

# الأكاديمية العربية الدولية



الأكاديمية العربية الدولية  
Arab International Academy

---

## الأكاديمية العربية الدولية المقررات الجامعية

---

# HRIS

الموارد  
البشرية

نظم  
معلومات

تحت إشراف  
د. محمد السلامي

# يوم في حياة موظف موارد بشرية

# إدارة الموارد البشرية



# تعريف إدارة الموارد البشرية

مجموعة خطط 8 نظم 8 سياسات 8 إجراءات بتنظم  
المهام و بتحدد الوظائف بين الموظفين في مختلف الإدارات  
و المستويات داخل المنظمة الواحدة

## علشان

يتم تحقيق رسالة و أهداف المنظمة بإستراتيجياتها المستقبلية

الموارد البشرية بتحاول تحقيق الإستغلال الأمثل لقدرات  
و مهارات الأفراد  
الأول بتحدد القدرات و المهارات دي

و بعدين

يتم توجيه المهارات و القدرات لتحقيق رسالة المنظمة و أهدافها  
و إستراتيجياتها

يعني نقدر نقول إنها عملية تبادل منفعي بين  
الموظفين و المنظمة

# تاريخ الموارد البشرية و مراحل تطورها

# أهداف إدارة الموارد البشرية

- رفع مستوى كفاءة الإنتاجية .. بنحدد إحتياجات المؤسسه و بنحدد مهارات و قدرات الموظفين و بنسد الخلل
- رفع مستوى الأداء .. الاهتمام بزيادة قدرات و مهارة الأفراد لمواكبة إحتياجات و تطورات بيئة العمل .. ⇒ حاجات «تدريب و تأهيل و تطوير ، مناخ عمل جيد معنويًا ، حافز مادي»
- رفع مستوى الولاء و الإلتماء .. مادي «مرتبات، حوافز، بدلات،... إلخ» -معنوي «إهتمام إنساني، مظهر إجتماعي»
- قياس و تقييم الأداء .. بحيث يضمن حق الموظف و حق المنظمة و نضمن إن الخطه ماشيه بشكل صحيح
- الإستمراره في الحفاظ و البحث عن الموظفين الأكفاء و المتميزين للحفاظ أو تحقيق الميزة التنافسيه
- ضمان عملية التبادل المنفعي بين الموظفين و المنظمة
- وضع اللوائح و السياسات العادلة و المناسبه اللي بتحكم و تنظم العلاقه بين الموظفين و المنظمة



# إدارة الموارد البشرية



# الوظائف الإدارية

- تحليل جيد للأهداف الإنتاجية و الربحية للمنظمة
- تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية الي يضمن تحقيق الأهداف

## التخطيط

- تقسيم و تحديد الواجبات و المسؤوليات و السلطات بين أفراد المنظمة
- تصميم الهيكل الإداري للمنظمة

## التنظيم

- وضع مهارات و قدرات الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة بشكل مرن و فعال

## التوجيه

- ترتيب خبرات و قدرات و مهارات الأفراد و عاداتهم الشخصية و إهتماماتهم و تسخير ذلك لتحقيق أهداف المنظمة عن طريق وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط و المعياري

## الرقابة

# الوظائف التنفيذية

## الإستقطاب

- تقدير إحتياجات المنظمة و مراقبة الموارد البشرية للمنافسين و سوق العمل عموماً بهدف جذب و ضم المتميزين لفريق عمل المنظمة
- تحديد المعايير اللازمة لإنتقاء الكفاءات

## التدريب

- رفع مستوى الكفاءة و تحسين الأداء لضمان إستمرار المنظمة لمواجهة التطورات التكنولوجية في أساليب العمل و أدوات الإنتاج

## التحفيز

- مادي: أجور، حوافز، مكافآت،...إلخ.
- معنوي: الموظف المثالي، تناوب المناصب، فطار أو غداء جماعي،...إلخ.

## الرعاية

- توفير الرعاية الصحية و الثقافية و الترفيهية و الإجتماعية و أيضاً الرعاية عند ترك العمل

# السياسة



# سياسة التعيين

(1) الإعلان عن الوظيفة.

(2) ملء نموذج أو طلب التوظيف.

(3) تجميع طلبات التوظيف وإجراء التدفقية المبدئية.

(4) عقد الاختبارات (إذا لزم الأمر) مثل اختبارات الأداء أو

(5) عقد المقابلات الشخصية.

