

جامعة محمد نيزر - بسكرة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم الاقتصادية



بحث خاص بموضوع:

نظام معلومات الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

علائي مليكة

إعداد الطالبة:

خلود الصغير

بوزيد احفيظ

الفوج الأول تخصص موارد بشرية - سنة ثالثة -

السنة الجامعية: 2022/2021

خطة البحث

مقدمة

المبحث الأول: المعلومات.

المطلب 1: مفهوم المعلومات.

المطلب 2: أنواع المعلومات.

المطلب 3: خصائص المعلومات.

المطلب 4: مصادر المعلومات.

المطلب 5: أهمية المعلومات.

المبحث الثاني: نظام المعلومات.

المطلب 1: ماهية نظام المعلومات.

أولاً: مفهوم نظام المعلومات.

ثانياً: مكونات نظام المعلومات.

ثالثاً: أهمية نظام المعلومات.

رابعاً: أهداف نظام المعلومات.

المبحث الثالث: إدارة الموارد البشرية.

المطلب 1: تعريف إدارة الموارد البشرية.

المطلب 2: أهمية إدارة الموارد البشرية.

المبحث الرابع: نظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب 1: تعريف نظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب 2: أهداف نظم معلومات الموارد البشرية.

المطلب 3: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية.

المصادر والمراجع.

الخاتمة.

المقدمة

غيرت تكنولوجيا المعلومات صورة إدارة الموارد البشرية في كل مكان. ويتركز أغلب استعمال للتكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية في نظم معلومات الموارد البشرية. وقد جاء الاهتمام بهذه الأخيرة سواء من قبل الباحثين والمنظمات متأخرا عن باقي النظم الأخرى (كالتسويق والإنتاج) ويعود ذلك لعدة أسباب منها الاعتقاد الخاطئ بأن الأمور المتعلقة بالأفراد هي أمور روتينية ولا تحتاج إلى نظام لتنظيمها وترتيبها. وسرعان ما تغيرت هذه النظرة بحيث أصبح نظام معلومات الموارد البشرية يلقي اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمنظمات على اعتباره يتعامل مع رأس المال البشري الذي هو أعلى وأندر رؤوس الأموال التي تتعامل معها المنظمة. وأصبح اليوم ينظر إلى هذا النظام كوسيط لمساعدة مستخدمي الموارد البشرية لانجاز أدوار عملهم بفعالية أكبر.

ونتيجة للتطورات الكبيرة التي حدثت في العديد من منظمات الأعمال من حيث كبر حجمها واتساع نشاطاتها الاقتصادية وما يترتب على ذلك من توليد كم هائل من البيانات المختلفة. فقد نشأت الحاجة إلى استخدام الحاسبات الإلكترونية بهدف التمكن من تشغيل تلك البيانات وإنتاج المعلومات منها بالاستفادة من القدرات الهائلة والمتعددة التي تمتاز بها تلك الحاسبات. لهذا فإنه غالبا ما يرتبط وجود نظام معلومات الموارد البشرية في الوقت الحاضر بوجود الحاسبة الإلكترونية. إذ تسمح بجعل عمليات تخزين وتكامل وتبادل واسترجاع المعلومات الممكنة فنيا واقتصاديا سريعة وسهلة. ومن أجل الحصول على معلومات دقيقة، كافية و في الوقت المناسب يتوجب على المسؤولين إدخال الحاسب الآلي في نظم معلومات الموارد البشرية مراعاة بعض المتطلبات والشروط الإدارية والفنية والاقتصادية وكذا المتطلبات الاجتماعية.

المطلب 1: مفهوم المعلومات

تعد المعلومات العنصر الأساسي في مختلف الأنشطة التي تمارسها الإدارة و لها أهمية كبيرة في عملية الاتصال و تؤثر على فاعلية المدير و أدائه في تسيير مهامه الإدارية، فقد أشار الجنسية بأن كلمة معلومات اشتقت من الأصل اللاتيني الذي يعني تعليم المعرفة و نقلها.

