

دور نظم المعلومات في تحسين الأداء الوظيفي للإدارة الجزائرية الحديثة
**The role of information systems in improving the functional
performance of modern Algerian administration**

تاريخ النشر: 2024/10/31

تاريخ القبول: 2024/10/15

تاريخ الإرسال: 2024/05/07

عبد الحكيم بن بختي¹EMAIL : abdelhakim.benbekhti@univ-tlemcen.dz ، جامعة تلمسان ، الجزائر¹

الملخص:

أحدثت تكنولوجيا الاعلام والاتصال مع مطلع القرن الحالي تحولات كبيرة على كل المستويات، الأمر الذي فتح الباب أمام مجالات بحثية جديدة ظهرت معها مفاهيم ومواضيع لم تعرفها الموسوعات والدوائر المعرفية فيما قبل؛ كالفضاء السيبراني، والمجتمع الافتراضي، ووسائل التواصل الاجتماعي، والاقتصاد الرقمي، والإدارة الالكترونية، واقتصاد المعرفة.....على ان المحرك الرئيسي لكل هذه المواضيع هو مفهوم نظم المعلومات الحديثة والذي سيكون لاحقا حجر الأساس لما بات يعرف بالذكاء الاصطناعي، وعليه تحاول هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على مفهوم نظم المعلومات وأهميتها وكذا دورها الوازن في تحسين الأداء الوظيفي للإدارة الجزائرية. الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، الأداء الوظيفي، إدارة المعرفة، الإدارة الجزائرية، المعرفة التنظيمية.

المؤلف المرسل: عبد الحكيم بن بختي، الإيميل: abdekhakim.benbekhti@univ-tlemcen.dz

Abstract:

At the beginning of the current century, media and communication technologies brought about major transformations at all levels, which opened the door to new research fields with which concepts and topics emerged that were not previously known in encyclopedias and knowledge circles. Such as cyberspace, virtual society, social media, the digital economy, electronic management, and the knowledge economy..... However, the main driver for all of these topics is the concept of modern information systems, which will later be the cornerstone of what has become known as artificial intelligence, and accordingly this paper attempts The research sheds light on the concept of information systems and their importance, as well as their significant role in improving the functional performance of the Algerian administration.

Keywords: Information systems, job performance, knowledge management, Algerian administration. Organizational knowledge.

1. مقدمة:

لقد اسفرت الرقمنة مع مطلع القرن الحالي عن تعقيد مهام الإدارة، كما أصبحت معها المقاربات الكلاسيكية عاجزة عن تفسير الظواهر وتحسين الأداء الخدماتي والاقتصادي على حد سواء، لتظهر مع بداية القرن الحالي العديد من الدراسات والأدبيات المنظرة لإدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الالكترونية، وبوتيرة متسارعة استطاعت التراكبات المعرفية تأسيس نموذج معرفي جديد بمفاهيم ونظريات وقواعد تفسيرية جديدة تتناسب مع المتغيرات المستجدة في مجال الإدارة الحديثة، حيث برز مفهوم نظم المعلومات كمتغير محوري في بنية الإدارة الالكترونية والشبكات الاتصالية الحديثة، وعليه تدور إشكالية الدراسة حول ماهية هذه النظم ومدى أهميتها وكذا دورها في تحسين الأداء الوظيفي للإدارة الجزائرية الحديثة؟

الفرضيات:

- كلما زادت عصرنة نظم المعلومات كلما زاد الأداء الوظيفي للإدارة الحديثة.



- تمكن نظم المعلومات من تخزين البيانات واستحضارها بدقة بما يتجاوز نظم الأرشيف التقليدي.

- لا يمكن بلوغ مرحلة إدارة المعرفة دون التأسيس لنظام معلومات فعال.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم نظم المعلومات وأهميتها القصوى في الإدارة الجزائرية الحديثة، من أجل تحسين الأداء من جهة، ولبلوغ مرحلة إدارة المعرفة والرشادة في اتخاذ القرارات من جهة أخرى، لأن الشرط الرئيسي في مسعى بلوغ الرشادة هو توفر المعلومة الصحيحة وبالسرعة المطلوبة.

