



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة محمد خيضر – بسكرة –

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

المحاضرة الثالثة :

طبيعة نظام معلومات الموارد البشرية

أستاذة المقياس الدكتوراة : جبيـرات سناء





هداف المحاضرة:

ينتظر من الطالب بعد تناوله هذه المحاضرة أن يصبح قادرا على:

- ✚ التمييز بين مفهومي نظام المعلومات و النظام المعلوماتي
- ✚ استيعاب مختلف التعاريف لنظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ فهم طبيعة نظام معلومات الموارد البشرية من خلال معرفة أبعاده و أنشطة تشغيله و موارده الأساسية



محتوى المحاضرة:

- ✚ مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ أنشطة نظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ موارد نظام معلومات الموارد البشرية

I. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

1, التعريف النظرية

تظهر أدبيات موضوع نظام معلومات الموارد البشرية غياب التعريف المقبول عليه بين أوساط الباحثين وجود التباين في التعريفات يعود الى :

- المراحل التاريخية التي مر بها حقل الموارد البشرية و التي انعكست على دور هذا النظام من تقديم تقارير و كشوفات دورية عن العاملين إلى دعم مختلف القرارات في المنظمة.
 - المراحل التي مر بها هذا النظام و التطورات التي حدثت على مستوى تقنية الحاسبات ، إذ نلاحظ أنه من السبعينات القرن الماضي إلى الوقت الحاضر تحول المفهوم في كل مرة إلى عمليات أوسع و أكثر تعقيدا ليكون أكثر ارتباطا بالتطورات الحاصلة في مجال تقنية المعلومات حيث أصبحت الحاسبة الإلكترونية العصب الأساسي لعمل هذا النظام.
- هناك وجهتين نظر لتعريف نظام معلومات الموارد البشرية:

▪ وجهة نظر إدارية:

- ✓ تعريف Kovach " إجراءات منظمة لجمع وتخزين ومعالجة واسترجاع البيانات التي تحتاجها المنظمة عن مواردها البشرية، و نشاطات الأفراد و خصائص الوحدات التنظيمية "
- ✓ تعريف Tannebaum " نظام يستخدم للحصول على البيانات الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة و خزنها واسترجاعها وتوزيعها بعد معالجتها وتحليلها "

▪ وجهة نظر تكنولوجية:

- ✓ تعريف M.Merck " مجموعة من البرمجيات المترابطة التي تضمن تناسق مختلف الأعمال الإدارية و عمليات التسيير المطبقة على الموارد البشرية "
- ✓ تعريف SilvaF. " هو حزمة من البرامج التي تعمل على حوسبة من جهة للمهام المختلفة لوظيفة الموارد البشرية ، و من جهة أخرى على تداول المعلومات الخاصة بهم "

2, التعريف البياني :

وفقا ل R.Reix فان نظام معلومات الموارد البشرية هو :



الخلاصة :

المفهوم الحالي الذي يعكس مصطلح نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب :
 نظام معلومات الموارد البشرية هو عبارة عن مجموعة منظمة من الموارد (الأفراد، المعدات، البرامج...) التي تمكن من اكتساب ومعالجة ، وحفظ ، وتخزين المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، من أجل تحقيق هدف مزدوج يتمثل من جهة في أتمتة أنشطة وظيفة الموارد البشرية ، ومن جهة أخرى في تقديم خدمات في شكل معلومات أو تقارير للزبائن الداخليين و الخارجيين ، ومستخدمي النظام

II: أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية

انطلاقاً من التنوع و التعدد في التعاريف، يمكن اعتبار نظام معلومات الموارد البشرية كموضوع متعدد الأبعاد ، فهمه و استعماله بشكل فعال يتطلب فهم الأبعاد الثلاثة التالية :





✘ البعد التكنولوجي :

يشمل التقنيات والأدوات التي يستخدمها نظام معلومات الموارد البشرية لتنفيذ الأنشطة الحاسوبية على اختلاف أنواعها وتطبيقاتها .

الغرض منتهجيز المستفيدين بالمعلومات المتعلقة بالموارد البشري . ، والتي تختلف عن بقية المعلومات الأخرى لكونها: - متنوعة و مختلفة بسبب تباين الأفراد ، وهذا ما يصعب عملية الوصف الشامل لكل فرد في العمل، كما يجعل الأمر مكلفا .

