

## أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية

د. لتييم ناجي  
جامعة سكيكدة

ملخص المقال: لا تزال الكثير من المؤسسات الجزائرية على تعدد طبائعها ونشاطاتها تعتمد في تسييرها لمواردها البشرية على أساليب وطرائق تقليدية متهاككة تجاوزها الزمن، حيث لا تزال تدير مستخدميهما بالإعتماد على الأرشيف والرزم الورقية والأساليب اليدوية، الشيء الذي يفرض عليها بقوة حتمية التحول إلى مواكبة التطورات التكنولوجية الحاصلة في البيئة التنظيمية العالمية، والإستفادة من مخرجات الثورة الرقمية الهائلة التي غزت مختلف مجالات ومناشط الحياة، وهذا من خلال الإنتقال إلى إستعمال نظم معلومات إلكترونية محوسبة تتكفل بجميع مراحل تسيير المورد البشري من لحظة تعيينه وإلى لحظة إحالته على التقاعد، وفي هذا السياق جاء هذا المقال للنش في ماهية ومضامين نظم المعلومات الموجهة لتسيير الموارد البشرية لتبيان وإبراز دورها وأهميتها في تفعيل وتعظيم أداء ومخرجات المؤسسات الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات، الموارد البشرية.

المقدمة :

تهدد الموارد البشرية الكثير من المخاطر والصعوبات والتي بدورها تحد من فاعلية المؤسسات الجزائرية، ويأتي في طليعة هذه المخاطر عدم تحكم وفهم الموارد البشرية لنظم المعلومات المعتمدة في هذه المؤسسات الجزائرية، الشيء الذي يؤثر سلبا على انسيابية ووفرة المعلومات في جميع الأقسام في الأجال المحددة وبالكمية والجودة المناسبة إلى الجهات المستولة عن صنع واتخاذ القرارات الحاسمة التي تحدد مصير المؤسسة الاقتصادية، كما تسهم في قطع الترابط والتنسيق بين جميع أجزاء وأقسام وفروع المؤسسة ما يضر بمسار وسياسات المؤسسة الاقتصادية، ولدى تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية بعدد كبير من الوظائف المهمة في حياة المؤسسة لضمان بقائها وإستمراريتها ومنها عملية الاستقطاب وجذب الكفاءات الملائمة، عملية التوظيف والتعيين والتدريب والتطوير و تقييم الأداء.. الخ مما يستدعي عليها جمع كم هائل من المعلومات ومن مصادر مختلفة، ولذلك لا بد لها من وجود نظام معلومات قوي وفعال ومتكامل للموارد البشرية ( SIRH ) يزودها بالمعلومات الحالية والمستقبلية الخاصة بالعاملين وسياسات التوظيف التي تساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة والسليمة ، وذلك أجل تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية ، إلا أنه ومن خلال إمعاننا وتعاطينا مع مؤشرات وشواهد الموضوع في الواقع ، ومن خلال إطلاعنا على الأدبيات والتراث النظري المتوافر حول موضوع نظم المعلومات يتراء لنا أن تمت خلل وعطب جسيم في تحكم الموارد البشرية في نظم المعلومات التي تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، وهذا هو الإشكال الذي تناولناه بالدراسة في هذه الورقة البحثية ، وهذا للوقوف على أهم المسببات التي تحول دون قيام نظم معلومات الموارد البشرية بدورها التنظيمي في حياة المؤسسة الاقتصادية، وقد تضمنت هذه الورقة البحثية تحديد مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية، وتطوره التاريخي ، مع إبراز أهم مكوناته ومرتكزاته وأنواعه ومراحل تطويره وأهم وظائفه ، وأخيرا مجالات استخدامه.

أولا/ مدخل مفاهيمي حول نظام المعلومات :

إن نظام معلومات الموارد البشرية ( SIRH ) هو عبارة عن عنوان مركب من عدة مصطلحات أو مفاهيم ، حيث أن كل مصطلح أو مفهوم له مجال واسع في ميدان البحث، و لكي نقوم بالإجابة على الإشكالية المطروحة في هذا البحث، كان

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

لا بد علينا أن نعرض على كل مفهوم على حدا لنحاول إيضاحه و لو بصفة موجزة، إن نظام المعلومات في حد ذاته مركب من مفهومين، الأول يتمثل في النظام أما الثاني فيتمثل في المعلومات، و لذا كان علينا أن نبين كل مفهوم لكي نكون ملمين جيدا بتعريف نظام المعلومات.

