



دور نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH في فعالية وظيفة تسيير الموارد البشرية

أسماء حراتي : طالبة دكتوراه
كلية العلوم الاجتماعية
جامعة الجزائر 2

ملخص:

اليوم واكثر من يوم مضى نجاح أي مؤسسة يتعلق بالعنصر البشري وتطويره وعلى هذا الأساس على وظيفة الموارد البشرية أن تتضمن برامج ونظم لها القدرة على مسايرة التغيرات من جهة وتدعيم دورها الإداري والاستراتيجي من جهة ثانية، ويتمثل هذا الدور في الحصول على الكفاءات وتطويرها بواسطة سياسات التوظيف و التكوين وتطوير المسار الوظيفي.. الخ، هذه السياسات تتعكس على فعالية أداء المؤسسة، إن من بين النظم التي تعتمد عليها وظيفة تسيير الموارد البشرية نجد نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH نظرا للتسهيلات التي يوفرها هذا النظام لوظيفة تسيير الموارد البشرية FGRH من حيث تحسين أنشطتها ومهامها في تنمية ومراقبة المورد البشري من يوم توظيفه في المؤسسة إلى يوم مغادرته منها .

الكلمات المفتاحية: نظام الاعلام الموارد البشرية SIRH، وظيفة تسيير الموارد البشرية FGRH، الموارد البشرية .

Abstract:

The success of an institution, in these days and more than ever, is dependent on the human factor and its development; on the basis of the human resources function, that contains programs and regulations with the capacity to adapt to changes, on one hand, and the support of its administrative role, and other side. Further, this role comes in the form of obtaining and developing skills through recruitment and training policies, as well as the

career path ... etc. These policies reflect the performance efficiency of the institution. Moreover, among these systems adopted by the human resources management function, we note the Human Resources Information System (HRIS), seeing the facilities provided by this system to the Human Resources Management Function (HRMF), such as the improvement of its activities and its tasks of development and monitoring of the human resource starting from the date of its recruitment within the institution until the day of its departure from the institution.

Keywords: Human Resources Information System (HRIS), Human Resources Management Function (HRMF), human resources.

مقدمة:

تسعى المنظمات اليوم إلى التحكم في الكم الهائل من المعلومات المتدفقة من كل الوحدات التنظيمية للمؤسسة بما فيها تلك التي تخص مواردها البشرية من أجل الحفاظ على سلامة تسييرهم بطريقة علمية فعالة يراعى فيها مبدأ تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق الاستقرار لها في ظل المنافسة، هذه الرهانات تفرض على المنظمة بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة اتخاذ قرارات سليمة وفعالة وللإجابة على هذه الرهانات تم إدخال وسائل منها تكنولوجيا معلومات والاتصالات وجدت من أجل المساعدة في تمكين المنظمات من التطلع على رأس مالها من موارد بشرية وتطويرها ومتابعتها بشكل يوفر لها ظروف عمل ملائمة، بحيث جعلت هذه التكنولوجيا عملية نقل وتبادل المعلومات والبيانات والخبرات عملية سهلة وتتم بسرعة في الوقت وبالفعالية المطلوبة، (2002) Lee et Wesley (2001) Desanctis فمع تطور هذه التكنولوجيا من بريد الكتروني، انترنت، انترانت، ساهم بتسهيل كبير للوصول إلى المعلومات التي يحتاجها العاملين وتسمح بتبادلها، وكما ان لهذه التكنولوجيا من جهة اثر على الاتصال وتسيير المعلومة بحيث تساهم في تحسين تبادل المعلومات وتساهم في تخزين الملفات كما تساهم في الاطلاع عليها بسهولة مما جعل منها وسيلة هامة لتخفيض التكاليف وزيادة سرعة تحسين جودة أنشطة المؤسسة Demissy (2003)، فهذه المزايا حفزت المنظمات للتطلع لامتلاك التكنولوجيا ومسايرتها عن طريق ابتكار نظام خاص بالموارد البشرية أو ما يعرف بـ S.I.R.H.¹، ويعتبر نظام الإعلام الموارد البشرية في أنه برنامج يسمح بجمع وتضمين معلومات حول الموارد البشرية من أنشطة الموظفين وخصائص الوحدات التنظيمية التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق أهدافها، بحيث يسمح أو يساعد نظام الموارد البشرية في حفظ السجلات وتقييم العاملين حيث أن كل منظمة يجب أن تحتفظ بسجل دقيق للعاملين يتضمن معلومات كاملة عن

