المحور التاسع:

نظام معلومات الموارد البشرية

محاضرة المحور التاسع: نظام معلومات الموارد البشرية (الأسبوع 11)

تمهيد:

يعد نظام معلومات الموارد البشرية من أهم الأنظمة في إدارة الموارد البشرية، وهو ما سوف نتطرق إليه في محاضرة هذا المحور، حيث سنتعرف على هذا النظام من خلال التعرف على مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، أهميته، أهدافه، والعناصر المكونة له. أيضا نتعرف على مكونات نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته ومراحل تصميمه، وأخيرا على كيفية معرفة مدى فعالية النظام في المنظمة والتحديات التي قد تواجهه ومقومات نجاحه.

أهداف محاضرة المحور التاسع: بعد إكمال المحاضرة على الطالب فهم ما يلي:

- الاطلاع على مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية.
- استيعاب مدى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة وبالنسبة للأفراد.
- التعرف على أهداف نظام معلومات الموارد البشرية.
- فهم العناصر نظام معلومات الموارد البشرية.
- إدراك مكونات نظام معلومات الموارد البشرية.
- معرفة مختلف تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية.
- إدراك مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية.
- التعرف على معايير فعالية نظام معلومات الموارد البشرية.
- الاطلاع على التحديات التي تواجه نظام معلومات الموارد البشرية.
- فهم مقومات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية.

من خلال هذه المحاضرة سوف نحاول تسليط الضوء على مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، أهميته، أهدافه، والعناصر المكونة له. أيضا على مكونات نظام معلومات الموارد البشرية وتطبيقاته ومراحل تصميمه، وأخيرا على كيفية معرفة مدى فعالية النظام في المنظمة والتحديات التي قد تواجهه ومقومات نجاحه.

أولا: مفهوم، أهمية، أهداف، وعناصر نظام معلومات الموارد البشرية:

1- مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية: يعد نظام معلومات الموارد البشرية من أهم الأنظمة في المنظمة، وقد وردت العديد من التعاريف حول مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، وسوف نورد فيما يلي أهم التعاريف للوقوف على أبعاده:

- هو مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منتظمة وفاعلة، تشمل جمع وخزن وتحليل ومعالجة واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وإدارتها وتهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار لمساعدتهم في اتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية واستقطابها وتعيينها وتدريبها وتقويم أدائها بكفاءة وفعالية.

- هو نظام محوسب يستند على سلسلة من قواعد البيانات والتطبيقات لخزن وتصنيف وتحليل واسترجاع ونشر المعلومات حول الموارد البشرية في المنظمة.

- هو نظام المعلومات الذي يدعم وظيفة تسيير الموارد البشرية من خلال تسيير كل من التوظيف، المكافآت، الأجور، التدريب والتكوين، بالإضافة إلى تسيير المسار المهني كما يوفر المعلومات اللازمة المتعلقة بالموارد البشرية لمتخذي القرار.

- هو نظام مصمم للتعامل مع أنشطة إدارة الموارد البشرية من استقطاب وتعيين وتدريب وتقييم للأداء، بهدف رفع كفاءة هذه الأنشطة من خلال عملية المعالجة للبيانات الخاصة بالموارد البشرية.

- هو ذلك النظام الذي يساهم في تحديد متطلبات الموارد البشرية من مهارات ومستوى تعليمي وأصناف الوظائف وعددها وبما يتفق وخطط المنظمة.

- هو عبارة عن نظام مصمم تكنولوجيا لدعم ومساندة الإدارة في إدارة الموارد البشرية في المنظمة، كإدارة أنشطة الاستقطاب، توصيف الوظائف، والتدريب والتطوير والتحفيز، وتقويم الأداء، والمحافظة عليهم، وتحديث بياناتهم باستمرار في كافة المستويات الإدارية من خلال الدعم في تخطيط القوى البشرية للمستوى الإستراتيجي ودعم قرارات المدراء، وتحليل الموقع، والتنقل للمستوى الفني، وتوثيق وحفظ وترتيب الموظفين للمستوى التشغيلي، والمساندة في انجاز كافة عمليات الأفراد في المنظمة.

