

تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة
والسكان وإصلاح المستشفيات"

Evaluating the effectiveness of the human resource information system in public
administration "case study of the Ministry of Health, Population and
Hospital Reform"

الشيكير أيوب

جامعة البليدة 02 – لونيبي علي (الجزائر)، البريد الإلكتروني: avechikr@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/10/15

تاريخ القبول: 2021/09/01

تاريخ الاستلام: 2021/08/19

الملخص:

تهدف هذه الدراسة لتقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية الحديث المستخدم في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، ولتحقيق ذلك تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات من خلال توزيعه على عينة ميسرة من الموارد البشرية المستخدمة لهذا النظام في وزارة الصحة، وتم معالجة البيانات باستخدام التحليل الإحصائي Spss من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في وزارة الصحة متوسط الفعالية بسبب مشاكل في التطبيق، ولذلك أوصت الدراسة بترسيخ ثقافة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال حتى لا تكون هنالك مقاومة للتغيير، بالإضافة إلى حث مستخدمي النظام على التركيز في مرحلة إدخال البيانات، باعتبارها أهم مرحلة في استخدام النظام.

الكلمات المفتاحية: الفعالية، نظام معلومات الموارد البشرية، الموارد البشرية، وزارة الصحة، الإدارة العمومية.

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of the modern human resources information system used in Ministry of Health, Population, and hospital reform. based on an analytical descriptive approach, a questionnaire was used as a tool for data collection a sample of human resources used this system in the Health ministry. The collected data were analyzed through a set of statistical tests using SPSS.

The study concluded that the human resources information system applied in the Ministry of Health is of average effectiveness due to problems in the application. Therefore, the study recommended consolidating the culture of using information and communication technology so that there is no resistance to change. In addition to urging system users to focus on the data entry stage, as it is the most important stage in using the system.

Keywords: Effectiveness, Human resource information system, Human resources, Ministry of Health, public administration.

في ظل تزايد التحديات والتغيرات التي مست جميع مجالات الحياة، صعبت المهمة الملقة على الإدارة العمومية، حيث تشعبت وتوسعت مجالات نشاطها، فصار اللجوء إلى تخصيص موارد بشرية ومادية أكثر ضرورة حتمية حتى تتمكن من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وفي خضم هذه الوضعية والتي صاحبها كبر حجم الإدارة العمومية وتزايد صلاحياتها وارتفاع عدد الموارد البشرية، كان لابد من إعادة النظر في الأساليب والطرق التقليدية التي كانت تدار بها، ولذلك أقدمت الجزائر ككل دول العالم بالعديد من الإصلاحات في مجال الإدارة العمومية، حيث كان لمجال إدارة الموارد البشرية الحصة الكبير من هذه الإصلاحات وذلك باعتبار أن الإدارة العمومية تقوم أساساً على جهود موظفيها في أداء المهام المنوطة بها.

على غرار كل المؤسسات والإدارات العمومية لم تكن وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات في منأى عن كل التغيرات والتطورات التي حدثت، لذا فرض عليها مواكبة العولمة من خلال إدخال التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تصميم وتبني نظام معلومات الموارد البشرية حديث يساهم في توفير معلومات دقيقة وسريعة تساعد في عملية إنجاز الوظائف المختلفة من أجل تسهيل عملية التحكم وقيادة المنظومة البشرية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للقطاع، ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

ما مدى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات؟

ويندرج تحت الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهو واقع نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ؟
- هل نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات فعال؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات عينة الدراسة حول فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الشخصية؟

وكإجابة أولية على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية، يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا تستخدم وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات نظام معلومات للموارد البشرية فعال.

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات عينة الدراسة حول فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- التعرف على واقع وفعالية نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.
- تقديم بعض التوصيات التي تساهم في زيادة فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.

منهج الدراسة قمنا في هذا البحث بالاستعانة بمنهجين:

▪ **المنهج الوصفي:** تم استعماله في الجانب النظري من البحث، وهذا من خلال المعلومات المتوفرة لدينا من المراجع المختلفة؛

▪ **المنهج التحليلي:** تم استعماله في الجانب التطبيقي من خلال تحليل مخرجات برنامج SPSS الذي استعمل في تحليل الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة؛

1.1 الإطار النظري للدراسة

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية في الوقت الحالي من اهم الأنظمة في المؤسسة التي يعتمد عليها المسيرون من أجل تسيير والتحكم في أهم مورد في المؤسسة ألا هو المورد البشري، ومن هذا المنطلق ماذا نقصد بنظام معلومات الموارد البشرية؟

1.1 نظام معلومات الموارد البشرية

قبل التطرق لتعريف نظام معلومات الموارد البشرية، سوف نحدد تعريف للنظام، البيانات، المعلومات، نظام المعلومات.

1.1.1 يعرف النظام: على أنه "مجموعة الأجزاء أو العناصر التي تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة وغير مستقلة لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف محددة" (العبادي، العارضي، 2014، الصفحة 44).

2.1.1 تعرف البيانات: على أنها "مجموعة من الحقائق والمشاهدات قد تكون أرقاما أو كلمات أو رموز أو حروفا ويمكن أن تجمع عن طريق الملاحظة أو المشاهدة وتخزن بأسلوب معين، ويمكن أن تعبر عن حقائق حالية أو تاريخية أو مستقبلية" (الرمحي، الذبيبة، 2014، الصفحة 23-24).

3.1.1 تعرف المعلومات على أنها "معرفة مشتقة من تنظيم وتحليل البيانات ذات المنفعة في تحقيق أهداف المؤسسة" (مبارك، 2014، الصفحة 16).

4.1.1 يعرف نظام معلومات على أنه "هو مجموعة من الأفراد والبيانات والإجراءات والماديات والبرمجيات التي تعمل مع بعضها لتحقيق هدف إدارة المعلومات" (كورتل، حناش، 2015، الصفحة 68).

5.1.1 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية

هنالك عدة تعاريف نذكر منها:

يعرف على أنه "نظام متكامل يصمم بغرض إمداد المعلومات للمستفيدين بما يسهم في إتخاذ قرارات الموارد البشرية في المؤسسة" (الجرائدة، 2011، الصفحة 103).

ويعرف "نظام محوسب يستند على سلسلة من قواعد البيانات والتطبيقات لخرن وتصنيف وتحليل واسترجاع ونشر المعلومات حول الموارد البشرية في المؤسسة" (طه، 2014، الصفحة 84).

