

أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية

إعداد الطالبة :

نوف محمد السلطان

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وطبقت الدراسة على (٥٣) موظفاً يعملون في إدارة الموارد البشرية بثلاث جامعات جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك. ولتحقيق الغرض من الدراسة طورت استبانة لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مكونة من (٣٨) فقرة منها (٢٢) فقرة تقيس تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، و (١٦) فقرة تقيس أداء الموظفين، واستخرجت دلالات صدق وثبات مقبولة لأداة الدراسة واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، وأن تطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية احتلت الرتبة الأولى، في حين جاء تطبيق نظم تدريب الموارد البشرية بالرتبة الأخيرة.
- إن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفع.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستقطاب الموظفين وتعيينهم، ولتدريب الموظفين ولتحفيز الموظفين في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
- وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة التوصيات التالية:
- ضرورة الاهتمام بأن تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كل ما تحتاجه الموارد البشرية فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم.
- العمل على تزويد نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كافة المعلومات عن سوق العمل الخارجي، والمعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين، والمعلومات عن الدورات التي سوف يتم تدريب الموظفين عليها.

المقدمة :

شهدت منظمات الأعمال ارتفاعاً في تكاليف العمالة، وندرة الموارد البشرية فعملت على تجهيز وتوفير معلومات تهدف إلى المساهمة في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية، ضمن نظام معلومات يوفر المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية، مما يساعد في توفير ما تحتاجه هذه المنظمات من معلومات تتعلق بالموارد البشرية، وتزود باقي الإدارات بما تحتاجه من معلومات تسهم في أداء أعمالها بكفاءة وفاعلية (2007 Boateng).

إن إدارة الموارد البشرية تهدف إلى تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة لأي مجموعة من الأفراد القادرين والراغبين على العمل ويتميزون بوجود درجة عالية من التفاهم والرضا فيما بينهم، وبهذا فإن إدارة الموارد البشرية تعد نشاطاً إدارياً يتعلق بتحديد وتشخيص احتياجات المنظمة من القوى العاملة وتهيئتها بالإعداد وكفاءات المحددة، وإجراء تنسيق للاستفادة من تلك الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة (الهيتمي، ٢٠٠٨).

وفي ظل هذا الدور لإدارة الموارد البشرية من ناحية، والتطور التكنولوجي من ناحية أخرى أصبح اهتمام إدارة منظمات الأعمال بتوفير نظام معلومات الموارد البشرية يوفر لإدارة الموارد البشرية البيانات والحقائق الخاصة بالموظفين، والوظائف وسياسات التوظيف وتحليلها بهدف الوصول إلى معلومات واضحة يمكن على أساسها اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بالموارد البشرية (المغربي، ٢٠٠٢).

وتتطلب إدارة الموارد البشرية نظاماً للمعلومات يمكنه أن يزود بالبيانات الحالية والمستقبلية للموظفين في المنظمة، من أجل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات، ويتطلب هذا النظام مجموعة من الإجراءات والأدوات والمعلومات

وطرق التشغيل وتقييم البيانات والأفراد الذين يستخدمون المعلومات. ولذلك أصبح الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية، باعتبارها واحدة من النظم القادرة على جمع، ومعالجة، وتصنيف، وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرار، والقيام بكافة وظائف الموارد البشرية من عملية تخطيط الموارد البشرية وعملية تحليل الوظائف، وعملية التوظيف الاستقطاب الاختيار، التعيين، وعملية التدريب والتطوير، ونظام تقييم الأداء، ونظام التعويضات، ونظام الحوافز، ونظام الترقيات، وسياسات وتعليمات الصحة المهنية (الحسنية، (١٩٩٨). وبما أن تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المنظمات تشكل أهمية في تحسين مستوى أدائها، وترشيد عملية اتخاذ القرارات، وتحقيق رضا الموظفين، وتنمية التزامهم وولائهم للمنظمة، وتحقيق الميزة التنافسية. لذا سعت المنظمات لإدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة، والعمل على تطويرها، وتدريب الموظفين على استخدامها

(الغويري، ٢٠٠٤).

