

ملحق خاص تصدره «الوطن» بالتعاون مع جامعة نزوى

AL WATAN
The Heart of the Arab World
صاحب الامتياز المدير العام رئيس التحرير:
محمد بن سليمان الطائي

شراقة

العدد SATURDAY 8 DECEMBER 2007

« ٢١ »

السبت ٢٧ من ذي القعدة ١٤٢٨ هـ الموافق ٨ من ديسمبر ٢٠٠٧ م



عامنا من الرخاء والبناء

نظم إدارة معلومات الموارد البشرية في المنظمات التعليمية المعاصرة

٨

عطاء يتجدد وطموح يتعالى

٦

العيد الوطني ولاء يتجدد لعمان أرضاً وقائداً

٤

السفير البريطاني يلقي محاضرة بعنوان «تبادل الثقافات - التواصل بالحوار»

٢

عدسة «شراقة»



نظم إدارة معلومات الموارد البشرية

في المنظمات التعليمية المعاصرة



محمد الجرايدة

إن 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 ومعالجة البيانات عاجزة عن الإيفاء باحتياجات العمل، ومتطلبات اتخاذ القرار من المعلومات. وكان لابد من إيجاد نظم معلومات قادرة على توفير معلومات أكثر ملاءمة لمستخدميها وبالشكل الذي يراعى متطلبات المستويات الإدارية المختلفة في المنظمة، وقد جاءت نظم معلومات الموارد البشرية (Information System) كواحدة من النظم القادرة على جمع البيانات ومعالجتها وتصنيفها وحفظها، والتي يحتاجها متخذو القرار للقيام بكافة مجالات العمل في المنظمة. 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. ويعتبر امتلاك هذه النظم وحسن استخدامها مؤشراً هاماً على نجاح هذه المنظمات للقيام بمهامها ووظائفها بكفاءة وفاعلية، إذ إن نجاحها في كافة المجالات يتوقف إلى حد كبير على وجود نظام جيد للمعلومات يمدد بكل ما تحتاج إليه من بيانات وقوائم تتعلق بالأفراد والوظائف، ويعد نظام معلومات الموارد البشرية أسلوباً معاصراً من الأساليب الإدارية الحديثة التي تساعد في ترشيد العملية الإدارية لمعالجة التحديات في عالم متسم بالتغيير المستمر، تسيره 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 دور جوهري وجبوي في الفكر الإداري المعاصر، لذا، يجب الإلمام به والتعرف على سماته وتطوراتها المختلفة، وهذا النظام عبارة عن: مكونات متداخلة تنشئ كياناً كاملاً بأهداف مشتركة. وتعد المعلومات ركناً أساسياً في العمل الإداري، بل إنها تعتبر المحول الأساسي لمساعدة الإداريين التربويين على اتخاذ القرارات الرشيدة. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية دليلاً على اهتمام المنظمات التعليمية المعاصرة بالموارد البشرية، وتنمية استخدامها ذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف، وسياسات الأفراد بما ييسر إنتاج المعلومات والتقارير التي تساعد في اتخاذ القرارات. وتتطلب إدارة موارد 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 اتجاهات متزايدة نحو تطبيقات أوسع منها: إنتاج التقارير الأساسية، وحسابات الموارد البشرية، وتخطيط المسار الوظيفي، وتقييم سياسات وممارسات الموارد البشرية. ويعمل نظام معلومات الموارد البشرية على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرين لاتخاذ القرارات التي تتعلق بالأفراد والعاملين. وتعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر النظم التربوي، وتحتاج إلى نظام معلومات فعال، ذلك أن المورد البشري هو كل إنسان يكون مصدراً للنفع، أو مكاناً للنفع. وتعد جامعة نزوى من المؤسسات التعليمية الرائدة في مواكبة التطور في جميع الميادين والتي من أبرزها: استخدام المنظومة الإدارية المتكاملة (Enterprise Resources Planning) في جميع إداراتها وخصوصاً في إدارة الموارد البشرية التي تعتبر أساس قوة المنظمة وبقائها. وتعتبر منظومة إدارية متكاملة ومتداخلة، إذ ترتبط جميع إدارات الجامعة معاً، مثل إدارة الموارد البشرية، والإدارة المالية وغيرها وتشكل العلاقات المتبادلة والمتفاعلة أساس هذه المنظومة وجوهرها. وتمتاز هذه المنظومة المتكاملة بما يلي: زيادة القدرة على تنوع المخرجات بما يناسب الاحتياجات المختلفة، وزيادة القدرة على معالجة البيانات ومن ثم زيادة المعلومات وتنوعها، والوصول بالمعلومات إلى أكبر قدر ممكن من الدقة، والتوفير في أماكن تخزين البيانات، وعدم تعرض المعلومات والبيانات المخزنة للسرقة أو التلف، مع زيادة القدرة على التخزين دون زيادة في أماكن التخزين، التوفير في الجهد والوقت والتكلفة مع زيادة القدرة على استرجاع البيانات والمعلومات في أقصر وقت وسرعة تداولها من خلال شبكة لنقل البيانات عالية الكفاءة، وسهول تعلمها من قبل العاملين فيها.

- المراجع
- ١ - الحسنية، سليم، (١٩٩٨). مبادئ نظم المعلومات الإدارية. (ط١). عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
 - ٢ - الريادي، عادل (١٩٩٢). الإدارة العامة. القاهرة: مكتبة عين شمس.
 - ٣ - شاكر، محمد. (١٩٩٠). إدارة المنظمات التعليمية رؤية معاصرة لأصول العامة. القاهرة: دار المعارف.
 - ٤ - المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (٢٠٠٢). نظم المعلومات الإدارية، القاهرة، المكتبة العصرية.
 - ٦ - Human Resource Management, New York: Macmillan Publishing. (1992)
- Carrel, Micheal and Kuzmits, Alter.

جامعة نزوى
قسم التربية والعلوم الإنسانية

دائرة العلاقات العامة والإعلام
التصوير: إبراهيم العزري

مريم بنت جمعة الكمياني
فخرية بنت خميس المعمرى
شخية بنت سالم البادي

أسرة التحرير:

