



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الموضوع

نظام المعلومات المورد البشرية

المقياس

اليقظة الاجتماعية

الفوج: 03

من اعداد:

غمري دليلا لويزة

قريرة انتصار

لقراف سيف الدين

الاستاذة: د لعلاي

السنة الجامعية 2023_2024

خطة البحث

مقدمة

المبحث الأول: مفاهيم عامة لنظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم نظام المعلومات

المطلب الثاني: مفهوم الموارد البشرية

المطلب الثالث: نظام المعلومات الموارد البشرية

المبحث الثاني: أساسيات نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الأول: أنواع نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني: اهداف نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الثالث: أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية

المبحث الثالث: مجالات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية ومعايير فعالية التقييم

المطلب الأول: مجالات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني: معايير فعالية تقييم لنظام المعلومات الموارد البشرية

المبحث الرابع: متطلبات نجاح نظام الموارد البشرية ومعوقاته

المطلب الأول: متطلبات نجاح نظام الموارد البشرية

المطلب الثاني: معوقات نظام الموارد البشرية

خاتمة

قائمة المراجع

مقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية امر بالغ الأهمية في نجاح أي منظمة ومع تطور التكنولوجيا وتزايد حجم وتنوع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية اصبح من الضروري استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية لتسهيل عملية الإدارة واتخاذ قرارات افضل.

هذا البحث هدف الى استكشاف مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية واهميته في البيئة التنظيمية سنقوم بدراسة كيف يمكن للنظام ان يساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال توفير سريع وفعال الى المعلومات الخاصة بالموظفين والعمليات الأساسية للموارد البشرية. سنبحث أيضا على مكوناته وأهدافه والوظائف التابعة له.

من خلال هذا البحث سنسعى الى فهم اعمق لأهمية نظام معلومات الموارد البشرية كأداة حيوية لإدارة الموارد البشرية بشكل فعال لتحقيق التميز التنافسي في عالم الاعمال.

ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ماهو نظام معلومات الموارد البشرية؟

المبحث الأول: مفاهيم عامة لنظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم نظام المعلومات

توجد عدة تعريفات للنظام أهمها:

" النظام هو بنية متواصلة التنفيذ مكونة من عدة اطراف تعمل معا للوصول الى تحقيق هدف مشترك وكلمة

نظام تتضمن ترتيب، تخطيط، طريقة تنظيم"

" النظام هو مجموعة من العناصر او الأجزاء التي تتكامل مع بعضها وتحكمها علاقات وآليات عمل معينة

وفي نطاق محدد بقصد تحقيق هدف معين"

اما نظام المعلومات فيقصد به: "نظام متكامل من العنصر البشري والآلات، ويهدف الى تقديم معلومات لدعم

عمليات اتخاذ القرارات في المنظمة، ويستخدم النظام في ذلك أجهزة وبرمجيات الحاسب الآلي والإجراءات ونماذج

اتخاذ القرار وقواعد البيانات"

كذلك " هو مجموعة من الإجراءات المنظمة التي يمكن من خلالها توفير معلومات، تستخدم لدعم عمليات صنع

القرار والرقابة في المنظمة"

مكونات النظام:

يتشكل النظام مجموعة من العناصر هي:

• **المدخلات:** هي كل ما يدخل الى النظام من عناصر وبيانات ومعلومات سواء كان مصدر هذه العناصر

البيئة الداخلية للمنظمة او البيئة الخارجية.

• **المعلومات:** هي كل الاعمال والوظائف والأنشطة التي تجري على المدخلات لتحويلها الى مخرجات

• **المخرجات:** هي كل ما ينتج عن عملية التحويل والمعالجة ويمكن ان تكون في شكل منتجات او خدمات

او معلومات او غير ذلك.

حدود النظام: يتميز كل نظام بمحيط داخلي او خارجي وتمثل الحدود الفاصل بين هذين المحيطين وقد تكون هذه الحدود مادية كما يمكنها ان تكون ير مادية و تكمن أهمية الحدود عند تصميم النظام حيث يتم التمييز بين العناصر والمكونات التي تنتمي الى هذا النظام والتي لا تنتمي.