كل فرد عامل بالمنظمة (Gilbert, 2002) (Gunia 2002) وهذا ما أوجده العديد من الدراسات بحيث حسب Pietement 2006 يسمح نظام الإعلام الموارد البشرية بتخزين معلومات حول الموظفين ويسمح بتوزيعها ، وتشمل هذه المعلومات من طلب الإجازة الى وضع مخططات استثمار المؤسسة ومن تحديد مترشحين للوظائف كما يسهل الحصول على الوثائق الإدارية اما دراسة (Exbrayat 2010) التي أجرتها على 41 مؤسسة وتوصلت ان تطبيق نظام الإعلام الموارد البشرية sirh يسمح بالتركيز على أنشطة الإستراتيجية في تسيير المورد البشري وخاصة سياسات التوظيف ، التكوين ، وتسيير الأجور ، كما إن نظام الإعلام الموارد البشرية يساهم في أهداف كثيرة منها توفير الجهود عند قيام المؤسسة بتوظيف المترشحين جدد ، كما يساهم في تحسين التنسيق ومراقبة وظيفة تسيير الموارد البشرية² ، حيث تمثل هذه الأخيرة الركيزة الأساسية لنشاط المؤسسة ، لأنها تقوم بتطوير وتنمية كفاءات الموظفين وإدماجها في إستراتيجية المؤسسة³. إذن وفي خضم أهمية وظيفة تسيير الموارد البشرية فإن تحسين أنشطتها التسييرية قد يزيد من فاعليتها وعلى هذا الأساس فإن نظم المعلومات الموارد البشرية أصبحت ضرورة تسييرية تملئها تحولات المحيط وطموح المؤسسة وعليه سنحاول في دراستنا هذه الاجابة إلى مجموعة من التساؤلات التي يمكن أن تطرح حول الموضوع ومنها:

- ✓ ما المقصود نظام الإعلام الموارد البشرية؟
- ✓ ما هي تطبيقات هذا النظام على وظيفة تسيير الموارد البشرية؟
- ✓ للإجابة على هذه الأسئلة توجب علينا التطرق إلى التقاط التالية:
- مفهوم نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH
- خصائص نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH
- عناصر نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH
- أهمية نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH
- تطبيقات نظام الإعلام الموارد البشرية على وظيفة تسيير الموارد البشرية
- مزايا نظام الإعلام الموارد البشرية
- سلبيات نظام الإعلام الموارد البشرية
- متطلبات نجاح نظام الإعلام الموارد البشرية.

أولاً- مفهوم نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH:

قبل التطرق إلى مفهوم نظام الإعلام الموارد البشرية لابد من تعريف نظام الإعلام أي بشكل عام باعتباره الركيزة لفهم نظام الإعلام الموارد البشرية SIRH بحيث يعرف نظام الإعلام بأنه آلية تسمح بجمع وتصنيف ومعالجة وإسترجاع معلومات مخزونة في ملفات بصورة إلكترونية، إضافة إلى بناء وإنتاج معلومات جديدة من المعلومات السابقة والموجودة أصلاً في النظام بعد معالجتها⁴.

إذن من خلال تعريف نظام الإعلام يتضح لنا أنه يتكون من مفهومين أساسيين للنظام والمعلومة، فالنظام هو مجموعة من العناصر أو الإجراءات التي تعمل مع بعضها البعض ضمن علاقات محددة أو آليات عمل معنية من أجل تحقيق هدف محدد SIRH. أما المعلومة فهي مجموعة معطيات تمثل بشكل واضح من طرف الأفراد "أما في مجتمع المعلوماتية تقصد بالمعلومة مجموعة المعطيات تكون مخزنة ومعالجة ومرسلة بواسطة دعم، كما تجدر الإشارة بأن المعلومة لتكون مفيدة وعملية يجب استعمالها وبشكل جيد.