يعرف أيضا " نظم مصممة للتعامل مع أنشطة إدارة الموارد البشرية من استقطاب وتعيين وتدريب وتقييم للأداء— بهدف رفع كفاءة هذه الأنشطة من خلال عملية المعالجة للبيانات الخاصة بالموارد البشرية"(الزهراني، الزريبي،2016،الصفحة 10).

مما سبق يمكن القول إن نظام معلومات الموارد البشرية هو مجموعة من المكونات المترابطة والمتفاعلة في بينها والتي تسمح بخزن وتحليل واسترجاع ونشر المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية من أجل المساعدة على اتخاذ القرارات وإنجاز مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

2.1 خصائص نظام معلومات الموارد البشرية : لي نظام معلومات الموارد البشرية عدة خصائص تميزه عن الأنظمة الأخرى ومن أهمها ما يلي: (بلاغماس،2017،الصفحة 55):

- يعتمد على إجراءات محددة منظمة ومنطقية.
- يهتم شأنه شأن نظم المعلومات الأخرى بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصادقة والدقيقة والموضوعية أي ذات فائدة في تعظيم الأداء البشري.
- يعتبره الكثير من المسيرين بمثابة لوحة قيادة لهم في إدارة الموارد البشرية.
- يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري من توظيف، تخطيط الموارد البشرية، تدريب، تقييم الأداء، الأجور وغيرها.
- الهدف النهائي لهذا النظام هو تعظيم وترشيد عملية اتخاذ القرارات في أهم مورد ألا هو المورد البشري.
- لا يمكن لنظام معلومات الموارد البشرية أن يحقق أهداف المؤسسة لوحده، فالعلاقة التي تجمع بينه وبين نظم المعلومات الوظيفية (الإنتاج – التسويق، المحاسبة،... إلخ) هي علاقة تكاملية تبادلية.

3.1 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من مجموعة من المكونات المرتبطة مع بعضها البعض بدءا من المدخلات إلى المعالجة وصولا إلى المخرجات والتغذية العكسية ويمكن تحديدها فيما يلي:

1.3.1 المدخلات:مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة، فمن بين البيانات التي يتم إدخالها في نظام معلومات الموارد البشرية هي: بيانات المتعلقة بالموظفين، البيانات المتعلقة بالوظائف، بيانات إدارية، بيانات متعلقة بسوق العمل،... إلخ؛

2.3.1 المعالجة (العمليات): وهي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد وتشمل العديد من العمليات أهمها: تشغيل ورصد وتخزين البيانات، تدقيق ومراجعة تحديث البيانات، تحليل وتفسير البيانات؛

3.3.1 المخرجات: وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على ما يلي: معلومات عن الموظفين والوظائف، معلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف، معلومات عن أوضاع العاملين سابقاً، حالياً، ومستقبلاً. (السالم، حروش، 2009، الصفحة 268-269)

4.3.1 التغذية العكسية: وهي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات حيث توضح كيفية سير النظام ومدى تطابق إنجازاته ومخرجاته مع الخطط؛

5.3.1 التحكم: وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على الخطوات كما هو مرسوم لها، وينبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة في مجريات البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة؛

6.3.1 الذاكرة: وهي الوعية الذي تخزن فيه المخرجات ومدخلات النظام أي أنه ذاكرة النظام. (الكلاهد، 2011، الصفحة 205-206)

4.1 أجزاء نظام معلومات الموارد البشرية

هنالك مجموعة من المتطلبات والعناصر المطلوب توفيرها لتشغيل نظام المعلومات الموارد البشرية، وهذه العناصر هي: (الزهراني، الزريبي، 2016، الصفحة 07)

1.4.1 العناصر المادية (الأجهزة والمعدات): وهي الأجهزة والقطع الفنية والإلكترونية والأدوات المادية التي تمثل البنية التحتية الأساسية اللازمة لتشغيل ومنها: الحاسوب بأنواعه والأجهزة الملحقة به، ومحطة الطاقة وغيرها.

2.4.1 العناصر البرمجية: وهي المكونات الغير المادية والتي تشمل النظم والبرمجيات المطلوبة لتشغيل نظم معلومات الموارد البشرية واستدامتها وهي: نظم التشغيل، والبرمجيات المساندة، والتطبيقات الجاهزة.

3.4.1 القوى البشرية: وهم الأفراد الأكفاء ذوي المهارات في مجال تقنية المعلومات ونظم المعلومات الذين يقع على عاتقهم تشغيل النظم وإدامتها في المؤسسة، وينقسم هؤلاء الأفراد إلى المجموعات التالية: فريق نظم معلومات الموارد البشرية، فريق الدعم التقني ومستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية.

4.4.1 قواعد البيانات: وهي مجموع الجداول والملفات التي تخزن فيها البيانات المتعلقة بالعمليات الإدارية.

5.4.1 شبكات الاتصالات: وهي نظم الربط التي تسمح لكافة حواسيب النظام بالاشتراك في مصادر النظام.

5.1 فعالية نظام معلومات الموارد البشرية

تعني الفعالية بمدى النجاح في تحقيق الأهداف، حيث تتعلق بملائمة الهدف لحاجات متخذ القرار، حيث يكون نظام معلومات الموارد البشرية فعالاً إذا أدى إلى إنتاج معلومات (مفيدة) ملائمة وموثوقة ومتعلقة بالقرار المراد اتخاذه، وبالتالي اتخاذ قرار إداري رشيد (عميروش، قطاف، 2017، الصفحة 371).

وتشمل أهم معايير تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية فيما يلي:

1.5.1 مقياس الأداء الفردي للمستفيد: وفقا لهذا المعيار يفترض وجود علاقة مباشرة بين خصائص المعلومات المتاحة في النظام وبين الأداء الفردي في صنع القرارات، خاصة وأن هدف نظام معلومات الموارد البشرية هو تزويد متخذي القرار بالمعلومات عالية الجودة، أو من خلال تحسين أداء الأعمال المسندة إليهم بشكل أسرع وأدق (حسن، الطويل، 2018، الصفحة 23)، ويمكن التعرف على ذلك من خلال تتبع سلوكهم في صنع القرار أو سؤالهم عن آراءهم ودرجة ثقتهم في النظام ومدى فهمهم للمشكلات،... إلخ (بلاغماس، 2017، الصفحة 61-62).

