***الجمهوريـة الجزائريـة الديمقراطيـة الشعبيـة***

***وزارة التعليـم العالـي***

***كليـة العلـوم الاقتصاديـة والعلـوم التجاريـة***

***وعلـوم التسييـر***

***جـامعـة مـحمـد خيضـر-بسكـرة-***

***التخصـص: ثالثـة لسانـس إدارة المـوارد البشريـة.***

***الفـوج:*الأول.**

***المقياس:*اليقظـة الاجتماعيـة وتسييـر النزاعـات.**

***بحـــــث حـــــول:***

**نظـــــام معـــلومـــــات المــوارد البشريــة**

**إعـداد الطالبتيـن : أستـاذة المقيـاس:**

* **بنـادي غنيـة. - علالـي مليكـة.**
* **لهلالـي نرجـس.**

**الموسـم الجامعـي:2023/2024.**

* ***مقـدمـة.***

***المبحـث الأول:ماهيـة نظام المعلومات.***

**المطلـب الأول:مفهوم نظام المعلومات.**

**المطلـب الثاني:مكونات نظام المعلومات.**

**المطلـب الثالث:أنواع نظام المعلومات.**

**المطلـب الرابع:أهـداف نظام المعلومات.**

**المطلـب الخامس:أهميـة نظام المعلومات.**

***المبحث الثاني:ماهية نظام الموارد البشرية.***

**المطلـب الأول:تعريـف وأهداف نظام الموارد البشرية.**

**المطلب الثاني:خصائص نظام الموارد البشرية.**

**المطلب الثالث:مكونات نظام الموارد البشرية.**

**المطلب الخامس:مزايا ومعوقات نظام الموارد البشرية.**

* ***خاتمة.***
* ***قائمة المراجع والمصادر.***

***مقدمة***

لقد عرفت المنظمات تطورات سريعة في الآونة الأخيرة خاصة المنظمات التعليمية في المجال التكنولوجي والمعلوماتي والإداري ،الأمر الذي جعل المنظمات تهتم بالمورد البشري بأهمية كبيرة وتوفير المكان المناسب لممارسة عمله بإتقان باعتباره المورد الرئيسي ، وحتى تواكب هذه التطورات يلزم عليه استخدام نظم المعلومات داخل الإدارات من أجل تحقيق كفاءة وأمان للمعلومات الضرورية لها.  
 وتعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف المهمة والأساسية في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها ،حيث تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري من خلال القيام بعدة أنشطة بهدف توفير احتياجات المنظمة الكفاءات في الوقت المناسب ووضعها في المكان المناسب والعمل على تنميتها وتحفيزها وتأهيلها بما يتماشى مع الظروف المحيطة بها .  
 ويلعب نظام المعلومات دورا بالغ الأهمية في تحسين مردودية العمل وطرق إدارة الأنشطة في المؤسسة،  
 من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تفرزها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها وإعطاء نتائج تجعلها قادرة على مواجهة مختلف التحديات والرهانات .  
 تحاول المنظمات جاهدة مواكبة التقدم التكنولوجي ومواجهة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية، وتعتبر  
 المؤسسات التعليمية (الجامعات) من أكثر المؤسسات استخداما لأنظمة المعلومات وذلك لتسهيل عملية  
 إدارتها لمواردها المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة، وهذا لاحتوائها على موارد بشرية كبيرة يصعب تسييرها  
 دون أنظمة معلومات .

ومن اجل الإلمام أكثر بالموضوع سنتطرق لتحليل إشكاليتنا التالية:

-فيما يتمثل نظام معلومات الموارد البشرية؟

***المبحث الأول:ماهية نظام المعلومات:***

***المطلب الأول:مفهوم نظام المعلومات:***

قبل التطرق إلى مفهوم نظام المعلومات يجب تحديد:

**مفهوم النظام:** هو مجموعة من الأجزاء التي ترتبط ببعضها ومع البيئة المحيطة وهذه الأجزاء تعمل كمجموعة واحدة من أجل تحقيق أهداف النظام. (بسود و بوخني، 2019/2020، صفحة 7)

وبصفة عامة يعرف على أنه مجموعة من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف في ظل معطيات بيئة معينة. (بسود و بوخني، 2019/2020، صفحة 7)

**مفهوم المعلومات:** هي كل ما يصل إلى علم الفرد سواء بالقراءة أو الإستماع أو المشاهدة،وتتعلق بجوانب وأمور تتصل بحياته والأوضاع المحيطة به والعلاقات التي يقيمها والظروف التي تلازمه والإمكانيات المتاحة له والأحداث التي يجابهها من وقت لأخر. (زاوي، 2016، صفحة 6)

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن نظام المعلومات : "هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها،تقوم بإستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في إتخاذ القرارات الصائبة". (بسود و بوخني، 2019/2020، صفحة 8)