- معلومات متغيرة لارتباط جزء كبير منها بالمتغيرات الخارجية للمحيط (سوق العمل ، القوانين ...) ، مما يستدعي متابعة مستمرة لتطور هذه المتغيرات من أجل تحديث المعلومات

- معلومات نوعية أكثر منها كمية ، و هذا ما يجعلها تفتقد لصفة الموثوقية التي تتعلق بخلو المعلومة من الأخطاء و التحيز في العرض و التصور الصادق للأحداث و العمليات ، لأن أغلب المعلومات التي يتم جمعها في مجال المورد البشري هي نتاج آراء تقويمية (المناخ الاجتماعي ، القدرات ...)

- . معلومات فردية تخصص بمتابعة وضعية فردية باعتبار أن كل مورد بشري حالة خاصة أو معلومات جماعية تخص مجموعة أفراد (صنف مهني، نوع المنصب...).

يفهم من هذا البعد أن النظام المعلوماتي (systeme informatique) هو جزء من نظام معلومات الموارد البشرية ، اذ يوجد نظام معلومات لا يعتمد على استخدام المكونات التكنولوجية.

✘ البعد البشري:

يعتبر العنصر البشري الأهم في توليفة نظام معلومات الموارد البشرية ، لأن نجاحه يتوقف على كافة الأفراد في استثمار موارد النظام واستخدامه في عملية تكوين القيمة من خلال الدعم المقدم للأنشطة و العمليات التسييرية.

أهم الموارد الإنسانية العاملة في هذا النظام نذكر مايلي :

- مدير الموارد البشرية : الذي يتولى قيادة نظام المعلومات ، توزيع المسؤوليات على الأفراد ، تحديد أهداف أداء نظام المعلومات و كذا تقييم مدى جودته .

- مسؤول نظام معلومات الوظيفة : الذي يتولى مسؤولية أتمتة الوظيفة من خلال القيام بعدة مهام نذكر منها :

* استخدام الإجراءات الجديدة.

* تكوين مستعملي النظام .

* المشاركة في تصور التطبيقات المعلوماتية.

* قيادة مشاريع الأتمتة .

* ضمان سرية و جودة البيانات المتعلقة بالفرد .

* ضمان العلاقة مع المصالح المعلوماتية .

- مسير القاعدة : يمثل المستعمل المباشر للنظام ، يشترط فيه معرفة استعمال معالجة النصوص ، تسيير الملفات و كذا التحكم في البرامج المعلوماتية المتعلقة بعمليات تسيير الموارد البشرية .

☒ البعد التنظيمي:

☒ يقع نظام معلومات الموارد البشرية ضمن البنية التنظيمية للمنظمة و يعمل في إطارها بما يعطي زيادة أكبر لقيمة المنظمة.

☒ يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية عنصر وظيفي في نظام المعلومات، له جانبان :

- جانب أول موجه للنظام العملي: الغرض هو تدعيم معالجة المعاملات و العمليات اليومية

- جانب ثاني موجه لنظام القرار: الغرض هو تقديم المعلومات المفيدة للمسيرين

☒ نظام معلومات الموارد البشرية ليس معزول عن بقية الأنظمة الفرعية، بل بالعكس من خلال موقعه في نظام

المعلومات العام، يجب أن يزود ويتم تغذيته بمعلومات من بقية الأنظمة الفرعية

النتيجة:



الأبعاد الثلاثة لنظام معلومات الموارد البشرية تشكل فيما بينها وحدة تقنية و تنظيمية متكاملة ، فبدون تكنولوجيا المعلومات لن يتمكن هذا النظام من إيجاد الحلول للمشكلات و التحديات التي تفرضها بيئة المنظمة. و ينطبق نفس الأمر على وجود البعد التنظيمي ابعباره الحاضرة لهذا النظام و المستفيد الأول منه . أما البعد البشري فيمكن ابعباره كعامل حرج للنجاح أو الفشل.

III: أنشطة نظام معلومات الموارد البشرية:

1. أنشطة الادخال :

☒ تتضمن ضم و تجميع البيانات ذات الأهمية مع التأكد على أن المدخلات قد دخلت صحيحة إلى النظام لأن

الأساس في توليد المخرجات المطلوبة من قبل المستخدمين ، -

☒ يمكن تصنيف البيانات هنا إلى ثلاثة أنواع هي:

- البيانات المتعلقة بالموظف كالبيانات الشخصية ، المؤهلات الدراسية ، الخبرات العلمية السابقة ، بالإضافة إلى

البيانات المتعلقة بالحياة الوظيفية كتاريخ التحاق الموظف بالوظيفة ، التدرج الوظيفي الخ .

- البيانات المتعلقة بالوظائف و التي تشمل مثلا مسميات الوظائف و أرقامها و مواقعها التنظيمية و كذا التعديلات التي تطرأ عليها .

