

تقويم نظام معلومات والاتصال للموارد البشرية

دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للمحروقات (نشاط المصب) بوهرا .

أ.د / مزيان محمد جامعة وهران

لحمر ميلود طالب ماجستير تسيير الموارد البشرية

مقدمة

ظهرت في الآونة الأخيرة بعض المصطلحات الجديدة في الاقتصاد العالمي ، كالذكاء الاصطناعي ، اقتصاد المعرفة ، نظم المعلومات ، تكنولوجيا المعلومات والاتصال مما جعل المنظمات تتغير في بيئة طغت عليها المعلومات والمعرفة.

وأصبحت كعامل في نشاطات المنظمة، إلى جانب عامل أداء ومنافسة للمؤسسة (بريجيت قيو Brigitte 2006 ، ص 35).

ومع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال، زاد تنافس المؤسسات في اكتساب المعلومات والمعرفة، حيث استحدثت في هياكلها التنظيمية وظيفة جديدة أطلق عليها اسم إدارة نظم المعلومات والمعرفة.

لذا وجب عليها اعتماد نظم معلومات حتى تتمكن من صناعة واتخاذ قرارات صائبة ومناسبة وفعالة.

ومع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال زاد تنافس المؤسسات في اكتساب المعلومات والمعرفة، حيث استحدثت بعض المؤسسات وظيفة جديدة في هياكلها التنظيمية يطلق عليه اسم إدارة نظم المعلومات والمعرفة باعتبارها الشريان الرئيسي للمنظمة المعاصرة في ظل اقتصاد يسوده التعقد والتغير المستمر.

المنتجات والخدمات المتطورة إلى الزبائن في وقت أسرع وبشرط أيسر.

وحسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بدافوس، فإن الجزائر تحتل المرتبة الثمانون في المجال تكنولوجيا المعلومات اتصال، وهذا إن دل فإنما يدل على التأخر المسجل في هذا الميدان، لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصال يجعل المؤسسة تفتتح على مجالات حيوية تساعدها على اكتساب طرق وأساليب تسييرية وتنظيمية، كي تتكيف مع هذا المحيط المتقلب والمتشاك.

ويكمن دور نظم المعلومات والاتصال في المؤسسات الاقتصادية المعاصرة في إبراز صورتها وقدرتها الإنتاجية في السوق، وإعطائها أكثر مرونة وحركية وسرعة في نقل المعلومات، وبالتالي الاستجابة لمتطلبات وحاجات الزبائن.

وتعتبر المعلومات كعامل في هيكلة نشاطات المنظمة، إلى جانب عامل أداء ومنافسة للمؤسسة بريجيت قيو \ Brigitte 2006 ، ص: 35).

وأبرز مختصين ومدراء مؤسسات عمومية، وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة، إلى تبني هذه النظم كأساليب تسييرية وتنظيمية بديلة، للرفع من مردود المؤسسة، وكضرورة لمواكبة تطوراتها، خاصة مع بروز اقتصاد المعرفة مما يجعلها تغير من بنية العمل، وتجعل من أولوياتها تطوير الرأس المال البشري، وتطوير قدرتها، بتهيئة ثقافة و محيط عمل مناسبين لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. تدخل نظم المعلومات وتندمج مع تكنولوجيات الإعلام والاتصال عن طريق شبكة البط الداخلية والخارجية للمنظمة، وتتفرع منها نظم المعلومات التجارة، نظم المعلومات التسويق، نظم المعلومات الموارد البشرية..... الخ، و تدخل في النظام العام للمعلومات للمنظمة والذي يعرف بتخطيط موارد المؤسسة. حتى تتمكن من التحكم الجيد في مواردها خاصة منها البشرية، ومساعدة المسيرين على اتخاذ قرارات ناجحة.

وتمثلت دراسة الباحث حول موضوع تقويم نظام المعلومات الموارد البشرية في الشركة الوطنية للمحروقات سونا طراك نشاط المصبب الكائن مقرها بجي جمال، لمعرفة اتجاهات مسيري الموارد البشرية وتعاملاتهم مع هذه النظم. إن نظم المعلومات الموارد البشرية تستعمل تقنيات اتوماتكية في كل ما يخص مهام ونشاطات تسيير الأفراد من تقويم الأداء والكفاءات، التسيير التنبؤي للموارد، إعداد الأجور، الانتقاء والتوظيف، البرامج التكوينية والتدريبية، الأجازات والعطل المرضية... الخ.

وتستثمر الجزائر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ثلاثة أضعاف ما تستثمره فرنسا، إلا أنها تبقى غير مستغلة استغلالا جيدا وفعالا، مما يجعلها تخسر أموال طائلة من العملة الصعبة.

ويعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات ذات الحجم الكبير مثل الشركات المتعددة الجنسيات، و التي لها فروع ووحدات في العالم من معرفة عدد أفرادها ونشاطاتها، وكفاءاتها، وبالتالي يمكن تسيير هذه الطاقات البشرية بطريقة جيدة وميسرة من طرف المؤسسة الأم، مثلا سو ستي جينيرال.