***المطلب الثاني: مكونات نظام المعلومات:***

يتكون نظام المعلومات من المكونات الاساسية التالية :

**المدخلات :** تمثل الاحتياجات من الاشياء المختلفة التي تلزم النظام لتحقيق اهدافه و التي تتكون من خليط من موارد غير متجانسة كالموارد المادية,التقنية, القيم و المبادئ و المعلومات و يكون مصدرها اما مصدر داخلي (المنظمة) او مصدر خارجي ( البيئة المحيطة). (زاوي، 2016، صفحة 4)

**العمليات**: و هي الانشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات التجميع والفرز, المعالجة, التخزين. (بسود و بوخني، 2019/2020، صفحة 8)

**المخرجات :** هي كل ما ينتج عن النظام نتيجة العمليات و الانشطة التي اجريت على المدخلات قد تكون سلع او خدمات او معلومات والتي يمكن من خلالها التحقق من اداء النظام اي قدرته على تحقيق اهدافه. (زاوي، 2016، صفحة 4)

**التغذية العكسية :** و تعني عملية ارجاع نتيجة تقييم المعلومات التي يتم الحصول عليها من المخرجات الى الاعضاء المعنيين في التنظيم لتقييم و تصحيح مرحلة المدخلات حتى تؤدي بدورها بتحسين نوعية المخرجات . (بسود و بوخني، 2019/2020، صفحة 9)

و هناك ايضا من يقسم المكونات على الشكل التالي :

**الاجهزة**: و تتمثل في كل من الهاتف , التلكس , الالات الكاتبة , الحاسبات الالكترونية .

**وسائل حفظ و تخزين البيانات** : تتكون اساسا من الملفات و المستندات المكتوبة و الات التصوير في النظم اليدوية.

**البرامج :** و هي في الاجزاء المادية لنظام المعلومات القائم على استخدام الحاسبات الالكترونية فقط و هي نوعين

**برامج النظام :** هي مايستطيع الحاسب ان يفعله .

**برامج تطبيقية** :هي البرامج الخاصة بالوظائف المختلفة المطلوب تشغيلها باستخدام الحاسب مثل البرامج , الاجور , المخزون .

**قاعدة البيانات.**

**اجراءات التشغيل.**

**العنصر البشري** : اهم جزء من الاجزاء المادية لنظام المعلومات يتضمن العنصر البشري في نظام المعلومات القائم على استخدام الحاسبات الالكترونية محللي و مصممي و واضعي البرامج , الذين يشتركون في عملية تحليل و تصميم و تنفيذ و تطوير نظام المعلومات .

**المطلب الثالث :انواع نظام المعلومات**

يعتمد كل نوع من هذه الانظمة على نوع العمل الذئ يؤديه النظام و تتمثل في : (بسود و بوخني، 2019/2020، صفحة 9/10)

**نظام معالجة المعاملة :** تقع هذه الانظمة ضمن المستوى التشغيلي للمؤسسة و هي انظمة معلومات مبرمجة تعالج كما هائلا من المعلومات .

**انظمة المكتب الاتوماتيكية و انظمة العمل المعرفي** : تقع هذه الانظمة ضمن المستوى المعرفي للمؤسسة, و هذه الانظمة تساند في معالجة البيانات لتصبح معلومات يستفاد منها .

**نظم دعم القرارات :** تقع ضمن هذه الانظمة ضمن المستوى الاعلى للمؤسسة و هي انظمة معلومات مبرمجة تشبه انظمة اتخاذ القرار التقليدية .

**الانظمة الجيدة و انظمة الذكاء الاصطناعي:**الانظمة الخبيرة تستخدم الذكاء الاصطناعي لايجاد الحلول ووضعها في متناول المستخدمين بالاعتماد على الامكانيات المعرفية المتاحة لها في المنظمة.

**نظم دعم القرارات الجماعية و نظم الحاسوب لدعم العمل التعاوني :** تسنخدم نظم دعم القرارات الجماعية في مواقع خاصة في المؤسسة و بشكل يسمح لاعضاء الجماعة بالتفاعل عبر الاستخدامات الالكترونية للنظام الحاسوبي من اجل الوصول الى القرار النهائي .

