

أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من اليد العاملة- دراسة حالة-مصرف السلام-
**The impact of the humanresources information system in détermning the needs
of manpower-acasestudy of alsalambank**

ماجدة حيواني¹، أ.الداوي الشيخ² / Pr.Daoui cheikh²، Hiouani Majda¹

¹مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر3، wmdestin27@gmail.com

²مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية، جامعة الجزائر3، p.daouicheikh@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/12/ 31

تاريخ القبول: 2022/12/ 23

تاريخ الاستلام: 2022/10/11

ملخص:

يعالج هذا المقال أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من اليد العاملة بمصرف السلام وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة من عند بعض المسؤولين لمديرية الموارد البشرية التابعة للمصرف، وأيضا تم الاستعانة بمعلومات من الموقع الإلكتروني الخاص به خاصة فيما يتعلق الأقسام الإدارية للمصرف والعدد الإجمالي للموظفين ومختلف لخدمات التي يقدمها المصرف لزبائنه والطرق المعتمدة في أداء نشاطه سواء مع زبائنها والمؤسسات التي يتعامل معها في إطار تحقيق التواصل المعلوماتي والخدمي والتعاوني فيما بينهم.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، دقة المعلومات، مرونة المعلومات، تحديد احتياجات الموارد البشرية.

تصنيف JEL : L25, L84, M54, O15

Abstract:

This article deals with the impact of the humanre sources information system in determining the manpower needs of Al Salam Bank. And the various services that the bank provides to itscustomers and the methodsadopted in the performance of itsactivity, wheth erwithits customers or the institutions it deals with in the context of achievingin formational, service and cooperative communication between them).

Keywords: humanresource information system, information accuracy, information flexibility identification of humanre source needs.

Jel Classification Codes: : L25, L84, M54, O15

Résumé:

Cet article traite de l'effet du système d'information sur les ressources humaines dans la détermination des besoins en main-d'œuvre d'Al Salam Bank, et les informations relatives à l'étude ont été collectées auprès de certains responsables de la direction des ressources humaines de la banque, et des informations ont également été utilisées à partir de son site Web notamment en ce qui concerne les services administratifs de la banque et le nombre total d'employés et les différents services fournis par la banque à ses clients. Et les méthodes adoptées dans l'exercice de son activité, que ce soit avec ses clients ou les institutions avec lesquelles il traite dans le cadre de la réalisation de communication d'information, communication informationnelle, communication formationnelle, information de haut niveau.

Mots-clés: système d'information sur les ressources humaines ; exactitude de l'information ; flexibilité de l'information ; identification des besoins en ressources humaines.

Codes de classification de Jel: : L25, L84, M54, O15

المؤلف المرسل: حيواني ماجدة: majdahiouani@gmail.com

مقدمة:

تمتد تجربة البنوك الإسلامية في الجزائر إلى عشرين عاما. وبما أن هذه التجربة تعد جزءًا من النظام المصرفي الجزائري الذي يعيش تحولات وإصلاحات تتماشى وظروف العصر ومتغيراته، وبما أن النظام المصرفي الإسلامي هو آلية لتطبيق العمل المصرفي على أسس تتلاءم مع مبادئ الشريعة الإسلامية السمحة، وبطريقة لا يتم التعامل فيها بنظام الفائدة؛ أخذًا أو عطاءً؛ لأن ذلك يعد ربا محرما في الإسلام. وإذا كان النظام المصرفي التقليدي يعتمد على نظام القرض بفائدة؛ وبالتالي فإن العلاقة التي تربط البنك بمودعيه وعملائه هي علاقة دائن ومدين، فإننا نجد بالمقابل أن النظام المصرفي الإسلامي يعتمد على نظام المشاركة في الربح والخسارة، وبالتالي فإن علاقة البنك بمودعيه هي علاقة شريك بشريكه؛ مما يفسح المجال لمستقبل أكبر لهذا النوع من العمل المصرفي الإسلامي.

