الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية

وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير التخصص: إدارة الموارد

البشرية

بحث حول

نظام معلومات الموارد البشرية

تحت إشراف:

علالي مليكة من إعداد :

قيداد أمينة

نجمي جيهان

السنة الجامعية: 2021 /2022

خطة البحث

المقدمة

المبحث الأول:ماهية المعلومات

المطلب الأول:تعريف المعلومات

المطلب الثاني:خصائص المعلومات

المطلب الثالث:مصادر المعلومات

المبحث الثاني:أساسيات في نظام المعلومات

المطلب الأول:تعريف نظام المعلومات

المطلب الثاني:مكونات نظام المعلومات

المطلب الثالث:أنواع نظام المعلومات

المطلب الرابع:أهمية نظام المعلومات

المبحث الثالث:ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الأول:تعريف نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني :مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الثالث:أنواع نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الرابع:أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

الخاتمة

المقدمة

غيرت تكنولوجيا المعلومات صورة إدارة الموارد البشرية في كل مكان ويتركز اغلب استعمال التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في نظم معلومات الموارد البشرية. وقد جاء الاهتمام بهذه الأخيرة سواء من قبل الباحثين أو المنظمات متأخرا عن باقي النظم الأخرى (كالتسويق و الإنتاج ) ويعود ذلك لعدة أسباب منها الاعتقاد الخاطئ بأن الأمور المتعلقة بالإفراد هي أمور روتينية و لا تحتاج إلى نظام لتنظيمها و ترتيبها . إلا انه في الخمسين سنة الماضية قد تغيرت هذه النظرة بحيث أصبح نظام معلومات الموارد البشرية يلقى اهتماما كبيرا من قبل الباحثين و المنظمات على اعتباره يتعامل مع رأس المال البشري الذي هو اغلي وأندر رؤوس الأموال التي تتعامل معها المنظمة وأصبح اليوم ينظر إلى هذا النظام كوسيط لمساعدة مستخدمي الموارد البشرية لانجاز ادوار عملهم بأكثر فعالية ولدعم صنع القرار الاستراتيجي خاصة في المنظمات المتعلمة التي ترى مواردها البشرية المصدر الذي يزودها بأعظم ميزة تنافسية .

المبحث الأول: ماهية المعلومات

المطلب الأول: تعريف المعلومات

حسب الموسوعة البريطانية "المعلومات هي الحقائق و الأفكار التي يتبادلها الناس في حياتهم العامة. ويكون ذلك التبادل عادة عبر وسائل الاتصال المختلفة وعبر مراكز و نظم المعلومات المختلفة في المجتمع" (1).

وعرفها الدكتور "أحمد حسين علي حسين" على أنها بيانات يتم تشغيلها بطريقة معينة أدت إلى الحصول على نتائج ذات معنى لمستخدميها(2).

أما "ريزن" يعرف المعلومات على أنها مجموعة من الأخبار تحمل معارف أو علما حول موضوع أو شيء معين ؛ فالمعلومات هي عملية الإخبار وتحتوي على مضمون ما يتم الإخبار به في آن واحد قصد فهم المحيط (3).

المطلب الثاني:خصائص المعلومات.

هناك ثلاث خصائص هامة هي:

* 1/الزمن: للزمن تأثير خاص على المعلومات و يتضمن عدة جوانب أهمها:

\_ الحداثة: يجب أن تتميز المعلومات التي تصل إلى المسيرين بالحداثة أي لا تكون بدرجة من القدم تجعلها عديمة الفائدة.

\_ الملائمة: أن تكون مناسبة زمنيا للاستخدام.(4)

1/ربحي مصطفى عليات،إيمان فاضل السامراني ،تسويق المعلومات ،دار الصفاء للطباعة و النشر و التوزيع، عمان،2004،ص20.

2/مهدي عمر ،نظام معلومات الموارد البشرية باستخدام "تقنية معمارية نظم المعلومات "ن مذكرة ماجستير،كلية العلوم العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة أبو بكر بلقايد ,تلمسان20085،ص94.

3/كامل السيد عزاب، فادية حجازي ،المعلومات الإدارية "مدخل تحليلي "،جامعة الملك سعود،السعودية،1997،ص54.

4/نفس المرجع، مهدي عمر، نظام معلومات الموارد البشرية.ص97

2//المحتوى: يجب أن تكون المعلومات في صورة صحيحة خالية من الأخطاء حيث يمكن الاعتماد عليها.

