

مخاطر و محددات نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة Risks and limitations of human resources information systems

بوعشور كريمة *

جامعة التكوين المتواصل

bouachourkarima@gmail.com

تاريخ القبول: 2022/09/14

تاريخ المراجعة: 2022/09/13

تاريخ الإيداع: 2022/06/29

ملخص:

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية و دور نظم معلومات الموارد البشرية للوفاء بالاحتياجات الإدارية الضرورية لاتخاذ الإجراءات و القرارات المناسبة. و يشهد استغلال نظم معلومات الموارد البشرية المحوسب بعض المعوقات و المحددات تنبع من بعض المخاطر ذات العلاقة بمراحل إنشاء النظام بداية من مخاطر المدخلات وصولا إلى مخرجاته. و للحد من هذه المعوقات يجب توفير البنى التحتية من مستلزمات التكنولوجيا لضمان سلامة و أمن المعلومة ، مع ضرورة تدريب الكادر البشري لضمان الاستغلال الأمثل للنظام ، في ظل الدعم المستمر للإدارة العليا لتحقيق الأهداف المنشودة.

الكلمات المفتاح: إدارة الموارد البشرية، المعلومات، نظم المعلومات، نظم معلومات الموارد البشرية.

Abstract:

This study aimed to demonstrate importance of information systems to meet the requested administrative needs to get decisions.

The exploitation of human resources information systems is witnessing some obstacles and limitations stemming from some risks related to the stages of establishing the system, starting from the input risks to its outputs..

In order to reduce these obstacles, the infrastructure of technology requirements must be provided to ensure the safety and security of information, with the need to train the human cadre to ensure the optimal use of the system, in addition to the continuous support of the senior management to achieve the desired goals.

Keywords Human resource management; information; information Systems; human information systems; human information systems computerized.

مقدمة:

أتاحت التطورات المعاصرة للمنظمات و توسعها خيارات جديدة في مجال تسيير و إدارة الموارد البشرية ، خاصة في ظل التطورات التقنية و التكنولوجيا التي فرضت تحديات كبرى لتطوير أساليب علمية للتحكم في البيانات و المعلومات من أجل توظيفها لاتخاذ القرارات و حل المشكلات.

و في خضم التطورات المتسارعة للفكر الإداري في النصف الثاني من القرن الحالي ، في مجال إدارة المورد البشري و لمواكبة هذه التطورات سعت المؤسسات إلى وضع أطر حوسبة جميع الأنشطة الإدارية بما فيها إدارة الموارد البشرية ، للتخلص من الأنظمة التقليدية اليدوية و إنشاء أنظمة معلومات محوسبة تسمح بحفظ و تخزين المعلومات و معالجتها قصد استغلالها في صنع القرارات على مختلف المستويات الإدارية.

و لعل من بين المعوقات التي تطرحها نظم المعلومات المحوسبة بصفة عامة و نظم معلومات الموارد البشرية هي مسألة أمن و تكامل النظم المحوسبة و صعوبة ضبط آليات لرقابتها .

الإشكالية و التساؤلات:

هذه الدراسة تنطلق من خلال طرح الإشكالية التالية : ما هي معوقات و مخاطر إنشاء نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة و صعوبة استخدامها ؟

و سيتم معالجة إشكالية الدراسة من خلال الإجابة على الفرضيات التالية :

2- ما هو مفهوم و أهداف نظم معلومات إدارة الموارد البشرية ؟

3- ما هي مراحل و آليات التحول إلى نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب و متطلباته ؟

4- ما هي محددات و مخاطر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسب و طرق مجابتها؟

أهمية الدراسة

- تندرج أهمية الدراسة من المكانة التي تحتلها المعلومة في انجاز وظائف الإدارة المعاصرة للمؤسسات و في مقدمتها إدارة المورد البشري لاتخاذ القرارات على مختلف المستويات .

- تكمن أهمية الدراسة في تكييف استخدام تكنولوجيا المعلومات في إنشاء نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة تسمح بمعالجة المعلومة قصد استغلالها و توظيفها عند الضرورة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز متطلبات إنشاء نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة و آليات تطبيقها في المؤسسة

و كذا الوقوف أمام أهم محددات و معوقات هذه النظم و مدى فعاليتها قصد استغلالها بصفة ناجعة على كافة المستويات.

منهج الدراسة

استعملنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي لأنه يتماشى و هذا النوع من الدراسات وذلك بوصف الظاهرة المدروسة و مختلف متغيراتها بالاعتماد على المراجع المختلفة من كتب، مجلات...الخ من جهة، و من جهة أخرى قمنا بتحليل طرق

وآليات التحول إلى نظام الموارد البشرية المحوسب و الوقوف على أهم المخاطر و المعوقات التي تعترض تطبيقه من أجل استنباط أهمية استخدام التقنيات التكنولوجية في تفعيله وضمان نجاحه و كذا أهمية تدريب العناصر المستخدمة له لتحقيق الأهداف المنشودة.

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه، ارتأينا إلى تقسيم هذه الدراسة إلى محورين أساسيين وفق الخطة التالية :

مقدمة

1- مفهوم نظم المعلومات ، أنواعها ، ومكوناتها

(1-1) مفهوم نظم المعلومات .

(2-1) أنواع نظم المعلومات .

(3-1) مكونات نظم المعلومات .

2- نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة ومحدداتها.

(1-2) مفهوم و أهداف نظم معلومات الموارد البشرية .

(2-2) آليات الانتقال من نظام معلومات الموارد البشرية اليدوي إلى النظام المحوسب.

(3-2) محددات و معوقات نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة .

خاتمة

1- مفهوم نظم المعلومات ، أنواعها ، ومكوناتها

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم نظم المعلومات ، نظرا للأهمية التي تحتلها المعلومات و طرق حفظها من أجل استغلالها في اتخاذ القرارات على مستوى المنظمة ، و يقسم الباحثون نظم المعلومات إلى أنماط تتعلق بالوسائل المستخدمة أو وفق التقسيم الوظيفي ، أو الدعم المقدم ، و من أهم مكونات هذا النظام مجموع البيانات التي تشكل المدخلات و نظم التشغيل ، و التغذية العكسية.

(1-1) مفهوم نظم المعلومات

لقد عرف مفهوم نظام المعلومات تطورا نتيجة التطورات التي شهدتها الإدارة ، و على الرغم من عدم وجود اتفاق مشترك حول تعريف مصطلح نظام المعلومات système d'information ، إلا أن هناك على الدوام فهما عاما لما يعنيه هذا المصطلح ، حيث يعرف على أنه مجموعة من الموارد و المكونات المترابطة مع بعضها بشكل مترابط ، من أجل إنتاج المعلومة المفيدة ، تسمح على معالجة و تخزين و إيصال المعلومات إلى المستخدمين بالشكل الملائم و في الوقت المناسب من أجل أداء المهام المنوطة بهم¹.

حيث أنه يعرف على أنه بيئة تحتوي على عدد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها و مع محيطها بهدف جمع البيانات و معالجتها حاسوبيا و إنتاج و بث المعلومات لمن يحتاجها لصناعة القرارات.

و التعريف يبين أن نظام المعلومات:

(1)- محمد قاسم عبد الرزاق ، نظم المعلومات المحاسبية الحاسوبية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 19.

- 1- هو بيئة أو كيان قائم بذاته تفصله عن الكيانات الأخرى أو عن المحيط الذي يعمل فيه حدود ، و في معظم الحالات لا تمتلك هذه الحدود صفة المادية.
 - 2- أنه يتألف أو يتكون من عدد من العناصر هي الأفراد (اختصاصي أنظمة المعلومات أو الحاسوب و مستخدمين نهائين للنظام) ، و منظومات حاسوب بجانبها المادي (hardware) و البرمجيات (software) ، و منظومات الاتصال (الهواتف و التلكس و التلفاكس و الأقمار الصناعية ..الخ) ، و الإجراءات و الأساليب التي تحكم عمل النظام و الأجهزة و المعدات (أجهزة الاستنساخ ، و الآلات الطابعة و أجهزة الفيديوالخ) و الأبنية و الأثاث.
 - 3- إن العناصر أعلاه تتفاعل فيما بينها مع بيئتها أو محيطها بصورة دائمة، و هذا ما يسمى بالنظام المفتوح، أما النظام الذي لا يتفاعل مع بيئته فيسمى بالنظام المغلق.
 - 4- الهدف الأساسي لنظم المعلومات جمع البيانات و معالجتها و إنتاج و بث المعلومات.
- و البيانات " data " فهي مفاهيم لغوية أو رياضية. أو رمزية خالية من المعنى الظاهري متفق عليها لتمثيل الأشياء أو الأشخاص أو الأحداث ، و هي بحاجة لأن تخضع لعملية معالجة لتتحول إلى معلومات ، و هذه المعالجة تتم عن طريق الجمع أو التصنيف أو الترتيب أو الترميز ، و غرض المعالجة هو تحويل المفاهيم الخالية المعنى الظاهري إلى مفاهيم ذات معنى تساعد في اتخاذ القرارات و حل المشاكل و يطلق عليها تسمية المعلومات¹.
- يعرف نظام المعلومات بأنه تلك النظم الرسمية و غير الرسمية التي تمدنا بمعلومات سابقة و حالية و مستقبلية في صورة شفوية أو مكتوبة طبقا للعمليات الداخلية للمنظمة و البيئة المحيطة بها ، و هي تدعم المديرين و العاملين و العناصر البيئية الأساسية بإتاحة المعلومات في إطار الوقت المناسب للمساعدة في اتخاذ القرارات².
- و هناك من يعرف نظم المعلومات على أنها عبارة عن التجهيزات و الإجراءات و الوثائق و الاتصالات التي تجمع و تلخص و تخزن البيانات لاستخدامها في عملية التخطيط و الموازنة ، و الحسابات ، و غيرها من العمليات³.
- و نخلص مما سبق بأن نظم المعلومات في مفهومها الواسع تتضمن مجموعة الأفراد ، التجهيزات و الإجراءات و المعلومات التي تسمح بحفظ و تصنيف المعلومات و تبويبها قصد استغلالها في اتخاذ القرارات المناسبة في المنظمة.

(2)- عماد الصباغ ، نظم المعلومات ماهيتها و مكوناتها ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، قطر ، 2000 ، ص 11-12.

(1) - يوسف حجيم الطائي و هاشم فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، الأردن ، ص 205.

(2)- علاء سالي ، رياض الدباغ ، تقنيات المعلومات الإدارية ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ص 19.

2-1) أنواع نظم المعلومات

لقد تم تقسيم نظم المعلومات وفق المعايير التالية :

1- من حيث وسائل العمل والتشغيل:

- أ- نظم المعلومات اليدوية أو التقليدية والتي تعتمد على الصيغ التقليدية في التعامل مع المعلومات و مصادرها.
- ب - نظم المعلومات المحوسبة أو الآلية ، أو ما يسميها البعض النظم المؤتمتة ، و هي تعتمد التقنيات الحديثة ، و في طليعتها الحاسوب في تخزين و معالجة و استرجاع المعلومات¹.

2- التقسيم الوظيفي:

تتعدد الوظائف في الإدارة ضمن المؤسسات و لكل وظيفة نظام معلومات خاص بها يسمى نظام معلومات و هي أنظمة فرعية للنظم المعلوماتية الإدارية و نجد منها:

نظام معلومات الإنتاج: و هي تشمل العمليات الإنتاجية و تساعد الإدارة في إعداد الخطة الإستراتيجية لعملية إنتاج السلع، و نجد منها تخطيط الإنتاج ، تخطيط احتياجات المواد الأولية ، و العمالة ، و الرقابة على المخزون و السلي. نظام المعلومات التسويقي : و هو الذي يتولى جمع و تحليل البيانات الناتجة عن أنشطة و عمليات إدارة التسويق و توفير المعلومات التسويقية لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بتخطيط المزيج التسويقي. نظام معلومات المحاسبة و التسويق : يختص بالجوانب المالية من خلال تزويد المؤسسة بمعلومات عن وضعيتها المالية و عن التدفقات النقدية من و إلى المؤسسة ، و مساعدتها للوصول إلى المزيج الأمثل للاستثمار. نظام معلومات الموارد البشرية : يقوم بجمع و صيانة البيانات التي تصف الموارد البشرية فيها و تحويلها إلى معلومات على شكل تقارير.

3 - التقسيم حسب الدعم المقدم

النظم العملية : و هي تخدم القرارات الهيكلية و تتعامل مع العمليات اليومية في العديد من وظائف المؤسسة ، كما تختص بتسجيل و معالجة البيانات التي تنتج عن الأنشطة الروتينية المتكررة المرتبطة بمعاملات الإدارة. النظم القرارية : هي تعتمد على جهاز الحاسوب لتزويد المؤسسة بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات و تشمل نظم دعم المديرين التنفيذيين و النظم التحوارية لدعم القرارات و كذا منصات مستودعات البيانات .

3-1) مكونات نظم المعلومات المحوسبة

تتضمن نظم المعلومات المحوسبة على المستلزمات المادية التي تشمل الاجهزة و المعدات و البرمجيات ، و المستلزمات البشرية (الموارد البشرية) ، و وسائل الاتصالات و الشبكات و قواعد البيانات ، و نظم التشغيل و الانترنت . يصنف الباحثون مكونات نظم المعلومات المستخدمة للإعلام الآلي كما يلي²:

1.3.1-المدخلات

(3)- عامر قنديلجي ، إيمان السامرائي قواعد و شبكات المعلومات المحوسبة ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع عمان الأردن ، 2000 ، ص 42.

(1)- منير نوري ، نظام المعلومات المطبق في التسيير ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 111-112.

الحلقة الأولى في النظام و تتمثل في مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها و المطلوب تشغيلها و طلبات الإدارات و الأقسام المختلفة من المعلومات و يحصل نظام المعلومات على المدخلات من مصدرين أساسيين هما المنظمة (مصدر داخلي) و البيئة المحيطة (مصادر خارجية).

2.3.1 - التشغيل

يتم تحويل البيانات التي تم الحصول عليها إلى معلومات ذات معنى و دلالة باستعمال عناصر التكنولوجيا المخرجات

و تشير إلى مجموعة النتائج المرغوب الوصول إليها أو المعلومات المطلوب الحصول عليها من البيانات التي يتم تشغيلها الكترونيا و التي يتم تحويلها إلى الأفراد أو الأنشطة التي سوف تستخدمها.

3.3.1 - التغذية العكسية

و تعني عملية إرجاع نتيجة تقييم المعلومات التي تم الحصول عليها من المخرجات إلى الأعضاء المعنيين في التنظيم لتقييم و تصحيح مرحلة المدخلات حتى تؤدي بدورها إلى تحسين نوعية المخرجات.

2- نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة ومحدداتها

نظام معلومات الموارد البشرية هو الذي يتم من خلاله تجميع وحفظ البيانات الخاصة بالموارد البشرية ضمن المؤسسة ، و تحويل هذه البيانات بعد معالجتها قصد اتخاذ القرارات المناسبة. نظم المعلومات الإدارية تمثل نظم متكاملة لكل من العنصر البشري و الآلي و تختص بجميع المجالات الإدارية في المنظمة¹.

