



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

المحاضرة الخامسة :

أدوار و اسهامات نظام معلومات الموارد البشرية

أستاذة المقياس الدكتوراة : جيرات سناء





أهداف المحاضرة:

ينتظر من الطالب بعد تناوله هذه المحاضرة أن يصبح قادرا على:

- استيعاب فكرة توسع أدوار نظام معلومات الموارد البشرية
- ادراك أهمية نظام معلومات الموارد البشرية من خلال مساهمته في خلق القيمة لوظيفة الموارد البشرية



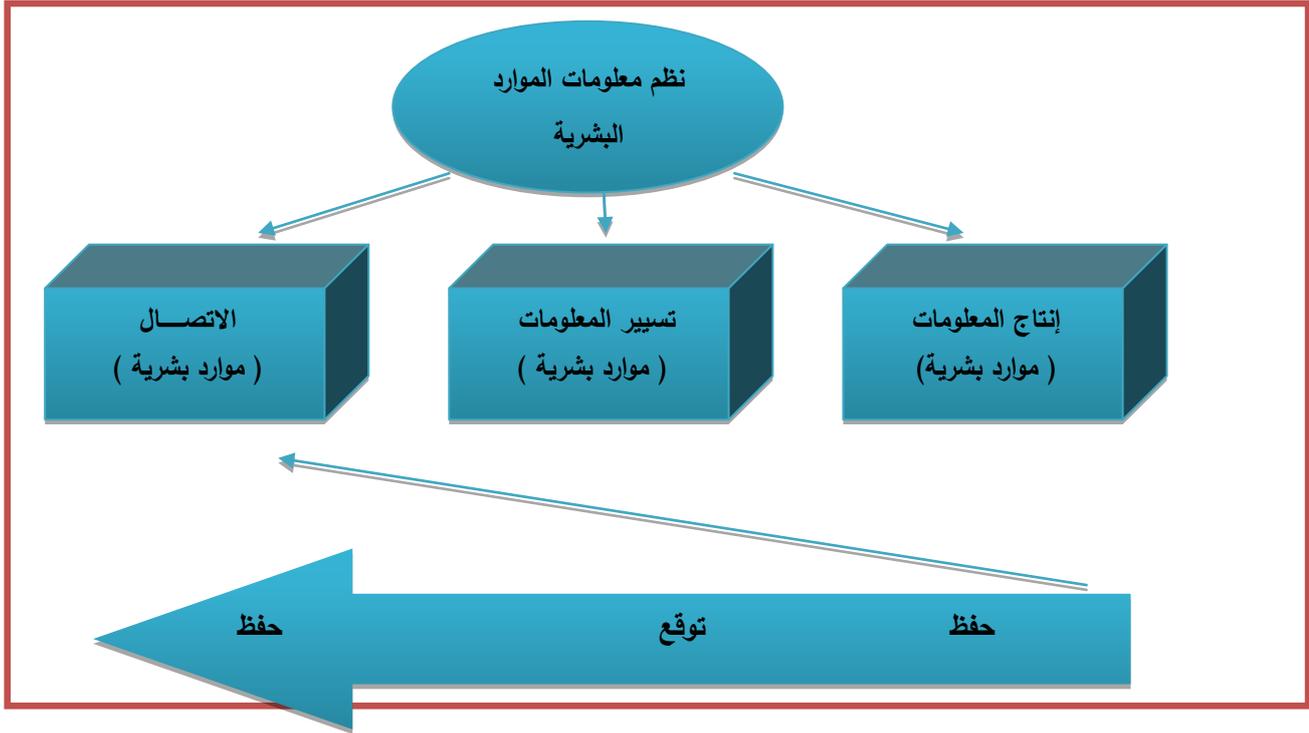
محتوى المحاضرة:

- أدوار نظام معلومات الموارد البشرية
- اسهامات النظام في خلق القيمة لوظيفة الموارد البشرية

I: أدوار نظام معلومات الموارد البشرية :

يعكس تطور نظام معلومات الموارد البشرية توسع الدعم المعلوماتي الذي تحظى به وظيفة الموارد البشرية ، ، بدايته كانت إنتاج معلومات الموارد البشرية يليه صعودا تسيير معلومات الموارد البشرية ثم وصولا إلى الاتصال:

أدوار نظام معلومات الموارد البشرية



تمثلت البداية في حفظ الكم الهائل من المعلومات المتاحة الخاصة بالأفراد بدلا من السجلات الورقية التي تتطلب وقتا و جهدا و تكلفة إضافية للاستفادة من هذه المعلومات الضخمة بشكل ميسور و نافع عند الحاجة إليها من قبل المستخدمين ، لأن الأمر يتطلب فحص كل ملف على حدى يدويا و قراءة ما فيه من معلومات لأخذ ما هو مطلوب منها .

مرورا بعد ذلك إلى ضمان أحسن تشغيل لأنشطة وظيفة الموارد البشرية نتيجة لظهور برمجيات خاصة بتسيير الموارد البشرية التي تضمن اتخاذ القرارات بطريقة أسهل و أبسط من سابقاتها ، وبشكل خاص البرمجيات التكاملية وصولا الى الاتجاه الحالي يرمي إلى تحسين الاتصالات بين مسؤولي وظيفة الموارد البشرية و مسيري المستويات التنظيمية المختلفة ، وكذا التفاعل مع الأفراد سواء كانوا من داخل المنظمة أو خارجها من أجل تحقيق العمل الجماعي و الوصول إلى رؤية مشتركة للأهداف الإستراتيجية أو التشغيلية ، وذلك كله في ظل بيئة تتميز بوجود برمجيات تعاونية (progiciels collaboratives) و أدوات الويب .

II : اسهامات نظام معلومات الموارد البشرية في خلق القيمة

✚ نظام معلومات الموارد البشرية **قيمتان (deux valeurs) متكاملتان** ، اذ الحرص على انشاء و المحافظة على القيمة الأولى أمر ضروري لتدعيم القيمة الثانية :

● القيمة الموروثة (valeur patrimoniale) : وتمثل الأصول المملوكة و غير المملوكة لنظام المعلومات

● قيمة الاستعمال (valeur d'usage): تعني نشر و استخدام أصول نظام المعلومات في الاعمال، و هي القيمة التي تساهم بشكل مباشر في أداء المنظمة بسبب التحولات في أدوار نظام معلومات الموارد البشرية ، يظهر أنه ليس مجرد بنية تحتية حالها حال الطاقة الكهربائية ، و أن امتلاكه ليس ميزة ، و انما الاستعمال الكفاء له من قبل وظيفة الموارد البشرية هو الذي يحقق للمنظمة أهدافها الاستراتيجية و في مقدمتها خلق القيمة

✚ التكلم عن القيمة يتطلب النظر الى وظيفة الموارد البشرية **كوظيفة اساسية بدلا من كونها وظيفة داعمة ، من خلال تعظيم العائد على الاستثمار في الرأسمال البشري .**

✚ ذكر Spencer أن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تقدم قيمة مضافة من خلال ثلاثة مجالات رئيسية لها ، الا أن **60% من تكاليف الإدارة البشرية محصورة الا في الأنشطة ضعيفة القيمة (المستوى الإداري) في مقابل 10% فقط تخصص لأنشطة استراتيجية تضيف قيمة تتجاوز نصف القيمة المضافة الاجمالية للوظيفة:**

● **المجال الإداري:** يمثل المستوى الأول في قاعدة الهرم ، محجوز لما يسمى ممارسات إدارة الأفراد التي

تشكل النواة التاريخية لوظيفة الموارد البشرية . هذا الجزء الإداري ضروري لأنه يتوافق مع الحاجة إلى صياغة

عقود العمل ، و اعداد كشوف الأجور الشهرية ؛ و التصريحات والشهادات والاعلانات الإلزامية

● **المجال العملي:** يتعلق بمجموعة واسعة من الجهود و الأنشطة المنفذة ترتبط بصفة عامة بتنسيق إدارة

الموارد البشرية مع مسيري المؤسسة، مثل التوظيف ، التكوين، التسيير التوقعي، التقييم، الصحة و السلامة