كما يجب أن تتوفر فيها المعايير التالية: البعد الزمني بحيث يجب إن تكون المعلومة متاحة في كل وقت ودائماً في تجدد مستمر أي مسابرة للأحداث الموجودة المؤسسة، المحتوى يكون محتوى المعلومة محدد و واضح ويمكن التحكم فيه، أما شكل المعلومة يجب إن يكون بطريقة يسمح بفهمها وهذا يكون بواسطة تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعليه من خلال ما ذكرناه يمكن إعطاء تعريف لنظام الإعلام الموارد البشرية⁵ فحسب الدلاهمة (2008) هو " النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة، وللتحديد بقيام وظيفة الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية⁶.

كما أن (2012) Ophélie يعرف: "ذلك النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة، ويمكن الاستفادة منها في صناعة واتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية كالتدريب والتحفيز والتحويلات⁷. أما (1995) Reix فيرى " إن نظام الإعلام الموارد البشرية بأنه مجموعة منظمة من الموارد (موارد بشرية، برامج، معطيات، إجراءات تسمح بجمع ومعالجة وتخزين معلومات على شكل معطيات وقرارات من أجل استخدامها لدعم سيرورة العمل في المنظمة".

من خلال هذه التعريفات يتضح الآتي:

وجود مكونات منظمة ومتفاعلة تتمثل في المدخلات وعمليات التشغيل والمخرجات .

- ✓ تتمثل إجراءات عمل النظام في جمع وتخزين وتشغيل البيانات واستخلاص النتائج المتمثلة في المعلومات والتقارير وتقديمها للمستفيدين.
- ✓ يهدف نظام الاعلام الموارد البشرية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام العنصر البشري بكفاءة وفاعلية ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ثانيا- خصائص نظام الاعلام الموارد البشرية :

حسب شعبان العاي(1999) فان لنظام الإعلام الموارد البشرية العديد من

الخصائص أهمها:

- ✓ يعتبر نظام الاعلام كامل الآلية يعتمد أساسا على الحساسات الإلكترونية المربوطة في الشبكات.
- ✓ متاح للاستخدام المباشر من كافة المسؤولين المعنيين بشؤون الموارد البشرية (كل في حدود صلاحيته).
- ✓ مستشر في كافة أرجاء المنظمة مهما تباعدت مواقعها جغرافيا.
- ✓ شامل لجميع مكونات الموارد البشرية على اختلاف نوعياتها ومستوياتها.
- ✓ شامل لجميع معلومات الموارد البشرية مهما تعددت مصادر الحصول عليها، وتجميع تلك المعلومات في ملف واحد بالنسبة للفرد الواحد.
- ✓ متداخل بحيث يمكن الوصول إلى المعلومات المطلوبة عن الفرد في كافة الجهات الادارات أو الأقسام أو المجموعات، التي يتصل بها في عمله.
- ✓ إمكانية إشراك الأفراد أنفسهم في تغذية النظام بالمعلومات المتجددة عن أفكارهم ومقترحاتهم لتطوير العمل، وملاحظاتهم عن المنافسين في السوق العمل، وغير ذلك من المعلومات التي قد لا تتوافر الفرص لفرد لتوصيلها بفعالية إلى الإدارة رغم أهميتها في النظم التقليدية.
- ✓ شمولية النظام على كل ما يخص الفرد، حتى ولو نشأت المعلومات الخاصة به في مواقع متعددة في المنظمة، مثل: الراتب، الحوافز المستحقة، الإجازات المستخدمة، تعليمات أداء العمل، التغيير في السياسات والنظم التي تريد الإدارة إبلاغها للأفراد⁸.

ثالثاً-مكونات أو عناصر نظام المعلومات الموارد البشرية :

يتكون نظام المعلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام، كأى نظام معلومات آخر من خمسة عناصر أساسية، هي المدخلات والعمليات والمخرجات، والتحكم والتغذية الراجعة⁹ بحيث أن المدخلات للبيانات: تعمل على ضم وتجميع عناصر نظم المعلومات لكي تصبح مدخلات أساسية لهذه النظم من أجل معالجتها من خلال مجموعة محددة من الأنشطة، ويجب التأكد من الدخول الصحيح للمدخلات إلى النظام وأن البيانات خالية من الأخطاء قبل معالجتها.