وهناك دراسة قام بها كل من مشال كاليكا وفلورانس لفال Laval et Kalika (2006، ص: 58) عن نظام المعلومات الموارد البشرية، وظهر أن المؤسسات الفرنسية اعتمدته بنسبة 40% سنة 2002، وانتقل إلى ما نسبته 53% سنة 2005.

إن إدخال هذه النظم المعلوماتية في الآونة الأخيرة في المؤسسات، ازداد على المستوى العالمي، مما صدرت مجموعة من الدراسات والبحوث والمقالات حسب جيلي تكسي \ Julie Texier (2006، ص: 437) تتمحور حول نظم المعلومات الموارد البشرية وكيفية تسييرها. فاهتم الباحثين عن هذا الموضوع من زوايا مختلفة، وما نجم عنها من تبعات ونتائج تطويرية من خلال استعمال هذا النظام (هيو \ Huault ، 1997 ، كاليكا وآخرون Kalika et autres ، 2002). وتوجه باحثين آخرين إلى معرفة ادراكات وتصورات مستعملي هذه النظم (بيشوت Pichaut ، 1990). إلى جانب بعض الأعمال والبحوث التي تمحورت حول تطور وظيفة تسيير الموارد البشرية باستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال (جني \ Gunia ، 2002)، وأيضا تأثير بعد تنوع الثقافات في نظم المعلومات الموارد البشرية (بور جوا Bourgeois ، 1999).

واثبت جيلي تكسي إن نظام المعلومات الموارد البشرية بالرغم من الدور الذي يلعبه كوسيلة لتسيير نشاطات ومهام الأفراد، إذ أصبح مندمج مع شبكات الاتصال واسهم في تقريب الإدارة العامة مع جميع الوحدات المنتشرة عبر العالم، خاصة في تسيير الأفراد.

1. مشكل البحث:

تشهد الجزائر تغيرات عميقة في بنيتها الاقتصادية، في ظل العولمة، واقتصاد السوق، وعقود الشراكة التي ابرمتها مع الاتحاد الأوروبي، و الاتفاقية العربية للتبادل الحر، وهذا ما يجعلها تغير من نمط تسييرها لمؤسساتها، ويجعلها تتحول مع اقتصاد السوق. واعتماد الجزائر تكنولوجيا المعلومات والاتصال كإستراتيجية حديثة في التسيير والتنظيم، يسمح لها بالتمركز في الأسواق المحلية والدولية.

ومن بين هذه النظم المعلوماتية، نظام المعلومات الموارد البشرية، الذي يريد الباحث معرفة مدى فعاليته في مؤسسة سوناطراك (نشاط المصبب)، وما يوفره من معلومات عن الأفراد وأنشطتهم ومهامهم، وبذلك يعتبر كأداة إستراتيجية في يدي مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات اللازمة.

فكلما كانت المعلومات ذات جودة عن الموارد البشرية في المؤسسة، كلما كانت فعالية في اتخاذ القرارات. وبذلك يريد الباحث تحليل وتقويم هذا النظام من خلال طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير نشاطات ومهام الأفراد؟

ويمكن أن تظهر هذه الفعالية في العديد من الجوانب التقنية والفنية لوظيفة تسيير الموارد البشرية.

ولقد ركز الباحث على بعض المهام الأساسية لتسيير الموارد البشرية:

1. هل يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية لانتقاء والتوظيف كرهان استراتيجي للمنظمة؟
2. هل يسهل نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد نظام الأجور؟
3. هل يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد برامج التكوين؟
4. هل يساعد نظام المعلومات الموارد البشرية في تقويم أداء الأفراد ؟

2. فرضيات البحث:

1. يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء والتوظيف كرهان استراتيجي للمنظمة.
2. يسهل نظام المعلومات الموارد البشرية إعداد شبكة الأجور.
3. يساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد البرامج التكوينية.
4. يساعد نظام المعلومات الموارد البشرية في تقويم أداء الأفراد.

3. دواعي اختيار البحث:

- الكشف عن واقع تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة العينة.
1. معرفة العراقيل والعوائق التي تقف حاجزا أمام استعمال النظم المعلوماتية.
2. عدم تبني المؤسسات الجزائرية لثقافة وإستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة.
3. معرفة اتجاهات مسيري الموارد البشرية من خلال استعمال نظم المعلومات الموارد البشرية.
4. تعتبر كأداة، وكلوحة قيادة تساعد مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المناسبة، وتوفير البدائل في ما يخص نشاطات ومهام الموارد البشرية.

4. أهداف البحث:

1. التعرف على واقع تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء و التوظيف.
2. مدى تسهيل نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد شبكة الأجور.
3. التسهيلات التي يوفرها في إعداد برامج التكوين الذي يمس مختلف شرائح المستخدمين.
4. مساعدة مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الملائمة من خلال جودة المعلومات التي يوفرها عن العمال.
5. التعرف على اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة على أداء المؤسسة وواقعها الاقتصادي.

