

الأكاديمية العربية الدولية



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

الأكاديمية العربية الدولية المقررات الجامعية

HRIS

نظم
معلومات
الموارد
البشرية

تحت إشراف
د. محمد السلامي

يوم في حياة موظف موارد بشرية

ادارة الموارد البشرية



تعريف إدارة الموارد البشرية

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

علشان

يتم تحقيق رسالة و أهداف المنظمه باستراتيجياتها المستقبليه

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

و بعدين

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

يعني نقدر نقول إنها عملية تبادل منفعة بين
الموظفين و المنظمة

تاريخ الموارد البشرية و مراحل تطورها

أهداف إدارة الموارد البشرية

- رفع مستوى كفاءة الإنتاجية .. بتحديد احتياجات المؤسسه و بنحدد مهارات و قدرات الموظفين و بنسد الخلل
- رفع مستوى الأداء .. الاهتمام بزيادة قدرات و مهارة الأفراد لمواكبة احتياجات و تطورات بيئه العمل .. حاجات "التدريب و تأهيل و تطوير ، مناخ عمل جيد معنويا ، حافز مادي"
- رفع مستوى الولاء و الإنتماء .. مادي "مرتبات، حواجز، بدلات،...إلخ" معنوي "الاهتمام إنساني، مظهر إجتماعي"
- قياس و تقييم الأداء .. بحيث يضمن حق الموظف و حق المنظمه و نضمن إن الخطه ماشييه بشكل صحيح
- الإستمراريه في الحفاظ و البحث عن الموظفين الأكفاء و المتميزين للحفاظ أو تحقيق الميزة التافسيه
- ضمان عملية التبادل المنفعي بين الموظفين و المنظمة
- وضع اللوائح و السياسات العادلة و المناسبه اللي بتحكم و تنظم العلاقة بين الموظفين و المنظمة

ادارة الموارد البشرية



الوظائف الإدارية

التنظيم

ال 控制

الإرشاد

الرقابة

- تحديد جيد للأهداف الإنتاجية والربحية للمنظمة
- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية التي يضمن تحقيق الأهداف

- تقسيم وتحديد الواجبات والمسؤوليات والسلطات بين أفراد المنظمة
- تصميم الهيكل الإداري للمنظمة

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

- ترتيب خبرات و قادرات الأفراد و مهاراتهم الشخصية و اهتماماتهم و تسخير ذلك لتحقيق أهداف المنظمة عن طريق وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط ومعياري

الوظائف التنفيذية

الاستقطار

- تقدير احتياجات المنظمة و مراقبة الموارد البشرية للمنافسين و سوق العمل عموماً بهدف جذب وضم المتميزين لفريق عمل المنظمة

التدريب

- رفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء لضمان إستمرار المنظمة لمواجهة التطورات التكنولوجية في أساليب العمل وأدوات الإنتاج

التحفيز

- مادي: أجور، حوافز، مكافآت،... الخ.

- معنوي: الموظف المثالي، تناوب المناصب، فطار أو غذاء جماعي،... الخ.

الرعاية

- توفير الرعاية الصحية و الثقافية و الترفية و الإجتماعية و أيضًا الرعاية عند ترك العمل

