

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: علم نفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية

## دور نظم معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور -بالمؤسسة الاقتصادية-

إشراف الأستاذ(ة):

-محساس حسيبة -

اعداد الطلبة:

❖ تيتوم أيوب

❖ بوقرو أميرة

❖ جمعي زهية

السنة الجامعية: 2022/2021

# شكر و عرفان

الحمد لله والشكر لله نحمده ونشكره والصلاة والسلام على خيرنا محمد  
خاتم الأنبياء والرسل على ابن وفقنا لإتمام هذا العمل...

نتقدم بالشكر الجزيل وبكل فخر واعتزاز الى الأستاذة المشرفة  
محساس حسينة على كل مجهوداتها وتوجيهاتها القيمة للرقعي بمستوى  
هذا العمل على أكمل ما ينبغي ...

فجزاها الله عنا خير الجزاء وجعلها دائما منبع عطاء ابن ما حلت ...  
كما أتقدم بخالص الشكر الى جميع الأساتذة الذين ساندونا في  
مشوارنا الدراسي ...

والى كل من ساهم من قريب أو بعيد في انجاز هذا العمل ...  
كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل أعضاء  
اللجنة.

# اهداء

إلى قرة العين... إلى التي حملتني وهنا على ومن...

إلى من جعلت الجنة تحت قدميها... إلى التي حرمت نفسها وأعطتني...

منحتني الحب والعنان، ربتي بلطف وعلمتني كلمتي الشرف والحياة...

إلى تلك المرأة العظيمة ... صديقتي وحبيبتي أسأل الله أن يحفظها... أمي العنونة

إلى أعظم الرجال صبرا ورمز الحب والطاء... إلى الذي تعب كثيرا من أجل راحتي

وأفنى حياته من أجل تعليمي إلى ذلك الرجل الكريم ..... أبي العزيز

إلى من جمعهم معي ظلمة الرحم إلى من يعيش في ظل وجودهم أجلي..

إخوتي وأخواتي ....

إلى من تقاسمت معهم حلو الحياة ومرها إلى من جمعني بهم مشعل العلم رفقتي الطيبة

إلى جميع أفراد أسرتي ... إلى أساتذتي وكل من علمني...

إلى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع

تيتوم أيوب

# اهداء

الى صاحب الفضل الأول والأخير الله عز وجل...

الى بهجة القلب والنجمة التي تلمع في ليل همي

الملائك الساهر التي تحنو علي بأنفاس الصبير

والتي علمتني فلسفة الدنيا تبني على التضحيات والهداء نبع الجنان والمحبة والعطاء ...

الكلمة الأولى... أمي الجنونة

الى من علمني ما كنت أعلم ولم تدونه صفحات

وبعد كل كلماته زاد من طرق اللسان بلاوة...

الشمعة التي تحترق لتبهر لنا الطريق ... أبي الغالي

الى اخوتي الذين كانوا زعم السند والوفاء شكراً وعرفانا لهم بالفضل الكريم

بمعني زهية

# اهداء

انتم بكنه تخرجني بعون الله وحفظه...

واثمن لكل من كان له فضل في مسيرتي العلمية وساعدني ولو باليسير..

الى قوة عيني ومصدر قوتي بالحياة وأطى ما في الوجود ...

امي الغالية بارك الله في عمرك...

والى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وكان لي درج أمان

وتحمل عبء الحياة حتى لا أحس بالحرمان...

الى ابي العزيز حفظه الله واطال في عمره...

والى اخوتي امير ومخلان الذين تقاسموا معي الحلو والمر...

والى جميع الاهداء والاقارب منهم خاصة بدتي الحبيبة التي اعتبرها بمثابة امي الثانية...

والى جميع الأصدقاء والأساتذة الذين اجلهم واحترمهم

لكونهم لهم الدور الكبير في مساندي...

بوقرة أميرة

# ملخص الدراسة

### ملخص باللغة العربية:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة الدور الرئيسي الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور بالمؤسسة الاقتصادية لدى العينة من موظفي إدارة الموارد البشرية في سونلغاز البويرة. وذلك لإبراز الدور الفعال والمهم لنظام معلومات الموارد البشرية في توفير المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشري، من خلال قاعدة البيانات المتوفرة، بما يضمن فعالية وكفاءة جميع وظائف إدارة الموارد البشرية خاصة المتعلقة بتسيير الأجور، مما يسمح باتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف الإستراتيجية. بحيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيقنا لهذه الدراسة على عينة من الموظفين في إدارة الموارد البشرية، باستعمال أداة الاستبيان في جمع المعلومات حول الموضوع. كما تم المعالجة الإحصائية للبيانات باستعمال معامل الارتباط بيرسون والتكرارات النسبية والنسب المئوية والانحراف المعياري.

لاختبار دلالة الارتباط وتبيان الدور بين المتغيرين، بحيث وضحت النتائج المتحصل عليها الى ما يلي:

- وجود دور فعال لنظام معلومات الموارد البشرية في توفير المعلومات والبيانات التي تساعد على تسيير الأجور في المؤسسة الاقتصادية - سونلغاز البويرة.

ملخص باللغة الأجنبية:

Cette étude visait à découvrir le rôle principal de système d'information des ressources humaines dans la gestion des salaires dans la société économique parmi l'échantillon des employées de la direction de SONELGAZ BOUIRA. il s'agit de souligner le rôle efficace et important du système dans la fourniture d'information et de données relatives aux ressources humaines à travers la base de données disponible pour assurer l'efficacité et l'efficience et de toutes les fonctions de gestion des ressources humaines en particulier celle liées à la gestion des salaires permettant la prise de décision et l'atteinte des objectifs stratégiques. La méthode d'analyse descriptive est appuyée sur notre application de cette étude à un échantillon d'employés du service des ressources humaines. En utilisant l'outil de questionnaire pour recueillir des informations sur le sujet les données ont également été traitées statistiquement à l'aide du coefficient de corrélation de Person des fréquences relatives des pourcentages et de l'écart type pour tester la significativité de la corrélation et clarifier le rôle entre les deux variables.

On est arrivé aux résultats suivants :

L'existence d'un rôle effectif pour le système d'information des ressources humaines dans la fourniture d'information et de données qui aident à la gestion des salaires dans la société économique SONELGAZ à BOUIRA.



# فهرس المحتويات

الصفحة	العناوين
I	التشكرات
II-IV	الإهداءات
VI-VII	ملخص الدراسة
IX-XI	فهرس المحتويات
XIII	قائمة الجداول
XV	قائمة الأشكال
ب-ت	مقدمة عامة
<b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b>	
2	1. إشكالية الدراسة
4	2. الفرضية العامة
4	3. أهمية الدراسة
5	4. أهداف الدراسة
6	5. تحديد مصطلحات البحث
7	6. الدراسات السابقة
12	7. التعقيب على الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية</b>	
15	تمهيد
16	1. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
17	2. مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
19	3. انظمه فرعيه لنظام معلومات الموارد البشرية
20	4. تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
21	5. برامج نظام معلومات المتعلقة بالموارد البشرية
22	6. العوامل التي تحد من فعالية نظام المعلومات
22	7. اهداف نظام معلومات الموارد البشرية

23	8. دور نظام معلومات الموارد البشرية المؤسسة
24	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثالث: تسيير أآور المؤسسة</b>	
27	تمهيد
28	1. مفهوم تسيير أآور المؤسسة
29	2. أنواع تسيير أآور المؤسسة
31	3. نظم دفع الأآور
35	4. عوامل تحديد الأآور
36	5. خطوات تصميم أآور المؤسسة
39	6. خصائص تسيير أآور المؤسسة
42	7. علاقة إدارة الموارد البشرية بتسيير أآور المؤسسة
43	8. أهمية تسيير أآور المؤسسة
44	خلاصة الفصل
<b>الفصل الرابع: الجانب التطبيقي</b>	
47	تمهيد
48	1. الدراسة الاستطلاعية
48	2. منهج الدراسة
49	3. مجتمع وعينة الدراسة
50	4. عينة الدراسة الأساسية
50	5. المجال المكاني والزمني للبحث
50	6. أدوات جمع البيانات
51	7. الأساليب الإحصائية
52	8. التعريف بالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز بالبويرة
57	الخاتمة
60	قائمة المراجع

65	قائمة الملاحق
----	---------------

# قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
31	أنواع أجور المؤسسة.	الجدول 01
39	خطوات تصميم نظام الأجور	الجدول 02

# قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	الشكل
17	نظام معلومات الموارد البشرية	الشكل 01
19	تمثيل مكونات نظام معلومات للموارد البشرية	الشكل 02
20	يمثل مجموعة من الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية	الشكل 03
41	يمثل خصائص تسيير الأجر	الشكل 04
67	الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز البويرة	الشكل 05



# مقدمة عامة

شهد القرن الواحد والعشرون ثورة هائلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مما أحدث تطورات في شتى المجالات الحياة البشرية، وأصبح استغلالها ضروريا خاصة في مجال القطاع الاقتصادي، الذي يتميز بالتغير والديناميكية الشديدة من خلال الاتجاه نحو اقتصاد المعرفة والعولمة والإنتاج المعاصر، والذي أثر على واقع المؤسسات الاقتصادية في جميع المستويات والوظائف الإدارية، من خلال المساهمة في الرفع من المعارف التكنولوجية للموظفين. وزيادة الوعي بمدى أهمية استخدام التطبيقات والبرامج ونظم معلومات خاصة في إدارة الموارد البشرية كونها شريك استراتيجي، مما يساعد المؤسسة الاقتصادية في تحقيق مستوى الاداء الأفضل والتنمية المستدامة.

أضحت المعلومات ونظام معلومات الموارد البشرية أداة أساسية يجب توفرها في المؤسسة، للحصول على المعلومات الملائمة والدقيقة خاصة فيما يتعلق بوظيفة تسيير الأجور كونها جزء مشترك من نشاطات إدارة الموارد البشرية، وخاصة هامة تعبر عن مجمل الممارسات والنشاطات المالية للمؤسسة في حدود قدرتها المالية والتي تعكس واقع الأداء التنظيمي للمؤسسة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية العامة. كما يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتدعيم الأنشطة المتعلقة في تحديد الأجور والرواتب والمساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن اعداد قوائم الأجور والعلاوات بطريقة عادلة لكافة موظفي المؤسسة.

وفق هذا تتحدد أهمية وضرورة معالجة موضوع دراستنا الشاملة في معرفة الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور ذلك من خلال الحصول على البيانات الخاصة بالموارد البشرية المتعلقة بوظيفة الأجور ومعرفة أهمية نظام المعلومات السائد في تدعيم القرارات العامة لإدارة الموارد البشرية والمؤسسة على حد سواء.

ولمعالجة هذا الموضوع تم تقسيم البحث الى جانبين النظري والجانب التطبيقي، فالجانب النظري تضمن ثلاثة فصول:

الفصل الأول تناول إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة إضافة الى أسباب اختيار الموضوع ثم أهمية الدراسة، مع ذكر أهدافها إضافة الى تحديد المفاهيم والمصطلحات المتعلقة بالدراسة، وبعدها التطرق الى عرض الدراسات السابقة وصولا الى عملية التعقيب على بعض الدراسات.

اما الفصل الثاني فقد خصص للمتغير الأول وهو نظام معلومات الموارد البشرية، من حيث المفهوم والمكونات الفرعية، وتطبيقاته، وبرامج نظام معلومات الموارد البشرية، ومع ذكر العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، إضافة الى تحديد اهداف نظام معلومات الموارد البشرية، وابرار الدور الرئيسي في المؤسسة.

اما الفصل الثالث يتعلق بدراسة المتغير الثاني التابع المتمثل في تسيير الأجور ناقشنا فيه مفهوم تسيير أجور المؤسسة، وأنواع تحديد الأجور في المؤسسة، مع ذكر نظم دفع الأجور، إضافة الى عوامل تحديد الأجور، وابدازنا لأهم الخطوات الرئيسية في تصميم الأجور، مع ذكر خصائص تسيير الأجور، إضافة الى تحديد العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتسيير الأجور، والتطرق الى الأهمية في تسيير الفعال للأجور.

أما الجانب التطبيقي تضمن الدراسة الاستطلاعية، المنهج المتبع في الدراسة، مكان مجتمع الدراسة، واختيار عينة الدراسة، كذلك أدوات جمع البيانات، مع ذكر الأساليب الإحصائية، وصولا الى اهم التوصيات والخاتمة، ثم عرض قائمة المراجع والملاحق.

الفصل الأول: الإطار  
العام للدراسة

## 1. إشكالية الدراسة:

تزامننا مع عصر عولمة القطاعات الاقتصادية استثمارية كانت أو خدماتية المستند على تكنولوجيا المعلومات، برز مفهوم الاقتصاد المعرفي، باعتبار أن المعرفة هي المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، إضافة إلى تطور مجال تكنولوجيا المعلومات، وظهور عدة أنظمة تكنولوجية حديثة غيرت في طبيعة تطبيق وظائف المؤسسة الاقتصادية في مختلف وحداتها الإدارية وانتقالها من الدور التقليدي إلى الدور الإستراتيجي.

وفي ظل هذه التغيرات أصبحت هناك ضرورة قصوى في كون أن المؤسسات الاقتصادية مطالبة وملزمة على استعمال هذه النظم كأداة للرقمنة وتسريع إجراءات العمل على مستوى التشغيل، والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والرأسمال المعرفي وإدراج الكل ضمن أهم الأصول لتنمية مهاراتها وقدراتها وتفعيل دورها من خلال بناء إستراتيجية عمل واضحة وهادفة والمتعلقة أساسا بالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، التي اتجهت هي أيضا بدورها نحو تصميم وتشغيل نظم معلومات الموارد البشرية، التي ساعدت على أتمتة مختلف الأنشطة الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، لاعتبارات عدة أهمها حتمية من حتميات الإدارة المعاصرة، كما انها تحسن وتزيد من فعالية ودور أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية من تخطيط، توظيف تقييم، الترقية وتسيير اعداد الرواتب والأجور. وهذا ما أشار اليه الباحث "دشاش 2021" في دراسته حول دور النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في دعم وضائف إدارة الموارد البشرية، بحيث تهدف الدراسة الى معرفة الدور الذي تلعبه النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأنشطة الأساسية للمؤسسة الاقتصادية الخاصة بالموارد البشري، كما ان المؤسسة في كونها نظام معقد تعتمد في ممارسة نشاطاتها بين مختلف وحداتها على نظام معلومات الموارد البشرية، في تدعيم القرارات وحل المشاكل الإدارية خاصة المتعلقة بتدفق المعلومات داخل التنظيم وخارجه، مما يساهم بشكل أساسي في تحقيق ما يسمى بالتناسب الاستراتيجي من خلال التوفيق بين إمكانيات المؤسسة والموارد المتاحة في البيئة الخارجية من جهة وكسب ميزة تنافسية من جهة اخرى وتأسيس وضع مميز ومستمر طويل المدى.

-يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على انه "مجموعة البرمجيات والحواسب بمختلف أنواعها التي تستخدم لإدخال البيانات وتحديثها واستخدام معلومات الموارد البشرية بهدف توفيرها للمستفيدين والموظفين العاملين في مختلف المجالات وكذلك المديرين، لتساعد في صناعة القرارات الإستراتيجية، وتجنب النزاعات القانونية، وتدعم السياسات والممارسات، وتدعم العمليات اليومية للمؤسسة. (سراج وهيبة، 2021، ص 41)

حسب دراسة lin (1997): حول تحديد العوامل المساعدة في تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية وفحص محتواها في تايوان، يمكن من خلال استغلال واستخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير وتنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية بصورة فعالة بغرض التحكم في جودة الموارد البشرية وتوظيف المعرفة ولضمان فعالية كافة العمليات والأنشطة فيها فهو يساعد في عملية جمع البيانات العاملين وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها عند الحاجة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية (سنا جبيرات، 2015، ص ح)

نظرا للمستجدات و التحولات الاقتصادية تسعى معظم المؤسسات الى تحسين اداءها المالي من خلال ضمان السير الحسن للأجور بالاعتماد على دور إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث التي تقوم بتصميم و بناء نظام أجور الذي يتطلب دراسة الوظائف، أي تحليلها، توصيفها، وتقييمها، ومن ثم تحديد الأهمية النسبية لكل منها كمدخل لتحديد ووضع الأجور بما يتلاءم وأعباء الوظيفة، وكذا نظام الحوافز و الأجور التشجيعية بالاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية التي تزودها بالمعلومات المطلوبة و تدعيم جميع القرارات المتعلقة بالموارد البشري بينها و بين جميع النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية .

إن فعالية تسيير الأجور له دور فعال في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية وتحسين أدائها وخلق المرونة التنظيمية والميزة التنافسية، فتسيير الأجور في مفهومه يعني تلك الوظيفة الإستراتيجية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تضم كل الوسائل والتقنيات والطرق المستعملة لضمان التسيير الحسن للأجور سواء بترشيد النفقات الأجرية في حدود القدرة المالية للمؤسسة او لضمان جذب الكفاءة اللازمة لتنفيذ مختلف المشاريع. (جادلي سمير 2009، ص2)

فحسب دراسة جادلي سمير حول تسيير الأجور في المؤسسة يعتبر تسيير الأجور نظام مفتوح تربطه بمختلف تطبيقات تسيير الموارد البشرية علاقة مستمرة تتعلق بالأخذ والعطاء والتأثير والتأثر، كما يمكن للمؤسسة عبر تسيير الأجور الفعال مواجهة العديد من التغيرات التي تحدث في محيطه الداخلي والخارجي.

يمكن الجزم بأن نجاح المؤسسة الاقتصادية في إدارة أجور العاملين مرهون بمدى قدرة إدارة الموارد البشرية في استخدام نظام المعلومات باعتباره العامل المحقق للقيمة المضافة. وبالرغم من وجود معوقات في تسيير هذا النظام تتمثل في عدم توفر قاعدة البيانات المتعلقة بالموظفين او عدم أهلية الموظفين في استخدام هذا النظام الا انه يجب مقاومة ادارة التغيير .

عطفا على ما سبق ومع الأهمية الكبرى لنظام معلومات الموارد البشرية على مستوى المؤسسة ككل، والتي تقوم بشكل فعال وبطريقة منسقة في معالجة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وفي دعم أنشطة ومهام

المؤسسة الاقتصادية وإدارة الموارد البشرية خاصة تلك المتعلقة بتسيير الأجور يتطرق الباحث لمعالجة كل الجوانب المتعلقة بالموضوع وصياغة الإشكالية على النحو التالي:

- هل لنظام معلومات الموارد البشرية دور فعال في تسيير الأجور بالمؤسسة سونلغاز بالبويرة؟

## 2. الفرضية العامة:

- لنظام معلومات الموارد البشرية دور فعال في تسيير الأجور بالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز بالبويرة

## 3. أهمية الدراسة:

1- يمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال معرفة الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين

أداء المؤسسة وتحقيق المرونة التنظيمية والميزة التنافسية في ظل التغيرات الاقتصادية.

2- معرفة مدى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، ومدى استغلاله وظيفيا في تسيير الأجور في المؤسسة

الاقتصادية الجزائرية.

3- معرفة الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية للقيام بمختلف الأنشطة

وللتعامل مع المشاكل الإدارية خاصة مع كبر حجم المؤسسات وكبر عدد الموارد البشرية بها لمواكبة

التطورات المستجدة.

4- إن التطور في مفهوم ومحتوى إدارة الموارد البشرية وبفعل التحديات التي تواجهها المؤسسات الجزائرية في

الحصول على تكنولوجيا معلومات لتحقيق الاستمرارية، هذه التحديات ساهمت في سعي المؤسسات إلى

استعمال برامج وأنظمة موافقة للأنشطة والعمليات التي تمارسها.

5- تتحدد أهمية الدراسة في كون نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات يلعب دورا مركزيا في تزويد

إدارة الموارد البشرية والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية بالمعلومات لأداء مختلف الأنشطة والوظائف.

6- ستكون هذه الدراسة مصدرا مهما للباحثين والمهتمين في هذا المجال للحصول على معلومات في مجال

إدارة الموارد البشرية، في ظل التطورات التكنولوجية ومعاينة المواضيع التي تخص مجال تكنولوجيا

المعلومات والاتصال وكيفية الاستفادة منها في جميع نشاطات المؤسسة عامة وإدارة الموارد البشرية

خاصة.

7- التعرف على أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تدعيم قرارات إدارة الموارد البشرية والمؤسسة بمختلف نشاطاتها، خاصة تلك التي تتعلق بالأجور من خلال تزويدهم بالمعلومات المتعلقة بالمورد البشري.

#### 4. أهداف الدراسة:

1- تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور نظام معلومات الموارد البشرية، لضمان السير الحسن للأجور وذلك من خلال ما توفره من معلومات حول المورد البشري، بحيث تساعد على اتخاذ القرارات في المؤسسة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة.

2- التعرف على كيفية دعم إدارة الموارد البشرية من خلال نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

3- معاينة المواضيع التي تخص مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكيفية الاستفادة منها في جميع نشاطات المؤسسة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة.

#### 5. مبررات اختيار الموضوع:

تكمن أسباب اختيار الموضوع فيما يلي:

- تم اختيار هذا الموضوع بما يتوافق مع متطلبات التخصص.

1- قابلية الموضوع للبحث والدراسة

- مدى اهتمام الطالب بمواضيع التي تخص مجال إدارة الموارد البشرية والاطلاع على كل ما هو موضوع جديد في هذا الميدان.

- الرغبة في تنمية معرفتنا العلمية في مجال تكنولوجيا المعلومات خاصة تلك المتعلقة بتقنيات والبرامج التكنولوجية المستعملة بإدارة الموارد البشرية.

2- محاولة بناء اشكالية لغرض اثناء جانب من المعرفة ببعض الحقائق والمعارف النابعة من الواقع الميداني التي تشهده ادارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، خاصة ان اغلب الدراسات الجامعية الحالية لم تولي الاهتمام الكافي لموضوع نظم معلومات ودوره في مجمل النشاطات التي تقوم بها المؤسسة في ظل عصر العولمة والتنافسية.



-محاولة لإثراء مكتبة الجامعة بفائدة علمية ومرجع علمي يستفيد منه الطلبة في هذا المجال من خلال الوصول إلى نتائج واقتراحات جديدة في هذا الموضوع.

## 6. تحديد مصطلحات البحث:

**تعريف النظام:** يعرفه عماد الصباغ بأنه " مجموعة العناصر المترابطة والمتكاملة التي تكون كل متكاملًا " وفي نفس السياق يعرفه ROSNEY الذي يرى بأنه "مجموعة من العناصر المتفاعلة والمنظمة وفقا لهدف معين (سنة جبيرات، 2015، ص 6-7)

ويمكن لنا تعريف النظام على أنه مجموعة الوحدات المتناسقة والمترابطة التي تعمل ضمن مسار ودور ونشاط موحد وهدف مشترك.

### تعريف المعلومات:

أصلها في اللغة اللاتينية فهي "information" التي تعني شرح وتوضيح شيء ما. (سنة جبيرات، 2015، ص 10)

**التعريف الاصطلاحي:** ينظر للمعلومات حسب تعريف محمد الهادي الذي يرى بأنها "تجميع بيانات خام وتنظيمها بواسطة التصنيف والمقارنة وتفسيرها وتقويمها للاستخدام بعد التفهم العميق حيث يؤدي إلى بزوغ المعرفة وتشكيل القوانين العلمية". (سنة جبيرات، 2015، ص 11)

### -تعريف نظم معلومات موارد البشرية:

-على أنه إجراء منضم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد، وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها. (خالد رجم 2017، ص 54).

### - التعريف الإجرائي:

يمكننا تعريف نظام معلومات ادارة الموارد البشرية على أنه نظام أو تطبيق أو برنامج إلكتروني يعتمد على جهاز الحاسوب في عملية إدخال وتخزين ومعالجة واسترجاع المعلومات عند الحاجة في الإدارة والمتعلقة بإدارة الموارد البشرية من أجل تحسين أو خلق الفعالية في التسيير داخل المؤسسة.

- تسيير الأجور:

-**التعريف الاصطلاحي:** فتسيير الأجور في مفهومه يعني تلك الوظيفة الإستراتيجية من وظائف إدارة الموارد البشرية تضم كل الوسائل والتقنيات والطرق المستعملة لضمان التسيير الحسن للأجور سواء بترشيد النفقات الأجرية في حدود القدرة المالية للمؤسسة وضمان جذب الكفاءة اللازمة لتنفيذ مختلف المشاريع. (جانلي سمير، 2009، ص2)

-**التعريف الإجرائي:** عملية تعبر عن مجمل الممارسات والنشاطات المالية وفق ميزانية أو رأس مال المؤسسة، والتي تعتمد أساسا على وظيفة إدارة الموارد البشرية في تصميم نظام الأجور وفقا لعدة مقاييس عملية أهمها تحليل وتوصيف الوظائف تحديد مستوى الأعباء ودرجة التعليم ونوع المسؤولية.

7. الدراسات السابقة:

الدراسات المرتبطة بالبحث:

تمثل مراجعة الدراسات والبحوث السابقة نقطة مركزية في البحوث الاكاديمية، بل هي القاعدة الرئيسية لبناء جهد بحثي رصي، وهذا بلا شك يؤكد على ان الدراسات الاكاديمية لا تبني بفرغ وانما هي عملية معرفية تراكمية تنطلق من جهود الباحثين وغايتها تحقيق تقديم اضافة للمعرفة الانسانية المنجزة.

ومما لاشك فيه ان العديد من الالاس النظرية للدراسات المقترحة يعتمد على دراسات وبحوث سابقة سواء كانت نظرية او تطبيقية (ميدانية)، وهذه الدراسات تعكس اراء الباحثين ونتائج التي تحصلوا عليها في اوقات سابقة، وتكمن الفائدة من هذه الدراسات في استخلاص العبر من خلال القراءة التحليلية لها اضافة الى تحديد مدى مساهمة النتائج التي تم التوصل اليها في تلك الدراسات والتي لها صلة بموضوع البحث المراد تنفيذه او دراسته، ولكي يظهر الباحث الاهمية من بحثه لابد من ان يوضح كيف يختلف بحثه عن البحوث السابقة وما يميزه عنهم في الغرض من هذه البحوث والدراسات.

حيث يرى د. منذر الضامن (2007) ان الرجوع الى الادب التربوي والدراسات السابقة يفيدنا في الجوانب

التالية:

- يعطينا افكارا حول المتغيرات التي اثبتت الدراسات اهميتها او عدم اهميتها في حقل معرفي.

- تزويدنا الدراسات السابقة بمعلومات حول العمل الذي تم انجازه والذي يمكن تطبيقه.

-توضح العلاقة بين المتغيرات التي تمت دراستها.

- تعطينا الدراسات السابقة الأساس الذي تؤسس عليه المشكلة وأهميتها.

من خلال دراستنا لموضوع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تسيير للأجور، تم التعرف على الدراسات التي أجريت سابقا والتي تساعدنا في وضع الإطار للأجور، النظري وكذا صياغة فروضها.

### عرض الدراسات والبحوث السابقة:

#### -الدراسات المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية:

##### الدراسات العربية:

-دراسة الأستاذين (أمزيان محمد و لحرر ميلود 2009) : جاءت هذه الدراسة كمدخلة في المؤتمر الدولي المقام بوهان تحت عنوان quel système d'information pour les ressource humaines à l'ère de la mondialisation de la communication تعرض الباحثان لإشكالية المبالغ الهائلة التي تنفقها الجزائر في مجال الاستثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتي تصل الى لثلاث أضعاف مما تستخدمه فرنسا، إلا انه تبقى غير مستغلة استغلالا جيدا ، كما ركزا في الدراسة على نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، باعتبار انه كلما كانت هذه المعلومات ذات جودة عن الموارد البشرية ، كانت هنالك فعالية في اتخاذ القرارات، بعد دراسة و تحليل نتائج الاستبيان تبين أن نظام معلومات الموارد البشرية يساهم في دعم مختلف وضائق إدارة الموارد البشرية.

-دراسة بني حمدان (2002): تناولت الدراسة تحليل علاقة نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في شركات التأمين الأردنية، وأفضت الدراسة إلى أن الميزة التنافسية تتحقق نتيجة التأثيرات غير المباشرة للمتغير التوضيحي لعناصر نظم معلومات الموارد البشرية عبر المتغير الوسيط رأس مال الفكري.

-دراسة سناء جبيرات (2014): تم دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين -دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية -تهد الدراسة إلى البحث عن أفضل فهم للعلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء البشري من وجهة نظر المستعملين لإعطاء إجابة وافية عن واقعية توظيفها وعن جدوى الاستثمار فيها خاصة وان هذه النظم ضبحت تمثل أداة تحليل صناعة القرارات الإستراتيجية أكثر من قاعدة بيانات شاملة.

فحص الدور الذي تسهم به القيمة الاستعمالية للنظم كمتغير وسيط في العلاقة بين اسبقيات القيمة الاستعمالية ل: ن.م.م.ب، القيمة الاستعمالية للنظم، الأداء البشري وذلك بواسطة نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام برنامج Amos20

### الدراسات الأجنبية:

-دراسة **Gerardine Desanct (2001)** : تم وصف الوضع الحالي لنظام معلومات الموارد البشرية كمحاولة لدعم و تحسين وضع المنظمة ,و تمت تجميع معلومات هذه الدراسة في ردود استبيانات الموزعة التي تحتوي على 48 سؤالاً , و التي ملئت من قبل 161 مختصاً في نظم معلومات الموارد البشرية , و قام الباحثان بحصر مجموعة من المسؤوليات و الدعم و الترتيب للنشاطات الإدارية , و هذه البيانات مهمة للمنظمات التي ترغب في مقارنة فعالية تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية الموجودة لديها مع المنظمات الاخرى في نفس الصناعة , وقد تتلخص نتائج الدراسة في تفضيل وضع نظم معلومات الموارد البشرية على الهيكل التنظيمي بموقع يكون متصلاً مع الموارد المالية , " مع ثبات العوامل الاخرى " كما أظهرت دور نظم المعلومات المترابطة و المتماثلة في قطاع الصناعة , و التي تكون فيها نظم معلومات الموارد البشرية غير واضحة , و قد دلت النتائج أيضاً على انه سيكون هناك نقص واضح في الكفاءات من المديرين في وظيفة نظم معلومات الموارد البشرية , و ذلك ان المدير يحتاج ان يكون متخصصاً في وظيفة الموارد البشرية , بالإضافة إلى امتلاكه مهارات في نظام معلومات الموارد البشرية.

-دراسة **Sulaiman (1999)**: حاولت الدراسة فهم كيفية تعظيم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية بماليزيا، من خلال دراسة العوامل التي تؤثر على التطبيقات الناجحة لنظم معلومات الموارد البشرية. وقد اعتمدت الدراسة على نموذج كل من **oppedisano** و **Delone** و **Matinosons** في اختيار ثمانية عوامل تنظيمية وثلاثة عوامل بيئية وقياس النجاح بالرضا عن النظام والاستعمال توصلت إلى أن حجم المنظمة يلعب دوراً رئيسياً في اتخاذ قرار تطبيق هذه الأنظمة بحيث كلما زاد عدد العاملين ازدادت الحاجة إلى أتمتة وظيفة الموارد البشرية وارتفع مقدار الاستفادة منها، كما تسهم العوامل السابقة في نجاح النظم.

- دراسة **Teo (2007)** : حاولت الدراسة تحديد استعمالات نظم معلومات الموارد البشرية وآثار تبنيها في المنظمات بسنغافورة من خلال توزيع استمارة على 500 منظمة، منها 110 كانت صالحة للتحليل. وقد تكون نموذج البحث من ثلاث متغيرات هي: هي الإبداع، الخصائص التنظيمية والخصائص البيئية، بحيث افترضت

أن هذه المتغيرات ترتبط بقرار وبدرجة تبني النظم. وأهم نتائجها تمثلت في أن معظم المنظمات تستخدم النظم في الجانب الإداري والأجور وسجلات الموظف، في مقابل استخدام ضئيل لها في الجانب الاستراتيجي لتحسين تنافسية المنظمة.