2.5.1 مقياس الأداء المنظمي: يفترض هذا المقياس وجود علاقة غير مباشرة بين الأداء المنظمي وبين المعلومات المتاحة في نظام معلومات الموارد البشرية وذلك من خلال القرارات المصنوعة اعتمادا على هذه المعلومات، فعدم توفر المعلومات بالخصائص المطلوبة سوف ينعكس سلبا على القرارات بالشكل الذي يؤدي إلى إضعاف الأداء المنظمي بشكل عام؛

3.5.1 مقياس قناعة المستفيد (رضا المستفيد): يفترض هذا المقياس وجود علاقة مباشرة بين فعالية نظام معلومات الموارد البشرية وبين رضا المستفيد عن هذا النظام، فالمدى الذي يعتقد فيه المستفيد بأن النظام يلبي احتياجاته من المعلومات يعد الدالة لفعالية هذا النظام؛

4.5.1 مقياس استخدام النظام: يفترض هذا المقياس وجود علاقة مباشرة بين مستوى استخدام النظام وفعاليتها، فدرجة استخدام وتكراره يعدان الدلالة لهذه الفعالية، فتظهر الفعالية عندما يتحقق مستوى عالي من الاستخدام (الجرادة، 2011، الصفحة 183-184).

2. الإطار التطبيقي للدراسة

2.1 واقع نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz

في إطار عملية عصرنة وإصلاح الإدارة العمومية تبنت وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات نظام حديث للموارد البشرية يسمى **Rh Santé Dz**، وهذا من أجل قيادة فعالة للموارد البشرية نحو الأهداف المسطرة لقطاع الصحة.

2.1.1 قضايا وأسباب تبني وزارة الصحة لنظام معلومات الموارد البشرية (Rh Santé Dz)

من أهم القضايا التي واجهت وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات والتي جعلتها تتبنى نظام معلومات الموارد البشرية (**Rh Santé Dz**) هو العمل من أجل تحقيق إدارة وقيادة فعالة للموارد البشرية، خاصة وأن وزارة الصحة تعتبر من الوزارات الاستراتيجية المهمة التي تتوفر على عدد كبير من الموظفين الذي يصعب تسييرهم والتحكم فيهم بأنظمة معلومات تقليدية، وهذا ما أجبرها على تبني نظام معلومات الموارد البشرية حديث من أجل الحصول على موارد بشرية مقدره بصفة دقيقة تتميز بالكفاءة والنوعية من أجل تقديم خدمات

ذات جودة تلبى رغبات واحتياجات المواطنين، ويمكن تحديد أهم القضايا في النقاط التالية: (Messar,2018,p01)

■ الملف الديموغرافي والوبائي الجديد (يتمثل في تبني الجزائر استراتيجية صحية وطنية تهدف إلى القضاء على الأمراض الوبائية ومسايرة التطور الديموغرافي، وذلك من خلال بناء الهياكل توفير وتكوين الإطارات الطبية وشبه الطبية والإداريين من أجل ضمان تقديم خدمات ذات جودة وإرضاء لجميع المواطنين).

■ التوزيع العادل للعلاج في جميع مناطق البلاد.

■ تنظيم جودة الخدمة العمومية المقدمة.

■ تنظيم قطاع الصحة (عام /خاص).

بالإضافة إلى القضايا السابقة هنالك عدة أسباب جوهرية جعلت وزارة الصحة تتبنى نظام معلومات

الموارد البشرية للصحة العمومية وهي: (Messar,2018,p02)

■ عدم وجود خطة استراتيجية لتنمية الموارد البشرية في قطاع الصحة.

■ الافتقار للتسيير التقديري لأعداد الموظفين، الوظائف والمهارات.

■ تطور عدد العمال الغير المقدر والغير الفعال.

■ نقص الرؤية لأساليب تحفيز العمال.

■ استخدام الطرق والأنظمة التقليدية في إدارة الموارد البشرية لقطاع الصحة، والذي سبب مشاكل كبيرة في

التسيير، وأدى أيضا لعدم التحكم الجيد في الموارد البشرية، وهذا ما انعكس سلبا على الخدمات المقدمة.

2.1.2 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية

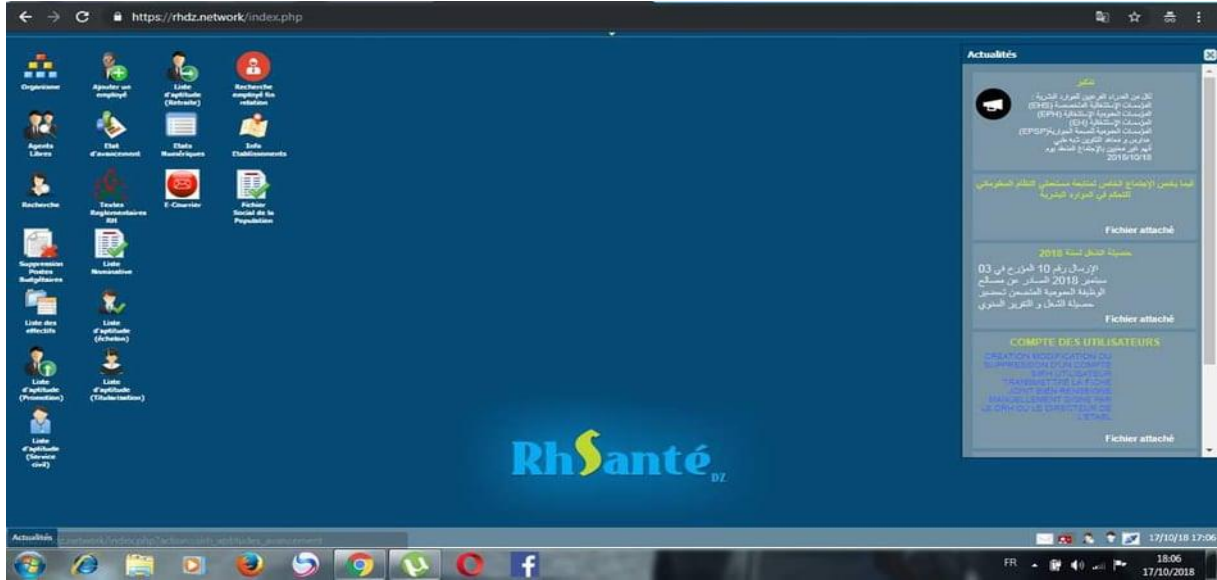
يعرف كما يلي: (MSPRH ,2014,P4-5)

نظام معلومات الموارد البشرية للصحة العمومية (Rh Santé Dz) هو منصة ويب كاملة على شبكة الانترنت لتسيير الموارد البشرية مخصص لقطاع الصحة العمومية في الجزائر، تم إقراره في نوفمبر 2014، وقد تم تصميمه من طرف شركة متخصصة في تطوير تطبيقات والبرامج على الانترنت تسمى Spider Network، حيث يقوم هذا النظام بجمع البيانات الضرورية عن الموارد البشرية في القطاع الصحي ومعالجتها وتحليلها وتخزينها ومراقبتها ونشرها، وذلك من أجل تهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار بما يدعم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في القيام بوظائفها، وأيضا من أجل الحصول على معلومات مناسبة لوضع سياسة تتماشى مع الاستراتيجية والاتجاه العام للقطاع الصحي.