**المطلب الرابع:أهداف نظام المعلومات**

تسعى المنظمة من خلال نظام المعلومات إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي : (بسود و بوخني، 2019/2020، الصفحات 12-13)

**•تحقيق الكفاءة** : من خلال أداء المهام بأسرع صورة واقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال أجهزة الحواسيب وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح استقبال الطلبات بصفة مباشرة .  
•**تحقيق الفعالية :** من خلال القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة ، ومن العوامل التي تساعد على تحقيق الفعالية نجد القرارات الجيدة والرشيدة.  
•**تحسين الأداء** : وخاصة فيما يخص الخدمات المقدمة للعملاء ، فتهدف نظم المعلومات الإدارية إلى تقديم خدمة ذات مستوى أفضل لعملاء المؤسسة وذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة.  
•**التعرف على الفرص واستغلالها** : تعمل المؤسسات في بيئة سريعة التغيير الأمر الذي يتطلب منها ضرورة التكيف مع هذه التغيرات ومساعدة مسيري المؤسسة في اتخاذ القرارات التي تمكنها من اتخاذ القرارات التي تمكنها من استغلال الفرص الجديدة .  
•**ربط العملاء بالمؤسسة :** من خلال استفادة كٍل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات ،فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قربا وارتباطا من خلال تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن خدماتها وبالشكل الذي يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول إلى المؤسسات المنافسة .  
•**التنسيق بين مختلف وظائف المؤسسة** : وذلك من خلال الاعتماد على العمل الجماعي للأفراد  
بطريقة منظمة وهذا ما يسمح بانتقال المعلومات بين مختلف المصالح في المؤسسة بغرض  
الاستفادة منها في تحقيق الخطط الإستراتيجية والأهداف المحددة من طرف الإدارة العليا .

**المطلب الخامس:أهمية نظام المعلومات**

لنظام المعلومات أهمية كبيرة في المنظمة،بحيث يمكن أن نوجزها فيما يلي: (بسود و بوخني، 2019/2020، الصفحات 11-12)

•تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المجتمعات الحديثة .  
•تنمية وتطوير شبكات الاتصال والمعالجة الدقيقة.  
•تغيير مفهوم ودور المعلومات وتنامي هذا الدور في المؤسسات الحديثة .  
•المعلومات أساس بناء الهياكل التنظيمية .  
•المعرفة والمعلومات هما المصدران الحقيقيان للسلطة في المؤسسة.

**.**أصبحت المعلومات احد عناصر مخرجات المنظمة الجديدة، وليس مجرد مدخلات تستخدم في  
الأنشطة الإدارية .  
•الاستخدام المكثف لتقنيات الحاسب الآلي في تطبيقات متعددة وشاملة لمختلف مجالات العمل  
الإداري .  
•التطوير المتسارع للبرمجيات لتسيير انتشار استخدام الآلية في كافة فروع النشاط الإداري .  
•يؤدي التوظيف الفعال للمعلومات إلى ت ازيد الفرص وامكانية التنوع وعدم الانحصار في دائرة  
التخصص.

***المبحث الثاني : ماهية نظام معلومات الموارد البشرية***

**المطلب الأول:تعريف وأهداف نظام الموارد البشرية**

لقد تعددت التعريفات لمصطلح نظم معلومات الموارد البشرية و من بينها : (بوزرورة و قطاف، 2020)

يشير مصطلح نظم معلومات الموارد البشرية بأنها " قاعدة بيانات متكاملة متعلقة بالموظفين و وظائفهم لمساعدة المدراء في تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في المؤسسة ووضع الاهداف للأنشطة الملائمة للموارد البشرية و تقييم نجاح تلك الأنشطة في المستقبل "

و هو ايضا " احد النظم التي تهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية و المستقبيلة الخاصة بالموارد البشرية و تقديمها الى الجهات التي يهمها امر تلك الموارد لمعرفة مدى ادارة هذا العنصر من قبل مؤسسة معينة".

**الاهداف :** (زاوي، 2016، صفحة 4)

* المشاركة في اعداد الخطط و الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة .
* تقديرو توقع الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية .
* تدعيم الانشطة اليومية لتسيير الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل , الغياب ....
* تحليل الاحتياجات التدريبية.

**المطلب الثاني:خصائص نظام الموارد البشرية**

يتمتع هذا النظام بعده خصائص، لعل أبرزها: (مناصرية، 2018/2019)

 1/ نظام فرعي من نظام المعلومات الشامل للمنظمة، مثله مثل باقي النظم.

2/ يهتم بجمع و تخزين وحفظ واسترجاع البيانات ذات الفائدة لتعظيم مستوى الأداء البشري، بالاعتماد على قاعدة بيانات معدة لهذا الغرض.

3/ يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري المتعددة من تخطيط للقوى العاملة واختيار واستقطاب وتعيين وترقية ونقل وأجور وحوافز وغيرها.

 4/ يهتم هذا النظام بتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بأهم مورد تملكه المنظمة متمثلا في العنصر البشري.

 5/ بما أن الموارد البشرية تنتشر في جميع أجزاء المنظمة يمكن القول بأن العلاقة تبادلية بين نظام معلومات الموارد البشرية والنظم الأخرى من إنتاجية وتسويقية ومالية.