3/الشكل: يجب تقديم المعلومات للمستفيد بشكل يناسبه حيث يستطيع قراءتها و استعمالها بدون رموز.(1)

المطلب الثالث :مصادر المعلومات يمكن تحديدها في ثلاث مصادر رئيسية وهي:

1/المصادر الخارجية : تتشكل في البيانات الناتجة من المحيط والبيئة الخارجية للمنظمة كالجهات الحكومية و المؤسسات الإعلامية مثلا إضافة إلى متعاملي المنظمة كالأفراد و المنظمات الأخرى و المؤسسات المالية .

2/المصادر الداخلية: هذه المصادر تعطي بيانات على أساس رسمي من داخل المنظمة ويتم تجميعها طبقا للإحداث الواقعية الحقيقية إضافة إلى هذا تستقبل البيانات من مصادر داخلية غير رسمية من خلال اتصالات و مناقشات غير رسمية.

3/المصادر الوثائقية: تنقسم إلى نوعين هما:

أ/ مصادر أولية: تتمثل في الدوريات العلمية،وقائع المؤتمرات،المطبوعات الرسمية و الإحصائيات الدراسية و البحوث الميدانية و كذا الأطروحات الجامعية.

ب/ مصادر ثانوية: يمكن حصرها في القوانين و الأجهزة الحكومية و كذا المطبوعات و المنشورات.(2)

المبحث الثاني:أساسيات في نظام المعلومات

المطلب الأول:تعريف نظام المعلومات

أولا:تعريف النظام

يعرفه "ماديسون ودارنتون" بأنه مجموعة الأجزاء المتصلة ببعضها بطريقة منتظمة حيث يؤثر كل جزء في الأخر ويساهم في تحقيق غرض معين.(3)

1/المرجع السابق،مهدي عمر ،نظام معلومات الموارد البشريةص97

2/عبد العلي إبراهيم،نظام المعلومات الإدارية،الدار الجامعية،الإسكندرية،1996،ص64.

3/طارق طه،مقدمة في نظم المعلومات الإدارية و الحسابات الآلية،الطبعة3،شركة جلال للطباعة ،2000،ص2423.

هو مجموعة من الأجزاء التي ترتبط ببعضها و هذه الأجزاء تعمل كمجموعة واحدة لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف في ظل معطيات بيئة معينة(1).

ثانيا:المعلومات

وكما ذكرنا سابقا فالمعلومات عبارة عن بيانات تم تصنيفها و تنظيمها بشكل يسمح باستخدامها و الاستفادة منها.

نظام المعلومات هو مجموعة من الأفراد و التجهيزات و البرمجيات، قواعد البيانات، تعمل يدويا أو ميكانيكيا أو آليا على جمع المعلومات، و تخزينها و معالجتها من ثم بثها للمستفيد.(2)

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها تقوم باستقبال المدخلات و معالجتها و إخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة.(3)

المطلب الثاني:مكونات نظام المعلومات.

1 /المدخلات :و تتمثل في التدفقات الداخلة إلى النظام من مواد خام ،بيانات و طاقة ،و هذه المدخلات قد تكون عبارة عن مخرجات لنظم أخرى سابقة ،و يكون مصدرها داخلي (المنظمة) أو مصدر خارجي (البيئة المحيطة).

2/العمليات :و هي الأنشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات التجميع و الفرز،المعالجة ، التخزين ،الاسترجاع...

3/المخرجات :تمثل المخرجات ناتج عملية تحويل المدخلات ، و تعد الأداة التي يمكن من خلالها التحقق من أداء النظام إي قدرته على تحقيق أهدافه.

4/التغذية العكسية :و تعني عملية إرجاع نتيجة تقييم المعلومات التي تم الحصول عليها من المخرجات إلى الأعضاء المعنيين في التنظيم لتقييم و تصحيح مرحلة المدخلات حتى تؤدي بدورها بتحسين نوعية المخرجات .(4)

1/منال محمد الكردي، جلال إبراهيم، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية الدار الجامعية، إسكندرية ص50.

2/عتيقة بن طاطة،نظام معلومات الموارد البشرية،مجموعة محاضرات موجهة للسنة أولى ماستر إدارة الموارد البشرية،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة محمد اسطمبولي ،معسكر ،2017/2018،ص3.