منهجية الدراسة:

لمعالجة إشكالية الدراسة تم تقسيم هذه الورقة البحثية إلى مجموعة محاور جاءت كالتالي:

-مقدمة

1- تعريف نظم المعلومات وأسباب ظهورها.

2- خصائص وأهداف نظم المعلومات

3- مكونات نظام المعلومات ووظائفه

4- أنواع وأهمية نظم المعلومات

5- دور نظام المعلومات في زيادة أداء المؤسسة.

6- دور نظام المعلومات في تطوير الكفاءات وفاعلية نظام الأجور.

7- دور نظام المعلومات في إدارة المعرفة.

-خاتمة

2- تعريف نظم المعلومات وأسباب ظهورها:

تعرف نظم المعلومات على أنها مجموعة منظمة من الأفراد والمعدات والبرامج وشبكات الاتصال وموارد البيانات، التي تقوم بتجميع وتشغيل وتوزيع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة داخل المنظمة (المغربي، 2011، صفحة 117).



كما تعرف أيضا بأنها ذلك النظام الذي يقوم بتجميع البيانات والمعلومات وحفظها وتحليلها ووضعها في قاعدة متكاملة للمعلومات وبطريقة تساعد على تحقيق الإجابة على مجموعة من الأسئلة الاستراتيجية والتشغيلية (الحسيني، 2000، صفحة 266).

وتعرف كذلك بأنها مجموعة التقنيات والإجراءات التي تقوم بتجميع، استرجاع تشغيل، تخزين وتوزيع المعلومات، بالإضافة إلى ذلك يمكن لنظام المعلومات أن يساعد المدراء والعاملين في تحليل المشاكل وتطوير المنتجات المقدمة وخلق منتجات جديدة (ياسين، 2006، صفحة 20).

كما تعرف أنها مجموعة الإجراءات التي تسمح للمعلومات بالسرّيان داخل التنظيم في حين ان هناك من يرى أن نظام المعلومات هو مجموعة من الموارد، البرامج، الأشخاص، والإجراءات التي تسمح بالحصول على المعلومة ومعالجتها وتخزينها وأيضاً تحويلها إلى بيانات، نصوص، أو رموز ومعادلات.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف نظام المعلومات على أنه مجموعة من المكونات المتناسقة بشكل منتظم، حيث تتمثل هذه المكونات في مجموعة العناصر المادية والمعنوية التي تهدف إلى إنتاج معلومات عن المستخدمين بالشكل الملائم، وفي الوقت المناسب من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف الموكلة لهم خاصة وظائف التسيير لإيجاد حلول للمشاكل الإدارية وبالتالي اتخاذ قرارات صائبة وصحيحة.

- أسباب ظهور نظم المعلومات:

تتعدد الأسباب حول إنشاء واستخدام نظام المعلومات، هذه الأسباب يمكن حصرها في العوامل التالية:

- المشاكل الإدارية: إن جوهر المشكلة الإدارية يتمثل في اتخاذ القرارات التي تحدد كيفية توزيع الموارد المحدودة، كما أن تلك القرارات تتخذ في ظروف تتصف بنفس المعلومات وعدم التأكد وصعوبة التنبأ بصورة صحيحة (عويس، 2011، صفحة 54).
- تقسيم العمل: أدى تقسيم العمل إلى ضرورة تبادل المعلومات، وحتى يتم أداء الأنشطة بشكل فعال، يجب أن تتم عملية تبادل المعلومات بين هذه الإدارات والأقسام حيث كلما إزداد التقسيم الوظيفي المكاني للعمل، كلما إزدادت الأهمية لتبادل المعلومات

بين المصالح الإدارية للمنظمة وبالتالي الحاجة إلى نظام معلومات يساهم في تقديم المعلومات للمستويات الإدارية المختلفة في الوقت المناسب وبالشكل الملائم.

• التقدم التقني والعلمي: إن التطورات التقنية والعلمية للإنتاج تجعل العملية الإنتاجية معقدة وبالتالي تحتاج لقاعدة معلومات.