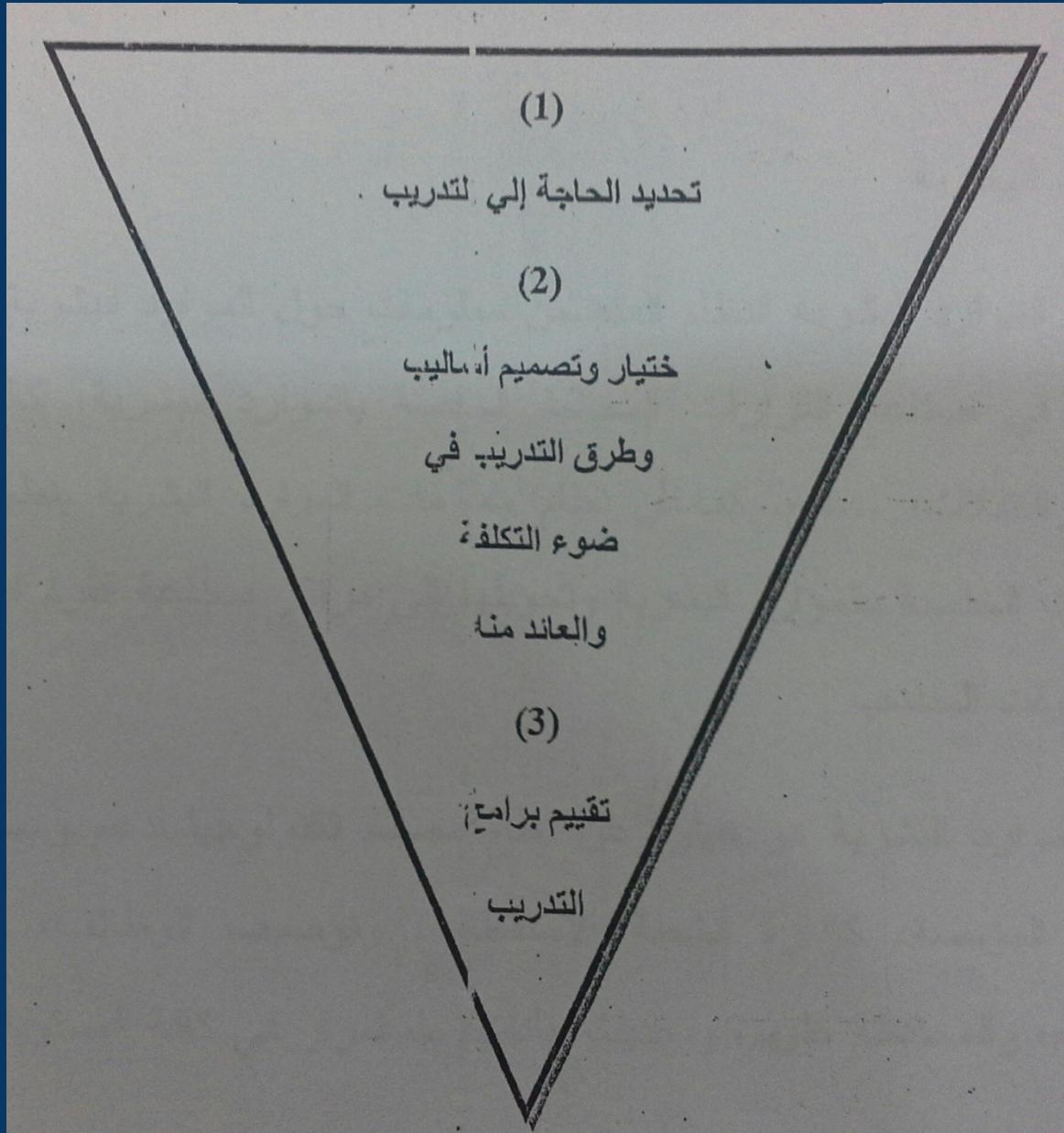
السياسة



سياسة التعيين

- 1) الإعلان عن الوظيفة.
- 2) ملء نموذج أو طلب التوظيف.
- 3) تجميع طلبات التوظيف وإجراء التدفيفية 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 الدلبي ... 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



سياسة التحفيز

حواجز الوقت الإضافي (مادية أو أدبية)

الحواجز الجماعية (مادية وأدبية)

الحواجز الأدبية

الحواجز العينية مثل التأمين العلاجي والخدمات الاجتماعية كالمواصلات والإسكان ... الخ

