

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

صليحة جعفر¹، أيوب مجري²

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، saliha.djaafer@univ-biskra.dz

² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، myaymen@yahoo.fr

The role of human resource information system in Identify the training needs of the economic institution - Case study on a group of Algerian economic institutions

Saliha DJAAFER¹, Ayoub BAHRI²

Université Mohamed Khider Biskra (Algeria)^{1,2}

تاريخ الاستلام: 2023/09/09؛ تاريخ القبول: 2023/12/30؛ تاريخ النشر: 2023/12/30

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بتحديد الاحتياجات التدريبية بالمؤسسة الاقتصادية ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة من موظفي إدارة الموارد البشرية في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، المكونة من 76 موظف. وقد تم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل الاستبيان، وهذا من خلال اتباع المنهج الوصفي. ولقد بينت نتائج الدراسة النظرية والتطبيقية وجود دور مهم لنظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية. كما بينت أن هناك علاقة ارتباط قوية بين كل من نظامي معلومات تقييم الأداء وتخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة. في حين تم تسجيل علاقة ارتباط متوسطة بين نظام معلومات التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية؛ نظام التخطيط؛ نظام تقييم الأداء؛ نظام التدريب؛ تحديد الاحتياجات التدريبية.

تصنيف JEL : M15، M53، M54

Abstract :

The study aimed to know the relationship of human resource information system (HRIS) with Identify applied study have shown the important of the role of (HRIS) in Identify the training needs at the economic institution. And they have shown that there is a Strong correlation Relationship between Performance evaluation system with Identify the training need , and a HR planning Information system with Identify the training needs at Algerian economic institutions. when it was recorded that there is moderate correlation Relationship between Training Information system with Identify the training needs at Algerian economic institutions

Keywords: HRIS; HR planning system; Performance evaluation system; Training system; Identify the training needs.

Jel Classification Codes : M15 ; M53 ; M54

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

صليحة جعفر، أيوب مجري (2023)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 11 (العدد02)، الجزائر: جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، ص ص 159-173.

1. مقدمة

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى و الأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية داخل المؤسسات مهما اختلف نشاطها وأهدافها، بل أصبحت أمرًا بالغ الأهمية وأحد العوامل الرئيسية لزيادة المعرفة والمهارات والقدرات وكفاءة الموظفين لتحقيق الأداء الفردي والتنظيمي المتوقع.

و يُعتمد في تحديد الاحتياجات التدريبية على توفير المعلومات المهمة المتعلقة بالموارد البشري، وذلك بالاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة والبرامج المعلوماتية لمعالجتها وتحليلها، ثم تخزينها والحفاظ عليها لاستدعائها عند الحاجة بأقل جهد وتكلفة وخلال فترة زمنية قصيرة. وهنا يبرز دور و أهمية وجود نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسات يُمكن القائمين على إدارة الموارد البشرية من تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي يساعدهم في وضع الاستراتيجيات والبرامج التدريبية المناسبة على المدى القريب والبعيد وبأعلى درجات الكفاءة والفعالية. **الاشكالية:** تأسيسا على الطرح السابق نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

التساؤلات الفرعية: يندرج تحت التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

الفرضيات: تنطلق الدراسة من الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على ما إذا كان هناك ارتباط دال احصائيا بين نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.

- التعرف على ما إذا كان هناك ارتباط دال احصائيا بين نظام معلومات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.

- التعرف على ما إذا كان هناك ارتباط دال احصائيا بين نظام معلومات التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.

منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للاجابة على الإشكالية وإثبات أو نفي صحة الفرضيات، ومن أجل استكمال الدراسة الميدانية تم استخدام استمارة الاستبيان باعتبارها من أهم وسائل جمع البيانات، ومن ثم تحليلها بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

2. الاطار النظري

1.2. تحديد الاحتياجات التدريبية:

يعد تحديد الاحتياجات التدريبية من أكثر المصطلحات شيوعاً التي يمكن استخدامها للإشارة إما إلى تحليل احتياجات التدريب أو تقييم احتياجات التدريب وغالباً ما يتم استخدامها عموماً كمصطلحات متشابهة. وقد أصبح تحديد احتياجات التدريب أمراً بالغ الأهمية وأحد العوامل الرئيسية لزيادة المعرفة والمهارات والقدرات وكفاءة الموظفين لتحقيق الأداء الفردي والتنظيمي المتوقع. (Mazhisham & others, 2018, p. 21)

أ. مفهوم الاحتياجات التدريبية:

الحاجة التدريبية هي فجوة بين الأداء الفعلي والأداء المطلوب أو بين القدرات الحالية ومتطلبات الوظيفة التي يمكن سدها عن طريق التدريب (McConnell, 2003, p. 66)

إذا كان التدريب ضرورياً، فنحن بحاجة أيضاً إلى تحديد المجالات المحتملة التي تتطلب التدريب، تخطيط وإجراء تحقيق في الاحتياجات التدريبية، تحليل المعلومات التي تم الحصول عليها والإبلاغ عنها، تحديد الهدف من التدريب (McConnell, 2003, p. 79) وكيف سيساعد الموظف (الموظفين) على أن يصبح أكثر فعالية. تسمى هذه العملية بتحديد الاحتياجات التدريبية.