(6) إجراء تحريات عن الشخص (خاص بالنسبة لموظف

(7) إجراء الكشف الطبي ... إذا لزم الأمر

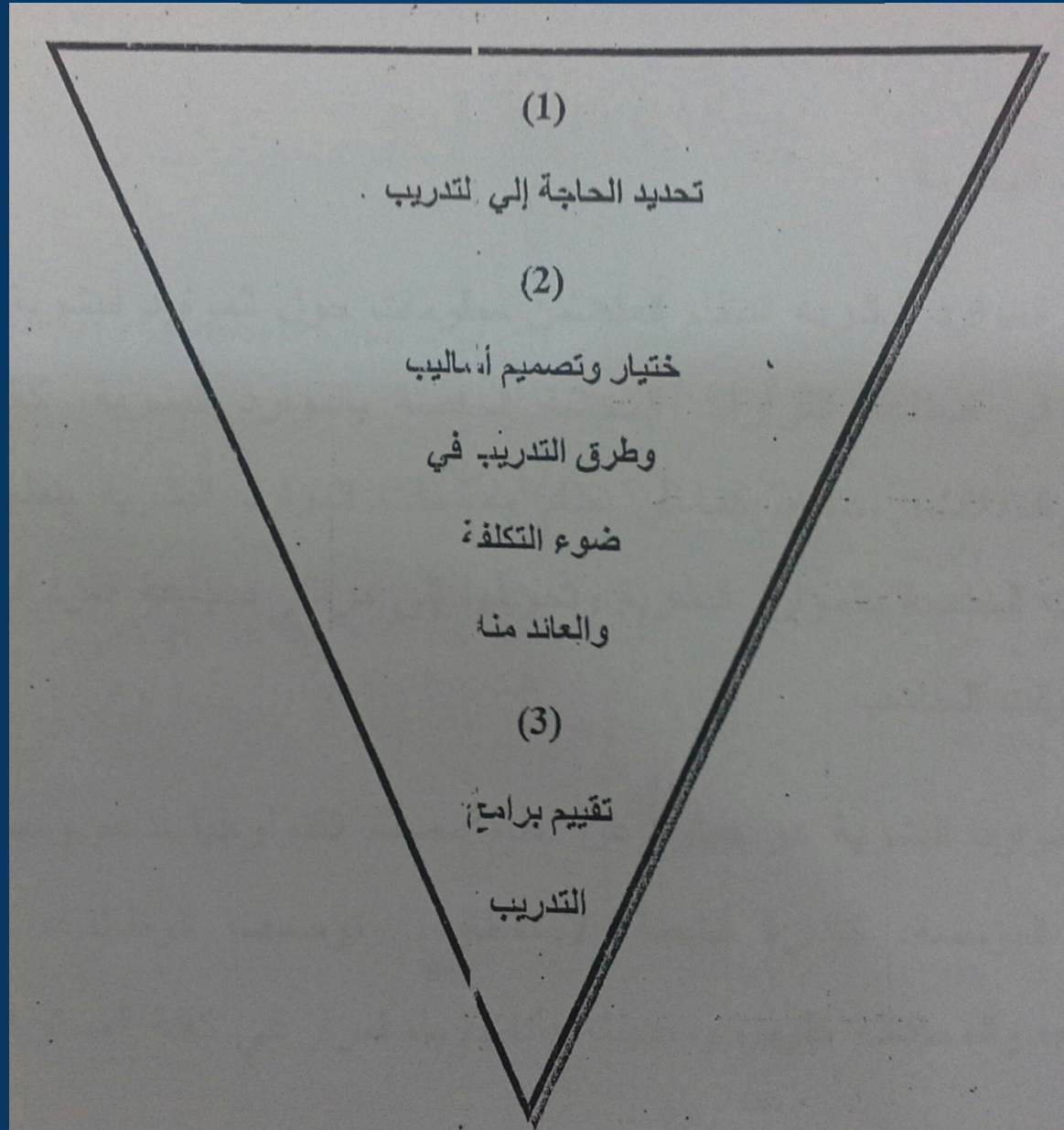
(8) اتخاذ قرار بالتعيين للأفراد الذين تم قبولهم.

(9) عقد برنامج أو لقاءات للتهيئة والتدريب إذا لزم الأمر.

(10) استلام العمل.



# سياسة التدريب



# سياسه التحفيز

حوافز الوقت الإضافي (مادية أو أدبية)

الحوافز الجماعية (مادية وأدبية)

الحوافز الأدبية

الحوافز العينية مثل التأمين العلائي والخدمات الاجتماعية كالمواصلات والإسكان ... الخ