و يعرف مصطلح المعلومات على أنه ما يمثل الحقائق و الآراء و المعرفة المحسومة في صورة مقروءة أو مسموعة أو مرئية أو حسية، كما تعرف بأنها نتائج عمليات التكوين و التنظيم أو تحويل البيانات بطريقة تؤدي إلى زيادة المستوى المعرفي للمستقبل، كما عرفت بأنها ذلك الشيء الذي يجلب لنا المعرفة التي تعدل من رؤيتنا للعالم حولنا و التي تخفض درجة الشك لدينا¹ .
كما تعتبر المعلومات كذلك بالبيانات التي تم معالجتها بحيث أصبحت ذات دلالة مبنية و ذات معنى و البيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري و هي عبارة عن مادة خام²

المطلب 2: أنواع المعلومات

1- معلومات انجازية: المعلومات التي يحتاجها الإداري في اتخاذ قرار و إنجاز عمل أو مشروع.

2- معلومات إنمائية: المعلومات التي يحتاجها الإداري في تطوير و تنمية القدرات و توسيع المدارك في مجال العمل و الحياة مثل المعلومات التي يتلقاها المتدربون من الدورات التدريبية.

3- معلومات تعليمية: المعلومات التي تحتاجها الإدارة في المؤسسات التعليمية مثل الجامعات و المعاهد والمدارس.

4- معلومات إنتاجية: المعلومات التي تفيد في إجراء البحوث التطبيقية و في تطوير وسائل الإنتاج واستثمار الموارد الطبيعية و الإمكانيات المتاحة بشكل أحسن كمعلومات إنتاج سلعة معينة.

المطلب 3: خصائص المعلومات

يجب أن تكون المعلومات ذات قيمة وفائدة وتفي بالغرض المرجو منها، لا بد وأن تشتمل على مجموعة من الخصائص، والتي بدورها تحدد مدى فاعلية وجودة النظام من عدمه، إذ أنّ توفير المعلومات بخلاف الخصائص المطلوبة، يعد من أهم حالات فشل نظام المعلومات في المؤسسات، وفيما يلي نستعرض أهم هذه الخصائص:

*** الدقة:** بمعنى أن تكون المعلومات في صورة صحيحة خالية من أخطاء التجميع والتسجيل والمعالجة التي تتم على البيانات، فالمعلومات تكون صحيحة عندما يتم إدخال بيانات صحيحة إلى نظام المعلومات وتكون دقيقة عندما تقيس المتغيرات التي تلبى حاجة المستفيد بدقة متناهية، فالأخطاء التي تظهر في المعلومات هي ناتجة في الغالب عن إدخال بيانات غير صحيحة وغير دقيقة أثناء المعالجة .

¹ - أحمد الخطيب، "إدارة المعرفة و نظم المعلومات"، دار الثقافة للنشر و التوزيع، دمشق، 2004، ص68، 67

² - علاء السالمي، عثمان الكلائي، هلال البياتي، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار المناهج للنشر و التوزيع

* **التوقيت:** ويعني توفير المعلومات في الوقت المناسب وبالسرعة المطلوبة، إذ لا قيمة للمعلومات ما لم تصل في وقت الحاجة إليها، أي عند ظهور مشكلات معينة في المؤسسة تحتاج إلى اتخاذ قرارات سريعة بشأنها ومن أجل الوصول إلى خاصية التوقيت المناسب للمعلومة فإنه من الضروري تخفيض الوقت اللازم لدورة المعالجة¹.

* **الوضوح:** أي أن تكون المعلومات خالية من الغموض، بحيث تحقق الفهم المباشر من قبل مستعملها فوضح المعلومات أكثر فائدة في المجال المطلوب منها².

* **المرونة:** وهي قدرة المعلومات على التكيف مع الاحتياجات المتغيرة لكافة المستخدمين؛ فالمعلومات التي يمكن استخدامها بواسطة العديد من المستفيدين وفي تطبيقات متعددة، تكون أكثر مرونة من تلك التي يمكن استخدامها في تطبيق واحد.

* **الشمول:** وهو أن تكون المعلومات كاملة، بحيث تغطي جميع جوانب المشكلة أو الظاهرة محل الدراسة، مع تقديم بدائل الحلول الممكنة لها.

* **القابلية للمقارنة:** حتى تكون المعلومات مفيدة لا بد أن تكون قابلة للمقارنة مع باقي المعلومات الأخرى في المؤسسة والتي تتعلق بنشاطات معينة.