2-1- مفهوم وأهداف نظم معلومات الموارد البشرية

يحتل المورد البشري في المؤسسة مركز الصدارة في عداد العوامل التي تساهم في ترقياها ، و منه يرى بعض الباحثين بأن إدارة الموارد البشرية كوظيفة تقوم بشؤون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على جميع المستويات بالمؤسسة ، بغية المساعدة على تحقيق أهدافها و تسهيل نشاطات الوظائف الأخرى ، و ذلك بتحسين مساعدة الأفراد في عملية التحويل². و من أجل جمع مجموع النشاطات و التفاعلات و التدفقات و المعلومات ، تم استحداث نظم و طرق علمية لتنظيم المعلومات بوضع قاعدة بيانات تساعد على الوصول للمعلومات قصد اتخاذ القرارات في كافة المستويات. لقد عرف COLBERT نظم المعلومات الإدارية بأنها " الطريقة المنظمة لتقديم المعلومات لكل مديري المنظمة خاصة في الوقت الحاضر بما ييسر لهم اتخاذ القرارات المناسبة".

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 و السعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي

(2)- دياب عابدين دياب ، نظم المعلومات الإدارية ، 2019 : من الموقع :

www.kotobdigital.com , consulté le 23/04/2022 .

(1)- ماهر اعليش ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1971 ، ص 28.

يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ويعرف كل من " Mathis & Jackson " نظام معلومات الموارد البشرية بأنه " نظام متكامل يصمم بغرض إمداد المعلومات للمستفيدين بما يسهم في اتخاذ قرارات الموارد البشرية بالمنظمة"¹.

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

نظم المعلومات الإدارية تمثل نظم متكاملة لكل من العنصر البشري والآلي و تختص بجميع المجالات الإدارية في المنظمة².

تهدف نظم المعلومات إلى تزويد جميع المستويات الإدارية باحتياجاتها الحالية والمستقبلية من المعلومات الإدارية اللازمة لصنع القرارات و حل المشاكل ، على أن تصل هذه المعلومات إلى مستخدميها في الوقت المناسب ، ففي كثير من الأوقات يكون التوقيت أهم العناصر التي تحدد قيمة المعلومات ، كما أن كثرة المعلومات في حالات عديدة لا تقل خطورة عن نقصها ، فيجب أن تقدم المعلومات بالشكل المناسب من حيث درجة التفصيل التي تناسب استخدامها³.

إن الهدف الأساسي من نظام معلومات الموارد البشرية هو توفير المعلومات عن الموارد البشرية وإعادة استخدامها من قبل المديرين في المنظمة ، و أن الأساس في توفير هذه المعلومات هو بناء قاعدة بيانات تضم البيانات التي تتعلق بالأفراد والوظائف⁴.

و لقد حدد بعض الباحثين أهداف نظم المعلومات فيما يلي⁵:

- 1- مد المستخدمين بالمعلومات الضرورية التي يحتاجونها لتنمية مداركهم و معارفهم ، و اتخاذ قراراتهم العملية ، و اكسابهم خبرات تساهم في تحقيق الأهداف التي يسعون إليها .
- 2- المساهمة في ربط الأهداف المختلفة التي تسعى المنظمة الى تحقيقها و توجيهها معا لتحقيق الأهداف الشاملة.
- 3- تسهيل عملية اتخاذ القرارات على كافة أنواعها و مستوياتها ، عن طريق توفير المعلومات المنتقاة و الملائمة بالشكل السليم و في التوقيت المناسب.
- 4- توفير المعلومات اللازمة لأغراض المتابعة و تقييم الأداء.
- 5- تبسيط سبل و أساليب اعداد التقارير بمختلف أنواعها .

(2)- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي ، نظم معلومات الموارد البشرية : دراسة تطبيقية ، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال ، 1996 ، ص 2.

(3)- دياب عابدين دياب ، نظم المعلومات الإدارية ، 2019 : من الموقع :

www.kotobdigital.com , consulté le 23/04/2022

(4)- نبيل عوت أحمد موسى ، أساسيات نظم المعلومات في التنظيمات الإدارية ، دار خوارزم ، السعودية ، 2006 ، 166.

(1)- يوسف حجيم الطائي و هاشم فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، مرجع سابق ، ص 213-214.

(2)- محمد الصيرفي ، نظم المعلومات الادارية ، الاسكندرية ، مصر ، مؤسسة حورس الدولية ، 2005 ، ص 180.

