

تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة

أ. د. كسرى مسعود*

أ. ايصولاح زهية**

Résumé :

Le système des informations de ressources humaines est l'une des applications des règles des informations électroniques et les nouveaux systèmes qui visent la réalisation de compétence et l'efficacité dans les opérations de la gestion de ressources humaine dans l'entreprise moderne, il regroupe le personnel, matériel, les nouveaux systèmes, les procédures, les données et les bénéficiaires.

Le système des informations de ressources humaines aide à préciser les couts du ressource humain et cumuler ses informations et les diffuser dans l'organigramme de l'entreprise ; citer les heures du travail ; les absences ; les salaires ; et les différents couts sociales.

Le système des informations de ressources humaines a plusieurs applications ; l'application de recrutement des fonctionnaires, l'application de planification des ressources humaines, l'application de la gestion et d'accomplissement et l'application d'apprentissage et du développement professionnelle. D'après toutes ces applications, on regroupe, sélectionne, analyse, évalue et diffuse des informations exacte et rapide pour poursuivre et prendre les discisions dans tous les domaines concernant la gérance de ressources humaines.

* أستاذ، جامعة الجزائر 3.

** أستاذة مساعدة قسم أ، جامعة البليدة - الجزائر.

المستخلص: يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية، تكاليف الأجور، والتكاليف البشرية أحد التطبيقات الخاصة لقواعد الاجتماعية الأخرى... الخ. كما أن لنظام المعلومات الالكترونية والبرامج الجاهزة والتي معلومات الموارد البشرية عدة تطبيقات، أهمها تستهدف تحقيق الكفاءة والفعالية في عمليات تطبيقات توظيف العاملين، تطبيقات تخطيط إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العصرية، الموارد البشرية، وتطبيقات إدارة الأداء، ويجمع بين الأفراد والأجهزة والبرامج الجاهزة وكذلك تطبيقات التدريب والتطوير المهني. والإجراءات والبيانات والمستفيدين. ويساعد ومن خلال هذه التطبيقات يتم تجميع، وتنقية، نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد وتحليل، وتقييم، وتوزيع معلومات دقيقة تكاليف المورد البشري، واستخراج بياناته، وسريعة لأغراض المتابعة، واتخاذ القرارات في وتوزيعه في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، أوقات كافة المجالات المتعلقة بإدارة المورد البشري في المؤسسة.

تمهيد:

تشهد وظيفة ادارة الموارد البشرية في الوقت الحالي اختلافا كبيرا عما كانت عليه سابقا، نتيجة للتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة بالمؤسسة، من ارتفاع في مستوى التعليم، وتنوع الموارد والانفتاح العالمي بتنقل الموارد البشرية من بلد لآخر. وهذا ما جعل وظيفة ادارة الموارد البشرية تحتاج الى المزيد من البيانات والمعلومات مع حسن استخدامها، ومن هنا ظهرت الحاجة الى نظم المعلومات لامداد المدراء بالمعلومات الكافية في الوقت المناسب، لعملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالمورد البشري.

ومن هنا يتبادر الى ذهننا طرح التساؤل التالي:

ما هو دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة؟.

وعلى ضوء هذا التساؤل نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

* ماذا نقصد بنظام معلومات الموارد البشرية؟.

* ماهي أهم وظائف نظام معلومات الموارد البشرية؟.

* كيف تتم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة؟.

وللإجابة على هذه الأسئلة تم الاعتماد على صياغة الفرضيات التالية:

- نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام يتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المؤسسة يساعد في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية.

- يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على تحديد تكاليف هذا المورد، واستخراج بياناته، وتوزيعه في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، أوقات العمل، الغيابات، تكاليف الأجور، والتكاليف الاجتماعية الأخرى... الخ.

- هناك مجموعة مختلفة من التطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية وتشمل: تطبيقات التوظيف، تطبيقات التخطيط للموارد البشرية، وتطبيقات ادارة الأداء، وكذلك تطبيقات التدريب والتطوير المهني.

