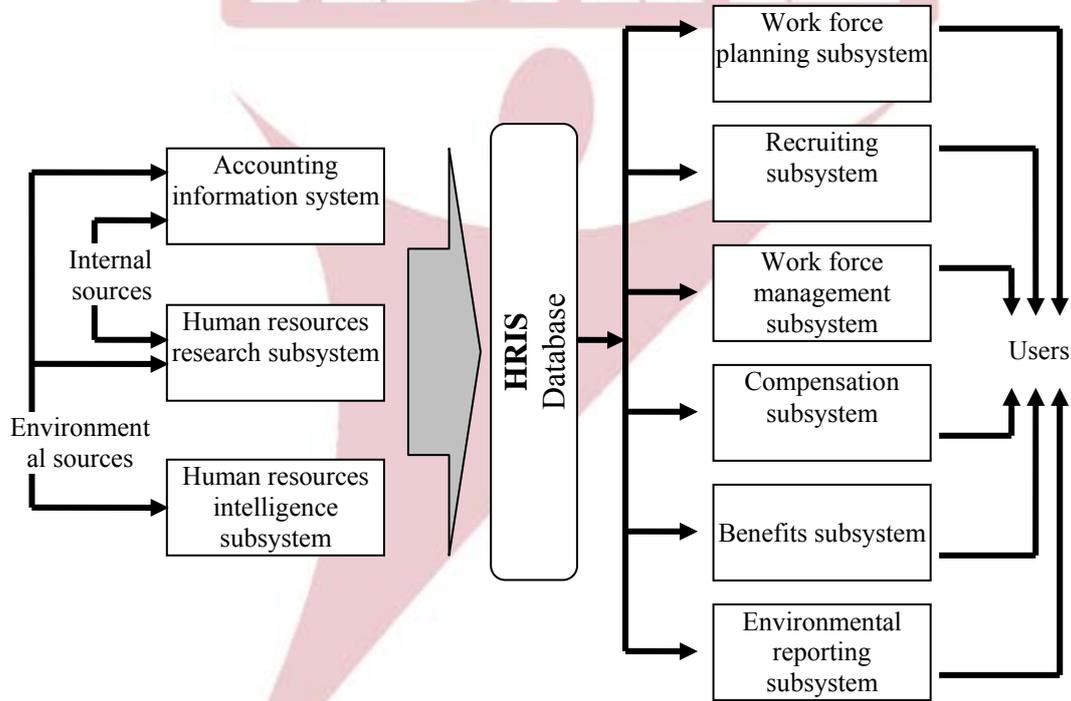


المبحث الثالث: نموذج لنظام معلومات الموارد البشرية

A Model of a Human Resource Information System

(1) Information System

إحدى سمات نظام معلومات الموارد البشرية التي تميزه عن نظم المعلومات الوظيفية الأخرى هي التنوع الواسع للتطبيقات التي يمكن أن يؤديها. وينعكس هذا التنوع في ستة نظم فرعية للمخرجات في النموذج المبين في الشكل التالي:



هذا الشكل من كتاب نظم المعلومات الإدارية⁽²⁾

وفي استنباط نموذجنا، نستخدم نفس الشكل العام للنظم الفرعية للمدخلات، وقاعدة البيانات، والنظم الفرعية للمخرجات الذي سبق استخدامه في المجالات الوظيفية الأخرى. وتكون النظم الفرعية للمدخلات الخليط النمطي لتشغيل البيانات، والأبحاث والذكاء. ومن خلال الشكل السابق نلاحظ أن نظام معلومات الموارد البشرية، يتكون من التالي:

(1) مكليود، رايمون وشيل، جيورج، مرجع سابق ص 930

(2) المرجع السابق ص 931

1. نظام المعلومات المحاسبية

وتكون البيانات التي يتناولها هذا النظام الفرعي خليطا من عناصر بيانات محاسبية وشخصية.

- عناصر شخصية: وتكون ثابتة نسبيا وغير مالية في طبيعتها. ومن أمثلة ذلك: اسم العامل، والجنس، وتاريخ الميلاد، والتعليم، وعدد الذين يعولهم. وتنتج وحدة الموارد البشرية عناصر البيانات الشخصية هذه عند تعيين العاملين وتحتفظ بها بمقدرة طوال فترة عملهم بالمنشأة.
- عناصر بيانات محاسبية: وهي مالية أساسا وتميل إلى أن تكون ديناميكية أكثر عن البيانات الشخصية. ومن أمثلة عناصر البيانات المحاسبية: معدل الأجر في الساعة، والراتب الشهري، وإجمالي الأجر الحالي، والدخل الضريبي منذ بداية العام وحتى تاريخه.