### - الدراسات السابقة المتعلقة بتسيير الأجور:

#### الدراسات العربية:

**1- دراسة " جادلي سمير " سنة 2008-2009** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير دراسة وتحليل فعالية تسيير الأجور بالبنك " BNP Paribas " و قد سعت الدراسة لمعالجة اشكالية "ما مدى فعالية تسيير الأجور بالبنك محل الدراسة " BNP Paribas " تسعى الدراسة لتقديم مختلف المفاهيم المرتبطة بموضوع تسيير الأجور و تقييم فعاليته ، مع إبراز أهمية العنصر البشري و ما توصلت اليه الأبحاث و التطبيقات الخاصة بتسييره ، كما قد تساهم هذه الدراسة في فهم ضرورات التسيير الجيد للأجور ، و معرفة مساهمة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية الدائمة للمؤسسة ، كما تحاول الدراسة تقييم فعالية تسيير الأجور التي تسهم في تطوير أداء المؤسسة باستخدام تقنية التدقيق الاجتماعي ، كما تستعرض جهود البنك في مجال تسيير الموارد البشرية و تسيير الأجور، و دوره في تعزيز الأداء البنكي في ظل التحولات و التغيرات الدولية المعاصرة.

**2- دراسة "مارية فلاح " سنة 2008** مذكرة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في تسيير الجماعات المحلية و التنمية D.P.G.S في دراسة تحليلية و تقييمية لنظام الاجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري حالة قطاع البريد بقسنطينة ،كان الهدف من الدراسة الى اي مدى يمكن تحقيق اكبر قدر ممكن من العمل باقل جهد و اقل تكلفة و بعائد اكبر دون تقييم للوظائف ووضع نظام دفع اجور عادل ، و من نتائج هذه الدراسة انه يولي العمال اهمية كبيرة للأجور و يعتبرونها المحفز المادي الاساسي الأول و ان الفرد يسعى دوما من خلال تنمية ذاته إلى الحصول على الوظائف افضل و مسؤوليات اكبر تفتح له الطريق نحو التقدم وظيفيا و يجب اختيار مسؤولين لهم القدرة على تسيير الأجور.

**3- دراسة "دوش محمد" سنة-2018** مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر أكاديمي في دراسة تسيير الاجور في مؤسسة استشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف بورقلة، كان الهدف من الدراسة كيفية تسيير عملية الاجور على مستوى المؤسسة الاستشفائية العمومية.

ومن نتائج هذه الدراسة إن الأجور تعد من الأولويات التي اهتم بها الفرد فهو الدافع الذي يجعل الفرد يعمل ولهذا يجب تحديد الأجر الأدنى الذي يضمن معيشة العمال، فالمؤسسة الاستشفائية تنتهج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهريا، يتكون الأجر من عناصر أساسية وملحقات تتمثل في المنح ومختلف الاقتطاعات.

### الدراسات الأجنبية:

-دراسة **Robert C. Feensta و Gordon H. Hansson (1989)**: سعى من خلالها الباحثان تقدير تأثير الاستعانة بالمصادر الخارجية والتكنولوجيا المرتفعة على الأجور في الولايات المتحدة خلال الفترة (1979-1990) باستخدام نموذج الانحدار، حيث استخدم الباحثان متغير أسعار المدخلات الوسيطة للتعبير عن الاستعانة بمصادر خارجية ومتغير النفقات على رأس المال العالي التكنولوجيا للتعبير عن التغير التكنولوجي، وجد الباحثان أن أجهزة الكمبيوتر تفسر 35% من الزيادة في الأجر النسبي لعمال غير الإنتاج (non production workers) في حين تفسر الاستعانة بمصادر خارجية نحو 40%، أما نفقات الكمبيوتر تفسر 75% من هذه الزيادة.

-دراسة **Michelle Naples (2014)**: حاول فيها الباحث دراسة تأثير اتحاد عمال السيارات (UAW) على أجور العاملين في صناعة السيارات الأمريكية، حيث استخدم الباحث بيانات السلاسل الزمنية للفترة (1960-2000)، وأسلوب الانحدار المتعدد لدراسة العلاقة بين الأجور وكثافة الاتحاد (UAW)، مع السيطرة على العوامل الأخرى المؤثرة في الأجور، والتحول الهيكلية التي حصلت في صناعة السيارات الأمريكية. وجدت الدراسة علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كثافة الاتحاد والأجور، والمتغيرات الأخرى التي تأثر على الأجور، مثل الحصة السوقية لشركات السيارات الثلاث الكبرى، الأرباح وموافقة الرأي العام للنقابات.

## 8. التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح انه من خلال عرض الدراسات السابقة الخاصة بالمتغير الاول "نظم معلومات الموارد البشرية" والمتغير التابع "تسيير الأجور" والعلاقة بينها وبين الدراسة الحالية في بعض النقاط سواء التشابه او الاختلاف وهي:

**من حيث المتغيرات:** اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ببعض متغيراتها "كنظام معلومات"، فمنها من تطرقت لنظام معلومات موارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية ودوره في تدعيم القرارات خاصة تلك المتعلقة بالموارد البشري. ومتغير "تسيير الأجور" حول الطريقة الفعالة لتسيير الأجور في المؤسسة.

وعليه فان الدراسة لم تتطابق بشكل كلي مع الدراسات السابقة حيث تعتبر اشمل من حيث المتغيرات التي تم معالجتها بحيث درست الدور وبرزت العلاقة التي تربط بين نظام معلومات الموارد البشرية وتسيير الأجور وأظهرت مدى فعالية تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور وتحسين دور أداء الوظائف الأخرى في المؤسسة الاقتصادية.


-دراسة طبيعة المتغير المستقل " نظام معلومات الموارد البشرية "وربطه بالمتغير التابع "تسيير الأجور " في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز.

**من حيث الاهداف:** اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في هدف إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية لضمان السير الحسن للأجور من خلال ما توفره من معلومات حول المورد البشري تساعد على اتخاذ القرارات في المؤسسة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة.

**من حيث المنهج المتبع:** تنوعت المناهج المستخدمة في الدراسات السابقة، لآكن عموماً تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه الأكثر استعمالاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية خاصة. وللكشف عن موضوع محل الدراسة.

-من حيث الأدوات المستخدمة: اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في استخدام أداة الاستبيان.

-من حيث المعالجة الإحصائية: استخدمت الدراسات السابقة عدة أساليب من بينها اختيار المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل بيرسون.



الفصل الثاني: نظام  
معلومات الموارد  
البشرية



تمهيد

1. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
2. مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
3. أنظمة فرعية لنظام معلومات الموارد البشرية
4. تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
5. برامج نظام معلومات المتعلقة بالموارد البشرية
6. العوامل التي تحد من فعالية نظام المعلومات
7. أهداف نظام معلومات الموارد البشرية
8. دور نظام معلومات الموارد البشرية لمؤسسة

خلاصة الفصل

## تمهيد:

نظام معلومات الموارد البشرية هو طريقة لإدامة سجلات الموظفين والإشراف على مهاراتهم في الأداء الوظيفي بحيث يساعد على استقطاب الموارد البشرية وتصنيفهم حسب مؤهلاتهم، كما يدعم نظام معلومات الموارد البشرية عموماً أجراء تعويضات الموارد وتطوير وتدريب موظفي المنظمة ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى معرفة هذا النظام من خلال توضيح مكونات نظام معلومات بعد التعرف عليه وكذا انظمته الفرعية ومختلف تطبيقاته وبرامجه وإبراز دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أجراء المؤسسة.

## 1. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

### 1/1. مفهوم نظام المعلومات:

يرى الصباغ (2004) نظام معلومات بأنه مجموعة من الأفراد والبيانات والإجراءات والماديات والبرمجيات التي تعمل مع بعضها البعض لتحقيق هدف إدارة المعلومات، وتشمل عملية إدارة المعلومات على جميع البيانات ومعالجتها الى معلومات دقيقة وموثوقة ومفيدة وبث المعلومات في الوقت المناسب لتستخدم في صنع القرارات وحل المشاكل البسيطة.

كما يعرفه بشير المغربي (2016) المعلومات بأنها مجموعة من العناصر التي تتكامل مع غرض مشترك لتحقيق احدى الأهداف وتتفق المنظمة مثل المنشأة أو المجال الوظيفي وتعمل اتجاه تحقيق أهداف معينة.

### 2/1. تعريف نظام معلومات الموارد البشرية:

يرى بن حمدان (2002) أنه مجموعة المكونات التي تعمل بصورة منتظمة ومتفاعلة تشمل جمع وتخزين وتداول واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وإدارتها وتهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار لمساعدتهم في اتخاذ القرارات في مجال التخطيط الموارد البشرية واستقطابها وتعويض وتدريبها وتطويرها وتقويم أدائها بكفاءة وفعالية (د، محمد علي روسان، مثنى محمد العموش، ص 320)

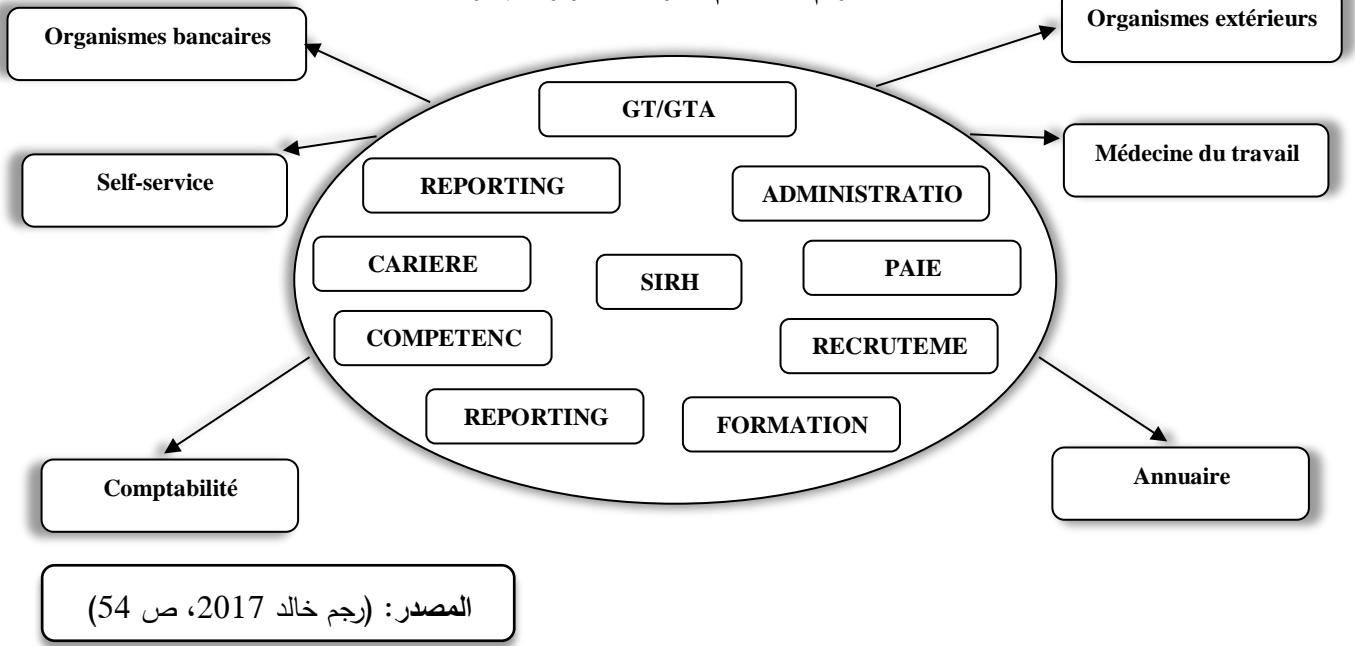
كما يعرفه Robert Reix بأنه مجموع منظم من الموارد: أجهزة، برمجيات، افراد، معطيات، إجراءات تسمح باقتناء ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات على شكل معطيات او نصوص او صور او أصوات داخل المؤسسة. (الشيخ ولد محمد، 2011، ص 99).

كما يعرفه كارل وكوزميتس وألبرت (1992) Carell Kuzmits et Alber هو ذلك النظام الآلي الذي يسعى لجمع وتخزين واستخراج البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة. (د. خالد عبد المحسن المرشدي، ص 10)

–"Kovach":Human resources information system (HRIS) is a system procedure for collecting, storing, maintaining, retrieving, and validating data needed by an organization about its human resources, personnel activate, and organization unit characteristics. (سنا جبيرات 2015، ص 54)

–على انه إجراء منضم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد، وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها (خالد رجم 2017، ص).

الشكل رقم 01 نظام معلومات الموارد البشرية



كما يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية: **Humain ressource information system**: أحد الأنظمة الوظيفية الفرعية داخل المنظمة حيث يهدف إلى تجميع البيانات ومعالجتها وتوفيرها لمديري وموظفي إدارة الموارد البشرية لأجل الاستفادة منها في تخطيط وتنظيم توجيه ورقابة وظائف ونشاطات الموارد البشرية (محفوظ احمد، جوده 2014، ص 392)

من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه نسق منظم ومتفاعل بهدف الى جمع وتخزين المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية واسترجاعها وقت الحاجة من خلال إنشاء قاعدة معلومات خاصة ومعرفة لكل منظمة.

## 2. مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

من خلال العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم نظم المعلومات عموما وتضم معلومات الموارد البشرية على وجه الخصوص فقد أجمعت بمعظمها على وجود مكونين رئيسيين لأي نظام من نظم المعلومات يتمثلان بالمكون المادي والمكون البشري وبناء على ما سبق يمكن تقسيم مكونات نظم المعلومات الموارد البشرية إلى ما يلي:

**1/2 قاعدة البيانات:** تشكل قاعدة البيانات الركيزة الأساسية HRIS بما تحويه من بيانات ومعلومات خاصة بالعاملين والمنظمة والبيئة المحيطة وهذا يظهر الدور الكبير الذي تلعبه تكنولوجيات المعلومات ولاسيما الحاسب الآلي في تخزين هذه البيانات ليكون هدف عدة بيانات مترابطة يتم تخزين البيانات فيها بأساليب وملفات متخصصة ويمكن تقسيم محتويات قاعدة البيانات إلى:

- ❖ البيانات والحقائق والمعلومات المتعلقة بالموظف تضم كافة البيانات والمعلومات التي تعود إلى العاملين من بيانات شخصية أو رقم تاريخ الميلاد، الجنس والحالة الاجتماعية.
- ❖ البيانات الخاصة بالمؤهلات الدراسية والخبرات العلمية السابقة وتتضمن هذه البيانات كل من المؤهل العلمي، سنة التخرج والوظائف التي كان يشغلها والدورات التدريبية التي قام باتباعها.
- ❖ البيانات الخاصة لمجموع العاملين وتشمل المعلومات والبيانات الخاصة بالعاملين ككل مثل سجل الحضور والانصراف والعدد الكلي للعاملين، عدد توزيع العاملين حسب الوظائف وعدد الوظائف حسب التخصصات بالإضافة إلى التكلفة الكلية للرواتب والأجور والاحتياجات التدريبية في عموم المنظمة (جميل عيسى، 2011، ص 40)