مشكلة الدراسة:

تواجه منظمات الأعمال تحديات مستمرة في بيئة عملها، سواء على مستوى البيئة الداخلية أو الخارجية، ولمواجهة هذه التحديات سعت هذه المنظمات إلى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من أجل تحسين أداء الموظفين في الموارد البشرية على وجه الخصوص، وتحسين أداء الموظفين في المنظمة على وجه العموم. هذا، ويهدف تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية إلى تحقيق دقة التنبؤ بالعرض والطلب من الموارد البشرية، ووضع الأهداف الإستراتيجية، وتخطيط المسار الوظيفي، وتزويد المنظمة بمخزون من المهارات والكفايات اللازمة للموظفين، وزيادة المقدرة على معرفة الأداء الحالي والمتوقع، وبناء قاعدة بيانات تتضمن الخبراء والاستشاريين والموظفين المهرة المتوقع التحاقهم بالمنظمة عند الحاجة إليهم.

ولم تكن مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بمنأى عن هذا التطور، فأقدمت على تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق فاعلية أداء الموظفين فيها، وفي هذه المرحلة بعد تطبيق هذه النظم، لابد من استقصاء أثر تطبيق هذه النظم على أداء الموظفين، كنتيجة طبيعية في حال نجحت هذه المؤسسات بتطبيق هذه النظم على النحو المتوقع، وتكمن مشكلة الدراسة في معرفة دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية

وتتمثل هذه المشكلة بالتساؤلات التالية:

- ما درجة تطبيق نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية؟
- ما مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية ؟
- ما أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية؟

أهمية الدراسة :

تنبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تبحث في طبيعة العلاقة بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين، مما يسهم في تقديم إطار مفاهيمي يوضح هذه العلاقة وطبيعتها، وسبل تطويرها بما يحقق أهداف المنظمة الإستراتيجية ومن ثم تحقيق رؤيتها المستقبلية.

أما الأهمية العملية لهذه الدراسة فتنبع من كونها تبحث في أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، مما يساعد متخذي القرار سواء في وزارة التعليم العالي أو في مؤسسات التعليم العالي السعودية في الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق فاعلية تطبيق هذه النظم في مؤسساتهم، ومن ثم تساعد هذه الدراسة في تبني مؤسسات التعليم العالي السعودية سياسات واضحة وملائمة، واتخاذ قرارات مناسبة فيما يتعلق بتحقيق فاعلية نظم المعلومات الموارد البشرية، من خلال الأخذ بالتوصيات التي تقدمها هذه الدراسة. ومن جانب آخر فإن هذه الدراسة كشفت عن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، والتي تعكس مدى تحقيق الأهداف الإستراتيجية لهذه المؤسسات، وكيفية تطوير مستوى أدائها. وأخيراً فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على أهم القطاعات السعودية، ألا وهو قطاع التعليم العالي. إذ يعد هذا القطاع جوهر وأساس العملية التنموية والتطويرية في المجتمع السعودي.

أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف الرئيس من هذه الدراسة في تحليل أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :
1. تطوير أدب فكري لنظم معلومات الموارد البشرية، ومفهومها، وأهميتها، وفوائدها، بالإضافة إلى مفهوم الأداء، وأهميته، وسبل قياسه.
 2. التعرف إلى درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
 3. الكشف عن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
 4. استقصاء أثر تطبيق نظم إدارة معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
 5. تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تساعد في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية من خلال تعزيز دور نظم معلومات الموارد البشرية في هذه المؤسسات.