بدأ مصرف السلام الإسلامي الخاص بممارسة نشاطاته في الجزائر من خلال تقديم مجموعة من الخدمات المالية وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية، ليكون بذلك ثاني مصرف (بنك) إسلامي يقتحم السوق الجزائرية، ويقدر رأسمال مصرف السلام الذي تم افتتاحه في عام 2008 في الجزائر بـ 72 مليار دينار جزائري (100 مليون دولار)، ليصبح أكبر المصارف الخاصة العاملة في منطقة شمال إفريقيا، وضمن الخطط المستقبلية للمصرف فإنه يسعى لفتح فروع له عبر كامل التراب الجزائري. وبلغ عدد المساهمين في مصرف السلام 22 مساهما معظمهم من الإمارات العربية المتحدة، بينما ينتهي بقية المساهمين إلى دول مجلس التعاون الخليجي واليمن ولبنان. ويعتبر هذا المصرف، أحد فروع مصرف السلام الإماراتي، الذي يقدم خدمات مصرفية إسلامية. ويبرهن مصرف السلام من خلال اقتحامه سوق المال في الجزائر على تقديم خدمات "نوعية" للعملاء، متطلعا إلى لعب دور ريادي في سوق الصيرفة الإسلامية من خلال منتجات، وحلول مصرفية مبتكرة من قبل متخصصين في الميدان الاقتصادي - بحسب خبراء اقتصاديين. وفيما يتعلق بالمنتجات المصرفية التي شرع المصرف في تقديمها لزيائنه في الجزائر، فتتمثل في حسابات التوفير، وحسابات الودائع الاستثمارية، وتمويل العقارات من أجل الحصول على مسكن جديد من خلال المرابحة، حيث تصل مدة التمويل إلى 20 سنة مع إمكانية تمويل قيمة العقار بـ 80 في المائة. كما تتضمن الخدمات المصرفية لمصرف السلام تمويل شراء السيارات عن طريق المرابحة لمدة تمويل تصل إلى خمس سنوات، في حدود 80 في المائة، إضافة إلى التمويلات الاستهلاكية لشراء الأثاث والتجهيزات الإلكترونية لمدة سنتين. ويمنح المصرف إمكانية رهن سندات الخزنة مقابل الحصول على تمويل، علاوة على منتج شهادات الاستثمار، التي يمكن الاكتتاب فيها لمدة 30 إلى 60 شهرا، وتلقى المكافأة في آخر كل فترة بحسب الأرباح المحققة. ومن خلال هذه الخدمات، يسعى مصرف السلام إلى تحقيق الأداء المتميز في تقديم هذه الأخيرة وإرضاء الزبائن، لهذا فهو يحتاج إلى الرفع من كفاءة أداء موظفيه مع الالتزام بعامل الدقة والسرعة والتكيف مع التغيرات في كل المجالات لهذا يعمل نظام معلومات الموارد البشرية دور كبير في تسيير العمليات والإجراءات اللازمة لبلوغ الأهداف ومن هنا يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما أثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تحديد اليد العاملة لمصرف السلام؟

المنهج المعتمد في دراسة الموضوع:

في هذا المبحث سيتم تناول تلك النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الشبه ميدانية نظرا لوجوب الالتزام بالتعليمات الوقائية جراء انتشار فيروس كوفيد 19، مع الخوض في مناقشتها وتحليلها، وبالتالي سنحاول ضبط الإطار الذي تتم فيه معالجة إشكالية البحث عمليا، بعدما تمت معالجتها فيما سبق نظريا. إغتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ذلك لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضوع البحث.

أهداف دراسة موضوع البحث: تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد اليد العاملة المناسبة لتأدية المهام الأساسية والحساسة الخاصة بأداء المؤسسة ككل حيث تطرق العديد من الباحثين إلى (المرشدي، لا توجد) طرح هذا الموضوع في مجالات عديدة تمثلت في دراسات مختلفة ومتنوعة.

