**رابعا: أهميه نظام معلومات الموارد البشرية**

من المعلوم أن المنظمة نظام كلي يتكون من عده أنظمه، وهي نظام معلومات الموارد البشرية، نظام المعلومات الإنتاجية، المالية والتسويقية، ... وغيرها، والتي تعمل وتنسق مع بعضها البعض لتحقيق أهداف المنظمة.

 وبما أن نظام معلومات الموارد البشرية نظام فرعي، فهذا يتطلب منه التنسيق والتكامل مع النظم السابقة، إذ أنه يعتبر الركيزة الأساسية للنظم الأخرى في المنظمة، وذلك انطلاقا من:

1/ أن نظام معلومات الموارد البشرية يمكن الإدارة والأقسام الأخرى من الحصول على معلومات متكاملة وصحيحة عن الأفراد العاملين والذين يعتبرون موردا مهما من موارد المنظمة والذي لا يمكن الاستغناء عنه حتى لو دخل الذكاء الصناعي في مجال عملها.

 2/ يمكن من التعرف على احتياجات ورغبات الأفراد في المنظمة، والعمل على تلبيتها بما يتوافق مع زيادة دافعيتهم وإنتاجيتهم.

 3/ يساعد المنظمة على توجيه الموارد البشرية نحو الاستخدام الأمثل لتحقيق الميزة التنافسية.

4/ يمكن هذا النظام من تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين وأهمها تقييم الأداء حتى تصبح الإدارة على علم تام بكل ما يتعلق بموظفيها مما يزيد من إمكانيات التحكم في مواردها.

 5/ يكشف أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية وهذا يمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات.

 6/ يوفر المعايير التي عن طريقها تستطيع المنظمة تحديد الأجور المناسبة للعاملين وفقا للأداء المقدم وهذا من شأنه أن يقلل من تذمر العاملين ويخفض معدل شكاويهم ويرفع من روحهم المعنوية مما ينعكس بالإيجاب على تحقيق المنظمة لأهدافها.