

تشخيص جودة مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية دراسة حالة اتصالات الجزائر لولاية ورقلة

Diagnosing the quality of the outputs of the human resource management information system A case study of Telecom Algeria state of Ouargla

خاتمة لواتي¹، رجم خالد²، *عياش زير³

¹ جامعة عين تموشنت (الجزائر)، khatima.louati@gmail.com

² جامعة سطيف 1 (الجزائر)، redjemkhaled@gmail.com

³ جامعة ام البواقي (الجزائر)، zoubeirayache@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/17

تاريخ الاستلام: 2021/09/05

ملخص:

نحاول من خلال هذه الورقة البحثية القيام بقياس وتقييم جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية من حيث الدقة والسرعة والمرونة والملاءمة، فلقد تم الاعتماد على كل من المقابلة الشخصية مع إطارات إدارة الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة، بالإضافة إلى توزيع استبيان على نفس العينة المكونة من 12 (اثني عشر) فرد المتمثلون في إطارات إدارة الموارد البشرية، من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى أن مخرجات نظام المعلومات تتميز بكل من الدقة والسرعة والمرونة، إلا أن عنصر الملاءمة غير محقق بشكل كبير وهذا راجع لعدم استغلال النظام في جميع وظائف إدارة الموارد البشرية منها تخطيط المسار المهني وأيضا تقييم أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية، جودة المخرجات.

تصنيف JEL: M12,O15

Abstract:

In this paper, we attempt to measure and evaluate the quality of the HRMS outputs in terms of accuracy, speed, flexibility and suitability. The interview was based on the human resources management frameworks, as well as the distribution of a questionnaire on the same sample of 12 twelve of individuals Human resource management), we have concluded that the outputs of the information system are characterized by accuracy, speed and flexibility, but the element of convenience is not achieved, and this is due to the lack of exploitation of the system in all functions of human resources management, including planning the career path and also assess the performance of employees.

Key words: Human Resource Management, HR Information System, Output Quality.

Classification JEL: M12,O15

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

يشكل نظام معلومات الموارد البشرية التقليدي عقبة بالنسبة لكل من مدراء الموارد البشرية وأداء المؤسسة، فهو بطيء وغير مرن و يوفر ويخزن معلومات غير أكيدة، ومثل هذه الأنظمة لم تعد قابلة للتطبيق في عالم المنافسة الشاملة الذي يحقق التفوق التنافسي على أساس الكفاءات البشرية، إلا أنه حسب تصريح أحد الخبراء: "يعتبر كشف الراتب الشيء الواحد المتعامل به عالميا، ولم يتم الربط بين المعلومات و القرارات"، ولقد ناقش الباحثون مثلاً هذه المسألة بالتنبيه إلى أنه كلما فكر مدراء الموارد البشرية في نظام معلومات الموارد البشرية يمكن طرح التساؤل التالي: كيف لنا أن نحل مشاكل الضغط الإداري وتقليل التكاليف المباشرة أو توفير التقارير في الوقت المناسب للإدارة العليا؟ والنتيجة غالباً ما يكون النظام بطيء، مما يؤثر على الفعالية الإدارية وجودة التقارير.

لهذا تم طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

إلى أي مدى تتميز مخرجات نظام المعلومات الموارد البشرية بالجودة في المؤسسة محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

ومن خلال الإشكالية السابقة يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

تتميز مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة بالجودة

و تندرج تحت هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- تتميز مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة بالدقة؛
- تتميز مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة بالشمول؛
- تتميز مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة بالسرعة و التوقيت؛
- تتميز مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لاتصالات الجزائر لولاية ورقلة بالملاءمة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تشخيص جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وذلك من خلال قياسها وتقييمها من حيث الدقة والسرعة والمرونة والملاءمة.

