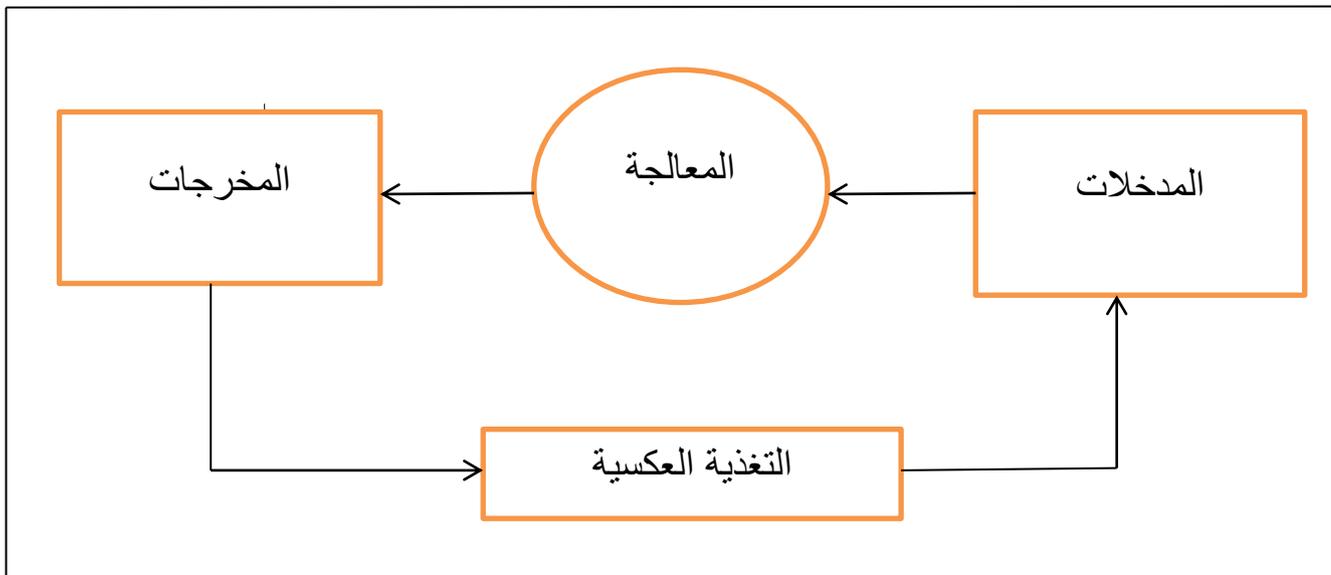
عملية المعالجة: هي العمليات التحويلية المختلفة كالفرز والتصنيف, التي تؤدي الى تحويل المدخلات الى مخرجات.

المخرجات: هي الاشياء الناتجة عن عملية المعالجة والتي تخرج من النظام قد تكون ملموسة أو غير ملموسة أو معلومات, حيث قد تكون مدخلات بالنسبة لنظام آخر.

التغذية العكسية: حيث تمكن من اتخاذ الاجراءات الصحيحة أولا بأول. ومراجعة خططها للتأكد من تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

فالشكل التالي يوضح مكونات نظام المعلومات

نموذج لمكونات نظام المعلومات



المطلب الرابع: أهمية نظام المعلومات

نذكر منها:

✓ المساعدة في اتخاذ القرار: حيث يتوفر نظام المعلومات لمتخذي القرارات بالمعلومات اللازمة لتوضيح المشكلة المراد دراستها أو اتخاذ قرار بشأنها, كما تساعد المعلومات المتوفرة على دراسة النتائج المحتملة عن القرار المتخذ.

مثال: اذا اردنا اتخاذ قرارات تجارية يجب توفير معلومات عن المبيعات الحالية بالإضافة الى التنبؤ بالمبيعات على ستة أشهر.

✓ تطوير أنظمة المؤسسة ورفع أدائها : من خلال الرقابة المستمرة وكشف الانحرافات ثم اتخاذ الإجراءات الصحيحة.  
✓ التنسيق بين مختلف اجزاء المنظمة : من خلال توفير مختلف المعلومات المتعلقة بكافة المستويات التنظيمية و مختلف الوظائف وهذا لإعطاء صورة واضحة ومتكاملة عن المؤسسة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عتيقة بن طاطة, محاضرات نظام المعلومات, أولى ماستر, كلية تسيير, جامعة معسكر, 2017 ص4

<sup>2</sup> خالد رجم, محاضرات حول نظام المعلومات, كلية تسيير, جامعة ورقلة, 2017, ص 15

المبحث الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية  
المطلب الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية  
قبل أن نبدأ في مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية نعرف الموارد البشرية.  
أولاً : مفهوم الموارد البشرية

