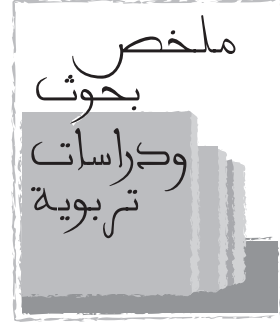


العنوان:	إدارة معلومات الموارد البشرية
المصدر:	رسالة المعلم
الناشر:	وزارة التربية والتعليم - إدارة التخطيط والبحث التربوي
المؤلف الرئيسي:	الجرابدة، محمد
المجلد/العدد:	مج 45, ع 1,2
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	2007
الصفحات:	76 - 79
رقم MD:	438548
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	القرارات الإدارية ، تنمية الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات ، المؤسسات التعليمية ، الرقابة الإدارية ، التخطيط التربوي، إدارة الأفراد
رابط:	<a href="http://search.mandumah.com/Record/438548">http://search.mandumah.com/Record/438548</a>



## إدارة معلومات الموارد البشرية

د. محمد الجرايدة

ومعالجتها عاجزة عن الوفاء باحتياجات العمل، ومتطلبات متخذ القرار من المعلومات. وكان لابد من إيجاد نظم معلومات قادرة على توفير معلومات أكثر ملاءمة لمستخدميها بالشكل الذي يراعي متطلبات المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة، وقد جاءت نظم معلومات الموارد البشرية (Human Resource Information Systems) كوحدة من النظم القادرة على جمع البيانات، ومعالجتها، وتصنيفها، وحفظها، والتي يحتاجها متخذو القرار للقيام بمجالات العمل في المنظمة كافة. وهذا يتطلب استخدام الحاسوب في عملياتها بهدف الوصول بالمعلومات إلى أكبر قدر من الدقة، وزيادة القدرة على تنوع المخرجات، وتوفير الوقت والجهد مع زيادة القدرة على استرجاع البيانات، والمعلومات في وقت أقصر، وتطبيق النماذج الرياضية في عمليات التخطيط والرقابة. ويعد امتلاك هذه النظم، وحسن استخدامها مؤشراً مهماً على نجاح هذه المنظمات للقيام بمهامها، ووظائفها بكفاءة، وفاعلية (الزيادي، ١٩٩٣)، إذ إن نجاحها في المجالات كافة يتوقف إلى حد كبير على وجود نظام جيد للمعلومات يمدّها بكل ما تحتاج إليه من بيانات، ووقائع تتعلق بالأفراد، والوظائف.

ويعد نظام معلومات الموارد البشرية أسلوباً

إن المنظور الاستراتيجي في الإدارة الحديثة يفرض على المديرين ضرورة البحث الواعي والمستمر عن مجالات تحسين فعالية أداء منظماتهم، وكفاءتها وزيادة إنتاجيتها، وجودة مخرجاتها. ونظراً لتضخم حجم المنظمات التعليمية المعاصرة وتعقدها، وأيضاً تزايد الصعوبات المالية التي تواجهها، وتنوع أنشطتها، وتشابك عملياتها، وتعقد مشكلاتها، وتعدد أهدافها، وزيادة عدد الكوادر البشرية العاملة فيها نتيجة الإقبال الواضح على التعليم من أفراد المجتمع، وزيادة ظروف المخاطرة، وعدم التأكد الذي يلازم عملية صناعة القرارات؛ فقد أصبحت الحاجة ماسة في هذه المنظمات التعليمية لنظم معلومات الموارد البشرية تعتمد على الحاسبات الآلية؛ بسبب دورها المؤثر في نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها ورسالتها. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية ميداناً يختص بشكل عام بتوفير المعلومات التي تتعلق بشؤون الأفراد والوظائف لاستخدامها في عملية صناعة القرارات الإدارية.