- هو نظام متكامل يصمم بغرض إمداد المعلومات للمستفيدين بما يسهم في اتخاذ قرارات الموارد البشرية في المنظمة.

- هو ذلك النظام الذي يحتفظ بسجل الموظفين (تتبع المهارات، التدريب وأداء العمل)، ويدعم التخطيط لتعويضات الموظف والتطور الوظيفي.

من خلال التعاريف السابقة وغيرها يمكن تقديم التعريف الشامل التالي حول مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

هو نظام يتكون من أفراد وآلات وبرمجيات وشبكة اتصالات يهدف لجمع وتصنيف وتخزين وتحليل واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بمختلف مجالات إدارة الموارد البشرية بشكل مستمر وسريع لدعم الجهات التي تحتاج الاطلاع على تلك البيانات والمعلومات أو لاتخاذ قرارات خاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفعالية.

2- أهمية نظام معلومات الموارد البشرية: يمكن النظر إلى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية من زاويتين كمايلي:

أ- أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة:

- امتلاك قاعدة بيانات دقيقة ومحينة للموارد البشرية: حيث تشمل البيانات كل الموارد البشرية للمنظمة، مما يتيح الحصول على تقارير آنية.

- تمكين المنظمة من تحديث قاعدة بيانات الموارد البشرية بسرعة: قد تحتاج المنظمة إلى تحديث بعض بيانات الموارد البشرية أحيانا، لذلك نظام معلومات الموارد البشرية يجعل هذه العملية سريعة.

- تقليل الأخطاء الناجمة عن المعاملات الورقية: إن أنظمة معلومات الموارد البشرية القديمة التي تعتمد على التسيير الورقي معرضة بشكل كبير للأخطاء.

- إعطاء إمكانية لمتابعة الحضور والغياب بأكثر دقة: إن إعتماد الأنظمة التقنية في متابعة الحضور والغياب والمدمجة في نظام معلومات الموارد البشرية يعطي فرصة للمتابعة الدقيقة.

- يعطي النظام موثوقية أكبر للبيانات ويحد من التكرار: تأتي زيادة الموثوقية من شفافية النظام، وفعالية النظام تضمن عدم تكرار العمليات التي يقوم بها النظام.

- تحسين نظام الإدارة وفقا للتشريعات واللوائح والقوانين: لأن كون النظام يسير بطريقة تقنية يجعله علني وشفاف وبالتالي يصبح من الضروري الالتزام باللوائح والقوانين.

- القدرة على إتخاذ تدابير وقائية لإدارة التغيير وإدارة الأزمات: الاعتماد على التقنية المتطورة والدقيقة في أوقات التغيير والأزمات يجنب المنظمة الكثير من الصعوبات.

- جمع المعلومات عن تحليل وتوصيف الوظائف في المنظمة: بحيث يصبح من السهل الرجوع إليها عند الحاجة إلى ذلك.

- تسهيل تخزين القوانين والأنظمة والتعليمات: حيث يسهل النظام تخزين القوانين والتعليمات ذات الصلة بشؤون العاملين ويسهيل الرجوع إليها.

- تسهيل وتسريع وصول الإدارة إلى بيانات ومعلومات الموارد البشرية عند الحاجة إليها: حيث يكون ذلك مجدي جدا عند سرعة الحاجة للبيانات والمعلومات لأغراض اتخاذ قرارات التوظيف، التدريب، الأجور والحوافز، تقييم الأداء، تخطيط المسارات المهنية ...الخ.

- يوفر نظام المعلومات معايير وأساليب للرقابة على الأداء بشكل موضوعي وعادل: وهذا ما يرفع الروح المعنوية للعاملين لما ينبني عنه من عدالة وموضوعية في تقييم الأداء بعيدا عن المحسوبية والمحاباة.