- عرفت الموارد البشرية بأنها القوى العاملة التي تتولى تخطيط وتنفيذ الأعمال داخل المشروع.
- كما عرفت بأنها المحدد الرئيسي للأعمال ومقدار كفاءتها ونجاحها, فهي التي تخطط لقيام المنظمة وتحدد أهدافها وتعين سبل الوصول لهذه الأهداف, والمنفذ الفعلي الذي يقيم نتائج هذا العمل ويحدد درجة نجاحه أو فشله.
- نستنتج في الأخير من تعاريف الموارد البشرية ما يلي :
  - الموارد البشرية أساس النشاط الانتاجي والتكوين الاقتصادي.
  - الموارد البشرية هي مصدر الفكر والعمل, والمنظمة لاستخدام الموارد الاقتصادية المتاحة<sup>1</sup>.

ثانياً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

تحتاج الإدارة في تعاملها مع الموارد البشرية الى أنواع عديدة من المعلومات اللازمة لتحقيق الأمتل للموارد البشرية المتاحة ومع تقدم الحواسيب والشبكات الداخلية في المؤسسات. فقد أصبح من السهل تصميم وتشغيل نظم فعالة للمعلومات في مختلف مجالات النشاط ومنها ادارة الموارد البشرية.

ولقد تعددت تعاريف نظام معلومات الموارد البشرية نذكر منها:

- يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه هو النظام الذي ينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها الى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب<sup>2</sup>.
- يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه تركيبة من المعدات والأفراد والاجراءات المصممة بغرض تجميع وتنقية وتحليل وتقييم وتوزيع معلومات دقيقة وسريعة لأغراض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة.
- ويرى "Laudon" أن نظام معلومات الموارد البشرية نظام يحتفظ بسجل الموظف كتتابع مهارات الموظف وأداء عمله.
- ويعرف "Walker" بأنه اجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات

كما نستنتج بأنه عبارة عن نظام مصمم تكنولوجيا لدعم ومساندة الإدارة في ادارة الموارد البشرية في المؤسسة, كإدارة أنشطة الاستقطاب وتوصيف الوظائف والتدريب والتطوير والتحفيز وتقويم الأداء والمحافظة عليهم, وتحديث بياناتهم باستمرار في كافة المستويات الادارية. من خلال الدعم في تخطيط القوى البشرية للمستوى الاستراتيجي, ودعم قرارات المدراء وتحليل الموقع والتنقل للمستوى الفني.

المطلب الثاني: مزايا نظم معلومات الموارد البشرية:

لقد كانت لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في أنظمة المعلومات داخل التنظيم آثار ايجابية على مختلف نواحي العمل. خاصة المتعلقة بوظيفة الموارد البشرية. فلقد ساعدت نظم معلومات الموارد البشرية في ترشيد والتحكم في تدفق المعلومات, وهذا بدوره سيؤثر ايجابيا على تنافسية التنظيم حيث يساعد في خلق القيمة, ويمكن ابراز أهم الآثار الايجابية في النقاط التالية:

أولاً: ادارة الوقت بفعالية: وهذا راجع بطبيعة الحال الى السرعة التي يتم بها معالجة المعلومات عن طريق الحاسوب حيث يستطيع القيام بملايين العمليات في لحظات قصيرة جدا, عوض المعالجة التقليدية التي كانت تأخذ زمتا طويلا وعملا شاقا, حيث أمكن اليوم الاطلاع واجراء العديد من المعالجات فيما يخص ملفات العاملين وتحضير التقارير والمراسلات في وقت وجيز جدا.

ثانياً: السيطرة على التكاليف: لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات بادخال النمط الإلكتروني في الأعمال الادارية. بمعنى أن كل أو جل الأنشطة الادارية اليوم المتعلقة بالموارد البشرية وغيرها أصبحت تتم عبر الشبكة دون الحاجة الى أوراق وتكاليف الطبع والحفظ, وهذا من شأنه المساهمة مباشرة في التحكم في التكاليف والتقليل من استهلاك الأوراق والحبر وغيرها من المواد, تخفيض التكاليف والرفع من الكفاءة التشغيلية.

ثالثاً: جودة عملية اتخاذ القرارات: لقد ساعدت نظم المعلومات البشرية اليوم على سرعة وجودة تداول المعلومات بين الافراد, وهذا ما شأنه ضمان اتخاذ قرارات صائبة وفعالة خاصة تلك المتعلقة بالافراد العاملين داخل المنظمة, فالمعلومات النافعة هي تلك التي تتوفر في الوقت والمكان المناسب وعند الشخص المناسب, وهذا مؤشر على جودة النظام وفعاليتته داخل التنظيم خاصة وظيفة حساسة كوظيفة الموارد البشرية.