6- الرقابة على تداول أوعية البيانات المختلفة في المنظمة كالنماذج ، البيانات و المستندات وغيرها.

2-2- آليات التحول إلى نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب ومتطلباته

إن عملية الانتقال من النظام اليدوي التقليدي لإدارة الموارد البشرية إلى النظام الإلكتروني المحوسب تحكمه مجموعة من المبررات و لعل أبرزها وجود كميات هائلة من الوثائق الورقية و البيانات موزعة في أوعية و مصادر مختلفة كالملفات و التقارير ، كما أن هذه الوثائق تكون موزعة في مواقع جغرافية و دوائر متعددة في المنشأة أو الوزارة و قد تؤثر في بعض الأحيان على سرعة اتخاذ بعض القرارات¹.

و قد حددت آليات الانتقال إلى النظام المحوسب بخمسة مراحل أساسية ممثلة في الجدول التالي²:

الجدول رقم (1): مراحل التحول من نظام معلومات الموارد البشرية اليدوي إلى النظام المحوسب

المرحلة الأولى : دراسة الجدوى				
تشخيص المشكلات	تحديد المعوقات الداخلية و الخارجية	تحديد الأهداف من الميكنة	تحديد متطلبات التشغيل	القيام بالدراسة و تقديم التقرير الأولي
المرحلة الثانية : التصميم الأولي للنظام				
عرض مكتوب للصور المتوقعة للنظام	تحديد بدائل الأنظمة	تقويم البدائل	تقديم التوصيات	
المرحلة الثالثة : الدراسة الهندسية				
تحديد المكونات المادية للنظام	دراسة أولية للتكلفة	اختيار التصميم البديل	تقديم التوصيات	بعد الموافقة تحدد متطلبات النظام من الأفراد
المرحلة الرابعة : اختيار النظام				
اختيار الأنظمة الفرعية		اختيار النظام الكلي المقترح للموارد البشرية		
المرحلة الخامسة : متابعة وتقييم النظام				
قياس الأثر	تقويم الأداء	إجراء التعديلات الضرورية	التنفيذ	المتابعة المستمرة

المصدر : كتاب السالم مؤيد سعيد ، عادل حرشوش ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي.

(3)- عامر قنديلجي ، إيمان السامرائي ، قواعد و شبكات المعلومات المحوسبة ، مرجع سابق ، ص 42.

(4)- السالم مؤيد سعيد ، عادل حرشوش ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، الأردن ، عمان ، جدار للكتاب العالمي ، 2006 ، ص 273.

هناك بعض المؤشرات الرئيسية التي يمكن الاعتماد عليها في تصميم نظام المعلومات الخاص بالموارد البشرية ، بحيث يتماشى مع التطورات في عالم التكنولوجيا ، و يتم الاستفادة من كافة الأجهزة المتطورة في تنفيذ هذا النظام ، فهناك خمسة خطوات أساسية لابد من إتباعها في تصميم النظام ¹ :

1- التحليل الأولي للأنظمة.

2- التصميم الآلي للأنظمة.

3- هندسة الأنظمة.

4- اختبار و تطبيق الأنظمة.

5- تقويم الأنظمة.

و نستخلص مما سبق أن عملية التحول من نظام معلومات المورد البشري اليدوي الى المحوسب يقتضي دراسة معمقة للنظام من خلال وضع تصور أولي له ، ثم دراسة امكانية تجسيده من خلال تحديد المكونات المادية له ، و بعد انتقاء النظام المناسب يجب أن تكون هناك مراقبة مستمرة لعملية تجسيده ، و الأمر يقتضي بالضرورة إيمان الادارة بأهمية التحول و اصرارها على انجازه بالشكل الصحيح.

يخضع نجاح نظام معلومات الموارد البشرية حسب الباحثين إلى مجموعة من المتطلبات ² :

1- المتطلبات الإدارية : و هي تلك المتعلقة بالإدارة العليا و ما تقدمه من الدعم المادي و المعنوي من أجل التخطيط

الفعال لاحتياجات النظام ، و تحديد أهداف الإدارة بشكل واضح ، و بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها هذا النظام.