ونظرا لأهمية الموضوع سنتناوله في ثلاثة محاور أساسية:

نناقش في المحور الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية، وفي المحور الثاني: نعالج وظائف نظام معلومات الموارد البشرية، أما في المحور الأخير: فيتناول تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة.

ونختم الموضوع بالنتائج المتوصل إليها وتقديم مقترحات عامة تفيد في خلق رؤية واضحة وهادفة حول كيفية وضع نظام فعال للمعلومات الخاص بتسيير الموارد البشرية في المؤسسة.

1- ماهية نظام معلومات الموارد البشرية:

تحتاج الإدارة في تعاملها مع الموارد البشرية الى أنواع عديدة من المعلومات اللازمة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة. ومع تقدم الحواسيب والشبكات الداخلية في المؤسسات، فقد أصبح من السهل تصميم وتشغيل نظم فعالة للمعلومات في مختلف مجالات النشاط ومنها ادارة الموارد البشرية¹.

ولقد تعددت تعاريف نظام معلومات الموارد البشرية، نذكر من أهمها مايلي:

* يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه : " هو النظام الذي ينطوي على عملية جمع وتنظيم

وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها الى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب " ².

* كما يعرف بأنه ³ " عبارة عن نظام مصمم تكنولوجيا لدعم ومساندة الادارة في ادارة الموارد البشرية في المؤسسة، كادارة أنشطة الاستقطاب، وتوصيف الوظائف، والتدريب، والتطوير، والتحفيز، وتقويم الأداء، والمحافظة عليهم، وتحديث بياناتهم باستمرار في كافة المستويات الادارية، من خلال الدعم في تخطيط القوى البشرية للمستوى الاستراتيجي، ودعم قرارات المدراء، وتحليل الموقع، والتنقل للمستوى الفني، وتوثيق

¹ علي السلمي، " ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية "، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2001، ص 435.

² سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، ص322.

³ ايمان السامرائي وهيثم الزعبي، "نظم المعلومات الادارية"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص106.

ان مكونات هذه البنية المتكاملة من النظم الفرعية للمعلومات ترتبط بأهداف ومعايير تنسيق ترتكز على رؤية استراتيجية واضحة للمؤسسة. ويتوفر لدى كل نظام فرعي للمعلومات القدرة على انجاز أنشطة معالجة البيانات وتنفيذ الأنشطة الوظيفية للمؤسسة.

2- أهمية ووظائف نظام معلومات الموارد البشرية:

تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمؤسسات العديد من المزايا من أهمها الآتي⁴:

- تخزين واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة.
 - تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.
 - السرعة في انجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية الى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.
 - تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الادارة والعمال، عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول أنشطة العاملين في المؤسسة، ومن أهم هذه المعلومات تلك الخاصة بتقييم الأداء.
 - الكشف عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، وبذلك تمكن الادارة من الاعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.
 - تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف أنشطة الموارد البشرية والادارات الأخرى.
- كما تمنح هذه النظم للمؤسسة الفوائد التالية⁵:
- * مساندة وتحضير وتخطيط الموارد البشرية.
 - * اعداد التنبؤات باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية.

⁴ سهيلة محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص 324.

⁵ ايمان السامرائي وهيثم الزعبي، نفس المرجع، ص 108.

* المساعدة في اعداد وصف كامل لجميع الوظائف.

* تنظيم شؤون العاملين: من العقود، والتعيين، والترقية، والنقل... الخ.

* دعم ادارة الاستقطاب والاختيار والتعيين.

* دعم برامج التدريب، التطوير والتقويم.

* دعم برامج توزيع الأجور والمكافآت والتعويضات.

* تقديم تقارير مفصلة عن الموظفين وتحديثها باستمرار.