ب. أنواع الاحتياجات التدريبية: (مالك، 2020، صفحة 393)

- احتياجات تدريبية طويلة وقصيرة المدى: حيث تدخل في إطار المخططات الإستراتيجية لكل مؤسسة، وهذه الأخيرة تحدد احتياجات مواردها البشرية وفقاً لإمكاناتها المادية والمعنوية (الزمن والمعلومة
- احتياجات تدريبية حالية وأخرى مستقبلية: والمقصود أن الاحتياجات التدريبية الحالية تحتاج إلى تدريب العناصر البشرية في الوقت الحاضر، أما المستقبلية وهي التي يتم إخضاع البرنامج التدريب على الموارد البشرية في المستقبل نظراً للتغيرات المخططة، سواء في خطوط الإنتاج، أو الخدمات أو وسائل وأدوات العمل، أو في التكنولوجيات المستخدمة.

ج. مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية:

توجد ثلاث مستويات لتحديد الاحتياجات التدريبية: التحليل التنظيمي، تحليل المهام و التحليل الفردي (Mazhisham & others, 2018, p. 22)

- التحليل التنظيمي (Organisational Analysis): يركز التحليل التنظيمي على تحديد مكان التدريب المطلوب في المؤسسة (القسم أو الإدارة أو الفرع الذي يحتاج إلى تدريب وماهية هذا التدريب، لمعالجة المشاكل التي يعاني منها)
- تحليل المهمة (Task Analysis): يحدد هذا المستوى من التحليل طبيعة المهام التي يتعين القيام بها في الوظيفة، والمعرفة والمهارات والقدرات المطلوبة لأداء هذه المهام. أي أنه يركز على الوظائف التي تحتاج الى تدريب.
- تحليل الفرد (Person Analysis): يحدد مدى جودة أداء الفرد للمهمة والوظيفة (مستوى أداء الفرد الفعلي، ومدى إمكانية الارتقاء). حيث يحدد هذا المستوى من يحتاج إلى التدريب ، وما هو التدريب الذي يحتاجه الفرد ولأي غرض يجب إجراء التدريب.
- د. أهداف تحديد الاحتياجات التدريبية: من أهداف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية يمكن ذكر: (البقيمي، 2007، الصفحات 54-55)

- توضيح من هم الأفراد المطلوب تدريبهم ومستوياتهم، ونوع التدريب المطلوب منهم والنتائج المتوقعة منهم؛

- المساعدة في الأداء الحسن وتحقيق الأهداف الأساسية من العملية التدريبية؛
- مساعدة القائمين على إدارة التدريب في وضع استراتيجيات وخطط طويلة المدى لهيكل التدريب وتنظيمه وتوجيه سياساته وبرامجه وخدماته وممارسته؛
- مساعدة إدارة التدريب في التخطيط الجيد للبرامج التدريبية وفي تقدير الاحتياجات التدريبية على المدى القريب وال المدى البعيد؛
- هـ. أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية: يمكن تلخيص أهمية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط التالية: (القمي، 2007، صفحة 53)
- تعتبر الاحتياجات التدريبية أساس التدريب ومنطلقه الرئيسي فمن الضروري أن تضع كل منظمة نظاما سليما لجميع الاحتياجات التدريبية وحصرها..؛
- إن تحديد الاحتياجات التدريبية يعمل على مساندة التغييرات المتوقعة في المنظمة، سواء كانت تغييرات في الأهداف والسياسات التي يعمل التنظيم من أجلها، أو تغيير في طبيعة العمل، أو تغيير في نوعية الأفراد العاملين؛
- إن البداية الفعلية لأي برنامج تدريبي لا يمكن تنفيذها إلا بوجود احتياجات تدريبية محددة ترسم لنظام التدريب أهدافه، ويتقرر على ضوءها محتوى الأنشطة التدريبية ومستلزماتها؛
- نجاح البرنامج التدريبي مرتبط بالتعرف على الاحتياجات التدريبية وتحديد بدقتها قبل البدء الفعلي في تنفيذ الخطة التدريبية؛
- و. طرق تحديد الاحتياجات التدريبية: تتنوع طرق تحديد الاحتياجات التدريبية، ومن أكثرها شيوعا: (عطاي و ترزولت عمروني، 2018، الصفحات 849-850)
- الملاحظة غير الرسمية: وذلك بمراقبة العمال بطريقة غير مباشرة لتقصي جوانب الضعف والقوة في أداء الفرد منهم؛
- إجراء مناقشات مستمرة مع الموظفين والاستماع الى اقتراحاتهم وشكاويهم لمعرفة ما يطلبونه من دورات تدريبية تساعدهم على القيام بأعمالهم بطريقة أفضل؛
- النقاش مع المشرفين الذين يعرفون مواطن الضعف في أداء مرؤوسيههم، ومتى، وأين يمكن تدريبهم؛
- وضع أسئلة استقصاء يطلب من الموظفين الاجابة عنها وتحديد المشكلات التي يواجهونها، وأسبابها، واقتراحات لحلها؛
- القيام بمسح ميداني يشمل عينة تمثل كافة الموظفين في المؤسسة لمعرفة ما يحتاجونه من تدريب؛
- تسلم شكاوي من النقابات والاتحادات العمالية، وهذه عادة ماتقدم للإدارة نتيجة لكثرة حوادث العمل أو شعور الموظفين الذين ينتسبون لهذه النقابات بأن إدارة المؤسسة لا تعطيهم الفرصة لتطوير أنفسهم ولتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية؛
- تحليل تقييم أداء العمل عند العمال، وذلك بمقارنة الأداء الفعلي بما هو مخطط له من ناحية الكمية، والجودة، والوقت، والتكاليف، ومعرفة مواطن الضعف عند العامل لتدريبه على تصحيحها؛