- البيانات المتنوعة كبيانات سياسات التوظيف و السياسات الخاصة بسوق العمل .

✚ يتم الحصول علي البيانات من مصدرين :

- المصادر الداخلية : و هي البيانات التي تعكس واقع البيئة الداخلية للمنظمة - و يتم الحصول عليها من أنظمة المعلومات الفرعية الأخرى (إذ تعد هذه البيانات في الأصل مخرجات لأنظمة المعلومات الفرعية الأخرى الموجودة في المنظمة كنظام معلومات الإنتاج)
- المصادر الخارجية : هي المصادر التي تقع في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة ، و التي تعكس الجهات التي تتفاعل معها المنظمة بوصفها نظام مفتوح - و هذه الجهات تتمثل في : الموردين ، المنظمات المنافسة ، المؤسسات المالية الداعمة للعمالة ، المنظمات الحكومية الخ .

2. أنشطة المعالجة:

- ✚ تمثل النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات ، و المتمثلة في العمليات التحليلية و الحسابية و الإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة يمكن الاستفادة منها بالشكل الجيد
- ✚ يتم أولا تسجيل ورصد البيانات من مصادرها ثم ترتيبها و تنسيقها وفق نمط معين حسب الاحتياجات و ذلك بالاستعانة بالبرامج المعلوماتية المتوفرة ، و أخيرا تخزينها و الحفاظ عليها لاستدعائها عند الحاجة ، وذلك في ملفات معينة يطلق عليهم اسم قاعدة بيانات الموارد البشرية

3. أنشطة الإخراج و التخزين:

- ✚ تتمثل بمجموعة كبيرة من المعلومات المعدة وفق أشكال متنوعة مثل التقارير و المخططات و الأشكال البيانية و التي تطلب من داخل المنظمة أو خارجها . كما يتم تخزينها و الحفاظ عليها لاستدعائها عند الحاجة ، وذلك في ملفات معينة يطلق عليهم اسم قاعدة بيانات الموارد البشرية
- ✚ تحظى بأهمية بالغة مقارنة بباقي مخرجات أنظمة المعلومات الأخرى الموجودة في المنظمة نظرا لتعدد و تنوع المستفيدين منها من المستويات الدنيا إلى المستويات العليا للمنظمة (تخصص عمل هذا النظام في مورد لا تخلو منه أي إدارة أو وحدة تنظيمية موجودة في المنظمة).

✚ فالأمثلة متعددة لهذه المخرجات ، و التي نذكر منها على سبيل المثال:

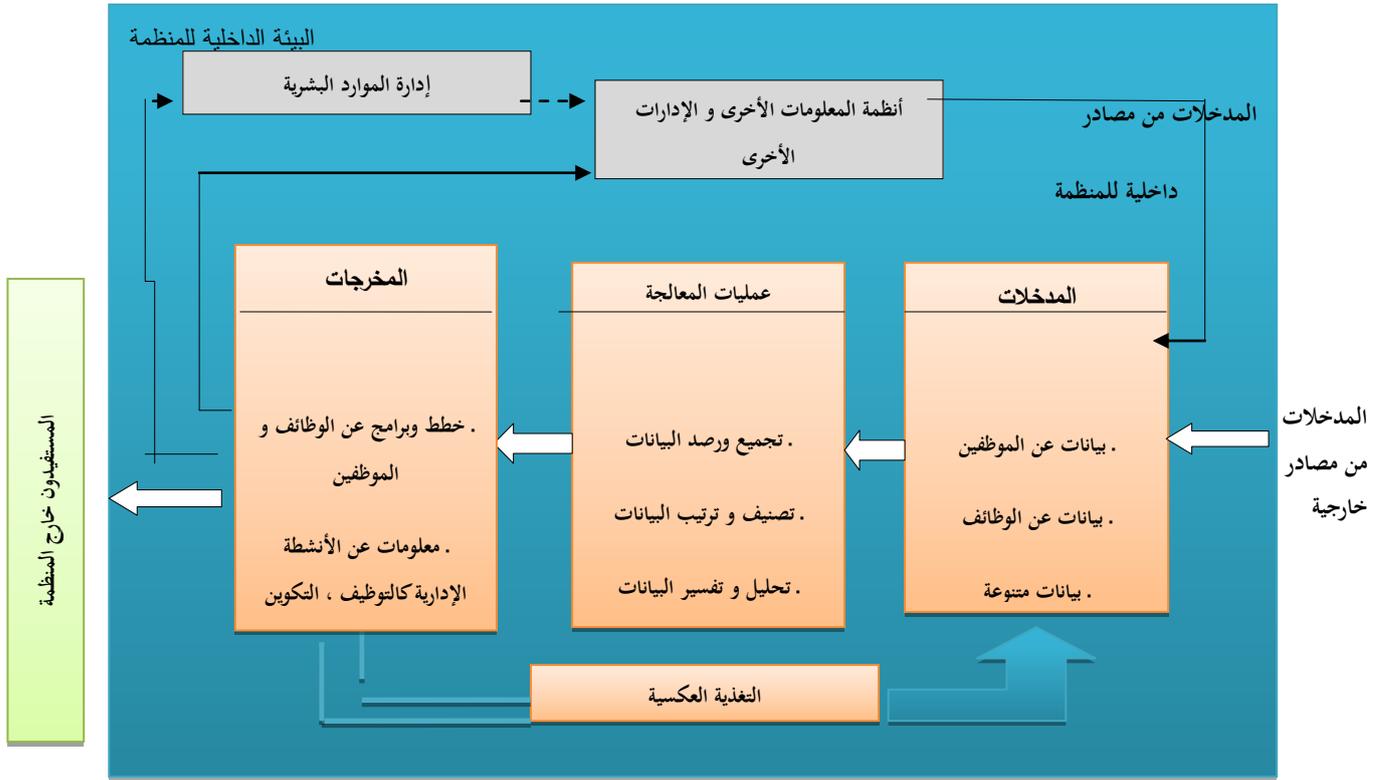
- خطط و برامج عن الوظائف و الموظفين .