- **المراقبة:** وتهدف الى متابعة جميع العمليات التي تتم داخل النظام
- **التغذية العكسية:** يقصد بها استرجاع المعلومات لمقارنتها بالمعايير والاهداف المحددة مسبقا وتحديد

الانحرافات. (صياد، 2017-2018، الصفحات 8-9)

المطلب الثاني: مفهوم الموارد البشرية

أولاً: مفهوم الموارد البشرية: هي مجموعة من الافراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل حاد وملتزم، حيث يتعين ان تتكامل القدرة مع الرغبة في اطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والتدريب والتطوير "

ثانياً: مفهوم إدارة الموارد البشرية: تعرف إدارة الموارد البشرية على انها مجموعة من الإجراءات والقرارات والسياسات التي تمكن من الحصول في الوقت المرغوب على الموارد البشرية بالكفاءات والتأهيل والمعارف والقدرات المطلوبة وتحفيزها وتطوير امكانياتها لنتمكن من القيام بالنشاط او الوظائف من اجل استمرار حياة المؤسسة وتطويرها. (بسود و بوخنى، 2019-2020، صفحة 9)

المطلب الثالث: نظام المعلومات الموارد البشرية

يعرف نظام المعلومات الموارد البشرية انه : ذلك النظام الذي يعمل على مواكبة التغيرات السريعة الخاصة في إدارة الموارد البشرية وحالات التعقيد الحاصلة فيها، وتستخدم هذه لأنظمة لإنجاز وظائف ومهام تتعلق بجمع البيانات ومعالجتها و تخزين المعلومات و استرجاعها وذلك لاستخدامها بشكل يؤثر في صنع القرارات الإدارية التي تقع ضمن مجال الموارد البشرية.

كذلك يعرف على انه: قاعدة بيانات متكاملة متعلقة بالموظفين ووظائفهم لمساعدة المدراء في تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في المنظمة ووضع الأهداف للأنشطة الملائمة وتقييم نجاح تلك الأنشطة الملائمة وتقييم نجاح تلك الأنشطة في المستقبل. (جبيرات، 2014-2015، صفحة 78)

المبحث الثاني : أساسيات نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الأول: أنواع نظام المعلومات الموارد البشرية

مرت نظم معلومات والموارد البشرية بمراحل متعددة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية الى نظم آلية والكترونية حديثة، ويمكن ايجازها على النحو التالي:

1- النظم اليدوية لمعلومات الموارد البشرية:

ويمثل النظام التقليدي لإدارة الموارد البشرية والذي شع الاعتماد عليه فيما مضى، كما انه مازال قائم في العديد من المنظمات ومن اهم النظم المستخدمة كنظم يدوية لمعلومات الموارد البشرية ما يلي:

1-1 نظم الملفات: ويمثل مجموعة الاوعية الخاصة بحفظ بيانات الافراد العاملين بالمنظمة تلك والتي تشتمل على الأوراق الرسمية والمستندات الخاصة بنشاط العاملين، ويمكن مراجعتها بسهولة، ومن بين أنواع تلك الملفات في مجال الموارد البشرية ما يلي:

2-2 نظم السجلات: يمثل نماذج معينة بها ملخص لمحتويات الأوراق والمستندات الرسمية الاصلية ان مما يسهل تصنيفها وتداولها واسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة، ويعتبر هذا النظام تطور مرحلي لنظام الملف ونتيجة لاختلاف ظروف المنظمات واعمالها فان أنواع السجلات تختلف أيضا من منظمة لآخرى ومن بين أنواع السجلات تختلف أيضا من منظمة لآخرى ومن بين أنواع السجلات سجل الحضور والغياب والاجازات، سجل الترقيات والتقديرات السجل الصي ويرها.

2- النظم اليدوية مع استخدام الآلات: هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها، حيث يمكن ان يقوم الافراد بالاعتماد على بعض الآلات التي تسير تسجيل البيانات وإجراءات عمليات التحليل عليها بجانب العمليات اليدوية، وتفيد الآلات من اجراء العمليات والاحداث المالية، والكشوف والتقارير المتعلقة بمجموعة سجلات ومستندات الموارد البشرية كالأجور والمكافآت والحوافز، مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الاعمال.

3- النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية: استمرت جهود التطوير التحديث في مجال نظم المعلومات الموارد البشرية، حيث اتجه الفكر الحديث للاستفادة من التقنيات الحديثة في تجميع وتحليل البيانات والحقائق المتعلقة

بالموارد البشرية بالمنظمة بما ييسر الحصول على المعلومات بدقة وفي لتوقيت المناسب لتحقيق كفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية في المنظمة، ويمكن عرض اهم أنواع النظم الآلية لمعلومات الموارد البشرية كما يلي:

1-3 نظام المصغرات الفيلمية:

تعرف المصغرات الفيلمية بانها: مجموعة الوسائل والأجهزة التي هدف الى تحويل الوثائق الورقية الى صورة مصغرة لا يمكن قراءتها في حجمها المصغر بالعين المجردة، ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صورة ورقية منها، وهي وسيط متطور لتخزين وتسجيل المعلومات في عصرنا الحاضر" ويمكن اثبات بعض الخطوات لتحويل الأوراق والوثائق الخاصة بالموارد البشرية الى مصغرات فيلمية تتمثل فيما يلي:

- فرز الوثائق التي تخضع لعملية التصوير والتي تشمل جميع الأوراق المتعلقة بالافراد والوظائف
- فهرسة وترقيم الملفات، مما ييسر الرجوع اليها .
- تصوير الملفات في مصغرات فيلمية
- تنظيم وترتيب وحفظ الملفات بعد تصويرها، بما يشمل سرعة الوصول اليها

2-3 نظام الحاسب الآلي (الكمبيوتر):

يقوم الحاسب الآلي بعدة عمليات متكاملة بطريقة آلية طبقا لنظام معين ووفقا لبرنامج التشغيل والتعليمات والوامر المخزنة بذاكرة الحاسب التي تحدد طريقة المعالجة، وتتمثل اهم خصائص الحاسب الآلي فيما يلي:

- القدرة على أداء العمليات بسرعة ودقة.
- القدرة على انجاز العمليات الحسابية والرياضية والمنطقية المتشابكة، ومعالجة والبيانات الداخلية والمخزنة وفقا لبرنامج التشغيل والمطلوبة
- القدرة على تخزين البيانات والمعلومات والبرنامج داخلي
- القدرة على تعديل البرامج ونقل البيانات والمعلومات صوتيا (لغور و حد مسعود، 2016-2017، الصفحات

(32-30)

المطلب الثاني: اهداف نظام المعلومات الموارد البشرية

بما ان البعض يرى ان اهم النواحي التي تهتم بها المؤسسة هو استخدام الموارد المتوفرة لديها لتحقيق الأهداف وان الفعالية الإدارية يمكن النظر اليها على انها دالة للمقدرة على حيازة وتنمية وتوزيع والمحافظة على الموارد، حيث يتطلب هذا معلومات عنها فان الهدف من استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يتعدى مجرد تخزين واسترجاع المعلومات بشأن الموارد البشرية في المؤسسة كالغياب وغيرها الى أراض أكثر أهمية، نذكر منها:

- المشاركة في اعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة
- التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية
- تحليل الاحتياجات التدريبية
- تخطيط للمسارات الوظيفية ومسارات الترقية
- تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية واعداد التقارير الخاصة بتسيير هذا العنصر
- تدعيم الأنشطة اليومية لتسيير الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل والغياب... الخ
- كما يحقق نظام المعلومات الموارد البشرية للمؤسسة العديد من المزايا منها:
- تخزين واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.
- الكشف عن اية تغيرات في الموارد البشرية سواء في البيئة الداخلية او الخارجية، مما يساعد المؤسسة على الاستعداد لمواجهةها
- تحقيق التكامل والتناسق بين مختلف نشاطات تسيير الموارد البشرية كما يساعد على تحقيق التكامل بين وظيفة الموارد البشرية ومختلف الوظائف الأخرى
- تحقيق الدقة في المعلومات والسرعة في استرجاعها عند الحاجة اليها مع تجنب التلف او الضياع (بادة و زيامن، 2013-2014، الصفحات 27-28)

المطلب الثالث: أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية

ازدادت أهمية نظام المعلومات بالنسبة للمؤسسات في السنوات الأخيرة نتيجة تحول الاقتصاد من اقتصاد صناعي الى اقتصاد المعرفة، إضافة الى توجه الاعمال الى اعمال المعرفة كالخدمات المصرفية اين أصبحت المعلومات تمثل القاعدة للكثير من السلع والخدمات، كما ان الاتجاه الى عولمة الاقتصاد زاد من الضغوط الواقعة على المؤسسات ذات التوجه المحلي، بسبب ان العملاء اليوم يمكنهم الحصول على معلومات دقيقة على

افضل الأسعار والعروض، مما اجبر المؤسسات على مواجهة المنافسة في ظل سوق مفتوحة وبدون اية حماية او دعم

الى جانب ذلك ظهور شكل جديد من المؤسسات، تتصف بالاعتماد على التنظيم المسطح (الأقل هرمية) ويركزي، الذي يعتمد على إجراءات عمل مرنة ومعلومات فورية لتوفير منتجات بالطلب لملاءمة أسواق وعملاء او مستهلكين محددين، بدلا من المؤسسة التقليدية التي تتصف بالتنظيم المركزي الذي يعتمد على إجراءات عمل معينة لانتاج السلع والخدمات.

