

تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج لمؤسسة سوناطراك-حاسي مسعود-

أ/ رجم خالد

أ.د/ دادان عبد الغني

جامعة ورقلة

الملخص :

Abstract :

We are trying through this paper to clarify the contribution of the human resources information system to assist in making decisions related to human resources through its applications in both employment, human resource planning, performance evaluation of staff training, performance management and career path. We relied on the case study method through analyzing the current state of human resources information system of the institution under study. In addition, we conducted a field study embodied in the distribution of a questionnaire composed of 40 employees sample having a relationship regarding human resources information system. We have concluded that the human resources information system has a direct impact on the efficiency and effectiveness of human resources management system. While we found that the contribution of human resources information system in the the process of evaluating performance was not good due to the lack of optimization of the system in these functions.

Key words: human resources management, human resources information system, organization.

نحاول من خلال هذه الورقة البحثية توضيح مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال تطبيقاته في كل من التوظيف، تخطيط الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين التدريب وإدارة الأداء، المسار المهني، حيث اعتمدنا على منهج دراسة الحالة من خلال تحليل واقع نظام المعلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة إضافة إلى دراسة ميدانية تجسدت في توزيع استبيان على عينة مكونة من 40 موظفا هم مستخدمو نظام معلومات الموارد البشرية، وعليه توصلنا بأن لنظام معلومات الموارد البشرية أثر مباشر على كفاءة وفعالية نظام إدارة الموارد البشرية ، وذلك وفق تطبيقاته في كل من التوظيف، التدريب وإدارة الأجور، حيث ساهم في زيادة دقة العمليات و توفير المعلومات اللازمة عن المورد البشري إضافة إلى فعالية تخطيط التدريب و الموارد البشرية و تسيير المسار المهني، في حين وجدنا ان مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم الاداء تبقى بشكل متوسط وهذا راجع لعدم الاستغلال الأمثل للنظام في هاته الوظيفة.

الكلمات المفتاح: إدارة الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية، منظمة.

مقدمة :

إن كل الجهود التي تبذل من طرف المنظمات من أجل النمو تبقى محدودة وغير مجدية ان لم توجد لديها إدارة فعالة تهتم بانشغالات عمالها وأهدافهم، لهذا فان إدارة الموارد البشرية تعد من الوظائف المهمة في المؤسسة لذا وجب على هذه الأخيرة مواكبة التطور في مجال ادارة الموارد البشرية من خلال تبني نظام معلومات الموارد البشرية الذي يساهم في رفع كفاءة القرارات المتخذة بشأن المورد البشري من حيث توفير كل المعلومات المتعلقة بالمورد البشري بالإضافة إلى التطبيقات الحاسوبية التي تسهل عملية إدارته وقتنا وتكلفة وجودة ودقة K وعليه سنحاول معالجة الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية في مؤسسة سوناپراك (مديرية الإنتاج DP)؟

منهج الدراسة:

من أجل استكمال اجراءات الدراسة الميدانية وجمع مختلف البيانات والمعلومات اعتمدنا على الأدوات التالية:

أ- الزيارة الميدانية: من خلال وصف وتحليل نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في المؤسسة محل الدراسة (البرامج-الاجهزة- الشبكة المعلوماتية- قاعدة البيانات- تطبيقات نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية) اضافة إلى المقابلة قمنا باستخدامها للحصول على معلومات حول مصالح ودوائر المؤسسة، نشاطها، نظام المعلومات في المؤسسة، نظام المعلومات الخاص بمواردها البشرية أهميته و مدى مساهمته في إدارة الموارد البشرية.

ب- استمارة الاستبيان: تعتبر الاستمارة من أهم وسائل جمع البيانات، لذلك قمنا بالاستعانة بها إلى جانب المقابلة والملاحظة لمعرفة توجهات العينة (أفراد من مديرية الموارد البشرية)، حيث تحتوي الاستمارة على 16 سؤال تتعلق بمدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على كفاءة القرارات المتخذة بشأن المورد البشري فيما يتعلق بكل من قرارات التوظيف، التدريب، الترقيات، تقييم أداء العاملين، و تأثيرها على أداء العاملين. وقد تم توزيع الاستمارة على عينة محددة لها القدرة على فهم الأسئلة المتعلقة

بإدارة الموارد البشرية وأثر نظام المعلومات عليها، حيث تم توزيع 40 و تم استرجاعها جميعاً.

فرضيات الدراسة:

- ✓ يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تخطيط الموارد البشرية؛
- ✓ يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف؛
- ✓ يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية التدريب؛
- ✓ يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تسيير الأجور و المرتبات؛
- ✓ يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تقييم الاداء؛

نموذج الدراسة:



تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية

هيكل الدراسة:

- ✓ الدراسات السابقة؛
- ✓ الجزء النظري: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ الجزء التطبيقي؛
- تحليل نظام معلومات المؤسسة محل الدراسة؛
- عرض نتائج الاستبيان؛
- ✓ نتائج الدراسة.

الدراسات السابقة

1-Khaled Mahmoud Al-Shawabkeh, Human Resource Information Systems and their Impacton Human Resource Management Strategies: A Field Studyin Jordanian Commercial Banks, Information and Knowledge Management, Vol.5, No.1, 2015.

- هدفت الدراسة إلى ابراز أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إستراتيجية الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية من خلال توزيع استبيان على 20 بنك حيث استهدفت الدراسة 190 موظفا في مديرية الموارد البشرية، حيث توصلت الدراسة إلى:

✓ مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية على كل من إستراتيجية التوظيف، إستراتيجية التدريب، و إستراتيجية التعويضات، نظام تقييم الأداء، نظام تخطيط الموارد البشرية.

✓ هناك دلالة احصائية لتأثير نظام معلومات الموارد البشرية على إستراتيجية الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.

2- Ikhlas Altarawneh Thèse Magister) Human Resource Information Systems in Jordanian Universities 2010.

وقد توصلت الدراسة إلى:

يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية من خلال توفير المعلومات الأزمة والمساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشري؛ رغم الاستثمارات في مجال نظام معلومات الموارد البشرية في الجامعات الأردنية إلا أنها تستخدم في مجال روتيني(جمع المعلومات عن العمال، متابعة الغيابات، وضع الاجور)؛

عدم استغلال نظام معلومات الموارد البشرية في صنع القرارات اما المتعلقة بالموارد البشري او المتعلقة باستراتيجية المؤسسة؛

عدم توفر دعم الإدارة العليا إما المعنوي او المالي.