1- تعريف النظام: إن كلمة System من أصل يوناني تعني مجموعة منظمة Ensemble Organisé ظهرت وتطورت في مجالات العلوم الطبيعية خاصة في علم الأحياء من طرف الباحث Bertalenffy سنة 1930م.<sup>1</sup>

— و يعرف André Marchal النظام كما يلي: "النظام عبارة عن مجموعة متناسقة لها غاية مكونة من عناصر مترابطة، و تسودها حالة من الاستقرار " 2

— أما حسب J . Rosnay: "النظام هو مجموعة من العناصر التي تكون في تفاعل ديناميكي منظمة من اجل تحقيق هدف معين" 3

بصفة عامة يمكن تعريف النظام على انه ذلك الهيكل الذي يضم مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة والموجهة لتحقيق هدف مشترك.

2- تعريف المعلومات: تعرف المعلومات على أنها عبارة عن البيانات التي تمت معالجتها بشكل ملائم لتعطي معنى كاملا بالنسبة لمستخدم ما، مما يمكنه من استخدامها في العمليات الجارية والمستقبلية لاتخاذ القرارات وللمعلومات خصائص عديدة نذكر منها: 4

1-2 التوقيت المناسب Timely: حتى تكون المعلومة ذات فائدة يجب أن تصل إلى مستعملها في الوقت المناسب.

2-2 الدقة والوضوح Accuracy: تكون المعلومات دقيقة إذا وفرت بكيفية كاملة الحقيقة التي تصورها معنى ذلك الخروج من الأخطار في التعامل مع البيانات .

2-3 المرونة Flexibilité: يقصد بها قابلية المعلومات للتكيف للاستخدام من مستعملين متعددين.

2-4 الملائمة: هي مدى مناسبة وملائمة المعلومة لاحتياجات المستفيد أو المستعمل بصورة جيدة.

2-5 عدم التحيز Freedom From. Bais: غياب القصد من تغيير أو تعديل ما يؤثر في قرار المستفيدين للوصول إلى نتيجة معينة.

2-6 قابلية المراجعة Rifiability: تتعلق بدرجة الاتفاق المكتسب بين مختلف المستفيدين وذلك من اجل مراجعة وفحص نفس المعلومة.

3- تعريف نظام المعلومات :

- يعرفه Rex على انه: "مجموعة منظمة من الموارد المادية والبشرية والبرامج والبيانات والطرق التي تسمح بجمع ومعالجة وتخزين وإيصال المعلومات على أشكال مختلفة من بيانات، نصوص، صور وأصوات في المؤسسات"

- ويعرفه k.Samwelson وآخرون: "مجموعة من الإجراءات و العمليات و المناهج و البيانات والوسائل التقنية و القوى العاملة التي توحدت في شكل معين من التفاعل المنتظم (له أشكال مختلفة تقليدية وغير تقليدية) لكي تشكل حلا منتظما من اجل هدف أو أهداف محددة"

4- تعريف نظام معلومات الموارد البشرية: 5

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

تعتبر SIRH احد الركائز التي تعتمد عليها ادارة الموارد البشرية، وحتى نستوعب ذلك يجب أن نعرف نظام معلومات الموارد البشرية وكيفية استخدامه و مكوناته، ولقد تعددت التعاريف التي قدمها الكتاب والباحثون حول هذا النوع من الانظمة ومنها :

— تعريف Casico (1989) " الطريقة التي نقوم من خلالها بتجميع و صيانة و تحليل و اعداد تقارير المعلومات عن الافراد و كذلك الوظائف".

— ويعريفها Walker(1982) " بأنها اجراء منظم لجمع و تخزين و صيانة و استخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة و شؤون الافراد و سمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها".

— ويرى النجار (1989) " ان نظام معلومات الموارد البشرية نظام مفتوح يتاثر بالمتغيرات البيئية و يعتمد في تشغيله على الحسابات الالكترونية بهدف توفير المعلومات التي تم الافراد و التنظيم".