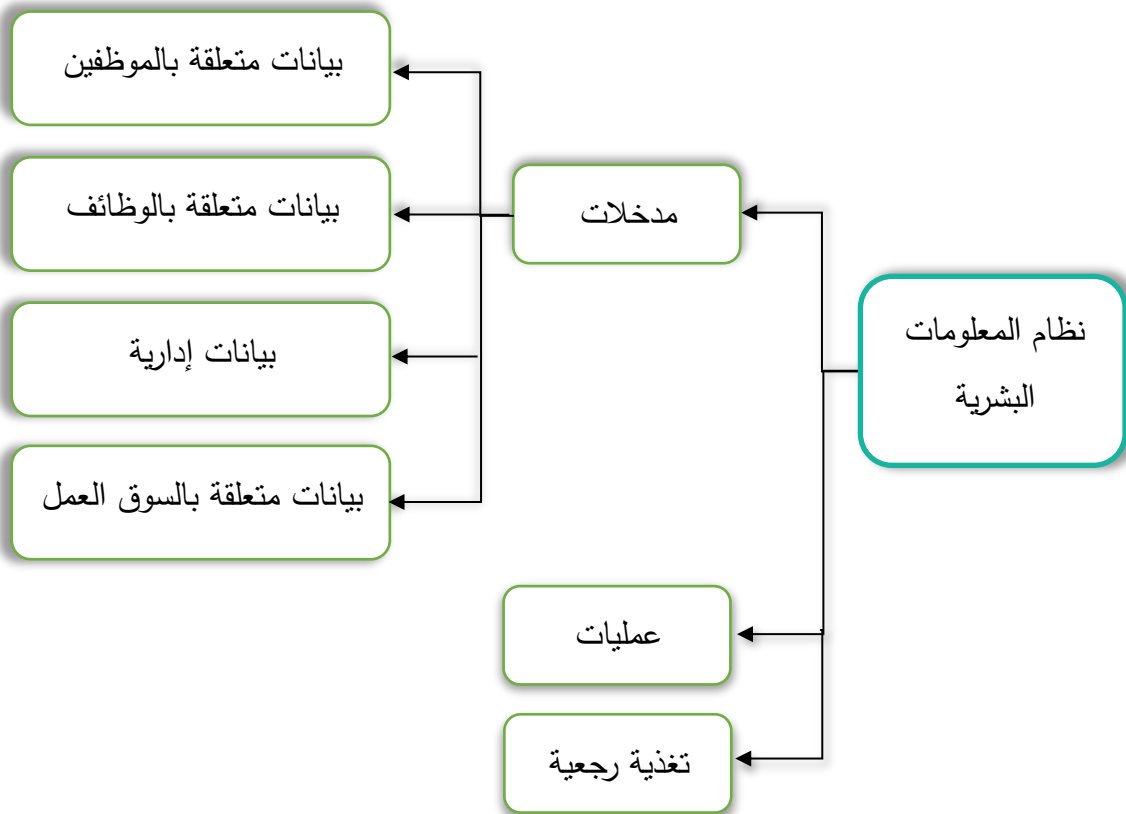
**2/2 العمليات:** هي مجموعة الأعمال والإجراءات اليومية التي يتم من خلالها تخزين ومعالجة المعلومات وتقييمها للمستفيدين ويقصد بالمعالجة إدخال البيانات وتعديلها أو حذفها غيرها من العمليات على البيانات مثل تجميعها وتلخيصها وتطبيع البيانات القديمة وتحليلها احصائيات ماليا وصيانتها والاحتفاظ بنسخة عنها وتأمينها (انس عبادي، 2014، ص 18).

**3/2 المخرجات:** تنطوي على نقل المخرجات الناتجة من عملية التحويل إلى مقرها النهائي مثل توزيع التقارير على المستخدمين توزيع وتعيين العاملين بالوظائف المناسبة لهم وغيرها ومن بين مخرجات النظام المعلومات البشرية:

- أ. **بيانات شخصية:** رفع الإنتاجية وبالتالي تحقيق احتياجات النمو والتطوير الوظيفي.
- ب. **بيانات تنظيمية:** للمحافظة على الإنتاج وبالتالي تحقيق المحافظة على الإنتاج والتطوير التنظيمي. (د: سليمان مجمد مرجان، 2012، ص 50)
- ت. **التغذية العكسية** تعني التغذية العكسية تقييم النتائج التي تمثل المخرجات فيما يتم قياس مدى تطابقها مع الأهداف المحددة (علي محمد حسن عشية، 2018، ص 38).

كما يقصد بها أيضا استرجاع المعلومات لمقارنتها بالمعايير والأهداف المسطرة مسبقا وتحديد الانحرافات. (صباح، 2017-2018، ص 10)

شكل رقم 02 تمثيل مكونات نظام معلومات للموارد البشرية



المصدر من إعداد الطلاب

### 3. أنظمة فرعية لنظام معلومات الموارد البشرية:

ينظم نظام معلومات الموارد البشرية في طياته مجموعة من النظم الفرعية التي تتنوع تطبيقاتها حتى يمكن لهذا النظام العمل بشكل أفضل ومن أهم هذه النظم الفرعية المدعم لهذا النظام نجد ما يلي: (شارف عبد القادر 2011ص 45)

**1/ النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية:** هو النظام الذي يساعد الإدارة على تحديد احتياجات المنظمة للأشخاص في المستقبل (علاء عبد الرزاق السالمي 2003ص 346).

تتطلب عملية التخطيط نوعين من البيانات: البيانات التنظيمية تخص الهيكل التنظيمي مثل أساليب العمل، معدات أجهزة العمل بالمؤسسة، تشريعات قوانين العمل بالدولة، وغيرها... وبيانات عن الموارد البشرية كالتعليم، التدريب الخبرة الماضية مستويات الأداء القابلية للترقية.

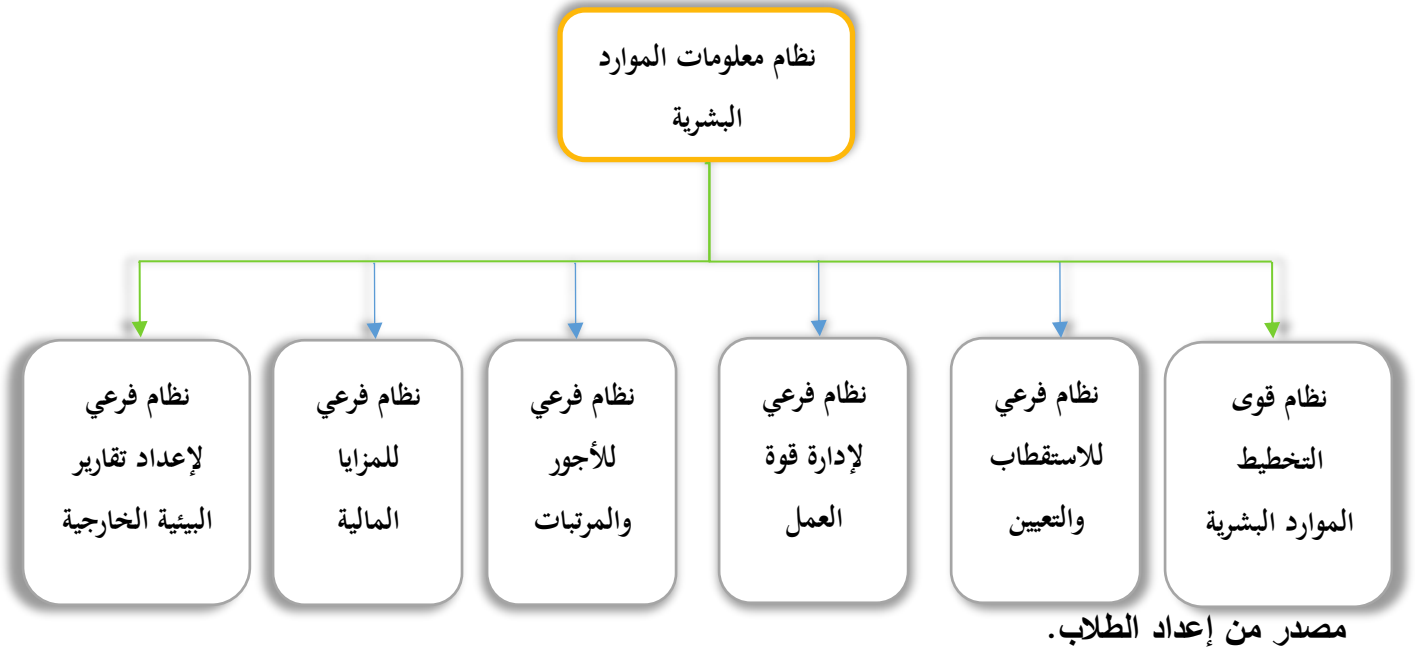
**2/ النظام الفرعي للاستقطاب والتعيين:** يساعد هذا النظام في متابعة المهارات المتوفرة في البيئة الخارجية وتوفير المعلومات عنها وكذلك المساعدة في عمل الأبحاث الداخلية لإيجاد مرشحين للعمل بالمؤسسة (رجم خالد دادان عبد الغني 2016ص 07).

3/ النظام الفرعي لإدارة قوة العمل: يتضمن هذا النظام عدد من التطبيقات ومن أهمها تلك الخاصة بتقييم الأداء، التدريب، الترقية إعادة التخصيص التناوب الوظيفي، انضباط العاملين. (رجم خالد دادان عبد الغني، 2016، ص 07)

4/ النظام الفرعي للأجور والمرتبات: يشتمل هذا النظام على عدد من التطبيقات المتعلقة بحساب رواتب العاملين والعلاوات والأجور الإضافية. (رجم خالد دادان عبد الغني، 2016، ص 07)

5/ النظام الفرعي لإعداد التقارير البيئية الخارجية يختص هذا النظام بتوفير المعلومات عن البيئة الخارجية والمتعلقة أساسا بمعطيات سوق العمل وما يتوفر فيه من كفاءات بشرية. (شارف عبد القادر، 2011، ص 45)

شكل رقم 03 يمثل مجموعة من الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.



#### 4. تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية: أهم تطبيقات هذا النظام يتمثل في:

1/ التسيير الإداري للمستخدمين: يمثل التسيير الإداري لملف عمل مستخدم مجموعة من العمليات الإدارية التي تهدف إلى المعالجة بطريقة نوعية للمعلومات التي تثبت بالعديد من المهام ذات الخصوصية بالفرض إذ نميز بين نوعين من المعلومات احدهما تمثل بيانات أولية الملف المستخدم كالحالة المدنية، العنوان، الأولاد، أما الاخرى تتعلق بالالتزامات القانونية كالدقة، الانخراط في الهيئات المختلفة، التأمين التعاضدية. الزيارات الطبية دخول خروج... الخ

2/ تسيير الوقت والنشاط: يهتم هذا النشاط بتسجيل وقت العمل الفعلي للفرد من أجل قياس العمل المنجز ومن ثم متابعة بعض المؤشرات، الغيابات، الساعات، الإضافات، الالتزامات... الخ

3/ الأجر والمكافآت (التعويض): التعويض هو ما يحصل عليه الفرد مقابل حملة والذي ينقسم إلى قسمين، يطلق على القسم الأول بالتعويض المباشر كالأجر والمشاركة في الأرباح، والثاني بالتعويض الغير المباشر كالعطل والإجازات والتأمين الصحي لذا فإن هذه التكلفة التي تعتبر عاملا مهما في صنع القدرات الموارد البشرية اذ تتحمل انظمة معلومات الموارد البشرية مسؤولية حسابها في ظرف لحظات واعداد قوائم الأجر بعدما كان الأمر يتطلب وقتا طويلا. (سنا جبيرات، 2014 2015، ص 89).

### 5. برامج نظام المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية:

- Abra suite : هذه البرمجة ضرورية لإدارة الموارد البشرية. وكشف الرواتب.
- ABs : هذه البرمجة اختبار (Atlas Business solution) هي ضرورية للمعلومات العامة ومعلومات الأجر والمعلومات الطارئة والمذكرات وأساليب التقييم ومعلومات الزبائن والوثائق والصور ومعلومات للفصل .
- CART : ضرورية لتتبع التوظيف وتتبع الحضور والأحداث ونظام الأجر ومعلومات التقارير وتتبع مراكز الكلفة.
- HRSOFT لتحديد تتبع المسؤولين وتقييم مهارات وابداعات الإدارية وكذا تصميم التقارير وكذا معلومات الموظفين وجداول الاستبدال وتحديد الترقيات نقص المهارات وشواغر غير متوقعة الكفاءات وما يتعلق بالتنوير المهني.
- Human Resource Microsystem تعتبر هذه البرمجة ضرورية في جمع البيانات المعقدة و تحليلها وحسابات الطرق المرنة ومسائل التعويض واصدار تاريخ التوظيف والاقالة وكذا مستلزمات المركز الوظيفي إدارة التدريب التقارير والجدول الكترونية وادارة الأداء.
- ORACLE HRMS برمجية اوراكل للخدمات المتعلقة بالموارد البشرية وكشوف الرواتب والذكاء الوظيفي وادارة التعلم.
- PEOPLE SOFT معالجة إنهاء المشاريع وخدمات المشاريع التوظيفية والتخطيط لقوى العمل والمستودعات
- SAPHR تستخدم هذه البرمجية لإدارة رأس المال البشري والموارد البشرية السريعة
- Vantage SPECTRUM HR (وهذا المنتج مصمم للمؤسسات التي تقيم لغاية 10000 موظف).



- VANTAGE HRA تستخدم هذه البرمجية في كتابة مختلف التقارير لتنظيم المراسلات والمذكرات المغادرة وطلبات الفوائد وعمليات العقوبات وحوادث خاصة وتحديد السيرة الذاتية ومهارات التدريب (حيدر محمد العمري، 2011، ص 55)

## 6. العوامل التي تحد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية:

- حدد Walker 1980 عشرة عوامل تقف حيل بناء نظام معلومات المواد البشرية وذكر أنها أخطاء متكررة وليست حديثة بل تتكرر منذ الستينات من القرن العشرين وتتمثل هذه الأخطاء فيما يلي:
- عدم تحديد اهداف نظام معلومات المواد البشرية بدقة.
  - عدم المشاركة القعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات.
  - ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.
  - وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير.
  - عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.
  - الاعتماد على اللجان في تصميم النظام ومتابعته.
  - استخدام تكنولوجيات معقدة يصعب في كثير من الاحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها.
  - التعاون في عملية الرقابة قبل واثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية.
  - مقاومة العمال لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية.
  - عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية. (بشير بن شويحة، 2016، ص 175)

## 7. أهداف نظام معلومات الموارد البشرية:

- يتمثل الهدف الرئيسي لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات إدارة الموارد البشرية والإدارات والجهات الاخرى داخل المنظمة وخارجها من المعلومات الملائمة من حيث الدقة والتوقيت والحدثة بما يمكن من اتخاذ القرارات الصحيحة ومن أهم الأهداف الفرعية للنظام:
- ✓ تحديد احتياجات مختلف ادارات وأقسام الموارد البشرية من المعلومات والعمل على توفيرها.
  - ✓ تصميم مركز معلومات متكاملة لتلبية تلك الاحتياجات.
  - ✓ تحديد خصائص المعلومات التي تطلبها الجهات المستفيدة وبيان المعايير الواجب توفرها في كل منها.
  - ✓ تحليل عمليات التشغيل وطرق تحديد البيانات.

✓ تطوير أساليب استرجاع المعلومات وتصميم أشكال التقارير والمخرجات بما يسهل استفادة الأطراف المستخدمة للمعلومة.

✓ وضع توثيق متكامل لنظام (أحمد عطا عودة، 2013، ص 26-27)

### 8. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور:

إن النظام معلومات الموارد البشرية دورا حيويا داخل التنظيم خاصة بالنسبة لإدارات الموارد البشرية نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات ولذلك سنبرز مدى أهمية العلاقة الوطيدة بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة إدارة الاجور ذلك من خلال:

✓ زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافئات وصرفها في الأوقات المناسبة.

✓ المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافئات.

✓ إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة.

✓ تسهيل عملية اجراء التحصيلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الاجراءات التصحيحية بشأنها. (رجم خالد دادان، عبد الغني، 2016، ص8)

كذلك سنشير إلى عدة وظائف تسيير الأجور في النظام المعلوماتي ذلك لاعتبار نظام الأجور أحد مكونات

نظم المعلومات التي تشمل أدوارها في:

✓ سماحية الدخول للتعرف على كل المدفوعات والجسيمات المقطعة.

✓ احتساب الجماعي والدفع الصافي.

✓ توليد الدفعات بعملية الكترونية لتحويلات المالية أما يدويا أو عن طريق الشيك

✓ اظهار قسيمة الراتب.

✓ محاسبة الأجور بتكامل مع النظام المالي.

✓ معالجة الدفعات الأسبوعية والشهرية للعاملين.

✓ احتساب الدفعات الإضافية بعد الانتهاء من الأجور الأساسية.

✓ معالجة البيانات الخاصة المتقاعدين

✓ الربط بين العوائد الداخلية والخارجية وتصنيف رواتب المتقاعدين أيضا فلذا فالنظام الأجور والتسيير فيمكن

تصنيفه على النظام المعلوماتي للموارد البشرية ككل (عمار ياسر، 2013، ص37).

## خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تم تناول نظام معلومات الموارد البشرية على أنه ذلك النظام الإلكتروني الذي يقوم بجمع وتخزين واسترجاع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة، ومع ذكر أهم مكوناته وأنظمتها الفرعية المساهمة في تفعيل أنشطة إدارة الموارد البشرية ومع ذكر أهم تطبيقاته وبرامجه وأهم العوامل التي تحد من فعاليته، ومع ذكر أهم أهدافه، وكذا الدور الفعال الذي يلعبه النظام في تسيير الأجور.



الفصل الثالث: تسيير  
أجور المؤسسة

تمهيد

1. مفهوم تسيير أجور المؤسسة
2. أنواع تحديد أجور المؤسسة
3. نظم دفع الأجور
4. عوامل تحديد الأجور
5. خطوات تصميم أجور المؤسسة
6. خصائص تسيير أجور المؤسسة
7. علاقة إدارة الموارد البشرية بتسيير أجور المؤسسة
8. أهمية تسيير أجور المؤسسة

خلاصة الفصل

## تمهيد

لإدارة الموارد البشرية دور حيوي في الوقت الحاضر نتيجة للنمو الكبير في حجم المؤسسات، ولتنوع أنشطتها الراجعة للتطور التكنولوجي السريع الذي يساعد على تسهيل القيام بجميع وظائفها والتي تكون من بينها تسيير الأجور لاعتباره قيمة وظيفية يشغلها الفرد دلالة لأهميتها الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، إذا فالركيزة الأساسية التي تبنى عليها المؤسسة هي كيفية التسيير الحسن والفعال للأجور، وذلك من خلال التصميم الجيد لنظام الاجور لغرض تحقيق العدالة الأجرية عن طريق إعداد جميع الخطوات اللازمة لتحقيق الاهداف الموضوعة لضمان الفعالية التنظيمية.

## 1. مفهوم تسيير أجور المؤسسة:

- **تعريف الأجور:** هي تلك التعويضات النقدية التي تدفع على شاغلي الأعمال الصناعية والإنتاجية، بحيث تكون تعويضاتهم على أساس كمية الانتاج أو على أساس الزمن أو على أساسهما معا. (فايزة بوراس، 2018، ص57)
- **كذلك تعرف:** بأنها تشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه من حيث الجهد والوقت وما حققه من نتائج وأهداف وذلك من خلال ما يحصله العامل يوميا أو أسبوعيا. (فايزة بوراس، 2018، ص57)
- **كما عرفه الاقتصاديين التقليديين وذلك حسب بنيه مارشال بقوله:** " أن الغالبية من المؤلفين يعرفوا الأجر بأنه دخل العمل أو عنصر العمل.
- **كما يعرفه عبد الحميد عبد الفتاح المغربي:** بأنه جميع أشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الملموسة التي يتلقاها الموظفون كجزء من علاقاتهم بالعمل. (قادري مريم، 2017، ص4-29)
- **كما عرفه أحمد ماهر:** أنه قيمة وظيفية التي يشغلها الفرد. (أحمد ماهر، 2004، ص186).
- **تعريف تسيير الأجور:** هي تلك الاجراءات والقواعد والسياسات التي تهدف الى تحقيق مصلحة العامل والمؤسسة على حد سواء. (جادلي سمير، 2009، ص19)
- **كما يعرف** بأنه تلك الوظيفة الاستراتيجية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تضم كل الوسائل والتقنيات وطرق المستعملة لضمان التسيير الحسن للأجور سواء بترشيد النفقات الأجرية التي حدود القدرة المالية للمؤسسة وضمان جذب الكفاءة اللازمة لتنفيذ مشاريع. (جادلي سمير، 2009، ص2)
- **حسب التعريفات السابقة يمكن تعريف تسيير الأجور:** بأنه جميع العمليات الاستراتيجية المتخذة من قبل إدارة الموارد البشرية لدعم القرارات الخاصة بالتسيير الحسن والفعال لأجور العمال والموظفين لغرض تحقيق الفعالية التنظيمية.

## 2. أنواع تحديد أجور المؤسسة:

يمكن تصنيف الأجور الى أصناف متعددة وذلك وفق أسس متعددة أيضا ومن أهمها:

### 1) من حيث نوع الأجور والتي تنقسم إلى:

- الاجور النقدية، والأجور الحقيقية، والأجور العينية وبالتالي سيتم تحديدها على النحو التالي:

#### 1.1. الأجور النقدية:

ويقصد بها مقدار المبالغ المالية النقدية التي يتقاضها الموظف كالأجور نتيجة ما يقوم بها من أداء للمهام والأعمال المكلف به ومن المسؤوليات والواجبات التي يؤدي بها بصفة دورية سواء في يوم أو أسبوع أو في شهر أو أي شيء من أشكال الدفع.

كما أن الاجور التي تدفع في كل شهر هي الحالة الغالبة للدفع في المنظمات الحكومية وذلك مع استثناءات بسيطة تخص أسلوب التعاقد والعمل المؤقت وما شابه ذلك بمعنى أنه راجعا لطبيعة العمل خاصة فيما يخص العمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا للمؤسسة ثم تنتهي علاقتهم وما ينعكس ذلك على دفع مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع.

#### 2.1. الأجور الحقيقية:

يقصد بها القوة الشرائية للأجور النقدية التي يتسلمها الموظف بصفة دورية ومن الأنظمة التي يعمل بها والذي يشير إلى الأجر الاساسي او الثابت للعامل بالمعنى، والتي تؤكد على مقدار التي يوفره أجره النقدي سواء من السلع أو الخدمات والاحتياجات الأخرى.

كما يتسم الأجر الحقيقي بالكشف عن المستوى المعيشي ومستوى الرفاهية التي يعيشها الموظفون والعاملون على حد سواء وفي إطار ذلك ان في حالة ارتفاع الأجور النقدية فذلك لا يعني ارتفاع المستوى المعيشي ولكن في حالة اخرى التي تدل على ارتفاع الاسعار والتضخم قد يؤديان الى انخفاض الاجور الحقيقية على الرغم من الارتفاع الظاهري للأجور النقدية فيه. (نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين، 2009، ص197-198).

#### 3.1. الأجور العينية:

ذلك بمعنى ان في أي مؤسسة تتحمل تكاليف مجهولة أو مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين ومثال على ذلك كتكاليف العلاج الطبي للعامل وأسرته وكذلك تكاليف وسائل النقل للعمال وتكاليف الملابس الخاصة بالعمل كالخدمات في الفنادق والطيران ... (حفيان عبد الوهاب، 2014، ص119).



تتميز الاجور العينية بانها السمة الغالبة في المنظمات الحكومية ذلك راجعا لإمكاناتها المالية وفلسفتها الاجتماعية والأخلاقية التي تجعلها تتبنى مثل هذه السياسات الخاصة بالدفع وهي عكس المؤسسات الخاصة التي لا تسمح فلسفتها على تحقيق أعلى قدر من الأرباح مقارنة مع هذه المنظمات الخاصة بالحكومة. (نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، 2009، ص119).

**(2) من حيث طبيعة الأجور:** والتي تصنف إلى الأجور الإسمية، الكلية، والإضافية وسيتم ايضاح ذلك فيما يلي:

**1.2. الاجور الاسمية:**

وهو الاجر الذي تحدده بعض أنظمة الخدمة المدنية ذلك تبعا للمؤهل العلمي أو الخبرة أو سنوات الخدمة أو جميعها معا وتحسب الدرجة الوظيفية كإضافات أو بدلات كغلاء المعيشة، اضافات الأولاد، والزوجة، والسكن، والنقل وغيرها...

### 2.2. الاجور الكلية:

هي بمعنى الإضافة الكلية على الاجور الاسمية الشاملة في جميع العلاوات أو الاضافات كالنقل، السكن، علاوات الأولاد والزوجة الإطعام وأي شكل من أشكال الاضافات التي تدل على إجمال ما يتقاضها الفرد العامل في نهاية كل فترة زمنية محددة ذلك لغرض تحديد ميزانية خاصة بالإنفاق على اشباع الحاجات المتنوعة والتي باعتبارها أحد أهم عوامل دوافع للعمل. (نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين، 2009، ص199-200).

### 3.2. الأجور الإضافية:

والتي تقصد بالأجور التي تدفع للعمال مقابل الساعات الإضافية والتي تفرضها طبيعة أو ظروف العمل ومما يؤدي بالعامل البقاء وفي عمله زيادة عن الساعات المطلوبة.

كما أن الاجور الإضافية لا تبقى في الساعات الإضافية فقط بل يتم دفعه كذلك نتيجة تحقيق زيادة في إنتاجيته عن المستوى المطلوب، وذلك من خلال البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة العمل كمبدل الانتقال مثلا، وكما تشمل أيضا الأرباح التي تدفعها المنظمة للعاملين بصفة سنوية نتيجة لتحقيق أرباح على مستوى المنظمة. (حفيان عبد الوهاب، 2014، ص119)

جدول 01: يمثل أنواع أجور المؤسسة.

أنواع الأجور	
<p><b>الأجور النقدية:</b> أن يمثل مقدار المبلغ النقدي الذي يتلقاه الموظف سواء باليوم أو بالشهر أو بالأسبوع.</p> <p><b>الأجور الحقيقية:</b> بمعنى القوة الشرائية للأجور النقدية.</p> <p><b>الأجور العينية:</b> أي أجور غير مباشرة التي تتضمن الخدمات التي تقدم للعاملين كالتأمين الاجتماعي، تكاليف العلاج الطبي...</p>	<p><b>من حيث نوع الأجر</b></p>
<p><b>الأجور الإسمية:</b> هي أجور تحددها أنظمة الخدمات المدنية كغلاء المعيشة، النقل، اضافات الأولاد ...</p> <p><b>الأجور الكلية:</b> هي الاضافات الكلية الدالة على ما يتقاضاه الفرد العامل في نهاية فترة زمنية محددة.</p> <p><b>الأجور الإضافية:</b> أي الأجور التي تدفع على العامل مقابل الساعات الإضافية على ساعة العمل المحددة.</p>	<p><b>من حيث طبيعة الأجر</b></p>

مصدر: اعداد الطلاب

3. نظم دفع الأجور:

هناك طريقتان لدفع أجور العاملين في المؤسسات الاقتصادية وهي:

1.3. الأجر الزمني:

يدفع الأجر الزمني للفرد على أساس وحدات من الزمن قد يكون سواء بالساعة أو باليوم أو بالشهر وفي هذه الطريقة يتم تحديد الأجر على أساس الزمن وليس على أساس كمية الانتاج أو حجم العمل ويفضل تطبيق طريقة الأجر الزمني في الحالات التالية:

- صعوبة قياس الإنتاجية.
- اهتمام المؤسسة بنوعية المنتج وجودته بصرف النظر عن الوقت المستغرق في انتاجه.
- في حالة حدوث اعطال متكررة خارجة عن إرادة العامل مما قد يؤثر على كمية الإنتاج.

- وجود نظام سليم للرقابة على الأداء.
- إذا كانت الوحدات المنتجة غير متماثلة.
- في حالة الأعمال التي نحتاج الى دقة فنية كبيرة في انتاجها.
- الأعمال التي يشترك في أدائها من خلال مجموعة من الأفراد وفي آن واحد.
- الأعمال التي لا يتكرر انتاجها باستمرار.
- ولكن لإتباع طريقة الأجر الزمني يجب بناء خطة مبنية على معايير موضوعة، بحيث لا يقل مستوى أداء العامل عنها خوفا من حرمانه من المكافأة أو الترقية، وبمقتضى هذه الطريقة يجب أن يزيد انتاج العاملين في المتوسط عن الحد الأدنى وبذلك تحمل المنظمة على انتاج إضافي بأقل تكلفة ممكنة.
- من مزايا هذه الطريقة تتميز ب:
- سهولة حسابها.
- أقل تكلفة للمؤسسة.
- توفير نوع من الاستقرار والأمان للعاملين في مقدار الدخل الذين يحصلون عليه.
- قلة المشاكل بين الإدارة والمنازعات العمالية.
- تتيح الفرصة لتميز الأقدمية بين العاملين وبدفع أجور أعلى
- رغم هذه المزايا التي تتمتع بها هذه الطريقة إلا أنها تتسم ببعض العيوب أهمها:
- انخفاض انتاجية العامل نتيجة للتباطؤ والتوكل لأنه سيحصل على الأجر سواء أنتج أو لم ينتج.
- لا تميز بين العامل ذو كفاءة أو بغير كفاءة أو بغير كفاءة.
- عدم توفر الحافز لتشجيع العاملين على بذل المزيد من الجهد والعمل لتحسين مستوى الأداء.
- ارتفاع تكاليف الإنتاج نتيجة لسوء استغلال الوقت الأساسي للعمل من خلال فترات الراحة الإجبارية او الاختيارية.

### 2.3. الأجر حسب الإنتاج

وفقا لهذا النظام يتم التحديث أو الدفع للأجر ذلك حسب كمية الإنتاج أي حجم العمل وتستخدم هذه الطريقة في الحالات التالية:

- سهولة قياس انتاجية الفرد.
- الارتباط بين الجهد المبذول وكمية الإنتاج.
- التركيز على كمية الإنتاج بدرجة أكبر.
- عدم وجود اشراف سليم.

#### من مزايا هذه الطريقة أهمها:

- تحفيز العاملين على الإنتاج.
- تقليل تكاليف الإشراف والملاحظين.
- تخفيض نسبة المصروفات الثابتة.
- تساعد في تحديد عناصر تكلفة الإنتاج الحقيقية وبالتالي تسهل عملية التنبؤ بالمستقبل من ناحية والرقابة عن عملية الإنتاج من ناحية أخرى.
- زيادة حجم الإنتاج وبالتالي تؤدي إلى تخفيض التكاليف
- سهولة حساب الأجر

#### ومن عيوبها:

- في بعض الأحيان تكون زيادة الإنتاج على حساب مستوى الجودة.
- ارتفاع نسبة الإنتاج المخالف للمواصفات
- الشعور بعدم الاستقرار لتذبذب مستوى الدخل.
- احداث الضرر بصحة العاملين بسبب الإجهاد في العمل ومقاومة المنافسة من قبل الآخرين في الحصول على دخل أعلى.
- الفهم الخطأ لطريقة حساب الأجر وبالتالي يؤدي إلى وجود منازعات مستمرة بين الإدارة والنقابة

كما ان هناك طرق مختلفة لدفع الأجر حسب الإنتاج وذلك من خلال:

ظهرت هذه الطرق المختلفة نتيجة قصور الطرق السابقة ولمعالجتها فضلت استخدام الأسلوب العلمي بالاتفاق مع أجر القطعة هي الدفع ولكن الاختلاف هنا يتم في تحديد نسبة الزيادة أو النقص في الأجر وذلك حسب كمية الإنتاج باتباع عدة نظم أهمها:

### 1. زيادة الأجر بنسبة تقل عن نسبة الزيادة في كمية الإنتاج:

فحسب نظام "هالس" ونظام "روان" فان زيادة الأجر بنسبة أعلى من نسبة الزيادة في الإنتاج، وكما في نظام "تايلر" ونظام "ميرك" بحيث تتطلب ما يلي:

- ✓ تحديد الوقت اللازم لإنجاز حجم العمل المطلوب.
- ✓ تحديد الحد الأدنى للأجر.
- ✓ تحديد المعدل النمطي الذي يستخدم كأساس للمقارنة أي الحد الأدنى للإنتاج خلال وحدة من الزمن، وطبقاً لهذا النظام يدفع للعامل الحد الأدنى للأجر الذي يضمن له اشباع حاجاته الأساسية المرتب الشهري أو اليومي، ثم يعطي زيادة في الأجر عن كل زيادة في الانتاج كنسبة من الأجر الأساسي متفق عليها بين الإدارة والنقابة كممثلي للعمال، ولكن مقدار الزيادة في الأجر تكون بمعدل أقل من الزيادة في الإنتاج. ولكن قد يشعر العاملون بالظلم للمشاركة له في الأجر عند زيارة الإنتاج عن الحد الأدنى هذه الطرق وهي كالتالي:

#### ▪ طريقة "هالس": يحسب الأجر بالمعادلة الآتية:

$$\text{أجر العامل} = \text{أجر الساعة} \times \text{الموقف الأصلي} + \text{العلاوة الإضافية}$$

$$\text{العلاوة الإضافية} = \text{الوفر في الوقت} \times \text{أجر الساعة العلاوة}$$

#### ▪ طريقة "روان": ويحسب الأجر العامل كما يلي:

$$\text{أجر العامل} = \text{أجر الساعة} \times \text{الوقت الفعلي} + \text{العلاوة الإضافية}$$

$$\text{العلاوة الإضافية} = \text{الوفر في الوقت} \times \text{أجر الساعة} \times \text{الوقت الفعلي}$$

الوقت الفعلي

## 2. زيادة الأجر بنسبة أعلى من زيادة الإنتاج:

بمعنى ان يحصل العامل على زيادة في الأجر بنسبة أكبر من زيادة الإنتاج لتشجيعهم على زيادة الإنتاج لكن لضمان تطبيق هذا النظام لابد من توفر دراسة علمية دقيقة للمعدلات النمطية (الوقت النمطي) الذي يلزم لتحقيق حجم الإنتاج.

