



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 الرابعة :

تطور و انفتاح نظام معلومات الموارد البشرية

أستاذة المقياس الدكتور : جيجرات سناء

السنة الجامعية: 2020 / 2021





أهداف المحاضرة:

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

- ✚ ادراك المحطات التاريخية التي مر بها نظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ استيعاب تطور مكانة هذا النظام من خلال تطور وظيفة الموارد البشرية
- ✚ فهم طبيعة انفتاح نظام معلومات الموارد البشرية و أهم مستخدميه



محتوى المحاضرة:

- ✚ عصور نظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ تطور وظيفة الموارد البشرية بالتوازي مع تطور نظام معلومات الموارد البشرية
- ✚ انفتاح نظام معلومات الموارد البشرية

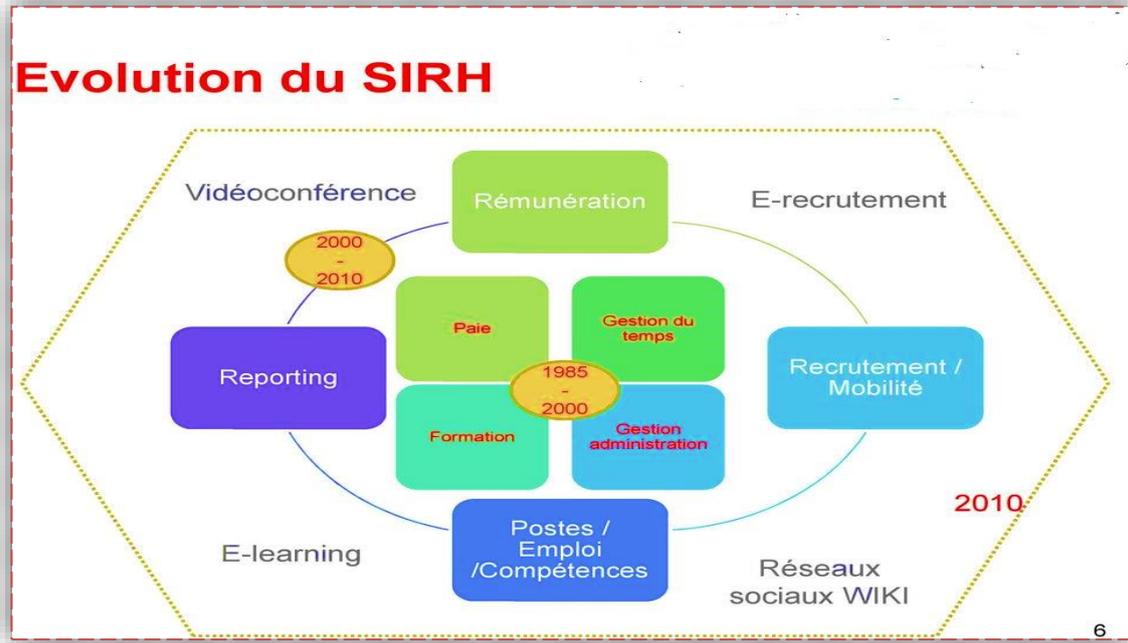
I: تطور نظام معلومات الموارد البشرية

■ يتفق أغلب الكتاب و المتخصصين في مجال نظم المعلومات الإدارية على أن تطور نظام معلومات الموارد البشرية أقرن بتطور تكنولوجيا الحاسوب ، فضلا عن تطور التشريعات من القوانين الحكومية و انعكاسها على تطور وظيفة الموارد البشرية.

1. عصور نظام معلومات الموارد البشرية :

كرونولوجيا قسم Bernard Just المراحل التي مر بها تطور نظام معلومات الموارد البشرية إلى أربعة عصور (

: (les quatre âge)



العصر الحجري (L'âge de pierre) - برمجيات الأجر

- سنوات الستينيات: مرحلة انتقالية من الكتابة الآلية إلى ظهور الأجهزة الحاسوبية الضخمة التي تميزت بقابليات تخزين عالية للمعلومات و إنجاز كميات كبيرة من العمليات الحسابية المعقدة بدرجة عالية
- إدخال الحاسبة الإلكترونية كبيرة الحجم والتي تعرف باسم (Main Frame Computer) في نظام معلومات الموارد البشرية ، حيث ظهرت في سنوات السبعينيات أولى استخداماته على معالجة بيانات الرواتب و متابعة تسيير تكاليف الرواتب التي تعد من أكثر التكاليف التي تهتم بها المنظمات
- استخدام الحاسبة الإلكترونية في نظام معلومات الموارد البشرية في نهاية السبعينات من القرن العشرين كان محصوراً بالمنظمات الكبيرة
- لم يكن لقسم الموارد البشرية سيطرة كاملة على هذا النشاط ، بل كانت سيطرة مركزية من قبل المنظمة(السبب أن معظم كوادرات الموارد البشرية لم تكن لديهم الخبرة في استخدام الحاسبات الإلكترونية و بالتالي لا يملكون مهارة التعامل مع هذا النظام)

العصر البرونزي (L'âge de bronze) - برمجيات الموارد البشرية



- تسارع وتيرة الصناعة الحاسوبية في بداية الثمانيات جراء التنافس بين الشركات المصنعة ، مكن من ظهور الحاسبات من نوع (PC)
- ازدياد حدة التعقيد الذي بدأ يطبع نشاط الأجور في سنوات التسعينات (بسبب ظهور العمل الجزئي) . استدعى ترويده من أنظمة محيطة به
- النتيجة تمكين الحاسوب الشخصي من استخدام برمجيات على عمليات مستحدثة كتسيير الوقت ، تسيير التكوين ، التسيير الإداري
- استخدام الحاسبة الإلكترونية في نظام معلومات الموارد البشرية أصبح متاحاً لأي منظمة صغيرة كانت أم كبيرة بسبب انخفاض سعرها

العصر الحديدي (L'âge de Fer) : نظام معلومات الموارد البشرية

تميز هذا العصر بوصول نظام معلومات الموارد البشرية إلى **مرحلة النضج** من منظور إداري:

- ابتداء من عام 2000 ظهور برمجيات جديدة تهدف إلى تسيير تكاملية عمليات الموارد البشرية. مع إمكانية ادراج عمليات أكثر : التوظيف ، المسار المهني، الكفاءات و العمل، التقييم... الخ
- وظفت مصطلحات جديدة في لغة مسيري الموارد البشرية كالمعالجة التعاونية ، تدفق العمل (workflow) و التسيير الوقائي .
- ظهور E-RH نتيجة تكنولوجيا الويب (الإنترنت ، الأنترانات و الإكسترنات) ، حيث تسمح بالربط بين مختلف قواعد البيانات و التطبيقات و ادراج مستعملين جدد من خارج إدارة الموارد البشرية

العصر الذهبي (L'âge d'or) :

تتمثل الآفاق الجديدة لنظام معلومات الموارد البشرية في قدرتها على الانفتاح على العديد من الجهات الفاعلة :

- ظهور المعمارية الموجهة للخدمات (architecture orienté)
- e services) و التي تقوم على تقسيم وظائف النظام أو التقنية إلى خدمات " مهن " قابلة لإعادة الاستعمال في أنظمة أخرى أو تطبيقات أخرى .
- ظهور نظام معلومات موارد بشرية على الهواتف الذكية.

- استخدام وسائل شبكات التواصل على بعض أنشطة وظيفة الموارد البشرية
- 2. تطور وظيفة الموارد البشرية بالتوازي مع نظام معلومات الموارد البشرية :
- ✚ تسمح التغيرات في احتياجات وظيفة الموارد البشرية في فهم تطور مكانة نظام معلومات الموارد البشرية :

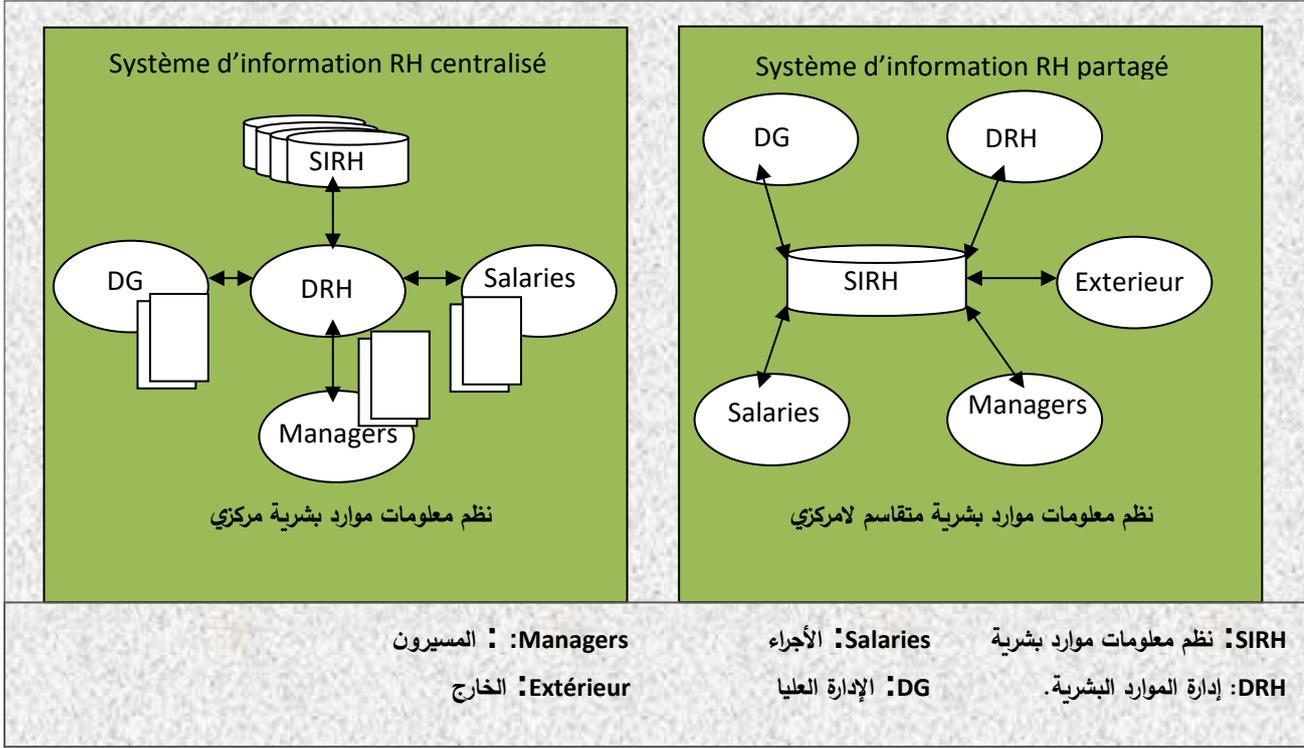


الخلاصة :

مختلف المحطات التي مرت بها وظيفة الموارد البشرية الى غاية اليوم، تعتبر من أهم أسباب تكون هذا الجسم النظري المتراكم عبر أزيد من أربعة عقود من عمر نظام معلومات الموارد البشرية و تجذره في المنظمة ، اذ أصبح يمثل ضرورة تسييرية لكل منظمة تسعى للنجاح و البقاء في ظل محيط يعترف بالدور المحوري للرأسمال البشري.

II : انفتاح نظام معلومات الموارد البشرية

نظام معلومات الموارد البشرية يتجه لأن يكون أكثر انفتاحا على كل أفراد المنظمة و خارجها ، إذا أنه بظهور على وجه الخصوص شبكات الانترنت و الأنترانات حدث تحول من نظام معلومات موارد بشرية مركزي



بصفة عامة يمكن تجميع كل المستخدمين في هرم تنظيمي من خمسة مستويات لتحديد الأفراد الذين لهم علاقة بنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، فهذا الأخير جاء لتحسين عمليات الموارد البشرية ومشاركة وظيفتها بالأطراف ذات الصلة لـ.