الدراسات السابقة: من الدراسات السابقة القريبة من الموضوع لدينا ما يلي:

-**خالد رجم،** تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2017: هدفت الدراسة إلى تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في كل من: إستراتيجية التوظيف، إستراتيجية التطوير والتدريب، إستراتيجيات التعويض وإستراتيجية تقييم أداء العاملين، وحجم العينة هو 4 أربعة مؤسسات عمومية ومؤسساتين أجانبين، والمنهج المتبع هو دراسة الحالة، وتوصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية: أن المؤسسات لم تصل بعد للاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية فلم يتعدى الأثر الوظيفي فقط، كما سجلنا غياب استراتيجيات

واضحة للموارد البشرية مما انعكس على أداء إدارة الموارد البشرية التي ركزت على التسيير قصير الأجل (سنة واحدة)، عكس ما وجدناه في المؤسسات الأجنبية باعتمادها أنظمة معلومات متطورة ومستغلة بشكل جيد، ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية دراسة الأداة الرئيسية التي تساهم في فعالية كل من صياغة وتنفيذ ورقابة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

-**خالد رجم**، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012: هدفت الدراسة إلى معرفة واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين، وحجم العينة هو 40 عامل، والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي، وتوصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية: إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى التسيير الفعال ويساهم في تحسين ورفع أداء العاملين بالمؤسسة.

- **زاوي صورية، تومي ميلود**، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، العدد السابع، جوان 2010: هدفت الدراسة إلى محاولة إبراز مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، وأهمية تقييم أداء الموارد البشرية، ومدى إسهام نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية، وتوصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية: بأن نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يحتاج دائما إلى تطوير حتى يتمكن من تحقيق المهام المفترض به تأديتها، ويجعل من عملية تقييم أداء الموارد البشرية أكثر فعالية.

-**Majid Ramezan**, Measuring the effectiveness of human resource information systems in national Iranian oil company an empirical assessment, Iranian journal of management studies(IJMS),Vol 2,No 2, june 2009.

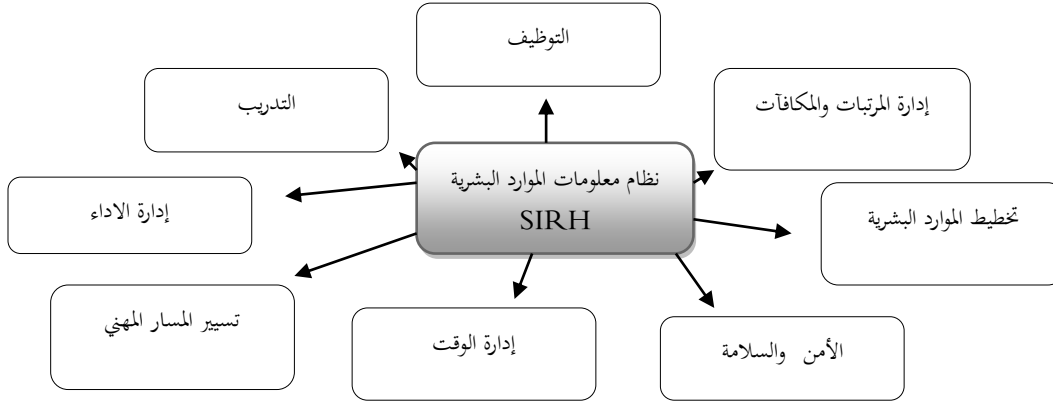
هدفت الدراسة إلى دراسة مدى تأثير رضا المستخدمين على فعالية نظام الجودة ونوعية المعلومات، وحجم العين هو 20 فرد واعتمدت على الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: قد يكون اختيار نظام المعلومات تأثير منطوق على أهداف البحث التجريبي، وأن مع تطور الاقتصاد شجع الأنظمة في تطوير الأنظمة التجارية، واستعملت الأنظمة التطوعية أكثر مما كان في العشرة السابقة، ومن ثم تواصل تأييد "استخدام الأنظمة" كبعد لنقد حجم تأثير نظام المعلومات.

المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية:

أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

عرفه **Reix** على أنه 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 القرارات (Robert Reix, 2009, p90).