* توثيق تفصيلات الموظفين وادامة سجلاتهم.

بعد أن رأينا أهمية نظام معلومات الموارد البشرية نتطرق الآن الى وظائفه، نذكر أهمها فيمايلي⁶:

• حصر وتسجيل التوقعات الوظيفية ورصدها في شكل بيانات أو معلومات وحقائق تفصيلية

واجمالية، وذلك من خلال انشاء ملفات عامة مركزية، وملفات تفصيلية فردية خاصة بكل موظف،

وملفات تاريخية عن كل الأحداث والأنشطة السابقة.

• مراجعة وتصنيف وتحليل البيانات والمعلومات والحقائق، تمهيدا لاستخدامها في المجالات المختلفة لادارة الموارد البشرية.

• تقديم تقارير ادارية بصورة يسهل فهمها وتفسيرها بما يحقق الفائدة بالنسبة للأغراض التي سيتم استخدام البيانات والمعلومات فيها لدعم قرارات المسؤولين عن ادارة الموارد البشرية. وذلك بالاستناد الى ملفات بيانات التنبؤ الخاصة بتقدير

⁶ زيان محمد الشمران، " مقدمة في نظم المعلومات الادارية"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص(346-347).

احتياجات المؤسسة المستقبلية أو توقعات الاتجاهات المستقبلية، وبالاعتماد على ملف جداول وبرامج عمل ادارة الموارد البشرية.

وتتعدى مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية مجرد تخزين واسترجاع المعلومات بشأن قوة العمل في المؤسسة، مثل الغياب، ودوران العمل، والمكافآت، وغيرها من مجالات الاستخدام التقليدية، الى مجالات أخرى أكثر أهمية تشمل ما يلي⁷:

- اعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة.
- التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية.
- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية.
- تحليل الاحتياجات التدريبية.
- تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية.
- اعداد بعض التقارير الخاصة بادارة العنصر البشري.
- تدعيم الأنشطة اليومية لادارة العنصر البشري.

⁷ جمال الدين محمد المرسي، " الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية "، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمؤسسة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2006، ص ص (530-531).

3- تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية:

توجد العديد من التطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية، نذكر أهمها فيما يلي⁸ :

أ- تطبيقات التوظيف:

تتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب العاملين، والمساعدة في توفير فرص العمل المناسبة، والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين. ونذكرها بالتفصيل كالتالي:

• جذب واستقطاب العاملين: يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف، وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية.

ويحقق نظام الاستقطاب الفاعل للمؤسسة مايلي:

- استرجاع المعلومات الخاصة باسم العامل، ورقم ضمانه الصحي، ومؤشرات أخرى للمتقدم للوظيفة.

- توثيق جميع الاجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة، الاختيار،...)، وكذلك توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة.

- توفير المعلومات الأساسية القائمين بالمقابلة، واعداد التقاري الضرورية عن المرشحين للوظائف.

- توفير المعلومات اللازمة لتقويم عملية الاستقطاب، وتحديد تكاليف الاعلانات عن الوظائف.

- توفير معلومات عن نتائج الاختبارات للمرشحين للوظائف.

⁸ سهيلة محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص 329.

- زيادة أعداد المرشحين من المؤهلين بدرجة كبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات، والتسريح بملء الشواغر من قبلهم، وبذلك يتمكن المديرون من تحديد المصادر التي تهيئ أكثر العاملين نجاحاً في المستقبل.

- زيادة معايير الاختيار، سواء كانت تلك المعايير موضوعية مرتبطة بالعمل، أم معايير ذاتية كبعض السمات الشخصية.

* توفير قاعدة بيانات خاصة بالعاملين⁹ :

تحتفظ المؤسسة عادة ببيانات حول العاملين في قاعدة بيانات، هذه المعلومات يمكن استخدامها لعدة أغراض أهمها:

- إدارة الرواتب والأجور.
- توثيق تكاليف الفوائد والخدمات والحوافز.
- التخطيط للموارد البشرية.