2- المتطلبات التكنولوجية: و تتجلى في توفير الأدوات اللازمة من حيث الأجهزة و الآلات لتشغيل النظام و صيانتها لضمان سرية البيانات و المعلومات.

3- المتطلبات الاجتماعية: و تعني بتحقيق التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية و كافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات و الحصول منها على البيانات و الحقائق.

4- المتطلبات التدريبية : و تتجلى في ضرورة تأهيل و تدريب المورد البشري لاستعمل و تشغيل النظام لضمان الدقة و السرعة في استعماله ، و فعاليته .

2-3 - محددات و معوقات نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة

هناك مجموعة من العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب و التي نوجزها فيما يلي ³ :

1 - عدم تحديد أهداف نظام معلومات الموارد البشرية بدقة .

2-عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء و تصميم نظام المعلومات.

3-ضعف الارتباط و التكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.

4-وجود تعقيدات و علاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير و الرسوم البيانية و الجداول الإحصائية.

5-عدم وجود الدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.

(1)- يوسف حجيم الطائي ، هاشم فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، مرجع سابق ، ص 215-216.

(1)- عبد الحميد المغربي ، نظم المعلومات الإدارية ، المكتبة العصرية ، مصر ، 2002 ، ص 252-253.

(2)- عبد الفتاح عبد الحميد المغربي ، نظم معلومات الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص 10.

6- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته.

7- اعتماد تكنولوجيا يصعب على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها بسبب غياب التدريب الفعال لها.

8- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء عملية بناء وتصميم النظام.

9- مقاومة العاملين لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية.

10- عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

و أثبتت بعض الدراسات الميدانية بعض المخاطر والمحددات لأنظمة المعلومات المحوسبة و التي تتجلى بصفة أساسية¹:

- مخاطر البيئة التي يشتغل بها النظام بسبب وجود خلل في الحواسيب و البرامج المستخدمة في تطبيق النظام و التي تشمل بدورها :

مخاطر التشغيل.

ضعف الصيانة .

مخاطر السمعة (الاختراق المؤثر).

- مخاطر تشغيل النظام و هي تخص مخاطر عدم كفاية ضوابط المعالجة المصممة بشأن تطبيقات تكنولوجيا المعلومات.

- مخاطر مخرجات النظام و هي المخاطر الناجمة عن عدم كفاية ضوابط الإخراج المصممة و التي ترتبط بسرقة البيانات و المعلومات ز خلق مخرجات غير صحيحة و عمل نسخ غير مرخص بها من المخرجات.

خاتمة:

إن التطور الذي شهده الفكر الإداري في النصف الثاني من القرن الحالي ، قد دفع بالمنظمة نظرا لتوسع نشاطها على اعتماد نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة ، من أجل تجميع وحفظ البيانات الخاصة بالموارد البشرية في المنشأة على اختلاف أنواعها ومستوياتها ، وتحويل هذه البيانات إلى معلومات بعد تشغيلها والاحتفاظ بها في قاعدة بيانات النظام واستغلالها لاتخاذ القرارات المناسبة.

و لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الاجابة على الاشكالية المطروحة بتحديد أهم المعوقات و المخاطر التي تحد من إنشاء نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة من قبيل المخاطر البيئية و تشغيل النظام .

و لعل من بين المعوقات التي تطرحها نظم المعلومات المحوسبة بصفة عامة و نظم معلومات الموارد البشرية هي مسألة أمن و تكامل النظم المحوسبة و صعوبة ضبط آليات لرقابتها .

لقد أفرزت نتائج الدراسة على ما يأتي :

- يخضع نظام معلومات الموارد البشرية المحوسب لمجموعة من المتطلبات و من بينها الإدارية التي تقتضي وجود دعم من الإدارة العليا و ما تقدمه من الدعم المادي و المعنوي لضمان التخطيط الفعال للنظام ، مع مراعاة احتياجات

(3)- فاطمة ناجي العيدي ، مخاطر استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة و أثرها على فاعلية عملية التدقيق في الأردن ، رسالة ماجستير ، كلية

الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2012.