شكل رقم (01): نظام معلومات الموارد البشرية



Source : Bernard Just,(2011) , PAS DE DRH SANS SIRH, Edition Liaisons, Paris,p15

ثانيا: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية:

1-أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية: يمكن تلخيصها فيما يلي:- (Dorel & Bradic- Martinovic, 2011,p13)

- امتلاك قاعدة بيانات موحدة عن جميع الموظفين في المؤسسة مما يتيح الحصول على تقارير وإحصائيات آنية؛
- القدرة على تحديث قاعدة البيانات في الوقت الحقيقي؛
- تقليل الأخطاء الناجمة عن المورد البشري و عن المعاملات الورقية؛
- الاعتماد على تطبيقات تساهم في متابعة حضور و غياب العمال بأكثر دقة؛
- تحسين نظام الإدارة وفقا للتشريعات واللوائح القانونية؛
- الحد من التكرارات الموجودة في النظام، وتحقيق الموثوقية في البيانات الموجودة؛
- القدرة على إدارة المواهب والكفاءات؛
- القدرة على اتخاذ تدابير وقائية لإدارة التغيير، وإدارة الازمات.

2-أهمية نظام معلومات الموارد البشرية بالنسبة للمورد البشري: تتمثل في ماييلي: (عياد سيدي محمد، 2016، ص 372)

- إمكانية الولوج إلى بيانات مستقلة، اضافة إلى العمل في نافذة مستقلة؛
- توفير الوقت مثال في عملية طلب اجازة يكفي ان يقدم الموظف طلب عن طريق الانترنت و ينتظر الرد الكترونيا؛
- المتابعة التلقائية، اضافة إلى التذكير بمختلف المهام الضرورية و الاحداث المهمة؛
- تشجيع الموظفين على اتخاذ القرارات و اخذ المبادرة مما يشجع الابداع و الابتكار؛
- توفير البيانات 24/7؛
- تقليل الوقت للحصول على المعلومات المطلوبة؛
- القدرة على الاستفادة من التدريب عبر الانترنت؛
- تحقيق الرضا لدى موظفي إدارة الموارد البشرية من خلال سهولة وكفاءة تنفيذ المهام.

الشكل رقم (02): ملخص لاستخدامات مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: خالد رجم (2017)، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فعالية استراتيجيات الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، ص 70.

ثالثا: الفروقات الموجودة بين وظائف ادارة الموارد البشرية التقليدية ووظائف إدارة الموارد البشرية وفق نظام معلومات الموارد البشرية :

يمكن تلخيصها في الجدول الآتي:

جدول رقم (01): الفروقات الموجودة بين وظائف ادارة الموارد البشرية التقليدية ووظائف إدارة الموارد البشرية وفق نظام معلومات الموارد البشرية

وظائف ادارة الموارد البشرية باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب	وظائف إدارة الموارد البشرية التقليدية	
نسخ الكترونية من السيرة الذاتية؛ اعلان عن الوظائف الشاغرة باستخدام الانترنت؛ توفير الاحتياجات من الموارد البشرية خلال أسبوع على الأكثر	- نسخ ورقية من السيرة الذاتية، - الاعتماد على طرق تقليدية للاعلان عن الوظائف الشاغرة؛ - توفير الاحتياجات من الموارد البشرية خلال أشهر .	التوظيف
التكاليف توجه لعملية الاختيار؛ دراسة و استعراض السيرة الذاتية يكون الكترونيا؛ الاعتماد على المقابلات عن بعد	النسبة المرتفعة من تكاليف التوظيف تستعمل في عملية جذب طالبي الوظيفة؛ دراسة واستعراض السيرة الذاتية يكون يدويا، اتباع طريقة FTF (ترتيب الملفات first file to) في عملية الاختيار.	الاختيار
- استخدام طريقة 360 درجة في التقييم، - تقييم الكتروني (استخدام تطبيقات في عملية ادخال نتائج التقييم و في الاخير يتم طباعة نتائج التقييم مع الاحتفاظ بنسخة الكترونية)	- تقييم المشرف؛ - التقييم يكون وجها لوجه.	تقييم الأداء
استغلال الوقت في تحليل المرتبات على مستوى المؤسسات المنافسة؛ التركيز على المستوى المعيشي و الرضا؛ الموظفون متعلمون وأوعون؛ التركيز على المساوات على المستوى الخارجي.	- استغراق وقت طويل في المعاملات الورقية - التركيز على المرتبات والمكافآت. - الموظفين ساذجون بالنسبة لادارة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت؛ - التركيز على مساوات داخليا فيما يتعلق بالمرتبات والمكافآت؛	التعويضات والمنح