# HR

الموارد  
البشرية

# IS

نظم  
معلومات





# العناصر المكونة لنظم معلومات الموارد البشرية



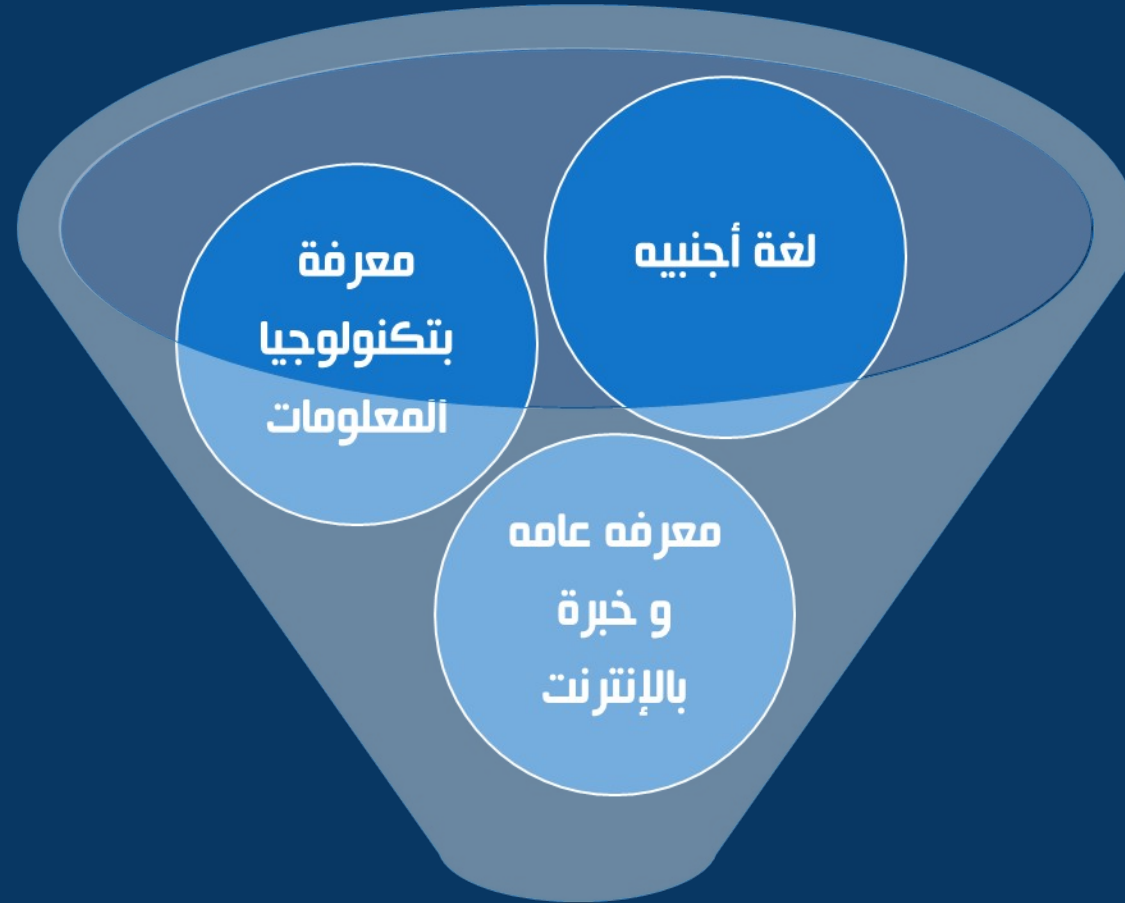
# خصائص HRIS

- إختصرت الوقت و المسافة
- حققت الترابط بين المنظمة و العاملين و الأسواق
- الاستجابة لمتغيرات السوق بوقت سريعة
- تحقيق متطلبات المنظمة

