**ثالثا: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية**

  بما أن نظام معلومات الموارد البشرية نظام فمن الطبيعي أن يتكون كما بقيه الأنظمة من المدخلات، العمليات، المخرجات والتغذية العكسية.

**1/ المدخلات:**

تمثل المدخلات مجموعه البيانات عن الأفراد العاملين في المنظمة، وتنقسم إلى:

**-** **البيانات عن الموظفين:** متمثله في اسم الموظف، تاريخ ومكان الازدياد، الجنس، الديانة، الحالة الاجتماعية، محل الإقامة، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، الخبرة، تاريخ بداية الخدمة، ... وغيرها.

**- البيانات عن الوظائف:** تحتوي على مسميات الوظائف، مواقعها التنظيمية، والتعديلات التي تطرأ عليها.

**- البيانات الإدارية**: وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف، وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

**- بيانات عن سوق العمل:** تمثل البيانات عن المنظمات المنافسة و كيفيه حصولها على ذوي الخبرة و المؤهلات، معدلات البطالة، و كذا البيانات المتعلقة ببرامج إعداد الكفاءات وما هو متوفر منها حاليا.

**2/ العمليات:**

ويقصد بها معالجة كافه البيانات التي تم إدخالها إلى قاعدة بيانات الموارد البشرية عن طريق جمعها وخزنها وتصنيفها واستخدام الأساليب الرياضية والاختبارات الإحصائية وتحويلها إلى معلومات وتقارير يمكن الاستفادة منها.

**3/ المخرجات:**

وهي عبارة عن تقارير واستجابات ومعلومات تعبر عما توصل إليه النظام من نتائج على ضوء المدخلات التي أدخلت إلى قاعدة البيانات بعد معالجتها، فالمعلومات عن الموظفين والوظائف تبين إحصائيات عن حركه العمالة في كل إدارة أو وظيفة وهذا يساعد في توضيح حركه العمالة في المنظمة من حيث التعيين والنقل والإعارة والانتداب والترقية، وكذلك معدلات ترك الخدمة وأسبابها،كما أن المعلومات عن العمليات الإدارية تفيد المنظمة في تخطيط القوى العاملة وتحديد احتياجاتها من الموارد.

**4/ التغذيه العكسية:**

وهي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفيه سير النظام ومدى تطابق مخرجاته مع الخطط الموضوعة، وتتم من خلال الرقابة على العناصر السابقة بهدف رصد الانحرافات والعمل على تصحيحها بشكل خدم أهداف المنظمة.