4 التعاريف الاجرائية للبحث:

1. نظام المعلومات الموارد البشرية (Système d'information ressources humaines, SIRH) : تنظيم البيانات وتفسيرها في إطار معين، بحيث تسهل عملية اتخاذ القرارات، وتنفيذ إجراءات العمل، وتسهيل الاتصالات، وهي تعكس مقدار التقنية المستعملة في أعمال إدارة الموارد البشرية، وقد يكون لها نظام مستقل بها ضمن نظام المعلومات الإدارية الشامل للمنظمة.

2. تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحديثة (Nouvelles technologies d'information et de communications, NTIC) : تشير إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين ومعالجة المعلومات

بشكل الكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات ووسائل الاتصال وشبكات الربط مثل الانترنت والاكسترنات والانترنت، حتى تسهل إيصال المعلومات بين مديري ومسيري الموارد البشرية.

3 - تقييم الأداء (Evaluation de la performance): عملية منظمة لقياس الأحكام وإصدارها وتقييم نتائج تحقيق أهداف أداء الموظف، وفق معايير الأداء والسلوك المتعلقة بالعمل، وكيفية أداء الموظف سابقا وحاليا، وكيف يمكن جعل أدائه لواجبات وظيفته بكفاءة أعلى في المستقبل، لذلك تعتبر عملية تقويم الأداء جزءا من نظام الرقابة على الماضي والحاضر لوضع مقاييس وخطة عمل للمستقبل، كما تجدد المواهب الكامنة لدى الموظف والتي تمكنه من التدرج والارتقاء في السلم الوظيفي. (حبيب الصحاف، 2003، ص: 118).

4- إعداد شبكة الأجور (Rémunération) يعتبر فرع أساسي في سياسة تسيير الموارد البشرية في المنظمة وذلك من أجل معرفة كتلة أجور العمال، والاشتراكات الاجتماعية، إلى جانب تحفيز العمال كالتعويضات والمنح الأخرى، وهناك مجموعة من المعايير التي على أساسها يتم إعداد شبكة الأجور كالشهادات، الوظيفة، الساعات الإضافية، المؤهلات، الكفاءات... الخ.

5. التوظيف (Le recrutement): وهو العملية التي بموجبها يتم استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءات المناسبة والمطلوبة في المناصب الشاغرة داخل المنظمة، وتتضمن عمليتين أساسيتين: الاستقطاب والانتقاء. ويساهم نظام المعلومات الموارد البشرية في متابعة صيرورة التوظيف.

6. التكوين (La formation): يعتبر التكوين وظيفة أساسية في تسيير الأفراد، إذ تزود العمال بالمهارات والمعارف والسلوكيات الضرورية لمزاولة نشاطاتهم المهنية ومن تفعيل ادعائهم. وهو عملية منظمة تدخل في إطار الإستراتيجية العامة للمؤسسة، ويمكن أن يكون تكوين داخلي أو خارجي حسب طبيعة ونشاط المنظمة. وهناك بعض المنظمات التي تعتمد على نظم المعلومات والاتصال تدمج بعض البرامج التكوينية وهو ما يعرف بالتكوين الإلكتروني (E-Learning) حيث تسمح للعامل على اكتساب المعارف والخبرات وهو يزاو عمل في منصبه.

مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية

من أهم التطورات الحديثة في مجال إدارة الأفراد هو الاتجاه نحو تصميم وتشغيل نظم معلومات تكون أساسا لرسم السياسات واتخاذ القرارات فيما يخص النشاطات الإدارية من اختيار وتعيين، وتقييم الأداء والكفاءات، التكوين، إعداد شبكة الأجور... الخ.

1. تعريف نظم المعلومات الموارد البشرية:

يعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية لوحة قيادة والتي يعتمد عليها مسيري الموارد البشرية، ويرتكز على الإجراءات المنظمة لجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصحيحة والمناسبة عن الأفراد ونشاطاتهم وخصوصياتهم في أي مؤسسة كانت اقتصادية أو خدمية، مما يجعلها تدعم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الناجمة.

— يعرف شيمو دولو وآخرون (2002، ص: 600): نظام المعلومات الموارد البشرية يصمم من أجل تحليل المعلومات التي تخص الموارد البشرية، وذلك من أجل تحسين تخطيط الأفراد وذلك من أجل اتخاذ قرارات ناجعة، والاستجابة لكل البيانات المناسبة حول مجموعة التساؤلات الموارد البشرية ومساعدة مصلحة تسيير الموارد البشرية قصد تحقيق أهداف المؤسسة على المدى القصير الطويل.

— أما باتريك جيلبرت Patrick Gilbert (2000، ص: 715): فيعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية كأداة إستراتيجية، فهو وظيفة مساندة لمسيري الموارد البشرية وقاعدة أساسية لاتخاذ القرارات.