ونتيجة لكل هذه التغيرات زادت قيمة تكنولوجيا المعلومات، واصبح من الضروري للمسيرين استخدام نظام للمعلومات يوفر لهم إمكانية الاتصالات وتحليل المعلومات واتخاذ القرارات. (بادة و زيمان، 2013-2014، صفحة 25)

المبحث الثالث : مجالات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية ومعايير التقييم

المطلب الأول: مجالات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية

تتعدد مجالات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية والتي تعتبر نظم جزئية به أهمها:

1- الحصول على البيانات: (مدخلات النظام)

يقوم نظام المعلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية من مصادر مختلفة لمعالجتها، منها سجلات تشغيل البيانات التي تضم:

- سجلات الافراد: تشمل بيانات أساسية تخص العاملين في المؤسسة مثل: الاسم، اللقب، الخبرات، تاريخ الميلاد...
- سجلات إحصائية: تشمل بيانات مالية عند العامل مثل: معدلات ساعات العمل، المرتب الشهري، الحوافز...

2- استعمال نواتج النظام (مخرجات)

تستخدم المعلومات المتحصل عليها من معالجة نظام معلومات الموارد البشرية للبيانات السابقة في عدة مجالات وظيفية خاصة بالموارد البشرية أهمها:

- التوظيف: يوفر نظام المعلومات الموارد البشرية المعلومات التي من شأنها استقطاب الافراد للعمل بالمؤسسة والمفاضلة بينهم، مما يسمح لها بتعيين افضلهم مثل: المؤهلات العملية، الخبرة...

- **تخطيط الموارد البشرية:** يتم استخدام المعلومات في مجال تخطيط التوظيف في ضمان توفر العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الخالية.
- اما التنبؤ فيتضمن تقدير عدد العاملين الذين قد تحتاج اليهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة لها مستقبلا، لذا يتطلب تخطيط الموارد البشرية معلومات عن التوظيف- معدلات دورات العمل، الترقيات...
- **تسيير الأداء:** تساعد معلومات تقييم الأداء العاملين الإدارة على تحقيق الملاءمة بين تقييم الأداء وطبيعة الوظائف والسمات المميزة لها وبالتالي تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء كما تمكنها من تحديد الطريقة المناسبة للتقييم ومعرفة الفروقات بين الأداء والمحقق والمعايير المحددة له
- **التنمية والتدريب:** يمكن استخدام معلومات التدريب في اتخاذ قرارات رئيسية لتحديد احتياجات التدريب، تحديد الافراد المؤهلين للترقية
- **التعويضات:** يشمل عمل نظام المعلومات الموارد البشرية في هذا المجال جوانب عديدة لتقييم الوظائف وتحديد الأجر التي تناسبها، وتحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة الترقية او لتميز في الأداء. (زاوي، 2015-2016، الصفحات 33-34)

المطلب الثاني: معايير فعالية تقييم لنظام المعلومات الموارد البشرية

- تشتمل معايير التقييم لنظام المعلومات الموارد البشرية تقييم إجراءات العمل المتبعة لتسيير الموارد البشرية وفعالية وكفاءة هذا الأخير بما ان استخدامه من اجل الحصول على نواتج تدعم كل من أداء الافراد بوظيفة الموارد البشرية ويمكن ذكر أهمها في:
- **الاستخدام الفعلي لنواتج النظام:** بناء على مستوى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية تتحدد فعاليته، فتكون هذه الأخيرة عندما يتحقق مستوى عالي من استخدام المعلومات التي ينتجها من قبل المستخدم والعكس.
 - الا ان هذه النتيجة ليست دائما صحيحة لان النظام يستدم رم ما فيه من عيوب بسبب عدم وجود بديل اخر يمكن التقييم من خلال:

1- سؤال مستخدميه عن أنواع النواتج التي يستخدمونها

2- مدى تكرار الاستخدام خلال فترة زمنية معينة

- الأداء الفردي لمستخدم النظام: وتتحدد الفعالية بناء على:

- تأثير المعلومات التي يوفرها على أداء العاملين فيه في صنع القرارات
- تحسين أداء الاعمال المسندة اليهم بشكل اسرع وادق ويمكن التعرف على ذلك من خلال تتبع سلوكهم في صنع القرار ودرجة ثقتهم في النظام.