إنّ التوجهات الجديدة لما أصبح يعرف بـ "مجتمع المعلومات" وضع المنظمات في موقف الطلب المتزايد نحو توفير المعلومات التي تحتاجها تلك المنظمات بالسرعة، والدقة، والكلفة المناسبة، الأمر الذي جعل الأساليب التقليدية المتبعة في جمع البيانات

الحقائق، ولكنها تكون مصاغة وفقاً للشكل الذي يمكن الاستفادة منها، وذلك مثل الإحصاءات، والتقارير التي تتضمن معلومات عن الموظفين والوظائف.

وتعد المعلومات ركناً أساسياً في العمل الإداري، بل إنها تعد المعول الأساسي لمساعدة الإداريين التربويين على اتخاذ القرارات التربوية الرشيدة. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية دليلاً على اهتمام المنظمات التعليمية المعاصرة بالموارد البشرية، وتنمية استخدامها بتوفير البيانات، والحقائق المتعلقة بالعاملين، والوظائف، وسياسات الأفراد بما ييسر إنتاج المعلومات والتقارير التي تساعد في اتخاذ القرارات. وتعمل نظم معلومات الموارد البشرية على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفعالية، مما يؤدي لرفع مستوى أدائها، وتحقيق الأهداف التنظيمية (الحسنية، ١٩٩٨).

وتتطلب إدارة الموارد البشرية نظاماً للمعلومات يمكنه أن يزود بالبيانات الحالية والمستقبلية، من أجل اتخاذ القرارات، والرقابة، والتخطيط، ويحتاج هذا النظام إلى مجموعة واضحة من الإجراءات والأدوات، والمعلومات، وطرق تشغيل، وتقييم البيانات، والأفراد الذين يستخدمون المعلومات. وحتى وقت قريب، فإن وظائف الحاسب الآلي فيما يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية كانت مقصورة على التخزين والاسترجاع، ولكن هناك اتجاهًا متزايداً نحو تطبيقات أوسع، منها: إنتاج التقارير الأساسية، وحسابات الموارد البشرية، وتخطيط المسار الوظيفي، وتقييم سياسات وممارسات الموارد

معاصراً من الأساليب الإدارية الحديثة التي تساعد في ترشيد العملية الإدارية لمجابهة التحديات في عالم متسم بالتغيير المستمر، تسييره المعلومات، وتؤثر فيه كمورد أساسي، ويحكمه مدخل النظم الذي يركز على النظرة الشمولية للنظام كأساس لتحقيق الأهداف الكلية بدلاً من التفكير الجزئي للمكونات، أو النظم الفرعية للنظام. كذلك أصبح لمفهوم نظام معلومات الموارد البشرية دوراً جوهرياً وحيوياً في الفكر الإداري المعاصر. لذا، يجب الإلمام به والتعرف إلى سماته، وتطوراته المختلفة، وهذا النظام عبارة عن: مكونات متداخلة تنشئ كياناً كاملاً بأهداف مشتركة، ويمكن إيضاح هذه المكونات فيما يأتي: (شاكر، ١٩٩٠).

- ١ - المدخلات (Input): وتتمثل ببيانات الأفراد، والعاملين، وأجهزة الحاسوب المستخدمة.
- ٢ - العمليات (Processing): ويقصد بها النشاطات التشغيلية التي تجري على البيانات المدخلة، والمتمثلة بالعمليات الحسابية، والمنطقية، والتحليلية، بهدف تحويل هذه البيانات (Data) إلى معلومات (Information) يمكن الاستفادة منها في النشاطات الإدارية وخصوصاً في عملية اتخاذ القرارات التي تتعلق بالأفراد والوظائف.
- ٣ - المخرجات (Output): وهي النتائج المترتبة على إجراء العمليات، والنشاطات التحويلية للبيانات حيث تظهر في صورة معلومات، بحيث يمكن الاستفادة منها في التنبؤ، والتخطيط، واتخاذ القرارات، والرقابة، وغير ذلك من الأنشطة الإدارية، والمعلومات هي النتائج الطبيعية للبيانات، أي إنها لا تمثل أي تغيير في

فالموارد البشرية تقدم منافع للمنظمة، وهي في ذلك تماثل الموارد الطبيعية والمالية، وهذه المنافع تسهم بطريقة أو بأخرى في بلوغ المنظمة أهدافها (شامي، ١٩٩٩).