HRIS

نظم
معلومات
الموارد
البشرية

العناصر المكونه لنظم معلومات الموارد البشرية



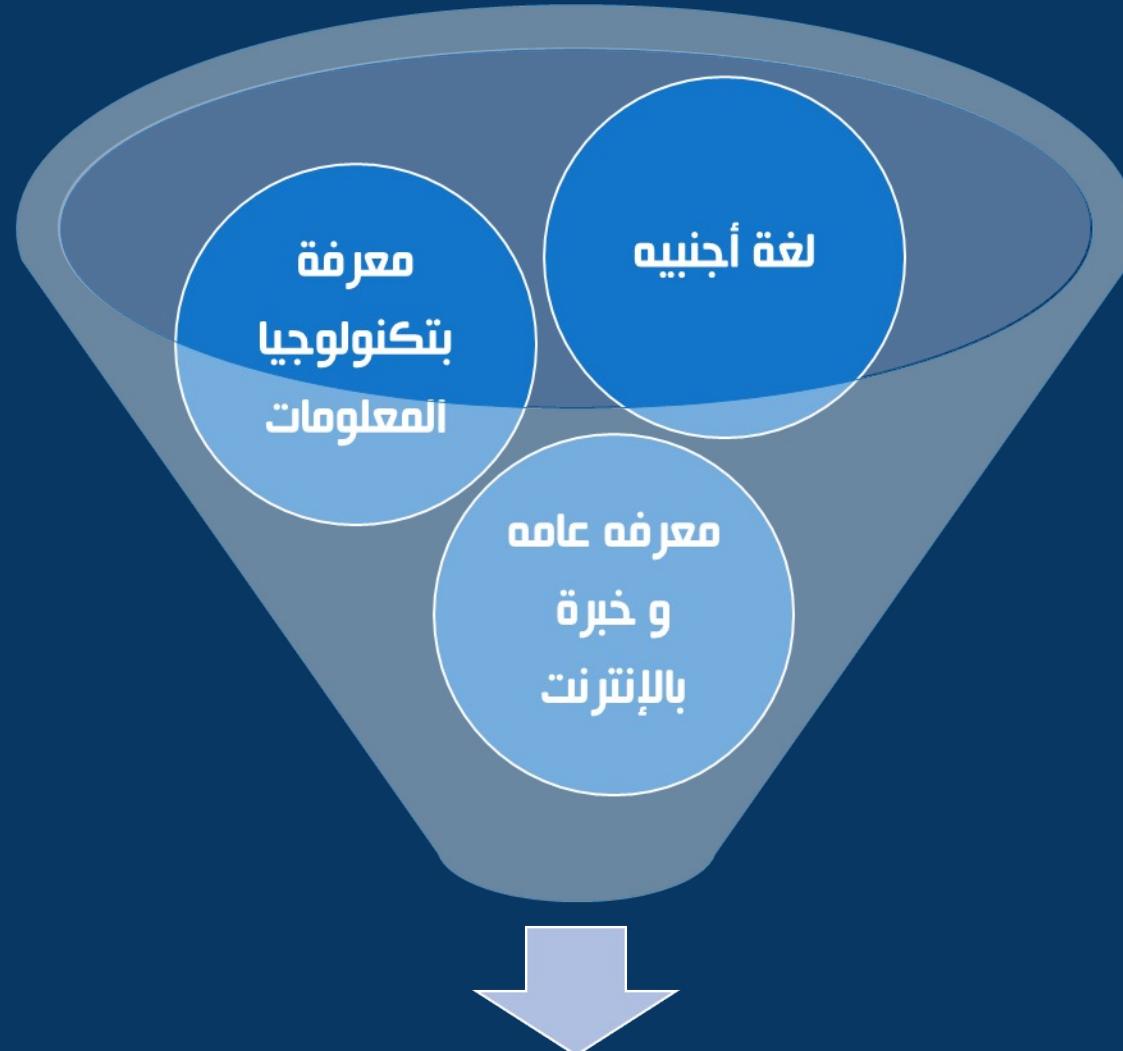
خصائص HRIS

- اختصرت الوقت والمسافة
- حققت الترابط بين المنظمة و العاملين و الأسواق
- الاستجابة لمتغيرات السوق بقى سريعة
- تحقيق متطلبات المنظمة

تأثير HRIS على الدنيا كلها

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

متطلبات سوق العمل بعد البهدله باتت HRIS



تعيين علي طول



الخصائص الأساسية لسوق العدل في عصر العولمة

- 1 القدرة على الوصول للبيانات وتحويلها إلى معلومات و معرفة قابلة للاستخدام .
- 2 القدرة على التكيف والتعلم بسرعة ، وامتلاك المهارات الازمة 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 اللغوية 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 بيئاتٍ افتراضية.
- 8 القدرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمستهلكين الأفراد أو المؤسسات والهيئات ؛
فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع.