- معلومات عن الأنشطة الإدارية كالتوظيف ، التكوين ، الترقية ، تقييم الأداء الخ

- تقارير عن أوضاع الموارد البشرية و المهارات حاليا و سابقا و مستقبلا .

4. أنشطة الرقابة :

تمثل بصفة أساسية في الرقابة على المعلومات المرتدة من عمليات التغذية العكسية للنظام ، فتلك المعلومات المرتدة يجب متابعتها و تقييمها لتحديد ما إذا كان أداء النظام يفي بالمعايير الموضوعية أم لا و يقوم بالتعديلات الضرورية لإنتاج المعلومات الملائمة لاحتياجات المستخدم النهائي



موارد نظام معلومات الموارد البشرية:

1. **موارد المعدات والأجهزة:** يشمل جميع الأجهزة المادية والمواد المستخدمة في معالجة المعلومات؛ وعلى وجه التحديد، فإنه يشمل ليس فقط على أجهزة الكمبيوتر ، ولكن أيضا جميع وسائط البيانات ، مثل أنظمة الحاسوب (وحدات المعالجة المركزية، الطابعات، والشاشات)، و ملحقات أجهزة الحاسوب (لوحة المفاتيح والفأرة الإلكترونية).
2. **موارد البرمجيات:** تشمل كل البرمجيات الأساسية والمساعدة في إدارة النظام وتنفيذ مهامه وأعماله، وهي نوعان:

✓ برمجيات النظام : هي برامج تجعل النظام قادرا على تشغيل البيانات مثل نظام تشغيل الذي يدعم عمليات نظام الحاسوب .

✓ . برمجيات التطبيق : هي برامج توجه المعالجة لاستخدام معين للحاسوب من قبل المستخدم النهائي مثل نظام معالجة النصوص .

3. الموارد البشرية: يمكن تمييز نوعين من الموارد البشرية: مختصو نظام المعلومات، والمستعملين النهائيين. يشتمل مختصو نظام المعلومات على: محلي النظم، المبرمجين، والمشغلين. المستخدمون النهائيون هم الأفراد الذين يستعملون نظام المعلومات، أو المخرجات التي ينتجها، بعبارة أخرى؛ الأغلبية الكبرى لأعضاء المنظمة
4. موارد البيانات: تنظم هذه الموارد في قاعدة بيانات الموارد البشرية ذات قدرة خزن غير محدودة، و تحتوي على هدة ملفات كالتوظيف، الوظائف، الأجور.. الخ، وكل ملف يتكون من عدة سجلات كتقييم الوظائف، تحليل الوظائف، تخطيط الأجور، الحوافز... الخ، وكل سجل يتكون من عدة بيانات.
5. موارد الشبكات: وتعني كل تكنولوجيا الاتصالات والشبكات التي تسهل عملية تبادل ونقل البيانات والمعلومات، بكل أشكالها المقروءة، والمسموعة، والمرئية إلى مستخدميها، مثل شبكة الإنترنت والشبكة الداخلية للمؤسسة الإنترنت، والشبكة الخارجية الاكسترنات. .