ونظام معلومات الموارد البشرية عبارة عن مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منظمة، ومتفاعلة لجمع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وشؤون الأفراد في المنظمة، وتخزينها، وتحليلها، وتفسيرها، بهدف تحويلها إلى معلومات على شكل تقارير عن الأفراد، والوظائف التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة، الأفراد وفعاليتهم، والوظائف، والمنظمة ككل. ويتكون من أربع ركائز أساسية، هي: البرمجيات، والمعدات، والمعلومات، والعاملون (Carrel & Kuzmits 1992). ويعد الأردن من الدول المتطلعة إلى مواكبة التطور في جميع الميادين، والتي من أبرزها؛ استخدام نظم معلومات متطورة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات المتنوعة، وبخاصة التربوية منها، وبما أن نظم معلومات الموارد البشرية متعددة الأبعاد والجوانب؛ فإن نجاح استخدامها يعتمد على توظيفها بصورة فاعلة في العمليات الإدارية، ورسم السياسات واتخاذ القرارات وتسهيل العمل. ويتوقف نجاح نظم المعلومات المستخدمة على ملاءمة العناصر المكونة لها.

البشرية. ويعمل نظام معلومات الموارد البشرية على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات التي تتعلق بالأفراد والعاملين (المغربي، ٢٠٠٢).

وتعد الموارد البشرية من أهم عناصر النظام التربوي، وتحتاج إلى نظام معلومات فعال، ذلك أن المورد البشري هو كل إنسان يكون مصدرا للنفع، أو مكانا للنفع. ويطلق لفظ الموارد البشرية على الجزء المنتج من البشر الموجود في مجتمع ما من المجتمعات، وتعد إدارة موارد القوى البشرية، واحدة من أهم وظائف المؤسسة المهمة، والتي حين يجري التخطيط لها استراتيجيا، فإنها تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. ويعد نظام معلومات الموارد البشرية من أهم الأدوات التي تساعد المديرين، والأقسام في عملية إنجاز مهامهم واتخاذ القرارات، وذلك من خلال ما تقدمه هذه النظم من معلومات صحيحة، ودقيقة، وفي السرعة المطلوبة. وقد أدركت معظم النظم أهمية هذه الموارد إذ إن الأفراد هم الأداة التي تستخدم الموارد الأخرى لإنتاج منفعة، وهم الذين يقدمون الأفكار والمفاهيم، وينظمون الموارد المالية، وعن طريق الأفراد تصبح الموارد الأخرى منتجات، وفي ذات الوقت هم مستهلكون لهذه المنتجات، وكذلك فإن الآلات تعتمد على الأفراد في التنظيم، والتشغيل، والإنتاج، وهذه الآلات ما هي إلا نتيجة لمجهود عقلي، وعضلي خلاق من الإنسان.

## المراجع

- ١ - الحسنية، سليم. (١٩٩٨). مبادئ نظم المعلومات الإدارية. (ط١). عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- ٢ - الزيادي، عادل. (١٩٩٣). الإدارة العامة. (ط١). القاهرة : مكتبة عين شمس.
- ٣ - شاكر، محمد. (١٩٩٠). إدارة المنظمات التعليمية رؤية معاصرة للأصول العامة، القاهرة : دار المعارف.
- ٤ - شامي، محمد علي عبد اللطيف. (١٩٩٩). تقييم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية على المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض، السعودية.
- ٥ - المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح. (٢٠٠٢). نظم المعلومات الادارية، القاهرة، المكتبة العصرية.
- 6- Carrel , Micheal and Kuzmits . Alter .(1992) . Human Resource Management , New York: Macmillan Publishing.