**المطلب الثالث:مكونات نظام الموارد البشرية**

بما ان نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام فمن الطبيعي ان يتكون كبقية الأنظمة من مدخلات و عمليات و مخرجات و تغذية عكسية :

**المدخلات**: تمثل مجموعة البيانات عن الافراد العاملين في المنظمة و تنقسم الى :

* بيانات عن الموظفين : متمثلة في اسم الموظف, تاريخ و مكان الازدياد, الجنس, الديانة و الحالة الاجتماعية ...
* بيانات عن الوظائف : تحتوي على مسميات الوظائف و مواقعها التنظيمية و التعديلات التي تطرأ عليها.
* بيانات ادارية : بيانات تتعلق بساسية التوظيف و تتضمن القوانين و التعليمات و القرارات المتعلقة بالموارد البشرية .
* بيانات عن سوق العمل : تمثل البيانات عن المنظمات المنافسة و كيفية حصولها على ذوي الخبرة و المؤهلات .

**العمليات :** معالجة كافة البيانات التي تم ادخالها الى قاعدة بيانات الموارد البشرية عن طريق جمعها و خزنها و تنصنيفها و استخدام الاساليب الرياضية و الاختبارات الاحصائية و تحويلها الى معلومات و تقارير يمكن الاستفادة منها.

**المخرجات** : عبارة عن تقارير و استجابات و معلومات تعبر عما توصل اليه النظام من نتائج على ضوء المدخلات التي أدخلت الى قاعدة البيانات بعد معالجتها .

**التغذية العكسية** : هي معلومات تحمل رسائل و ارشادات عن كيفية سير النظام و مدى تطابق المخرجات مع الخطط الموضوعة, و تتم من خلال الرقابة على العناصر السابقة بهدف رصد الانحرافات و العمل على تصحيحها بشكل يخدم اهداف المنظمة .

**المطلب الرابع:مزايا وعيوب نظام الموارد البشرية**

**المزايا:** (مناصرية، 2018/2019)

لنظام معلومات الموارد البشرية عدة مزايا، لعل أهمها:

* تطوير برامج تخطيط وجذب واستقطاب الموارد البشرية.
* يؤدي النظام إلى تمتين صلة الإدارة بالعاملين وبالتالي الوقوف على مشاكلها وحلها.
* تخفيض تكاليف الإدارة وتوفير الوقت.
* زيادة درجة الدقة في البيانات والمعلومات المنتجة.
* تقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع ومعالجة وخزن واسترجاع المعلومات ذات الصلة بشؤون الموارد البشرية وهذا ما يؤدي إلى توفير عنصر المرونة.
* يتسم بالدقة والوضوح والسرعة في مساعدة المدير في صنع القرار المراد اتخاذه بشأن نشاط معين من أنشطة الموارد البشرية.

**المعوقات**: (مناصرية، 2018/2019)

على الرغم من الخصائص والمزايا التي يتسم بها هذا النظام، إلا أنه يعترض تطبيقه العديد من العقبات والمشكلات، وتتمثل أساسا فيما يلي:

* عدم كفاية الموازنات المالية في بعض المنظمات لتطبيق مثل هذا النظام.
* تأخر مصممي النظام في فهم طبيعة وأنشطة هذا النظام لأنهم يتعاملون مع العنصر البشري المعقد في تركيبه ولا يتعاملون مع آلات جامدة.
* عدم وجود كادر تدريبي جيد قادر على تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال مما يحد من إمكانيات الاستفادة منه.
* القيود القانونية على نقل البيانات والمعلومات البشرية الدولية.
* قصور دعم الإدارة العليا للنظام.
* مقاومة الأفراد العاملين لتطبيق هذا النظام خوفا على وظائفهم وبدلات الوقت الإضافي التي يتقاضونها.
* عدم وجود قواعد بيانات أصيلة ودقيقة وكافية لتغذية النظام بها.

في حال وجود مثل هذا النظام فإن عدم الميل إلى الاستفادة من مخرجاته تكون سمة مميزة للمنظمات المتخلفة.

***الخاتمة***

ومن هنا نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية نظام أساسي في كل مؤسسة يهتم بشكل خاص بالمورد البشري بتوفير كافة المعلومات الخاصة به.

***قائمة المراجع :***

اسماعيل مناصرية. (2018/2019). *محاضرات سنة ثالثة ليسانس تسيير موارد بشرية.* الجزائر، كلية العلوم الغقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، بسكرة.

صورية زاوي. (2016). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية. الجزائر، بسكرة.

ليندة بوزرورة، و سهيلة قطاف. (2020). دور نظام معلومات في إدارة مواردبشرية في مؤسسة. *الحدث للدراسات المالية والإقتصادية* (4)، صفحة 80.

مبارك بسود، و أمينة بوخني. (2019/2020). دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية. 7. أدرار، إدارة أعمال، الجزائر.