التدريب والتطوير	- طرق تدريبية مخططة وموحدة؛ - عملية توجيه وإدارة التدريب يكون من جهة إدارة الموارد البشرية.	طرق تدريبية مرنة (استخدام التكنولوجيات الحديثة) الموظف جزء مهم في إدارة وتوجيه عملية التدريب والتطوير.
المسار المهني	- مدير الموارد البشرية هو المسؤول الوحيد عن وضع و رسم و متابعة المسار المهني للموظف، - التعامل مع التغذية العكسية للقرارات /التعامل مع شبكة شخصية تقليدية	- إدارة تشاركية للمسار المهني بين إدارة الموارد البشرية و الموظف. - الاعتماد على التخطيط الاستباقي باستخدام التكنولوجيا. - التعامل مع شبكة الكترونية /شخصية.
الأمن والسلامة المهنية	- ظروف عمل آمنة من خلال البنيات و المعدات. - متابعة مستوى الارهاق البدني. - التركيز على ضغوطات الوظيفة.	- التركيز على الاعتبارات الانسانية - الاهتمام بالارهاق النفسي والصحة والعافية - برامج استباقية للحد من التوتر والضغوطات - التركيز على الضغوط الشخصية اضافة للضغوطات المتعلقة بالوظيفة .
إدارة العلاقات مع الموظفين/ الجوانب القانونية	- التركيز على العلاقة بين الإدارة و الموظف /المساواة في فرص العمل. - المضايقات والتمييز. - استخدام طرق تقليدية وغير عادلة في متابعة الأداء.	- الاهتمام بالعلاقة موظف موظف. - حقوق الملكية الفكرية/ امن المعلومات. - استخدام التكنولوجيا في عملية متابعة الأداء.
استراتيجيات المحافظة على الكفاءات	نقطة غير محورية	متابعة اراء العمال بفتح المجال باعطاء ارائهم و اقتراحاتهم عن طريق الموقع الالكتروني المؤسسة السعي لزرع ثقافة مؤسسة قوية، السعي لغرس الولاء
العمل/ الاستقرار الاجتماعي	نقطة غير محورية	الاهتمام بالخدمات الاجتماعية، الرعاية الصحية، خدمات للمسنين، الأطفال

المصدر: رجم خالد، (2019)، تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية و الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 5 العدد 1 ص 833.

يوضح الجدول الموالي أهم الفروقات الموجودة بين نظام إدارة الموارد البشرية التقليدية و نظام إدارة الموارد البشرية وفق نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب، وذلك بالنسبة لكل وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (02): جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية

الوصف	الخاصية
- تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات الموارد البشرية بمستوى عال من الدقة؛ - أن تكون المعلومات صحيحة وخالية من الأخطاء؛ - ان تكون المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية تتميز بالوضوح اذ يمكن فهمها بسهولة؛ - ان تكون المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية موجزة ومفيدة.	الدقة

الشمول	- المخرجات تغطي كافة جوانب الوظيفة؛ - تتوفر المخرجات على كل العناصر و التفاصيل للمساعدة على اتخاذ القرار.
السرعة والتوقيت المناسب	- اتاحة المعلومات في الوقت المناسب (عند الحاجة اليها)؛ - ارسال و استقبال المعلومات في وقت وجيز؛ - امكانية استرجاع المعلومات عند الحاجة اليها.
الملاءمة	- المعلومات المقدمة تتميز بالتكيف تبعاً لمتطلبات المستخدمين منها؛ - المعلومات المقدمة تتطابق و متطلبات متخذ القرار.

المصدر: رجم خالد(2017)، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة، ص 62 .

المحور الثاني: معوقات ومتطلبات و نجاح نظام معلومات الموارد البشري

أولاً: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية:

حتى ينجح نظام معلومات الموارد البشرية فانه من الضروري توفر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام، ومن أهمها: (ابراهيم أبو رحمة أمل، 2005 ، ص58).

1- المتطلبات الادارية: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:

- ✓ تحديد أهداف وغايات الادارة بشكل واضح، ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى الى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية؛
- ✓ التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة، مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الادارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية وتقديم الدعم المادي والمعنوي؛
- ✓ مشاركة الادارات الرئيسية في المنظمة مع ادارة الموارد البشرية في اعداد وتصميم النظام؛
- ✓ مراعات احتياجات المستخدمين من مخرجات ومعلومات النظام سواء داخل او خارج المنظمة؛
- ✓ الرقاب والمتابعة المستمرة على كافة عناصر النظام لضمان كفاءة وفعالية أدائه.