حيث يستند التصميم العام والتفصيلي لنظام معلومات الموارد البشرية للصحة العمومية (Rh Santé Dz) في المقام الأول على للقانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03 من 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006)، ومختلف القوانين الخاصة التي تدير وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،

متحقق ومقبول للعمل به من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث تم تطويره وفقا لدورة حياة الموظف في القطاع الصحي (من لحظة دخول الموظف حتى خروجه)، و يمكن توضيح واجهة مكتب نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz في الشكل التالي :

الشكل رقم (01): عرض واجهة مكتب نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz



المصدر: نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz

3.1.2 أجزاء نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz

يتكون من عدة أجزاء وهي كالتالي:

- **الموارد المادية:** يتكون أساسا من الحاسوب ب مختلف مكوناته ولواحقه، اللوحات الإلكترونية الذكية، المساح الضوئي، الفارئ الألي، أجهزة الاتصال المختلفة.
- **قاعدة البيانات:** يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية (Rh Santé Dz) على قاعدة بيانات رئيسية موجودة على مستوى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات يتم فيها تخزين جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في قطاع الصحة، وتتميز قاعدة البيانات ببرنامج يسمح بتسييرها والتحكم فيها بطريقة جيدة، إذ يعمل على تخزين المعلومات واسترجاعها وتعديلها وتقديمها في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات المناسبة، كما يساهم في حماية المعلومات المخزنة في قاعدة البيانات.
- **البرمجيات:** تستعمل إدارة الموارد البشرية في الصحة العمومية نظام معلومات الموارد البشرية (Rh Santé Dz) الذي تم تعريف سابقا، والذي يتكون من مجموعة كبيرة من البرمجيات الذكية والمتطورة التي تساهم في إنجاز مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية منها تخطيط الموارد البشرية، تسيير المسار المهني، التوظيف، الأجور... إلخ، كما تستعمل أيضا برنامج لتسيير شبكات الاتصال، وبرنامج لإدارة والتحكم في قاعدة البيانات، بالإضافة إلى برمجيات الحاسوب التي تبين للمستخدم كيفية تشغيل الحاسوب.

■ **الموارد البشرية:** يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية **Rh santé Dz** مجموعة من الموظفين من كل الأصناف (إطارات، أعوان التحكم، أعوان التنفيذ).

■ **الإتصال:** تستخدم في عملية تبادل البيانات والمعلومات في مديريات محل الدراسة عدة وسائل اتصال من أهمها: شبكة الأنترنت وذلك من خلال البريد الإلكتروني الموجود ضمن نظام المعلوماتي، وقد تكون كتابيا، الحوار، أو عن طريق الفاكس والهاتف.

4.1.2 أهداف نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz

له عدة أهداف نذكر أهمها: (Messar,2018,p07-11)

■ قيادة الموارد البشرية تماشيا مع السياسة والاستراتيجية العامة للقطاع الصحي.
■ توفير المؤشرات والمعلومات الموثوقة من اجل اتخاذ القرار والحوكمة الرشيدة للموارد البشرية لقطاع الصحة.

■ تحسين عملية تسيير وتخطيط الموارد البشرية داخل مؤسسات الشبكة الصحية.

■ تقليص المهام الإدارية اليدوية وجعلها آلية (الأتمتة).

■ تبسيط وتوحيد العمليات المكتبية.

■ يساعد على توفير معلومة دقيقة للموارد البشرية في قطاع الصحة، وتنمية جداول لوحة القيادة الاجتماعية لضمان متابعة تخطيط وتسيير الموارد البشرية على المستوى الولائي والوطني.

■ تزويد المؤسسات بكوادر ذات كفاءة عالية بالعدد والنوعية، من اجل تحسين سير أعمال مؤسساتها، ولتقديم خدمات ذات جودة تلبى رغبات واحتياجات أفراد المجتمع.

■ دمج نظم معلومات الموارد البشرية للمستشفيات والهيكل الصحية المنتشرة جغرافيا في 48 ولاية في نظام واحد على موقع وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.

■ ضمان تسيير فعال للمسار المهني والقانوني، الترقيات، الحركة، تقدم الدرجات، تسيير الغيابات، العطل المرضية، العطل، لجميع عمال القطاع الصحي.

5.1.2 وظائف نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz

إن تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية للصحة العمومية يمكن من القيام بعدد من الوظائف المهمة والتي يمكن أن نوجزها في النقاط التالية: (Messar,2018,p 03-04)

■ نمذجة وتوحيد تقارير المخرجات في قطاع الصحة.

■ يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على ضمان الحصول على معلومات موثوقة للموارد البشرية في الوقت المستخدم (الوقت الحقيقي) لجميع مؤسسات وهيكل القطاع الصحي.

■ يساعد نظام معلومات الموارد البشرية للصحة العمومية على إنشاء سلسلة من التقارير القياسية، تستجيب لإدارة الموارد البشرية التشغيلية والتنبؤية للموارد البشرية.

■ يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على إنشاء إطار لضمان جودة البيانات والمعلومات، وذلك من خلال مراقبة وتحسين جودة وموثوقية إدخال المعلومات في الوقت المناسب.

■ يساعد على تبادل بيانات ومعلومات الموارد البشرية مع مختلف المديريات والمؤسسات الصحية.

■ يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في توفير معلومات دقيقة وصحيحة تستجيب للتسيير الإداري للموظفين، وأيضا إلى احتياجات الإدارة التقديرية للموظفين والوظائف والمهارات من أجل ضمان اتخاذ قرارات فعالة تسمح بتوفير موظفين يمتازون بالمهارة والكفاءة؛

■ تحليل عدد الموظفين الموجود من خلال مؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية (هرم الأعمار، البيئة الإنسانية (Structure Humaine)، جدول الموظفين، خريطة الوظائف،... إلخ).

2.2 مجالات الدراسة

وتم تقسيمهم كما يلي:

■ **المجال المكاني:** اقتصرت حدود الدراسة الميدانية على كل الهياكل الصحية التابعة لمديريات الصحة لولايات الوسط الجزائري وهي: الجزائر العاصمة، البلدية، تيبازة، عين الدفلى، بومرداس.

■ **المجال الزمني:** امتدت الدراسة من الفترة: ديسمبر 2019 إلى شهر أبريل 2020.

3.2 مجتمع وعينة الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة في الموارد البشرية التي تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية الحديث على مستوى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، وقد تم اختيار عينة ميسرة من 5 مديريات للصحة والسكان في لولايات الوسط الجزائري وهي: الجزائر العاصمة، البلدية، تيبازة، بومرداس، عين الدفلى، بحيث تم توزيع 216 استمارة على جميع موظفي إدارة الموارد البشرية الذين يستخدمون نظام Rh Santé Dz في المستشفيات والهياكل الصحية التابعة لمديريات الصحة محل الدراسة، استرجع منها 165 أما الصالحة للدراسة فبلغ عددها 148 استمارة.

4.2 مكونات أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وتكونت من الأجزاء التالية:

■ **الجزء الأول:** يتضمن المتغيرات الشخصية الوظيفية لعينة الدراسة والمتمثلة في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

■ **الجزء الثاني:** يتضمن دراسة مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية (17فقرة)

وتم تقسيمه إلى ثلاث أبعاد وهي: مدى توفر عناصر SIRH، رضا المستفيد من SIRH، استخدام SIRH).

وتم تصميم عبارات الاستبيان حسب سلم ليكارت الخماسي، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01): مقياس ليكارت الخماسي

العبارات	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما
الأوزان	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحث

5.2 الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على تساؤلات الدراسة ولغاية تحليل البيانات فقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهم.
- الانحراف المعياري (مقياس التشتت): يستخدم لقياس درجة تشتت قيم إجابات المبحوثين عن الوسط الحسابي للفقرة أو المحور.

المتوسط الحسابي (مقياس النزعة المركزية): لتحديد الأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة تجاه محاور و أبعاد الدراسة (فراحتية، 2015، الصفحة 274)، يتم تفسير قيمة المتوسط بعد حسابه بناءً على عدد الخيارات والفئات في المقياس، وفيما يلي وصف لخطوات التفسير وذلك باستخدام مقياس ليكارت الخماسي:

حساب المدى: المدى = أكبر قيمة في المقياس - أصغر قيمة في المقياس = 5-1=4.

إيجاد طول الفئة = المدى / أكبر قيمة في المقياس = 4/5 = 0.8

إضافة هذه القيمة إلى أدنى قيمة لتحديد الأعلى للفئة الأولى: 1+0.8=1.8

وينتج بذلك الفئة الأولى (1-1.8)، وبعدها يصبح الحد الأعلى للفئة السابقة هو أدنى حد للفئة التي

يليهها (علوي، 2015، الصفحة 250)، وهكذا نتحصل في الأخير على معايير الحكم التالية:

جدول رقم (2): المتوسطات المرجحة والاتجاه العام لها

الاتجاه الموافق	لا	اتفق	لا أتفق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط المرجح	[1,8-0]	[1,8-1]	[2,6-1,8]	[3,4-2,6]	[4,2-3,4]	[5-4,2]

المصدر: من إعداد الباحث

اختبار ألفا كرونباخ: يعتبر مقياس ومؤشر لثبات الاختبار، مثلا قياس ثبات الدراسة وفقراتها (علوي، 2015، الصفحة 250).

اختبارات " لعينتين مستقلتين: يستخدم هذا الاختبار في مقارنة متوسط عينتين مستقلتين (الذكور والإناث).

تحليل التباين الأحادي ANOVA: يستخدم لاختبار الفروقات المعنوية بين متوسطات ثلاث عينات أو أكثر (السن، المستوى العلمي، الخبرة).

6.2. ثبات أداة الدراسة

من أجل التعرف على ثبات الدراسة، قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ، ويمكن توضيح ما توصلنا إليه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (3): نتائج اختبار الفاكرونباخ

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
مدى توفر عناصر SIRH	7	0.756
رضا المستفيد حول SIRH	5	0.877
استخدام SIRH	5	0.752
الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية	17	0.906

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (03) يلاحظ أن كل نسب الثبات لمحاور الاستبيان هي عالية وأكبر من النسبة المعتمدة من طرف الإحصائيين والمقدرة ب 60%، وبما أن معامل ألف كرونباخ لكل فقرات الاستبيان مساوي 0.906 هذا ما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات ومناسبة لأغراض التحليل.

7.2 وصف عين الدراسة

تكونت عينة الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية والذين يستخدمون نظام معلومات الموارد البشرية الحديث Rh Santé Dz، وقد شملت الدراسة المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة المدروسة، حيث تم الاهتمام بالجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الخبرة، وكانت النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (04): توزيع عينة الدراسة

البيان	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	37.16%
	أنثى	62.84%
السن	أقل من 30 سنة	15.54%
	من 30 إلى 40 سنة	57.4%
	من 41 إلى 50 سنة	20.3%
	أكثر من 50 سنة	6.8%

المستوى التعليمي	بكالوريا فأقل	21	14.2%
	تقني سامي	47	31.76%
	ليسانس	42	28.4%
	ماستر، مهندس	32	21.6%
	ماجستير فأكثر	06	04.1%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	31	20.9%
	من 5 إلى 10 سنوات	59	39.9%
	من 11 إلى 15 سنة	27	18.2%
	15 سنة فما فوق	31	20.9%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (04) على النحو الآتي:

■ **الجنس:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن أكثر الأفراد المستجوبين من الإناث تقدر نسبتهم 62.84% مقارنة بالذكور التي تبلغ 37.16%، وهذا بسبب طبيعة النشاط هذه الإدارات التي يكثر فيه العنصر الأنثوي.