3/نفس المرجع ،عتيقة بن طاطة ،نظام معلومات الموارد البشرية،ص4.

4/بسود مبارك ،بوخني أمينة،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية ،دراسة حالة ميدان علوم اقتصادية و التجارية و علوم التسيير ،جامعة أحمد دراية ،كلية العلوم الاقتصادية ،2019/2020،ص8.

المطلب الثالث:أنواع نظام المعلومات:

1/نظم معالجة المعاملات :تسمح نظم معالجة المعاملات بجمع المعاملات و تحويلها و تخزينها و عرضها و تعديلها و إلغائها ،و تمنح هذه النظم القدرة على القيام بعدة معاملات في الوقت نفسه،و تستخدم البيانات المخزنة في قواعد البيانات لتوليد التقارير،مثل :الفواتير و الأجور و ملخصات المخزون و جداول التصنيع و سجلات الشيكات.

2/نظم المعلومات الإدارية:هي نظام معلومات يستخدم البيانات المجموعة من نظم معالجة المعاملات لإنشاء التقارير كملخصات أو تقارير مخصصة بهدف زيادة كفاءة النشاط الإداري.

3/نظم دعم القرار:تساعد هذه النظم على صناعة القرارات عن طريق تحليل البيانات بهدف تكوين توقعات إحصائية و نماذج بيانات، وهي بذلك تدعم صناع القرار في المؤسسات بأسس علمية.

4/الأنظمة الخبيرة و الشبكات المحايدة:تعد الأنظمة الخبيرة أو مايعرف بالنظام القائم على المعرفة نظاما محوسبا تم تصميمه لتحليل البيانات ،و إنتاج التوصيات ، و التشخيصات ،و القرارات ، و أما النظام المحايد فهو يستخدم أجهزة الحاسوب لتعزيز الطريقة التي قد يعالج بها الدماغ البشري المعلومات و يتعلمها و يتذكرها .

5/نظم المعلومات في المنظمات:يجمع هذا النظام البيانات و يخزنها و يعالجها ليعطي المؤسسة معلومات مفيدة و دقيقة.(1)

المطلب الرابع:أهمية نظام المعلومات

* تزايد نفوذ المعرفة و المعلومات في المجتمعات الحديثة.
* تنمية و تطوير شبكات الاتصال و المعالجة الدقيقة.
* تغيير مفهوم و دور المعلومات و تنامي هذا الدور في المؤسسات الحديثة.
* المعلومات أساس بناء الهياكل التنظيمية .
* المعرفة و المعلومات هما المصدران الحقيقيان للسلطة في المؤسسة.(2)

1/مزهر شعبان العاني،شوقي ناجي جواد ،العملية الإدارية و تكنولوجيا المعلومات ،دار إثراء للنشر، الأردن ،ص254

2/مرجع سابق ،بسود مبارك ،بوخني أمينة ،دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية،ص11.

المبحث الثالث:ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الأول:تعريف نظام معلومات الموارد البشرية

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه تركيبة من المعدات و الأفراد و الإجراءات المصممة بغرض تجميع و تنقية و تحليل و تقييم و توزيع معلومات دقيقة و سريعة لأغراض المتابعة و اتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة.(1)

و يمكن تعريف نظام المعلومات الخاصة بالموارد البشرية بأنها "الإجراءات المنظمة الخاصة لتجميع و تخزين و حفظ و استرجاع البيانات الصحيحة و الفعالة عن الموارد البشرية و أنشطة الأفراد و خصائصهم في أي منظمة و بما يدعم كفاءة و فاعلية إدارة الموارد البشرية في انجاز القرارات الخاصة بالعنصر البشري .(2)

و يعرف " Walker" بأنه إجراء منظم لجمع و تخزين و صيانة و استخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة و شؤون الأفراد و سمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها.(3)

المطلب الثاني:مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من العناصر التالية :

أ/مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية :تمثل المعطيات بكافة صورها (بشرية ،مادية ، معنوية)المادة الخام لنظام المعلومات و هذه المعطيات مايلي :معطيات عن النظام (بيئة داخلية ،بيئة خارجية )، معطيات عن الموظفين (المؤهلات ،تاريخ التعيين ،المهارات ،الأفراد....)،معطيات عن الوظائف (الإجراءات ، المهام ،الأهداف ).

