الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: علوم الاقتصاد وتسيير وعلوم تجارية

قسم: علوم التسيير

فرع: موارد البشرية

مقياس: اليقظة الاجتماعية وتسيير النزاعات

عنوان البحث:

نظام معلومات الموارد البشرية

من إعداد الطلبة: تحت إشراف:

تركي ماريا مليكة علالي

بوبكر منال

***خطة البحث***

**مقدمة**

**المبحث الأول: ماهية نظام المعلومات**

**المطلب1 تعريف المعلومات**

**المطلب2 : مفهوم نظام المعلومات**

**المطلب 3 : أهمية نظام المعلومات**

**المطلب4 : خصائص نظام المعلومات**

**المبحث الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية**

**المطلب 1: مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية**

**المطلب2 : تطور نظام المعلومات الموارد البشرية**

**المطلب3 : مكونات نظام المعلومات الموارد البشرية**

**المطلب4 : أهداف نظام المعلومات الموارد البشرية**

**خاتمة**

**قائمة المراجع**

**مقدمة**

تسعى إدارة الموارد البشرية البشري لإستثمار الامثل في المورد البشري من خلال القيام بعده انشطه ووظائف متكاملة فيما بينها بهدف التوفيق بين احتياجات المنظمة من المورد البشري في الوقت المناسب ووضعها في المكان المناسب والعمل على الحفاظ عليها وتأهيلها وتطويرها تماشيا مع التطورات والظروف المحيطة بها ولأن الانظمة المعلومات تلعب دورا لا يستهان به في المنظمة وذلك بمساعدتها على مواجهه مختلف التحديات والرهانات التي تفرزها البيئة الداخلية والخارجية لأي منظمه وذلك بواسطه ما توفره من معلومات دقيقة وبالسرعة اللازمة حتى تؤدي هذه الادارات وظائفها على اكمل وجه مما يمكنها من تسيير الحسن والفعال لموردها البشري.

**المبحث الأول: ماهية نظام المعلومات**

**المطلب1 : تعريف المعلومات**

هي جمله البيانات والدلالات والمعارف والمضامين التي تتصل بالشيء او الموضوع وتساعد المهتمين بالتعرف عليه والعمل به اذا المعلومات توضح مفهوم الشيء وتعطيه قدره وتوضح سماته وخصائصه وتبين استخداماته ووظائفه. (اللحام، 2016، صفحة 250)

**المطلب 2: مفهوم نظام المعلومات**

نظم المعلومات هي النظم اليه تتكون من مجموعه من المكونات التي تستخدم للقيام باستقبال موارد البيانات وتحويلها الى منتوجات معلوماتية حيث تتعامل نظم المعلومات مع جميع الأنشطة المتصلة بالمعلومات واتخاذ القرارات لتشغيل الجهاز الاداري بغرض رفع كفاءته وفعاليته عن طريق توفير المعلومات وتدعيم القرارات المسؤولين . (الصيرفي، 2008، صفحة 476)(**الشكل1)**

**المطلب 3: أهمية نظام المعلومات**

تكمن أهمية نظام المعلومات في:

1. اهميه انظمه المعلومات في صناعه واتخاذ القرارات.
2. تخفيض نسبه التكاليف وخلق فرص جديده في سوق العمل.
3. سهوله التخطيط والتحليل مختلف البيانات والتحكم الكبير في البيانات.
4. تقليص الوقت الذي يضيع على الاعمال الروتينية كإدخال البيانات واجراءات البسيطة....
5. تنفيذ مختلف المهام الإدارية بشكل سهل وصحيح.
6. تحقيق نتائج مثاليه باقل جهد والوقت.

**المطلب4 : خصائص نظام المعلومات**

تجسد الخصائص نظام المعلومات:

1.الامن والحماية حماية المعلومات من العبث والتخريب وظهرت استراتيجيات امنيه للحماية البرامج خاصة تعطي انذار في حاله دخول غير المشروع وابتكار وسائل واليات تقي مخاطر والتهديدات التي تتعرض لها النظم منها حمايه لا تعمل الا مع الشخص المختص بها وذلك من خلال تقنية عالية وتقوم بفحص الشبكة الدموية في العين المختص او بصمات اصابعة وبهذا تعد الامن والحماية من ابرز خصائص نظم المعلومات واكثرها تاثيرا على سلامة وامن النظام

2.السيطرة والضبط (التحكم): عند تصميم نظم المعلومات يتم مراعاة الضبط والسيطرة لأنها بمثابة مؤشر يحافظ على نوعية النظام وأمن مدخلاته وعمليات ومخرجاته.