1.2. نظام معلومات الموارد البشرية

- نتيجة للتطور السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات، أصبحت المعلومة تأخذ حيزا كبيرا ومهما وبصفة خاصة في المؤسسات، فنجد على مستوى كل مؤسسة نظام معلومات والذي له أثر كبير على أداء الأقسام بما فيها قسم الموارد البشرية.
- أ. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية: نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) هي عملية تستخدم تكنولوجيا المعلومات للإدارة الفعالة لوظائف الموارد البشرية وتطبيقاتها. إنه نظام محوسب يشتمل عادةً على قاعدة بيانات مترابطة تتعقب الموظفين ومعلومات توظيفهم المحددة. (Agrawal & Parmar, 2020, p. 111)
- يمكن تعريفه بإيجاز على أنها نظام متكامل يستخدم لجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للمؤسسة. (Sarma, 2022, p. 539)

ب. فوائد نظام معلومات الموارد البشرية:

لن يكون من الممكن إدارة عدد كبير من الموظفين يدويًا بشكل فعال. و مع تطور الشركة وزيادة فروعها أصبح من المستحيل إدارة الموارد البشرية يدويًا بدون نظام معلومات موثوق. لذلك تعد أنظمة المعلومات الإدارية مهمة جدًا للمؤسسات وخاصة المؤسسات الكبيرة، و يعد نظام معلومات إدارة الموارد البشرية جزءًا من نظام معلومات الادارية.(Jazari & others, 2022, p. 32) يساعد في إعادة ترميز وتحليل معلومات ووثائق الموظفين والمؤسسة ،وكذا الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة وكاملة ومحدثة يمكن استرجاعها . ويمكن ترتيب مزايا نظام معلومات الموارد البشرية وفقا لـ (Sarma, 2022, p. 540) إلى:

- زيادة القدرة التنافسية من خلال تحسين عمليات الموارد البشرية؛
- القدرة على تنفيذ عدد من المشغلين المختلفين للموارد البشرية؛
- تحويل التركيز من معلومات الموارد البشرية التشغيلية إلى معلومات الموارد البشرية الاستراتيجية؛
- تضمين الموظفين كجزء نشط من نظام معلومات الموارد البشرية؛
- إعادة هندسة قسم الموارد البشرية بالكامل؛
- لقد ساعدت نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة على أتمتة مختلف الأنشطة الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية بصفة كلية أو جزئية ولعل أهم هذه الأنشطة المؤتمتة ما يلي: (رحم، 2017/2018)
- الإدارة العامة للأفراد خاصة البيانات الإدارية؛
- نظم الأجور والمكافآت؛
- إجراءات التقييم وإدارة الأداء؛
- عمليات الاختيار والتوظيف الداخلي؛
- عمليات الاختيار والتوظيف الخارجي؛
- عمليات توصيف المناصب والكفاءات؛
- التسيير التنبؤي للعمال، والمسارات المهنية للكفاءات والتحويلات؛
- التكوين، خطط التكوين، برامج، تسجيلات، التعليم عن بعد ؛
- الصحة والأمن؛

ج. مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) على ثلاثة مكونات وظيفية رئيسية : (Sarma, 2022, p. 540)

- المدخلات: يتم بمقتضاها إدخال مختلف البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، فبمجرد جمع المعلومات والبيانات الضرورية يتم ادخالها في النظام. الآن تسمح تقنية المسح الضوئي بمسح وتخزين صورة فعلية لمستند المؤسسة بما في ذلك التوقعات والملاحظات المكتوبة بخط اليد.
- معالجة البيانات: بعد الحصول على البيانات وحجزها، يقوم النظام بمعالجتها، حيث يعمل على تحليلها، وترتيبها، وتنسيقها وفق نمط معين حسب الاحتياجات وذلك بالاستعانة بالبرامج المعلوماتية المتوفرة، ثم تخزينها والحفاظ عليها لاستدعائها عند الحاجة.
- المخرجات: وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها. تفيد مستخدمي النظام.

د. النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية:

يضم نظام المعلومات الموارد البشرية مجموعة من النظم الفرعية، حتى يمكن له العمل بشكل أفضل. من أهم هذه النظم الفرعية يمكن ذكر ما يلي: (الصيرفي، 2006، صفحة 107)

أولاً: نظام معلومات التوظيف: يقوم بـ:

- **استقطاب ومتابعة المرشحين للوظائف:** تنفيذ متابعة المتقدمين للوظائف المختلفة بالمؤسسة في تأمين المعلومات الضرورية عن شاغلي الوظائف وتحديد الأفراد المناسبين لشغلها، ويجب أن يتوفر في نظام استقطاب ومتابعة المرشحين ما يلي: استرجاع كافة المعلومات عن المتقدمين للوظائف مثل: الاسم، المؤهل، السن، الخبرة... الخ؛ احتواء كل الأحداث التي تضمنها عملية التوظيف كالمقابلات، الاختبارات وغيرها؛ المساهمة في المفاضلة بين المتقدمين من خلال المعايير المناسبة مثل المهارات والخبرة؛
- **تكافؤ فرص العمل:** حيث تقوم الإدارة بإعداد تقارير عن العاملين وتشمل بيانات عنهم تقدمها للأجهزة الحكومية المختصة، لتحقيق فرصة تكافؤ العمل أمام جميع الأفراد الراغبين فيه؛
- **إنشاء قاعدة بيانات العاملين الأساسية:** يشير مفهوم قاعدة البيانات إلى العديد من ملفات البيانات أو الموضوعات التي يحتوي عليها نظام معلومات الموارد البشرية، والتي يتم تكوينها من ملفات وسجلات العاملين حيث يمكن استخدام هذه القاعدة في العديد من الأغراض، منها إدارة الأجر والترقيات والتنقلات وإدارة المسارات الوظيفية؛ .
- **استخدام بيانات التوظيف في اتخاذ القرارات:** تساعد المعلومات المتوفرة من بيانات التوظيف الإدارة على تحسين فعالية وإنتاجية إجراءات التوظيف كتحسين مدى فعالية مصادر الاستقطاب المختلفة والتعرف على المصادر التي تساعد على توفير أفضل الكفاءات للعمل في المؤسسة؛

ثانيا: نظام معلومات التعويضات: تشمل أهم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات الجوانب التالية:

- إعداد قوائم الأجر والمرتببات؛
- تقييم الوظائف وتحديد الأجر التي تناسبها؛
- مسح الأجر للتعرف على الأجر والمكافآت بالمقارنة مع المنافسين لنفس الوظيفة في المؤسسات الأخرى؛
- تحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة للترقية أو التمييز في الأداء؛

ثالثا: نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية: تكمن أهميته في: (الشيكرو مسراتي، 2021، الصفحات 28-29)

- تحديد الطلب المتوقع من الموارد البشرية، حيث يقدم نظام معلومات الموارد البشرية عدة معلومات تنبؤيه تساعد في تحديد الطلب على الموارد البشرية ونذكر أهمها:
- * معلومات حول عدد وأنواع الوظائف المطلوبة على مستوى المؤسسة والتي نميز فيها نوعين من المعلومات وهي: معلومات حول طبيعة نشاط المؤسسة وأهم التغيرات التي سوف تحصل للوظائف والموظفين في المستقبل، معلومات حول تحليل الوظائف وتوصيفها، حيث تضم قاعدة بيانات هذا النظام بيانات عن كل وظيفة في المؤسسة (من حيث الخصائص والسمات المميزة لها، المسؤوليات التي يضطلع بها شاغلها، المؤهلات والمهارات التي يتطلب توافرها في شاغلها)؛
- * معلومات حول أعداد الأفراد اللازمين لكل نوعية من الوظائف؛
- تحديد العرض المتوقع من الموارد البشرية داخل المؤسسة ، حيث يوفر نظام معلومات الموارد البشرية تقارير ومعلومات دقيقة حول الوضعية الحقيقية للموارد البشرية، ومن أهم هذه المعلومات نجد:
- * معلومات حول الموظفين الحاليين داخل المؤسسة: يوفر هذا النظام قاعدة بيانات تضم كل البيانات المتعلقة بكل موظف (بيانات شخصية، معلومات حول مستوى الاداء، والترقيات والتدرج الوظيفي، العقوبات، الخبرة والمهارات، التدريب،) وهو ما يسمى بمخزون المهارة أو بيانات المخزون من الموارد البشرية؛
- * معلومات حول سوق العمل ومن أهمها: معلومات حول سياسة العمالة على مستوى الدولة، معلومات حول سياسة التعليم والتكوين على مستوى الدولة، بيانات حول سوق العمل؛

إن نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية يساعد إدارة الموارد البشرية على تحديد كل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الأفراد على مختلف المستويات، وخاصة تلك المتعلقة بعملية التعلم والتدريب (الاحتياجات التدريبية) من خلال توفير معلومات دقيقة عن المتطلبات الحالية والمستقبلية في جميع المناصب. أي أنه إلى جانب تحديد عدد الموظفين المطلوبين - حالياً ومستقبلاً- يقوم أيضاً بتحديد المعارف والمهارات التي سيحتاجها الموظفون في المستقبل.

رابعا: نظام معلومات تقييم الأداء: إن عملية تقييم أداء الموظفين من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، والتي يترتب عليها قرارات كثيرة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يظهر دور نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التقييم من خلال: (الشيكرو مسراقي، 2021، الصفحات 30-31)

* يساعد النظام في ربط أنظمة التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة؛

* المعلومات التي يوفرها من أجل تحديد جوانب القوة والضعف في قدرات ومهارات الموظفين في أداء أعمالهم من أجل تحسينها وتطويرها؛
* يعمل على تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء، وذلك من خلال تحديد الطريقة المناسبة للتقييم، وبعد الانتهاء من عملية التقييم يمكن توفير معلومات تشير إلى الفروقات في الأداء الفعلي قياسا بالمعايير المحددة، والتي تساهم في اتخاذ جملة من القرارات المهمة التي تساهم في تحسين الأداء؛

* توفير تقارير حول أداء الموظفين والتي تستعمل كمدخلات من أجل: تحديد الاحتياجات التدريبية، منح المكافآت والعلاوات للموظفين المتميزين، تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، رسم المسار الوظيفي خاصة بما يتعلق بالترقيات، التوظيف... إلخ.