- يشكل نظام معلومات الموارد البشرية جزء من نظام المعلومات الشامل للمنظمة: حيث يتصل نظام معلومات الموارد البشرية بأنظمة المعلومات الأخرى للمنظمة عن طريق مجموعة من القنوات لتشكل في مجموعها مسارات النظام الشامل للمعلومات.

- تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف أنشطة الموارد البشرية والإدارات الأخرى: فالتقنية الحديثة والفعالة ترفع درجة التنسيق.

ب- أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للأفراد:

- إمكانية الولوج إلى البيانات من نافذة مستقلة 7/24: يتيح نظام معلومات المواد البشرية للعاملين إمكانية الدخول عبر نافذة خاصة بكل فرد من أجل الحصول على معلومات يحتاجها ومسموح له بالوصول إليها عبر النظام طوال الوقت.

- توفير الوقت في الحصول على المعلومات وفي كثير من الإجراءات التي يحتاج الأفراد التعامل فيها مع إدارة الموارد البشرية: مثل طلب الإجازة، حيث يقدم الفرد الطلب الكترونيا ويحصل على الترخيص إلكترونيا.

- المتابعة التلقائية والتذكير بالأحداث المهمة: يتيح النظام المتابعة من خلال مزامنة عملية المتابعة لتطور انجاز المهام.

- إتاحة إمكانية الاستفادة من التدريب عبر الأنترنت عبر بوابة نظام المعلومات: حيث يشمل النظام في بعض المنظمات نافذة خاصة بالتدريب عن بعد مع إمكانية متابعة تقدم حضور التدريب عن بعد.

3- أهداف نظام معلومات الموارد البشرية: يمكن تلخيص أهم أهداف نظام معلومات الموارد البشرية في النقاط التالية:

- توفير البيانات والمعلومات الصحيحة حول الموارد البشرية بسرعة ودقة عند الحاجة إليها: ويكون ذلك من خلال ربط نظم المعلومات الفرعية لإدارة الموارد البشرية (نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية، توصيف الوظائف، التوظيف، تقييم الأداء، التدريب، الأجور ...الخ) معا في كيان متكامل يعمل على تنسيق البيانات وتوفير المعلومات الصحيحة بسرعة ودقة.

- تسهيل عملية اتخاذ القرارات التي تحتاج بيانات ومعلومات حول الموارد البشرية: عن طريق توفير المعلومات المنقاة والملائمة في الشكل السليم الصحيح للمساعدة في تقرير مسار الأداء الفعلي.

- تبسيط وتسهيل إعداد التقارير حول الموارد البشرية بكافة أنواعها: فالتقنية تسهل تحقيق هذا الهدف.

- تحسين مستوى الرقابة على تداول البيانات المختلفة في المنظمة مثل النماذج والمستندات والسجلات الخاصة بالموارد البشرية: فنظام المعلومات يسهل عملية الرقابة ويدعمها.

- تقليل الجهد البشري المبذول في إعداد وإنتاج التقارير المختلفة حول الموارد البشرية: مثل خصائص العمالة ووظائفهم و مستوى أدائهم وتدريبهم ...الخ.

- إدارة البيانات والمعلومات الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفعالية: ويكون ذلك من خلال تجميع البيانات المطلوبة، ترميزها وتصنيفها، مراجعتها وتدقيقها، معالجتها وفرزها، إنتاج المعلومات المطلوبة من أجل إنتاج التقارير اللازمة حول الموارد البشرية، وأيضا الرقابة على أمن هذه البيانات والمعلومات.

4- عناصر نظام معلومات الموارد البشرية: يقصد بالعناصر المكونة لنظام المعلومات الأجزاء المادية للنظام والتي تضمن قيام النظام بوظائفه، وتتضمن هذه العناصر مايلي:

أ- الأجهزة: يمكن أن تتضمن أجهزة نظام المعلومات المعين كل من الهاتف، التلكس، الآلات الكاتبة، الآلات الحاسبة، والحاسبات الالكترونية بأجزائها المختلفة والمكمّلة لها مثل وحدة التشغيل المركزية، أجهزة المدخلات والمخرجات وسائل الاتصالات وسائل إعداد البيانات.