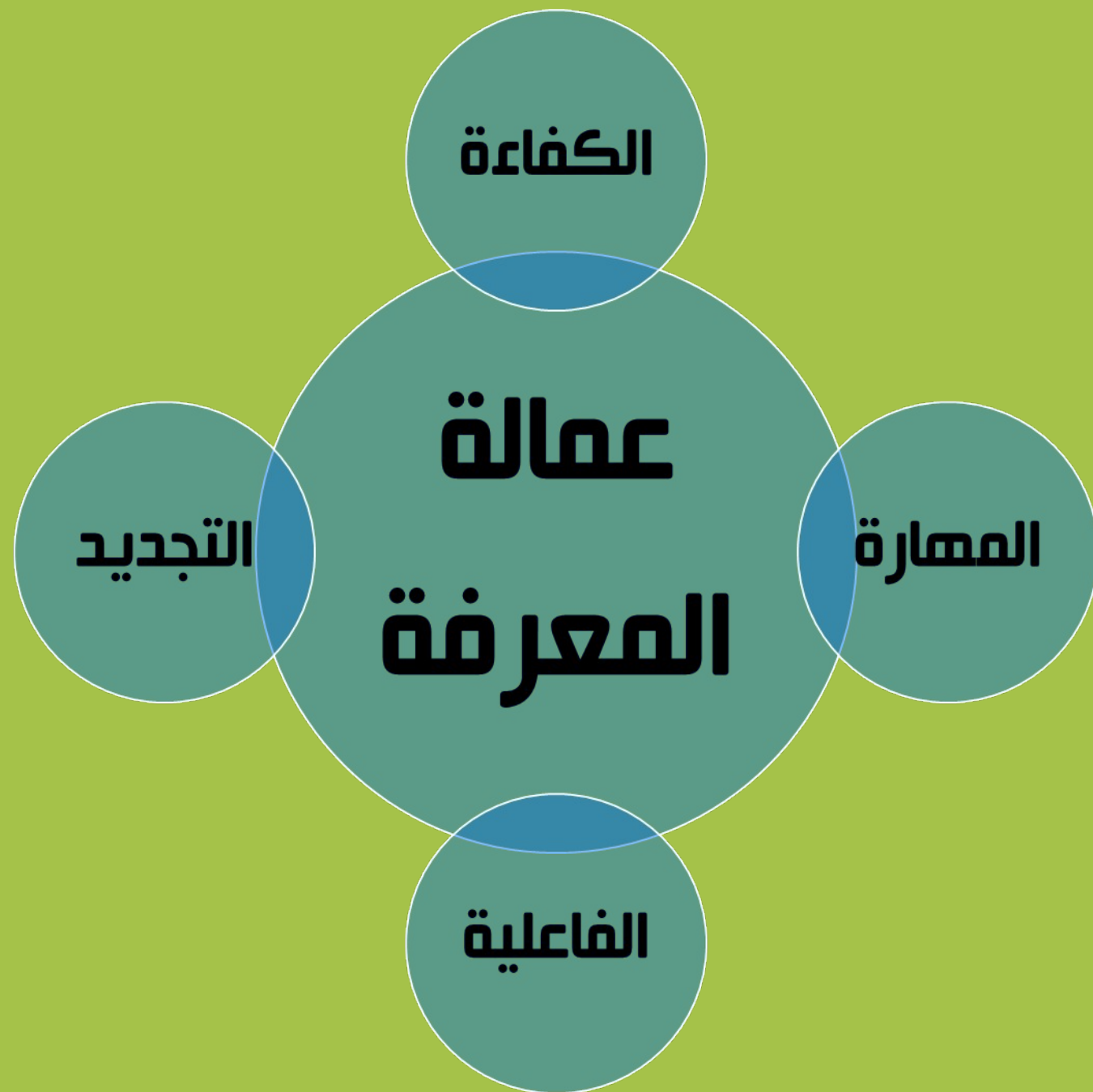
# تأثير HRIS على الدنيا كلها

- تقليص حجم القوي العامله مع أداء الأعمال بكفاءه أعلى
- تقلص فئة الإدارة الوسطي مما يحقق المرونه و اللامركزيه الداعمة للمنظمة
- إختفاء الوسطاء بين المنظمة و المورد البشري المطلوب
- الإستغناء عن العماله الوسطي و الغير ماهره
- إستهداف فئات جديده من العاملين ذوي المعرفه و علي درايه بقواعد البرمجه و التعامل مع أنظمة متطوره
- إستهداف أصحاب المهارات الفكرية و القدرات الذهنيه و المبدعون