2- المتطلبات التكنولوجية(الفنية):

- ✓ توفر الآلات و الأجهزة والأدوات اللازمة لتشغيل النظام مع الاخذ بعين الاعتبار امكانيات المنظمة؛
- ✓ توفير الكفاءات البشرية اللازمة لتشغيل ومراقبة النظام؛
- ✓ تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يخزنها النظام؛
- ✓ تكامل البيانات، الملفات والسجلات والوثائق من أجل استخدامات أكثر فعالية.

3- المتطلبات الاقتصادية:

- ✓ توفير الوقت اللازم والكاف لعملية اعداد وتصميم النظام من اجل بنائه على اسس سليمة؛
- ✓ العمل على تخفيض التكاليف؛
- ✓ الاستخدام الأمثل للأفراد المكلفين بتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية؛
- ✓ توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.

-4- المتطلبات الاجتماعية:

✓ التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الامداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق؛

✓ الاتصال الفعال بين إدارة الموارد البشرية و مصلحة الاعلام الالي؛

✓ سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه.

بالاضافة الى العوامل التالية: (Michael J. Kavanagh, 2006,p14)

- علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بحجم المؤسسة، كلما كبر حجمه كلما كانت النتائج أكبر من خلال استغلال نظام المعلومات؛
- الدعم المالي من الإدارة العليا والتزامها بذلك؛
- توفير الموارد (المال، الموظفين الأكفاء، الوقت)؛
- فلسفة إدارة الموارد البشرية فضلا عن رؤيتها المستقبلية، الثقافة التنظيمية و البنى التحتية؛
- الكفاءة الإدارية في صنع القرار من خلال الاهتمام بتنمية المورد البشرية و مشاركة العامل في القرار؛
- تحفيز العاملين وتوعيتهم على تقبل التغيير من خلال حوسبة وظائف إدارة الموارد البشرية.

ثانيا: العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية (المعوقات):

لقد قام Walker (1980) بتحديد عشر عوامل تقف حيال بناء نظام معلومات الموارد البشرية، وذكر أنها أخطاء متكررة وليست حديثة أهمها: (ابراهيم أبو رحمة أمل، 2005، ص 60).

1. عدم تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بدقة؛
2. عدم توفر المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم النظام؛
3. ضعف الارتباط والتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية؛
4. وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير؛
5. عدم وجود التأييد والدعم الكافي من طرف الإدارة العليا؛
6. استخدام تكنولوجيا معقدة يصعب من عمل لأفراد مصلحة إدارة الموارد البشرية خلال الاستخدام و التشغيل؛
7. التهاون في عملية الرقابة قبل واثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية؛
8. مقاومة العاملين ومعارضتهم لفكرة الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية؛
9. عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

المحور الثالث: دراسة حالة جودة مخرجات نظام المعلومات الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر فرع ورقلة