ب- وسائل حفظ وتخزين البيانات: وهي تتكون أساسا من الملفات والمستندات المكتوبة وآلات التصوير في النظم اليدوية. ويضاف إلى ذلك الأشرطة والأسطوانات الممغنطة ومختلف أدوات التخزين الرقمي في النظم القائمة على استخدام الحاسبات الالكترونية.

ج– البرامج: وهي من الأجزاء المادية لنظام المعلومات القائم على استخدام الحاسبات الالكترونية فقط، وهناك نوعين من البرامج الأول يسمى برامج النظام، والثاني يسمى البرامج التطبيقية؛ فبرامج النظام هي البرامج الخاصة بتشغيل الحاسب نفسه والاستفادة من كل قدراته ويقوم بإعدادها منتجوا الحاسبات الالكترونية، كما أن برامج النظام هي التي تميّز الحاسب الالكتروني لجهة معينة عن الحاسب الالكتروني لجهة أخرى. وباختصار، برامج النظام هي ما يستطيع الحاسب أن يفعله، أما البرامج التطبيقية فهي البرامج الخاصة بالوظائف المختلفة المطلوب تشغيلها باستخدام الحاسب مثل برامج الأجور، المخزون، حسابات العملاء، حسابات الموردين... ويمكن أن يقوم مستخدم الحاسب بإعداد هذه البرامج بنفسه كما يمكنه أن يحصل عليها سابقة الإعداد من جهات متخصصة.

د– قاعدة البيانات: وهي الوعاء الذي يحتوي على البيانات الأساسية المخزنة على وسائل التخزين المختلفة والتي لا بد من توافرها حتى يمكن القيام بعملية التشغيل، فالبيانات هي المادة الخام الأساسية التي سيقوم الحاسب بتنفيذ تعليمات البرنامج التطبيقي عليها حرفيا للحصول على المعلومات.

هـ– إجراءات التشغيل: ينظر إلى إجراءات التشغيل على أنها جزء من الأجزاء المادية للنظام لأنها عادة ما تكون مطبوعة في كتيبات يطلق عليها دليل التشغيل، وعادة ما يوجد نوعين من الإجراءات في نظم الحاسبات الالكترونية أحدهما لمستخدمي النظام، والذي يتضمن التعليمات الخاصة بإعداد البيانات وكيفية إدخالها والتعليمات الخاصة باستخدام وتشغيل الحاسب، أما الثاني فخاص بالعاملين في مركز الحاسب الالكتروني أنفسهم الذين يقومون بتشغيل النظام.

و– العنصر البشري: وهو أهم جزء من الأجزاء المادية لنظام المعلومات حيث أنه هو الذي يجعل نظام المعلومات المعين قابل للتشغيل ويتضمن العنصر البشري في نظام المعلومات القائم على استخدام الحاسبات الالكترونية محلّلي ومصممي النظم وواضعي البرامج الذين يشتركون في عملية تحليل وتصميم وتنفيذ وتطوير نظام المعلومات كما يشكل أيضا القائمين على تشغيل النظام في مركز الحاسب، والأفراد المسؤولين عن جمع وحصر وإعداد البيانات في شكل معين لتصبح مدخلات. وأخيرا مستخدمي النظام، وهم المسخدمين النهائيين للمعلومات التي ينتجها النظام.

ثانيا: المكونات، التطبيقات، ومراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية:

1– مكونات نظام معلومات الموارد البشرية: يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من منظور النظم من مجموعة من المكونات المرتبطة والتي تعمل معا نحو تحقيق هدف واحد عن طريق قبول مدخلات من البيئة وإجراء عمليات تحويلية عليها لتحولها إلى مخرجات ويعتبر النظام ديناميكيا في حالة قيامه بالوظائف الثلاثة التالية:

أ– المدخلات: ينطوي على تجميع العناصر اللازمة لتشغيل النظام، فمثلا لابد من تجميع رأس المال المواد الخام، الآلات والمعدات والموارد البشرية والبيانات قبل أن يتم التشغيل، فمن بين البيانات التي يتم إدخالها في نظام الموارد البشرية هي:

– بيانات عن المنظمة (البيئة الدخلة للمنظمة، البيئة الخارجية).