ب- تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:

هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية وهما: تخطيط التعاقب، وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعاً.

يؤكد تخطيط التعاقب على أن المؤسسة لديها عمال لا بد أن تعيدهم إلى المواقع التي تشغرها بسبب التقاعد والترقية والتنقلات والغاء الخدمة أو التوسع في الأنشطة، لذلك فإنه لا بد أن تكون هنالك العديد من الملفات، منها ملف للعاملين مصنفة حسب الوظائف وحسب الدرجات الوظيفية، وكذلك حسب الجنس والعمر ومدة الخدمة والخبرة والتدريب.

⁹ محمد مراياتي، "الاعمال الالكترونية والعالم العربي"، www.escwa.org.ib تاريخ التحميل، 08 فيفري 2011.

اذ أن هذه الملفات تحدد امكانية حركة العاملين، كما أنه بالامكان الاستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى، ومن أهمها ملف تحليل قوة العمل وتحليل حركية قوة العمل الذي يتضمن تحليل حركة العاملين من ترقية الى تنقلات ومعدلات دوران، وغيرها.

ويمكن استخدام البيانات الخاصة بحركية العاملين في التنبؤ بأثر التعيينات والاستغناء على قوة العمل المستقبلية، ولذلك فان تحليل قوة العمل يوفر المعلومات التالية¹⁰ :

- عدد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة مستقبلا.
- عدد التعيينات الجديدة، كذلك التنقلات والترقيات من قسم الى آخر.
- عدد العاملين الذين ستفقدهم المؤسسة مستقبلا لأي سبب من الأسباب كالتقاعد والاقالة والاستقالة والنقل... الخ.

ويساهم نظام تخطيط الموارد البشرية في عملية صناعة القرارات بفاعلية، سواء أكانت هذه القرارات لملء الشواغر فيها أو لإعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف التي يكون فيها فائض الى تلك الوظائف التي تشكو من عجز أو نقص في الموارد البشرية.

ج- تطبيقات ادارة الأداء:

يمكن خزن معلومات تقديم أداء العاملين في قاعدة بيانات الكترونية، اضافة الى أن الحاسوب الشخصي ممكن استخدامه لهذا الغرض.

وتساعد تطبيقات ادارة الأداء المؤسسة في ربط نظم التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء.

كما يمكن للبرمجيات الخاصة بتقويم الأداء أن تحدد نوع الطريقة المناسبة للتقويم، وبعد الانتهاء من عملية التقويم يمكن توفير معلومات تشير الى الفروقات في الأداء الفعلي قياسا بالمعايير المحددة.

¹⁰ سهيلة محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص 331.

وتتطلب تطبيقات تقويم الأداء من ادارة الموارد البشرية تحديد مشاكل الأداء وبيئة العمل ليتسنى لها تصحيح الانحرافات ومعالجة مشاكل انخفاض مستوى الأداء.

د- تطبيقات التدريب والتطوير المهني:¹¹

تستخدم تطبيقات التدريب بشكل أساسي في توثيق المعلومات الخاصة بإدارة التدريب وهذه المعلومات تتضمن عدد المشاركين وخصائصهم، محتوى البرنامج... الخ، إضافة إلى ذلك معلومات حول مهارات العاملين والأنشطة التدريبية الضرورية.

وتتضمن قاعدة البيانات الخاصة بإدارة التدريب: البيانات التدريبية، إضافة الى شهادة المهارات

والخبرة التعليمية، كما وأنه بالإمكان استخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون الموازنة التدريبية مرتفعة فيها، إذ أن هذه المعلومات يمكن استخدامها في إعادة تخفيض الموارد المالية في الخطط التدريبية المستقبلية، ومن المهم اعطاء مثال حول المعلومات الخاصة بموازنة التدريب في النموذج التالي :

جدول رقم (01) : نموذج موازنة التدريب بواسطة الحاسوب.