عدم توفر ثقافة التعبير بين العمال مما يصعب تبني نظام معلومات موارد بشرية واستغلالها بالشكل الأمثل.

3- دراسة عزيزة عبد الرحمان الهيتي، مذكرة ماجستير (Arab British Academy) (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية 2010) وتوصلت الدراسة الى:

-هناك وضوح لدى أفراد العينة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وإدراك تام من قبلهم لفوائدها المتعددة؛
-تدعم الإدارة العليا عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، الخدمات التعليمية الالكترونية هي واقع العصر الحالي وهي عنصر مهم للتعليم النظامي في عصر تكنولوجيا الانترنت وثورة المعلومات، ويمكن الاستفادة منها في أنشطة الموارد البشرية كالتعليم الالكتروني والتدريب عن بعد؛
تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المورد البشري من خلال التسيير الفعال والكفاء لوظائف الموارد البشرية وكفاءة القرارات المتخذة نظرا لاعتمادها على المعلومات التي توفرها أنظمة المعلومات المعتمدة في المؤسسة.

- Hassan Rangriz, The Impact of Human Resource Information 4 System on Strategic Decisions in Iran, Computer and Information Science, Vol. 4, No. 2; March 2011.

-هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على القرارات الإستراتيجية حيث تم توزيع استبيان على 19 بنكا شمل 172 موظف في إدارة الموارد البشرية، حيث توصلت الدراسة إلى:

✓ استخدام نظام معلومات الموارد البشرية من قبل خبراء الموارد البشرية في دعم المهام الإستراتيجية؛

✓ سوف يتم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بشكل مختلف من قبل البنوك في دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية في المستقبل؛

✓ استخدام نظام معلومات الموارد البشرية من قبل خبراء الموارد البشرية في صنع القرارات الاستراتيجية ؛

✓ . وينظر لنظام المعلومات الموارد البشرية كتكنولوجيا مواتية لخبراء الموارد البشرية؛

✓ استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لاتخاذ قرار استراتيجي يؤدي إلى تعزيز المكانة المهنية؛

5- دراسة زاوي صورية، مذكرة ماجستير علوم التسيير، جامعة بسكرة (تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بالمؤسسة دراسة حالة مؤسسة إنتاج القوابل ENICAB بسكرة 2008) وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

✓ يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية مما ينعكس على أداء العاملين؛

✓ يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة انه ذو طابع تقليدي حيث تنحصر وظيفته في جمع و تخزين بعض البيانات؛

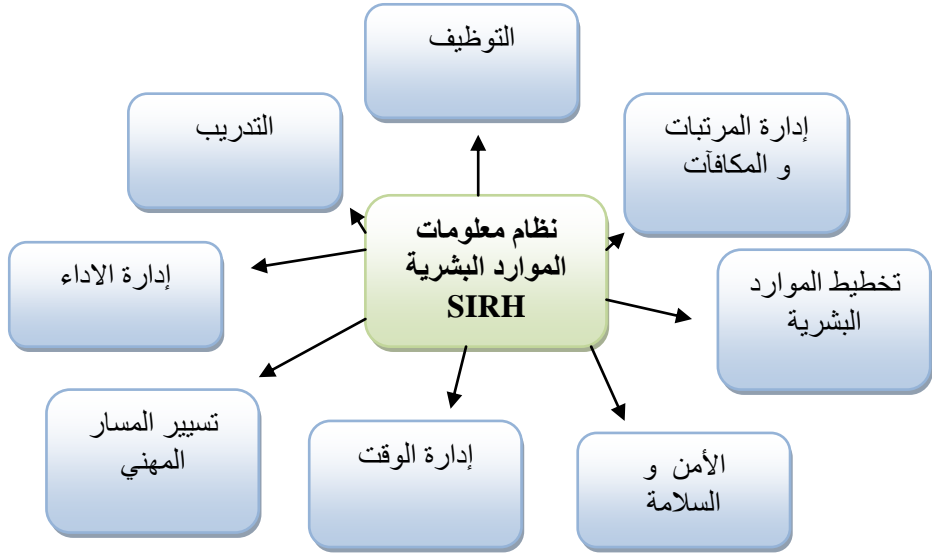
✓ من خلال الدراسة التطبيقية توصلت الباحثة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية الموجود في المؤسسة يعاني من نقائص في أساليب الحصول على البيانات، طريقة معالجتها، استعمال المعلومات الناتجة، مما جعل من قراراته قرارات روتينية تتسم بعدم الموضوعية والعدالة والدقة، الشيء الذي جعل العاملين غير راضين عن نتيجة تقييم أدائهم، يشكون من سوء الدورات التدريبية التي خضعوا لها وضعف الإتصال بينهم وبين إدارتهم؛

✓ نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يحتاج إلى تطوير حتى يتمكن من تحقيق المهام المفترض به تأديتها ، و يجعل من قرارات إدارة الموارد البشرية أكثر فعالية، الشيء الذي يجعلها تطور مهارات و معارف العاملين في المؤسسة و تزيد من قدراتهم وإمكانياتهم الإبداعية و تحسن أدائهم، لا سيما وأن المؤسسة على موعد للدخول في مرحلة جديدة من الإقتصاد و هي الخصوصية، أين تكون عرضة لمنافسة أكثر حدة و البقاء فيها لمن يحقق قيمة تمكنه من مواجهة تغيرات المحيط ، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة.