- **المعالجة:** من خلالها يتم تحويل المدخلات الخام إلى مخرجات ذات شكل له معنى أي قابلة للاستخدام، وتوجد عدة طرق لمعالجة البيانات تتراوح بين المعالجة البسيطة والمعالجة الآلية المعقدة، كما أن هناك عدة عوامل محددة لاختيار طريقة معالجة البيانات منها حجم البيانات ودرجة التعقيد وتداخل البيانات من حيث الوقت، العمليات الحسابية والتكاليف.

-**المخرجات المعلومات:** تتضمن هذه العمليات المخرجة بعد المعالجة من أجل توفيرها للأشخاص المصرح لهم بالحصول على هذه المعلومات، أو إلى نظم أخرى من النظم الفرعية المكونة للنظام ككل، وقد تتضمن هذه المعلومات المنتجة رسائل أو تقارير.

-**التغذية العكسية أو الراجعة:** تعني بها إعادة استخدام المعلومات والبيانات المنتجة والعودة بها كمدخلات مرة أخرى لإعطائها قيمة مضافة.

-**الرقابة والتحكم:** تتألف من متابعة الأنشطة السابقة وتقييمها للتأكد من أن نظم المعلومات لم تنحرف عن الأهداف المسطرة لها.

في ضوء ما تقدم عرضه، يمكن القول أن المعلومات التي يقدمها نظام معومات الموارد البشرية يعتبر على درجة بالغة من الأهمية لإدارة الموارد البشرية وذلك لصلة هذه المعلومات باحتياجات الإدارات وبمستلزمات تحسين كفاءة وفعالية رأس المال الإنساني من صانعي المعرفة ومن العاملين في المؤسسة¹⁰ ومنه تكمن أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في:

- ✓ تخزين واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة
- ✓ تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية
- ✓ السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة اقرارات.

✓ تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعمال، عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول أنشطة العاملين في المؤسسة، ومن أهمها تلك المستلزمة بتقييم الأداء.

✓ الكشف عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية.
✓ تحقيق التكامل والتتبع بين مختلف أنشطة الموارد البشرية والادارات الأخرى
كما تمنح هذه النظم للمؤسسة عدة فوائد أهمها¹¹.

- ✓ تسهيل التحضير وتخطيط الموارد البشرية
- ✓ إعداد التنبؤات باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية
- ✓ المساعدة في إعداد وصف كامل لجميع الوظائف
- ✓ تنظيم شؤون العاملين: من العقود، والتعيين، والترقية، والنقل
- ✓ دعم إدارة الاستقطاب والاختيار والتعيين
- ✓ دعم برامج التدريب وبرامج الأجور والمكافآت
- ✓ تقديم برامج مفصلة عن الموظفين وتحديثها باستمرار
- ✓ توثيق تفصيلات الموظفين وتجديد سجلاتهم.

رابعا- تطبيقات نظام الإعلام الموارد البشرية في وظيفة تسيير الموارد البشرية:

توجد العديد من التطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية وأهم هذه التطبيقات الآتية:

- **تطبيقات التوظيف:** تتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب العاملين، والمساعدة في توفير فرص العمل المناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين.

- جذب واستقطاب العاملين:

يساعد نظام معلومات على جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف، وتحديد المرشح المناسب لشغل الوظيفة ويحقق هذا النظام أي نظام الاستقطاب للمؤسسة عدة فوائد وهي:

✓ إسترجاع المعلومات الخاصة بالعمل، كاسم العامل، ورقم ضمانه الصحي، ومؤشرات أخرى للمرشح للوظيفة.

✓ توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة، الاختيار....)

✓ توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة.

- ✓ توفير المعلومات الأساسية للقائمين بالمقابلة، وإعداد التقارير الضرورية عن المترشحين للوظائف.
- ✓ توفير المعلومات اللازمة لتقويم عملية الاستقطاب، وتحديد تكاليف الإعلانات عن الوظائف
- ✓ توفير معلومات عن نتائج الاختبارات للمرشحين للوظائف
- ✓ زيادة أعداد المرشحين المؤهلين بالدرجة كبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات، وبذلك يتمكن المسؤولين من تحديد المصادر التي تهيء أكثر العاملين نجاحاً في المستقبل.
- ✓ زيادة معايير الاختيار، سواء كانت تلك المعايير موضوعية مرتبطة بالعمل، أم معايير ذاتية كبعض أسماء الشخصية¹².