3.الشمولية: يفترض ان يتسم نظام المعلومات بالتنويع والشمولية كي تكون قادرة على تلبية الاحتياجات المعلوماتية من حيث طبيعة المعلومات( وصفيه، كمية، موجزة، شاملة، عامة..... إلخ)

4.الاتساق والانتظامية: اي التناسق والتناغم في عمليات نظام بين المدخلات والمعالجات والمخرجات بالشكل الذي تجعل النظام مفعلا ويمكن الاعتماد عليه وهذا الاتساق لكي يتم بنجاح يجب ان تكون هناك رقابة قويه على النظام فان لم يكن اتساق والانتظام يكون فشل مصيرها المحتمل.

5.الاعتمادية والموثوقية: ان خاصية الموثوقية في النظم تظهر من خلال معرفة قدره مخرجاتها على تلبيه حاجات الجهات المستخدمة لهم وبالتالي الاعتماد عليها في تنفيذ الاجراءات المتعلقة باتخاذ القرارات والثقة الاعتمادية يتم اكتسابها من نوعيه المعلومات الداخلة.

6.الاستيعاب: امتياز نظم المعلومات بتقنياتها المتقدمة في الاستيعاب المعلوماتي مهما كانت كمية المعلومات المتناقلة.

7.الاتصال والسرعة: التقنية مسألة حتمية لنظم المعلومات لأنها تتعلق بقضايا ووسائل تأتي في سلم او الأولية الامن الوطني ولا تعتمد تأجيل الزمني.

8. الشرعية: يجب ان تمتاز نظام المعلومات بالشرعية بان تكون اجراءاتها ووسائلها في جمع المعلومات ولمعالجاتها متناغمة مع المصلحة العامة ومتوافقة مع نصوص القانون.

9.الكلفة والجدوى الاقتصادية: ان تصميم اي نظام عقلاني لابد ان تؤخذ بالنظر الاعتبار كلفة النظام وذلك بالنظر والمقارنة فان فائدة النظام ستزول في حالة زيادة كلفته على عائدته.

10. القبولية: لكي يتم تفاعل ايجابي بين المؤسسة والنظام المعلومات يجب ان يصاحبه قبول الاشخاص المتعاملين مع النظام فبدون قبول الاطراف المستفيدة منه لا يمكن للنظام ان يستمر حتى لو كان متمتع بالقدرة والفعالية العالية. (الزبيدي، 2017، صفحة 44)

**المبحث الثاني: نظام المعلومات الموارد البشرية**

**المطلب 1: مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية**

عرفه Roberts سنة 1998 بانه نظام ذو قاعده بيانات تحتفظ بالمعلومات المهمة حول العاملين في الموقع المركزي وسهل الوصول فضلا عن المعلومات الشخصية المهملة المتصلة بهم.

وعرفه العنزي 2002 «لأنه طريقه نظاميه لتخزين البيانات والمعلومات عن كل فرض مستخدم بهدف المساعدة في التخطيط واتخاذ القرارات وتقديم التقارير الكاملة عن كل نشاط يقوم به يخدم اهداف المنظمة».

ومما تقدم يمكن التأكد ان نظام المعلومات الموارد البشرية هو الطريقة النظامية لجمع وخزن وتصنيف وتحليل وعرض البيانات التي يجري الحصول عليها من كل فرض مستخدم لمساعده متخذي القرار على التخطيط واتخاذ القرارات في مجال الموارد البشرية داخل المنظمة. (الاميري, 2022, p. 55)

**المطلب2 : تطور نظام المعلومات الموارد البشرية**

نظم المعلومات الشخصية القديمة كانت تخزن البيانات الخاصة بالموظفين ضمن السجلات وملفات ورقيه تحفظ ضمن خزائن دائرة الشؤون الموظفين وعند ظهور بطاقات المثقبة انتقلت الملفات الى دائرة معالجه والتي سميت فيما بعد بنظام معلومات وتم تحويلها الى بطاقات مثقبه وعند ظهور اجهزه الحاسوب ثم التحول الى الاقراص والأشرطة الممغنطة للتخزين والاقراص الليزرية.