• المنافسة الدولية المحلية: إن وجود التنافس الكبير بين المنظمات على الصعيد الدولي والمحلي على مستوى السوق يلقي على عاتق المنظمة أعباء إضافية من أجل ضمان بقائها واستمرارها في العمل، كما تؤدي ثورة الاتصالات إلى تغيير مستمر في أذواق المستهلكين، مما يفرض على عاتق المنظمة أعباء إضافية من أجل تطوير الإنتاج والخدمات بما يتلائم مع التغييرات.

2- خصائص وأهداف نظم المعلومات:

إن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في نظام المعلومات الحديث، والتي تكون بمثابة معايير جوهرية للحكم على مدى كفاءة وفاعلية نظام معلومات معين، تكمن فيما يلي:

1. هدف النظام : يعد الهدف الذي يسعى النظام لتحقيقه نقطة البداية في تصميم أي نظام وتحديد هدف النظام العام وتحديد الأهداف الفرعية لكل عنصر، ويتم تحقيق الهدف العام عن طريق حل مشاكل العناصر كاملة.

2. التكامل والتفاعل : يمكن للنظام ككل أن يحقق الهدف، بينما لا تستطيع مكوناته كل على حدى أن تحقق هذا الهدف لو انفصلت على بعضها البعض . (ملوخية، 2007، ص 70).

3. شكل المكونات الرئيسية : يبدأ عمل النظام بمدخلات تأتي من خارجه وتدخل فيه ليتم معالجتها ثم تحويلها إلى مخرجات مطلوبة.

• الرقابة والضبط والتأمين والسرية.

• الاتصالات والشبكات التي تربط عناصر النظام.

4. تطبيق نظام الكمبيوتر : لعل من أهم الخصائص الحديثة لنظام المعلومات المتطور هو استخدام نظم الكمبيوتر والتي تساهم في زيادة الفاعلية والكفاءة (السليطي، 2011، ص 38).

أما عن أهم أهداف نظم المعلومات فيمكن ايجازها فيما يلي: (عويس، 2011، الصفحات 63-64)

• ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها في نظام متكامل، مما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق النسق بين أنشطة تلك النظم.

• توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت المناسب.

• الرقابة على عملية تداول البيانات والمعلومات وحفظها.

• تبسيط سبل وأساليب إعداد وإنتاج التقارير على كافة أنواعها وأشكالها مثل تقارير إنجاز المشروعات، تقارير الجودة.

• المساعدة في ربط أهداف النظام الفرعية للمنظمة بالهدف العام للمنظمة وبالتالي المساهمة في تحقيق هذا الهدف.

• تحسين انتاجية المنظمة بعدة طرق؛ منها إنتاج التقارير عن العمليات الدورية للمنظمة أو المؤسسة بدقة، تحديث المعلومات، التنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المنظمة أو الادارة.

• تهدف نظم المعلومات إلى تطوير أداء المنظمات من خلال ما تنتجه من معلومات دقيقة عن تنفيذ الخطط والمشروعات.

مما سبق يتضح أن الهدف الأساسي لنظام المعلومات الذي قد يتواجد في أي إدارة أو مؤسسة هو الإحاطة الدقيقة ببيانات ومعلومات المستخدمين والشركاء والأسواق ومتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وهو ما يساهم في تطوير أداء المنظمة عبر تزويد المدراء بما يحتاجونه من معلومات لاتخاذ قرارات صحيحة وبناء خطط واستراتيجيات ناجحة في الرقي بأداء الادارة.

3- مكونات نظام المعلومات ووظائفه:



إن جملة التعاريف السابقة تسمح لنا باعتبار نظام المعلومات مجموعة من الموارد المحلية والهادفة، وقد صنفها " روبرت ريكس " R. Reix إلى أربعة مكونات رئيسية هي كما يلي (Reix, Fallery, & Kalika, 2011, pp. 3-4)

1. الموارد البشرية : على الرغم من التطور التكنولوجي يبقى المورد البشري العنصر المحوري في أي مشروع رقمي، فهم إما المستخدمون أو أخصائيو النظم، ويقصد بالمستخدمين الموظفون والإطارات لتنفيذ مهامهم العادية، يستعملون منتجات النظام أو يساهمون في جمع وتخزين ومعالجة المعلومات، أما الأخصائيون في أنظمة المعلومات فهم محللو النظام والمبرمجون وموجهوا النظام.