— ويعرفها أيضا Carrell(1992) " بأنه النظام الالي الذي يهدف لجمع و تخزين و استرجاع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في الشركة".

ومن هنا يمكن القول ان نظام الموارد البشرية هو النظام الذي يصمم للقيام بوظيفة ادارة الموارد البشرية و يتكون من أجهزة و اجراءات و برمجيات و قواعد بيانات و افراد ، يسعى بصفة اساسية الى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفاعلية و كفاءة استخدام العنصر البشري و رفع مستوى أدائه.

ثانيا / التطور التاريخي لاستخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية :

إرتبط تطور استخدام SIRH بعنصرين اساسيين<sup>6</sup>: التطور في تكنولوجيا الحاسب، والتشريعات الحكومية.

— فخلال الستينات كان الاحتفاظ بمعلومات الموارد البشرية " تعيينات، ترقية، نقل..الخ" في ملفات ورقية مما صعب عملية التخطيط و اتخاذ القرارات بالاضافة الى انه في المؤسسات الكبيرة كانت هناك تطبيقات SIRH تعتمد على استخدام اجهزة الحاسب الضخمة Mainframe Computers.

— ومع نهاية السبعينات و بداية الثمانينات انخفضت تكلفة استخدام انظمة Mainframe و الحاسبات الشخصية بسبب تطور تكنولوجيا الحاسب، مما دفع اغلبية المؤسسات الى تبني برامج خاصة ب RH شملت الاجور، الاختيار، المكافآت الخ..الخ.

— في نهاية الثمانينات و أوائل التسعينات اتسع مجال استخدام الحاسبات اكثر، حيث لم تعد تقتصر على تخزين و استخراج المعلومات، بل تعدته الى التخطيط الاستراتيجي و التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية .

ثالثا / مكونات نظام معلومات الموارد البشرية :

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من المكونات التالية<sup>7</sup>:

1- المدخلات INPUT : وهي عبارة عن بيانات يتم ادخالها من انظمة فرعية و التي تتمثل في:

1-1 نظام المعلومات المحاسبية: وتكون بياناته مزيجا من بيانات شخصية مثل اسم العامل، الجنس، تاريخ الميلاد التعليم..الخ، وبيانات محاسبية وهي مالية مثلا الاجر في الساعة، الراتب الشهري، الدخل الضريبي، اجمالي الاجر الحالي..الخ.

1-2 النظام الفرعي لاجتياز الموارد البشرية: يجمع هذا النظام بيانات من خلال اجتياز:

— دراسات التعاقب و هي تساعد في تحديد الافراد الموجودين في المنظمة و المرشحين لمناصب ستصبح متاحة.

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

— تحليل و تقويم العمل و يدرس كل عمل في مجال وظيفي لمعرفة المهارات الضرورية له.  
— دراسات الشكاوي و هي بيانات من العاملين.

1-3 النظام الفرعي لذكاء الموارد البشرية : يقوم هذا النظام بجمع بيانات من بيئة المنظمة و نذكر منها:

— ذكاء الحكومة : هي مثل شركات التأمين التي توفر اعانات مالية للعاملين و تعمل كمصدر للعاملين الجدد و يوفر هؤلاء الموردین بيانات و معلومات تمكن المنظمة من ادائها وظائف التجديد و التعيين  
— ذكاء اتحادات العمال: توفر اتحادات العمال بيانات معلومات تستخدم في تسيير عقود العمال بين الاتحادات و المنظمة.  
2- المعالجة: وفي معظم المنظمات تحتفظ قاعدة بيانات هذا النظام في وحدة خدمات المعلومات و يمكن ان يدخل كل من المديرين و غير المديرين في المنظمة لهذه القاعدة .

3-- المخرجات: يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على ستة نظم فرعية يجنوي كل منها على عدد من التطبيقات :

1-3 النظام الفرعي لتخطيط قوة العمل: Work force plomng subsystem

التي تساعد الادارة من تعريف احتياجات الافراد المستقبلية و منها الخرائط التنظيمية، التنبؤ بالرواتب، تحليل و تقويم العمل التخطيطي .

2-3 النظام الفرعي للتجديد: Recouiting subsystem

وهذا النظام يساعد المنظمة في استقطاب عاملين جدد لها من خلال تتبع المتقدم بصوره الواسعة من خارج المنظمة بالضافة الى عمل اجاث داخلية لايجاد المرشحين للعمل من العاملين الحاليين لديها .