2. تعريف نظام معلومات الموارد البشرية SIRH: يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه "نظام يستعمل لجمع، تخزين، معالجة، تحليل، استرجاع، وتوزيع المعلومات المناسبة عن الموارد البشرية للمؤسسة" (poutanen, 2010, p. 33). ويشير مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية إلى النظام المتكامل الذي يسمح بحصول معالجة وتخزين كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي تشمل التسيير التنبئي للعمال وتسيير الموظفين، تسيير العملية التكوينية وتسيير الكفاءات والمسارات المهنية للعمال والأجور. أي أنه مجموعة من التسهيلات المادية (أجهزة حواسيب وملحقاتها) ومعلوماتية (نظم إدارة البيانات) والبشرية (العاملين والمستخدمين المبرمجين...) والتي تعمل بشكل متكامل من أجل عملية صنع القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة وفي كافة المستويات الإدارية. (أبوليفة، 2014، صفحة 5).

كما عرفها كل من كوفاج وكائكارث بأنها إجراءات منظمة لجمع وتخزين وصيانة واسترجاع وتصديق البيانات التي تحتاجها المنظمة عن مواردها البشرية ونشاطات الموظفين، وخصائص أقسام المنظمة.

1.2 مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية: يحتاج نظام معلومات الموارد البشرية إلى مجموعه مدخلات يتمكن من خلالها إنتاج ما مطلوب منه من مخرجات وأهم هذه المدخلات:

سياسة المؤسسة وما يتعلق بالاحتياجات الحرجة من الموارد البشرية؛

قواعد دفع الأجور أو أشكال التعامل مع عمليه الدفع الأجور؛

المصادر الخارجية للحصول على القوى العاملة؛

المصادر الداخلية للحصول على القوى العاملة؛

البيانات الشخصية عن الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة؛

وصف دقيق للوظائف بالمؤسسة؛

قواعد مقياس الأداء المستخدمة في المؤسسة.

1.3 مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية: يختلف حجم المخرجات ونوعها من نظام إلى آخر، وحسب وحجم العمل وحجمه الذي تقوم به المؤسسة ومن أهم هذه المخرجات:

✓ خطة الموارد البشرية؛

✓ إختيار وطلب الموارد البشرية (المساعدة في تحديد المناسب من القوى العاملة)؛

✓ خطة التدريب والاحتياجات التدريبية للمؤسسة؛

✓ نتائج تقييم الأداء للعاملين في مختلف المستويات. (أبوليفة، 2014، الصفحات 5-6)

✓ حوسبة إدارة الموارد البشرية: تتميز مساهمة الحوسبة في أداء إدارة الموارد البشرية في سبع مستويات:

✓ الربح في الإنتاجية؛

✓ تحسين الخدمة؛

✓ تحسين جودة قرارات إدارة الموارد البشرية؛

- ✓ إشراك جميع الموظفين في عمليات إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ تساعد على المشاركة بين قسم إدارة الموارد البشرية وباقي الأقسام؛
- ✓ تطوير مرونة إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ إمكانيات جيدة للتسبيق والقيادة. (poutanen، 2010، صفحة 258)

3. مفهوم تخطيط الموارد البشرية

يمكن تعريف تخطيط الموارد البشرية على انه العملية التي تسعى المؤسسة من خلالها إلى الحصول وفي الوقت المناسب على احتياجاتها من العاملين القادري والمؤهلين على تنفيذ المهام الموكلة إليهم لتحقيق أهداف المؤسسة وتكمن أهميه تخطيط الموارد البشرية في الآتي:

- يساعد تخطيط الموارد البشرية على منع ارتباكات فجائية في خط الإنتاج والتنفيذ الخاص بالمشروع؛
- يساعد تخطيط الموارد البشرية في التخلص من الفائض وسد العجز؛
- يساعد التخطيط الموارد البشرية على تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين حيث يتضمن ذلك تحديد أنشطة التدريب والنقل والترفيه
- يساعد تحليل قوه العمل المتاحة على معرفه أسباب ترقيهم للخدمة أو آرائهم فيها.