– أما سعد العنزي (2002، ص: 124): هو طريقة لتخزين البيانات والمعلومات من كل فرد مستخدم بهدف المساعدة في التخطيط واتخاذ القرارات ، وتقديم تقارير كاملة عن كل نشاط يقوم به يخدم أهداف المنظمة . والمعلومات المستحصلة من النظام مطلوبة لأغراض الرقابة الداخلية ، التغذية الراجعة والإجراءات التصحيحية وكذلك للوفاء بالالتزامات القانونية .

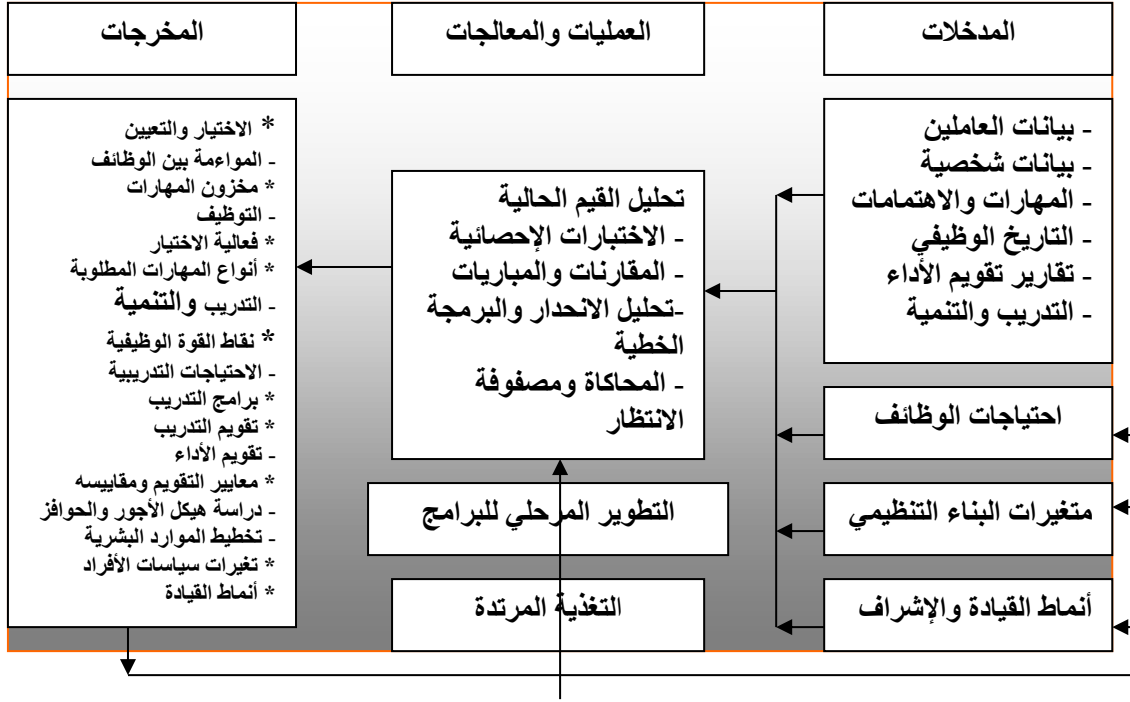
أما مصطفى نجيب شاوش (2005 ، ص: 143): هو أداة إدارية يتم من خلالها تجميع كل البيانات الداخلية والخارجية ذات الأهمية بالنسبة للإدارة في مجال عمل معين ، ثم تنسيق هذه البيانات وتصنيفها وتحليلها وتبويبها بصفة منتظمة وفقا لقواعد وأسس متفق عليها ، ويتم تخزين هذه المعلومات باستخدام الحاسبات الالكترونية بشكل يسمح بسهولة استرجاعها عند الحاجة إليها ، كما يسمح النظام إليها ، كما يسمح النظام بسهولة تعديل المعلومات المخزنة وتحديدتها . ويتضح من التعاريف السابقة عدة اعتبارات من أهمها :

- 1 . يعتمد نظام المعلومات البشرية على إجراءات محددة ومنظمة ومنطقية .
- 2 . يهتم هذا النظام شأنه شأن النظم العامة للمعلومات بجمع وتخزين البيانات الدقيقة والموضوعية.
- 3 . إن نظام المعلومات يهتم بكل النشاطات التي تخص الأفراد من توظيف وترقية ونقل وإعداد شبكة الأجور وتخطيط العمالة .
- 4 . وتكمن الغاية من هذا النظام هو بناء قاعدة بيانات من اجل مساعدة مسيري الموارد البشرية في اتخاذ القرارات وتوفير البدائل.
- 5 . وتندمج نظم المعلومات الموارد البشرية مع النظم الأخرى باعتبار إن الأفراد متواجدون في مختلف مصالح المؤسسة، كنظم المعلومات المالية، الإنتاجية، التسويقية. الخ.

وتعتمد المؤسسات الكبيرة الحجم والتي لها فروع من هذا النظام كالمستشفيات، البنوك، والجامعات، للتحكم أكثر في مواردها البشرية، ويلعب نظام المعلومات الموارد البشرية ويساعد في تخطيط العمالة وتوفير البيانات من اجل:

- . توفير المعلومات عن التوظيف في المناصب الشاغرة في المنظمة.
- . ترشيد تكاليف تكوين وتدريب وتحسين الأفراد.
- . توفير البيانات الخاصة بظروف وأحوال سوق العمل المحلي والدولي.
- . إمداد حملة الأسهم وأصحاب رأس المال بالبيانات المطلوبة.