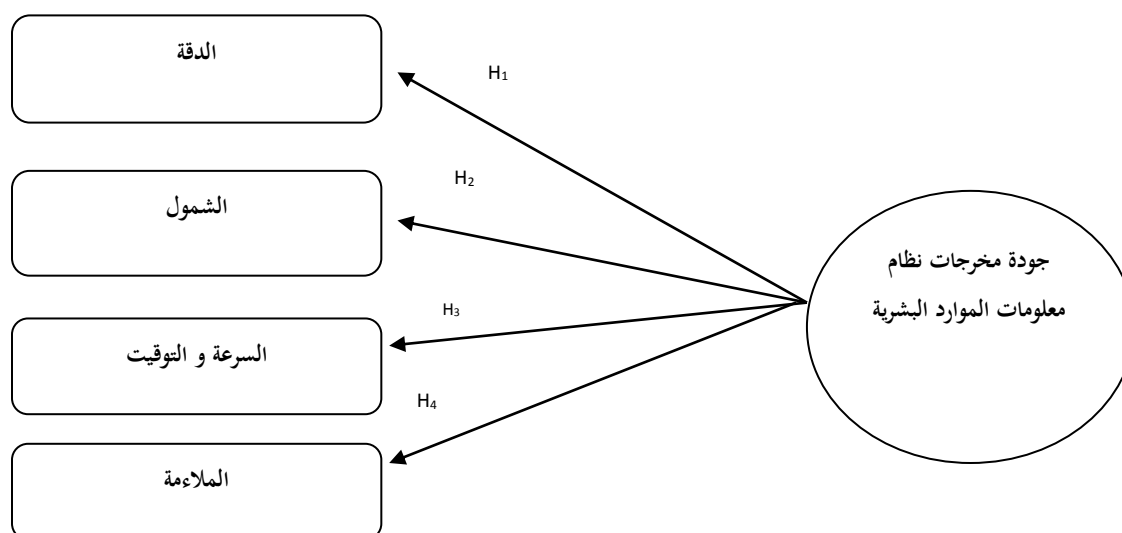
تمثل العينة المستهدفة في 12 موظف في مؤسسة اتصالات الجزائر الوحدة العملية لاتصالات ورقلة عينة قصدية تقتصر فقط على مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية.

وقد تم التقييم وفق الآتي: مقابلة شخصية مع إطارين دائرة الموارد البشرية والدائرة التقنية، وتوزيع استبيان على مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية.

شمل محور دراسة جودة مخرجات جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على 17 عبارة كما يلي:

- البعد الأول: الدقة يحتوي على 4 عبارات
 - البعد الثاني: الشمول يحتوي على 4 عبارات
 - البعد الثالث: السرعة و التوقيت يحتوي على 4 عبارات
 - البعد الرابع:الملاءمة يحتوي على 5 عبارات
- و يتمثل نموذج الدراسة في الشكل التالي:

الشكل رقم (03): نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثين

و الجدول الموالي يبين إجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بجودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية

الجدول رقم (03): إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	موافق	محايد	غير موافق	المقياس	جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية
البعد الأول: الدقة:							
موافق	,452	2.75	09	03	00	التكرار	1. تتميز المعلومات التي تستخدمها حول الموارد البشرية بمستوى عال من الدقة
			75	25	00	النسبة %	
موافق	,622	2,75	10	01	01	التكرار	2. ساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقليل نسبة الأخطاء على مستوى المعلومات المقدمة
			83,3	8,3	8,	النسبة %	

					3		
موافق	,389	2,83	10	02	00	التكرار	3. يمكنك الحصول على معلومات حول الموارد البشرية واضحة و مفهومة
			83,3	16,7	00	النسبة%	
موافق	,389	2,83	10	02	00	التكرار	4. يمكنك الحصول على معلومات حول الموارد البشرية موجزة ومفيدة
			83,3	16,7	00	النسبة%	
البعد الثاني: الشمول:							
موافق	,492	2,67	08	04	00	التكرار	1. تغطي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية جميع وظائف إدارة الموارد البشرية
			66,7	33,3	00	النسبة%	
موافق	,793	2,42	07	03	02	التكرار	2. تتميز مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بالشمول (أي معلومات كاملة غير ناقصة)
			58,3	25	16,7	النسبة%	
موافق	,669	2,58	08	03	01	التكرار	3. يوفر لك نظام المعلومات الموارد البشرية الإحصائيات اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لاتخاذ قراراتك
			66,7	25	8,3	النسبة%	
موافق	,669	2,58	08	03	01	التكرار	4. تتميز المعلومات التي يوفرها النظام بأنها تحتوي على كل العناصر والتفاصيل التي تساعدك في اتخاذ القرار
			66,7	25	8,3	النسبة%	
البعد الثالث: التوقيت والسرعة:							
موافق	,289	2,92	11	01	00	التكرار	1. يتم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب
			91,7	8,3	00	النسبة%	
موافق	,000	3,00	12	00	00	التكرار	2. يمكن الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في وقت قصير حسب الحاجة إليها
			100	00	00	النسبة%	
موافق	,577	2,83	11	00	01	التكرار	3. يتيح لي نظام معلومات الموارد البشرية إرسال و استقبال المعلومات المتعلقة بالموارد البشري في وقت وجيز
			91,7	00	8,3	النسبة%	
موافق	,389	2,83	10	02	00	التكرار	4. يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على إرسال المعلومات للشخص المناسب في الوقت و المكان المناسبين
			83,3	16,7	00	النسبة%	
البعد الرابع: الملاءمة:							
موافق	,669	2,42	06	05	01	التكرار	1. المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التوظيف (الاستقطاب +
			50	41,7	8,3	النسبة%	