■ **السن:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن جمع الفئة العمرية الأولى والثانية نتحصل على نسبة 72.94% وهذا ما يؤكد أن أغلبية مستخدمي النظام في المديرية محل الدراسة من الفئات الشبابية التي يمكنها تعلم استخدام النظام والقيام بمختلف الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية، وذلك بسبب سرعة استجابة هذه الفئة لمختلف التطورات التكنولوجية.

■ **المستوى التعليمي:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (04)، أنه عند جمع حاملي الشهادات الجامعية (ليسانس + ماستر + ماجستير) نجد نسبتهم تقدر ب 54.1% وهذا ما يدل مستخدم النظام من الفئة المؤهلة والتي لها رصيد علمي يسمح باستخدام النظام والقيام بمختلف وظائف الموارد البشرية، وهذا ما يفسر أن المؤهل العلمي مهم من أجل استخدام بالنظام.

■ **الخبرة:** نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن أكبر الأفراد المستجوبين من أصحاب الخبرة التي تزيد عن 5 سنوات وتقل عن 10 سنوات بنسبة 39.9%، وهذا ما يفسر أن أغلب المستجوبين الذين يستخدمون النظام هي فئة فنية حديثة الخبرة، أي أنها لا تملك خبرة كبيرة في ميدان تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية،

وهذا ما تؤكدته فئة أقل من 5 سنوات خبرة والتي بلغت نسبتها 20.9، أي أن 60.8% من العينة المدروسة خبرتها أقل 10 سنوات.

8.2 نتائج الدراسة وتحليلها : تم تقسيم الجزء الثاني إلى ثلاث أبعاد وهي: مدى توفر عناصر SIRH، رضا المستفيد من SIRH، استخدام SIRH، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (05): نتائج مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	المستوى
مدى توفر عناصر SIRH	3.39	0.652	3	متوسط
رضا المستفيد حول SIRH	3.46	0.802	4	مرتفع
استخدام SIRH	3.23	0.690	3	متوسط
المتوسط العام	3.36	0.641	3	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) تقارب وجهات النظر لأفراد العينة المدروسة حول مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية بمتوسط عام 3.36 و إنحراف معياري يقدر ب 0.641 ذو إتجاه عام محايد ومستوى متوسط، و يمكن تفسير هذه النتائج أن نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz متوسط الفعالية.

و للتفصيل أكثر نحاول عرض نتائج الإحصاء الوصفي لكل بعد من الجزء الثاني من الإستبيان.

8.2.1 تحليل نتائج بعد مدى توفر عناصر SIRH

تظهر النتائج في الجدول التالي :

الجدول رقم (06): نتائج فقرات بعد مدي توفر عناصر SIRH

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة
01	يتم الاعتماد على جهاز الكمبيوتر والأجهزة الملحقة به للقيام بوظائف إدارة الموارد البشرية.	4.27	0.742	5
02	يتوفر SIRH على برمجيات متطورة تساهم في تلبية احتياجات العمل.	3.64	0.941	4

4	0.863	3.70	يتميز SIRH باستعمال تقنيات أمنية تساهم في حماية المعلومات.	03
3	1.042	3.31	يوفر SIRH قاعدة بيانات تلبي جميع احتياجات المستخدمين في مختلف المستويات.	04
3	1.121	2.72	لدي الإدارة شبكات اتصال حديثة تساهم في تدفق التقارير والمعلومات بين المستخدمين في مختلف المستويات.	05
3	1.096	2.86	توفر الموارد البشرية اللازمة لتشغيل وصيانة النظام.	06
3	1.156	3.21	يتم تدريب العاملين على استخدام SIRH والتعامل معه.	07
3	0.652	3.39	مدى توفر عناصر SIRH	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لبعده توفر عناصر SIRH قدر ب 3.39 و 0.652 باتجاه عام محايد و بدرجة متوسطة، حيث وجدنا ان المديرين محل الدراسة تعتمد على الحاسوب بمختلف لواحقه من اجل القيام بمختلف الأنشطة، كما أن النظام يتميز باستخدام تقنيات أمنية تساهم في حماية المعلومات والنظام من الإختراق، كما يتوفر النظام على برمجيات إذا أحسن إستعمالها على تلبية إحتياجات العمل.

كما وجدنا أيضا أن قاعدة البيانات النظام لا تلبي إحتياجات جميع المستخدمين بسبب المشاكل التقنية التي تعاني منها والتي صعبت عملية حفظ المعلومات وإسترجاعها، كما ان المديرين محل الدراسة لا تقوم بتدريب العاملين بالشكل الكافي والذي يساعد على الإستخدام الأمثل للنظام وكيفية التعامل مع النظام وهذا ما انعكس على عدم توفر الموارد اللازمة لتشغيل النظام وصيانته، وقد أبرزت النتائج أيضا أن النظام يتوفر على شبكة إتصال (أنترنت) رديئة لا تساهم في تدفق والحصول على المعلومات الضرورية.

2.8.2 تحليل نتائج بعد رضا المستفيد حول SIRH

تظهر النتائج في الجدول التالي :

الجدول رقم (07): نتائج فقرات بعد مدى رضا المستفيد حول SIRH

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
08	يوفر SIRH معلومات سريعة	3.39	1.041	3
09	تنسم مخرجات SIRH بالدقة	3.49	1.019	4
10	هنالك توافق بين المعلومات التي يقدمها SIRH و حاجات	3.52	0.924	4

			المستفيدين من المعلومات	
3	0.980	3.34	المعلومات التي يقدمها SIRH شاملة لمتطلبات أداء العمل .	11
4	0.895	3.60	تتسم المعلومات التي يقدمها SIRH بالوضوح	12
4	0.802	3.46	رضا المستفيد حول SIRH	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعده رضا المستفيدين حول SIRH قدر ب 3.46 و 0.802 باتجاه عام موافق ، و هذا يدل على هنال رضا نسبي ضعيف على المعلومات التي يقدمها نظام Rh Santé Dz من حيث الشمولية، السرعة ،الدقة وهذا بسبب المشاكل التي تعاني منها شبكة الإتصال (الأنترنت) ، وكذا المشاكل التي تصادف عملية إدخال وإسترجاع البيانات والمعلومات من النظام بسبب المشاكل التقنية في قاعدة البيانات و التي أثرت جودة المعلومات المقدمة.