3-3 النظام الفرعي لادارة قوة العمل: Work force management subsystem

يوجد سبعة تطبيقات لهذا النظام و هي تقويم الاداء، التدريب، مراقبة المناصب، اعادة التوزيع، المهارة و الجدارة التعاقب، الانضباط .

4-3 النظام الفرعي للتعويضات : Compensation subsystem

ومن التطبيقات عليها زيادة الجدارة ، الرواتب ، تعويضات منفذ الادارة العليا' العلاوات كالحوافز، الحضور.

5-3 النظام الفرعي للاعانات المالية: Benefits subsystem

ومن التطبيقات عليها المساهمة المحددة، الاعانات المالية المحددة، تقارير الاعانات المالية ، الاعانات المالية المرنة، شراء الاوراق المالية تشغيل المطالبات.

6-3 النظام الفرعي للتقارير البيئية : Environnental reporting subsystem

تهدف تطبيقات هذا النظام لتحقيق مسؤوليات المنظمة تجاه جماهيرها الخارجية بدلا من الادارة ومن التطبيقات عليها السجلات الصحية، المواد التامة، سجلات فرص العمل المتباوية، تحليل فرص العمل المتساوية.

رابعا/ مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية :

ذكر walker (1982) في كتابه: نظام معلومات الموارد البشرية خمسة مرتكزات أو أسس رئيسية يقوم عليها SIRH

تتمثل في قاعدة بيانات إدخال البيانات ، استرجاعها ، مركز معلومات الموارد البشرية، جودة المعلومة، وفي ما يلي توضيح مختصر لكل أساس :<sup>8</sup>

1— قاعدة البيانات : هي مجموعة المعلومات، البيانات، و الموضوعات التي يشملها نظام معلومات الموارد البشرية والتي تتعلق بالمنظمة و العاملين فيها، وتوفر هذه القاعدة معلومات عن العاملين مثل: الاسم، الجنس، الجنسية، السن المؤهل،

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

الخبرة..الخ.تستعملها المنظمة في إدارة الأجور، متابعة تكلفة الحوافز و الخدمات، تخطيط الموارد البشرية..الخ ومن أشهر هياكل قواعد البيانات هي:قواعد البيانات الاتصالية (الإرتباطية) RELATIONAL DATA BASE هذه الأخيرة تعمل على تخزين المعلومات المختلفة للعمال في ملفات منفصلة تشبه الجداول، يمكن الربط بين هذه المعلومات بواسطة بيانات عامة مثل: الاسم، رقم الهوية، رقم الضمان الاجتماعي...الخ حسب حاجة المستعمل وهكذا يمكن إعداد ملف شامل عن كل عامل في وقت اقل و بتكلفة أقل<sup>9</sup>

2- إدخال البيانات: يتم إدخال البيانات في الوقت المناسب، و بالطريقة الصحيحة كما يجب تحديد الجهة المكلفة بإدخال البيانات و المحافظة على تحديثها باستمرار.

3- استرجاع البيانات والمعلومات: يكون في الوقت المناسب وبالسرعة المطلوبة،و هنا يفترض أن تكون الدقة والمصادقية و الموثوقية عالية في المعلومات المسترجعة من النظام، وبهذا يجب مراجعة وتدقيق البيانات قبل الإدخال لتكون المخرجات صحيحة.

4- جودة المعلومات: وتحدث هنا عن خصائص المعلومة الجيدة التي تقدم ذكرها في بداية البحث مثل: الدقة الملائمة، التوقيت، النسبية..الخ.

5- مركز معلومات الموارد البشرية : وجود خلية أو مكتب يضم مجموعة من الأفراد مكلفة بأنشطة الإعلام الآلي ، الأجهزة، أدوات، وسائل تتفاعل فيما بينها لتحقيق للنظام أهدافه.