– بيانات عن الموارد البشرية (المؤهلات، تاريخ التعيين، المهارات والدورات التدريبية، الأداء، الصحة والحالة الاجتماعية، الخبرات ...الخ).

– بيانات عن الوظائف: الإجراءات، المهام والأهداف.

ب– العمليات والمعالجات: ينطوي على عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات مثل إجراء عملية حسابية على البيانات المتعلقة بمرتبات الموارد البشرية بالمنظمة أو إجراء عملية التدريب للموارد البشرية وغيرها، ومن العمليات التي تتم في نظام الموارد البشرية: تحليل البيانات وتصفيتها وإنتاج التقارير.

ج– المخرجات: تنطوي على نقل المخرجات الناتجة من عملية التحويل إلى مقرها النهائي، مثل توزيع التقارير على المستخدمين، توزيع وتعيين العاملين بالوظائف المناسبة لهم، وغيرها ومن بين المخرجات لنظام معلومات الموارد البشرية هي:

- بيانات شخصية لرفع الإنتاجية، وبالتالي تحقيق احتياجات النمو والتطوير الوظيفي.
- بيانات تنظيمية للمحافظة على الإنتاج، وبالتالي تحقيق المحافظة على الإنتاج والتطوير الوظيفي.

ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية قادر على تنظيم نفسه إذا تمت إضافة العناصر التالية:

د– عمليات المراجعة (التغذية العكسية أو المرتدة): وهي تمثل المعلومات حول أداء النظام مثل: صدور معلومات حول أداء البرامج التدريبية، الاختيار أو التعيين ليس حسب الشروط المحددة مسبقا، إعادة مراجعة بيانات المدخلات أو المخرجات على ضوء سياسات الموارد البشرية في المنظمة.

هـ– الرقابة: تنطوي على متابعة وتقييم المعلومات العكسية لتحديد أي انحرافات للنظام عن أهدافه، وكذلك اتخاذ الإجراء اللازم لتعديل مدخلات وعمليات النظام لضمان الوصول إلى مخرجات ملائمة، كأن يقوم مدير المبيعات بإعادة توزيع رجال البيع على المناطق البيعية بعد تقييمه للمعلومة المرتدة.

و– التحكم: وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على الخطوات السابقة كما هو مرسوم لها، بحيث يعطي تنبيه عند حدوث أي عطل أو ثغرة في مجريات البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة.

ز– الذاكرة: وهو الوعاء الذي تخزن فيه المخرجات ومدخلات النظام، أي أنه ذاكرة النظام.

2– تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية: يمكن إيضاح بعض الجوانب من تطبيقات (أي الأنظمة الفرعية) لنظام معلومات الموارد البشرية من خلال ما يلي:

أ– تطبيقات التخطيط للموارد البشرية: هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية؛ تخطيط التعاقب، وتحديد الإحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا، حيث يؤكد تخطيط التعاقب أن المنظمة لديها عمال لابد أن تعيدهم إلى المواقع التي تشغر بسبب التقاعد والترقية، والتنقلات وإلغاء الخدمة أو التوسع في الأنشطة، لذلك فإنه لابد أن تكون هنالك العديد من الملفات تحدد إمكانية حركة العاملين، كما أنه بالإمكان الإستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى، ومن أهمها ملف تحليل قوة العمل وتحليل حركية قوة العمل الذي يتضمن تحليل حركة العاملين من ترقيات وتنقلات ومعدلان دوران وغيرها، ويمكن إستخدام البيانات الخاصة بحركية العاملين في التنبؤ بأثر التعيينات والإستغناء على قوة العمل المستقبلية، وتحليل قوة العمل يوفر المعلومات التالية: عدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة مستقبلا، عدد التعيينات الجديدة، كذلك التنقلات والترقيات من قسم إلى آخر، عدد العاملين الذين ستفقدهم المنظمة مستقبلا لأي سبب من الأسباب كالتقاعد والإستقالة والتنقل.