3.8.2 تحليل نتائج بعد إستخدام SIRH

تظهر النتائج في الجدول التالي

الجدول رقم (08): نتائج فقرات بعد إستخدام SIRH

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	درجة الموافقة
13	تحسن التقارير والمعلومات التي يقدمها SIRH من مستوى أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.	3.50	0.855	4
14	يتسم SIRH بسهولة التحكم و الإستخدام.	3.28	1.148	3
15	إستخدام الموظفين لمخرجات SIRH في أداء أعمالهم.	3.51	0.989	4
16	تم الأخذ بأراء الموظفين عند تصميم SIRH.	2.13	1.022	2
17	على العموم ، النظام المستخدم أحسن من الأنظمة السابقة المستخدمة في إدارة الموارد البشرية.	3.73	0.813	4
	إستخدام SIRH	3.23	0.690	3
	إجمالي مدى توفر العناصر المحققة لفعالية SIRH	3.36	0.641	3

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS.

أما بالنسبة لبعده إستخدام SIRH، كان المتوسط الحسابي للبعده 3.36 و بإنحراف معياري 0.641 باتجاه عام محايد، وقد وجدنا أن النظام الحديث Rh Santé Dz أحسن من الأنظمة التقليدية التي كانت تمارس في إدارة

الموارد البشرية و لكن لم يصل بعد للإستغلال الأمثل وهذا بسبب صعوبة الإستخدام و التحكم النظام بسبب نقص الفادح في عملية التدريب في بعض المديریات، وكذا مقاومة البعض في التغيير وهذا بالإعتماد على الأنظمة التقليدية في أداء أعمالهم، و يتضح من أجابات أفراد العينة أن درجة إستخدام النظام ضعيفة لم تصل بعد للمستوى المطلوب.

فالأخير نلاحظ تقارب وجهات النظر لأفراد عينة المدروسة حول مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية **Rh Santé Dz** بأبعابه الثلاث وهذا بمتوسط عام يقدر ب 3.36 و إنحراف معياري قدر ب 0.641 و إتجاه عام محايد و مستوى متوسط .و يمكن تفسير هذه النتائج بأن نظام معلومات الموارد البشرية **Rh Santé Dz** لم يصل بعد للإستغلال الأمثل الذي يساهم في تحقيق الهدف الذي أنشأ من أجله و هو عصرنه التسيير و التحكم في الموارد البشرية.

9.2 إختبار فرضيات الدراسة

1.9.2 إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

من خلال الجدول رقم (05) الموضح لمدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام **Rh Santé Dz** تبين أن المتوسط الحسابي الإجمالي يقدر ب 3.36 و بانحراف معياري قدر ب 0.641 باتجاه علم محايد ومستوى متوسط، ولهذا يمكن القول إن نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في مديريات محل الدراسة متوسط الفعالية.

2.9.2 إختبار الفرضية الرئيسية الثانية

نصت الفرضية الرئيسية الثانية على أنه «توجد فروقات معنوية في إجابات المبحوثين تعزى إلى الخصائص الشخصية"، وقد قمنا بتجزئتها إلى أربعة فرضيات فرعية تمثل كل واحدة منها خاصية شخصية، و لاختبار هذه الفرضيات الفرعية قمنا باستخدام اختبار "ت" لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس على اعتبار وجود مجموعتين فقط هما الذكور والإناث، بينما استخدمنا في باقي المتغيرات تحليل التباين الأحادي نظرا لأن المتغيرات فيها تفوق مستوياتها ثلاث مجموعات، وفي كلا الاختبارين حيث اعتمدنا على قاعدة القرار الآتية:

- H_0 : لا يوجد فروقات معنوية في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لكل متغير شخصي لخصائص المبحوثين وذلك عند مستوى معنوية 0.05.

- H_1 : يوجد فروقات معنوية في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى لكل متغير شخصي لخصائص المبحوثين وذلك عند مستوى معنوية 0.05.

وكانت النتائج كما يلخصها الجدول الموالي:

الجدول رقم (09): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير	قيمة F	Sig
الجنس	-1.114	0.267
(ذات طرفين)		
السن	0.413	0.743
المؤهل العلمي	0.976	0.423
الخبرة	0.779	0.503

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول رقم (09)، يتبين من خلال اختبائي ستيودنت فيشر أن معنوية الاختبار جاءت تفوق معنوية الاختبار المعتمدة (0.05) في كل من متغيرات الجنس، السن، المستوى العلمي، الخبرة، ما يعني أنه لا توجد فروقات معنوية بين إجابات الباحثين تعزى إلى خصائص الجنس، السن، المستوى العلمي، والخبرة المهنية.

خاتمة

من خلال هذه الورقة البحثية، تم التوصل إلى أن وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بذلت مجهودات كبيرة في أن تكون السبابة في عصرنة عملية التسيير والتحكم في الموارد البشرية من خلال تبني نظام المعلومات الموارد البشرية حديث، لكن نجد عند دراستنا لفعالية هذا النظام تبين أن هنالك عدة اختلالات ومشاكل كثيرة في التطبيق والتي كانت سببا لفعالية المتوسطة (الضعيفة) للنظام، وهذا ما أدى إلى عدم التحقيق الهدف من تطبيقه إلى حد الآن.

للتوضيح أكثر سنستعرض فيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها، مع تحديد التوصيات العلمية التي نراها حلوًا لكثير من الصعوبات والمشاكل التي يعاني منها النظام.

نتائج الدراسة

يمكن عرض أهم النتائج الدراسة التطبيقية من خلال النقاط التالية:

▪ **Rh Santé Dz** هو نظام معلومات للموارد البشرية مصمم ليتمشى مع القانون الأساسي للتوظيف العمومية، تم إعداده من قبل وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، الهدف منه توفير المعلومات الضرورية التي تساعد في قيادة الموارد البشرية نحو الأهداف المسطرة؛

▪ يتسم **Rh Santé Dz** بفعالية متوسطة (ضعيفة)، وهذا راجع لعدد من مشاكل والاختلالات التي يعاني منها النظام ومن أهمها:

- صعوبة حفظ واسترجاع المعلومات وهذا بسبب المشاكل التقنية في قاعدة البيانات والتي أثرت سلبا فعالية نظام المعلومات الموارد البشرية؛