2. الموارد المادية : تتضمن جميع الأجهزة المادية المستعملة، كأجهزة الإعلام وملحقاته، وشبكات الاتصال ومختلف دعائم المعلومات من الأوراق والأقراص المضغوطة.

3. البرمجيات: في الحالات المألوفة يعتمد نظام المعلومات على استعمال أجهزة الإعلام الآلي، ولهذا من الضروري إدماج البرامج، فهذه الأخيرة هي الصورة الأتوماتيكية لمعالجة المعلومات التي تضمنت سير البرامج، أو بمعنى أدق يرتبط وجود برامج التشغيل فقط بوجود أجهزة الإعلام الآلي.

4. المعطيات أو البيانات: تأخذ أشكال مختلفة من حروف، أرقام وصور، هذه المواد الأساسية تجسد المعلومة من طرف المؤسسة، وتشكل هذه المعطيات مادة أولية للمعالجة الآلية، تشكيل معارف المؤسسة، وهي عبارة عن أصول حقيقية ضرورية لتشغيله.

- وظائف نظام المعلومات:

نظام المعلومات عبارة عن مجموعة هادفة للاستجابة لأغراض معينة ويقوم بعدة وظائف أساسية نلخصها فيما يلي (Bressy & konkuyt, 1995, p. 100) :

1. الجمع والحيازة : يقوم نظام المعلومات بجمع البيانات من مصادر خارجية لعناصر المحيط الخارجي (كالشركاء والمنافسين) ومن مصادر داخلية؛ كمخزون المعلومات المتداول بين الوظائف الداخلية للمؤسسة، ويقوم بالمقابل بأعمال سماع، تحليل، تسجيل وملاحظة مختلف السلوكات.



2. تخزين المعلومات: الاحتفاظ بالمعلومات والبيانات باستخدام وسائل تقنية (ملفات) وقواعد البيانات، إن تخزين البيانات يسهل للنظام تأدية دوره كذاكرة خاصة فردية أو جماعية، حيث يمكن من الاحتفاظ بالمعلومات والحفاظ عليها إلى حين الحاجة لها (الطائي، 2009، صفحة 39).

3. المعالجة: بعد أن يقوم نظام المعلومات بجمع وتخزين المعلومات تأتي وظيفة المعالجة، وتتمثل هذه الوظيفة في بلورة البيانات المتحصل عليها من المحيط الذي يتواجد فيه هذا النظام، وذلك حسب أهداف واحتياجات المؤسسة، أي تحويل المعطيات الخام إلى معلومات جاهزة.

4. نشر وإرسال المعلومات : ويتم ذلك من خلال توزيع المعلومات وإرسالها للمصالح الإدارية المعنية بالإضافة إلى تقاسمها بين أعضاء التنظيم، من خلال مجموعة من الأدوات الفعالة في الوقت المناسب وفي شكل يسمح لهم بضمان أداء وظائفهم، وتشترط هذه الخاصية جملة من الشروط يمكن إيجازها فيما يلي:

• الحصول على معلومات دقيقة يتطلب وجود رقابة على عملية الإدخال، المعالجة والمخرجات للتأكد من أن النظام يقدم المعلومات وفق المعايير المفترضة عند التصميم، ويعتمد ذلك على مجموعة إجراءات تضمن صحة المدخلات، عمليات المعالجة والمخرجات.

• وجود التغذية العكسية التي تهدف إلى تقويم نتائج عمل النظام وتصحيح الأهداف إن شابتها عيوب، وهو ما يستدعي تعديلات على مدخلات النظام وطرق المعالجة حتى تتمكن من توفير معلومات تلبي احتياجات المستخدمين.