خامسا / انواع نظم معلومات الموارد البشرية<sup>10</sup>:

لقد شهدت الآونة الأخيرة تطورات متتالية في اشكال الاوعية المستخدمة لرصد و تسجيل البيانات و في الوسائل المستخدمة في معالجة بيانات المنظمة، حيث بدأت تعتمد على الاوراق و التسجيل اليدوي الي أن اصبحت تعتمد على استخدام الحاسوب و التقنيات الحديثة و من ضمنها بيانات الموارد البشرية في المنظمة،و بالتالي يمكن تقسيم انواع نظم معلومات الموارد البشرية الي ثلاث انواع:

1- النظم اليدوية لمعلومات الموارد البشرية :هو نظام تقليدي استخدم سابقا في المنظمات و لم يعد يصلح للاستخدام في الوقت الحالي لوحده في المنظمات المواكبة للتطورات الخارجية و من اهم انظمتها هي نظام الملفات الورقية لتجميع و حفظ المستندات المتعلقة بالموارد البشرية، حيث يعمل هذا النظام على حفظ البيانات و صيانتها و ترتيبها وفتتصنيف سليم و فهرستها بطريقة تساعد في الوصول الي كل معلومة عند طلبها باسرع وقت ممكن وفيطار تطويرنظام الملفات الورقية ثم استخدام نظام السجلات و الذي يعتمد على تلخيص البيانات و الحقائق و رصدها في نماذج مختصرة، تصنف و ترتب و تحفظ في مساحة اقل من مساحة الملفات.

2- النظم اليدوية مع استخدام الآلات: ويعتبر هذا النظام اكثر تطورا من النظم اليدوية حيث يستخدم الافراد بعض الآلات التي تساعدهم في تسجيل البيانات و اجراء عمليات التحليل بلاضافة الي العمليات اليدوية و بالتالي تقدم التقارير الي متخذي القرار اغلب المنظمات ما زالت تستخدم هذا النوع بغض النظر عن التطورات الحاصلة في الحاسوب و برمجياته.

3- نظام الحاسب الآلي: هو أكثر تطورا من جميع الانظمة سالفة الذكر حيث تتميز الحاسبات الالية بكفاءتها في التعامل مع كميات ضخمة من البيانات من حيث التسجيل و التحليل و الاسترجاع و نظام معلومات الموارد البشرية يحتاج الي هذه الكفاءات في ضوء حجم البيانات المتشعبة و المتغيرات التي تحيط بها و يمكن ادراج البيانات على شكل الملفات التالية:

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

3-1 ملف بيانات رئيسية : و هي بيانات اساسية عن الوظائف و الموظفين و تعتبر الملف الاساسي الذي تبني عليه الملفات الاخرى.

3-2 ملف بيانات التفاصيل الفردية: عن العاملين السابقين و الحاليين بالاضافة الى البيانات الفردية عن الموظفين المتوقع التحاقهم بالعمل مستقبلا " المؤهلات العلمية، الخبرات العلمية، التدريب ، القدرات و المهارات .. الخ".

3-3 ملف بيانات التنبؤ : و الذي يفيد في تقدير الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية و توقعات المستقبل و اتجاهات استخدام العنصر البشري في ظل الخطط الموضوعية و تميز اهمية هذا النوع في:

✓ القدرة على اداء العمليات بسرعة و دقة .

✓ القدرة على تخزين البيانات و المعلومات و البرامج داخليا .

✓ القدرة على تعديل و تبديل و تطوير البرامج .

✓ القدرة على معالجة البيانات و اداء العمليات الحسابية.

✓ اخراج المعلومات بصورة تتفق مع متطلبات المستخدم.

والبعد الحقيقي الذي يضيفه استخدام الحاسوب في هذه العمليات هو المرونة الكبيرة في التعامل مع الملفات و قد يشكل راسي او افقي وفقا للنظام المعتمد ، أي يمكن تتبع المعلومة المتعلقة بموظف واحد في اكثر من ملف، او تتبع نشاط معين (مثل التدريب) لاكثر من موظف بالاضافة الى التصنيف و الترتيب و الفرز حسب متطلبات العمل مثل: السن، تاريخ التعيين او درجة الوظيفة و الحروف الهجائية للاسماء و غيرها.