فرضيات الدراسة:

قامت هذه الدراسة باختبار الفرضية الرئيسة التالية:

الفرضية الرئيسة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
وتتبع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
الفرضية الفرعية الثانية:

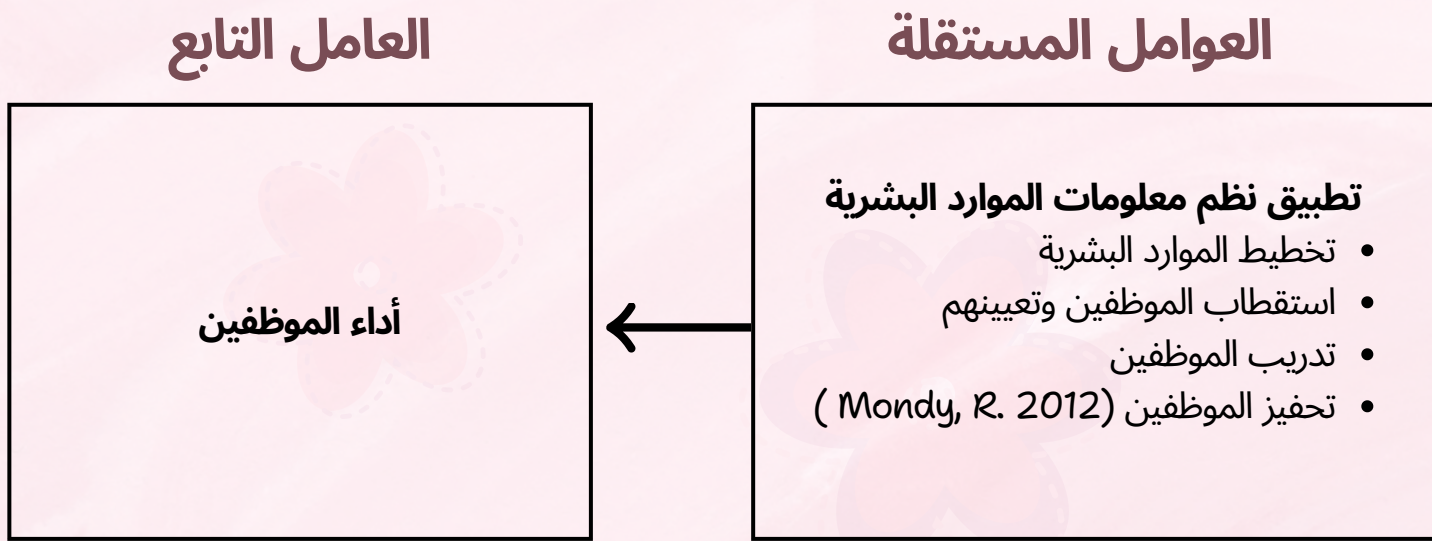
"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لاستقطاب الموظفين وتعيينهم على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتدريب الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتحفيز الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".

أنموذج الدراسة:

اعتدت هذه الدراسة على تحديد أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية بناءً على ما قدمه (Mondy, R. (2012) الذي اعتبر هذه الأبعاد من الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية والتي لا بد أن يتضمنها نظم معلومات الموارد البشرية، وبناءً على ذلك فإن الدراسة الحالية قامت باختبار الأنموذج التالي :



حدود الدراسة :

تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الزمنية طبقت هذه الدراسة خلال عام ١٤٣٣ هـ.
- الحدود المكانية طبقت هذه الدراسة على ثلاث جامعات سعودية، هي : جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك.
- الحدود البشرية طبقت هذه الدراسة على الموظفين في إدارة الموارد البشرية.

العوامل المؤثرة على أداء الموظفين

• أساليب الإدارة

تساعد الإدارة الفعالة في تحسين التحفيز والمشاركة والأداء لدى الموظفين، أما الإدارة السيئة فلها تأثير معاكس إذ تقلل كلا من الرضا والإنتاجية والأداء، ويوجد عدد من الدراسات التي تشير إلى أن أداء الموظف يعتمد كثيرًا على الإدارة، لذلك تتمثل إحدى طرق تحسين الأداء في تحديد المشكلات في الإدارة وإصلاحها.

• ثقافة الشركة

تتكون الثقافة التنظيمية من معتقدات تدفع سلوك الموظف على نحو جزئي، وتوجد سلوكيات معينة لها تأثير إيجابي على أداء العمال، وعلى الرغم من أن التحولات الثقافية قد تستغرق وقتًا، إلا أن غرس القيم الصحيحة في مكان العمل يمكن أن يساعد في تغيير طريقة تفكير الموظفين في العمل وكيفية أدائهم، فعلى سبيل المثال يمكن أن تساعد هذه السمات في تحسين أداء العاملين

1. ثقافة التعلم والتحسين المستمر.

2. الإيمان بقيمة المعرفة الرقمية والبراعة الرقمية .

3. الانفتاح على التغيير والأفكار الجديدة.

• الاستماع إلى الموظفين

الموظفون الذين تُسمع أصواتهم من المرجح أن يقدموا أفضل أعمالهم، فسماع أصوات الموظفين لا يضمن الشمولية فحسب، بل يضمن أيضًا المساواة في مكان العمل، لذلك يجب أن يستمع القادة الفعالون إلى ما يقوله الموظفون ويجب أن يكون الاتصال طريقًا ذا اتجاهين، وتعد دعوة المزيد من الموظفين إلى النقاش والاستماع إلى آراء مختلفة دائمًا أمرًا مريحًا للجانبين .

• بيئة العمل المادية

• واجبات العمل اليومية وسير العمل

• التدريب والتطوير

• بيئة العمل الرقمية

الأداء عبارة عن :

• جهد يهدف إلى تحويل المدخلات إلى مخرجات.

• جهد يسعى إلى تحقيق أهداف الوظيفة.

• محصلة تفاعل بين ثلاثة محددات رئيسة هي الدافعية الفردية، وبيئة العمل

والقدرة على إنجاز العمل.

• سلوك وظيفي هادف يظهر نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى

الخارجية المحيطة به.

• سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة.

• استجابة تتكون من أفعال وردود أفعال.

الدراسات السابقة :

قام (Zafar, 2012) بدراسة هدفت إلى استكشاف أمن نظم معلومات الموارد البشرية والموارد البشرية الإلكترونية من خلال تقديم أساسيات أمن المعلومات ومدى صلتها بالمنظمة. في ظل تزايد استخدام النظم في المؤسسات كنظم معلومات الموارد البشرية والموارد البشرية الإلكترونية، أصبح أمن هذه النظم أحد المجالات التي تتطلب المزيد من الدراسة والاستكشاف فقد قامت هذه الدراسة بالكشف عن كيفية المحافظة على أمن هذه النظم، وتعزيز ارتباطها بأداء المنظمة.

وبينت هذه الدراسة أن أهم محددات أمن هذه النظم هي: تحليل المخاطر، والتدريب، والتكامل، والسياسات، وتقييم البيانات، وهيكल النظام Architecture.

وأجرى (Gergana, 2012) دراسة هدفت إلى استقصاء الظروف الملائمة لنظم المعلومات الموارد البشرية وأثرها على القدرة التنافسية التنظيمية باعتبار أن هذه النظم تشكل العامل الأساس في بناء قدرات ديناميكية للمنظمة، ومن ثم تعزيز قدرتها على تكرار نجاحها. وتوصلت الدراسة إلى أن نظم المعلومات الموارد البشرية هي المفتاح لبناء القدرات اللازمة لديناميكية التنافسية للمنظمة. ولتحقيق ذلك لابد من افتراض أن هذه النظم يمكن أن تعكس إجراءات وعمليات فريدة من نوعها، وأن الاعتماد على إجراءات قد يقلل من المرونة التنظيمية اللازمة للقدرة على المنافسة في بيئة متغيرة.

وأجرى (Normalini; T. & Sherah, 2012) بدراسة هدفت إلى الكشف عن متطلبات ونتائج استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في ماليزيا. وطبقت الدراسة على الشركات التي تستخدم هذه النظم في مدينة بينانغ Penang واستخدمت الدراسة مقياس روجر لقياس السمات الإبداعية Roger's innovation attributes كأداة لقياس متطلبات استخدام هذه النظم ومقياس ريميني وزوبوف لتكنولوجيا المعلومات Remenyi's and Zuboff's IT framework لقياس مخرجات استخدام هذه النظم. وأظهرت نتائج الدراسة أن متطلبات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية تتنبأ بمخرجات استخدام هذه النظم.