ب/قاعدة البيانات:هي مجموعة معطيات مهيكلة على شكل جدول أو مجموعة جداول يمثل كل جدول مجموعة من المعطيات خاصة بمجال معين من مجالات الموارد البشرية.

ج/مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية:

هي النتائج التي يتم التوصل إليها من المعالجة الآلية للمعطيات (المدخلات )و تكون على شكل تقارير وقتية أو دورية على فترات مختلفة.

د/التغذية العكسية:و تتم للمحافظة على إنتاجية معلومات الموارد البشرية من خلال رصد الانحرافات و العمل على تصحيحها.(4)

1/جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية مصر 2003، ص53.

2/قايدي حميدة و آخرون ،دور نظام معلومات تسيير الموارد البشرية في تحسين فعالية التسيير في المؤسسة ،مذكرة ليسانس تخصص مالية ،مركز جامعي بالمدية ،2007،ص27.

3/أمل إبراهيم أبو رحمة ،نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فعالية إدارة شؤون الموظفين ،رسالة ماجستير ،فلسطين ،2005،ص38

رجم خالد،أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين ،مذكرة في شهادة الماجيستر في علوم التسيير،ورقلة،2012،ص64

المطلب الثالث:أنواع نظام معلومات الموارد البشرية

تصنف إلى ثلاث أنواع :

أ/نظم يدوية:وهو نظام تقليدي يتصف بانعدام استعمال الآلة حيث نجد:

* نظام الملفات:و يمثل بمجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمنظمة (الأوراق الرسمية و المستندات الخاصة بنشاط العاملين ).
* نظام السجلات:يمثل نماذج معينة بها ملخص لمحتويات الأوراق و المستندات الرسمية الأصلية مما يسهل تصنيفها و تداولها و استرجاعها بالسرعة والدقة اللازمة و يعتبر هذا النظام تطورا مرحليا لنظام الملفات.

ب/نظم يدوية مع استخدام الآلات :

هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها حيث يمكن أن يقوم الأفراد بالاعتماد على بعض الآلات التي تسير تسجيل المعطيات (البيانات )و إجراء عمليات التحليل لها بجانب العمليات اليدوية مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال .

ج/نظم آلية :

* نظام المصغرات الفيلمية:تعرف بأنها مجموعة الوسائل و الأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صور مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة و لكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صور ورقية منها.
* نظام الحاسب الآلي:ويقوم الحاسب بعدة عمليات متكاملة متعاقبة آلية طبق نظام معين ووفق برنامج التشغيل و التعليمات و الأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب التي تحدد طريقة المعالجة.(1)

1/حاجي فاطمة الزهراء ،دور نظام معلومات الموارد البشرية ،مذكرة ليسانس ،تخصص موارد بشرية ،جامعة ورقلة ،2015،ص5.

المطلب الرابع: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

ـ تحسين طريقة إدارة الموارد البشرية عن طريق قواعد معلومات تشمل:مقاييس التشغيل، التكوين، تسيير الكفاءات....

ـ تحسين و تطوير الاتصال بين إدارة الموارد البشرية و الإدارات الأخرى ،من خلال توفير معلومات متكاملة و صحيحة عن العاملين .

إمداد المؤسسة بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية و التي تمكنها من توجيه القرارات و تسهيل اتخاذها .

ـ وضع مرجع وحيد تعتمد عليه كل مصالح إدارة الموارد البشرية.

ـ رصد ومتابعة تغيرات البيئة الداخلية كالأهداف و تحليل الوظائف و تشكيل جماعات العمل.

ـ تبسيط مسار انتقال المعلومات في إدارة الموارد البشرية بين مختلف مصالحها.(1)

1/بن قارة أمينة، أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة الإستراتيجية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص137.

الخاتمة

تلعب المعلومات دورا رئيسيا في سلوك الأفراد و المنظمات ولكي تنجز إدارة الموارد البشرية أنشطتها و مهامها العديدة لابد أن يهيئ لها النظام معلومات فعالة تتجسد فيها الدقة و السرعة و الشمول و الموضوعية و التوقيت السليم .

فنظام معلومات الموارد البشرية مهمته أساسا القيام بتسهيل وظائف إدارة الموارد البشرية و السعي إلى توفير المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات لذلك على الإدارة أن تسعى دائما إلى زيادة فعاليته من خلال تطويره و توفير متطلبات نجاح هذا النظام.