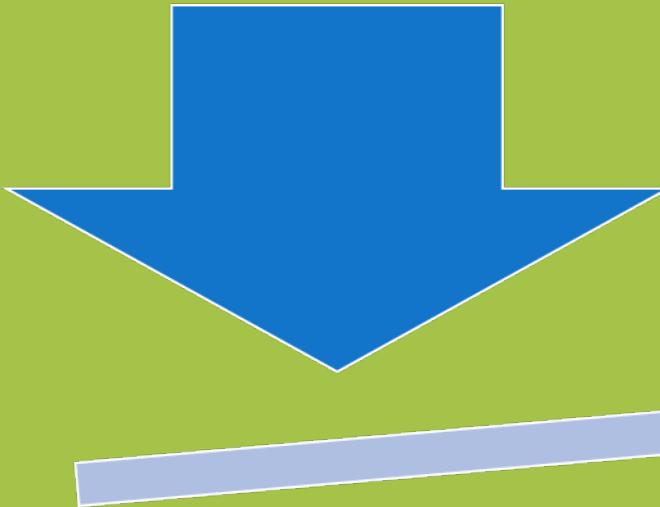
كما زادت التكنولوجيا و المعرفه بـها إرتقت النخب المسسيطرة

أثر

HRIS

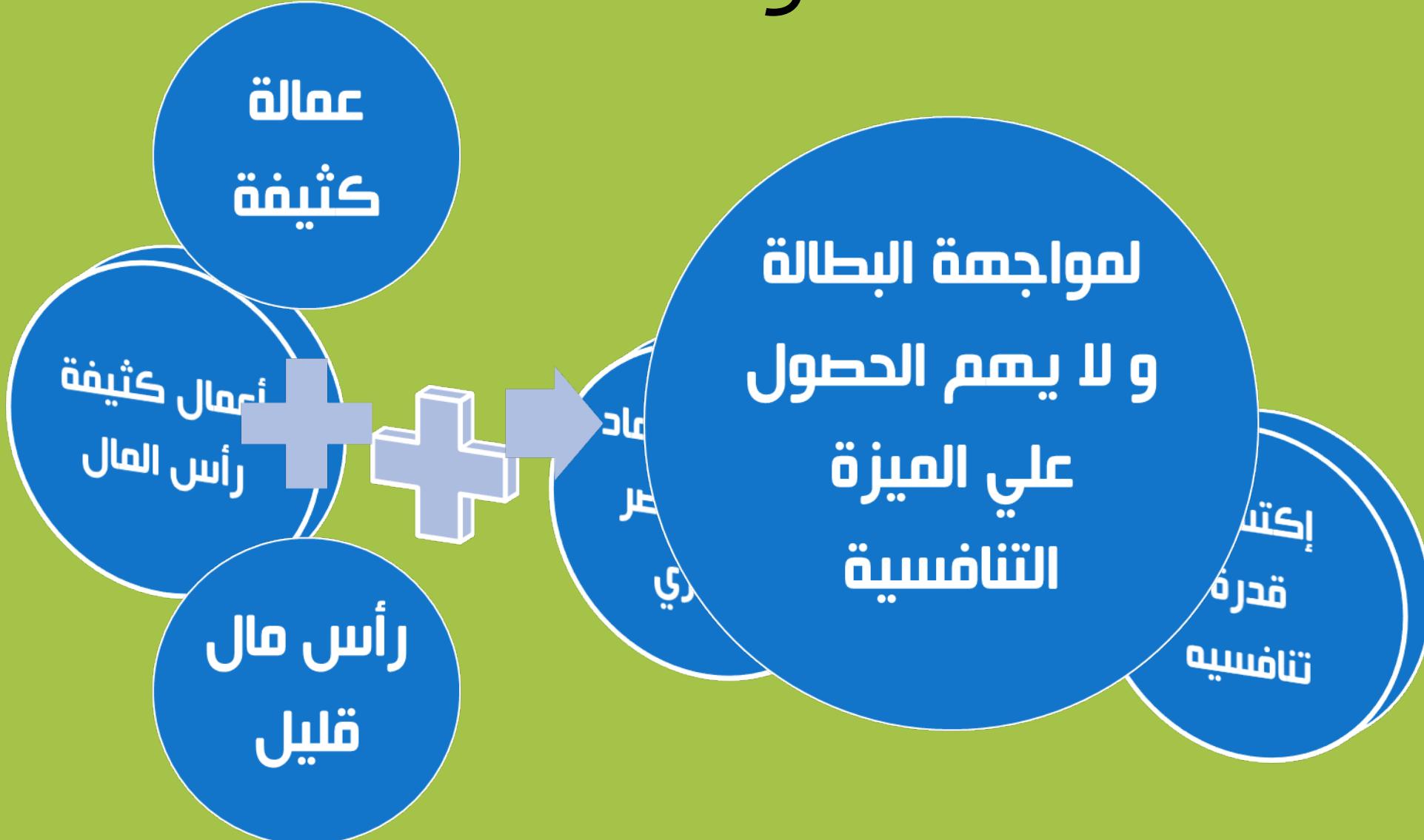
النخبة المسسيطرة

العملة المتختلفة تكنولوجياً



العمالة زادت التكنولوجيا و المعرفه بـها إرتقت النخب المسسيطرة

أثر HRIS



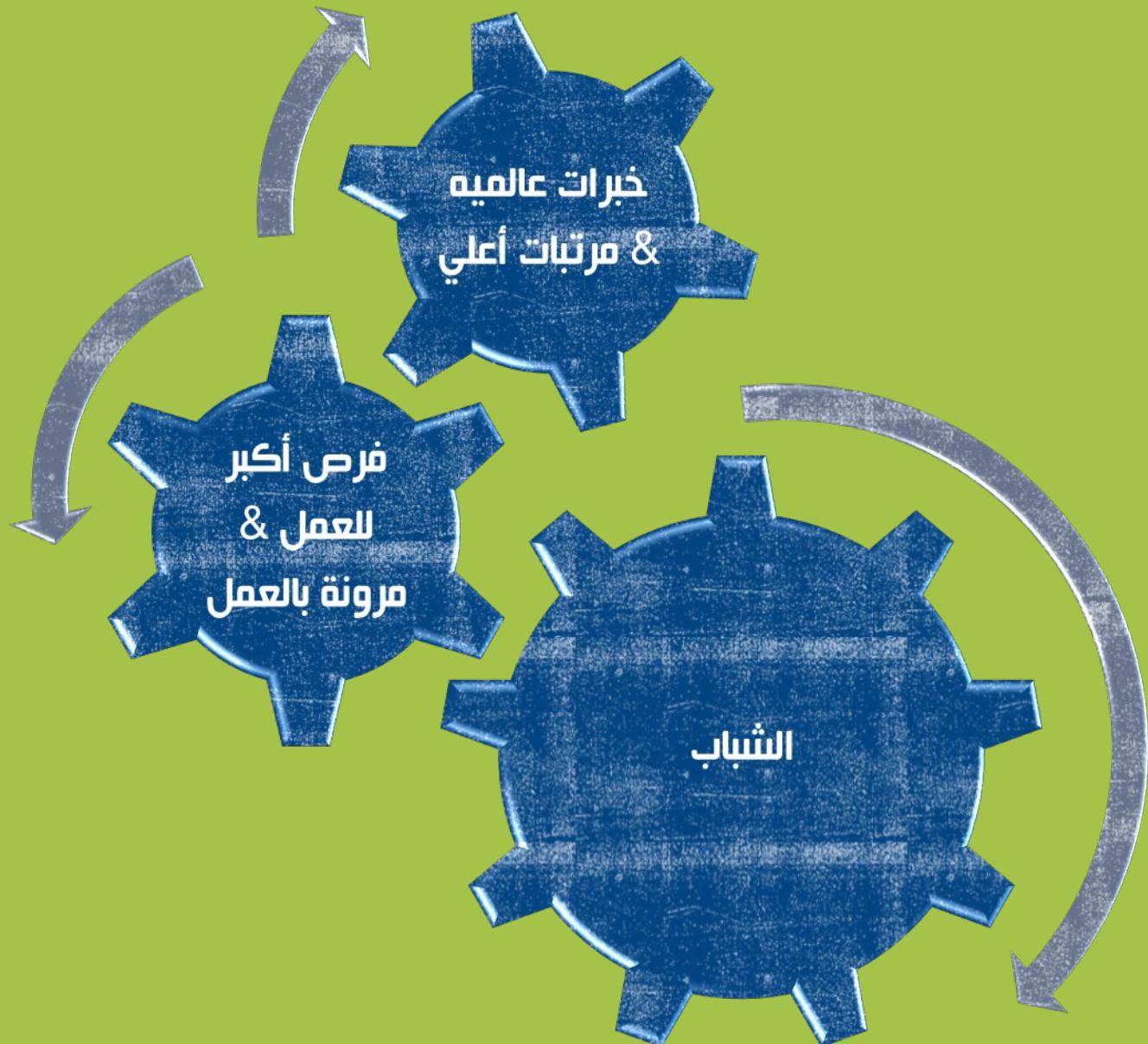
أثر HRIS



أثر HRIS



أثر HRIS



حل مشكلة البطلة زمان



حل مشكلة البطالة دلوقتي

برامج إعادة تأهيل

برامج رفع
المستوى المعرفي

تكوين مجتمع
المعلومات

البطالة في مجتمع المعلومات

- نوعية و ليست كمية
- تحل برفع المستوى المعرفي و المهني للعامل أو الموظف
- تتلاشى بمجرد مسيرة 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 لاحتياجات السوق و كل قطاع مهني
- الشفافية في عرض مشاكل الوظيفة
- أتاح التمايز بين الأشخاص
- أدي إلى تنافس مستمر و غير مسبوق في سوق العمل