الجزء النظري: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية

أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية: عرفه Reix على أنه نظام المعلومات الذي يدعم وظيفة تسيير الموارد البشرية من خلال تسيير كل من التوظيف، المكافآت، الأجور، التدريب والتكوين بالإضافة إلى تسيير المسار المهني كما يوفر المعلومات اللازمة المتعلقة بالموارد البشرية لمتخذي القرارات.¹

الشكل رقم(01): نظام معلومات الموارد البشرية



Edition Bernard Just, PAS DE DRH SANS SIRH, Source² :
Liaisons, Paris, 2011, P 15

الشكل رقم(02): قاعدة بيانات الموارد البشرية



Source : Robert Reix , systeme d'information et management desorganisation , édition 5

vuibert –gestion , paris , France , 2009 p92

ثانيا: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية:

يمكن تلخيصها فيما يلي:³

1- أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية:

- ✓ امتلاك قاعدة بيانات موحدة عن جميع الموظفين في المؤسسة مما يتيح الحصول على تقارير و احصائيات انية؛
- ✓ القدرة على تحديث قاعدة البيانات في الوقت الحقيقي؛
- ✓ تقليل الأخطاء الناجمة عن المورد البشري و عن المعاملات الورقية؛
- ✓ الاعتماد على تطبيقات تساهم في متابعة حضور و غياب العمال بأكثر دقة؛
- ✓ تحسين نظام الإدارة وفقا للتشريعات و اللوائح القانونية؛
- ✓ الحد من التكرارات الموجودة في النظام، و تحقيق الموثوقية في البيانات الموجودة؛
- ✓ القدرة على إدارة المواهب و الكفاءات؛
- ✓ القدرة على اتخاذ تدابير وقائية لإدارة التغيير، و إدارة الازمات.

2- أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للمورد البشري:

- ✓ امكانية الولوج إلى بيانات مستقلة، اضافة إلى العمل في نافذة مستقلة؛
- ✓ توفير الوقت مثال في عملية طلب اجازة يكفي ان يقدم الموظف طلب عن طريق الانترنت و ينتظر الرد الكترونيا؛
- ✓ المتابعة التلقائية، اضافة إلى التذكير بمختلف المهام الضرورية و الاحداث المهمة؛
- ✓ تشجيع الموظفين على اتخاذ القرارات و اخذ المبادرة مما يشجع الابداع و الابتكار؛
- ✓ توفير البيانات 24/7.

✓ تقليل الوقت للحصول على المعلومات المطلوبة؛

✓ القدرة على الاستفادة من التدريب عبر الانترنت؛

✓ تحقيق الرضا لدى موظفي إدارة الموارد البشرية من خلال سهولة و كفاءة تنفيذ المهام؛

ثالثا: الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية:

و تتمثل فيما يلي:⁴

1. النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية: يساعد هذا النظام الإدارة على تحديد الاحتياجات المستقبلية من الأفراد، حيث أن عملية التخطيط هذه تتطلب نوعين من البيانات؛ بيانات تنظيمية تخص الهيكل التنظيمي مثلا، أساليب العمل، معدات وأجهزة العمل بالمؤسسة، تشريعات وقوانين العمل بالدولة وغيرها، وبيانات عن الموارد البشرية؛ كالتعليم والتدريب، الخبرة الماضية، مستويات الأداء، القابلية للترقية...الخ.
 2. النظام الفرعي للاستقطاب والتعيين: يساعد في متابعة المهارات المتوافرة في البيئة الخارجية وتوفير المعلومات عنها، وكذلك المساعدة في عمل الأبحاث الداخلية لإيجاد مرشحين للعمل بالمؤسسة.
 3. النظام الفرعي لإدارة قوة العمل: يتضمن هذا النظام عدد من التطبيقات، من أهمها تلك الخاصة بتقييم الأداء، التدريب والترقية، إعادة التخصيص والتناوب الوظيفي وانضباط العاملين.
 4. النظام الفرعي للأجور والمرتبات: يشتمل هذا النظام على عدد من التطبيقات المتعلقة بحساب رواتب العاملين والعلاوات والأجور الإضافية.
 5. النظام الفرعي للمزايا المالية: يحتوي هذا النظام على التطبيقات المستخدمة في إعداد الإعانات المالية للعاملين الحاليين والمتقاعدين.
 6. النظام الفرعي لإعداد التقارير البيئية: والذي يتضمن مجموعة من التطبيقات تدعم المؤسسة في الوفاء بمسؤولياتها تجاه الجماهير الخارجية.
- وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن هذه النظم الفرعية المذكورة هي مجرد عينة فقط، وللمؤسسة الحرية الكاملة في بناء النظم الفرعية التي ترغبها بما يخدم مصالحها ويحقق أهدافها، كما نشير كذلك إلى أنها تعمل في نسق واحد متكامل، فكل نظام فرعي يكمل الآخر.

رابعاً: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية

إن لنظام معلومات الموارد البشرية دوراً حيوياً داخل التنظيم، خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظراً لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات، وفي الأسطر التالية سوف نعمل على إبراز هذه الأهمية من خلال توضيح العلاقة الوطيدة بينه وبين مختلف الوظائف لإدارة الموارد البشرية.

- ✓ **السجلات والإدارة:** لقد أدى استخدام الحاسوب في مجال السجلات إلى توفير الوقت و المكان المناسبين وان سرعة توفيرها للمعلومات ودقتها تجعل القرارات الإدارية المتخذة أكثر فاعلية في معالجة المشاكل الحاصلة.⁵
- ✓ **الاختيار والتعيين:** إن الاستخدام السليم للحاسوب في أقسام الاختيار والتعيين في إدارة الموارد البشرية، جعل إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات اللازمة حول الأفراد المرشحين للوظائف واسترجاعها في الوقت المناسب، كما أن ذلك يساهم في إجراء المقارنات الموضوعية مع المؤهلين للتعيين ثم اتخاذ القرار المناسب بالتعيين.⁶
- ✓ **إدارة الأجور و الرواتب:** لقد حقق استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مجال الأجور المزايا التالية:
- زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت و صرفها في الأوقات المناسبة؛
 - المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات و المكافآت؛
 - إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة؛
 - القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاقتطاعات المطلوبة داخليا و خارجيا؛
 - تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.⁷
- ✓ **برامج التدريب والتأهيل:** لقد أسهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تسهيل سبل تحديد المهارات والتأهيل وإعداد الحاجات التدريبية اللازمة للأفراد وتوزيعهم على الوظائف المناسبة وفق قابليتهم وكفاءتهم ومؤهلاتهم العلمية.
- ✓ **تقييم أداء العاملين:** يوفر نظام معلومات الموارد البشرية المعلومات اللازمة عن العاملين وعن أدائهم في الوظيفة حيث تساعد إدارة الموارد البشرية في:⁸
- 5-1- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها؛
 - 5-2- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد؛
 - 5-3- إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب؛

4-5- منح ترقيات عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد؛

5-5- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر؛

5-6- اتخاذ قرارات أكثر صحة ودقة وفي الوقت المناسب.