1.3 مفهوم مرحله تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية: إن مرحلة تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية تعني في احد جوانبها الطلب على القوى العاملة كما ونوعا إلى إستعراض ما لدى المؤسسة من العرض لهذه القوى العاملة، ولا يتم ذلك إلا عن طريق الدراسات الاقتصادية واستخدام أساليب التنبؤ بالموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة. إن مرحلة تحديد الاحتياجات أكمل في وضع التنبؤات النظامية للطلب على الموارد البشرية وعرضها في المؤسسة خلال مده مستقبلية كما عرفت بأنها التحليل المستمر للموارد البشرية في ضوء إستراتيجية شاملة للمؤسسة لتحديد أنواع الوظائف والمهارات والتخصصات والإعداد اللازمة من كل نوع ومن كل قسم أو إدارة في المؤسسة وتوفرها في الوقت المناسب والزمان والمكان المناسبين مما يساعد على بناء المنظمات وتطورها وتحقيق أهدافها أي أنها عملية يتم بمقتضاها مقارنة القوى العاملة المتاحة خلال مدة الخطة بالاحتياجات والتعرف على العجز والفائض واتخاذ الإجراءات اللازمة لإحداث التوازن المطلوب ويمكن تقسيم هذه المرحلة إلى قسمين هما:

2.3 مرحلة تحديد الاحتياجات الكلية من الموارد البشرية: وتتضمن الخطوات التالية:

تحديد عدد الوظائف المطلوبة وأنواعها على مستوى المؤسسة بالاعتماد على خطط المؤسسة الموافق عليها والتي تشير إلى أي توسعات أو تقليصات مستقبلية، تحديد القوى العاملة اللازمة للوظائف المطلوبة من خلال تحليل عبء العمل أي تحليل كمية العمل المطلوب انجازه بالنسبة لكل وظيفة من الوظائف عن طريق التنبؤ بالمبيعات في الفترة المستقبلية أو من خلال تحليل قوة العمل بعد احتساب الوقت المتاح أو الفعلي وخصم عدد ساعات الغياب والانجازات وغيرها.

3.3 تحديد الاحتياجات الفعلية للمؤسسة من الموارد البشرية:

حيث تتم هذه العملية بمقارنه الاحتياجات الكلية التي تم احتسابها مع الموارد البشرية المستخدمة فعلا في المؤسسة على كل المراكز الوظيفية وفي كل المستويات التنظيمية.

4.3 أهميه تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية:

تأتي أهمية هذه المرحلة من خلال الآتي:

1. الحصول على أفضل الكفاءات البشرية وتحسين استخدامها بالشكل الذي يحقق سياسة إنتاج أكثر بالتكاليف اقل لأنه يقلل من الفائض أو العجز في الموارد البشرية؛

2. تسهم هذه المرحلة في زيادة عدد الأفراد العاملين الأكفاء من خلال تحديد الاحتياجات كما ونوعا.

5.3 العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية :-

بما أن عملية تحديد الاحتياجات هي في مضمونها عملية تنبؤ لما تحتاجه المؤسسة من موارد بشرية وهي أيضا استعراض لما هو موجود من موارد بشرية داخلية وخارجية. إذن فان العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية تؤخذ من جانبين :-

العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات من ناحية الطلب :

- التغيرات البيئية الخارجية؛
- التغيرات التنظيمية ؛
- التغيرات في قوة العمل .

العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات من ناحية العرض :

- التعيينات الجديدة؛
- التنقلات من الخارج؛
- عودة بعض الأفراد العاملين.