سادسا / تطوير نظام معلومات الموارد البشرية :

بمديتنا عن تطوير SIRH نفهم شيئين ، فالاول متعلق بتنمية نظام شامل للمعلومات الخاص بالموارد البشرية ، والثاني يتعلق بالتطبيق الجزئي لاحد الوظائف أو أنشطة الموارد البشرية كالتوظيف، التدريب والتنمية والأجور... الخ ، ويعتمد تطوير SIRH على خلية عمل مكونة من خبراء في نظم المعلومات ، واشخاص ذوي خبرة في المجالات الوظيفية ذات الصلة بالنظام ، ويمر تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بأربعة مراحل رئيسية وهي:

1- مرحلة التحليل Analyse Stage: الهدف من هذه المرحلة هو تحديد البيانات و نوعية التقارير التي يحتاجها المستخدم للنظام، الاسئلة المطروحة هنا تتعلق بمدى فعالية النظام امام القدرات و الخبرات الفنية المتاحة، و كيفية تجميع البيانات و تبادلها عبر الاقسام و الإدارات الوظيفية، و حتى نوعية البيانات في حد ذاتها التي يجب ان يتضمنها النظام و تستعمل في هذه المرحلة ثلاث طرق للاجابة عن هذه التساؤلات وهي :

1-1 أشكال تدفق علاقات وحدة البيانات: DATA -FLOW DIAGRAMS

تعكس اتجاهات تدفق البيانات و المعلومات بين الأقسام و الإدارات الوظيفية.

1-2 أشكال علاقات وحدة البيانات: DAT ENTITY RELATION SHIP DIAGRAMS

تعكس البيانات المستخدمة داخل وحدة العمل (وظيفية معينة) أو وحدة أعمال و كذلك العلاقة بين النوعيات المختلفة للبيانات.

1-3 تحليل السيناريو: SECENARIO ANALYSIS

يعرض أنماط محاكاة لقضايا الواقع العملي من متطور مستخدم قواعده البيانات.

عند القيام بمرحلة التحليل لا يجب إغفال بعض النقاط من بينها:

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

- مدى ملائمة البرامج الجاهزة لخبرات قاعدة العاملين.
  - إمكانية تطوير النظام في مراحل لاحقة، و مدى توافقه مع الأنظمة الحالية.
  - الوقت المطلوب للتدريب على استخدام النظام.
- 2- مرحلة تصميم النظام : تتوقف هذه المرحلة على اختيارين أولاها يتعلق بشراء برامج جاهزة وثانيها يتعلق بتطوير البرامج التي هي بجوزة المنظمة والتي يمكنها تلبية متطلبات تخزين وتشغيل البيانات، فالاختيار بين هذين البديلين يتوقف على عدة عوامل نذكر منها :
- ✓ مدى امتلاك المؤسسة لمبرمجين على درجة كبيرة من الكفاءة.
  - ✓ مدى قدرة البرنامج الجاهز على مقابلة احتياجات المنظمة.
  - ✓ إمكانية تحقيق التوافق بين الأنظمة الجاهزة المشتراة و البرامج الحالية في المنظمة.
- 3- مرحلة تنفيذ النظام Implémentation Stage
- تعكس مدى إقبال العاملين و الموردين و الفئات الأخرى ذات الاهتمام على استخدام النظام.
- 4- مرحلة تقييم النظام Evaluation Sage
- باستطاعتنا التحقق من مدى فعالية نظام الموارد البشرية الجديد من خلال عدة مؤشرات نجملها في الآتي :
- ✓ وفورات الوقت.
  - ✓ وفورات التكلفة.
  - ✓ مدى التحسن في اتخاذ القرارات .
  - ✓ مدى الحصول على معلومات تفصيلية بشأن الموارد البشرية.
- سابعا / وظائف نظام معلومات الموارد البشرية:
- يصمم نظام SIRH للقيام بمجموعة من الوظائف تتمثل في:<sup>11</sup>
- 1- جمع و رصد الوقائع الوظيفية : ما يعني اقتنائها و تسجيلها على شكل بيانات و حقائق مفصلة عن طريق ربط النظام بمصادر البيانات من النماذج و السجلات المستخدمة مثل: قرارات الترقية، نماذج طلبات التعيين..الخ.
  - 2- تدقيق البيانات والحقائق: وذلك لتصنيفها و تحليلها لاستخدامها عند الحاجة في مجالات شؤون الموظفين.
  - 3- استخراج المعلومات بصورة واضحة: بحيث يسهل فهمها و تفسيرها و تكون في شكل: إحصائيات وملخصات تحفظ في ذاكرة النظام قصد الرجوع إليها عند الضرورة.
  - 4- التغذية العكسية FEED BACK : و هي المعلومات المرتدة في SIRH حيث تساعد في متابعة النشاط الرقابي على المورد البشري، كما تساهم في معالجة المشكلات التي تحول دون فعالية استخدام النظام، و متابعة تطور سياسات وإجراءات شؤون الموظفين.
- ثامنا / مجالات تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية :
- إن تطور SIRH يعود إلى تطور تكنولوجيا الحاسب من جهة والتشريعات الحكومية من جهة أخرى كما سبق وأن اشرنا، وتشمل مجالات استخدامه جميع وظائف الموارد البشرية، ومن بينها<sup>12</sup>:
- 1- تحليل، توصيف، تصميم الوظائف<sup>13</sup>
- ✓ توصيف الوظيفة Job Dexription : إعطاء وصف لكل وظيفة يتضمن المعلومات الأساسية حولها.