-الضعف الكبير لشبكة الأنترنت انعكس سلبا على جودة المعلومات المقدمة؛
-مشاكل التوقف والخلل التقني الفجائي، إذ لا يمكن إصلاح هذا الخلل إلا عن طريق المؤسسة المسؤولة عن النظام وهي **Spider Network**، حيث في كثير من المرات يتوقف النظام لأكثر من أسبوع ولا يمكن إصلاحه بسبب التزامات المؤسسة مع بعض المؤسسات والقطاعات الأخرى.
-نقص عملية التدريب على النظام المعلوماتي انعكس سلبا على فعالية النظام، إذ وجدنا أن معظم التدريبات على النظام كانت سطحية ليوم أو يومين على الأكثر، وهذا ما أحدث خلا كبيرا في عملية التحكم في النظام واستغلاله بطريقة مثلى خاصة في مرحلة إدخال البيانات للنظام والتي تعتبر أهم مرحلة في تطبيق النظام.
-صعوبة عملية التحكم واستخدام النظام راجع ل: نقص التدريب، عدم فهم النظام بصورة واضحة، ضعف مستوى الموظفين الذين يستخدمون النظام خاصة في مجال تقنيات المعلومات والمقاومة الكبيرة للتغيير؛
-عند تصميم نظام **Rh Santé Dz** لم يؤخذ بعين الاعتبار البيئة الداخلية والخارجية لوزارة الصحة، بل تم التعاقد مع مؤسسة خاصة قامت باستيراد النظام من فرنسا وأدرجت عليه بعض التعديلات، وهذا ما أحدث مشاكل كبيرة جدا في التطبيق.

■ لا توجد فروقات معنوية بين إجابات المبحوثين تعزى إلى خصائص الجنس، السن، المستوى العلمي، والخبرة المهنية.

توصيات الدراسة

في ظل النتائج السابقة، توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات التي تساعد في الرفع من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، وكانت هذه التوصيات على النحو التالي:

■ تطوير قاعدة بيانات النظام لكي تتماشى مع كافة المستويات التنظيمية والإدارية؛

■ العمل على تحسين المستمر لشبكة الاتصال (الانترنت)؛

■ ترسيخ ثقافة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال حتى لا تكون هنالك مقاومة للتغيير؛

■ تكثيف الدورات التدريبية للموظفين على استخدام **Rh Santé Dz**، حيث أن عملية التدريب يجب أن تكون من طرف مختصين في أنظمة معلومات من مبرمجين ومحلي النظم، وهذا من أجل تحسين طرق إستعاب المعلومات وفهمها.

■ العمل على عقد دورات تدريب إلكترونية (تدريب عن بعد)، وذلك عن طريق نشر كتيبات أو فيديوهات تعليمية من خلال نظام معلومات الموارد البشرية، توضح طرق إدخال البيانات واستخراج المعلومات وكيفية الاستفادة منها في عملية إنجاز الوظائف المختلفة.

■ حث مستخدمي النظام على التركيز في مرحلة إدخال البيانات، باعتبارها أهم مرحلة في تطبيق النظام؛

- ضرورة العمل على تحديث المعدات والأجهزة الحاسوبية، والتي من شأنها توفير السرعة والمرونة في استخدام النظام المعلوماتي.
- الحرص عند عملية التعيين أو التوظيف انتقاء أفراد مختصين في تسيير الموارد البشرية وأنظمة المعلومات، لتفادي الأخطاء في عملية إدخال البيانات، وسلامة عملية إنجاز الوظائف.
- على وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات دعم مهندسيها ومبرمجيها من أجل تصميم وتطوير أنظمة معلومات الموارد البشرية خاصة بها لبلوغ الاستعمال الأمثل ولتفادي التبعية للمؤسسات المبرمجة؛
- تحفيز الموظفين الذين يستخدمون نظام معلومات الموارد البشرية الحديث معنوياً ومادياً.

المراجع

أولا المراجع باللغة العربية

1. الكتب

- الجرايدة، محمد سليمان. (2011). نظام معلومات الموارد البشرية "مفاهيم وتطبيقات تربوية". دار الكتاب الإسلامي، مسقط، الأردن.
- حسن، محمد مصطفى. الطويل، أكرم أحمد. (2018). فعالية نظام معلومات الإدارية ونظام إدارة الجودة Iso 9001-2000. دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الرمحي، نضال محمود. الذبيبة، زياد عبد الحليم. (2014). نظم المعلومات المحاسبية. ط2. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الزهراني، عبد الله. الزريبي، نوفل سالم. (2016). مقدمة في نظم معلومات الموارد البشرية تطبيقات على الحاسب الآلي. دار الملك سعود للنشر، الرياض، السعودية.
- السالم، مؤيد سعيد. حرحوش، صالح عادل. (2009). ط3. إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي". عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- طه، عاطب جابر. (2014). نظم معلومات الموارد البشرية. ط1، الدار الأكاديمية للعلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- العبادي، هاشم فوزي. العارضي، جليل كاظم. (2014)، نظم إدارة المعلومات (منظور استراتيجي). ط1. دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الكلالده، طاهر محمود. (2011). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- كورتل، فريد. حناش، حبيبة. (2015). ط1. نظم المعلومات ودورها في إتخاذ القرار. دار زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.

-مبارك، صلاح الدين عبد المنعم. (2014). نظم المعلومات المحاسبية واقتصاديتها والدراسات البحثية ذات الصلة. ط1. مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر.

2. المقالات

-بلاغماس، بركة. (2017). نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد 09، الجزء 01، ص 55.

- عميروش، بوبكر. قطاف، ليلي. (2017). فعالية وكفاءة نظام معلومات المحاسبي في المؤسسة. مجلة الإقتصاد الصناعي، العدد 12(1)، ص 371.

3. أطروحات الدكتوراه

- علوي، سعاد. (2015/2014). مساهمة نظام مراقبة التسيير في عصرنة التسيير العمومي "دراسة حالة الجماعات المحلية في الجزائر -البلديات -". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03.

-العيد، فراحتية. (2015/2014). دور نظام المعلومات التسويقية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الإقتصادية "دراسة حالة بعض المؤسسات لولاية المسيلة". أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص العلوم الإقتصادية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

Autres Documents

-MSPRH. (fevrier 2014) .*Manuel de l'utilisateur RH SantéDZ" lesétapes chronologiques pour intégrer l'information RH "*,(version.1)Alger.

-Messar,kamel.(juin 2018).*Système D'information RH Santé DZ*. Support de Formation SIRH, Ministère de la Santé et de la Population et de la Réforme Hospitalière, Alger.