# متطلبات سوق العمل بعد البهده بتاعت HRIS



تعيين علي طول





## الخصائص الأساسية لسوق العمل في عصر العولمة

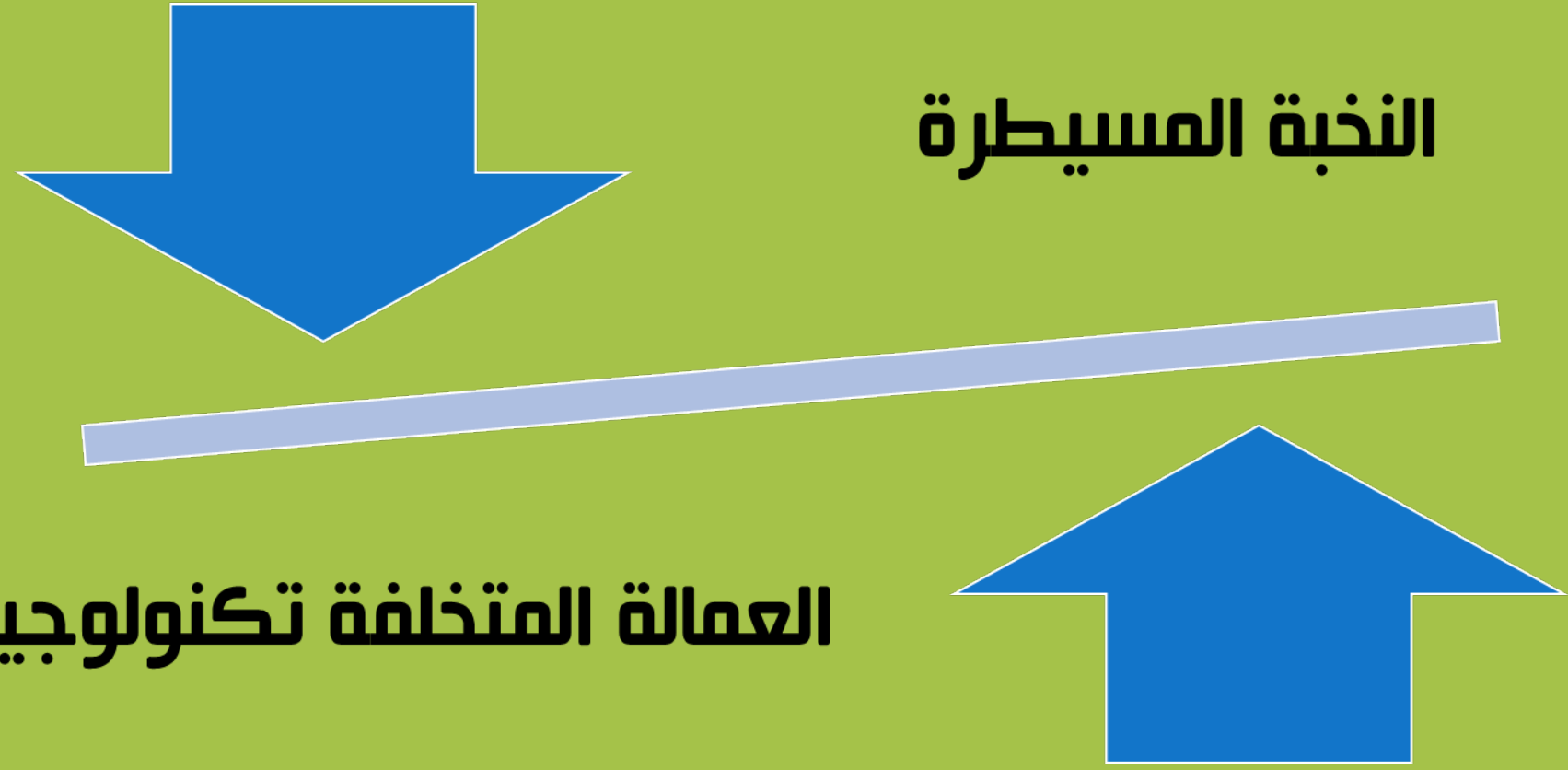
- 1- القدرة على الوصول للبيانات وتحويلها الى معلومات و معرفة قابلة للإستخدام .
- 2- القدرة على التكيف والتعلم بسرعة ، وامتلاك المهارات اللازمة لذلك.
- 3- إتقان التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا المعتمدة على الحاسب وتطبيقاتها في مجال العمل.
- 4- القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، وإتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية والافتراضية.
- 5- امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية.
- 6- إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية.
- 7- إتقان العمل خارج حدود المكان والزمان، والقدرة على إدارة العمل، سواءً كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات افتراضية.
- 8- القدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمستهلكين الأفراد أو المؤسسات والهيئات ؛ فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع.