✓ نظام المعلومات وتخطيط الموارد البشرية

إن لنظم المعلومات المحوسبة دورا كبيرا في هذا المجال نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبئية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها، قد تكون هذه الخطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل، حيث يوجد حاليا في الأسواق العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية كبرنامج SPSS.⁹

الجدول رقم 01: يوضح تطور وظائف إدارة الموارد البشرية اعتمادا على

نظام معلومات الموارد البشرية:¹⁰

وظائف الموارد الرئيسية	إدارة الموارد البشرية التقليدية	إدارة الموارد البشرية	نظام معلومات الموارد البشرية
التوظيف	-نسخ ورقية من السيرة الذاتية، -الاعتماد على طرق تقليدية للإعلان عن الوظائف الشاغرة؛ توفير الاحتياجات من الموارد البشرية خلال أشهر.	-نسخ الكترونية من السيرة الذاتية؛ اعلان عن الوظائف الشاغرة باستخدام الانترنت؛ - توفير الاحتياجات من الموارد البشرية خلال أسبوع على الأكثر.	
الاختيار	-النسبة المرتفعة من تكاليف التوظيف تستعمل في عملية جذب طالبي الوظيفة؛ -دراسة و استعراض السيرة الذاتية يكون يدويا؛ اتباع طريقة FTF (تعتمد على ترتيب الملفات to file first) في عملية الاختيار.	-التكاليف توجه لعملية الاختيار؛ دراسة و استعراض السيرة الذاتية يكون الكترونيا؛ -الاعتماد على المقابلات عن بعد.	
تقييم الأداء	-تقييم المشرف؛ التقييم يكون وجها لوجه.	-استخدام طريقة 360 درجة في التقييم؛ تقييم الكتروني(استخدام تطبيقات في عملية ادخال نتائج التقييم و في الاخير يتم طباعة نتائج التقييم مع الاحتفاظ بنسخة الكترونية).	
التعويضات و المنح	-استغراق وقت طويل في المعاملات الورقية؛ -التركيز على المرتبات و المكافآت؛ - الموظفين سانجون بالنسبة للإدارة فيما يتعلق بالأجور و المكافآت؛ -التركيز على مساواة داخليا فيما يتعلق بالمرتبات و المكافآت.	-استغلال الوقت في تحليل المرتبات على مستوى المؤسسات المنافسة؛ -التركيز على المستوى المعيشي و الرضا -الموظفون متعلمون و واعون؛ -التركيز على المساوات على المستوى الخارجي.	

<p>- طرق تدريبية مرنة (استخدام التكنولوجيات الحديثة)؛ - الموظف جزء مهم في إدارة و توجيه عملية التدريب و التطوير.</p>	<p>- طرق تدريبية نظمية و موحدة؛ - عملية توجيه و إدارة التدريب يكون من جهة إدارة الموارد البشرية.</p>	<p>التدريب و التطوير</p>
<p>- إدارة تشاركية للمسار المهني بين إدارة الموارد البشرية و الموظف؛ - الاعتماد على التخطيط الاستباقي باستخدام التكنولوجيا؛ - التعامل مع شبكة الكترونية /شخصية.</p>	<p>- مدير الموارد البشرية هو المسؤول الوحيد عن وضع و رسم و متابعة المسار المهني للموظف؛ - التعامل مع التغذية العكسية للقرارات؛ - التعامل مع شبكة شخصية تقليدية.</p>	<p>المسار المهني</p>
<p>- التركيز على الاعتبارات الانسانية؛ - الاهتمام بالإرهاق النفسي و الصحة و العافية؛ - برامج استباقية للحد من التوتر و الضغوطات؛ - الضغوطات الشخصية -إضافة للضغوطات المتعلقة بالوظيفة.</p>	<p>- ظروف عمل امنة من خلال البنايات و المعدات؛ -متابعة مستوى الارهاق البدني؛ - الاعتماد على برامج تفاعلية؛ - التركيز على ضغوطات الوظيفة.</p>	<p>الأمن و السلامة المهنية</p>
<p>-الاهتمام بالعلاقة موظف/ موظف؛ -حقوق الملكية الفكرية/ امن المعلومات؛ استخدام التكنولوجيا في عملية متابعة الأداء.</p>	<p>- التركيز على العلاقة بين الإدارة و الموظف؛ - المساواة في فرص العمل؛ - المضايقات و التمييز؛ -استخدام طرق تقليدية في متابعة الأداء.</p>	<p>إدارة العلاقات مع الموظفين/ الجوانب القانونية</p>
<p>-متابعة اراء العمال بفتح المجال باعطاء آرائهم و اقتراحاتهم عن طريق الموقع الالكتروني المؤسسة؛ -السعي لزرع ثقافة مؤسسة قوية، السعي لغرس الولاء.</p>	<p>-نقطة غير محورية.</p>	<p>استراتيجيات المحافظة على الكفاءات</p>
<p>-الاهتمام بالخدمات الاجتماعية، الرعاية الصحية، خدمات للمسنين، الأطفال... الخ.</p>	<p>-نقطة غير محورية.</p>	<p>العمل/ الاستقرار الاجتماعي و العائلي</p>

الجزء التطبيقي:أولاً: تحليل ووصف نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة**1- المؤسسة محل الدراسة: مؤسسة سوناطراك- المديرية الجهوية للإنتاج-DP:**

تم إنشاء هذه المديرية في 1963/12/13 أي نفس التاريخ الذي تم الإعلان عن ولادة مؤسسة سوناطراك الأم، استلمت هذه المديرية (مديرية الإنتاج) القواعد والحقول البترولية والإنتاجية التي كانت تمتلكها الشركات الأجنبية قبل الاستقلال والتي انتقلت ملكيتها بعد تأميم المحروقات في 1971/02/24 للدولة (المتتملة في سوناطراك).