4.أساليب تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية :-

أسلوب تنبؤ الخبراء أو ما يدعى بأسلوب دلفي وذلك يتم عن طريق الاستعانة بمجموعة من المدراء واستقصاء وجهات نظرهم في حاجة المؤسسة السياحية من الموارد البشرية و للفترة القادمة وتؤخذ وجهات النظر هذه بالاعتبار مع وجهة نظر إدارة الأفراد وتلخص النتائج وتعود ضمن تقرير إلى المدراء والمخططين في قسم الأفراد وتكرر العملية لحين الوصول إلى رأي نهائي .

1-أسلوب اتجاهات الإنتاجية : ونعني بذلك اتجاهات نمو الكفاءة الإنتاجية لعنصر العمل مقاس بنصيب العامل من الإنتاج وذلك تمهيدا لتقدير الاحتياجات من الموارد البشرية عند أهداف إنتاجية معينة ، مع الأخذ بالاعتبار عنصر التطور التكنولوجي وذلك لان تحسن الإنتاجية لا يرجع بصفة دائمة إلى زيادة الجهد البشري .

2.استخدام نسب الإنتاجية: في هذا الأسلوب نعتد على وجود علاقة ارتباط بين متغيرين فنستخدم تقديرات متغير ما في عمل تقديرات لمتغير آخر كالاستناد إلى حجم المبيعات من الغرف في الفندق ومعدل دوران الغرفة خلال شهر واحد مثلا في تقدير حجم خدمات الصيانة لتلك الغرف.

3.استخدام عوامل عبء العمل : وباستخدام هذا الأسلوب يتم تحديد المعدل الزمني مقدرا بعدد الساعات التي يتطلبها انجاز كل وحدة من وحدات العمل ، مثال ذلك أن تستغرق خدمة طاولة واحدة نصف ساعة وبضرب هذا المعدل في عدد الوحدات (الطاولات وبحسب عدد الأشخاص الجالسين عليها) المتوقع خدمتها يوميا . ينتج عدد ساعات العمل البشري الكلية التي يستغرقها كل عامل في الساعة لإنهاء العمل بالكامل . وبقسمة هذا الناتج الكلي لساعات العمل البشري على عامل تحويل مناسب وهو عدد ساعات العمل في اليوم للعامل الواحد ينتج عدد العمالة المطلوبة لذلك النوع من الخدمة .

4.النماذج الرياضية : ويتم ذلك من خلال تطبيق بعض الأساليب الكمية في تحديد احتياجات المنظمة السياحية من الموارد البشرية. ومن هذه الأساليب الكمية هو :-

أ- السلاسل الزمنية: و من خلالها يتم تحليل مستويات العمالة أو التوظيف على فترات زمنية سابقة (سلسلة زمنية) لاستخدامها كأساس لتوقع مستويات العمالة في المستقبل . على أن المشكلة التي تواجه هذا الأسلوب هي درجة دقة التوقع . فمن الواضح انه كلما كان التوقع لفترات زمنية مستقبلية بعيدة المدى زاد احتمال الخطأ الإحصائي نتيجة اعتماد التوقعات بدرجة كبيرة على اتجاهات ماضية. لذلك يفضل استخدام هذا الأسلوب لفترة لا تزيد عن ثلاث سنوات.

ب- الارتباط بين الظواهر لتحديد الاحتياجات المستقبلية من العمالة : وتستخدم فيها غالبا معادلة الانحدار الخطي لتوضيح الارتباط القوي بين ظاهرتين وعلى هذا الأساس يمكن تقدير قيمة إحداهما على ضوء معرفة قيمة الأخرى ، ففي حالة وجود ارتباط قوي بين حجم العمل كمتغير مستقل وحجم العمالة كمتغير تابع فإنه يمكن التنبؤ بحجم العمالة في المستقبل على ضوء معرفة حجم العمل في المستقبل . هناك العديد من الأساليب الكمية الأخرى التي تستخدم في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية (كالبرمجة الخطية وخطوط الانتظار وتعتمد هذه الأساليب على العلاقة بين عدد من المتغيرات أو العوامل المؤثرة على حاجة المؤسسة من الموارد البشرية)