* **الإيجاز:** ويعني تقديم المعلومات بشكل موجز ومختصر؛ أي ما هو مطلوب فقط دون الإكثار من التفاصيل، التي من الممكن أن تؤدي إلى عدم فهمها واستيعابها من قبل المستفيد.

* **الموضوعية:** ونقصد أن يتم إعداد المعلومات بشكل محايد، بحيث لا تميل إلى جهة معينة أو تتحاز مع رأي معين، أو تختلط فيها الأهواء الشخصية إلى غير ذلك³.

المطلب 4: مصادر المعلومات

مصادر أو مصدر المعلومات هو ما يحصل منه الفرد على معلومات تحقق احتياجاته وترضى اهتماماته و من هذه المصادر نجد:

1 – المصدر الوثائقي: ويشمل المعلومات المنشورة و غير المنشورة و المحفوظة.

2 – المصدر الميداني: يتم الحصول على المعلومات من مصدرها الأصلي ومن طرقها: المقابلات الشخصية، المشاهدات الحية، استخدام وسائل الاتصال والانترنت....

3 – المصادر الأولية: لها أهمية أكثر من المصادر الثانوية نتيجة للاختلاف في التنظيم.

4 – المصادر الثانوية: تتمثل في المصادر الخارجية، المطبوعات، المنشورات...

¹ - محمد عبد حسين الطائي، نعمة عباس خضير الخفاجي، نظم المعلومات الإستراتيجية، الطبعة الأولى، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع 2009 ص 56-57

² - علاء السالمي، عثمان الكلائي، هلال البياتي، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع 2005-ص20

³ - عبد الله حمود سراج، "أهمية خصائص المعلومات في بناء اختيار قرارات المنظمة"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 04، جامعة فرحات عباس-سطيف، الجزائر، 2005، ص134.

المطلب 5: أهمية المعلومات

1 - تلعب المعلومات دورا مهما في إدارة المؤسسة داخليا من خلال تسهيل القيام بالوظائف، فتوفر المعلومات الصحيحة وفي الوقت المناسب يسهل من أداء الوظائف واتخاذ القرارات السليمة، كما أن انسياب المعلومات بين مختلف هذه الوظائف عن طريق الاتصالات الفعالة من شأنه أن يرفع من مستوى أداء المؤسسة ككل.

2 - تساعد المعلومات المسريرين على صنع واتخاذ القرارات السليمة؛ ذلك أنها تُعتبر المادة الأولية للقرار، وبذلك تتمكن المؤسسة من تحقيق النجاح وضمان الاستمرار في مجال نشاطها.

3 - أصبحت المعلومات تُشكل أصلا من أصول المؤسسة مثل: الرأس المال والعنصر البشري والمواد الخام وغيرها، حيث يجب على المسريرين أن ينظروا إليها على أنها استثمار يمكن استغلاله استراتيجيا للحصول على مزايا تنافسية، وليس تكلفة يجب التحكم فيها.

المبحث الثاني: نظام المعلومات

المطلب 1: ماهية المعلومات

أولا: مفهوم نظام المعلومات

مجموعة من المعلومات سواء كانت رسمية أو غير رسمية مهيكلة أو غير مهيكلة والتي توجد وتسري داخل المنظمة، أو بين هذه المنظمة ومحيطها.¹

مجموعة منظمة من الموارد: مادية، برامج، أفراد، إجراءات، تسمح باكتساب ومعالجة وتخزين وإيصال المعلومات تحت شكل بيانات، نصوص، صور، أصوات... الخ داخل المنظمات.²

ثانيا: مكونات نظام المعلومات

1 – المدخلات: وتتمثل في التدفقات الداخلة إلى النظام من مواد خام، بيانات و طاقة، وهذه المدخلات قد

تكون تتابعيه ، أي عبارة عن مخرجات لنظم أخرى سابقة

2 – العمليات: هي الأنشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات التجميع و الفرز،

المعالجة، التخزين ، الاسترجاع... الخ وذلك باستخدام العناصر التالية: أجهزة الحاسب، برامج الحاسب،

قاعدة بيانات... الخ

3 – المخرجات: هي نتيجة عملية تحويل المدخلات.