شكل (1) يوضح المكونات الأساسية لنظم المعلومات الموارد البشرية



www.dr-aladakee.com الدويكي عن Burack&Smith

أ- المدخلات:

حيث يتم إدخال البيانات الخاصة بالأفراد، وهذا يشمل الإجراءات المطلوبة لتجميع المعطيات مثل من الذي يجمع البيانات، ومتى، وكيف تم تشغيل هذه البيانات.

ب- وظيفة حفظ البيانات:

بعدما يتم إدخال البيانات إلى نظام المعلومات، فإن وظيفة حفظ البيانات تتضمن تجديد وتحديث وإضافة البيانات الجديدة إلى بنك المعلومات، وفي النظام التي تعتمد على الحاسب الآلي فإن الكتبة يقومون بذلك بأيديهم وذلك بمأى المستندات الورقية ثم يقومون بالإدخال المباشر والمناسب في ملفات. أما النظم الآلية والتي تعتمد على الحاسب الآلي فإنه يتم إنجاز هذه الوظيفة بدقة وبسرعة، حيث يتم تجهيز البيانات الجديدة والمتاحة بعد عملية الإدخال مباشرة.

ت- المخرجات:

إن وظيفة المخرجات هي الوظيفة المدركة والمرئية بوضوح لنظم معلومات الموارد البشرية، حيث يتم الحصول على النتائج والمخرجات المطلوبة من هذا النظام، ولإنتاج المخرجات ذات القيمة لمستخدمي الحاسب، فإن نظم معلومات الموارد البشرية يجب أن تعمل من أجل المخرجات وإجراء الحسابات الضرورية وصياغة النتائج وإخراجها بالصورة المطلوبة لمستخدمي النظام. وفي النظم الغير آلية تتم هذه الوظيفة يدويا ومن خلال التصنيفات الإحصائية وكتابة التقارير على الآلة الكاتبة. أما في النظم الآلية فتتم هذه الوظيفة باستخدام برامج معدة لإنجاز آلاف العمليات الحسابية في دقائق، وإنتاج الصور الملونة والحصول على نتائج مباشرة وفي نفس الوقت من خلال كابل سلك مخصص لذلك، ويمكن من خلال الأقمار الصناعية إن تكون هذه النتائج متاحة على النطاق العالمي ومن خلال الاسطوانات المخصصة لذلك.

هذا بالإضافة إلى أن النظم الآلية تساعد في الحصول على المعلومات والنتائج بسرعة من خلال الشاشات المرئية وذلك أفضل من الانتظار لمدة أسابيع حتى يمكن كتابة التقارير على الآلات الكاتبة. هذا بالإضافة إلى إمكانية الاحتفاظ

على النتائج بنسخة داخل نظام المعلومات كما يؤدي ذلك إلى انخفاض حجم الأخطار والانحرافات في نظم الحاسب الآلي عن النظم التقليدية التي تعتمد على الماكينات والنظم اليدوية في كتابة التقارير والنتائج.

المقاييس التطبيقية في نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية:

في هذا الجزء سنتطرق إلى بعض التطبيقات المستعملة في تسيير الموارد البشرية:

1- نظام المعلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة:

يعطي الحاسب الآلي العديد من الإمكانيات من خلال الاستعمالات التي يمنحها في مجال تخطيط الأفراد ، هناك تطبيقين مهمين في التنبؤات والتخطيط للبديل، ففي حالة إعداد التنبؤات فان أخصائيين التخطيط جداول رقمية وبرامج إحصائية ، ويتوفر السوق بعض البرامج المكيفة فيما يخص التنبؤات ، إلا أنها لا تستعمل لأنها ليست مكيفة حسب تنظيم المؤسسة ، لذلك فهي تتطلب التكيف بسهولة حسب حاجات كل منظمة فمن بين النظم الموجودة Exécutive TrackII والذي يقدم النواتج المختلفة للتبديل.

2- نظام المعلومات الموارد البشرية والتوظيف:

ويطلق عليه مصطلح التوظيف الالكتروني (E-Recrutement) تتلقى المؤسسات كل سنة آلاف طلبات العمل، إلا أنها تجد صعوبة في تصنيفها فعليها الحفاظ عليها من أجل تقليل تكاليف التوظيف. ومن أجل الحفاظ على صورتها وجب عليها إعطاء إشعارات بوصول هذه الطلبات، ولكن نظام المعلومات الموارد البشرية يستطيع مساندة ومتابعة هذه البيانات. إن هذا النظام يسهل إنتاج التقارير المتعلقة باحترام المعايير العادلة للتشغيل، وأيضا مراقبة النشاطات الانتقاء والتوظيف. ويسمح أيضا للمؤسسة بمجرد كل مؤهلات وكفاءات عمالها، وأيضا المراقبة الداخلية للإعلان عن المناصب ومتابعة الجماعات المعنية. فهناك تطبيقات حديثة عن بعض مواقع الانترنت تستقبل ترشحات الأفراد الذين يريدون شغل المناصب الشاغرة. بتداول طلبات العمل مباشرة ، وتعالج عن طريق نظم التسيير ، ثم تتم عملية الانتقاء وفرز طلبات الترشح للمناصب الشاغرة.