لكن لاتباع لاي من النمطين فمن الوجوب على الإدارة اختيار نظام الاجر التشجيعي واخذه بعين الاعتبار لكونه من أكثر النظم الفرعية ذات تأثيرا على الإنتاج او الأداء. (محمد دليم القحطاني، 2015 ص 215، 219)

عند إدارة نظام الاجر التشجيعي يجب الاخذ عدة اعتبارات من اهمها:

- محاولة تقليل الوقت المنقضي بين تحقيق الأداء والحصول على المكافأة.
- محاولة تبسيط الاجراءات والطرق المستخدمة سواء في حساب كمية الإنتاج أو الأداء أو في حجم المكافأة المستحقة.
- محاولة جعل المكافأة كبيرة ذلك لتأثيرها القوي على استعداد الافراد لبذل جهود غير عادية للوصول الى الأداء الذي ترغبه الإدارة.
- تجنب تغيير معايير الأداء المرغوب به لان ذلك يؤدي بالعامليين بالإحباط وضعف الثقة بالإدارة. (محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2013 ص 160 - 159)

## 4. عوامل تحديد مستوى الأجور:

إن تحديد مستوى الأجور الذي تقرره إدارة الموارد البشرية يخضع إلى عدة عوامل منها:

**قدرة المؤسسة على الدفع:** ذلك راجعا إلى القدرة المالية للمؤسسة مما تدفع بالنقابة العمالية بالمطالبة بحقوق العمال ودعمها المستمر لهم.

**المساومة الجماعية:** بحيث تستخدم في الدول الرأسمالية كوسيلة لزيادة الأجور إذ من خلال تفاوض الإدارة والنقابات التي تعمل على تحديد ظروف وشروط العمل ومنها الأجور.

• **سوق العمل:** عادة ما تتمسك الإدارة بميكانيكية او آلية السوق في تحديد الأجور ففي ندوة الوظائف يلزم على الإدارة دفع معدلات الأجور وذلك أن تكون عالية لغرض اجتذاب العمال.

• **تكلفة المعيشة:** تعتبر من أهم عوامل تحديد لمستويات الأجور ذلك راجعا لمصلحة لكلا الطرفين سواء للإدارة او العامل معا لضمان الاستمرارية في العمل من خلال الدفع المناسب للأجور العمال.

• **التشريع:** أي تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور أو الدفع مخصصات العمل الإضافي والتي تحدد وفقها مداها واحتسابها. (سامح عبد المطلب عامر، 2010، ص291)

• كما أن المؤشرات الاقتصادية بصفة عامة لها تأثير مباشر في تحديد مستويات الأجور ذلك من خلال الوضع السائد للمستوى المعيشي، فارتفاع مستوى تكاليف المعيشة يتبعها ذلك انهيارا وانخفاض الأجور الحقيقية، مما يستدعي ذلك الزيادة في الاجور حفاظا على القدرة الشرائية ودعم تسويق المنتجات. ولذا من هنا فكل هذه العوامل لها إثر كبير على تحديد مستويات الأجور وذلك حسب الظروف العامة في سوق العمل. (بلعيد عبد الله، 2018-2019، ص 77)

### 5. خطوات تصميم نظام الأجور: تمر عملية نظام الأجور والرواتب بعدة من المراحل الضرورية هي:

- ✓ تحديد الأهداف والاستراتيجيات.
- ✓ مسح بيئة المنظمة.
- ✓ تصميم نظام الأجور.
- ✓ صيانة نظام الأجور.

### 1/5 المدخلات inputs

ومن أهم المدخلات التي يركز عليها نظام الأجور هي ادخال البيانات في النظام والتي تشمل:

- ✓ رقم الموظف
- ✓ اسم الموظف
- ✓ الدرجة الوظيفية
- ✓ الراتب الأساسي

### 2/5 العمليات والأنشطة Opérations

وهي الأنشطة والعمليات التشغيلية المتصلة بالتعامل مع البيانات والتي تشمل:

- ✓ تجميع البيانات
- ✓ تصنيف وتحليل البيانات
- ✓ تداول وحفظ واسترجاع البيانات

### 3/5 المخرجات Outputs

وهي تتمثل في مجموعة التقارير والاحصاءات التي تنتج عن عمليات الأجور والمرطبات وتتمثل فيه:

✓ قوائم المرتبات

✓ قوائم لأسماء العاملين

✓ قوائم توزيع العاملين على الإدارات

ومن هنا سنفصل أكثر حول عملية تصميم نظام الاجور وكيفية صيانتته:

#### 1/ تصنيف البيانات: -أجور العاملين

- ساعات العمل المحددة.

2/ إعداد سياسة الأجور: يساعد الحاسب الإلكتروني في إعداد كشوف الرواتب والأجور للعاملين في المنظمة واعداد سياسات سليمة للأجور مثل: تقرير اجمالي للرواتب على مستوى المنظمة وعلى مستوى الادارات أو الفروع ثم إجراء مقارنة على فترات زمنية معينة لمعرفة تكلفة العمال وتطوره.

3/إعداد نظام الرواتب: يعمل هذا النظام على إنشاء ملفات خاصة لحفظ بيانات أساسية على الوضع المالي الحالي لكل موظف ولكن مع أي تغيير يطرا على كل موظف فيمكن استخراج كشوف معينة مثل كشوف الرواتب والتعويضات بالإضافة إلى مجاميع نهائية اجمالية لكل بيان مالي.

4/ ملف معلومات الأجور: يكون هذا الملف لحفظ بيانات الأجور وملاحقاتها للعاملين في المنظمة وهو يحتوي على بيانات أساسية مثل: رقم العامل، سنة الإدارة التي يعمل بها، الراتب الأساسي والبدلات المختلفة، وكما يعدل الملف بكافة المتغيرات التي تحدث في الاستحقاقات والاستقطاعات وذلك من خلال إعداد التقرير الشهر ليوضح كافة التغيرات ومن بين البدلات التي تتضمنها هي:

- إعانة الإيجار: يجوز دفع الإيجار في حال تجاوز الإيجار الذي يدفعه الموظف وما يسمى بالإيجار الحدي.
- منحه التعليم: تتاح هذه المنحة للموظف المعين دوليا الذين يعملون خارج الوطن وتكون هذه المنحة مستحقة الدفع حتى نهاية السنة الرابعة من الدراسة مستوى أول معترف بها وبشرط أن يكون الحد الأقصى للعمر هو 25 سنة.



- بدل الاجلاء: يمنح للمستحقين من الموظفين الذين يتم اجلاءهم من موقع أعمالهم نتيجة ظروف طارئة وهذا تابعا لشؤون الأمن.
  - منحة المهام: تدفع للموظف الذي يسافر على حساب نفقة المؤسسة في حالة التعيين أو النقل.
  - بدل الانتقال: أي تشجيع الانتقال بين مواقع العمل وللتعويض عن الخدمة في مواقع العمل الشاقة ولا يدخل هذا البند في حساب المعاش التقاعدي.
  - بدل السفر: تشمل هذه المستحقات مصروفات السفر المرخص به للموظف ربما في ذلك نفقات سفر المستحقين من أفراد الأسرة.
  - بدل العمل الإضافي: يدفع الأجر مقابل العمل الإضافي للموظف المسطر بجدول زمني منتظم والتي تتجاوز مجموع ساعات العمل الأساسية، ويدخل هذا الأجر في حساب المعاش التقاعدي.
- دراسة النظام القائم: ينقسم هذا النظام الى ثلاث مراحل أساسية هي:

1/مرحلة استلام البيانات: أين يتم استقبال البيانات الخاصة بالموظفين الجدد والموظفين القدامى وبكل ما يتعلق بالأجور وكذلك من ترقيات، إضافات، قروض، بدلات، مخالفات ويعتبر المصدر الوحيد لهذه البيانات عبر ادارة شؤون الموظفين المالية.

2/ مرحلة معالجة البيانات: يتم ادخال البيانات والحساب الصافي للأجر وذلك بعد المعالجة المالية لكل ما يخص الموظف في هذه الناحية ويتم تحديث هذه العملية شهريا.

3/ مرحلة توزيع الأجور: يتم توزيع صافي للأجور والتي تكون الوظيفة الأساسية التي يعمل بها النظام والذي يشمل:

- تصنيف البيانات أي تتمثل في:
  - ✓ بيانات خاصة بالموظفين: وتنقسم إلى بيانات شخصية وبيانات مالية.
  - ✓ بيانات خاصة بالعمل الإضافي
  - ✓ بيانات خاصة بالرواتب

متطلبات بناء النظام

- ✓ وجود أجهزة لكل قسم لها القدرة على العمل في النظام الجديد.
  - ✓ وجود العتاد الخاص بالشبكة وكذلك وجوب وجود أشخاص لهم القدرة على العمل في النظام الجديد.
- (برنامج إدارة الأجور والرواتب، محمد أحمد إسماعيل، 2008، 16:07 من منتدى الموارد البشرية).

جدول 02 يمثل خطوات تصميم نظام الأجور

المحتويات	الخطوات
اسم الموظف الدرجة الوظيفية الراتب الأساسي	المدخلات
تجميع البيانات تصنيف وتحليل البيانات تداول وحفظ واسترجاع البيانات	العمليات والأنشطة
مجموعة من التقارير والاحصاءات عن عملية الاجور قوائم لأسماء الموظفين قوائم خاصة بالعاملين التابعين للإدارة	المخرجات

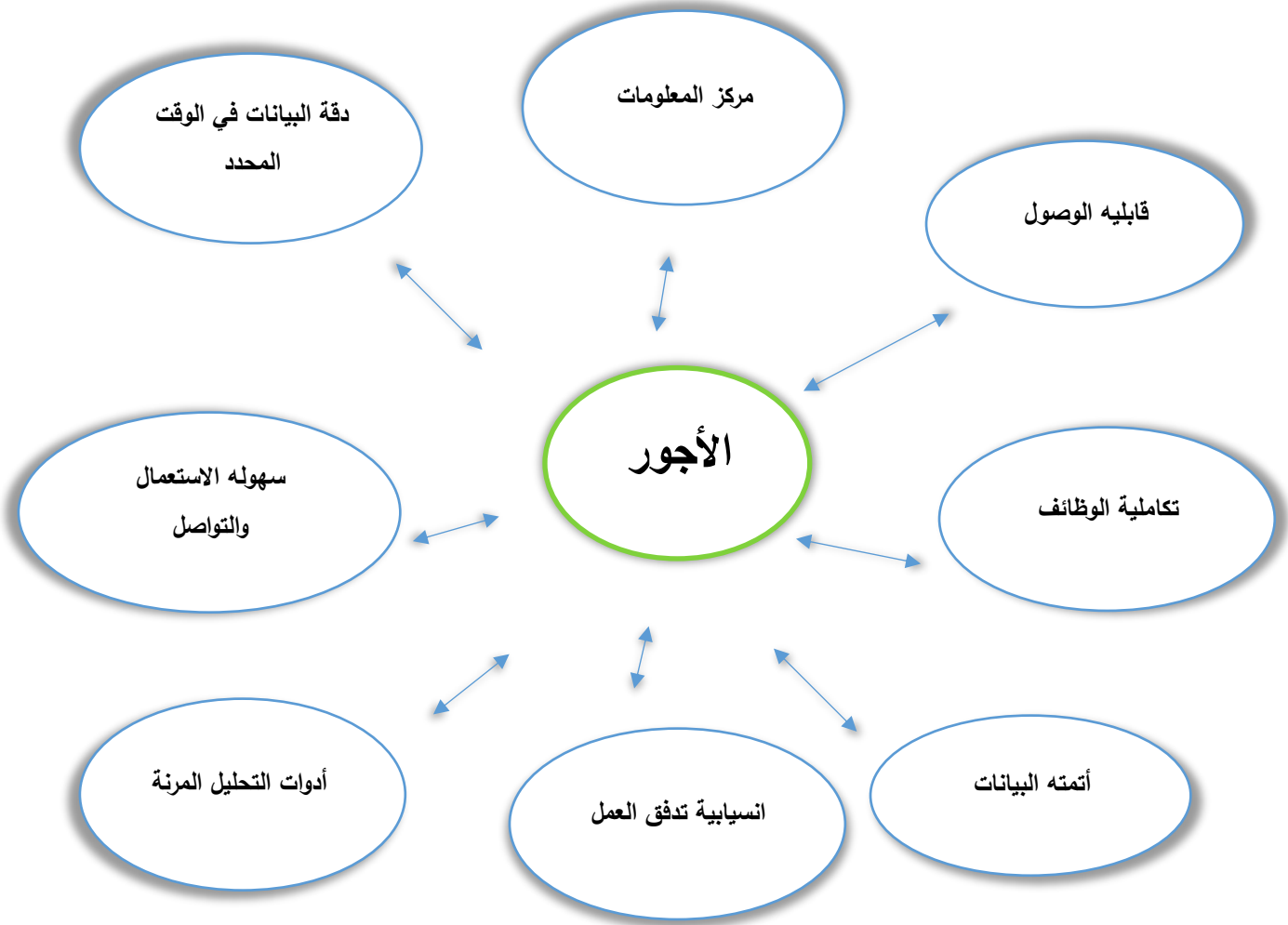
مصدر: اعداد الطلاب

6. خصائص تسيير الأجور:

- هناك مجموعة من الخصائص المفتاحية والميزات التشغيلية في نظام تسيير الأجور التي تحفز المستخدمين على تبنيها والتي تسهل عملية اقتنائها وهي:
- **قابلية الوصول:** أي العمل على نظم المعلومات وذلك أن المستخدمين يستطيعون الوصول إلى البرنامج باستخدام مستعرض الأنترنت، وذلك بغرض التعرف على دفعاتهم والمعلومات حول العلاوات والتحديث الكامل لبياناتهم سواء كانوا في العمل أو حتى في إجازة أو في المنزل.
  - **تكاملية الوظائف:** أي برامج التعويض متكاملة و مترابطة مع بقية النظم والبرمجيات الأخرى في الموارد البشرية وذلك كالاعرف على معلومات حول حضور وغياب العاملين أو معلومات حول مراجعة تقييم الأداء.