المنهج التدريبي	3500	1000	2500
التسهيلات	600	-	600
الطعام	300	-	300
السعر	100	-	100
اجمالي	4500	1000	3500

الموازنة الاجمالية/ 4500.

¹¹ هناء عبد الرحيم يمانى، "التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي"، تاريخ التحميل، 15 أبريل 2011.

المصدر: سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2003، ص333.

يوضح لنا الجدول أعلاه المعلومات الخاصة بتكاليف التدريب، فنجد قاعدة البيانات تقوم بتوفير بيانات حول البحوث والمجالات العلمية والمصادر المعرفية لمساعدة العاملين في تعلمهم واطلاعهم على أحدث المستجدات العلمية.

وقد يوفر نظام المعلومات خططا للتطوير المهني تحتوي على معلومات مهمة كنقاط القوة في المهارات المطلوبة، والحاجات التدريبية والتطويرية الأساسية للمواقع الإدارية العليا. كما تساعد تطبيقات التطوير المهني الادارة في تحسين فاعلية الأداء، كما تعمل على مساعدة العاملين في تحديد ميولاتهم المهنية وتقديم النصح والارشاد للعاملين فيما يتعلق بالفرص المتوفرة في المؤسسة كاستحداث وظائف جديدة.

ونقدم بعض التطبيقات لنظم معلومات الموارد البشرية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (02): أمثلة لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية.

اسم التطبيق	وصف النظام	المستوى
تخطيط المصادر البشرية	اعداد خطط طويلة الأجل لاحتياجات المؤسسة من قوة العمل	استراتيجي
تحليل المكافآت والتعويضات	مراقبة مدى عدالة أجور الموظفين ورواتبهم وتوافق العوائد لكل وظيفة	تكتيكي
المسار الوظيفي	تصميم مسار وظيفي للوظائف	فني
التدريب والتطوير	تتبع تدريب ومهارات وتقويم الأداء للموظفين وحفظ سجلاتهم	تشغيلي

المصدر: ايمان السامرائي وهيثم الزعبي، مصدر سبق ذكره، ص106.

خاتمة:

يساعد كل نمط من أنماط التطبيقات الحاسوبية المؤسسة في مجالات ادارة الموارد البشرية، ويحقق لها المزايا التنافسية المتمثلة بتخفيض التكاليف أو تحقيق الجودة والابداع.

ونستنتج من خلال دراستنا في هذا البحث بأن المؤسسة عندما تستخدم نظام معلومات لتسيير مواردها البشرية تتمكن من الحصول على معلومات شاملة بشأن مخزون المهارات للأغراض الادارية المختلفة مثل اعداد الاستراتيجيات أو تطوير نظم العمل أو تطبيق فلسفات ادارية جديدة أمرا في غاية الصعوبة ان لم يكن مستحيلا. وأن امتلاك نظام فعال لمعلومات الموارد البشرية يمثل أحد الأسلحة الاستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية في أسواقها وضمن الاستمرار والنمو في تلك الأسواق.

قائمة المراجع

- 1- ايمان السامرائي وهيثم الزعبي، "نظم المعلومات الادارية"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004.
- 2- علي السلمي، " ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية"، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2001.
- 3- سهيلة محمد عباس، ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2003
- 4- جمال الدين محمد المرسي، " الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية"، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمؤسسة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2006.
- 5- زيان محمد الشorman، " مقدمة في نظم المعلومات الادارية"، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 6- محمد مراياتي، "الاعمال الالكترونية والعالم العربي"، www.escwa.org.ib تاريخ التحميل، 08 فيفري 2011.
- 7- هناء عبد الرحيم يمانى، "التدريب الالكتروني وتحديات العصر الرقمي"، تاريخ التحميل، 15 أبريل 2011.
- 8- ياسين سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات، عمان، الأردن، ط1، 2006.