فيما يخص عملية الاختيار والانتقاء، فتلجأ الإدارة إلى معلوماتية الاختبارات النفسية التقنية، وذلك يقلص الوقت إلى

جانب موثوقية وتبات أدوات التقييم. ويميز ليك بواي ونوال ايكليبي Luc Boyer et Noël Equilbey

(2005، ص: 312) إن التوظيف الالكتروني إلى التوظيف الداخلي والتوظيف الخارجي :

* التوظيف الداخلي و التحسينات المنتظرة والمتعلقة بشفافية المعلومة التي توفرها تكنولوجيا المعلومات ، مع ربح الوقت إن المناصب الشغل الشاغرة تظهر على الانترنت.

*التوظيف الخارجي ويلعب هنا الانترنت الأداة لتقريب فرص وطلبات العمل، ونجد إن 67% من الفرنسيين يلجئون ويستعملون الانترنت كمصدر للمعلومات، إلى جانب إن المؤسسات التي يزيد عدد عمالها 500 عامل فان ثلثي مديريات الموارد البشرية تعمل بنظام التوظيف الالكتروني لأنه يتميز بالسرعة، قابلية رد الفعل، تقليل التكاليف ، مع تطابق الفوائد. إلى جانب إن المؤسسات التي يفوق عدد عمالها إلى 200 عامل فإنها تستقبل 34% من السيرة الذاتية عن طريق الانترنت وتتضاعف هذه النسبة في الولايات المتحدة الأمريكية . فنجد مثلا RENAULT.COM تقترح 40 حقل من المعلومات والهدف هو غربة المرشحين والبحث عن الكفاءات المطلوبة.

3- نظام المعلومات الموارد البشرية وتقييم الأداء:

إن إعداد علاقات بين مختلف النشاطات ووظيفة تسيير الموارد البشرية سهلت بما أن تقييم الأداء مرتبط مباشرة بالزيادة في الأجر، فهناك العديد من البرامج صممت والتي تتطابق وتتوافق مع هذه الزيادة وتقييم الأداء. إن إدخال تكنولوجيا الإعلامية والدخول مباشرة في بنك البيانات ساهم في تحسين صدق وتبات تقييم الأداء، في هذا الصدد هناك نهج جد مهم ويفر

الإمكانات الضرورية وهو الذكاء الاصطناعي في تقويم الأداء من اجل تحديد العوامل المتعلقة بالسلوكيات كتعاطي المخدرات وبعض المواد السامة ، الأرق المهني .ويلجأ المقومين إلى هذه التكنولوجيات والتسهيلات التي توفرها خاصة في إعداد مقابلة التقويم.

4- نظام المعلومات الموارد البشرية وتنمية الكفاءات:

فيما يخص برامج تنمية وتطوير الطاقات البشرية فان هناك تطبيقين رئيسين مستعملين حسب شيموا دولوا(2002،ص:610) نمط القيادة وتكوين المسيرين.يوجد العديد من البرامج Les logiciels في السوق والتي تساعد المسيرين إلى فهم نمط القيادة ، وتهتم هذه البرامج إلى مايلي:

✓ تسيير العلاقات الاجتماعية وذلك عن طريق تفويض المهام بالتكوين وتسيير الفرق بالتعلم والمرونة في العلاقات الاجتماعية.

✓ تحقيق النتائج بالتخطيط ، ووضع في الميدان كل من الكفاءة ، واخذ القرار، والتفكير الإستراتيجي، ومعرفة عالم الأعمال في توجيه تحقيق هذه النتائج.

✓ قدرة التأثير في التكوين على شبكات تكنولوجيا المعلومات.

وتجدر الإشارة إلى إن تنمية مهارة القيادة لا تتوقف على التعليم الالكتروني ، ولكي تكون أكثر فعالية يجب إشراكها مع ورشات العمل وحصص ديناميكية الجماعة.

إن هذه البرامج المعلوماتية تستجيب إلى حاجات تكوين الأفراد وهم بدورهم وجب عليهم الاستجابة الفورية لتغيرات المحيط.

5- نظام المعلومات الموارد البشرية وتسيير المسارات المهنية:

ازدادت التطبيقات المعلوماتية في مجال تسيير المسارات المهنية وتنمية مهارات العمال للمستخدمين، وأصبحت المنظمات تولي اهتمامها في هذا المجال، وأصبحت تلجأ إلى الجامعيين ومراكز البحث الخاصة لتطوير هذه البرامج المعلوماتية.