رابعاً: العمل الجماعي: وهو مصطلح جديد ظهر حديثاً خاصة مع غزو تكنولوجيا المعلومات عالم الأعمال وسيطرة نظم المعلومات على محتوى الأنشطة داخل التنظيم, وهو يشير الى " برامج تمكن مجموعة مستخدمين بالعمل الجماعي في نفس المشروع دون ان يكونوا مجتمعين أو متواجدين فيزيائيا. أي مجموعة الطرق والاجراءات والبرامج تسمح للأشخاص المنظمة لنفس العمل أو المحتوى الوظيفي بالعمل وبأقصى كفاءة".

وهذا ما من شأنه أن يرشد عمل الافراد خاصة في بعض الأنشطة التي تتطلب وجود الجماعة كالبحت والتطوير, كما تمكن هذه البرامج في عقد اجتماعات عن بعد وتفعيل عملية الاتصال اللحظي. وفي الوقت الحقيقي. وتقليل تكاليف التنقل والايواء وغيرها وهذا بطبيعة الحال يكون له أثر ايجابي في خلق القيمة المضافة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د. عادل محمد محمد حسن, القياس والافصاح ودورها في محاسبة تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي, جامعة الدول العربية, مصر, 2015, ص61.

<sup>2</sup> أ. د. كسرى مسعود, أ. اصولاح زهية. تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة, مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة, العدد 28. المجلد 4, 2013, ص 192 .

<sup>3</sup> خالد رجم, نظم معلومات. مرجع سابق, ص 20.

خامسا: تثمين رأس المال البشري: لقد وفرت نظم المعلومات امكانيات غير مسبوقة للأفراد في مجال تنمية وتثمين القدرات والكفاءات البشرية، حيث أتاحت خدمات التعلم عن بعد. وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية وهذا يساعد في نشر المعرفة والمعلومات للأفراد العاملين.

كما أدت هذه التطبيقات الى ظهور مصطلح ادارة علاقات العمال، والذي يشير الى أن العامل هو زبون داخلي ينبغي تتبع رغباته وحاجاته بأنجح الطرق وأسرعها حتى يتمكن هذا العامل من الاستجابة لرغبات الزبائن الخارجيين أكثر وبشغف كبير. كما أمكن من خلال الشبكات الداخلية اسناد بعض المهام الادارية الى العامل بنفسه كمتابعة ملفه ومساره المهني، وتحرير العطل، تعديل العنوان والهاتف الخ خدمات ذاتية. وهذا ما يؤدي الى تمكين العاملين أكثر، وشعورهم بالمسؤولية أكثر كذلك.

سادسا: سهولة تدفق العمل: لا يوجد تعريف محدد لهذا المفهوم الجديد الذي ظهر خاصة مع غزو تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في عالم الأعمال خاصة نظم المعلومات، يمكن القول أنها برمجيات لإدارة مراحل العمل وقياسها وتسجيلها وتنسيقها ومراقبتها. ويعني ذلك أن الأشخاص المناسبين يستلمون المعلومات الصحيحة في الوقت الصحيح. فهو يقدم العون للموظفين على اختلاف وظائفهم. ويقبل تطبيقات متنوعة حيث تركز كل الجهود والانشطة والمهام على الحوامل الالكترونية، ووظيفة ادارة الموارد البشرية من بين اهم العناصر الفاعلة داخل التنظيم والتي تساهم استراتيجيا في تحقيق الأهداف المسطرة<sup>1</sup>.

#### المطلب الثالث: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

حيث ينجح نظام معلومات الموارد البشرية فانه من الضروري توافر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام ومن أهم تلك المتطلبات نذكر منها:

- 1) المتطلبات الادارية: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:
  - ❖ تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح.
  - ❖ التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة.
  - ❖ مشاركة الإدارة في المنظمة مع ادارة الموارد البشرية في اعداد وتصميم النظام.
  - ❖ مراعاة احتياجات المستخدمين من المخرجات ومعلومات النظام لضمان كفاءة وفعالية أدائه.
- 2) المتطلبات التكنولوجية(الفنية):
  - ❖ توفر الأجهزة والأدوات والآلات اللازمة لتشغيل النظام بمراعاة امكانيات واحتياجات المنظمة.
  - ❖ توفير الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحسابات الآلية أو الاستعانة بمجموعة من الاستثمار بين استثمارين في هذا المجال.
  - ❖ تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام.
  - ❖ تكامل البيانات، الملفات والسجلات والوثائق من أجل استخدامها أكثر فاعلية.
- 3) المتطلبات الاقتصادية:
  - ❖ توفير وقت وكافي لعملية اعداد وتصميم النظام. بما يساهم في ايجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم.
  - ❖ العمل على تخفيض التكاليف.
  - ❖ الاستخدام الأمثل للأفراد على تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية.
  - ❖ توفير الجهد في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.
- 4) المتطلبات الاجتماعية:
  - ❖ التعاون المستمر بين ادارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الامداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق.
  - ❖ الاتصال الجيد بين العاملين.
  - ❖ روح المساعدة من قبل مصممي النظام للمستخدمين منه.
  - ❖ سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستخدمين منه<sup>2</sup>.