الاختيار+التعيين						
موافق	452,	2,75	09	03	00	التكرار
			75	25	00	النسبة%
موافق	289,	2,92	11	01	00	التكرار
			91,7	8,3	00	النسبة%
موافق	651,	2,67	09	02	01	التكرار
			75	16,7	8,3	النسبة%
موافق	515,	2,58	07	05	00	التكرار
			58.3	41.7	00	النسبة%
موافق	488,	2,725	المجموع (المحور الثاني)			

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا أن المتوسط الإجمالي لإجابات أفراد العينة حول هذا المحور هو (2,725)، والتوجه كان "موافق"، أي أن أفراد العينة يتفقون على جودة مخرجات نظام المعلومات في كامل وظائف إدارة الموارد البشرية، ولكن لدينا تحفظ على نتيجة البعد الرابع إذ أقر المستجوبين أثناء المقابلة ان النظام غير مستغل بنسبة 100 بالمائة في جميع الوظائف أي ان المخرجات غير ملائمة لكل من وظيفتي تقييم الأداء وتخطيط المسار المهني.

مناقشة النتائج:

1-نقاط القوة:

- تتوفر دائرة الموارد البشرية على أجهزة مختلف أنواعها وهي تعتبر حديثة لأبعد حد حيث أن المؤسسة تمتلك مجموعة من الأجهزة ذات الماركة العالمية، وكل العمال الذين يحتاجون العمل على الأجهزة يمتلكون جهاز خاص بهم؛
- هناك شبكة داخلية، محلية، ووطنية، أي أنه من السهل جدا على أي عامل في ورقة الاتصال عبر الشبكة مع عامل في وهران مثلا، باستعمال أجهزة خاصة طبع؛
- تستعمل المؤسسة برنامج HR access وهو ذو كفاءة عالية، حيث يتمتع بمرونة فائقة، وسهولة الاستعمال؛
- باعتبار الشركة تعمل في قطاع التكنولوجيا، فبالضرورة جميع أنظمتها تخضع لمجموعة من السياسات الأمنية لحماية أنظمتها، إن من ناحية القوانين أو الأشخاص أو الأجهزة، فالمؤسسة لديها مجموعة من القوانين التي تحمي بها أنظمتها من الاختراقات الداخلية والخارجية، كما تحوز على مجموعة من الخبراء، أما على مستوى الأجهزة فهناك أجهزة حماية خاصة وبرامج كذلك؛
- تتفاوت درجة التكوين من شخص لآخر، وكما هو معلوم تركز المؤسسة على التكوين التقني لعمالها، وهذا لا يلغي أنها تقوم بإجراء دورات تدريبية لعمال الموارد البشرية؛
- نعم توجد قاعدة معطيات موحدة ووطنية، مخزنة داخل الخوادم على مستوى الجزائر العاصمة؛

- يتم اختيار العمال لإجراء تكوين من خلال تخصصهم، كما أن كل عامل يتم إدخال جميع الدورات التدريبية داخل البرنامج، لذلك أرى أن استغلال هذا النظام يتم فعلا في هذا الباب، لكن ربما يمكن استغلاله أكثر مما هو عليه الآن؛
- كما هو الشأن في وظيفة التكوين، يتم معالجة العمال الجدد مباشرة داخل هذا النظام؛
- أما فيما يخص إدارة الأجور، البرنامج الذي تمتلكه اتصالات الجزائر، برنامج عالي الأداء ويقوم بمهام دقيقة جدا، ودرجة الخطأ بداخله ضعيفة جدا إن لم نقل معدومة؛
- يخضع كل عامل إلى تقييم، و يتم إدخال هذا التقييم داخل البرنامج والذي تحتسب على أساسه المردودية الفردية، وتقيم في الأجرة الشهرية، كما يمكن استغلال هذا التقييم في حالات الترقية الداخلية؛
- يتم تتبع المسار المهني للعامل بدقة داخل البرنامج حيث يتم إدخال كل المناصب والمسؤوليات التي تقلدها العامل منذ يوم دخوله للشركة وحتى التقاعد منها؛
- تقوم المؤسسة بدورات تكوينية للعمل على نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، كما استفدت من مجموعة أخرى من ودورات تكوينية تكنولوجية الشبكات والأجهزة... الخ.