1 Maryse Salles, *Stratégies des PME et intelligence économie – une méthode d'analyse besoin* 2^{ème} édition, Economica, Paris, 2006, p.14

2 Robert Reix, *Systèmes d'information et management de l'organisation*, 4 e édition, Vuibert, Paris, 2002.P75

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

ثالثا: أهمية نظام المعلومات

أ - تغيير طبيعة تكنولوجيا المعلومات:

أدى التطور في تكنولوجيا المعلومات في الخمسينات إلى إحداث تغييرات فنية كبيرة على نمط أداء المنظمات باختلاف أنواعها ، وبعد ظهور الحاسوب و نظرا لحجمه الكبير و تكلفتها الباهضة لم يكن بوسع أغلب المنظمات اقتناؤه لذا فقد أقتصر استعماله على عمليتي الرقابة و السلوك الإداري.

ب - الحاجة إلى بناء هيكل نظام المعلومات:

إن الطلب على المعلومات و الأساليب الفنية اللازمة لتشغيل هذه المعلومات تعتبر من الموارد الإستراتيجية للمنظمة، لذلك أصبح أداءها يعتمد أساسا على ما يقدمه نظام المعلومات و يجب على المدير تحديد الهيكل الذي تأخذه تكنولوجيا المعلومات المكونة من تشغيل بيانات و البرامج و شبكات الاتصال و دمجها في نظام متكامل.¹

رابعاً: أهداف نظام المعلومات:

1 - الرقابة و المتابعة: جمع البيانات لجميع النشاطات داخل المؤسسة مما يستوجب متابعة كفاصائل الأنشطة داخل المؤسسة.

2 - التنسيق والاتصال: تكامل و تنسيق الجهود بين الأنظمة الفرعية المختلفة، حيث يعتبر التنسيق من أهم وظائف نظام المعلومات ، كما أنه يعمل على الربط بين جميع مستويات المؤسسة سواء كان الاتصال عموديا أو أفقيا كما يجب كذلك أن يكون الاتصال منسق بين مختلف الوظائف.²

3 - المساعدة على اتخاذ القرار: تعتبر عملية صنع القرارات الأساس الذي تعتمد عليه الإدارة الحديثة و تختلف عملية اتخاذ القرار على حسب المستويات الموجودة في المؤسسة.³

المبحث الثالث: إدارة الموارد البشرية

المطلب 1: تعريف إدارة الموارد البشرية:

1 - يرى بعض المديرين أن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا مجرد وظيفة قليلة الأهمية في المنشآت و تقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية مثل حفظ ملفات العاملين و ضبط أوقات الحضور و الانصراف و الإجازات و لم تحظى إدارة الموارد البشرية باهتمام هؤلاء المديرين حيث يرون أن تأثيرها ضئيل على نجاح و كفاءة المنشآت.⁴

1 - صونيا محمد البكري ، "نظم المعلومات الإدارية "، مرجع سابق، ص33

2 - كامل السيد غراب، نادبة محمد حجازي، "نظم المعلومات الإدارية"، مكتبة الإشعاع الفنية، الطبعة، 1مصر، 1999ص44

3 - مرجع سابق، ص45.

4 - فيصل حسونة ، "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2008ص50

المطلب 2: أهمية ادارة الموارد البشرية: 1

- 1 - اعتبارها وظيفة مهمة من وظائف المنظمة.
- 2 - تنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته و تأثيرها على حياة الفرد و المنظمة وكذلك المجتمع.
- 3 - الموارد البشرية من أهم العناصر الرئيسية في الإنتاج إذ أن ثروة أي الدولة تنبع من قدراتها على تنمية مواردها البشرية.
- 4 - تنافسية المنظمة تنبع من كفاءة و فعالية مواردها البشرية أكثر من قيمة تجهيزاتها.

المبحث الرابع: نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب 1: تعريف نظام معلومات الموارد البشرية

يعرف الطائي نظام معلومات الموارد البشرية بأنه: "أحد النظم الفرعية في المنظمة، يتكون من عدة أنظم فرعية أخرى تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات البشرية التاريخية والحالة والمستقبلية لجميع الجهات التي يهتما مصير المنظمة وبما يخدم تحقيق أهدافها.²

المطلب 2: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية³

ويمكن بيان أهم الأهداف الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على النحو التالي:

- 1- تحديد احتياجات مختلف إدارات وأقسام الموارد البشرية من المعلومات والعمل على توفيرها.
- 2 - تصميم مركز معلومات متكامل لتلبية تلك الاحتياجات.
- 3 - تحديد خصائص المعلومات التي تطلبها الجهات المستفيدة وبيان المعايير الواجب توافرها في كل منها.
- 4 - تحليل عمليات التشغيل وطرق تحديث البيانات.
- 5 - وضع توثيق متكامل للنظام.

