

جامعة المنصورة
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

نظم معلومات الموارد البشرية " دراسة تطبيقية "

الدكتور عبد الحميد عبد الفتاح المغربي
مدرس إدارة الأعمال بالكلية

١٩٩٦

نظم المعلومات الإدارية

" تمثل مجموعة من النظم المتكاملة التي تعمل على تقديم المعلومات لعمليات التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات الادارية ، سواء كانت هذه المعلومات عن الماضي أوالحاضر أوالمستقبل تتعلق بمتغيرات داخلية أوخارجية ".
ويعرف " Colbert " نظم المعلومات الادارية بأنها : " الطريقة المنظمة لتقديم المعلومات لكل مديري المنظمة خاصة في الوقت الحاضر بما ييسر لهم اتخاذ القرارات المناسبة ".

ويرى " Mcleod Jr " أن نظم المعلومات الإدارية تمثل " النظم الرسمية وغير الرسمية التي تمدهم الادارة بمعلومات سابقة وحاضرة ومستقبلية في صورة شفوية أو مكتوبة للعمليات الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية بما يساعد في اتخاذ القرارات في التوقيت المناسب وبالشكل المناسب ".
ومن التعريفات التي تركز على استخدام الحاسب الآلي أيضا ما اقترحه " أوهكس " حيث يقول أن :

" نظام المعلومات هو نظام منهجي محسب قادر على تكامل البيانات من مصادرها المختلفة بقصد توفير المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الادارية "
ويرى عبد الوهاب وآخرون أن نظم المعلومات الادارية تمثل : " نظم متكاملة لكل من العنصر البشري والآلة تختص بجمع البيانات الماضية والحاضرة والمستقبلية من مصادر مختلفة داخلية وخارجية وتقوم بتجهيزها وتشغيلها وصيانتها وتخزينها وتحديثها واسترجاع وقت الحاجة اليها وذلك بهدف تزويد كافة المستويات (العليا والوسطى والتشغيلية) بالمعلومات اللازمة لتدعيم اتخاذ القرارات الادارية واستمرار العمليات العادية واليومية للمنشأة وذلك بأعلى درجة من الكفاءة والفعالية "

إن نظم المعلومات الادارية تمثل نظم متكاملة تعمل على خدمة جميع المجالات الادارية في المنطقة تتميز بأنها : (١) تقدم المعلومات الكاملة لعمليات التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرارات الادارية ، (٢) تخدم الادارات المختلفة بالمنظمة كالتسويق والانتاج والتمويل والأفراد والشراء وغيرها . (٣) تتعلق بالماضي والحاضر والمستقبل . (٤) قد تتم بطرق يدوية كما قد تستخدم الحاسبات والتقنية الحديثة في إدارتها . (٥) تخدم كافة المستويات الادارية في المنظمة (العليا والوسطى والتشغيلية) .

نظم معلومات الموارد البشرية

تمثل نظم معلومات الموارد البشرية نظاما يعمل على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفعالية بما يؤدي لرفع مستوى أدائها وتحقيق الأهداف التنظيمية.

تعريف " والكر " لنظم معلومات الموارد البشرية " إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها

ويذهب Carrell & Kuzmits & Albert في تعريفهم لنظم معلومات الموارد البشرية مذهباً يركز على النظام الآلي فيقررون أنها " النظام الآلي الذي يسعى لجمع وتخزين واستخراج البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة "

ويشير Cascio إلى نظم معلومات الموارد البشرية بأنها : " الطريقة التي تقوم المنظمة من خلالها بتجميع ، وصيانة ، وتحليل ، وإعداد تقارير المعلومات عن الأفراد وكذلك الوظائف " .