- أنشأ حالة من التفاعل بين الوظيفة و المنظمة و العامل أو



HRIS نظا^م بـعـاـت

تطبيقات التوظيف



جذب و إستقطاب
العاملين



توفير قاعدة بيانات خاصة
بالعاملين

تطبيقات التخطيط

- تخطيط التعاقب «مين حيجي مكان مين و ليه و إزاي؟»
- تحديد الاحتياجات المستقبلية «عاوزين كام واحد و حيشتغلوا إيه؟»
- تحليل قوة العمل «عدد التعيينات، التنقلات، الترقى، الإستقالات، النقل، التقاعد»

تطبيقات إدارة الأداء

تحديد و تحليل الأداء و بيئة العمل علشان
نصح أي إنحرافات عن الإستراتيجية و
نعالج مشاكل إنخفاض الأداء

تطبيقات التدريب و التطوير

- تحسين الفاعلية و المهارات عن طريق تحديد ميول كل موظف و إمكانياته و كم معرفته
- بتحلل القدرات بتاعت الموظفين و بنوجه الإدارة العليا للخطة التدريبية للموظفين بالمنظمة
- ب يقدم النصح و الإرشاد للعاملين بالمنظمة و كمان ممكن نخلق وظائف جديدة و مستحدثة

تطبيقات HRIS

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

أثر تطبيقات HRIS لتحقيق الميزة التافسية

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

إستراتيجية التدريب الإلكتروني

الأسلوب	الوصف العام
التدريب والتنمية في مكان العمل	<p>من خلاله تتم عملية التعلم أي موضع العمل نفسه وأثناء مزاولة المُتدرب لعمله أي خلل وفت العمل الرسمي ؛ حيث تكون المادة التعليمية عبارة عن تعليماتٍ وتوجيهاتٍ إرشادية يقدمها المدرب للمتدرب</p>
الأسلوب التطبيقي المخبري	<p>تم العملية التدريبية بموجب هذه الأسلوب بعيداً عن مكان مزاولة العمل لكن في مخابر مجهزة ومهيأة بتجهيزاتٍ وظروفٍ تماشٍ ما هو موجود في بيئة العمل الأصلية؛ حيث يقوم المدرب بشرح المادة التدريبية ويطبقها على التجهيزات المخبرية وعلى مرأى من المُتدربين، ثم بعد ذلك يطلب من كل متدرب أن طبق ما تعلّمه أمامه وعلى نفس التجهيزات.</p>