ب– تطبيقات التوظيف: تقديم الإشارة إلى السبل التي تعتمدها إدارة الموارد البشرية في عمليات الإختيار أو التعيين داخليا وخارجيا، وهذا يتطلب وفرة البيانات المتعلقة بالأفراد المراد إختيارهم للتوظيف أو التعيين طبقا لطبيعة المؤهلات والكفاءات

أو القابليات والمهارات المطلوبة للعمل، ولذا فإن التطبيق الأمثل لمثل هذه البيانات يتم توفيرها في قاعدة البيانات أو المعلومات حيث تحتوي على كافة المعلومات المطلوبة بغية الدراسة والتحليل والمقارنة وإختيار المعلومات التي يتم في إطارها القرار المراد إتخاذه بشأن التعيين.

ج- تطبيقات إدارة الأداء: تعد عملية تطبيق وإدارة وتقييم الأداء من المهام المناطة بإدارة الموارد البشرية والتي تتطلب بلا أدنى شك سبل موضوعية في إعتماد تطبيق الحاسب الآلي لها لكي تحقق معها كل سبل التقويم والإدارة الموضوعية والدقة العالية، وهذا من شأنه أن يتطلب بناء قاعدة معلومات واسعة من البيانات المتعلقة بطبيعة الأداء وسبل تقرير مستوى الإنجاز المتحقق للعاملين من خلال المقارنات القائمة بين المخطط والمتحقق فعلا في الأداء، ويمكن إيراد بعض الأمثلة، من البيانات المراد توفيرها بغية التعرف على مستوى الأداء الذي يتحقق على مستوى المنظمة وبالتالي إدارة الأداء العام للأفراد العاملين في المنظمة.

د- تطبيقات التدريب والتطوير المهني: إتخذت إدارة الموارد البشرية على عاتقها مهمة إعداد وتوفير الأفراد العاملين كما ونوعا لغرض الوفاء بالإلتزامات إتجاه إنجاز العمليات الإنتاجية والخدمية في المنظمات الحديثة، ولكي يكون أسلوب التدريب والتطوير المهني قائما على الأبعاد الموضوعية في تحقيق الأداء لابد وأن يبرمج هذا النشاط إلكترونيا ولذا فإن تطبيق هذا النشاط التطويري والتدريبي يتطلب بناء قاعدة معلومات واسعة تتضمن جميع البيانات المتعلقة بالنشاطات الجارية في المنظمة ثم يتم في ضوئها إتخاذ القرار المتعلق بالعمليات التطويرية والتدريبية.

هـ- تطبيقات التعويضات: إن نظام قاعدة البيانات التي ينبغي أن يصمم يعتمد على نوع التعويضات المطلوبة وتوفير البيانات المتعلقة بها، إذ أن التعويضات قد تنطوي على الرواتب والأجور والمكافآت والحوافز وغيرها من الجوانب المتعلقة بتعويضات العمل، ولذا فإن قاعدة البيانات التي يجب أن تعتمد لغرض بناء تلك القاعدة تتطلب بيانات ومعلومات واسعة وشاملة وترتبط بالعديد من الأنشطة المؤداة في المنظمة، لكي يتم من خلالها الإستفادة من تلك البيانات.

3- مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية: تتمثل في خمسة مراحل أساسية هي:

أ- دراسات الجدوى: إن التحول من النظام اليدوي إلى أنظمة الحاسوب يتطلب تشخيصا للمشكلات وتحديدها بدقة عالية، وتحديد المشاكل والعقبات الداخلية والخارجية المحتمل ظهورها عند إستخدام أجهزة الحاسوب، وتحديد أهداف استخدام الحاسوب، وتحديد مستلزمات ومتطلبات التشغيل، وتقديم التقرير الأولي لدراسة الجدوى المتعلقة بسبل إستخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية.