ويعرف " Sang & Gary " نظام معلومات الموارد البشرية بأنه النظام الذي يتم تصميمه للقيام بوظيفة محددة في إطار : عمليات المنظمة ، وبالتحديد للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعى بصفة أساسية الى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى ادائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية "

ويعرف كل من " Mathis & Jacksan " نظام معلومات الموارد البشرية بأنه " نظام متكامل يصمم بغرض امداد المعلومات للمستفيدين بما يسهم في اتخاذ قرارات الموارد البشرية بالمنظمة "

ويعرف " عبد الوهاب واخرون " نظام معلومات الموارد البشرية بأنه " النظام الذي يقوم بتجميع وحفظ البيانات الخاصة بالموارد البشرية في المنشأة على اختلاف أنواعها ومستوياتها ، وتحويل هذه البيانات الى المعلومات بعد تشغيلها والاحتفاظ بها في قاعدة بيانات النظام واستدعائها وقت الحاجة اليها لاعداد التقارير اللازمة بناء على هذه المعلومات وتقديمها الى المسؤولين في المنشأة "

ويرى الباحث من خلال قراءاته - وبعد استقراء التعريفات السابقة - أن نظام معلومات الموارد البشرية يشير الى : " مجموعة المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة وتفسيرها ، بهدف توفير المعلومات المتكاملة عن الموارد البشرية وتيسيرها أمام المستفيدين من المديرين بالمنظمة وغيرهم لاتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة وفعالية الأفراد والوظائف والمنظمة ككل " .

ومن هذا التعريف يمكننا الوقوف على العناصر التالية :-

أ - وجود مكونات منظمة ومتفاعلة تتمثل في المدخلات وعمليات التشغيل والمخرجات والتغذية المرتدة مع تأثيرات البيئة الداخلية والخارجية ، وقد تعمل هذه المكونات بشكل يدوى أو آلى .

ب- تتمثل اجراءات عمل النظام في جمع وتخزين وتشغيل البيانات واستخلاص النتائج المتمثلة في المعلومات والتقارير وتفسيرها للمتسفيدين بمختلف فئاتهم ومستوياتهم

ج - يهدف نظام معلومات الموارد البشرية الى توفير المعلومات أمام المستفيدين بغية رفع كفاءة الأفراد والوظائف والمساهمة في تحقيق فعالية المنظمة .

أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

- أ - تحديد احتياجات مختلف إدارات وأقسام الموارد البشرية من المعلومات والعمل على توفيرها .
- ب- تصميم مركز معلومات متكامل لتلبية تلك الاحتياجات .
- ج - تحديد خصائص المعلومات التي تتطلبها الجهات المستفيدة وبيان المعايير الواجب توافرها في كل منها .
- د - تحليل عمليات التشغيل وطرق تحديث البيانات .
- هـ - تطوير أساليب استرجاع المعلومات وتصميم أشكال التقارير والمخرجات بما ييسر استفادة الأطراف المستخدمة للمعلومات .
- و - وضع توثيق متكامل للنظام .

أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

- أ - تجميع البيانات اللازمة لإدارة النظام وصيانتها وحفظها وادخال عمليات التحويل والتشغيل عليها بهدف تقديمها للمستفيدين منها بعد ذلك .
- ب - القيام بإمداد المسؤولين بكافة المعلومات المتعلقة بالأفراد في مختلف المجالات.
- ج - متابعة التغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنظمة
- د - الاسهام في بناء خطة القوى العاملة على مستوى المنظمة
- هـ - مواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة الخارجية
- و - القيام بخدمة أهم مورد من موارد المنظمات وهو المورد البشرى من خلال تكامل عناصر النظام المعلوماتى
- (المدخلات - عميات التحويل - المخرجات - التغذية المرتدة)
- ز - التكامل مع نظم المعلومات الادارية الفرعية الأخرى بالمنظمة كنظام المعلومات التسويقية ، ونظام معلومات التصنيع والعمليات الفنية ونظم معلومات التمويل و ... غيرها
- ح - الاستجابة لمطالب الجهات الخارجية بتوفير المعلومات التى تحتاج اليها .

مرتکزات نظام معلومات الموارد البشرية

١- قاعدة بيانات

٢- ادخال البيانات

٣- الاسترجاع

٤- مركز معلومات الموارد البشرية

٥- جودة المعلومات

٦- مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

(١) مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية :

تمثل البيانات بكافة أشكالها وصورها مدخلات النظام، ومنها :

أ - البيانات والحقائق الخاصة بالأفراد

ب - البيانات والحقائق الخاصة بالوظائف

ج - البيانات والحقائق المتعلقة بسياسات التوظيف

د - البيانات الخاصة بسوق العمالة

هـ - البيانات المتنوعة الأخرى

(٢) قاعدة البيانات :

تمثل مجموعة من الملفات المنظمة المتكاملة التي تحتوى على مجموعة من السجلات تشتمل على جميع البيانات الخاصة بالعاملين وسياسات الموارد البشرية والنواحي التنظيمية لبيئة العمل التي تتأثر بالموارد البشرية بشكل أو بآخر .