ج- تحليل المهام: حيث يتم تحديد الحاجة من الموارد البشرية من خلال دراسة كل عمل وكل فرد في المؤسسة من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى وعلى الرغم من كون هذه الطريقة أو الأسلوب يكلف ماديا ويستغرق وقتا طويلا لكنه أسلوب فاعل وأكثر شمولية. (عودة وعلى، 2012، صفحة 85،86)

5. أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية:

إن لنظام معلومات الموارد البشرية دورا حيويا داخل التنظيم، خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات، وفي الأسطر الموالية سوف نعمل على إبراز هذه الأهمية من خلال توضيح العلاقة الوطيدة بينه وبين مختلف وظائف إدارة 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

□ 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.

□ 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 لاقتطاعات المطلوبة داخليا و خارجيا؛
- ✓ تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.

□ برامج التدريب والتأهيل: لقد أسهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تسهيل سبل تحديد المهارات والتأهيل إعداد الحاجات التدريبية اللازمة لأفراد 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:

-التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها؛

- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد؛
 - إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب؛
 - منح ترقيات عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد؛
 - إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر؛
 - 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 التنبؤية 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.

الجانب التطبيقي: بعدما تطرقنا إلى الجانب النظري والذي تضمن تعريفات ومفاهيم حول نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات من المواد البشري. نتطرق الآن إلى الجانب التطبيقي حيث نستعرض بعض خصائص نظام معلومات الموارد البشرية والتي تساهم بشكل كبير في توفير المعلومات الخاصة باليد العاملة للمؤسسة حيث تمكنها من امكانه اتخاذ قرارات حول كميته ونوعيه اليد العاملة التي تحتاجها المؤسسة خلال الفترات المستقبلية وتشمل خصائص نظام المعلومات الموارد البشرية المدرجة في هذا الجانب التطبيقي في دقة المعلومات كميته المخرجات وتوقيفها المناسب وكذا مرونة نظام معلومات الموارد البشرية.

خلال المقابلات التي تمت على مستوى مديرية إدارة الموارد البشرية التابعة لمصرف السلام ومن خلال بعض المعلومات المستنتجة والمستخرجة من موقع الرسي للمصرف ارتأينا انه من الأحسن تمثيلها في جداول إحصائية مع إعطاء تفسير شامل حيث يتم جمع وتحليل المعلومات عن كل خاصية من خصائص نظام معلومات الموارد وحساب متوسط حسابيه والانحرافات المعيارية وفق أهميتها ووفق آراء المسؤولين الذين يتمتعون بصلاحيات اتخاذ قرار حول تحديد احتياجات المصرف من اليد العاملة.

نتطرق في بداية الدراسة إلى تعريف مصرف السلام بالجزائر حيث يعرف مصرف السلام-الجزائر، بأنه بنك شمولي يعمل طبقا للقوانين الجزائرية، ووفقا لأحكام الشريعة الإسلامية في كافة تعاملاته. كثمره للتعاون الجزائري الخليجي، تم اعتماد المصرف من قبل بنك الجزائر في سبتمبر 2008، ليبدأ مزاولته نشاطه مستهدفا تقديم خدمات مصرفية مبتكرة.

إن مصرف السلام-الجزائر يعمل وفق إستراتيجية واضحة تتماشى ومتطلبات التنمية الاقتصادية في جميع المرافق الحيوية بالجزائر، من خلال تقديم خدمات مصرفية عصرية تنبع من المبادئ و القيم الأصيلة الراسخة لدى الشعب الجزائري، بغية تلبية حاجيات السوق، والمتعاملين، والمستثمرين، وتضبط معاملاته هيئة شرعية تتكون من كبار العلماء في الشريعة والاقتصاد. (<https://www.alsalamalgeria.com>، 2021)

والآن في الجانب التطبيقي نحدد بعض المهام التي يقوم المصرف اتجاه زبائنه وسندستعين بهذا الجدول لتحديد أهم الأنشطة والوظائف الخاصة بالمصرف.