أما دراسة اليحيى (٢٠٠٢) فقد هدفت إلى معرفة نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ومدى فعالية تلك النظم في مختلف مكوناتها ومجالات استخدامها، وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في عمل أفراد عينة الدراسة بإدارة شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية بالرياض هي نظم الملفات والحاسب الآلي، ووجود مجالات استخدام متوسطة لنظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية كان أبرزها نقل وإعارة وترقية الضباط والأفراد. وبينت دراسة ديشباند و تارجوسكي (Deshpande & Targowski, 2001) أن المنظمات التي تريد أن تحقق ميزة تنافسية لا بد أن تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إدارة مواردها البشرية بفعالية.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات ذات الصلة بنظم معلومات الموارد البشرية، والأداء. كما جمعت بيانات الدراسة بواسطة استبانة تم توزيعها على أفراد الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج تتعلق بالإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، وتقديم مجموعة من التوصيات تسهم في تحقيق أغراض هذه الدراسة في ظل النتائج التي توصلت إليها.

مناقشة النتائج :

- سعت هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، وأن تطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية احتلت الرتبة الأولى، يليها تطبيق نظم تخطيط الموارد البشرية، يليها تطبيق نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم، وفي الرتبة الأخيرة جاء تطبيق نظم تدريب الموارد البشرية. وكانت درجة تطبيق جميع أبعاد نظم الموارد البشرية مرتفعة. كما تبين أن درجة التطبيق كانت متوسطة فيما يتعلق بأن النظام يوفر معلومات كافية عن سوق العمل الخارجي، وأن النظام يوفر كافة المعلومات عن المديرين الداخليين والخارجيين، وأن النظام يوفر معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي سوف يتم تدريبهم عليها

- أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفع، وكان رضا الموظفين في الجامعة عن إجراءات العمل المتبعة، وإيفاد الموظفين في دورات فنية خارجية أو داخلية أقل ارتفاعاً من مؤشرات الأداء الأخرى. وتفسر هذه النتيجة أن مؤسسات التعليم العالي السعودية اهتمت بشكل ملحوظ في تحقيق مستويات أداء عالية، سواء كان ذلك باتجاه تحقيق حاجات الموظفين فيها، أو باتجاه تحقيق حاجات الطلبة العلمية والعملية.
- بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وهذه النتيجة تثبت دور نظم معلومات الموارد البشرية في ضبط أداء الموظفين وتحسينه. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفوزان (٢٠٠٣) ، ودراسة الحياصات (٢٠٠٥).
- أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (= ٠.٠٥) لتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفوزان (٢٠٠٣)، ودراسة الحياصات (٢٠٠٥)
- أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لاستقطاب الموظفين وتعيينهم على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (= ٠.٠٥) لتدريب الموظفين في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (= ٠.٠٥) لتحفيز الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الفوزان (٢٠٠٣)، ودراسة الحياصات (٢٠٠٥)

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والمتمثلة بوجود دور لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية لتعزيز هذا الدور:

- في ضوء نجاح مؤسسات التعليم السعودية بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية فإنه لا بد من العمل على الاستمرار في تطبيق هذه النظم في تلك المؤسسات لتحقيق الفوائد المستقبلية المتوقعة نتيجة هذا التطبيق.
- تعد هذه الدراسة دليلاً على نجاح مؤسسات التعليم العالي السعودية في تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، ومن ثم لا بد من تشجيع المؤسسات السعودية في القطاعات الأخرى على الاستفادة من تجربة مؤسسات التعليم العالي في هذا المجال، لتطبيق هذه النظم في مؤسساتهم بأقل التكاليف الممكنة.
- ضرورة العمل على تعزيز إدراك إدارات مؤسسات التعليم العالي السعودية بكافة الفوائد التي يمكن تحقيقها من الاستمرار في تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية سواء على المدى القصير أو المدى الطويل.
- ضرورة الاهتمام بأن تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كل ما تحتاجه إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم.
- العمل على تزويد نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كافة المعلومات عن سوق العمل الخارجي، والمعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين، والمعلومات عن الدورات التي سوف يتم تدريب الموظفين عليها.

الخاتمة :

في الختام، فإننا نتوصل إلى أن الحديث عن مفهوم تخطيط الموارد البشرية يتطلب فهم التخطيط كمفهوم عام أولاً، والتخطيط وظيفة الإدارة؛ إذ يقوم على محاولة للتنبؤ بالمستقبل، وذلك من خلال دراسة واستقراء أحداث الماضي، والمشكلات والتوقعات الخاصة بها، ودراسة الصعوبات التي يمكن أن تواجه المؤسسة، وكل ذلك بغرض الوقوف على حلول عملية وفعالة.

ومن هنا ينبثق مفهوم تخطيط الموارد البشرية، إذ إنه من المجالات الهامة في أي منظمة بشرية، خاصة تلك التي تهدف إلى تلبية احتياجات المنظمة من العمالة بالإعداد والخصائص المتناسبة مع طبيعة العمل، وتخطيط الموارد البشرية عملية إدارية متكاملة وليست جزءاً من وظيفة التوظيف كما أنها تتعلق بتحليل البيانات، وبيان مدى احتياج المؤسسة من الموارد البشرية، خاصة في ظل تغير الظروف على المؤسسة، كما أنها تعنى بضمان توافر الأعداد المناسبة، والتي تحتاجها المؤسسة في الوقت الملائم، وبالنوعية والكفاءة المطلوبة، وكل ذلك بهدف عدم تعطل المنشأة أو توقفها عن العمل لأي ظرف كان.

المراجع :

- الجرايدة، محمد سليمان (٢٠٠٦). تقويم فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.
- الحسنية، سليم إبراهيم (١٩٩٨)، نظم المعلومات الإدارية، ط (١) ، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الحياصات، خالد محمد (٢٠٠٥). علاقة كفاءة وفاعلية إستراتيجية إدارة الموارد البشرية بالأداء المؤسسي في المؤسسات الصحفية الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا عمان، الأردن.
- الخزامي، عبد الحكم أحمد (١٩٩٩) تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين تقييم الأداء، ج (١) ، القاهرة: مكتبة ابن سينا.
- السعودي، موسى أحمد (٢٠٠٦). أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي دراسات العلوم الإدارية، م ٣٣، ع ، ص ٥٤-٧٨.
- السيزلاقي، أدنرو دي ووالاس، مارك جي (١٩٩٢). السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد الرياض: معهد الإدارة العامة.
- عباس، سهيلة (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط(٣)، عمان دار وائل للنشر.
- عبد الوهاب، محمد علي وآخرون (١٩٩٦). إدارة الموارد البشرية، القاهرة: مكتبة عين شمس.
- الغويري، عمر عوض (٢٠٠٤)، تأثير نظم المعلومات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في شركتي الملكية الأردنية وموبايلكم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة الكرك، الأردن.
- الفوزان، راشد محمد (٢٠٠٣) ، نظم المعلومات الحديثة وأثرها على أداء العاملين رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض.
- الفيروز أبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب (١٩٨٧) القاموس المحيط، ط(٢)، بيروت مؤسسة الرسالة.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (١٩٩٨). نظم معلومات الموارد البشرية دراسة تطبيقية الإداري، معهد الإدارة العامة، سلطنة عمان، السنة ٢٠، ع ٧٢، ص ٢٥-٧٠.
- الهيتي، خالد (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، ط(٣)، عمان دار وائل للنشر.
- اليحيى، منصور إبراهيم (٢٠٠٢) فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في إدارات شؤون الضباط والإفراد في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض، المملكة العربية السعودية