- توفير قاعدة بيانات خاصة بالعاملين:

- تحتفظ المؤسسة عادة ببيانات حول العاملين في قاعدة بيانات، هذه المعلومات يمكن إستخدامها لعدة أغراض أهمها:
- ✓ إدارة الرواتب والأجور.
 - ✓ توثيق تكاليف الفوائد والخدمات والحوافز
 - ✓ التخطيط للموارد البشرية

- تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:

- في تطبيقات التخطيط للموارد البشرية يوجد نوعان وهما: تخطيط التعاقب في العمل، وتحدي الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعاً، بحيث أن تخطيط التعاقب على أن المؤسسة لديها عمال لا بد أن تعيدهم إلى المواقع التي تشغرها بسبب التقاعد والترقية والتنقلات وإلغاء الخدمة أو التوسع في الأنشطة، لذلك فإنه لا بد أن تكون هنالك العديد من الملفات الخاصة بالعاملين المصنفين حسب الوظائف وحسب الدرجات الوظيفية، وكذلك حسب الجنس والعمر ومدة الخدمة والخبرة والتدريب، وإذ أن حسب هذه الملفات يحدد إمكانية حركة العاملين من ترقية وتنقلات في العمل، إن البيانات الخاصة بحركة العاملين توفر المعلومات التالية:
- ✓ عدد التعيينات الجديدة، كذلك التنقلات والترقيات.
 - ✓ عدد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة مستقبلاً.
 - ✓ عدد العاملين الذين ستفقدتهم المؤسسة بسبب التقاعد أو الاستقالة... الخ
- وعليه فإن نظم الاعلام أو معلومات الموارد البشرية تساهم في عملية صناعة

القرارات بفاعلية، سواء كانت هذه القرارات لملء المناصب الشاغرة أو لإعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف التي فيها فائض في الموارد البشرية إلى الوظائف التي بها نقص في الموارد البشرية

- تطبيقات تقييم الأداء :

يوفر نظام المعلومات الموارد البشرية، معلومات حول أداء العاملين مما تساعد المؤسسة في ربط نظم التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد وضع الحلول لمشاكل الأداء بحيث أن البرمجيات الخاصة بتقييم الأداء يمكن أن تحدد نوع الطريقة المناسبة للتقييم بحيث تساهم في تحديد أو توفير معلومات حول الفروقات الموجودة في أداء العمال مما يساعد إدارة الموارد البشرية في تصحيح مشاكل أداء هؤلاء العمال.

- تطبيقات التدريب :

يستخدم نظام المعلومات الموارد البشرية بصفة خاصة في مجال التدريب للمساعدة في إدارته من خلال المعلومات التي تضمنها قاعدة البيانات، كعدد المشاركين في التدريب، ومحتوى البرامج التدريبية وإعداد ميزانية العملية التدريبية.... الخ ويمكن استخدام معلومات التدريب في اتخاذ القرارات الرئيسية التالية:

- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ✓ تقييم فعالية العملية التدريبية.
- ✓ تحديد الأفراد المؤهلين للترقية.
- ✓ تحديد نوع البرامج التدريبية وفرق العمل المؤهلة لتحقيق أهداف التدريب .

- تطبيقات نظام التعويضات أو الأجور: تشمل أهم تطبيقات نظام معلومات الموارد

البشرية في مجال التعويضات الجوانب التالية:

- ✓ عداد قوائم الأجور والرواتب.
- ✓ تقييم الوظائف وتحديد الأجور المناسبة لها.
- ✓ مسح الأجور للتعرف على الأجور والمكافآت.
- ✓ تحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة للترقية أو الأداء الجيد.

- تطبيقات نظام المعلومات الموارد البشرية والمسار المهني :

يتيح اليوم نظام المعلومات الموارد البشرية متابعة للمسار المهني للعامل بطريقة سهلة سريعة وفعالة وذلك عن طريق الدخول إلكترونيا في قاعدة البيانات المتاحة حول

الأفراد العاملين بحيث تمكن من معرفة قدرات وكفاءات كل عامل، وما مدى تطوره في أدائه وعمله، وما هي المناصب والأدوار التي تقلدها داخل التنظيم طوال مستواه العملي، إن تطبيقات تطوير المسار المهني تساعد الإدارة في تحسين فاعلية الأداء من جهة ومساعدة العاملين في تحديد ميولهم المهنية وتقديم النصح والإرشاد للعاملين فيما يتعلق بالفرص المتوفرة في المؤسسة كاستحداث وظائف جديدة.