المطلب 3: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية: 4

- 1 - توفير بيانات لإدارة النظام وحفظها وإدخال عمليات التحويل والتشغيل عليها لتقديمها للمستفيدين.
- 2 - رصد ومتابعة متغيرات البيئة الداخلية كالأهداف وتحليل الوظائف وتشكيل جماعات العمل والوحدات الإدارية والفروق الوظيفية والمسارات المهنية وتحقيق العدالة بين العاملين.
- 3 - تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية بفضل ما يوفره تكامل نظم المعلومات الإدارية عنها.

1 - بن عنتر عبد الرحمان، "إدارة الموارد البشرية المفاهيم الأسس الأبعاد الإستراتيجية"، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، ص24

2 - الطائي، يوسف حجيم، وآخرون 2006. (إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل). الأردن، عمان: مؤسسة الوراق.ص553

3 - المغربي، عبد الحميد(2006). (نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ). المنصورة: المكتبة العصرية ص200.

4 - الشبلي، هيثم حمود، والنسور، مروان محمد(2009). (إدارة المنشآت المعاصرة (ط1). الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع ص245/244

الختامة

من خلال ما تم التطرق إليه من مفاهيم نظرية متعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية عكستها مختلف أدييات

إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات، يمكن القول أن هذا النوع من النظم يشكل تحدي مهم أمام المنظمات لإيضاح ما له من مزايا وانعكاسات خاصة من خلال ايجابيات استخدام الحاسبات الإلكترونية والاستفادة من تطبيقاتها المختلفة لخدمة الاتجاه العام لأهداف الشركة. وخلصنا على تأكيد مايلي:

- يشكل نظام معلومات الموارد البشرية انعكاساً واضحاً لمدى اهتمام منظمات الأعمال بعاملها من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات الأفراد.
- يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية دوراً حيوياً في منظمات الأعمال باختلاف حجمها وطبيعتها نشاطها، لما يمكن أن يحققه من كفاءة وفعالية في إدارة الموارد البشرية.
- الهدف الأساسي من هذا النظام هو تحقيق متطلبات إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى، وتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية.
- يمكّن استخدام الحاسبات الإلكترونية من تشغيل بيانات الموارد البشرية والحصول على معلومات منها والاستفادة من المزايا المتعددة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- 1- أحمد الخطيب، "إدارة المعرفة و نظم المعلومات"، دار الثقافة للنشر و التوزيع، دمشق، 2004،
- 2 - عثمان الكلاني، هلال البياتي، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- 3 - عبد الله حمود سراج، "أهمية خصائص المعلومات في بناء اختيار قرارات المنظمة"، مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، العدد 04، جامعة فرحات عباس-سطيف، الجزائر، 2005.
- 4 - صونيا محمد البكري، "نظم المعلومات الإدارية"، مرجع سابق.
- 5 - كامل السيد غراب، نادية محمد حجازي، "نظم المعلومات الإدارية"، مكتبة الإشعاع الفنية، الطبعة، 1مصر، 1999.
- 6 - فيصل حسونة، "إدارة الموارد البشرية". الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2008.
- 7 - بن عنتر عبد الرحمان، "إدارة الموارد البشرية المفاهيم الأسس الأبعاد الإستراتيجية"، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع .
- 8 - الطائي، يوسف حجيم، وآخرون 2006 . (إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل). الأردن، عمان: مؤسسة الوراق.
- 9 - المغربي، عبد الحميد 2006. نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ. المنصورة: المكتبة العصرية.
- 10 - الشبلي، هيثم حمود، والنسور، مروان محمد (2009). (إدارة المنشآت المعاصرة (ط1). الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .

المراجع الأجنبية:

- 1 Maryse Salles, **Stratégies des PME et intelligence économie – une méthode d'analyse besoin 2^{ème} édition**, Economica, Paris, 2006.
- 2 Robert Reix, **Systèmes d'information et management de l'organisation**, 4 e édition, Vuibert, Paris, 2002.