

## المحاضرة الثالثة عشر

### ❖ النظم من منظر وظيفي:

#### نظم معلومات الموارد البشرية:

نظام معلومات ينتج المعلومات المرتبطة بأنشطة الموارد البشرية فهو مجموعة من الطرق والإجراءات تعمل على ادامة سجلات الموظفين والإشراف على مهاراتهم، الأداء الوظيفي، تدريب ودعم تعويضات العمال، وتطوير المسار الوظيفي. إذ ان غاية إدارة الموارد البشرية هي تحقيق الفعالية والكفاءة في استغلال الموارد البشرية.

تساعد نظم معلومات الموارد البشرية على المستوى التشغيلي في الإشراف على الاستقطاب والاحلال في عمالة الشركة. كما يمكن ان ينتج تقارير متنوعة فيما يتعلق بالعمال وتصنيف الموظفين حسب مؤهلاتهم ونوع العمل وتقييم الأداء لأغراض مختلفة.

وعلى المستوى الإداري تساعد نظم معلومات الموارد البشرية المديرين على استقطاب وتعويضات العاملين وتحليل مراقبة الأداء العام وقرارات تطبيق خطط التطوير والتدريب.

وأخيراً تحدد نظم معلومات الموارد البشرية على المستوى الاستراتيجي متطلبات القوى العاملة من مهارات، تعلم، وبما يتفق وخطط المنظمة طويلة الاجل.

### تصوّر لنظم التصنيع في المنظمة



### ❖ تصور لنظم التصنيع في المنظمة:

تدعم نظم معلومات الموارد البشرية عموماً الاستقطاب والتعويضات وتطوير وتدريب موظفي المنظمة.

وتتحقق أغراض نظم معلومات الموارد البشرية من خلال مجموعة من نظم معالجة المعاملات والتي تشكل نظم فرعية في نظم معلومات الموارد البشرية منها

#### ١. نظم التعويضات: Compensation System

تتضمن نظم التعويضات سجل الرواتب لكل من يعمل مع المنظمة سواء بعقود داخلية او من الخارج كالمستشارين وكذلك العاملين مع المنظمة على أساس الساعات وتتبع العطل والاجازات كما تدعم ايضاً خطط التقاعد للموظفين والعناية الصحية والفوائد الأخرى للموظفين.

٢. **نظم التقدير : Assessment System** تهتم بالموظفين بوضع معايير العمل، الوصف الوظيفي لدعم تقدير أداء العاملين وكذلك زيادة قدرة تقييم الموظف لنفسه ولتكون قاعدة لزيادة التعويضات والترقية.

### ٣. **نظم التطوير والتدريب: Developing & training**

تختلف نظم التطوير والتدريب من شركة لأخرى حيث تضع بعض المنظمات خطأً رسمياً للمسار الوظيفي من حيث المهارات والخبرات ومتطلبات التدريب المختلفة لكل وظيفة.

### ٤. **نظم الاستقطاب: Recruiting System**

تهتم نظم الاستقطاب الحديثة بجميع ابعاد النشاطات من طرق الاستقطاب المختلفة والتي قد تكون بسيطة او معقد حسب نظام الشركة.

### ٥. **نظم تخطيط الموارد البشرية: Human Resources Planning System**

تدعم نظم تخطيط الموارد البشرية تخطيط الوظائف وهذا يتضمن تأمين ونشر معايير معيارية لتصنيف الوظائف ومستوياتها كما يتضمن تحديد المتطلبات المستقبلية للمستويات المختلفة من العاملين والخبرات والمهارات والعوامل الأخرى المطلوبة.

#### ❖ **أنشطة تدعمها نظم معلومات الموارد البشرية:**

١. مراقبة وضع وتطبيق البرامج والسياسات المختلفة
٢. التخطيط لمقابلة احتياجات الموظفين للأعمال.
٣. اعداد رواتب الموظفين وتقارير جداول الرواتب.
٤. ادامة سجلات دائرة الموظفين.
٥. تحليل استخدام سجلات الموظفين.
٦. دعم الاستقطاب, الاختيار, الاستنجاز.
٧. الاحلال الوظيفي.
٨. تقييم الأداء.
٩. تحليل استحقاقات العمال المختلفة من رواتب وتعويضات وغيرها >
١٠. تطوير برامج تحليل المسار الوظيفي لتحديد طرق التطوير, التدريب, التقييم
١١. مراقبة برامج الصحة, السلامة, و الامان في الشركة.

#### ❖ **تكامل وظائفية النظم**

لقد صممت نظم المعلومات تقليدياً لخدمة كل وظيفة في المؤسسة ولدعم النشاطات الخاصة بها ولزيادة التفاعلية والكفاءة فيها.