الجدول رقم 1 : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تحديد الموارد البشرية

بمصرف السلام في الجزائر

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الرتبة	درجه التطبيق
1	يحدد نظام الموارد البشرية الاحتياجات الحالية من الموارد البشرية	4.26	0,81	1	مرتفعة

2	يقدم النظام معلومات مستقبلية عن احتياجات المصرف من اليد العاملة	4.13	079	2	مرتفعة
3	يوفر النظام معلومات عن خطط الأقسام الأخرى للمصرف	3.94	0.95	3	مرتفعة
4	يوفر النظام معلومات عن خطه الموارد البشرية	3.92	0.85	4	مرتفعة
5	يتم استقطاب الموظفين وفقا لجميع الأسس والمعايير التي يحددها نظام معلومات الموارد البشرية	3.94	1,03	5	مرتفعة
6	يحدد النظام أساليب استقطاب الموظفين وفقا لخصائص سوق العمل	3.75	0.81	6	مرتفعة
7	يحتوي النظام على تقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين وفقا لقاعدة البيانات المزودة بها	3.72	0.95	7	مرتفعة
8	حدد النظام الإجراءات التعيين وخطواته في المصرف	3.79	0,89	8	مرتفعة
9	يوفر النظام معلومات كافية عن سوق العمل	3.73	0,68	9	مرتفعة

المصدر من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج البحث

من خلال الجدول رقم 1 يمكن استنتاج انه يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على التنسيق بين مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية فضلا على انه يساهم في إعداد الخطط وتحديد الأساليب والأنظمة الخاصة بتحديد وتخطيط واستخدام اليد العاملة مع دراسة سوق العمل وتوفير بيانات تقديرية ومستقبلية الاستقطاب اليد العاملة كما يمكن استنتاج أن نظام معلومات الموارد البشرية يتميز بالمرونة في معالجه المعلومات الواردة المختلف الأقسام الأخرى بمصرف السلام حيث نلاحظ أن المتوسطات حسابيه تراوحت ما بين 3.72 و 4.26 إنحرافات معياريه تصل إلى الواحد ما يميزها أنها تحقق نسبة عالية من الفعالية والأهمية لنظام معلومات الموارد البشرية.

يمثل الجدول التالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنظام معلومات الموارد البشرية حيث يتم تحديد متغيرات مستقلة تتمثل في خصائص نظام معلومات الموارد البشرية.

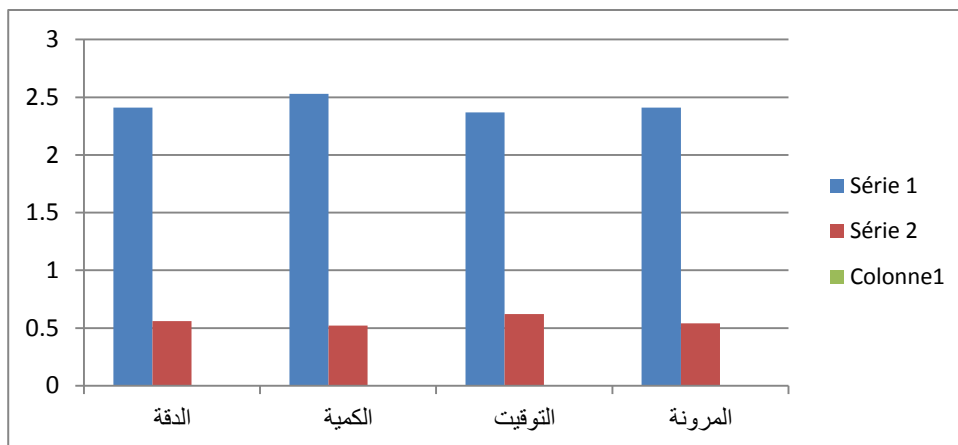
الجدول رقم 2: يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري نظام معلومات الموارد البشرية

المتغيرات المستقلة الخصائص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام	2,42	0,32
الدقة	2.41	0,56
الكمية	2,53	0,52
التوقيت	2.37	0,62
المرونة	2.41	0,54

المصدر من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج البحث

يمكن تجسيد المعطيات المميزة لخصائص نظام معلومات الموارد البشرية الموافقة للجدول أعلاه في تمثيل بياني يوضح الانحراف المعياري والمتوسط. ومنه يمكن القول أن كل من الدقة والكمية والمرونة والتوقيت لنظام معلومات الموارد البشرية تكون تقريبا متماثلة في الفعالية والكفاءة.