كلما زادت التكنولوجيا و المعرفة بها ارتقت النخب المسيطرة

# أثر HRIS

النخبة المسيطرة

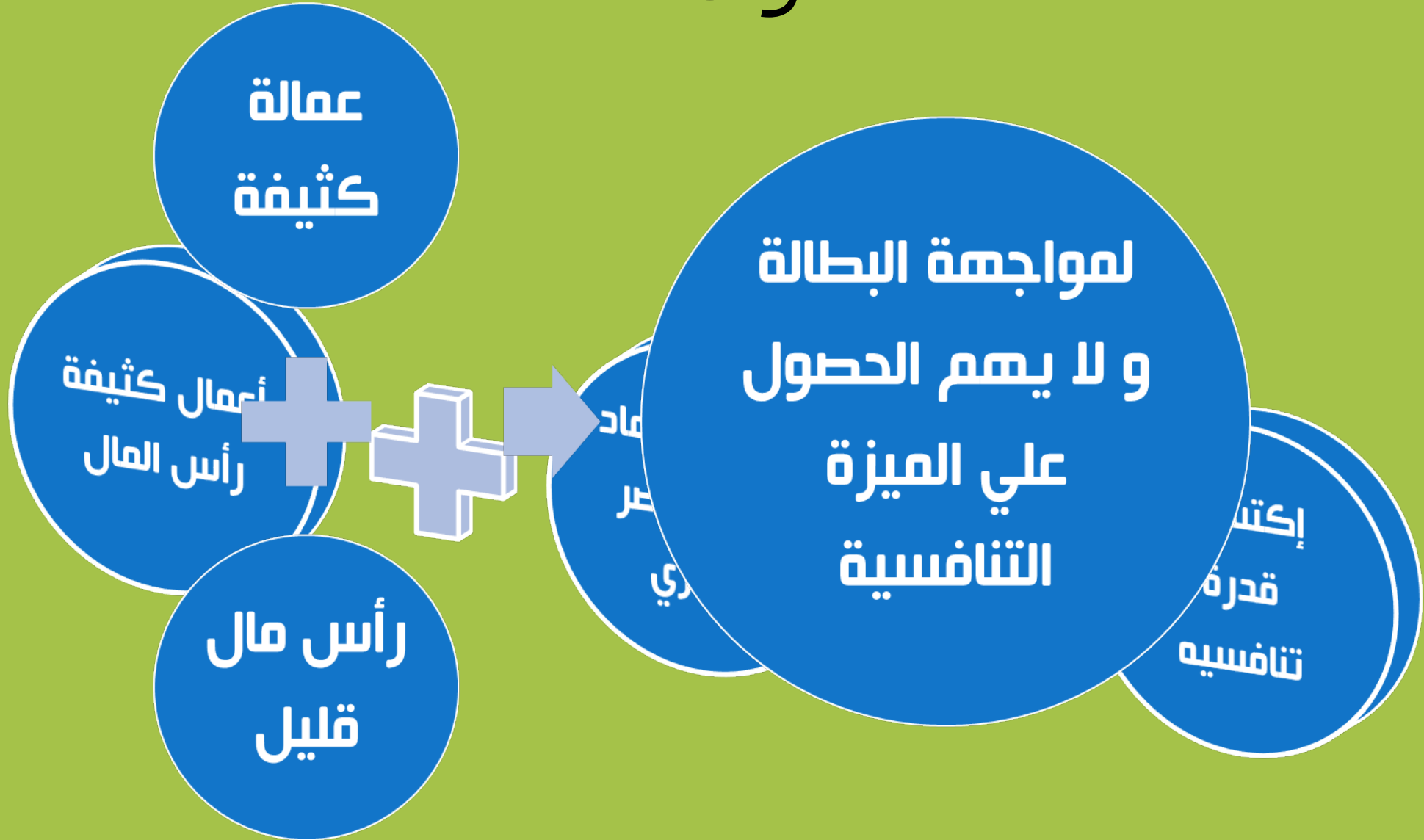
العمالة المتخلفة تكنولوجياً



كلما زادت التكنولوجيا و قلت المعرفة بها زادت العمالة المتخلفة



# أثر HRIS



# أثر HRIS



# أثر HRIS



# أثر HRIS



# حل مشكلة البطالة زمان



# حل مشكلة البطالة دلوقتي

برامج إعادة تأهيل

برامج رفع  
المستوي المعرفي

تكوين مجتمع  
المعلومات



# البطالة في مجتمع المعلومات

- نوعية و ليست كمية
- تحل برفع المستوى المعرفي و المهني للعامل أو الموظف
- تتلاشي بمجرد مسايرة التطورات التكنولوجية





# التوظيف الإلكتروني

هو أحد تطبيقات التجارة الإلكترونية يساهم في عرض كم هائل من العرض و الطلب في سوق العمل

تبادل هائل للمعلومات و بيانات المهنيين و المنظمات تحليل دقيق و شفاف لإحتياجات السوق و كل قطاع مهني الشفافية في عرض مشاكل الوظيفة

أتاح التمايز بين الأشخاص

أدي إلي تنافس مستمر و غير مسبوق في سوق العمل

أنشأ حالة من التفاعل بين الوظيفة و المنظمة و العامل أو



تطبيقات HRIS

# تطبيقات التوظيف



جذب و إستقطاب  
العاملين



توفير قاعدة بيانات خاصة  
بالعاملين

# تطبيقات التخطيط

- تخطيط التعاقب «مين حيحي مكان مين و ليه و إزاي؟»
- تحديد الإحتياجات المستقبلية «عاوزين كام واحد و حيشغلوا إيه؟»
- تحليل قوة العمل «عدد التعينات، التنقلات، الترقيات، الإستقالات، النقل، التقاعد»

# تطبيقات إدارة الأداء

تحديد و تحليل الأداء و بيئة العمل علشان  
نصح أي انحرافات عن الاستراتيجية و  
نعالج مشاكل انخفاض الأداء

# تطبيقات التدريب و التطوير

- تحسين الفاعليه و المهارات عن طريق تحديد ميول كل موظف و إمكانياته و كم معرفته
- تحليل القدرات بتاعت الموظفين و بنوجه الإدارة العليا للخطة التدريبية للموظفين بالمنظمة
- بنقدم النصح و الإرشاد للعاملين بالمنظمة و كمان ممكن نخلق وظائف جديده و مستحدثه



# تطبيقات HRIS

اسم التطبيق	وصف النظام	المستوى
تخطيط المصادر البشرية	إعداد خطط طويلة الأجل لاحتياجات المؤسسة من قوة العمل	استراتيجي
تحليل المكافآت والتعويضات	مراقبة مدى عدالة أجور الموظفين ورواتبهم وتوافق العوائد لكل وظيفة	تكتيكي
المسار الوظيفي	تصميم مسار وظيفي للوظائف	فني
التدريب والتطوير	تتبع تدريب ومهارات وتقويم الأداء للموظفين وحفظ سجلاتهم	تشغيلي