إستراتيجية التدريب الإلكتروني

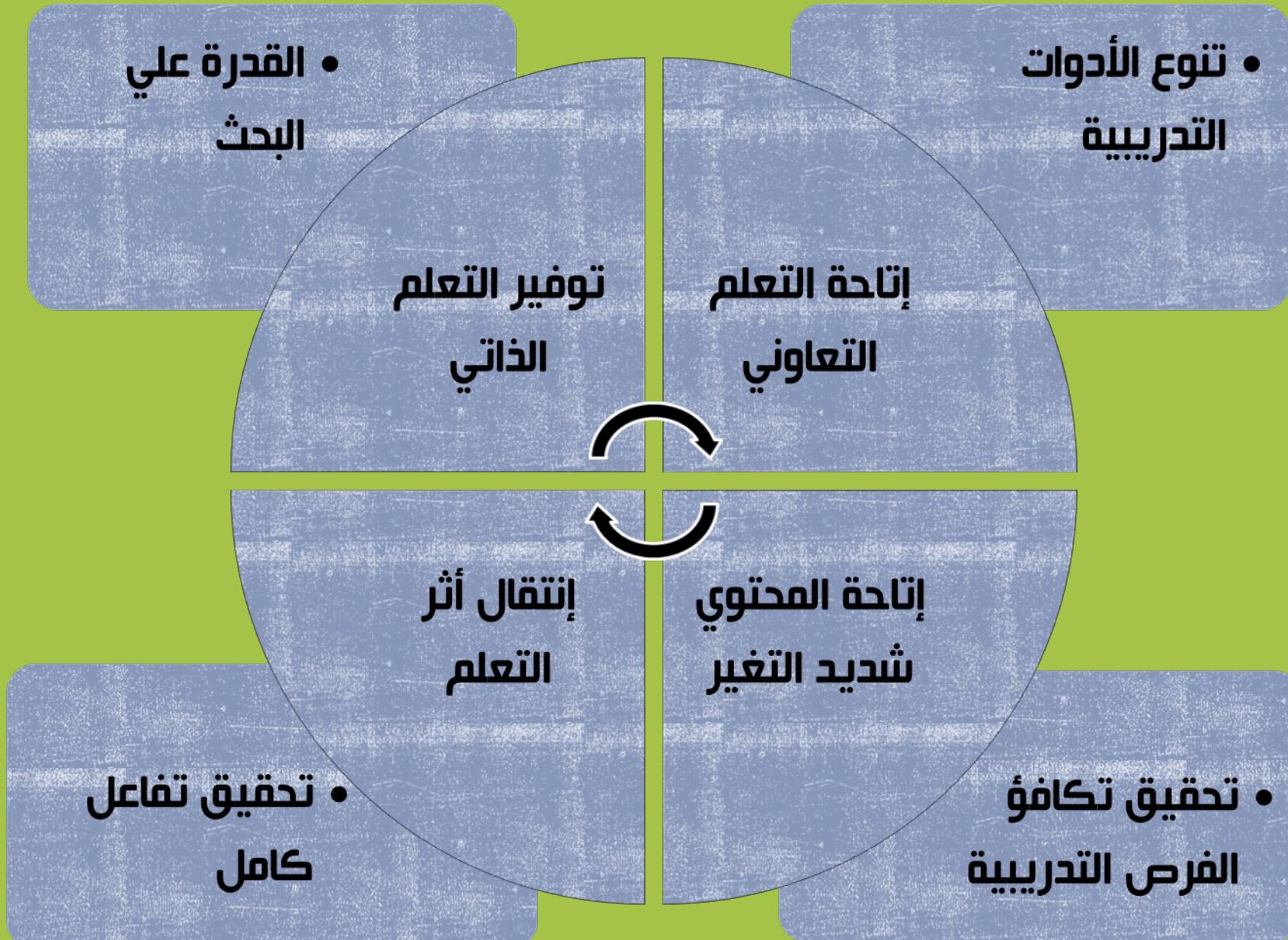
<p>ترتبط العملية التدريبية من خلال هذا الأسلوب بتلقين المتدربين معارف ومعلومات معينة ذات علاقة بموضوع محدد في قاعات خاصة.</p>	<p>التدريب والتنمية في القاعات التدريسية</p>
<p>يعد أحد الأساليب المستخدمة في مجال تعديل السلوك، ويهدف إما إلى إكساب المتدربين أنماطاً ومهارات سلوكية</p>	<p>أسلوب النموذج السلوكي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

إستراتيجية التدريب الإلكتروني

المحاكاة

تمثّل المحاكاة تهجّعاً عاماً عددِ من الأساليب التدريبية؛ حيث تعمل على تهيئه ظروف ومواقف مماثلة لما يمكن أن يتعرض له المُتدرب خلال ممارسته لعمله في الواقع الفعلي، وتطلب منه خاذ التصرف أو الإجراء أو الترار المناسب حيالها، ففي ضوء التصرف أو الإجراء الذي قام به أو اتخذه المُتدرب يوضح له مدى فاعلية تصرفه، وتصحّ له الأخطاء في حالة حدوثها.

أهداف التدريب الإلكتروني





HRIS

نظم
معلومات
الموارد
البشرية

تحت إشراف
د. محمد السلامي

لَكْمَ مُحرّر شَكَرَّاً مُحَمَّد

تحت إشراف
د. محمد السلامي