#### المطلب الرابع: أهداف ومكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

أولا: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية:

كل هذه المهام يقوم بها هذا النظام من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف نلخصها في بعض النقاط:

- تحسين طريقة ادارة الموارد البشرية عن طريق قواعد معلومات تشمل : مقياس التشغيل والتكوين وتسيير الكفاءات..... الخ.
- تحسين وتطوير الاتصال بين ادارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى. من خلال توفير معلومات متكاملة وصحيحة عن العاملين.
- امداد المؤسسة بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية والتي تمكنها من توجيه القرارات وتسهيل اتخاذها.
- الوقوف امام المخاطر التي تواجه ادارة الموارد البشرية من تعطيلات وتوقفات عن العمل بتقليل التكاليف وريح الوقت.
- تبسيط مسار انتقال المعلومات في ادارة الموارد البشرية بين مختلف مصالحها.
- ربح الوقت في تسيير المهام ذات القيمة المضافة المنخفضة.
- وضع مرجع وحيد تعتمد عليه كل مصالح ادارة الموارد البشرية.
- رصد ومتابعة متغيرات البيئة الداخلية كالأهداف وتحليل الوظائف وتشكيل جماعات العمل.
- رصد ومتابعة تطورات البيئة الخارجية كالتشريعات الحكومية ونظم التأمين الاجتماعية واجراءات الاختيار والتعيين والعمل على تحليل هذه المتغيرات بما يخدم النظام<sup>3</sup>.

ثانيا: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

- عدم كفاية الموازنات المالية المخصصة.
- عدم كفاية وكفاءة مستخدمي النظام.

<sup>1</sup> خالد رجم. مرجع سابق. ص 21.

<sup>2</sup> بادة عمارة و زرياحن يوسف. نظام المعلومات الموارد البشرية. كلية تسيير. مذكرة تخرج، 2014، ص 36.

<sup>3</sup> حامد اسلام. مرجع سابق. ص 5.

- عدم تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال.
- عدم القدرة على الاتصال بالنظم الأخرى.
- قصور أو عدم قدرة النظام على الاستجابة للمتطلبات المتنوعة.
- القيود القانونية على نقل المعلومات والبيانات الدولية.
- عدم كفاءة وجودة المعلومات.
- زيادة معدلات التغير التكنولوجي.
- عدم قدرة الهيكل التنظيمي على استيعاب النظام الجديد.
- عدم وجود دراسات حقيقية تبين اقتصاديا نجاح أو نجاح النظام مستقبلا.
- مقاومة الأفراد لتطبيق النظام خوفا على وظائفهم وتعويضهم الوقت الإضافي التي يتقاضونها<sup>1</sup>.

## الخاتمة

ان نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها, تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها واخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة. ويلعب دورا هاما في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع صورة وأقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال أجهزة الحواسيب وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح باستقبال الطلبات بصفة مباشرة. من خلال استفادة كل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات, فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قربا وارتباطا من خلال تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن خدماتها وبالشكل الذي يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول الى المؤسسات.

## قائمة المصادر و المراجع

1- كتب و مراجع

عادل محمد محمد حسن, القياس والافصاح ودورهما في محاسبة تكاليف الموارد البشرية في القطاع المصرفي, جامعة الدول العربي, مصر, 2015.

2- الرسائل والاطروحات الجامعية

رجم خالد, قويدري ميادة, دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسستي للعطور, ومؤسسة نجمة للطحين, مذكرة مقدمة شهادة ماستر, جامعة ورقلة, 2015.

بادة عمارة, زرياحن يوسف, نظام المعلومات الموارد البشرية, شهادة ليسانس, جامعة تلمسان, 2014.

بسود مبارك. بوخني أمينة, دور نظام المعلومات في ادارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار, مذكرة شهادة ماستر. كلية تسيير. جامعة أدرار. 2019.

نور الهدى حداد, محاسبة الموارد البشرية من منظور القياس والافصاح وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية, شهادة دكتوراه, جامعة سطيف, 2014.

3- المجلات و الاصدارات

خالد رجم, نظام المعلومات, محاضرات مقياس نظام المعلومات, كلية تسيير, جامعة ورقلة, 2017.

أ. د . كسرى مسعود. تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة. العدد 28 المجلد 4-2013.