بدأ استخدام موارد البشرية بشكل كبير جدا وقد استخدمت بعضها لأهداف محدده مستقله وتم ربط بعضها بالأخر عن طريق الشبكات المحلية. (الكيلاني، 2005، صفحة 269)

**المطلب4 : مكونات نظام المعلومات الموارد البشرية**

1.المدخلات تتمثل المدخلات مجموعه البيانات عن الافراد في المنظمة مثل:

(البيانات عن الموظفين) الاسم، المحل، تاريخ الميلاد، درجه الوظيفة

(البيانات عن الوظائف) تسميه الوظائف مواقعها التنظيمية وتعديلات التي تطرا عليها

( بيانات اداريه) تتعلق سياسات التوظيف وتتضمن قوانين وتعليمات المتعلقة بالمورد البشري

( بيانات سوق العمل) بيانات عن منظمات المنافسة والبيانات المتعلقة ببرمجة اعداد الكفاءات.

2. العمليات: هي معالجه كافه البيانات التي تم ادخالها الى قاعده البيانات الموارد البشرية عن طريق جمعها وتخزينها وتصنيفها واستخدام الاساليب الرياضية والاختبارات الإحصائية وتحويلها الى معلومات وتقارير يمكن الاستفادة منها.

3.المخرجات: هي عباره عن تقارير واستجابات للمعلومات تعتبر عما توصل اليه النظام من نتائج عن ضوء المدخلات التي ادخلت الى قاعده البيانات وذلك بعد معالجتها

(معلومات عن الموظفين والوظائف) تبين احصائيات التحليل حركة العاملة المعلومات الإجمالية لعدد الافراد الذين تركوا الخدمة واسباب ذلك.

(المعلومات عن العمليات ادارية) وتفيد المنظمة في تخطيط القوى العاملة وتحديد احتياجاتها من الموارد.

4.التغذية العكسية: هي المعلومات تحمل رسائل واشارات عن كيفية سير النظام ومدى تطابق مخرجاته مع الخطط الموضوعية وتتم من خلال الرقابة على عناصر السابقة. (محمد، صفحة 88)(**الشكل 2)**

**المطلب 4: اهداف نظام المعلومات الموارد البشرية**

يتمثل الهدف الرئيسي لنظام المعلومات الموارد البشرية في مد إدارة كافة المنتفعين والمستخدمين اللي بالمعلومات الضرورية التي يحتاجونها في اتخاذ القرارات السليمة لتحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة ومن هذا الهدف ينبثق اهداف اخرى:

1. المساعدة في ربط الاهداف العديدة في المنظمة وتوجيهها جميع النحو تحقيق الهدف النهائي.
2. تسهيل عملية اتخاذ القرارات على كافة المستويات المنظمة.
3. ربط النظم الفرعية في المنظمة كيان متكامل.
4. الرقابة على عملية تداول المعلومات في المنظمة مثل: السندات، السجلات ملفات، العاملين. (محمد، صفحة 89)

**الخاتمة**

نظم المعلومات تلعب دورا هاما وحساسا داخل المؤسسة فبصفته هو المنتج للمعلومات اذن فهو العنصر الحيوي داخل المؤسسة لذا لا يمكن ان نتجاهل بان نظم المعلومات هو تكامل العنصر البشري ووسائل المادية التي يستعملها كالات والحاسوب والذي يظهر على اعداد المعلومات المناسبة والنافعة في الاوقات اللازمة لذا وجب تحديد نظام المعلومات كلما تطلبت ظروف لذلك.

**المخرجات**

-تقارير المعلومات عن الموظفين

-تقارير المعلومات عن عمليات الإدارية

**العمليات**

-تسجيل وتخزين البيانات

-تصنيف وترتيب البيانات

-تحليل وتفسير البيانات

-تدقيق ومراجعة البيانات

**المدخلات**

-بيانات الموظفين

-بيانات عن الوظائف

-بيانات إدارية أخرى

-بيانات سوق العمل

**الشكل 1**

**تخزين موارد البيانات**



**الرقابة على أداء النظام**

**مخرجات من منتجات المعلومات**

**تحويل البيانات إلى معلومات**

**مدخلات من موارد البيانات**

**الموارد البيانات**

موارد البرمجيات

موارد المعدات

موارد الشبكات

الموارد البشرية

**الشكل 2**

**التغذية العكسية**

**قائمة المراجع**

ضيبان شمام الزبيدي، نظم المعلومات وأثرها في تخطيط الاستراتيجية، دار الجنان لنشر والتوزيع، 2017.

1. عبد جلال إبراهيم الكردي، منال محمد، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية الادوات التطبيقات.
2. علاء السالمي، عثمان الكيلاني، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر، عمان، 2005.
3. محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، دار المكتب الجامعي الحديث إسكندرية، 2008.
4. مصطفى علي اللحام، المدخل إلى علم المكتبات ومصادر المعلومات، الطبعة الأولى، 2016.
5. وليد الأميري، تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين، 2022.