2-نقاط الضعف:

- عدم تحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام (الأجهزة والبرامج)؛
- استعمال حامل المعلومات خارجي على أجهزة الحاسوب؛
- ترك الأوراق والمستندات فوق الطاولات سهل الاطلاع عليها من طرف الأطراف الخارجيين؛
- آلة تسجيل الحضور للموظفين غير مشفرة يسهل فتحها بأدوات بسيطة، وأحيانا تترك مفتوحة؛
- عدم وعي الموظفين ودرايتهم بوجوب سرية المعلومة كلمات سر الدخول للبرامج تكتب أمام الأطراف الخارجية؛
- عدم التزام بعض العمال بمهام غير مسندة إليهم؛
- غياب الأمن والمراقبة وهذا في ترك الموظفين مكاتبهم مفتوحة مع ترك الأجهزة مفتوحة أثناء وقت العمل؛
- عدم وجود تخطيط للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية وهذا بسبب اللامركزية في اتخاذ القرارات؛
- النظام غير مستغل بنسبة 100 بالمائة في جميع الوظائف أي ان المخرجات غير ملائمة لكل من وظيفتي تقييم الأداء وتخطيط المسار المهني.

خلاصة:

ان تعقد وتطور وظيفة إدارة الموارد البشرية استلزم التوجه نحو استغلال استعمال نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب، الذي ما هو إلى استغلال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية مما يعطي فعالية كبيرة للوظيفة، حيث في البداية كان له أثر وظيفي تشغيلي فقط ثم انتقل إلى الدور الاستراتيجي من خلال الاستغلال الأمثل لمخرجات نظام المعلومات الموارد البشرية في وضع و متابعة و تقييم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية من أجل ضمان توفير الكفاءات التي تتناسب وأهداف المؤسسة، إضافة إلى تطويرها والحفاظة عليها، وعليه حاولنا تقييم جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بمؤسسة اتصالات الجزائر من حيث الدقة والسرعة والشمول والملاءمة.

وقد توصلنا الى أن :

- المخرجات تتميز بالجودة الا في عنصر الملاءمة؛

- و رغم ان نتائج الاستبيان إجابيه لكن من خلال الواقع توصلنا ان النظام غير مستغل بشكل كلي؛
- عنصر الملاءمة غير محقق كليا خاصة بما يتعلق بوظيفتي تقييم الأداء وتخطيط المسار المهني.
- و لهذا قدمنا بعض التوصيات تتمثل في ما يلي:
- ضرورة التخطيط للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية؛
- العمل على التحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام؛
- العمل على الاستغلال الأمثل للنظام بكل فروع.

قائمة المراجع:

- Robert Reix(2009) , système d'information et management desorganisation , édition 5 vuibert – gestion , paris , France.
- Dorel , Dusmanescu and Bradic-Martinovic, Aleksandra (2011): The role of information systems in human resource management. Published in: Research Monograph on The Role of Labour Markets and Human Capital in the Unstable Environment (17. October 2011),Munich University Germany .
- Bernard Just,(2011) , PAS DE DRH SANS SIRH, Edition Liaisons, Paris,p15
- عياد سيدي محمد (2016)، انعكاس تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية، دفاتر MECASK العدد 12 جامعة تلمسان.
- رجم خالد (2017)، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فعالية استراتيجيات الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة ورقلة.
- رجم خالد، (2019)، تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية و الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 5 العدد 1 .
- ابراهيم أبو رحمة أمل، (2005)، نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية ادارة شؤون الموظفين في فلسطين، مذكرة ماجستير، ادارة الأعمال، غزة ، ص58.
- Michael J. Kavanagh,(2006), Evolution of Human Resource Management and Human Resource Information Systems , paris .