# أثر تطبيقات HRIS لتحقيق الميزة التنافسية

الأهداف التنافسية	نظم معالجة المعلومات	نظم دعم القرار	النظم الخبيرة
قيادة التكلفة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- يعمل الأفراد بكفاءة عالية.</li> <li>- تقليل استخدام الورق.</li> <li>- تقارير معيارية، زيادة الدقة في المعالجة.</li> <li>- انتشار التقارير عبر الأقسام.</li> <li>- الإنذار المبكر عن أي انحراف عن الأهداف المحددة :</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة الفرصة للابتكار في مجال الرقابة على تكاليف الموارد البشرية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- انخفاض الحاجة لخبراء الموارد البشرية.</li> <li>- المساعدة في توزيع البيانات.</li> <li>- يكلف التدريب على عموم العاملين في المؤسسة.</li> </ul>
الجودة والتمايز	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة الوقت المخصص في تحقيق متطلبات الجودة.</li> <li>- إعداد التقارير الخاصة بالجودة.</li> <li>- زيادة إدراك أهمية معلومات الموارد البشرية وتطويرها بما يتناسب مع متطلبات الجودة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- زيادة الفرصة للابتكار والإبداع في نوعية الموارد البشرية، وكذلك في رضا العميل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تمكين المدراء التنفيذيين من اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية.</li> <li>- زيادة استخدام البرامج الخاصة برضا المستخدمين وكذلك رضا العملاء.</li> <li>- فهم أكبر للاحتياجات في نوعية الموارد البشرية.</li> </ul>



# إستراتيجية التدريب الإلكتروني

الأسلوب	الوصف العام
التدريب والتنمية في مكان العمل	من خلاله تتم عملية التعلم أي موضع العمل نفسه وأثناء مزاولة المتدرب لعمله أي خلال وقت العمل الرسمي ؛ حيث تكون المادة التعليمية عبارة عن تعليمات وتوجيهات إرشادية يقدمها المدرب للمتدرب
الأسلوب التطبيقي المخبري	تتم العملية التدريبية بموجب هذه الأسلوب بعيدًا عن مكان مزاولة العمل لكن في مخابر مجهزة ومهيأة بتجهيزات وظروف تماثل ما هو موجود في بيئة العمل الأصلية؛ حيث يقوم المدرب بشرح المادة التدريبية ويطبقها على التجهيزات المخبرية وعلى مرأى من المتدربين، ثم بعد ذلك يطالب من كل متدرب أن طبق ما تعلمه أمامه وعلى نفس التجهيزات.



# إستراتيجية التدريب الإلكتروني

التدريب والتنمية في القاعات التدريسية	ترتبط العملية التدريبية من خلال هذا الأسلوب بتلقين المتدربين معارف ومعلومات معينة ذات علاقة بموضوع محدد في قاعات خاصة.
أسلوب النموذج السلوكي	يعد أحد الأساليب المستخدمة في مجال تعديل السلوك، ويهدف إما إلى إكساب المتدربين أنماطاً ومهارات سلوكية
التدريب والتنمية باستخدام الحاسب	حيث يستخدم المدرب بموجبه تقنيات الحاسوب في شرح وتوضيح المادة التعليمية، ليستخدما ذلى الحاسوب الموجود أمامه في القاعة ويتم نقل المحتوى إلى شاشة موجودة أمام كل متدرب داخل القاعة.
التدريب والتنمية بواسطة التعليمات المبرمجة	لقد طورت التقنيات الحديثة في مجال الحاسوب برامج لتدريب وتنمية الموارد البشرية دون مدربين؛ حيث يقوم المبرمج المختص ببرمجة المادة التدريبية على شكل برنامج يتضمن مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى أجزاء مترابطة ببعضها ومتتالية، ويقوم الحاسوب بطرح أسئلة كل جزء على الشاشة ليجيب عنها المتدرب.