كما تتمثل مديرية الإنتاج الركيزة الأساسية لسوناطراك على أساس المهام الحساسة الموكلة إليها فهي تقوم ب: تسيير كل الحقول البترولية والغازية ، استلام الآبار المحفورة وتعمل على صيانتها، تقوم بعمليات تحويل وتركيز البترول الخام، تبيع الغاز الطبيعي ومعالجته.¹¹

2- تحليل نظام معلومات المؤسسة محل الدراسة:**2-1- الأجهزة (Hardware)**

تتمثل الأجهزة التي تملكها المؤسسة محل الدراسة والتي من خلالها تقوم بعدة عمليات يومية روتينية مثل الإدخال، الإخراج، المعالجة و تخزين المعلومات واستعراض النتائج ، أما بالنسبة للعتاد والتجهيز الالكتروني التي يكون منظومة المعلوماتية داخل المؤسسة عبارة عن ما يقارب 300 خادم (le serveur) بالإضافة إلى حوالي 1500 إلى 1600 حاسوب مربوط بالشبكة و التي تغطي جميع الوظائف الخاصة بمهام قسم الموارد البشرية وهذه الحواسيب ذات تكنولوجيا عالية وتحت اسم و علامة أكبر الشركات الرائدة مثل - IBM - HP - FUJITSU - DELL كما أن لها قدرات عالية جدا وهي نوعان حواسيب عادية بوحدات عادية و وحدات مركزية ذات قدرات عالية جدا.¹²

2-2: البرامج التطبيقية (Software)

تستخدم المؤسسة حاليا برنامج حاسوبي (logiciel) يعرف باسم RESHUM هو نظام ادارة الموارد البشرية والخاص بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ابتداء من يوم توظيف العامل حتى خروجه.

ولقد طور هذا البرنامج من طرف 4 مهندسين في حاسي الرمل وذلك في سنة 2002 وهناك كانت أول تطبيق البرنامج في مؤسسة سوناطراك، أما بما يخص المديرية الجهوية

للإنتاج بحاسي مسعود فكان تطبيق هذا البرنامج سنة 2005 ولقد شهد هذا البرنامج تطور كبير من سنة 2002 حتى الآن حتى أنه بدأ بمعلومات ووظائف بسيطة إلى أن أصبح يخدم جميع الوظائف في قسم الموارد البشرية ويحتوي على كم هائل من المعلومات الخاصة بالموارد البشري داخل المؤسسة.

2-3: الشبكة المعلوماتية

تعتمد مؤسسة سوناپراك على استخدام نوعين من الشبكة (LAN) و (WAN) اما الأولى فهي خاصة بجميع أقسام ومصالح داخل القاعدة وجميع حواسيب المؤسسة داخل (IRARA) هذه الشبكة يكون فيه التواصل وتبادل المعلومات والأوامر والرسائل والقرارات وهذه الشبكة لا تقتصر على القاعدة فقط بل هي متصلة أيضا بعدة قواعد قد تصل المسافة إلى 400 كم أما الشبكة الثانية فهي شبكة متصلة بجهات أخرى بعيدة وتكون في ولايات أخرى مثل حاسي الرمل أو عين أمناس وتمكن كذلك من الاتصال السهل وتبادل المعلومات بشكل سهل جدا.

2-4: قاعدة البيانات (Base de données)

تحتوي قاعدة البيانات على جميع المعلومات الخاصة بكل العمال من معلومات عامة كالاسم واللقب والحالة المدنية ومعلومات أخرى متنوعة كالخدمة العسكرية مثلا عقود والمسار المهني، الخبرة في قطاع المحروقات، الخبرة خارج القطاع، CDI - CDD العمل بنوعها،... الخ.

3- تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في مجال إدارة الموارد البشرية في

المؤسسة محل الدراسة:

لقد مكن استخدام تكنولوجيا الحاسوب وبرمجياته (برنامج RESHUM) إلى حد كبير من تسهيل إنجاز مختلف الأنشطة المتعلقة بالأفراد داخل المؤسسة، كما ساهم كذلك في بداية تشكيل وبلورة نظام معلومات خاص بتسيير شؤون الأفراد بالمؤسسة، وفيما يلي يمكن النظر إلى أهم الأنشطة التي يتم ممارستها على مستوى وظيفة الموارد البشرية، والتي تشكل أنظمة فرعية، حيث أصبحت تؤدي بطريقة آلية سواء بصفة كلية أو جزئية، وهي كما يلي:

1-3: تسيير احتياجات الموارد البشرية: يتيح برنامج RESHUM للإدارة الموارد البشرية

امكانية تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية من خلال توفير قاعدة بيانات تتعلق

بخصائص جميع الوظائف (نتيجة لعملية تحليل و توصيف الوظائف)، أساليب العمل، معدات وأجهزة العمل بالمؤسسة، تشريعات وقوانين العمل بالدولة وغيرها، وبيانات عن الموارد البشرية؛ كالتعليم والتدريب، الخبرة الماضية، مستويات الأداء، القابلية للترقية، المسار المهني خاصة خطة التقاعد، اضافة انه يساهم في عملية اعطاء اشارات لمدير الموارد البشرية بقرب انتهاء العقود و وقت التجديد و الشروط، اضافة الى تواريخ التقاعد، و نوع المنصب و العدد، الأجر الخ، و هذا مما ساهم في تفعيل عملية تخطيط الموارد البشرية.

3-2: تفسير ملفات الأفراد: ويتعلق الأمر بتسيير الملف الشخصي لكل فرد عامل بالمؤسسة، حيث يتم تسجيل وحفظ المعلومات الأساسية الخاصة بكل فرد؛ والتي تتضمن: الاسم واللقب، السن، الجنس المستوى التعليمي، الحالة العائلية، العنوان، اسم الوظيفة، الأجر، مدة العمل، هذه المعلومات تعطي الصورة الاجتماعية المؤسسة.

3-3: تفسير الأجر والمرتبات: تستخدم المؤسسة البرنامج RESHUM والذي يتم من خلاله تسيير وحساب أجور العمال ومختلف الاقتطاعات والمكافآت المتعلقة بها؛ فاستخدام هذا البرنامج قد منح امتيازات عديدة فيما يخص حساب الأجر والمرتبات وذلك من ناحية تسهيل الحسابات وتقادي الأخطاء، بالإضافة إلى السرعة في تنفيذ العمليات، وهذا ما يضمن متابعة دقيقة لكتلة الأجر (La masse salariale) داخل المؤسسة.