المستفيدين من مخرجات النظام ، هذا الى جانب المتطلبات التقنية التي تقتضي الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات من مستلزمات بنية تحتية و أجهزة لتشغيل النظام لضمان امن المعلومة و سريتها ، مع الاستعانة بالأفراد ذوي المهارات و الخبرات الفنية من استشاريين في هذا المجال.

- من المعوقات و المخاطر التي تحد من فعالية نظم المعلومات المحوسبة مخاطر إدخال المعلومات الذي يجب أن تتم بصفة دقيقة و سليمة ، هذا إلى جانب المخاطر البيئية و التي نجد منها مشاكل صيانة و تحديث البرامج و ضمان أمن المعلومة و سريتها من أي اختراق خارجي، و مخاطر أخرى تتعلق بضرورة تدريب الكوادر المكلفة بتشغيل و تطبيق النظام وفق للتجديد في التقنية .

التوصيات والمقترحات:

نستشف مما سبق بضرورة توفير بعض العناصر لتلافي معوقات و محددات نظم المعلومات المحوسبة للموارد البشرية و التي نوجزها فيما يلي :

- توفر الإرادة لدى القيادة العليا لتجسيد النظام.

- لإقرار نظام للمعلومات البشرية المحوسب تتجسد فيه الدقة والسرعة والشمول والتقيت السليم ، يجب تدريب العنصر البشري القائم على النظام و كافة مستعمليه وفق التجديد في التقنية لضمان زيادة كفاءة العنصر البشري و رفع مستويات أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة.

- ضرورة توفير نظام حماية للنظام من أي اختراقات خارجية أو داخلية ، مع ضرورة إخضاعه للرقابة و التقييم المستمر.

قائمة المراجع:

1- الكتب

- 1- اعليش ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1971 .
- 2- السالحي علاء ، رياض الدباغ ، تقنيات المعلومات الإدارية ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 .
- 3- السالم مؤيد سعيد ، عادل حرشوش ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، الأردن ، عمان ، جدار للكتاب العالمي ، 2006 .
- 4- الصياغ عماد ، نظم المعلومات ماهيتها و مكوناتها ، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع ، قطر ، 2000 .
- 5- الصيرفي محمد ، نظم المعلومات الادارية ، الاسكندرية ، مصر ، مؤسسة حورس الدولية ، 2005 .
- 6- المغربي عبد الفتاح عبد الحميد، نظم معلومات الموارد البشرية: دراسة تطبيقية، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، 1996 .
- 7- حجيم يوسف الطائي و هاشم فوزي العبادي ، إدارة الموارد البشرية : قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، الأردن .
- 8- قاسم محمد عبد الرزاق ، نظم المعلومات الحاسوبية الحاسوبية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 .
- 9- قنديلجي عامر ، إيمان السامرائي قواعد و شبكات المعلومات المحوسبة ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع عمان الأردن ، 2000 .
- 10- نوري منير ، نظام المعلومات المطبق في التسيير ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2020 .
- 11- نبيل عوت أحمد موسى ، أساسيات نظم المعلومات في التنظيمات الإدارية ، دار خوارزم ، السعودية ، 2006 .

2- الأطروحات

1- العيدي فاطمة ناجي ، مخاطر استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة و أثرها على فاعلية عملية التدقيق في الأردن ، رسالة ماجستير ، كلية الأعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2012.

2- بوزيد هجيرة ، تفعيل الإدارة الإستراتيجية من خلال نظم المعلومات : حالة بنك الجزائر ، رسالة الماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2010 .

3- المصادر الالكترونية

1- دياب عابدين دياب ، نظم المعلومات الإدارية ، 2019 : من الموقع :

www.kotobdigital.com . , consulté le 23/04/2022