إجراءات الدراسة الميدانية :

من أجل معرفة فعالية نظام معلومات الموارد البشرية استدعى ذلك القيام بدراسة ميدانية وهي كالتالي:

أداة الدراسة :

تكونت أداة الدراسة من استبيان، حيث تم الاستفادة من الإطار النظري إلى جانب مختصين من الميدان، وتكون الاستبيان من قسمين:

- قسم شمل الخلفية الفردية للعينة.
- القسم الثاني يحتوي على 35فقرة موزعة على الأبعاد التالية:
- بعد الانتقاء والتوظيف ومتكون من 9 أسئلة.
- بعد إعداد الأجور ومتكون من 6 أسئلة.
- بعد التكوين ومتكون من 9 اسئلة.
- بعد تقويم الأداء ومتكون من 11 سؤال.

عينة البحث:

شملت عينة البحث 20فرد يزاولون عملهم بمديرية الموارد البشرية من أصل 85

مكان إجراء الدراسة:

اجري البحث الميداني بالمؤسسة الوطنية للمحروقات نشاط المصب والكائن مقرها بحي جمال بوهران

الأسلوب الإحصائي:

ومن اجل تحليل معطيات الدراسة تم استعمال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاختبار الفرضيات ، بحيث تم استعمال سلم لبكارت لقياس الاتجاهات ذو الأبعاد الخمسة (موافق بشدة ، موافق ، متردد ، غير موافق ، غير موافق بشدة) واعتمد الباحث على اعتبار من 1- 3 يعبر عن الاتجاه السلبي ، من 3-5 يعبر عن الاتجاه الايجابي .
ولقد تمت المعالجة الإحصائية باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss.

عرض وتحليل النتائج:

الفرضية الأولى: يسهل نظام معلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء والتوظيف كرهان استراتيجي للمنظمة.

الجدول 1: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها التوظيف والانتقاء:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	النظام يسهل الكشف عن المناصب الشاغرة	3.75	0.97
2	النظام المعلومات الموارد البشرية يراقب صيرورة التوظيف	3.85	0.75
3	نظام المعلومات الموارد البشرية يعرض كل المؤهلات وكفاءات العمال	3.55	0.89
4	النظام يضمن مراقبة مناصب الشغل	4	0.73
5	يسهل النظام عملية الالتحاق بمناصب العمل الشاغرة عن طريق شبكات الاتصال.	3.70	0.92
6	عملية الانتقاء وطلبات العمل تعالج مباشرة بواسطة نظام المعلومات الموارد البشرية.	3.10	1.07
7	يعتمد نظام المعلومات الموارد البشرية على معايير ومحكات الانتقاء والتوظيف	3.45	0.83
8	يساعد النظام على جرد المناصب التي من المحتمل أن تكون شاغرة.	3.75	0.79
9	يساعد النظام على تشخيص وتحليل الحاجات الأولية للتكوين لدى العمال	3.90	0.79
	المتوسط العام لبعدها التوظيف والانتقاء	3.67	0.86

نلاحظ من الجدول أعلاه وحسب المتوسط العام (3.67) فإنه يمثل اتجاه ايجابي في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الانتقاء والتوظيف.

الفرضية الثانية: يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد الأجور

جدول 2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها إعداد الأجور.

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	النظام يساهم في إعداد شبكة أجور الموظفين.	4.15	0.81
2	النظام يسهل عملية حساب الأجور حسب الوظائف.	4.00	0.80
3	النظام يأخذ بعين الاعتبار كفاءات الأفراد في حساب الأجور	4.05	0.81
4	يأخذ النظام بعين الاعتبار ساعات العمل الإضافية في إعداد الأجور.	4.25	0.85
5	يساعد النظام اقتطاع عدد الغيابات أو ساعات الغياب بطريقة مباشرة.	3.85	0.77
6	نظام المعلومات الموارد البشرية يراقب الميزانية المالية العامة للمؤسسة	3.45	0.79
	المتوسط العام لبعدها إعداد الأجور	3.95	0.80

أما بعد إعداد الأجور والذي مثل بالقيمة (3.95) يشير إلى اتجاه موجب في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية .

الفرضية الثالثة: يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد البرامج التكوينية

جدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها إعداد البرامج التكوينية:

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف
-------------	---------	-----------------	----------

المعيار			
0.94	3.55	يساعد النظام على تشخيص وتحليل الحاجات الأولية للتكوين لدى العمال	1
0.80	3.70	يوفر النظام عن طريق شبكات الاتصال برامج التكوين الذاتي	2
0.83	3.80	يستفيد العمال من نظام معلومات الموارد البشرية فيما يتعلق بالمعارف الأساسية عن بعض المهن كالحاسبة، التسيير، الخ. ح .	3
0.86	3.70	يسهل النظام عملية تسجيل الأفراد في البرامج التكوينية.	4
0.79	4	يسهل النظام إعداد الميزانية المخصصة للتكوين.	5
0.60	3.55	يعرض نظام المعلومات الموارد البشرية التوجهات العامة للتكوين.	6
0.76	3.95	يسهل النظام عملية إعداد برامج التكوين من خلال الأهداف الإستراتيجية والعملية للمنظمة.	7
0.89	3.55	يسهل النظام المراقبة والمتابعة لكل مراحل التكوين.	8
1.08	3.30	يسمح النظام بمعرفة النتائج المحصل عليها من خلال البرامج التكوينية.	9
0.83	4	المتوسط العام لبعد إعداد البرامج التكوينية	

وفيما يخص بعد إعداد البرامج التكوينية والتي قدر متوسطها العام ب(4) يتبين انه هناك اتجاه موجب نحو فعالية نظام معلومات الموارد البشرية .