3-4: تفسير التدريب والتكوين: تحرص إدارة المؤسسة بشكل كبير على تحسين مستويات أداء الأفراد العاملين بها لذلك فهي تخصص برامج للتكوين كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وفيما يخص تسيير هذه البرامج، فإن مسؤول الموارد البشرية يعتمد على استخدام برنامج (RESHUM)، حيث يسمح له بإعداد خطط للتكوين بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية، وكذلك متابعة تطور الأفراد والتكاليف المرافقة (فردية أو كلية)، كما يسمح البرنامج كذلك بتسجيل كل ما تم تنفيذه من برامج تكوينية في مكان الأحداث (Historique)، والذي يشكل مرجع للتعرف على الكفاءات الموجودة.

3-5: تقييم أداء العاملين: يسمح برنامج (RESHUM) بجمع المعلومات الموجودة على مستوى استمارات تقييم أداء العاملين على مستوى المصلحة، التي تقوم بتفريغ البيانات وتصنيفها وترتيبها وتخزينها في قاعدة البيانات والتي من خلالها يتم تحديد الأداء الجماعي، وبناءا على هذه المعلومات يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين (الحوافز، المكافآت،

الترقّيات، التكوّين، التدريب، التحوّيل أو النقل، الإقصاء)، لكن من خلال المقابلة مع مسؤول الموارد البشرية وضح لنا أنه غير مستغل بالشكل المطلوب في عملية تقييم أداء العاملين.

3-6: تسيير المسار المهني والكفاءات: يسمح برنامج (RESHUM) بمتابعة وتسيير المسار المهني للأفراد العاملين بالمؤسسة، بما يمكن من معرفة الكفاءات المتوفرة، وكذا تتبع ومعرفة الوظائف الشاغرة والترقيات الممنوحة ومختلف المناصب التي تم تقلدها في المؤسسة، وهذا ما يساعد على التخطيط، التنبؤ بالاحتياجات، التوظيف، وغيرها، و لكن مع هذا لازالت هناك بعض الإجراءات على مستوى إدارة المسار المهني و تسيير الحركية تتم بشكل تقليدي.

ثانيا: عرض النتائج

تعتبر الاستمارة من أهم وسائل جمع البيانات، لذلك قمنا بالاستعانة بها لمعرفة توجهات العينة (موظفي دائرة إدارة الموارد البشرية)، حيث يتضمن الاستبيان على ستة عشر (16) عبارة مقسمة إلى محور أول يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية، و محور ثاني يتعلق بأثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية، وقد تم توزيع الاستمارة على عينة محددة لها القدرة على فهم الأسئلة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وأثر نظام المعلومات عليها، حيث تم توزيع 40 و تم استرجاعها جميعها.

✓ ثبات أداة الدراسة: من أجل تقييم وقياس ثبات آراء أفراد العينة ، قمنا بحساب (ألفا كرونباخ)،

جدول رقم(01) : قيمة (ألفا كرونباخ) لكل محور من محاور الاستبيان

المحور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
نظام المعلومات الموارد البشرية	9	916,0
أثر نظام معلومات الموارد البشرية و وظائف إدارة موارد البشرية	07	891,0

المصدر : من إعداد الباحثين اعتمادا على نتائج (SPSS)

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن معامل (ألفا كرومباخ) للمحورين بلغ ما يقارب 92% و 89% وهي نسبة مقبولة جدا بالنسبة للعلوم الاقتصادية التي تعتمد عليها ابتداء من 60%، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئننا في تطبيقه على عينة الدراسة.

الجدول رقم (02): نتائج الاستبيان

الوحدة	الحد الأقصى المعياري	المتوسط المرجح	موافق	موافق بشكل متوسط	غير موافق	التعليق	المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية
موافق	,221	2,95	38	2	0	التكرار	(1) يعطي نظام معلومات الموارد البشرية كافة نشاطات المؤسسة
			95%	5%	00%	النسبة	
موافق	,000	3,00	40	0	0	التكرار	(2) لدى المؤسسة قاعدة بيانات متكاملة وحديثة
			100	0.0%	00%	النسبة	
موافق	,000	3,00	40	0	0	التكرار	(3) تحسن الكفاءات البشرية أحد أهم عوامل فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية
			100	0.0%	00%	النسبة	
موافق	,000	3,00	40	0	0	التكرار	(4) يستخدم نظام المعلومات في المؤسسة لتحقيق كفاءة الممارسات الإدارية
			100	0.0%	00%	النسبة	
موافق	,158	2,98	39	1	0	التكرار	(5) يستخدم نظام المعلومات في المؤسسة لخفض تكاليف العمل والوقت.
			97.5%	2.5%	00%	النسبة	
موافق	,221	2,95	38	2	0	التكرار	(6) يوفر نظام معلومات الموارد البشرية المعلومات المتخذة القرار في الوقت المناسب
			95%	5%	00%	النسبة	
موافق	,622	2,65	29	8	3	التكرار	(7) تتميز مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بقدرتها على تلبية متطلبات المستخدمين
			72.5%	20%	7.5%	النسبة	
موافق	,700	2,65	31	4	5	التكرار	(8) تتميز مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بالدقة والتفاصيل الأخطاء
			77.5%	10%	12.5%	النسبة	
موافق	,439	2,75	30	10	0	التكرار	(9) تغطي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية احتياجات المستخدمين
			75.5%	25%	0%	النسبة	

الإشادة	الإشادة المعياري	المتوسط المرجح	مؤلفه	مؤلفه بشكل متوسط	غير مؤلفه	التفصيل	المسور الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية و نظام معلومات
مؤلفه	,406	2,80	32	8	00	التكرار	10) يساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل عملية التوظيف (الاستقطاب، الاختيار للتعين).
			:80	:20	00%	النسبة	
مؤلفه	,304	2,90	36	4	0	التكرار	11) هناك نظام معلوماتي معتمد للتخطيط للترتيب و متابعة نتائجه و هو ما يساهم في تحسين وظيفة الترتيب.
			90%	10%	00%	النسبة	
مؤلفه	,000	3,00	40	0	0	التكرار	12) كسدهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تفعل عملية تخطيط الموارد البشرية (كتحديد احتياجات الموارد البشرية).
			:100	0.0%	00%	النسبة	
مؤلفه	,000	3,00	40	0	0	التكرار	13) تحثوي المؤسسة على قاعدة بيانات لمختلف الوظائف (عملية تحليل و توصيف الوظائف).
			:100	0.0%	00%	النسبة	
مؤلفه	,267	2,92	37	3	00	التكرار	14) نظرا لتطبيق نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية ساهم في تحسين عملية إدارة الأجور و المرتبات.
			:92.5	7.5%	:00	النسبة	
مؤلفه بشكل متوسط	,649	2,17	10	27	3	التكرار	15) يساهم النظام المعلوماتي معتمد لمتابعة و تقييم أداء العاملين في تحقيق العدالة و الكفاءة في تقييم أداء العاملين
			:25	67.5%	7.5%	النسبة	