إذ يمكن وبشكل عام القول بأن نظام الإعلام الموارد البشرية ساعد بشكل أو بآخر على إتمام مختلف العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية بصفة كلية أو جزئية ولعل أهمها أي أهم هذه النشاطات:

- ✓ الإدارة العامة للأفراد خاصة البيانات الإدارية.
- ✓ نظم الأجور والمكافآت.
- ✓ إجراءات تقييمي وإدارة الأداء .
- ✓ عمليات الاختيار والتوظيف بنوعية الداخلي والخارجي.
- ✓ التسيير التنبؤي للعمال والمسارات المهنية للكفاءات.
- ✓ التكوين وإعداد خطط التكوين.
- ✓ إمكانية التصفح والاطلاع على الملفات الشخصية عن طريق الشبكة الداخلية.

خامسا-مزايا نظام معومات الموارد البشرية :

إن الاستخدام أنظمة المعلومات وبالأخص نظام الإعلام الموارد البشرية داخل التنظيم أثارا إيجابية على مختلف نواحي العمل، وبالخصوص تلك المتعلقة بوظيفة تسيير الموارد البشرية، فلقد ساعدت نظم معلومات الموارد البشرية في ترشيد والتحكم في تدفق المعلومات وهذا بدوره سيؤثر إيجابيا على تنافسية التنظيم حيث يساعد في خلق القيمة وتبرز أهم هذه المزايا في ما يأتي:

-تقليص الأجال والوقت-

ويرجع هذا إلى السرعة التي يتم بها معالجة المعلومات عن طريق الحاسوب حيث يستطيع القيام بملايين العمليات في لحظات قصيرة جدا، عوض المعالجة التقليدية التي كانت تأخذ زمنا طويلا وعملا شاقا، حيث أمكن اليوم الإطلاع وإجراء العديد من المعالجات فيما يخص ملفات العاملين وتحرير التقارير والمراسلات في وقت وجيز جدا.

-التحكم في التكاليف:

لقد ساعد إدخال نظم المعلومات الموارد البشرية في عمل المنظمة بإدخال النمط الإلكتروني في الأعمال الإدارية، بمعنى أن جل الأنشطة الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية وغيرها أصبحت تتم دون الحاجة إلى أوراق وتكاليف المتعلقة بالمستلزمات المكتبية

-جودة القرارات:

لقد ساعدت نظم المعلومات الموارد البشرية في سرعة تداول المعلومات بين الأفراد وتوفير معلومات دقيقة من شأنها ضمان إتخاذ قرارات صائبة وفعالة خاصة تلك المتعلقة بتطوير الأفراد العاملين داخل التنظيم، فالمعلومة النافعة هي التي تتوفر في الوقت والمكان المناسب وعند الشخص المناسب وهذا مؤثر على جودة التنظيم وخاصة وظيفة الموارد البشرية¹³.

سادسا-متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية:

حتى ينجح إستعمال نظام معلومات الموارد البشرية لابد من توفر عدة متطلبات متكاملة مع بعضها في التأثير على نجاح هذا النظام ومن أهم المتطلبات نجد:

- ✓ المتطلبات الإدارية التي يتوجب فيها تحديد الأهداف وغايات الإدارة بشكل واضح ومن ثم إظهار الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال نظام معلومات الموارد البشرية كما تجدر مراعات احتياجات المستفيدين من هذا النظام من مخرجات ومعلومات النظام سواء كان ذلك داخل المنظمة أو من خارجها مع الرقابة والمتابعة المستمرة لكافة عناصر نظام المعلومات الموارد البشرية لضمان كفاءة وفعالية أدائه.
- ✓ أما المتطلبات التكنولوجية فتتمثل في توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل هذا النظام، بمراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة من توفر الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية واللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات أو الاستعانة بمجموعة من الاستشاريين في هذا المجال¹⁴.