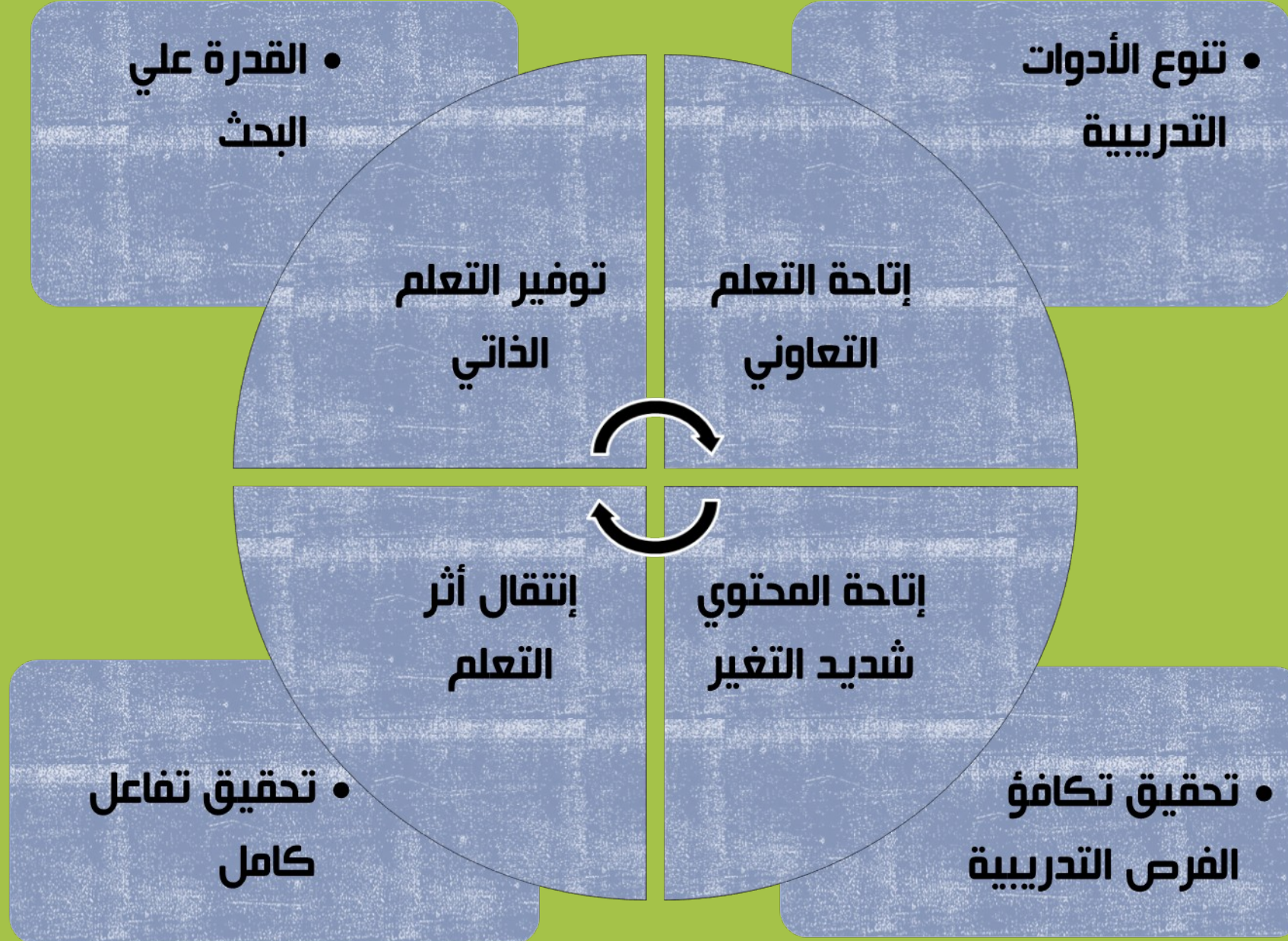
# إستراتيجية التدريب الإلكتروني

## المحاكاة

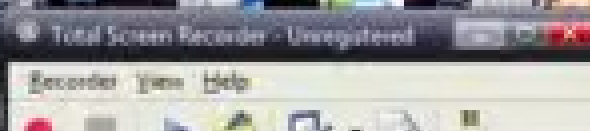
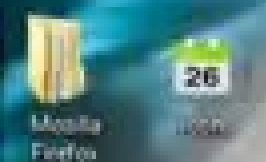
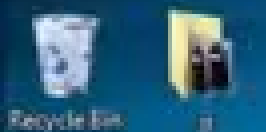
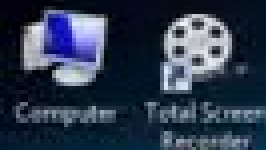
تمثّل المحاكاة تهجّاعاً من الأساليب التدريبية؛ حيث تعمل على تهيئة ظروف ومواقف مماثلة لما يمكن أن يتعرض له المتدرب خلال ممارسته لعمله في الواقع الفعلي، وتطلب منه خاد التصرف أو الإجراء أو الترار المناسب حيالها، ففي ضوء التصرف أو الإجراء الذي قام به أو اتخذه المتدرب يوضح له مدى فاعلية تصرفه، وتصحح له الأخطاء في حالة حدوثها.



# أهداف التدريب الإلكتروني







# HRIS

الموارد  
البشرية

نظم  
معلومات

تحت إشراف  
د. محمد السلامي



شكراً  
محمود

لكم  
محررز

تحت إشراف  
د. محمد السلامي