المهنية، الخ

● **المجال الاستراتيجي:** يعتبر هذا المستوى الأهم و الأعلى هيكلياً، و القرارات على هذا المستوى

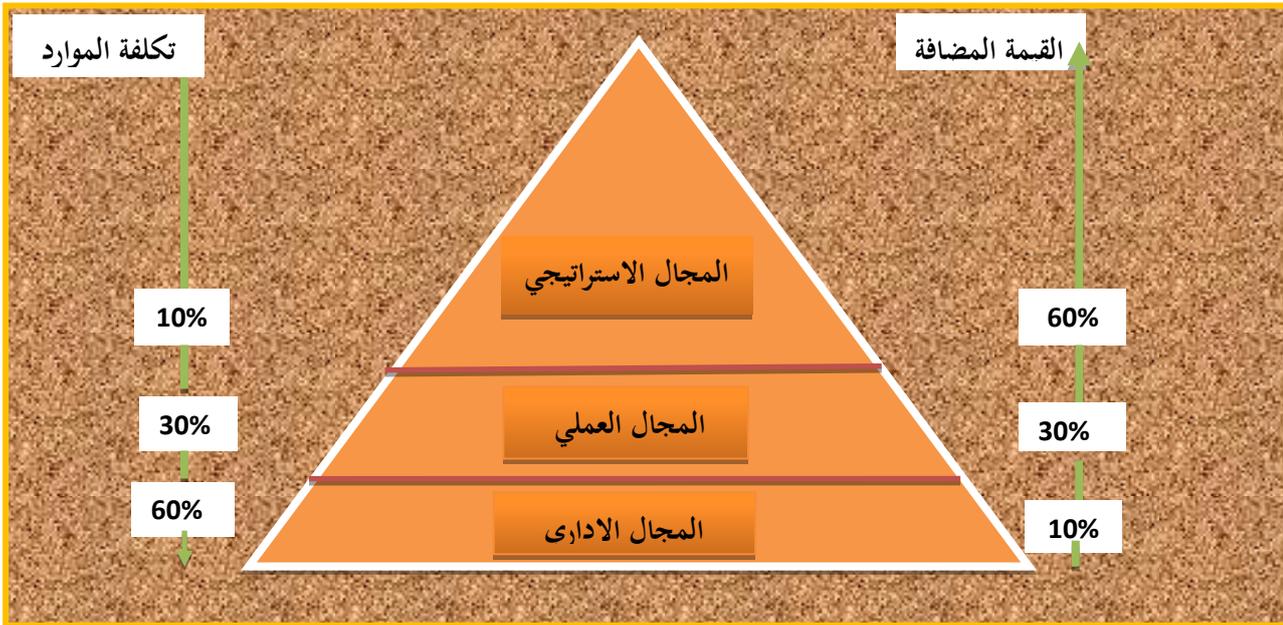
تكون إستراتيجية متعلقة بمستقبل المنظمة ككل وتؤثر تأثيراً طويلاً الأجل ولا يمكن اتخاذها بصورة روتينية.

كما أنّ تطور الموارد البشرية في المؤسسة يكون مقروناً بالأهمية و الأولوية الإستراتيجية المعطاة لها، و هذا لأن

الاستخدام الأمثل للأفراد قد يخلق للمؤسسة ميزة تنافسية. ومن المهام الرئيسية في هذا المستوى: تحليل بيئة

الموارد البشرية في المؤسسة، صياغة إستراتيجية الموارد البشرية، تنفيذها و كذلك تقييمها

pyramide de Spencer



وعليه ، فإن نظام معلومات الموارد البشرية يمكن اعتباره رافعة لإضافة القيمة لأنشطة وظيفة الموارد البشرية:

أولاً: تقليل العبء الاداري (الانشطة ضعيفة القيمة): من خلال:

- إدارة الوقت بفعالية: وهذا راجع بطبيعة الحال إلى السرعة التي يتم بها معالجة المعلومات عن طريق الحاسوب حيث يستطيع القيام بملايين العمليات في لحظات قصيرة جداً، عوضاً عن المعالجة التقليدية التي كانت تأخذ زمناً طويلاً وعملاً شاقاً، حيث أمكن اليوم الإطلاع وإجراء العديد من المعالجات فيما يخص الأجر وتحرير التقارير والمراسلات في وقت وجيز جداً
- السيطرة على التكاليف: لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات بإدخال النمط الإلكتروني في الأعمال الإدارية، بمعنى أن كل أو جل الأنشطة الإدارية اليوم المتعلقة بالموارد البشرية وغيرها أصبحت تتم عبر الشبكة دون الحاجة إلى أوراق وتكاليف الطبع والحفظ، وهذا من شأنه المساهمة مباشرة في التحكم في التكاليف والتقليل من استهلاك الأوراق والحبر و المكالمات الهاتفية بين الموارد البشرية

- الخدمة الذاتية (self-service) : إسناد بعض المهام الإدارية إلى العامل بنفسه من خلال الشبكات الداخلية كمتابعة ملفه ومساره المهني، وتحرير العطل، طلب التكوين وهذا ما يؤدي إلى تمكين العاملين أكثر، وشعورهم بالمسؤولية أكثر كذلك.

✚ ثانيا: التركيز على الأنشطة الاستراتيجية (الخالقة للقيمة) : من خلال:

- تهمين رأس المال البشري: سمح نظام معلومات الموارد البشرية بتحكم جيد في الغايات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية :

- جذب الكفاءات المطلوبة : يعد التوظيف أحد المجالات التي كان لنظام معلومات الموارد البشرية أثر كبير عليه ، فقد حصل تحول جذري في طرق التوظيف بالاعتماد على وجه الخصوص على المواقع الالكترونية لعروض العمل ، ويتم تلقي الطلبات والقيام بالمهام الإدارية المرتبطة بها عبر الخط والرد عليها بصفة آلية، كما يتم إجراء مقابلات قصيرة مع طالبي الوظائف عبر الانترنت مما يقلل من التنقلات الجسدية ويوفر الجهد والوقت للقائمين بإدارة الموارد البشرية في معالجة بيانات المترشحين.

- تطوير الكفاءات: يجمع نظام معلومات الموارد البشرية الشبكات و البرمجيات التعاونية (groupware , workflow) ، فوضع التكوين عبر الشبكة يسمح للمكونين من تطوير وتيرة التكوين لديهم في الوقت الذي يحتاجونه أما البرمجيات التعاونية فهي تكنولوجيا داعمة للتغلب على قيود الزمان و المكان ، تسمح بتبادل المعلومات بين أعضاء المنظمة ، مما يمكن من الحصول على تكوين جزء كبير من الموظفين (التعلم التنظيمي) ،

- تعبئة الكفاءات: تأتي عبر استخدامات الموارد البشرية الموجهة نحو أهداف المؤسسة من خلال تسيير العمل (الاستقلالية، المسؤولية ...)، وتسيير الأفراد (فيما يتعلق بالتوظيف والتكوين) . وهنا تلعب الانترنت دورا كبيرا في توفير المعلومة حول التكوينات، المناصب الشاغرة وفي تحسين الجانب المعنوي للأفراد بزيادة الاتجاهات الإيجابية نحو المنظمة.

- الحفاظ على الكفاءات المطلوبة: تسعى المنظمة الى تعزيز ولاء الفرد الذي تحتاجه بالاعتماد مثلا على طرق الليونة (تنظيم وقت العمل، الحركية) أو نشاط التسيير التقديري للشغل و الكفاءات . وهنا مثلا تلعب البرمجيات التكاملية دورا مهما لقدرتها على مركزية المعلومات .

● **ثانيا. تحسين جودة الحوار الداخلي:** يضع نظام معلومات الموارد البشرية كل الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة في حالة اتصال ، وفتح الاتصال يضمن ردود الفعل والاستماع. ما يعني أنه أصبح يمثل أداة أساسية لتحقيق التوازن الجيد للعلاقة بين القيادة و الموظفين ، التي لم تعد طريقًا باتجاه واحد وهذا ما يسهل المشاركة في صنع القرار، والعمل في سياق معين لتحقيق أهداف مشتركة.