ب- التصميم الأولي لنظام الموارد البشرية: ويتحقق ذلك من خلال الأنشطة التالية: العرض التفصيلي لصورة النظام والمتوقعات التي سيكون عليها، عرض وتحديد البدائل التي سيكون عليها النظام في ضوء الأهداف، تقويم البدائل المتاحة للنظام وتقديم المقترحات والتوجيهات اللازمة لذلك.

ج- الدراسات الهندسية: وتتضمن الجوانب الأساسية التالية: عرض المتطلبات الهندسية للمكونات المادية للنظام، الدراسات الأولية والتفصيلية حول التكاليف والفعاليات لأنظمة التصميم الهندسي البديلة، إختيار التصميم المناسب والأكثر فاعلية وكفاءة، تقديم التوصيات والمقترحات. عند حصول الموافقة على ذلك يتم تقديم عرضا مفصلا لمتطلبات النظام من القوى البشرية.

د- إختيار النظام وتطبيقه: وتنطوي على: إختيار الأنظمة الفرعية، إختيار النظام الكلي المقترح لنظام معلومات الموارد البشرية، تطبيق النظام وتشغيله.

هـ- متابعة وتقييم النظام: وتنطوي هذه المرحلة على القيام بالأنشطة الضرورية التالية: قياس وتقديم الأداء المنجز، إتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، المتابعة المستمرة للنظام.

ثالثا: فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، التحديات ومقومات النجاح:

1- فعالية نظام معلومات الموارد البشرية: تعني الفعالية بمدى النجاح في تحقيق الأهداف، حيث تتعلق بملائمة الهدف لحاجات متخذ القرار، حيث يكون نظام معلومات الموارد البشرية فعالا إذا أدى إلى إنتاج معلومات مفيدة وموثوقة ومتعلقة بالقرار المراد اتخاذه، وبالتالي اتخاذ قرار رشيد، وتشمل أهم معايير تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية ما يلي:

أ- معيار أداء المستفيد: وفقا لهذا المعيار يفترض وجود علاقة مباشرة بين خصائص المعلومات المتاحة في نظام معلومات الموارد البشرية وبين الأداء الفردي في صنع القرار، خاصة وأن هدف نظام معلومات الموارد البشرية هو تزويد متخذي القرار بمعلومات عالية الجودة وبسرعة، أو من خلال تحسين أداء الأعمال المسندة إليهم بشكل أسرع وأدق، ويمكن التعرف على ذلك من خلال تتبع سلوكهم في صنع القرار أو سؤالهم عن آرائهم ودرجة ثقتهم في النظام ومدى فهمهم للمشكلات ...الخ

ب- معيار أداء المنظمة: يفترض هذا المعيار وجود علاقة غير مباشرة بين الأداء المنظمي وبين المعلومات المتاحة في نظام معلومات الموارد البشرية، وذلك من خلال القرارات المصنوعة اعتمادا على هذه المعلومات، فعدم توفر المعلومات بالخصائص المطلوبة سوف ينعكس سلبا على القرارات بالشكل الذي يؤدي إلى إضعاف الأداء المنظمي بشكل عام.

ج- معيار رضا المستفيد: يفترض هذا المعيار وجود علاقة مباشرة بين فعالية نظام معلومات الموارد البشرية وبين رضا المستفيد من هذا النظام، فالمدى الذي يعتقد فيه المستفيد بأن النظام يلبي احتياجاته من المعلومات يعد دلالة على فعالية هذا النظام.

د- معيار استخدام النظام: يفترض هذا المعيار وجود علاقة مباشرة بين مستوى استخدام النظام وفعاليته، فدرجة الاستخدام وتكرار ذلك يعدان دلالة لهذه الفعالية، فتظهر الفعالية عندما يتحقق مستوى عالي من الاستخدام.