- **أتمتة البيانات:** أي بمعنى أتمتة العمليات الموجودة والاجراءات يقلل من الكلفة وكذلك يخفف على موظفي الموارد البشرية الكثير من العناء في المراجعة اليومية المتعبة وادخال البيانات واعداد التقارير واخراج البيانات بحيث يسهل اجراءات العمل ويجعلها أكثر إنسانية في التعامل مع التطبيقات البرمجية الأخرى.
- **انسيابية تدفق العمل:** ذلك بمعنى تقديم نظام المعلومات انسيابية كل مظاهر التخطيط والتنفيذ وذلك من خلال إعداد الخطة واعداد الموازنة ومراجعة التخطيط والتحسين وتصدير البيانات إلى الرواتب بشكل تلقائي إضافة الى ذلك بعد وضع المعلومات الحالية التي تتعلق بسياسة التعويض وتصنيف البرامج وشرح المؤهل وبعض الأسئلة المتكررة لذا فيمكن للعاملين من الوصول إلى قسم الموارد البشرية بشكل الكتروني وحفظ جزء من الوقت بدلا من هدره للإجابة عن استفسارات هؤلاء العاملين.
- **أدوات التحليل المرنة:** أي من خلال برمجيات التعويض الجديدة تمتلك قدرات تحليلية متعددة وذات فائدة فهي تقدم للموظف مراجعات دائمة ومباشرة لمختلف التقارير للتعويض المعدة مسبقا في النظام وذلك بناء على حاجة المستخدم وعلى طلبه كذلك يشمل المدراء أيضا في القدرة على عرض التقارير وتميرها الى المستويات الأدنى.
- **سهولة الاستعمال والتواصل:** التي تبنى على مخطط قاعدة بيانات بحيث تترك البرمجيات قابلية التحكم في يد المستخدم النهائي مع متطلبات مهارات بسيطة بحيث كانت البرمجيات في السابق تتطلب التدريب لفترات والدعم الدائم من القسم التقني أو الصيانة على الأقل.
- **دقة البيانات في الوقت المحدد:** لم يعد قسم الموارد البشرية القسم الوحيد المسؤول عن ادخال كل البيانات، فالعاملين ومدراء الخطوط أيضا لديهم القدرة والحق في ادخال وتحديث البيانات من جانبهم لكن في حدود يصنعها المبرمج للتوصيف المواقع الوظيفية وامكانية اكسابها لهذه الميزة لتبقى البيانات محدثة فور تعديلها بحيث تكون نتائج تحليل البيانات دقيقة ومواكبة للوقت ومجارية للتغيير.
- **مركز المعلومات:** إن قابلية الوصول إلى الصفحة الرئيسية للموارد البشرية على الأنترنت أو عن طريق الأنترنت الخاص بالمؤسسة فيعطي روابط أخرى الى صفحات الويب لمقدمي خدمات خارجية مثل: مقدم الخدمات الصحية (عمار ياسر، 2013، ص 38. 40).

شكل رقم 04 يمثل خصائص تسيير الأجور



مصدر: اعداد الطلاب

## 7. علاقة إدارة الموارد البشرية بتسيير الأجور:

إن إدارة الموارد البشرية لها علاقة وطيدة مع تسيير أجور المؤسسة ذلك لاعتباره أحد أهم الوظائف الأساسية من بين الوظائف الأخرى والتي تشمل علاقتها ب:

- تصميم النظام الجيد للأجور وتطبيقه
- إدارة البرنامج كحساب الأجر بالعلاوات والمكافئات
- تقييم الوظائف
- دراسة مستويات الأجور في المجتمع أو ما تعرف بمسح الأجور للقيام بعملية المقارنة لغرض تحقيق عدالة الأجور. (سيدي صالح صبرينة، 2017، ص 101)
- كما تعتبر إدارة الموارد البشرية وجميع وظائفها لها علاقة مباشرة مع وظيفة تسيير الاجور وذلك من خلال ما يلي:

- إن وظيفة التوظيف وتحليلها لها أثر مباشر مع تحديد معدلات الأجور.
- أن عمليتين الاختيار والتعيين لها أثر كبير في تحديد الأجر المطلوب
- إن معايير تقييم الأداء له أثر في تحديد مستويات الأجور
- كما أن التكوين له علاقة مباشرة مع زيادة الأجر وذلك لدفعه نحو الجهد أكبر نحو التكوين وما يقابله التنمية.
- كما لعلاقات العمل لها دخل كبير في زيادة الأجور الموظفين في حالة المطالبة بذلك من خلال تدخل لنقابات العمال عن طريق المفاوضات.
- لذا فكل هذه المهام والمسؤوليات وواجبات إدارة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة لما فيها من مقابل او الحافز المادي الذي هو الأجر وما يدفع الموظف للعمل وبكفاءة أكبر. (جدلي سمير 2009 ص 23).

## 8. أهمية تسيير أجور المؤسسة:

إن تسيير أجور المؤسسة له أهمية بالغة ذلك سواء من ناحية الفرد أو من ناحية المجتمع أو من ناحية المؤسسة.

### • من ناحية الفرد:

- تعتبر الأجور المصدر الرئيسي للدخل معظم الأفراد العاملين في المؤسسة
- إسهامه في إشباع الاحتياجات المختلفة سواء من خلال الاحتياجات الأساسية لمعيشة الفرد وبقائه أو لشعوره بالأمان أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية.
- يعتبر وسيلة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها الفرد.
- تمنح الأجور الأفراد الترقى الوظيفي والعلمي.
- العمل على زيادة الكفاءة لتحسين إنتاجية الفرد ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة.

### • من ناحية المؤسسة:

- الأجر هو وسيلة المؤسسة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها
- يعتبر الأجر بأنه المقابل العادل للعمل
- اعتباره المصدر الأساسي للقوة الشرائية المحركة للاقتصاد. (إيلي محمد، مطالي، 2017، ص 116 115).

### • من ناحية المجتمع:

- إن الأجور لها تأثير هام على الجماعات والمؤسسات المختلفة ذلك من خلال:
- الزيادة في القوة الشرائية للعاملين
  - الزيادة في الرخاء الاقتصادي للمجتمع
- زيادة الأجور عن طريق الإنتاجية ذلك مما قد يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي للدولة. (الكر محمد، 2007، ص 26).

## خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يعتبر تسيير الأجور من أهم الوظائف الاستراتيجية عن باقي الوظائف الإدارية الأخرى لاعتباره الركيزة الأساسية والأكثر قيمة داخل التنظيم فإدارة الموارد البشرية تلعب دور كبير في كيفية التسيير الفعال لأجور الموظفين ذلك تبعا لنظم وطرق الدفع الأجور في إطار مراعاة العوامل المحددة للأجور لغرض تحقيق العدالة الأجرية، لكن لتحقيق هذه العملية تتطلب كفاءات ومهارات من أجل معرفة التسيير الجيد لنظام الرواتب في التنظيم المعلوماتي للدلالة على أهميتها البالغة سواء على المستوى النفسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي.



**الفصل الرابع: الجانب  
التطبيقي**



تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية
2. منهج الدراسة
3. مجتمع وعينة الدراسة
4. عينة الدراسة الأساسية
5. المجال المكاني والزمني للبحث
6. أدوات جمع البيانات
7. الأساليب الإحصائية
8. التعريف بالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز بالبويرة

### -تمهيد:

بعد عرض الفصول السابقة لمختلف المفاهيم المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية وتسيير الأجور، سيتم دراسة موضوع البحث دراسة علمية دقيقة ومنظمة، وبالتالي الوصول إلى نتائج يمكن الوثوق بصحتها لتحقيق الأهداف المرجوة والأغراض المحددة وراء البحث. وعليه يجب إتباع خطوات منهجية متسلسلة ومضبوطة متفق عليها في البحوث العلمية معتمدين في ذلك على اختيارنا لمؤسسة سونلغاز بولاية البويرة.

## 1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية ذات أهمية في أي بحث من البحوث العلمية، فهي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة المراد دراستها والتعرف على أهم الفروض التي يمكن وضعها واخضاعها للبحث العلمي. ويعرف "ماثيو جيدير" الدراسة الاستطلاعية على أنها: "عبارة عن دراسة علمية كشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها أو عندما تكون المعلومات والمعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة. (جيدير 2004، ص 26-27)

ولقد هدفت هذه الدراسة الاستطلاعية إلى التحقق من صلاحية الأدوات التي يمكن استخدامها في الدراسة الأساسية من حيث وضوح عباراتها وسلامة تعليماتها ودراسة خصائصها السيكو مترية. ولتحقيق ذلك اتصلنا بإدارة الجامعة بفرض الحصول على الموافقة الكتابية لإجراء الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، كما تم الاتصال بمدير المؤسسة الاقتصادية المختارة لتوضيح أهداف الدراسة وإمكانية التعاون معنا.

ولقد تم إجراء الدراسة الأساسية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بولاية البويرة، لإبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور.

## 2. منهج الدراسة:

يتحدد منهج الدراسة في إطار أبعاد طبيعة المشكلة وأهدافها وبما أن موضوع دراستنا هو التعرف على دور نظام معلومات موارد البشرية في تسيير الأجور في مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية البويرة. "يعرف على أنه مجموعة من الخطوات المنظمة، والعمليات العقلية الواعية المبادئ العامة والظروف الفعلية التي يستخدمها الباحث لفهم الظاهرة موضوع الدراسة. (بوداود، 2009، ص 111)

في دراستنا هذه استخدمنا المنهج الوصفي كونه الأكثر استعمالاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية خاصة علم النفس فهو المنهج المستعمل للكشف عن حقيقة الظاهرة كما تم رؤيتها في الواقع والتعبير عنها كفيما. يعرف المنهج الوصفي " هو طريقة أو منهج لوصف الظاهرة المدروسة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها، واخضاعها لدراسة دقيقة". (شروخ، 2003، ص 147)

أو المعروف "بالأسلوب الذي يهدف إلى تحليل المحتوى الظاهري أو المضمون الصريح لوضوح الدراسة ووصفه وصفا موضوعيا ومنهجيا وكميا. (محمد سرحان علي المحمودي، 2019، ص35).

وتندرج الدراسة الحالية ضمن البحوث والدراسات الوصفية التي تهدف إلى دراسة الظاهرة بوصف وتحليل مكوناتها والكشف عن العلاقة التي قد تظهر بين متغيرات الدراسة.

كما سيتم الاعتماد في الجانب التطبيقي على منهج دراسة حالة:

-الزيارة الميدانية للشركة محل الدراسة شركة سونلغاز الاقتصادية لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية البويرة.

-الاستبانة

### 3. مجتمع وعينة الدراسة:

-مجتمع الدراسة:

يعرفه GRAWITZ على انه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات. (موريس انجرس 2006، ص298)

-المجتمع الأصلي:

يقصد بالمجتمع الأصلي كل العناصر التي تنتمي لمجال الدراسة، فمجتمع الدراسة هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث او الدراسة. (أنجرس، 2004، ص 298)

ويقصد بالمجتمع الأصلي في بحثنا المجتمع الذي أخذ منه عينة الدراسة وهو مجموع الإطارات والعاملين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية لولاية البويرة.

### 4. عينة الدراسة الأساسية:

يقصد بالعينة عدد الأفراد التي لها خصائص مشتركة والتي تكون جزءا من المجتمع الأصلي ويجب أن تكون ممثلة له تمثيلا صادقا. (البدوي ونجم، 2008، ص 79).

وتعرف العينة على أنها عدد من المفردات التي تم أخذها من مجتمع البحث الذي أخذ بطريقة سليمة وممثلة لمجتمع البحث من حيث معالمه وخصائصه الرئيسية، ويقصد بأسلوب العينة أخذ الجزء وليس الكل من المجتمع أي جمع المعلومات من بعض مفردات المجتمع. (مدحت، 2017: 161)

### 5. المجال المكاني والزمني للبحث:

نفترض لو اننا قمنا بإجراء الدراسة سوف نقوم بإجرائها في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بالبويرة، في المدة الزمنية التي قمنا بتحديدنا من 5 أفريل الى غاية 24 ماي 2022. لآكن بسبب الجائحة كوفيد 19، والإجراءات الإدارية، لم تسمح لنا بتكملة إجراء الدراسة التطبيقية.

### 6. أدوات جمع البيانات:

يشير محمد شفيق "أن الدراسة الوصفية يمكن ان تستعمل فيها مجموعة من الأدوات، لأنها تستهدف تقرير خصائص المشكلة ودراسة الفروق المحيطة بها، وكشف ارتباطاتها بمتغيرات أخرى بهدف وصف الظاهرة وصفا دقيقا". (شفيق، 1998، ص111).

#### –الاستبانة: questionnaire

إن الوسائل المستعملة في جمع البيانات الميدانية تفرضها طبيعة الموضوع والمنهج المتبع، لهذا فإن الأداة التي استعملناها تتمثل في الاستمارة والتي تعرف كما يلي:

**الاستبيان:** يعرف على انه وسيلة لجمع البيانات من المبحوثين بواسطة استمارة استبيان مكون من مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقا، والمطلوب من المبحوث الإجابة عليه بنفسه. (مدحت، 2017، ص182).

مجموعة الأسئلة العامة التي يجيب عنها المبحوث وهي محضرة ومحددة من طرف الباحث.

–أداة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء، وتساعد الملاحظة وتكملها، وأحيانا تكون الاستمارة الأداة العلمية الوحيدة للقيام بالدراسة الميدانية. (زرواتي، 2007، ص220).

## 7. أساليب المعالجة الإحصائية:

- لقد تم استعمال العديد من الطرق والأساليب الإحصائية، حيث قمنا باستخدام البرنامج الأكثر استعمالاً في البحوث الاجتماعية والإنسانية.
- برنامج الحزمة الإحصائية **SPSS**: وهو برنامج ألي حديث يستخدم لمساعدة الباحث في عملية الحساب، إذ أن النتائج واضحة ودقيقة بشكل كبير.
  - النسب المئوية: يستعمل الباحث أحيانا النسب المئوية وذلك لمساعدته في عملية تحليل البيانات، وتكمن أهميتها عند حساب الفرق بين نسبتين.
  - التكرارات النسبية: هي أداة من أدوات الإحصاء الوصفي حيث تم الاعتماد عليها لتحويل البيانات إلى نتائج كمية ذات معنى ودلالة إحصائية.
  - ألفا كروم باخ: الذي ساعدنا في معرفة مدى ثبات وصدق أداة الدراسة وتحديد مدى تناسق الداخلي لفقرات الاستبيان (العبارات).
  - معامل الارتباط بيرسون: وهو قانون إحصائي يستخدم على الكشف عن وجود علاقة بين متغيرين أو مجموعة من المتغيرات وحساب العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة واتجاه هذه العلاقة إذا كانت سالبة أو موجبة.
  - المتوسط الحسابي: هو طريقة من الطرق المستخدمة في قياس النتائج وتحليل الدراسات الإحصائية والرياضية والتي تحتوي على مجموعة من القيم، بحيث يكون المتوسط الحسابي هو القيمة المركزية التي يتجمع حولها باقي القيم الأخرى في المجموعة.
  - الانحراف المعياري: هو مقياس يحدد مدى تباعد أو تقارب القراءات عن وسطها الحسابي.

## 8. التعريف بالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز بالبويرة

### -تقديم شركة توزيع الكهرباء والغاز البويرة

#### -التعريف بالمؤسسة:

سونلغاز مؤسسة وطنية عمومية للكهرباء والغاز، تقوم بتزويد المواطن بالطاقة الكهربائية لقد بدأت الإضاءة في الجزائر منذ 1929 والتي جسدت الشبكة الكهربائية بين سنة 1927 و 1929 مجموع قدره 6000 كلم، وهذا الخط بين المتوسط العالي، والمنخفض ولهذا اعتبرت سونلغاز عاملا تاريخيا في مجال تمويل الطاقة الكهربائية والغازية في الجزائر. وتتمثل مهامها في الإنتاج والنقل والتوزيع عبر قنوات، وقوانينها الجديدة أيضا أعطت لها إمكانية توسيع نشاطها نحو مجالات أخرى للنهوض بقطاع الطاقة مقدمة لفائدة المؤسسة في مجال تجارة الكهرباء والغاز إلى الخارج.