إن نظام معلومات تقييم الأداء يساهم بشكل مباشر في الكشف عن الاحتياجات التدريبية في المؤسسة، لأنه يعطي فكرة واضحة عن نقاط الضعف في أداء كل فرد و التي تحتاج إلى علاج وبالتالي الجهة المسؤولة عن تحديد الاحتياجات التدريبية في موقف ملائم لوضع البرامج المناسبة لمعالجة نقاط الضعف التي يكشفها تقييم الأداء، بالإضافة إلى ذلك فإن تقييم الأداء يساعد على تقييم البرامج التدريبية ومعرفة مدى استفادة العاملين منها خلال تحديد الثغرات و العمل على تفاديها في المناهج و البرامج المراد تنفيذها مستقبلاً. (زويلف، 1998)

خامسا: نظام معلومات التدريب والتطوير: يقوم نظام معلومات التدريب والتطوير بتوفير بيانات ومعلومات تتضمن عدد المشاركين في التدريب، خصائصهم، ومحتوى البرامج التدريبية، تكاليف التدريب وغيرها؛ كما يقوم بتعديل قاعدة بيانات الأفراد بما يفيد تدريبهم ومدى استفادتهم من التدريب واعداد تقارير تضم كل المعلومات المتعلقة بالعملية. (صلاح الدين، 2001)

ويمكن استخدام قاعدة بيانات نظام معلومات التدريب في: (الصيرفي، 2006، صفحة 107)

- تحديد الاحتياجات التدريبية؛

- تقييم فعالية العملية التدريبية؛

- تحديد الأفراد المؤهلين للترقية والنقل؛

- تحديد نوع البرامج التدريبية وفرق العمل المؤهلة لتحقيق الاستجابة لأهداف التدريب؛

3. الدراسة الميدانية:

بعد التطرق للاطار النظري لمتغيرات الدراسة نحاول اسقاطه ومعالجته ميدانيا على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

1.3. منهجية الدراسة الميدانية:

أ. أداة الدراسة: تم اختيار الاستبيان كأداة لجمع المعلومات الضرورية لمحاولة التعرف على دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين: القسم الأول: خصص للمعلومات الشخصية للمبحوثين وهي على النحو التالي: (الجنس، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، الوضعية العمل بالمؤسسة، عدد

سنوات الخبرة في العمل). والقسم الثاني تم تخصيصه لمتغيرات الدراسة: المتغير المستقل "نظم معلومات الموارد البشرية" ويحتوي على ثمانية عشر (18) عبارة، و المتغير التابع "تحديد الاحتياجات التدريبية" ويحتوي على أربعة عشر (14) عبارة. وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس إجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول 1: درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاجابة	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

ب. مجتمع وعينة الدراسة: بعد تحديد مجتمع الدراسة المكون من موظفي إدارة الموارد البشرية في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، تم توزيع 100 استبيان، وتم استرجاع 80 استبعد منها 04 استبيانات لعدم اكتمال الاجابات فيها، لنحصل على 76 استبيان تحقق شروط الإجابة الصحيحة. وبذلك يكون عدد الاستبيانات الخاضعة للدراسة هو 76 أي مانسبته 76 وهي نسبة جيدة للدراسة.

ج. الصدق الظاهري لأداة الدراسة: للتحقق من صدق الأداة فقد تم عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في المجال وذلك للتأكد من أن الأداة المستخدمة في هذا الدراسة تقيس فعليا ما يجب قياسه. وقد تم اجراء التعديلات على ضوء آرائهم واقترحاتهم، ليصبح الاستبيان أكثر فهما وتحقيقا لأهداف البحث.

د. ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات الاستبيان "التأكد من أن البيانات التي ستجمع بواسطة هذه الأداة لها منطوق واحد واتجاه واحد". أي أنها تعطي نفس النتيجة لو تم توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وبعبارة أخرى الثبات يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وسيتم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، والذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى 0.60 فأكثر، حيث كانت النتائج كما يلي:

الجدول 2: نتائج صدق الاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
نظم معلومات الموارد البشرية	نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية	06	0.851
	نظام معلومات تقييم الأداء	06	0.946
	نظاما معلومات التدريب	06	0.978
المجموع	18	0.940	0.969
تحديد الاحتياجات التدريبية	14	0.992	0.995
المجموع الكلي	32	0.979	0.989

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث بلغ (0.979) وهو معامل ثبات جيد جدا و مناسب لأغراض البحث، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاوور البحث و أبعادها مرتفعة و مناسبة لأغراض البحث، ومعامل صدق لجميع الفقرات يساوي 0.989 وهو معامل مقبول جدا. كل هذا يدل على مدى تناسق وارتباط العبارات، مما يجعلنا على ثقة بصحتها و صلاحيتها لتحليل النتائج.

4. تحليل نتائج الدراسة

1.4. تحليل خصائص العينة: فيما يلي عرض وتحليل التكرارات والنسب المتوقعة الخاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

يتضح من الجدول 3 بان عدد الذكور والاناث متقارب 40 و 36 على الترتيب أي 52.6 ذكور و 47.4 اناث. وهذا دليل

على أن المؤسسات محل الدراسة تتيح فرص العمل للجنسين دون تمييز.