موافق	267	2,92	37	3	00	التكرار	16) استخدام تكنولوجيا الحاسوب في إدارة الموارد البشرية يجعل العمال راضون عن القرارات التي تتخذ بها.
			:92.5	7.5%	:00	النسبة	
موافق	266	2,81					المجموع

مناقشة النتائج:

نتائج المحور الأول (مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة): من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه لاحظنا أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول هذا المحور 2,81 و انحراف معياري 0.256 وهو مقبول و عليه كان التوجه "موافق" أي أن أفراد العينة يتفقون على أن نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في المؤسسة يغطي احتياجات المستخدمين من المعلومات إضافة في المساهمة في رفع كفاءة المعاملات الادارية من خلال السرعة و الجودة، أما بالنسبة عبارات المحور، فقد حازت العبارة رقم (1) التي تنص على (يغطي نظام معلومات الموارد البشرية كافة نشاطات المؤسسة) حيث تحصلت على متوسط قدر ب(2.95) بانحراف معياري (0.221) وهو ما توصلنا اليه من خلال تحليلنا لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة حيث أنه يمس كل نشاطات المؤسسة.

وحصلت العبارة رقم (2,3,4) على قيمة للمتوسط الحسابي على التوالي (3,3,3) و انحراف المعياري يقدر بـ (0.000) التوجه كان موافق وهذا يدل على أن المؤسسة تحتوي على نظام معلومات كفو.

بالنسبة للعبارة (9) التي تنص على (تغطي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية احتياجات المستخدمين) على قيمة للمتوسط الحسابي مقدارها (2.75) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري (0.439) والتوجه كان موافق و هذا ما يؤكد نتيجة المحور.

✓ نتائج المحور الثاني (أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية): من خلال النتائج توصلنا إلى أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد

العينة حول هذا المحور 2.90 و انحراف معياري يقدر ب 0.240 حيث أن التوجه كان "موافق" أي أن أفراد العينة يتفقون على أن نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في المؤسسة يساهم في رفع كفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال تفعيل كل من التوظيف، التدريب، و تخطيط الموارد البشرية و تسيير الاجور و المتربات. أما بالنسبة عبارات المحور، فقد حازت مختلف العبارات التي توضح مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في رفع كفاءة كل من التوظيف، التدريب، تخطيط الموارد البشرية، إدارة الأجور والمرتبات وإدارة المسار المهني على أعلى قيم للمتوسط الحسابي والتوجه كان موافق، اي أن أفراد العينة يتفقون أن تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في مختلف وظائفها يساهم في تفعيلها و رفع كفاءتها من خلال توفير المعلومة، السرعة و تسهيل العمليات.

في حين حصلت العبارة رقم (8) التي تنص على (يساهم النظام المعلوماتي معتمد لمتابعة و تقييم أداء العاملين في تحقيق العدالة و الكفاءة في تقييم أداء العاملين) على أدنى قيمة للمتوسط الحسابي بلغ (2.17) و انحراف المعياري يقدر بـ (0.549) التوجه كان موافق بشكل متوسط وهذا يدل على ان نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة غير مستغل بشكل كامل فيما يتعلق بعملية تقييم أداء العاملين حيث ان إدارة الموارد البشرية لاتزال تعتمد على بعض العمليات بشكل تقليدي و هذا ما تؤكدته نتائج.

ثالثاً: تفسير النتائج واختبار الفرضيات

من خلال عرض نتائج الاستبيان، اضافة إلى تحليلنا لواقع نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة ومدى استخدامه في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية يمكن اختبار فرضيات البحث على النحو التالي:

1. يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تخطيط الموارد البشرية:

من خلال الزيارة الميدانية توصلنا أن المؤسسة تستخدم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية تخطيط الموارد البشرية كما أن النظام ساهم بشكل كبير في فعالية هاته الوظيفية و هو ما أكدنا منه من نتائج اجابات العينة عن الفقرات رقم 13،12،09،07،06،16، وهو ما يثبت صحة الفرضية رقم 01.

2. يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف:

من خلال دراستنا وجدنا أن المؤسسة تستخدم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف كما أن النظام ساهم بشكل كبير في فعالية هاته الوظيفة في كل من الاستقطاب والاختيار وهو ما تأكدنا منه من نتائج اجابات العينة عن الفقرات رقم (06،07،09،1610)، وهو ما يثبت صحة الفرضية رقم 02.

3. يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية التدريب: من الزيارة الميدانية وجدنا أن المؤسسة تستخدم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية التخطيط و تسيير التدريب كما أن النظام ساهم بشكل كبير في رفع كفاءة تسيير التدريب في كل من تحديد الاحتياجات التدريبية، نوع التدريب، وقت و تكلفة التدريب، و متابعة و تقويم التدريب، هو ما تأكدنا منه من نتائج اجابات العينة عن الفقرات رقم (06،07،09،16،11)، وهو ما يثبت صحة الفرضية رقم 03.

4. يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تسيير الأجور و المرتبات:

من خلال الزيارة الميدانية وجدنا أن المؤسسة تستخدم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية تسيير الأجور و المرتبات حيث عرفة هاته الوظيفة تطورا وتحسنا كبيرا، هو ما تأكدنا منه من نتائج اجابات العينة عن الفقرات رقم (06،07،09،16،14)، وهو ما يثبت صحة الفرضية رقم 04.