(٣) مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية :

تتمثل مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في شكل تقارير وقتية أو دورية على فترات مختلفة ، أوفي شكل معلومات تطلب من داخل المنظمة أو خارجها ، ومن أهم تلك المخرجات :

- أ - تخطيط الموارد البشرية في المنظمة والتنبؤ بحجم العمالة المطلوبة
 - ب - بيان اساليب رفع الكفاءة الانتاجية لادارات وأقسام المنظمة .
 - ج - تحديد أفضل الطرق للاختيار والتعيين .
 - د - بيان الأفراد الذين يستحقون الترقية.
 - هـ- تخطيط برامج التنمية والتدريب ورفع كفاءة العاملين .
 - و - بيان سبل تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية .
 - ز - متابعة أجور وحوافز العاملين ومكافآتهم .
- (٤) التغذية المرتدة والرقابة على النظام

تتم عملية التغذية المرتدة للمحافظة على انتاجية نظام معلومات الموارد البشرية وذلك من خلال رصد الانحرافات والعمل على تصحيحها .

(٥) التأثيرات البيئية :

تعتبر التأثيرات البيئية من العوامل التي لايمكن لنظام معلومات الموارد البشرية أن يعمل دون أخذها في الحسبان وهي تمثل المتغيرات التي تؤثر على فعالية أنشطة الموارد البشرية من خارج المنظمة .

(٦) النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية

تتعدد النظم الفرعية المكونة لنظام معلومات الموارد البشرية وتعمل هذه النظم بشكل متكامل ومتفاعل ، ويتوقف تعددها على ظروف وبيئة وامكاناتها البشرية والمادية المتاحة

أنواع نظم معلومات الموارد البشرية

(١) النظم اليدوية لمعلومات الموارد البشرية

(٢) النظم اليدوية مع استخدام الآلات

(٣) النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية

أ - نظام المصغرات الفيليمية

ب - نظام الحاسب الآلي (الكمبيوتر)

العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية

- ١- عدم تحديد أهداف نظام معلومات الموارد البشرية بدقة
- ٢- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات
- ٣- ضعف الارتباط والتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية
- ٤- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير والرسوم البيانية والجداول الاحصائية
- ٥- عدم وجود الدعم الكافي من قبل الادارة العليا ،
- ٦- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته
- ٧- استخدام تكنولوجيا يصعب على موظفي ادارة الموارد البشرية استخدامها
- ٨- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء عملية بناء وتصميم النظام
- ٩- مقاومة العاملين لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية ،
- ١٠ - عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية .

متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

(١) المتطلبات الادارية

(٢) المتطلبات الفنية

(٣) المتطلبات الاقتصادية

(٤) المتطلبات الاجتماعية

نتائج البحث

١- أن النظام اليدوى فى ممارسة مجالات الموارد البشرية هو النظام السائد حيث تعتمد معظم الكليات محل البحث على السجلات والدفاتر والملفات .

٢- اتجاه متوسطات معظم أبعاد فعالية نظام معلومات الموارد البشرية نحو الانخفاض والتي تتمثل فى :

- توفر خصائص جودة معلومات النظام .
- توفر الامكانيات اللازمة للنظام .
- تهيئة بيئة العمل المناسبة للنظام .
- مدخلات مناسبة للنظام .
- مخرجات مناسبة للنظام .
- الرقابة على النظام .
- تشغيل بيانات النظام .

٣- يعد بعدى توفر الامكانيات اللازمة للنظام ، وتهيئة بيئة العمل المناسبة أفضل الأبعاد فعالية لنظام معلومات الموارد البشرية الحالى بالكليات محل الدراسة.