بالنسبة لمتغير العمر فنجد أن الفئة (من 31 إلى 40 سنة) احتلت أعلى نسبة ب (55.3%)، في حين نسبة المبحوثين ضمن الفئة

العمرية من (من 25 إلى 30 سنة) بلغت (18.4%)، أما نسبة المبحوثين ضمن الفئتين العمريتين (من 41 إلى 50 سنة) و (من 51

إلى 60 سنة) فقد بلغت (26.3%)، أي أن عينة البحث تغلب عليها فئة الشباب، وعلى المؤسسات محل الدراسة أن تستفيد من

مهارات هؤلاء الأفراد، وعلى العموم يمكن القول أن المؤسسات محل الدراسة تمتلك تنوعا في فئات الأعمار والذي يعتبر عامل إيجابي لها.

أما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للمبحوثين نجد أن (84.2%) من أفراد عينة البحث مستواهم التعليمي هو جامعي، و

(15.8%) لديهم دراسات عليا، ومن خلال هذه النتائج نستنتج أن نسبة المستويات التعليمية مرتفعة بين المبحوثين وهو أمر جيد

للمؤسسات محل الدراسة، وتشير هذه النتائج إلى أن عينة البحث مؤهلة بدرجة علمية كافية وأن المؤسسات محل الدراسة تحرص على

توظيف الموارد البشرية المؤهلة والتي تمتلك المهارات والقدرات اللازمة لشغل الوظائف.

أما بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في العمل نجد أن (53.95%) خبرتهم (من 6 إلى 10 سنوات) و (13.15%) من

المبحوثين تقع خبرتهم ضمن المجال (من 11 إلى 16 سنة)، أما الأفراد الذين بلغت خبرتهم (16 سنة فأكثر) فقد كانت نسبتهم

(15.8%) من مجموع أفراد عينة البحث، وما سبق يتضح أن أغلبية أفراد البحث لديهم مستوى خبرة جيد ومرتفع، وهذا مؤشر على

تراكم الخبرات لدى الموظفين.

الجدول 3: خصائص عينة الدراسة

المتغير	البيانات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	40	52.6
	أنثى	36	47.4 %
العمر	من 25 إلى 30 سنة	14	18.4
	من 31 إلى 40 سنة	42	55.3
	من 41 إلى 50 سنة	10	13.15
	من 51 إلى 60 سنة	10	13.15
المستوى التعليمي	جامعي	64	84.2
	دراسات عليا	12	15.8
الخبرة	أقل من 5 سنوات	13	17.1 %
	من 6 إلى 10 سنوات	41	53.95
	من 11 إلى 16 سنة	10	13.15
	16 سنة فأكثر	12	15.8
المجموع		76	100 %

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

2.4. تحليل محور نظم معلومات الموارد البشرية:

سنقوم في هذا الجزء بتحليل نتائج كل بعد من أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية (نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية، نظام معلومات تقييم الأداء، نظام معلومات التدريب). وذلك من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات الباحثين وذلك على مستوى كل بعد وكذا البعد الكلي. كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتصورات الباحثين حول نظم معلومات الموارد البشرية

الدرجة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية
مرتفع	2	0.785	3.53	نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية
مرتفع	1	0.679	3.72	نظام معلومات تقييم الأداء
مرتفع	3	1.235	3.125	نظام معلومات التدريب
مرتفع	-	0.666	3.58	الكلي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لتصورات الباحثين حول محور نظام معلومات الموارد البشرية جاءت على المستوى الكلي بنسبة قبول مرتفعة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري قدر بـ(0.666) أي عدم وجود تباين أو تشتت في اجابات أفراد العينة. وعلى مستوى المجالات حقق بعد " نظام معلومات تقييم الأداء " الرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.72) وانحراف معياري (0.679). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة القبول المرتفعة، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة موافقون على أهمية المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية حول تقييم أداء الموظفين. فهو يوفر بيانات هامة سواء كانت إيجابية أو سلبية عن أداء الموظفين، تساعد في تحديد و وضع الحلول لمشاكل الأداء. كما تساعد الادارة في تحديد الفئات التي تحتاج لعملية التكوين وكذا الترقيات.

أما بعد نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.53) و بانحراف معياري (0.785). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة. ما يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بنسبة عالية على أهمية استخدام نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية من قبل ادارات الموارد البشرية للتعرف على احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الموظفين، وكذا المهارات والخبرات التي يحتاجها موظفوها، ومن ثمَّ يُمكنها من التنبؤ بالاجراءات التي سيتم اتخاذها بشأن التدريب (مثل الموظفين الذين يمكن تدريبهم، تحديد الأقسام التي يتم فيها تدريب العاملين الذين وقع عليهم الاختيار للتدريب. تحديد فترات وتوقيتات التدريب، و المحتويات التدريبية اللازمة لكل موظف....).

في حين جاء بعد نظم معلومات التدريب بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3.125) و بانحراف معياري (1.234) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول متوسطة، وهذا ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة يوافقون نوعا ما على أهمية البيانات التي يوفرها نظام معلومات التدريب التي تتضمن عدد المشاركين، محتوى البرامج التدريبية تكاليف التدريب، ... التي تساعد الإدارة في تقليل الوقت والجهد في جمع المعلومات المتعلقة بالتدريب.