الفرضية الرابعة: يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تقويم أداء الأفراد.

جدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد تقويم أداء الأفراد

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يستدعي النظام إعداد محكات ومعايير جديدة للتقويم.	3.60	0.82
2	ياخذ بعين الاعتبار النظام طبيعة مناصب العمل أثناء التقويم.	4.00	0.73
3	يتطلب النظام تقنيات جديدة للتقويم الأداء.	3.75	0.72
4	يعكس النظام نتائج تقويم الأداء على عملية إعداد الأجور.	3.85	0.75
5	يساعد النظام على تحقيق المزيد من الشفافية والموثوقية في عملية التقويم.	3.55	0.76
6	يسمح النظام بالكشف عن السلوكيات الغير المهنية والمنعكسة على نتائج التقويم.	3.50	0.95
7	يساعد النظام على الكشف عن الشروط المهنية المتوفرة في مناصب العمل	3.90	0.94
8	يعالج النظام كل الاختلالات الحاصلة في المناصب والمكتشفة من خلال التقويم.	3.70	0.72
9	يقوم النظام بإمداد المسير بتنبيؤات حول بعض المشاكل المهنية	3.25	1.30
10	يقلص نظام المعلومات من فترة إجراء عملية التقويم	3.60	0.79
11	يحد النظام المسير بحلول فعالة لبعض المشاكل المهنية	3.50	1.24
	المتوسط العام لبعد تقويم أداء الأفراد	3.65	0.80

أما قيمة المتوسط الحسابي العام لبعد تقويم الأداء والذي بلغت قيمته (3.65) ، أظهرت اتجاه موجب في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية.

الاستنتاج العام :

إن نظام معلومات الموارد البشرية (SIRH) أصبح يمثل أداة حقيقية لتسيير الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الاقتصادية مهما كان نوعها وجب عليها اعتماد هذه النظم لما توفره من جهد ، وتقليل التكاليف الإدارية إلى جانب نقل المعلومات بين مختلف المصالح داخل المنظمة

ومن خلال الدراسة التي أجريت تبين أن نظام معلومات الموارد البشرية يسهل من عملية الانتقاء والتوظيف، فبعد أن كانت مصلحة الموارد البشرية تستقبل طلبات العمل، أبحث الآن تقوم بتدوين كل البيانات عن المترشحين وتخزينها، وفي حالة شغور منصب عمل فإن مسير الموارد البشرية يلجا إلى بنك المعلومات ويحاول البحث عن الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الضرورية لذلك، وتتم العملية في ثوان.

أما فيما يخص تعداد الأجور فقد أصبح يسهل عملية حساب الأجور حسب الوظيفة، كفاءة العامل والساعات الإضافية، وبمجرد دخول العامل إلى المؤسسة، وعن طريق البطاقة المغنطة تسجل ساعة دخول العامل مباشرة في نظام المعلومات، مما قلل من الغيابات لأنه يتم الاقتطاع من الأجر مباشرة إلا في حالة ما إذا كان له تصريح.

أما فيما يخص البرامج التكوينية فبمساعدة النظام أصبح الآن من الممكن التعرف على كل احتياجات العمال من التكوين ، إلى جانب عرض التوجهات العامة لسياسة التكوين، ولقد أدمجت المؤسسة مؤخرا في هيكلها التنظيمي مصلحة جديدة تسمى التكوين الإلكتروني والذي يسمح للعمال اكتساب مهارات كالتحكم في اللغات وتخصصات أخرى.

المراجع:

- بالعربية:

1. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، إنجليزي عربي، مكتبة لبنان، ناشرون، 2003
2. سعد العنزي، نظام المعلومات الموارد البشرية، مجلة دراسات اقتصادية، بغداد، ع1، 185، 2002، ص ص124-128.
3. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، دار الشروق، ط4، الأردن، 2005.

- بالأجنبية:

4. Brigitte Guot, Dynamiques informationnelles dans les organisations, Lavoisier, Paris, 2006.
5. Luc Boyer, Noël Equilbey, Organisation, Théories, Applications, Edition organisation, 2ème édition, Paris, 1999,2003.
6. Michel Kalika et Florence Laval, GRH, mutations économiques et innovation technologiques, Tic et la fonction ressources humaines, cahiers français, N=333, France, 2006
7. Shimon L.Dolan,Tami Saba,Susan .E.Jackson,Randal.S.Schuler,La gestion des ressources humaines,Tendances,Enjeux et pratiques actuelles,Pearson Education,France,2002.