٤- تدنى متوسطات درجات إستخدام نظام معلومات الموارد البشرية الحالى فى معظم مجالات إدارة العنصر البشرى وذلك بشكل ملحوظ ، وخاصة فى مجالات : - تخطيط القوى العاملة . - إدارة حياة العاملين وتنمية مساراتهم الوظيفية . - تحليل الوظائف وتقييمها . - التدريب وتنمية قدرات العاملين - المزايا والخدمات المقترحة للعاملين .

٥- تعد مجالات النقل والاعارة والترقية ، والأجور والحوافز والمكافآت من اكثر ممارسات الموارد البشرية فى الكليات محل الدراسة اعتماداً على نظام معلومات الموارد البشرية الحالى .

٦- ضعف إستخدام نظام معلومات الموارد البشرية فى وظائف ومجالات إدارة العنصر البشرى يرجع الى عدم فعالية النظام الحالى لمعلومات الموارد البشرية

٧- هناك إرتفاع في معاملات الارتباط بين متوسطات درجات الفعالية الكلية لنظام معلومات الموارد البشرية الحالي بالكليات محل الدراسة وبين درجات استخدامه في بعض مجالات إدارة العنصر البشرى من أهمها : - تقويم أداء العاملين . - تقديم المزايا والخدمات للعاملين . - عمليات الاختيار والتعيين .
- تخطيط القوى العاملة . - تحليل الوظائف وتقييمها .

٨- تعدد معاملات الارتباط بين متوسطات العفالية الكلية لنظام معلومات الموارد البشرية الحالي وبين بعض مجالات ادارة العنصر البشرى بالكليات محل الدراسة متوسطه ومنخفضه في المجالات التالية : - النقل والترقية والاعارة .
- الأجور والحوافز والمكافآت

توصيات البحث

- ١- ضرورة بحث مشكلات إدارة الموارد البشرية في مختلف مجالاتها بإدارات شؤون العاملين للكادر الخاص والعام بالكليات التابعة للجامعة
- ٢- سرعة تعميم النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية بدلاً من النظام اليدوي لمعالجة البيانات ، وذلك لما يتيح النظام الآلي من مزايا متعددة
- ٣- ضرورة السعى نحو تحقيق كفاية وجودة المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية بما يمكن من استخدامها باطمئنان في كليات الجامعة
- ٤- ضرورة الاهتمام برفع كفاءة عنصر المدخلات إذ يتوقف عليه نجاح النظام في إدارة وظيفته .
- ٥ - يجب العمل على توفير الامكانيات اللازمة لتيسير عمل نظام معلومات الموارد البشرية وذلك من ناحية عدد العاملين ومهاراتهم وتدريبهم باستمرار على مستجدات العمل ، وكذلك توفير الآلات والمعدات المناسبة .
- ٦- العمل على تهيئة بيئة العمل المناسبة لتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية سواء فيما يتعلق بالظروف المادية (كالأضاءة والتهوية والرطوبة ومراعاة الهدوء) أو الظروف المعنوية .
- ٧- ضرورة مراعاة أن تكون المخرجات في حدود متطلبات المستفيدين سواء داخل الكليات والجامعة أو للجهات الخارجية المرتبطة بها .

مقترحات لبحوث مستقبلية :

- ١- بناء نموذج آلي لنظام مملوءات الموارء البشرية فى المنظماء المصرفية والمالية .
- ٢- دراسة العلاقة بين فعالية نظم المملوءاء ونظام مملوءاء الموارء البشرية فى منظماء قطاع الأعمال .
- ٣- أءر نظام مملوءاء الموارء البشرية فى إءءاء القراءاء المرءبطة بكفاءة الإسءءمار فى رأس المال البشرى .
- ٤- مشكلاء ءببىق النظم الآلية لمملوءاء الموارء البشرية ووسالءءلءب عليها " دراسة ميدانية " .
- ٥- دراسة مقارنة لفعالية نظم مملوءاء الموارء البشرية فى الجامعاء المصرية والأمريكىة .

فهرس

٢	نظم المعلومات الإدارية
٣	نظم معلومات الموارد البشرية
٥	أهداف نظام معلومات الموارد البشرية
٦	أهمية نظام معلومات الموارد البشرية
٧	مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية
٩	أنواع نظم معلومات الموارد البشرية
١٠	العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية
١١	متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية
١٢	نتائج البحث
١٥	مقترحات لبحوث مستقبلية :
١٦	فهرس