3.4. تحليل محور تحديد الاحتياجات التدريبية: في هذا الجزء تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرات محور

تحديد الاحتياجات التدريبية. وتم تلخيص النتائج في الجدول التالي:

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لتصورات المحوئين حول تحديد الاحتياجات التدريبية

الدرجة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
مرتفع	1	0.645	4.00	تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لتصورات أفراد عينة الدراسة، جاءت على المستوى الكلي مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي في هذا المحور (4.00) وانحراف معياري (0.645) وهو ما يعني عدم وجود تباين أو تشتت في إجابات أفراد العينة. مما يدل على أن آراء أفراد العينة تشير وبنسبة مرتفعة إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وفائدتها التي تعود على الموظف والمؤسسة.

4.4. اختبار فرضيات الدراسة

قبل اختبار فرضيات الدراسة، يجب اختبار مدى ملائمة النموذج، وقد تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتحقق من خطية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

أ. مدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضيات الفرعية: تم استخدام تحليل التباين للانحدار، والنتائج موضحة في الجدول رقم 6

الجدول 6: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات الفرعية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية		الانحدار	34.034	1	34.034	94.897	0.000
		الخطأ	58.459	58	0.359	--	--
		المجموع	92.493	59	0.320	--	--
نظام معلومات تقييم الأداء		الانحدار	40.334	1	40.334	126.044	0.000
		الخطأ	52.159	58	0.320	--	--
		المجموع	92.493	59	0.346	--	--
نظام معلومات التدريب		الانحدار	19.470	1	19.470	56.327	0.000
		الخطأ	56.344	58	0.346	--	--
		المجموع	75.814	59	--	--	--

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول أعلاه: ارتفاع قيمة F المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) في المتغيرات الثلاث وهذا يدل على أن النموذج ذو أهمية إحصائية.

ب. مدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية: تم استخدام تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج، والجدول التالي بين النتائج.

الجدول 7: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	29.902	1	29.902	77.712	0.000
الخطأ	51.809	58	0.201	--	--
المجموع	81.711	59	--	---	--

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول أعلاه نتائج صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية حيث بلغت قيمة المحسوبة 77.712 عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وهذا يدل على أن النموذج ذو أهمية احصائية.

ج. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الجدول 8: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى الدلالة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البيانات
0.000	0.564	0.769	نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية

المتغير التابع: تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية و تحديد الاحتياجات التدريبية بلغ (0.769) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.564) وهذا يعني أن 56.4 % من التغيرات التي تحل على تحديد الاحتياجات التدريبية مفسرة بالتغير في المتغير المستقل (نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية). وأن الباقي 43.6% ترجع إلى عوامل أخرى. وهذا يعني أن هناك استخدام قوي لنظام معلومات تخطيط الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.

وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة".

د. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الجدول 9: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

مستوى الدلالة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البيانات
0.000	0.805	0.889	نظام معلومات تقييم الاداء

المتغير التابع: تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين بعد نظام معلومات تقييم الأداء و تحديد الاحتياجات التدريبية بلغ (0.889) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وهذا يدل على وجود ارتباط موجب وقوي بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.805) وهذا يعني أن 80.5 % من التغيرات التي تحل على تحديد الاحتياجات التدريبية مفسرة بالتغير في المتغير المستقل (نظام معلومات تقييم الأداء). وأن الباقي 19.5% ترجع إلى عوامل أخرى. وهذا يعني ان هناك استخدام قوي لنظام معلومات تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.

وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة".

و. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات التدريب و الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة".

الجدول 10: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

مستوى الدلالة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البيانات
0.000	0.362	0.579	نظام معلومات التدريب

المتغير التابع: تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من الجدول أن معامل الارتباط بين بعد نظام معلومات التدريب و تحديد الاحتياجات التدريبية بلغ (0.579) عند مستوى الدلالة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وهذا يدل على وجود ارتباط موجب متوسط بين المتغيرين، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.362) وهذا يعني أن 36.2% من التغيرات التي تحل على تحديد الاحتياجات التدريبية مفسرة بالتغير في المتغير المستقل نظام معلومات التدريب، والنسبة المتبقية 63.8% ترجع الى عوامل أخرى لم تدخل في هذا النموذج. وعلى العموم يمكن القول أن هناك استخدام متوسط لنظام معلومات التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة".

هـ. اختبار الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

الجدول 11: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

مستوى الدلالة	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	البيانات
0.000	0.645	0.803	نظام معلومات الموارد البشرية

المتغير التابع: تحديد الاحتياجات التدريبية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط هي 0.803 عند مستوى الدلالة 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يشير إلى وجود ارتباط موجب وقوي بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة. كما يظهر الجدول أن قيمة معامل التحديد تساوي 0.645 وهذا يعني أن 64.5% من التباين في المتغير التابع (تحديد الاحتياجات التدريبية) مفسر بالتغير في المتغير المستقل (نظام معلومات الموارد البشرية). وأن الباقي 35.5% ترجع الى عوامل أخرى لم تدخل في هذا النموذج. وعموما يمكن القول أن المؤسسات محل الدراسة تلجأ إلى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية وبمستوى قوي.