ويتيح نظام المعلومات المحاسبية البيانات المحاسبية لنظام معلومات الموارد البشرية بحيث تحتوي قاعدة البيانات على صورة كاملة لموارد الأفراد ماليا وغير مالي.

2. النظام الفرعي لأبحاث الموارد البشرية

يجمع النظام الفرعي لأبحاث الموارد البشرية بيانات عن طريق مشروعات أبحاث خاصة. ومن أمثلة مثل هذه الأبحاث: (دراسات التعاقب، وتحليل وتقويم العمل، ودراسات الشكاوى).

- دراسات التعاقب: تؤدي هذه الدراسات بغرض تحديد الأفراد الموجودين في المنشأة المرشحين لمناصب ستصبح متاحة. ربما يتقاعد رئيس القسم، وتريد الإدارة العليا معرفة من يمكن اعتبارهم للترقية إلى هذا المنصب.
- تحليل وتقويم العمل: ويدرس كل عمل في مجال وظيفي بغرض تعريف مداه والمعرفة والمهارات اللازمة له.
- دراسات الشكاوى: تتبع الشكاوى من العاملين للعديد من الأسباب.

وفي كل من هذه الأمثلة، توجد حاجة إلى معلومات معينة لا يمكن إنتاجها من قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية، وتجري دراسة خاصة لجمع البيانات.

3. النظام الفرعي لذكاء الموارد البشرية

يجمع النظام الفرعي لذكاء الموارد البشرية بيانات مرتبطة بالموارد البشرية من بيئة المنشأة. وتشمل العناصر البيئية التي توفر هذه البيانات، الحكومة، والموردين، واتحادات العمال، والمجتمع الشامل، ومجتمع التمويل، والمنافسين.

- ذكاء الحكومة: توفر الحكومة بيانات ومعلومات تساعد المنشأة في طاعتها لكل قوانين العمل المختلفة.

- ذكاء الموردين: يشمل الموردون منشآت مثل شركات التأمين، والتي توفر إعانات مالية للعاملين، والمراكز الجامعية، ووكالات التشغيل، والتي تعمل كمصادر للعاملين الجدد. ويوفر هؤلاء الموردون بيانات ومعلومات تمكن المنشأة من أدائها وظائف التجنيد والتعيين.

- ذكاء اتحادات العمال: توفر اتحادات العمال بيانات ومعلومات تستخدم في تيسير عقود العمال بين الاتحادات والمنشأة.

- ذكاء المجتمع الشامل: يوفر المجتمع الشامل معلومات تصف موارد محلية مثل الإسكان، والتعليم، والاستجمام. وتستخدم هذه المعلومات في تجنيد العاملين على مستوى المنطقة، أو المستوى الوطني، أو المستوى العالمي، وتكامل العاملين الحاليين في مجتمعاتهم المحلية.

- ذكاء مجتمع التمويل: يوفر مجتمع التمويل بيانات ومعلومات اقتصادية تستخدم في تخطيط الأفراد.

- ذكاء المنافسين: في صناعات معينة حيث تلزم معرفة ومهارات مرتفعة التخصص، مثل صناعة الحاسب، يكون هناك تدفق متكرر للأفراد من منشأة لأخرى. وتعتبر بعض المنشآت منافسيها كمصادر ممتازة للعاملين الجدد، ولهذا فإنها تجمع معلومات عن الأفراد المحتمل جذبهم لتعيينهم لديها.

ويجمع الكثير من هذا الذكاء البيئي بواسطة نظم غير رسمية، مثل الحديث الشفوي، إلا أن حجم متزايد يتوفر بواسطة نظم رسمية معتمدة على الحاسب.

مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية:

عادة يتلقى مستخدمو نظام معلومات الموارد البشرية مخرجاتهم في صورة تقارير دورية واستجابات لاستفساراتهم من قواعد بيانات. وتستخدم النماذج الرياضية إلى حد ما، وبالتالي فإن نموذج نظام معلومات الموارد البشرية يشمل ستة نظم فرعية للمخرجات، يحتوي كل منها على عدد من التطبيقات. وهي:

1. النظام الفرعي لتخطيط قوة العمل.
 2. النظام الفرعي للتجنيد.
 3. النظام الفرعي لإدارة قوة العمل.
 4. النظام الفرعي للتعويضات.
 5. النظام الفرعي للإعانات المالية.
 6. النظام الفرعي للتقارير البيئية.
- وكل واحدة من هذه النظم تحتاج إلى تفصيلات ليس هنا مجال لذكرها⁽³⁾.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

⁽³⁾ المرجع السابق ص 935