**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

- ✓ تحليل الوظيفة Job Analysais : عملية دراسة و تحليل مضامين الوظائف التي يشغلها العاملون في المنظمة، من حيث المهام التي يؤديها كل منهم، مؤهلاته، مسؤولياته، مهاراته، ظروف عمله... الخ ( لغرض إعداد قائمة جديدة للوظائف).
- ✓ تصميم الوظائف Job Design: عملية تحديد مضمون الوظيفة الواحدة من حيث عدد و نوع المهام التي تتضمنها، و بالتالي مؤهلات من يشغلها.

يفيد نظام SIRH هنا في توفير المعلومات عن الوظيفة و عن شاغل الوظيفة.

**2\_ تخطيط الموارد البشرية: Human Rsource Planning Applications يساهم SIRH في:**

- ✓ تحديد احتياجات المنظمة من العمال و معرفة المتوفر منها في سوق العمل و يمكن استخدام SIRH لإعداد تقارير عن توظيف العمالة من حيث: النوع، السن، الخبرة، إعداد العاملين في كل فئة وظيفية.
- ✓ يساعد SIRH أيضا في اتخاذ القرارات حيث توفر له المعلومات الأساسية حول العديد من المجالات.

**3\_ الاستقطاب و متابعة الموظفين : وذلك قصد تأمين المعلومات الضرورية عن المتقدمين للوظائف و تكمن أهمية SIRH هنا في :**

- ✓ استرجاع كافة المعلومات عن المتقدمين للوظائف.
  - ✓ توفير المعلومات عن المقابلات و الاختبارات التي أجريت للمرشحين.
  - ✓ مساعدة القائم بهذه العملية لجدولة اللقاءات و المقابلات و استخراج التقارير.
  - ✓ تقييم إستراتيجية الاستقطاب مثل: تحديد أي الوسائل التي تساهم في الحصول على أفضل الكفاءات.
- 4\_ التعيين و الاختيار : يساهم SIRH في تحسين كيفية المفاضلة بين المتقدمين للوظائف من خلال المعايير المناسبة مثل:**
- المهارات و الخبرات و الخلفيات التعليمية، كما يفيد في تحديد مصادر الاختيار الأحسن و ذات التكلفة المناسبة.

**5\_ التعويضات و المزايا الوظيفية : من أهم تطبيقات SIRH في هذا المجال:**

- ✓ إعداد قوائم الأجور و المرتبات انطلاقا من توفر معلومات عن الوزن الوظيفي النسبي و اداء العمل.
- ✓ مسح الأجور أي التعرف على مستوى الأجور بالمقارنة مع المنافسين.
- ✓ تخطيط المسار الوظيفي و المتمثلة في إدارة حياة الموظف العملية و المهنية، حيث يمكن تصنيف الأفراد ديمغرافيا، جدولة العمل، الخبرات... الخ و كذلك الخدمات المختلفة التي تقدمها الإدارة للعاملين لديها.