- في عصر المعلومات والعولمة لم يعد مناسباً خدمة النشاطات والوظائف في المؤسسة كل على حده حيث تطورت المنظمات وامتدت في دول وقارات عدة وتغيرت الهياكل التنظيمية التي تملكها واتجهت من الهياكل العمودية الى الهياكل الأفقية لذا لا بد من العمل على تكامل نظم المعلومات الوظيفية المختلفة وكسر الحواجز بين الأقسام في مواقع العمل المختلفة المتباعدة والعمل على تأمين المعلومة المناسبة لمن يطلبها بالسرعة والدقة المناسبة فالمعلومة هي ملك لجميع أعضاء المنظمة اذ ان معالجة الاعمال المركزية أصبحت تتضمن عدة نشاطات وظيفية في ان واحد فأى امر شراء صادر من الزبون ما هو الا نتاج نظم إدارة علاقات الزبون ويلزمه تعاون عدة اقسام **مثل: التسويق، المحاسبة، المالية ...** لذا لا بد من ربط جميع المديرين في الوظائف المختلفة من خلال نظام شامل للمعلومات.
- ويمكن للمؤسسة ان تحقق التكامل بين نظم المعلومات الوظيفية من خلال:

## ١- ربط نظم المعلومات المتاحة.

تهدف هذه الطريقة الى زيادة فاعلية النظم المتوفرة في المنظمة من خلال ربط النظم الوظيفية المختلفة بالشبكات، الانترنت وقواعد البيانات المختلفة مما يساهم في إضافة تطبيقات جديدة لهذه النظم ويعمل على زيادة مدة صلاحيتها للاستخدام كما يعمل على توفير الأموال اللازمة ويساهم أيضاً في زيادة كفاءة وفاعلية النظم الوظيفية المختلفة.

## ٢- فرق التقاطع الوظيفي.

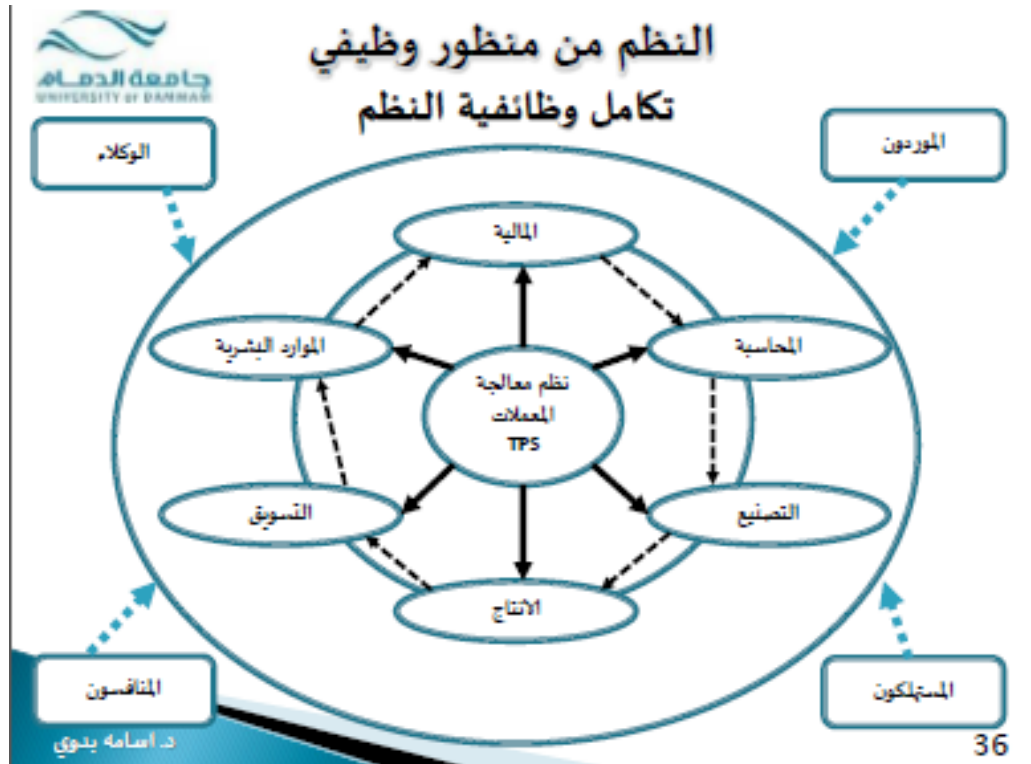
تكون فرق التقاطع الوظيفي في هذه الطريقة مسؤولة عن اعداد اعمال كاملة، ولكن هذا يتطلب معلومات لإعادة هندسة المعالجة وقد يكون مكلفاً.

## ٣- استخدام تغييرات ثانوية في معالجة الاعمال والهيكل التنظيمي.

يمكن للشركة ان تستخدم التكنولوجيا لتأمين تغييرات ثانوية في معالجة الاعمال والهيكل التنظيمي ولكن ذلك يتطلب وجود سلسلة توريد فعالة حيث تستخدم الشركة مجموعة متكاملة من البرمجيات في مجالات وظيفية عدة مثل: النظام الشامل للتصنيع، إدارة سلسلة التوريد حيث تتمكن من التعاون مع المزودين والمستهلكين لتقليل حجم المخزون وتوفير مصدر رئيس للمعلومات المرتبطة بالمشترىات والمبيعات والتصنيع والتوزيع لاستخدامها من قبل الأقسام المختلفة في عملية التخطيط.

## ٤- المدخل المتكامل.

يبين الشكل المتكامل بين المناطق الوظيفية ونظم المعاملات ونظم المؤسسة ضمن المدخل المتكامل.



ويلاحظ ان المدخل المتكامل يحوي النظم الوظيفية المختلفة ونظم معالجة معاملات مركزية ونظم إدارة علاقات الزبون ولكنها تتكامل فيما بينها عن طريق:

- ربط جميع النظم الوظيفية في علاقات متبادل.
- ربط النظم الوظيفية مع نظم معالجة المعاملات بشكل مركزي حيث يتزود كل نظام بما يلزمه من معلومات.
- يسمح التكامل في النظام بالاتصال مع الزبائن للتعرف على رغباتهم واحتياجاتهم لتقديم الخدمات والمنتجات المناسبة في المكان والزمان الصحيح.