وبناء على هذه النتائج نقبل الفرضية الرئيسية التي تنص:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة".

5. خاتمة:

- تعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية أمرا أساسيا لأي مؤسسة اقتصادية تسعى إلى تدريب وتطوير مواردها البشرية تدريجا فعالا يمكنها من أداء مهامها بكفاءة وفعالية عالية.
- إن أي قصور أو تساهل في تحديد الاحتياجات التدريبية سوف يكون له أثر وانعكاس سلبي على العملية التدريبية برمتها ومن هنا تأتي أهمية التدقيق في تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي صحيح.
- إن تحديد الاحتياجات التدريبية بأسلوب علمي صحيح ودقيق يتطلب توفير بيانات ومعلومات دقيقة عن الموارد البشرية وفي الوقت المناسب.
- يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على جمع البيانات ومعالجتها (استقبال، تخزين، استخراج، معالجة، تحليل وبث المعلومات الخاصة بالموارد البشرية)، من أجل توفير معلومات دقيقة وملائمة وفي الوقت المناسب بما يساعد على ضمان فعالية وكفاءة عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- إن نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد نظم الفرعية (نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية، تقييم الأداء، ونظام معلومات التدريب والتطوير) تساهم بشكل مباشر في الكشف عن الاحتياجات التدريبية في المؤسسة. حيث نجد نظام معلومات تقييم الأداء يعطي فكرة واضحة عن نقاط الضعف في أداء كل موظف و التي تحتاج إلى علاج وبالتالي يُمكن الجهة المسؤولة عن تحديد الاحتياجات التدريبية من وضع البرامج المناسبة لمعالجة نقاط الضعف؛ بينما يوفر نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية قاعدة بيانات تضم كل البيانات المتعلقة بكل موظف (مخزون المهارة) يساعد الجهة المسؤولة عن تحديد الاحتياجات التدريبية من تحديد المعارف والمهارات التي سيحتاجها الموظفون في المستقبل؛ في حين يقوم نظام معلومات التدريب والتطوير بتوفير قاعدة بيانات تضم كل المعلومات المتعلقة بالتدريب بما يفيد عملية تحديد احتياجات التدريبية، واختصار الجهد والوقت اللازم لأداء العملية بفاعلية؛
- وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط يساوي (0.769) و معامل التحديد يساوي (0.564). وهذا يعني ان هناك استخدام قوي لنظام معلومات تخطيط الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.
- وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين نظام معلومات تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.889) و معامل التحديد يساوي 80.5 % وهذا يعني ان هناك استخدام قوي لنظام معلومات تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.
- وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين نظام معلومات التدريب والتطوير وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.579) و معامل التحديد يساوي 36.2 % وهذا يعني ان هناك استخدام متوسط لنظام معلومات التدريب والتطوير في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات محل الدراسة.
- وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث كان معامل الارتباط يساوي (0.803) ومعامل التحديد يساوي 64.5 % مما يشير إلى وجود استخدام قوي (من وجهو نظر أفراد العينة) لنظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

المراجع :

الكتب:

- محمد الصيرفي. (2006). هندرة الموارد البشرية. الاسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

- محمد عبد الباقي صلاح الدين. (2001). الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات. الاسكندرية: الدار الجامعية.

- مهدي حسن زويلف. (1998). إدارة الأفراد - مدخل كمي. - عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

المجلات:

- أيوب الشيكرو، و خولة مسراقي. (2021). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية" دراسة حالة وزارة الصحة والسكان واصلاح المستشفيات". مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال ، 02 (02)، 23-46.

- عصام عطايي، و حورية تزولت عمروني. (2018). مفهوم الإحتياجات التدريبية وأساليب وأسس تحديدها في المنظمات. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية (35)، 843-854.

- محمد مالك. (2020). التطور التكنولوجي والاحتياجات التدريبية. مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي ، 07 (02)، 389-398.

الأطروحات:

- محمد بن عبد الله البقمي. (2007). الاحتياجات التدريبية للقيادات الادارية، بحث تكميلي لنيل شهادة الماجستير في الادارة التربوية. السعودية: جامعة أم القرى.

المواقع الالكترونية:

- خالد رحم. (2018/2017). نظم المعلومات، تاريخ الاسترداد 05 03 2023، من: <https://it.univ-ouargla.dz/images/%D9%85%D8%B7%D8%A8%D9%88%D8%.pdf>

Books :

McConnell, J. H. (2003). How to identify your organization's training needs : a practical guide. United States of America.: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

Journals :

Agrawal, R., & Parmar, S. (2020). Human Resource Information Systems (HRIS) - Its role and importance in Business Competitiveness. INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATIVE RESEARCH IN TECHNOLOGY , 07 (07), 111-115.

Jazari, A. H., & others. (2022). The effectiveness of human resource information system through employee satisfaction and the system usage. Right Journal (PIRJ) , 1 (1), 29-46.

Mazhisham, P. H., & others. (2018). IDENTIFICATION OF TRAINING NEEDS ASSESSMENT IN. International Journal of Modern Trends in Social Sciences , 20-30.

Sarma, R. J. (2022). The Role of Information Systems in Human Resource Management.

International Journal of Advances in Engineering and Management (IAEM) , 4 (3), 538-545.