5. يوجد أثر لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تقييم الاداء: توصلنا أنه رغم أن نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في المؤسسة يحتوي على كل المقومات، اضافة إلى استخدامها لنظام المعلومات الموارد البشرية في عملية متابعة وتقييم أداء العاملين لا تزال عملية تقييم أداء العاملين لم ترقى إلى المستوى المطلوب، وهذا راجع لان الإدارة لازالت تستخدم بعض الطرق التقليدية، اضافة إلى ان هناك عدة عوامل أخرى غير موضوعية تتخلل العملية و هذا ما يحول دون كفاءتها، وهذا ما وجدناه من خلال إجابات العينة عن الفقرة رقم (15)، وهو ما ينفي صحة الفرضية 04.

الخاتمة:

لقد حاولنا في هذه الورقة البحثية إبراز أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف هذه الأخيرة من خلال توفير المعلومات التي تستخدمها في صناعة واتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشري حيث يمكن أن نستنتج أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية مما ينعكس إيجابا على أداء العاملين، من خلال تمكين إدارة الموارد البشرية من اتخاذ قرارات التدريب، التحفيز، تقييم الأداء بشكل أكثر دقة و موضوعية، والتي تعتبر من الأسباب المهمة لتحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة.

توصلنا من خلال هذه الورقة البحثية إلى جملة من النتائج نوجزها في:

1. تسعى المؤسسة لتحسين ورفع أداء المورد البشري الذي وهذا عبر إتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته وأهمها نظام معلومات الموارد البشرية؛
2. من خلال تشخيصنا لواقع نظام المعلومات المعتمد بالمؤسسة محل الدراسة، توصلنا أن المؤسسة تتوفر على العناصر الأساسية المكونة لنظام المعلومات من عتاد الحاسوب وبرمجياته (RESHUM)، الشبكة المعلوماتية، شبكة الانترنت، قاعدة البيانات، بالإضافة إلى العنصر البشري المستخدم للنظام؛
3. تساهم مخرجات نظام معلومات المؤسسة محل الدراسة في:
 - ✓ الإدارة الفاعلة للمعلومات الشخصية للأفراد؛
 - ✓ الإدارة الفعالة لعمليات التوظيف (اعلان التوظيف، دراسة الملفات، الاختيار ، التعيين، المتابعة، التنصيب)؛
 - ✓ تسهيل عملية متابعة الحضور والانصراف؛
 - ✓ فعالية إدارة العلاوات و المكافئات، إدارة الرواتب؛
 - ✓ فعالية التدريب (التخطيط للتدريب، إدارة برامج التدريب، متابعة نتائج التدريب)؛
 - ✓ إدارة المسار المهني.
4. غياب الاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين.
5. ضعف الثقافة التكنولوجية لبعض الأفراد مما يحول دون الاستغلال الأمثل للنظام؛

6. مقاومة بعض الأفراد لأي تغيير يتعلق بالتكنولوجيا و هذا مما يؤثر سياسة المؤسسة في تبني التكنولوجيات الحديثة في نشاطها.

يمكن تقديم جملة من التوصيات التالية:

1. ضرورة استقلالية مصلحة إدارة الموارد البشرية والتوجه نحو الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بدلا من إدارة المستخدمين؛
2. توفير برامج تدريبية حول تكنولوجيا المعلومات بصفة عامة من اجل امتلاك مورد بشري كفؤ يساهم في الاستغلال الأمثل لنظام المعلومات مما ينعكس على أداء العاملين الذي يؤدي بدوره الى تحقيق أهداف المؤسسة؛
3. الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كبير وفعال في اتخاذ القرارات بشأن الموارد البشري وخاصة الجانب الخاص بعملية تقييم أداء العاملين التي تعتبر مهمة جدا نظرا لارتباط نتائجها بكل من برامج التدريب، الحوافز، النقل، الإقصاء، الترقيات؛
4. - تشجيع وتحفيز ثقافة التغيير في اساليب العمل بالنسبة لموظفي إدارة الموارد البشرية مما يسهل قيامهم بالعمل أكثر، وأساليب لكافة الأفراد وخاصة القادة منهم.
5. ضرورة توفير الأمن والحماية، وبشكل دائم، للمعلومات وقواعد البيانات ونظم الحاسوب من كل الأخطار والتهديدات المحتملة،
6. العمل على تطوير قاعدة البيانات الحالية بحيث تمكن من تخزين أكبر قدر من البيانات الهامة، سواء تلك التي تخص التسيير الداخلي أو تلك التي يكون مصدرها من البيئة الخارجية، أي تصبح على شكل ما يعرف بمستودعات البيانات (*Data warehouse*).
7. توجه المؤسسة إلى تبني برامج تخطيط موارد المؤسسة ERP لما لها من مزايا و فوائد في إدارة وظائفها.

¹ Robert Reix , **systeme d'information et management**

desorganisation , édition 5 vuibert –gestion , paris , France , 2009
P90

2 Bernard Just, **PAS DE DRH SANS SIRH** ,Edition Liaisons, Paris,
2011, P 152

3 Dorel , Dusmanescu and Bradic-Martinovic,
Aleksandra (2011): **The role of information systems in human
resource management.** Published in: Research Monograph on The
Role of Labour Markets and Human Capital in the Unstable
Environment (17. October 2011),Munich University Germany,P13

⁴ معالي فهمي حيدر، **نظم المعلومات - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية**، جامعة المنوفية:

الدار الجامعية، 2002، ص 387 بتصرف

⁵ مؤيد سعيد سالم، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**، جدار للكتاب العالمي،

الطبعة الاولى، عمان، 2009 ص 244 (بتصرف)

⁶ المرجع السابق ص 244

⁷ Ikhlas Altarawneh Thèse Magister) Human Resource Information
Systems in Jordanian Universities 2010 P58

⁸ زاوي صورية، **دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في**

المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية وعلم الاجتماع، العدد السابع، بسكرة

2010، ص 18

⁹ عزيزة عبد الرحمان العتيبي، **أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد**

البشرية، Arab British Academy for Higher Education، 2010 ص 5

10 Maria Chiara Benfatto, **Human Resource Information Systems
and the performance of the Human Resource Function**, PhD
thesis, Free University of Social Studies, ROMA, 2009, p37

¹¹ وثائق المؤسسة.

¹² دائرة الاعلام الالي في المؤسسة محل الدراسة.