**6\_ تقييم الأداء : الأداء هو مجموع الفاعلية و الفعالية ( الوصول إلى تحقيق الأهداف الموضوعية بأسلوب عقلائي ) يمكن SIRH من تخزين بيانات خاصة فيما يتعلق بالأداء و الإنتاجية و سلوكيات العمل في أنظمة قواعد بيانات خاصة لتحقيق الملائمة بين أنظمة تقييم الأداء و طبيعة الوظائف مما يساعد في تطوير الأداء و التغلب على مشكلاته.****7\_ التدريب و التنمية : يفيد SIRH في تحديد الاحتياجات التدريبية و جدولة مواعيد العمل و تقييم فعالية التدريب تشمل قاعدة البيانات، البرامج التي تم تنفيذها، عدد الشهادات الممنوحة، الخبراء الذين تمت الاستعانة بهم تكلفة النشاط التدريبي.**

الخاتمة :

أدت تطورات تكنولوجيا الحاسب في جميع مجالات الحياة و كذلك القدرات العقلية الإنسانية إلى ضرورة القيام بالتحليل من خلال وضع خطط جيدة للاحتياجات البشرية و طرق توفيرها و وسائل إعدادها و تدريبها، وهنا تبرز أهمية نظام معلومات الموارد البشرية خاصة ، و ضرورة وجود نظام متكامل عن الموارد البشرية يزودها بالبيانات الحالية والمستقبلية



**أهمية ودور نظام معلومات في التسيير الفعال للموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية**

الخاصة بالعمالين والوظائف وسياسات التوظيف وتحليلها بهدف الوصول إلى معلومات واضحة تساعد على اتخاذ القرارات السليمة وبالذقة اللازمة المتعلقة بهذا المورد الرئيس ، الشيء الذي يجنب المؤسسات الاقتصادية الكثير من المخاطر المحدقة بها، ويزيد من كفاءتها وفعاليتها وقدرتها على المنافسة.

توصيات : أهم التوصيات التي تم التوصل إليها من هذه الورقة البحثية هي:

- 1- إنشاء نظام معلومات موارد بشرية محسوب في كل منظمة.
- 2- تطوير برامج إعداد الاختصاصيين و الفنيين وتأهيلهم و تدريبهم في المجالات المتعلقة بنظم المعلومات.
- 3- اعتماد التخصصات الدقيقة وتبني تدريب الكوادر العاملة في النظام على كيفية التعامل واستخدام SIRH.
- 4- توفير البرمجيات الضرورية الحديثة والمناسبة و الملائمة ل SIRH.
- 5- تطوير و تحديث قواعد البيانات المتعلقة ب SIRH لتصبح على مستوى عال من التفصيل.
- 6- إجراء المزيد من البحوث العلمية في مجال SIRH.

قائمة المراجع:

- 1- رشيدة بن الشيخ الفقون: دور نظام المعلومات التسويقية في اتخاذ القرار التسويقي ، مذكرة ماجستير في علوم التسيير ، قسنطينة ، دفعة 2005 - 2006 ، ص8.
- 2- رشيدة بن الشيخ الفقون : مرجع نفسه ، ص8.
- 3- رشيدة بن الشيخ الفقون: مرجع نفسه، ص9.
- 4- عبد الرزاق محمد قاسم : تحليل و تصميم نظم SIC كلية العلوم الاقتصادية، دمشق - دار الثقافة 2004 ، ص13.
- 5- أبحاث روسيكادا : مجلة دورية دولية علمية محكمة و مفهومة متخصصة في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، تصدر في جامعة سكيكدة- الجزائر - السنة الثالثة العدد الثالث، ديسمبر 2005 ، دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع ، عين مليلة ص37.
- 6- جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية الإبراهيمية طبعة 2003. ص 531-532.
- 7- أبحاث روسيكادا - مرجع سابق، ص 39-44
- 8- أبحاث روسيكادا، مرجع سابق، ص 38
- 9- جمال الدين محمد المرسي، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2003 ص543
- 10- أبحاث روسيكادا - مرجع سابق، ص 38
- مجلة روسيكادا، مجلة دورية علمية محكمة و مفهومة متخصصة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية تصدر عن جامعة سكيكدة أهمية
- 11 نظام المعلومات في فاعلية إدارة الموارد البشرية، د. إبراهيم ماركونينو، جامعة الإسراء، ديسمبر 2005 ص 37 .
- 12- جمال الدين محمد المرسي، مرجع سابق، ص 542-548
- 13- سعاد نائف برنو طي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل الطبعة 2-2004، ص 142-153-169.