- **رضا المستفيد:** يعتبر دلالة على درجة فعالية نظام معلومات الموارد البشرية ليس لإرضائه على توفير احتياجاته من معلومات وأيضاً على مكوناته الأخرى من مدخلات ومعالجة لذلك فان قياس رضا المستخدم عن النظام خلال فترة زمنية معينة يساعد على التعرف على نقاط القوة والضعف. (زاوي، 2015-2016، صفحة 42)

المبحث الرابع: متطلبات نجاح نظام الموارد البشرية ومعوقاته

المطلب الأول: متطلبات نجاح نظام الموارد البشرية

1- المتطلبات البشرية:

- أهمية ادراك العاملون بالإدارة بجدوى نظام الموارد الإدارية لعملهم
- تشجيع القيادات الإدارية استخدام الموظف للأجهزة الالكترونية باستمرار.
- توفر روح المساعدة من قبل مصممي النظام للمستفيدين منه.

2- المتطلبات المادية:

- ضرورة توافر ميزانية مخصصة لصيانة الأجهزة الالكترونية بالإدارة.
- توفير أجهزة حاسب آلي متطورة تساعد في تلبية احتياجات النظام من المعلومات.
- تتميز شبكة الانترنت المستخدمة بالكفاءة وعدم الانقطاع اثناء سير العمل.

3- المتطلبات التكنولوجية:

- ضرورة توافر المعلومات لمتخذ القرار في الوقت المناسب وبالقدر المناسب.
- توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام بمراعاة إمكانيات واحتياجات الإدارات التعليمية.
- تبادل المعلومات عبر الانترنت بين الإدارات مع الاخذ في الاعتبار التأمين الكافي للبيانات

4- المتطلبات التشريعية والإدارية:

- تحديد اهداف وغايات الإدارة بشكل واضح ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى الى تحقيقها نظام المعلومات الموارد البشرية
- مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل المنظمة او خارجها
- التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الإدارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك. (داليا، 2021)

المطلب الثاني: معوقات نظام الموارد البشرية

- عدم تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال.
- عدم القدرة على الاتصال بالنظم الأخرى.

- عدم كفاءة وجود المعلومات.
- قصور دعم الإدارة العليا للنظام.
- عدم قدرة الهيكل التنظيمي على استيعاب النظام الجديد.
- عدم وجود دراسات حقيقية تبين اقتصاديا نجاح النظام مستقبلا.
- مقاومة الافراد لتطبيق النظام خوفا على وظائفهم وتعويضات الوقت الإضافي التي يتقاضونها.
- زيادة معدلات التير التكنولوجي.
- القيود القانونية على نقل المعلومات والبيانات الدولية. (بادة و زيامن، 2013-2014، صفحة 28)

خاتمة:

تلعب المعلومات دورا رئيسيا في سلوك الافراد والمنظمات ولكي تنجز إدارة الموارد البشرية أنشطتها ومهامها العديدة لا بد ان يهيئ لها نظام بشرية فعالة تتجسد فيها الدقة والسرعة والشمول والموضوعية والتوقيت السليم. فنظام المعلومات الموارد البشرية مهمته أساس القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية والسعي أساس توفير المعلومات الى مراكز اتخاذ القرارات لذلك على الإدارة ان تسعى دائما الى الزيادة من فعاليته وذلك من خلال تطويره وتوفير متطلبات نجاحه.

قائمة المراجع

- سناء جبيرات. (2015-2014). تقييم اثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين. اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم. بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- صباح صياد. (2018-2017). انظمة المعلومات وتأثيراتها على تنافسية المؤسسة الجزائرية. منكرة للحصول على شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية . وهران، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة وهران 2.
- صورية زاوي. (2016-2015). اثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية. دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية لولاية بسكرة. بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- طه داليا. (2021). متطلبات تطبيق نظم المعلومات الادارية لتطوير ادارة الموارد البشرية بالادارات التعليمية بمحافظة المنيا. مجلة الادارة التربوية، 10 (32).
- عمارة بادة ، و يوسف زيامن. (2014-2013). نظام المعلومات الموارد البشرية. تقرير تربص لنيل شهادة ليسانس في تسيير الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير والعلوم التجارية: جامعة ابو بكر بلقايد.
- مبارك بسود، و امينة بوخني. (2020-2019). دور نظام المعلومات في ادارة الموارد البشرية. منكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ادرار: جامعة احمد دراية ادرار.
- منيرة لعور، و مريم حد مسعود. (2017-2016). دور نظم المعلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات. منكرة استكمالاً لمتطلبات لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير. جيجل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: جامعة محمد بن الصديق بن يحي.