2- تحديات نظام معلومات الموارد البشرية: هناك العديد من التحديات والصعوبات التي قد تواجه نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمة، ويمكن تلخيص أهمها في النقاط التالية:

- عدم وضوح أهداف نظام معلومات الموارد البشرية بدقة.
- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية بناء على احتياجاتها بالضبط.
- ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.
- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير.
- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.
- الاعتماد على اللجان أو على جهات خارجية في تصميم النظام وتطويره وصيانته.
- استخدام تكنولوجيا معقدة يصعب في الكثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها.
- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية.

3- مقومات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية: حتى ينجح نظام معلومات إدارة الموارد البشرية فإنه من الضروري توافر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام، ومن أهم هذه المتطلبات ما يلي:

أ- المتطلبات الإدارية: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:

- تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح: ومن ثم بيان الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها من خلال نظام معلومات الموارد البشرية.
- التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة: مما يتطلب بدوره اقتطاع وتأييد الإدارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك.
- مشاركة الإدارات الرئيسية مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام: لأن تلك المشاركة يكون لها قيمة مضافة.
- مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات النظام: سواء كانوا من داخل المنظمة أو خارجها.
- الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر النظام: لضمان كفاءة وفعالية أدائه.

ب- المتطلبات التكنولوجية: أو ما يعرف بالمتطلبات الفنية، ونذكر منها:

- توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام: بمراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة.
- توفير الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة: لتشغيل الأجهزة والآلات والحاسبات الآلية أو الإستعانة بمجموعة من الاستشاريين في هذا المجال.
- تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة: يضمن سرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام.
- تكامل البيانات (الملفات والسجلات والوثائق): من أجل استخدامها بشكل أكثر فعالية.

ج- المتطلبات الاقتصادية: ومن أهمها:

- توفير وقت كاف لعملية إعداد وتصميم النظام: بما يسهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم.
- العمل على تخفيض التكاليف: لأن الهدف الأساسي من هذا النظام هو توفير الوقت والجهد في الحصول على المعلومات.
- الاستخدام الأمثل للأفراد العاملين على تشغيل النظام: فمهم أن يكون عددهم ومهاراتهم حسب الحاجة.
- توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل النظام: مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في تشغيل واستخراج المعلومات.

د- المتطلبات الاجتماعية: ونذكر منها:

- التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى: لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق.
- الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية والعاملين بالحاسب الآلي: وضرورة وجود تفاهم متبادل بين الطرفين.
- توفر روح المساعدة من قبل النظام للمستفيدين منه: لأن هدف النظام هو خدمتهم بالأساس.
- سهولة استخدام مخرجات النظام: مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه.

رابعا: أسئلة فهم المحاضرة: للتأكد من الاستيعاب الجيد للمحاضرة حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما المقصود بنظام معلومات الموارد البشرية؟
- تكلم عن أهمية مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة وبالنسبة للأفراد؟
- يسعى نظام معلومات الموارد البشرية لتحقيق جملة من الأهداف أذكرها؟
- هناك عدد من العناصر المادية وغير المادية يتكون منها نظام معلومات الموارد البشرية، أذكرها مع الشرح؟
- وفق منظور النظم لكل نظام مدخلات وعمليات ومخرجات، إنطلاقا من ذلك تكلم عن نظام معلومات الموارد البشرية؟
- لنظام معلومات الموارد البشرية تطبيقات كثيرة، أذكرها مع الشرح؟
- نظام معلومات الموارد البشرية يمر في تصميمه بعدة مراحل، أذكرها مع الشرح؟
- هناك عدد من المعايير يمكن من خلالها الحكم على مدى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، أذكرها مع الشرح؟
- قد يواجه نظام معلومات الموارد البشرية بعض التحديات والصعوبات، تكلم عنها؟
- لضمان نجاح نظام معلومات الموارد البشرية هناك عدد من المتطلبات الإدارية والتكنولوجية ...الخ تكلم عنها؟