- ✓ كما يجب توفر متطلبات اجتماعية التي أهمها التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الوحدات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارة والحصول منها على البيانات والحقائق.
- ✓ كما يجب توفر الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومجموعة العاملين وضرورة وجود تفاهم متبادل بين الطرفين.
- ✓ سهولة إستخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه¹⁵.

سابعا-سليبات تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية :

لقد أشارت العديد من الدراسات من بينها دراسة (Boateng (2007 إلى وجود تردد من قبل الإدارة في المؤسسة نحو الإقدام على تطبيق هذه النظم وذلك نتيجة التكاليف التي سوف تتحملها المؤسسات من تطبيق هذه النظم، بالإضافة إلى الوقت الطويل

نسبياً التي تحتاج إليه المؤسسة في التحول من النظام التقليدي إلى نظم معلومات الموارد البشرية ، كما بينت الدراسة إن المؤسسات التي قامت بالفعل بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لم تدرك المنافع التي يمكن تحقيقها عند تطبيق النظام بشكل تكاملي في المؤسسة ، سواء على المدى القصير أو المدى الطويل¹⁶ .

خاتمة :

من خلال ما سبق لنا ذكره يتضح جلياً حتمية استعمال نظام الإعلام الموارد البشرية في وظيفة الموارد البشرية وذلك من خلال المزايا التي يقدمها من تبسيط المهام وتنظيمها وذلك من خلال تشكيل قاعدة بيانات مخصصة للاستعمال في الوقت المناسب مما يسهل عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشري ويظهر ذلك من خلال أنشطة تطوير المورد البشري التوظيف والتكوين والترقية .. الخ ويسمح أيضاً هذا النظام بتقديم معلومة مؤمنة ومستحدثة ويمكن الرجوع إليها بسهولة مما يساهم في تحقيق فعالية وظيفة الموارد البشرية ، كما يتبين بان لأجل صياغة وتطبيق نظام الإعلام الموارد البشرية يجب أن تتوفر شروط ولعل أهمها دراية المسير برأس المال البشري للمؤسسة وقدرته على استعمال هذا النظام بطريقة تسمح بتحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة.

الهوامش:

1- علي السلمي، الإدارة المتفوقة، مكتبة الإدارة الجديدة، مصر، الطبعة الأولى، 1996، ص49.

2- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، 2003، ص322.

3- Gilbert.Patrik, (2006) « l'informatisation de la GRH, encyclopédie des ressources humaines , Ed Vuibert paris .

4-Gunia.Nadeige,(2000) ; la fonction ressources humaines face aux transformations organisationnelles des entreprises ,impact des nouvelles technologies d information et de communication ,université des sciences sociales Toulouse ,p24 .

5-عامر إبراهيم القنديلجي، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المسيرة للنشر، الطبعة الأولى، الأردن 2005 ص22.

6-سليمان مصطفى الدلاهمة، أساسيات نظم المعلومات المحاسبية و تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، الأردن، 2008 ص35 .

7-Castillo.Ophelie,(2012) « le système d'information des ressources humaines au sein des petites et moyennes entreprises, mémoire de fin d'étude master université rains,p43 ..

8-مزهر شعبان العاي، نظم المعلومات الإدارية، مدخل إداري، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1999، ص26.

9- سليم إبراهيم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 1998 ص322.

10- محمد نور وغازي إبراهيم، نظم المعلومات المحوسبة، دار المسيرة للنشر، الأردن، 1998، ص38.

11-سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المسيرة، الأردن، 2001، ص87.

12-john brillman, les meilleures pratiques de management ,édition d'organisation, paris, 2003, p401.

- 13- اشرف قطنه ، البعد الإنساني العائق الأول لبرمجيات أتمته الإدارة ، مجلة أالمعلوماتي ، العدد 38 سبتمبر 1999 ، ص70-.
- 14- جمال الدين محمد المرسي ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق الميزة التنافسية للقرن 21 ، مصر ، 2006 ، ص530.
- 15- عبد الحميد المغربي ، نظم المعلومات الإدارية ، المكتبة العصرية ، مصر ، 2002 ، ص352-353.
- 16- خالد بن عبد المحسن المرشدي 2015-- اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية -المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج- ص15.
- <http://www.dr-alameri.com/2015-03-11>