-تكتسب خمسة فروع الأعمال وهي :

- كهريف: (KAHRIF) الأشغال الكهربائية..
- كهركيب: (KAHRKIB) تركيب البنى التحتية والإنشاءات الكهربائية
- كناغاز: (KANAGAZ) أشغال الهندسة المدني.
- AMC : صناعة العدادات و مختلف التجهيزات المستعملة في المراقبة.

#### -الوظائف:

تقوم المؤسسة بمجموعة من الوظائف والمهام ومن وظائف شركة سونلغاز نذكر ما يلي :

-ضمان نوعية إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وكذا ضمان توزيع الغاز في إطار احترام شروط الحماية والأمن وبأقل التكاليف.

- تركيب، تصليح وصيانة وإعادة تجديد مراكز الإنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية بالإضافة إلى مراكز التوزيع العمومي للغاز.

-التخطيط ووضع البرامج السنوية وكذا المراكز المعدة لسنوات.

-ضمان التموين اللازم لتحقيق وتنفيذ البرامج المسطرة.

- توفير المنشآت الضرورية (التجهيزات، الهياكل البنائية) لضمان سير مهمتها.
- التحديد والتعريف بالكيفيات والإمكانيات المتعلقة بالتطبيق (التجهيزات والتركيبات الكهربائية الغازية) وكذا المتعلقة بأجهزة القياس والحساب.
- ضمان التحكم في السير الحسن للبرامج.
- تساهم في السياسة المنتهجة من طرف المديرية العامة فيما يخص الأداءات المقدمة للعملاء.
- تطبيق السياسة التجارية للمؤسسة ومراقبتها.
- ضمان تطبيق التنمية فيما يخص البناء والإصلاح واستغلال الموارد.
- ضمان التسيير الحسن للموارد البشرية والعتاد اللازم للعمل.
- ضمان أمن الأشخاص والمواد التي لها علاقة مع نشاط العمل والتوزيع.
- ضمان تمثيل سونلغاز على المستوى المحلي أحسن تمثيل.
- ضمان نوعية واستمرارية الخدمة.
- استغلال وصيانة شبكة توزيع الكهرباء والغاز.
- تطوير شبكات الكهرباء والغاز التي تمكن من تزويد زبائن جدد.
- ضمان أمن وفعالية هذه الشبكات.
- ضمان التوازن بين الطلب والعرض في مجال الطاقة .
- تسويق الكهرباء والغاز .

- وعموما فإن شركة سونلغاز تضمن تحقيق الاستثمارات للمؤسسة والتحكم في الطاقة وهو عامل ضروري للاقتصاد العام وبصفة خاصة الدراسات والرقابة وتحقيق ميزة إستراتيجية في التطور الاقتصادي والصناعي للوطن.



- إن شركة سونلغاز هي شركة تقوم بعدة وظائف ومهام، بدورها تنقسم إلى عدة أقسام أو مستويات والشكل الموالي يوضح ذلك:

- أقسام ادارة مؤسسة سونلغاز بالبويرة:

- قسم الموارد البشرية: يهتم هذا القسم بتزويد المديرية بالموارد البشرية وبتسيير شؤون العمال وينقسم بدوره إلى قسمين أو مصلحتين

1- مصلحة المستخدمين ومصلحة التطوير: المكلف بتطوير الموارد البشرية ولكل نشاطات متعلقة بها منها:

- التخطيط.
- التوظيف.
- دفع الأجور.
- حساب مبالغ التقاعد.
- الترقية.
- المسار المهني.

2- شبه أشغال العامة: يهتم بكل ما يخص بنايات المصلحة وضمان تأثيرها وتموينها بالتجهيزات والوسائل المختلفة للسير الحسن

- قسم المحاسبة والمالية: يسهر على استعمال أفضل التقنيات لمتابعة النشاطات في المؤسسة ويسجل كل الكتابات المحاسبة انطلاقا من التقدم النقدي للتحركات المالية وهذه المعلومات تسمح بتقدير إنجازات المؤسسة ويتكون من ثلاث مصالح وهي:

- مصلحة الميزانية ومراقبة التسيير.
- مصلحة المالية.
- مصلحة الاستغلال.

- قسم تسيير نظام المعلوماتية: يتكلف بتسيير الشبكة المعلوماتية ويتمثل مهامه في:

إنشاء بنك المعلومات.

- حفظ المعلومات المتعلقة بتاريخ الزبائن.
- تسيير جميع تجهيزات الإعلام الآلي.
- صيانة أنظمة الإعلام الآلي .

الخاتمة

على ضوء ما سبق اتضح لنا أن نظام معلومات الموارد البشرية من أكثر الأنظمة المستندة في مختلف المؤسسات الاقتصادية لاعتباره المحرك الإداري الذي من خلاله يتصل بكافة اجزائها واقسامها وهذا ما يجعله الأكثر أهمية خاصة بنسبة لوظيفة إدارة الموارد البشرية المطالب بها التركيز الأكبر حول هذا النظام لاعتباره المدعم الأساسي لهذه الوظيفة من حيث التسيير الفعال لمختلف مهامها خاصة الأجور ذلك لامتلاكها لقاعدة بيانات موحدة عن جميع الموظفين من ما يتيح لهم الحصول على تقارير واحصائية آنية لكافة أجور العمال وكذلك من حيث مساهمتها التقليل من الأخطاء الناجمة عن المورد البشري والقدرة على اتخاذ تدابير وقائية لإدارة الازمات هذا راجعا في اعتمادها على تطبيقات وبرامج مستحدثة خاصة في حساب جميع الرواتب والأجور وكذلك ما يخص المزايا الإضافية ومساهمتها في اتخاذ القرارات السريعة بشأنها واجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور المحققة لكافة العاملين وكذلك الزيادة في الدقة والسرعة عند اعداد قوائم للأجور والمكافئات وصرفها في الوقت المناسب وهذا ما يحقق للنظام الأهمية بالنسبة للمورد البشري من حيث الرضا لمدى سهولته وتحقيقه للكفاءة في تنفيذ مختلف المهام الإدارية وهذا كله دلالة على الدور المهم الذي يلعبه في الممارسة الفعالة في كيفية التسيير الجيد للأجور لذلك يجب تعزيز الوعي داخل المؤسسات وعلى كافة المستويات عن مدى ضرورة هذا النظام في نجاح المؤسسة عامة ونجاح في تسييرها للأجور سواء على المستوى الفردي او الجماعي وبالتالي هذا ما يحقق لها الكفاءة والقدرة على المنافسة بين مختلف أسواق العالم في عالم الاعمال لكن من اجل الوصول الى هذه الكفاءة ينبغي توفير عمال للتشغيل النظام وادارته والحاجة الى أجهزة حديثة ومتطورة ليطماشى مع الوقت المعاصر ولإيصالها للأهداف الاستراتيجية العامة.

وهذا ما هدفت به الدراسة من حيث البحث عن معرفة الدور الفعال الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أجور المؤسسة الاقتصادية من حيث ما توفره من معلومات حول المورد البشري والتي تساعد على اتخاذ القرارات في المؤسسة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

وفي الأخير توصلنا من خلال دراستنا الى تحديد النتيجة العامة للموضوع الشامل حول مدى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في التسيير الحسن لأجور المؤسسة الاقتصادية سونلغاز البويرة.

### مقترحات للبحوث المستقبلية:

الى جانب دراسة موضوع نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أجور المؤسسة الاقتصادية، توجد بعض المواضيع الأخرى التي تحتاج الى مزيد من البحث والدراسة، لذا نوصي الباحثين بإجراء بعض البحوث في المجالات التالية:

- الاهتمام مستقبلا بإيجاد كافة الوسائل الكفيلة بتحسين نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية لدعم القرارات الفعالة الملائمة لمتطلبات العمل.
- يمكن للباحثين دراسة موضوع نظام المعلومات الموارد البشرية وكذا تسيير الأجور على المتغيرات الأخرى كأداء التنظيمي، الولاء التنظيمي...
- توفير الدعم المادي لتزويد الافراد العاملين بالأجهزة والمعدات اللازمة وكذا القيام بترقيات في مجال الاعلام الالي والمحاسبة.

# قائمة المراجع

### قائمة الكتب:

1. عماد عبد الوهاب الصباغ (2004): علم المعلومات، عمان، دار الثقافة لنشر والتوزيع.
2. مؤلف R.N.M.I.S ra: ترجمة حيدر محمد العمري (2011)، استراتيجيات التغيير في اداره الموارد البشرية بعد العولمة، إرب، الاردن، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
3. محمد الفاتح بشير المغزي (2016): نظم المعلومات الإدارية، المملكة الأردنية، الهاشمية، دار الجنان للنشر والتوزيع.
4. علاء عبد الرزاق السالمي (2003): نظم إدارة المعلومات، مصر، المنظمة العربية لتنمية الإدارية للنشر والتوزيع.
5. محفوظ أحمد جوده (2014): إدارة الموارد البشرية، طبعة 2، دار وائل للنشر والتوزيع.
6. فائزة بورس، 2018، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، الطبعة (1)، عمان، الدار الحامد للنشر والتوزيع.
7. أحمد ماهر، 2004، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، الدار الجامعية.
8. محمد دليم القحطاني، 2015، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل)، الطبعة (4)، الرياض.
9. محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2013، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، القاهرة، دار النشر للجامعات.
10. سامح عبد المطلب عامر، 2010، استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، الطبعة (1)، عمان.
11. ليلي محمد مطالي، 2017، محاضرات في إدارة الموارد البشرية، الطبعة (1)، عمان، دار مجد لاوي للنشر والتوزيع.
12. حفيان عبد الوهاب، 2014، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات، عمان، دار الأيام للنشر والتوزيع.
13. نجم عبد الله العزاوي، وعباس حسين جواد، 2009، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية 2010، عمان، دار اليازوري، العلمية للنشر والتوزيع.
14. الشيخ ولد محمد 2011: استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الموريتانية للألبان top lait مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية. بحوث العمليات وتسيير المؤسسات. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية. جامعة أبو بكر بلقايد. تلمسان
15. رشيد زرواتي (2007): مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر الجزائر.

16. مورييس انجرس (2006): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ط02، (ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون)، دار القصبه للنشر والتوزيع: الجزائر
17. مدحت ابو النصر، (2017)، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
18. بوداود عبد اليمين، عطا الله احمد (2009): المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط01، الجزائر.
19. شروخ صلاح الدين، (2003): منهجية البحث العلمي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، (عناية).
20. محمد شفيق (1998): البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر.

### قائمة المذكرات:

1. جادلي سمير، 2008-2009، تسيير الأجور في المؤسسة، " دراسة حالة البنك الفرنسي"، Paribas BNP " مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علوم، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة.
2. عمار ياسر حسين، 2016، أثر فعالية خصائص نظم معلومات الموارد البشرية في نجاح تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية [دراسة حالة مطبقة على العاملين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون]، رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في علوم الإدارة، اختصاص موارد بشرية، سوريا.
3. بلعيد عبد الله، 2018-2019، اصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون عام، فرع قانون المؤسسات، جامعة الجزائر.
4. الكر محمد، 2007-2008، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وفاق" (1990-2008)، مذكرة تخرج ضمن متطلبات شهادة الماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر.
5. صياد صباح (2018): أنظمة المعلومات وتأثيراتها على تنافسية المؤسسة الجزائرية، مذكرة مقدمة للوصول على شهادة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران.
- 2.
6. انس عبادي (2014): دور النظم المعلومات في تحسين أداء شركات الاتصالات في سورية، دراسة تطبيقية على شركة سيرينتل، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في نظم المعلومات، قسم المحاسبة، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سوريا.



7. جميل صالح عيسى (2018): نموذج مقترح لنظم معلومات الموارد البشرية لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في سوريا، دراسة مسحية في جامعة تشرين، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، قسم إدارة الأعمال.
8. سناء جيرات (2015): تقييم إثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين، دراسة عينا من المؤسسات الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
9. علي محسن حسن عشييه (2018): دور النظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة الأندلس للعلوم التقنية.
10. أحمد عطا عوده (2013): واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير حكومية في قطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، قسم إدارة، كلية التجارة، جامعة غزة.
11. شارف عبد القادر (2011): دور نظم المعلومات الاستراتيجية في تدعيم الميزة التنافسية «حالة المؤسسات الجزائرية»، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة الجزائر 3.
12. خالد رجم (2017) تقييم أثر نضام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط-الجزائر-أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم فرع علوم التسيير، تخصص أنظمة معلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير.
13. سراج وهيبية، 2021، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بعنوان "أثر جودة تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري على تحسين الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية"، دراسة تطبيقية على مستوى مجمع بن حمادي برج بوعريريج - جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

### المجالات:

1. سليمان محمد مرجان (2012): دور إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي للمنظمة الحديثة مع نبذة مختصرة عن القوى البشرية في ليبيا، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 2012/07، ص.

2. بشير بن شويحة (2016): واقع تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، المجلة الجزائرية لدراسات المحاسبية والمالية، 02/ 2016.ص.
3. محمد علي الروساني، محمد العموش (2013): دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، عدد 37. صفحة.
4. قادري مريم، 2017، العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة سيارات الأمريكية، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة، المجلد، العدد4.

### المقالات:

رجم خالد، دادان عبد الغني، 2016، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج، أبحاث اقتصادية وإدارية، حاسي مسعود، العدد 19.

### محاضرات:

سيدي صالح صبرينة، 2015-2017، محاضرات في تسيير والتنمية الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، السنة الأولى ماستر، تخصص علم النفس التنظيم والعمل، جامعة سطيف.

### المؤتمرات:

خالد بن عبد المحسن المرشدي، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي، السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهدة الإدارة العامة والتنمية الإدارية حول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1227.

### المواقع الإلكترونية:

برنامج إدارة الأجور والرواتب، محمد أحمد اسماعيل، 16:07، 09/09/2008، من منتدى الموارد البشرية من موقع: [www.hrdiscussion.com](http://www.hrdiscussion.com)

# قائمة الملاحق

## أسئلة الاستبيان

سيدي، سيدتي.

في إطار اعداد مذكرة ماستر، تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية، بعنوان: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أجور المؤسسة الاقتصادية، نضع امامكم مجموعة من الاسئلة التي تحتوي على متغيرات الدراسة، وفي هذا الإطار نرجو من سيادتكم تزويدنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، ونعدكم ان تبقى اجابتم بسرية ولا تستعمل الا لأغراض علمية بحتة لكم جزيل الشكر.

من اعداد الطلبة:

- تيتوم أيوب
- بوقرو اميرة
- جمعي زهية

1- /المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية.

لا	نعم	الأسئلة	المحور
		هل يوفر نظام معلومات الموارد البشرية كافة المعلومات حول نشاطات المؤسسة؟	الأول
		هل يقدم نظام معلومات الموارد البشرية البيانات اللازمة في الوقت المحدد؟	
		هل يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تخفيض تكاليف العمل؟	
		هل يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في متابعة وتقييم أداء الموظفين؟	
		هل حقق نظام معلومات الموارد البشرية كفاءة عالية في الممارسات الإدارية للمؤسسة؟	

2- /المحور الثاني: دور نظام معلومات في تسيير الاجور في المؤسسة الاقتصادية.

لا	نعم	الأسئلة	المحور
		هل ساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين عملية إدارة وتنظيم الأجور والمرتببات؟	الثاني
		هل ساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاجر حسب الوظيفة؟	
		هل ساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تسهيل القيام بقوائم الزيادات في الاجر ومختلف التحفيزات المادية؟	
		هل نظام معلومات الموارد البشرية يحسن من مراقبة التسيير لمختلف الميزانيات المالية للمؤسسة؟	
		هل نظام الأجور المطبق في مؤسستك يساعد على تحقيق العدالة الاجرية لجميع الموظفين؟	

الشكل 05: الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز البويرة.