الشكل رقم 1: تمثيل بياني للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لنظام معلومات الموارد البشرية بمصرف السلام



المصدر: من إعداد الباحثين وفق معطيات الجدول رقم 2

الجدول رقم 3: يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير احتياجات الموارد البشرية

الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	المتغير التابع
0,40	2,24	احتياجات المؤسسة من اليد العاملة

المصدر من إعداد الباحثين استنادا إلى نتائج البحث

تم قياس تأثير كل من دقة وكمية وتوقيت المعلومات ومرونة نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد احتياجات من اليد العاملة من خلال معامل الانحدار البسيط:

- أثر الدقة (12,9%)

- أثر كمية المعلومات (22,8%)

- أثر مرونة المعلومات (8,2%)

تفسيرها العلاقة الخطية بين اثر كل من هذه الخصائص على تحديد الاحتياجات من اليد العاملة وأرجعت إلى وجود عوامل أخرى واثروا مرونة نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد احتياجات اليد العاملة بمعامل انحدار 0,282 أي 28,2% من الانحرافات الكلية في قيم التحديث الاحتياجات من الموارد البشرية تفسرها العلاقة الخطية وان 71,8% ترجع إلى عوامل أخرى.

نتائج الدراسة :

يتوفر لدى المصرف نظام معلومات الموارد البشرية يتميز بالدقة والمرونة والشمولية يساهم في التحديد الدقيق وتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية.

تؤثر دقة معلومات الموارد البشرية وبشكل معنوي في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية

يوجد تأثير لكمية مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.

يوجد تأثير لتوقيت نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.

يوجد تأثير مرونة نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية.

الخاتمة:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية أحد الأنظمة الفرعية بالمؤسسة، حيث يعمل على تسيير المعلومات ومعالجتها وتوزيعها بشكل دقيق وشامل، مع مساهمته في إعداد التقارير الخاصة بالموارد البشري من خلال تأثيره الايجابي في عملية تحديد اليد العاملة كمًا ونوعًا في الوقت الحالي وفي المستقبل للمؤسسة. من خلال هذه الدراسة تم استنتاج دور واثرنظام معلومات الموارد البشرية على مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بتحديد احتياجاتها من اليد العاملة وفق الخطة أو الإستراتيجية العامة للمؤسسة وكذلك وفق السياسات إدارة الموارد البشرية في ما يخص شؤون العاملين، وإن حصرت الدراسة على مراعاة بعض خصائص نظام معلومات الموارد البشرية، كالدقة والمرونة وكمية المعلومات وكذا توقيتها المناسب، واعتبرت هذه الخصائص كمعايير أساسية لتوضيح اثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من اليد العاملة.

قائمة المراجع

- <https://www.alsalamalgeria.com> تم الاسترداد من <https://www.alsalamalgeria.com> (2021).
 Hilikka poutanen (2010). *developing the role of human resource information systems*.
 juvenes print tampere *for the activities good leadership*.
 خالد بن عبد المحسن المرشدي. (لا توجد). اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على اداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. *راس المال البشري وتطوير القطاع الحكومي المحور الرابع*، (صفحة 1235). السعودية.
 عبد المنعم محمد أبوليفة. (2014). نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية دراسة ميدانية على الشركة الليبية للحديد والصلب - مصراته. صفحة 5.
 محمد عودة، و طارق علي. (2012). اثر قيمة المعلومات في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، العدد 29.