فضلا عن هذه الوظائف الرئيسية يقوم نظام المعلومات بالعديد من الوظائف الأخرى نذكر منها : إنتاج المعلومات الأساسية التي يطلبها المحيط الاقتصادي في شكل وظائف مثل : الفواتير، كشف الحسابات... إلخ.

• تنظيم وترتيب المعلومات بطريقة تسمح بإيجاد المهمة منها في التسيير واتخاذ القرار العقلاني الرشيد (الصيرفي، 2009، الصفحات 201-203).

• خلق جو من الاتصال بين مختلف المستويات يضمن التنسيق الجيد للنشاطات.

• توفير المعلومات الملائمة لكافة المسؤولين في المؤسسة، والتي تمكنهم من أداء وظائفهم والاستجابة لمتغيرات المحيط.

4- أنواع وأهمية نظم المعلومات:

نظرا للدور الفعال الذي لعبته نظم المعلومات مع مطلع القرن الحالي في إدارة المؤسسات ومختلف المنظمات، تضاعفت الاستثمارات في مجال البرمجيات لتتجاوز كل التوقعات، حتى باتت تنافس حجم الاستثمارات في المشاريع البترولية، والطاقت المتجددة، الأمر الذي أوجد العديد من البرامج والنظم التي تحتاج الى التصنيف والتقييم.

4-1. أنواع نظم المعلومات :

تعددت التصنيفات وتنوعت معها معايير تصنيف نظم المعلومات، الأمر الذي أوجد زخما معرفيا يؤكد مرة أخرى أهمية نظم المعلومات في الأدبيات والدراسات الإنسانية بصفة عامة، على أن أهم هذه التصنيفات وأكثرها انتشارا تصنيف "جيمس أوبرين" James O'Brien والذي اعتمد على معايير: الهدف، الوظيفة والبنية.

وتصنيف "روبرت ريكس" R. Riex الذي زاوج بين معيار مستوى الاستغلال ومعيار المسار التنظيمي، وأيضا نجد نموذج K. Laudon وآخرون والذي اعتمد على المستويات المختلفة للمؤسسة والوظائف الرئيسية لها وقد اخترنا هذا الأخير لعرضه بإيجاز.

يذهب K. Laudon إلى أن المؤسسة تحتوي على أهداف، مستويات واختصاصات مختلفة، إذ يوجد العديد من أنظمة المعلومات في حين لا يوجد نظام واحد قادر على تلبية حاجات المؤسسة بمفرده.

• المعيار الأول :

صنف Kenneth Laudon نظم المعلومات إلى أربعة أنواع رئيسية تخدم المستويات التنظيمية للمؤسسة وهي (Laudon, Laudon, & Fimbel, 2006, p. 13) :

• أنظمة معالجة المعلومات: هي نظم تعتمد على استخدام الحسابات الآلية في معالجة المعلومات المالية والإنتاجية والتسويقية والخاصة بشؤون الأفراد، والتي تتميز بالروتينية، وينتج عن هذه الأنظمة معلومات يحتفظ بها في قواعد البيانات، وتنقسم نظم معالجة المعلومات إلى :

• نظم عامة للاستخدام : وهي نظم معالجة المعاملات والوظائف تشترك فيها أغلب منشآت الأعمال مثل نظم معالجة المحاسبة ونظم معالجة المعلومات التسويقية.

• الأنظمة المساعدة في اتخاذ القرارات : تساعد المسير على اتخاذ القرارات شبه الهيكلية، تتغير بسرعة يصعب تحديدها وتستخدم المعطيات الناتجة عن أنظمة معالجة المعلومات والأنظمة المساعدة على التسيير، ولكن تتطلب معلومات خارجية مثل أسعار المنتجات... وتتمتع هذه الأخيرة بالقدرة التحليلية الأكبر مقارنة بالأنظمة الأخرى، وتحتوي على تنوع في نماذج تحليل المعطيات، حيث تلخص كمية كبيرة من المعطيات ويحتوي هذا النوع على وجهات تفاعلية أي أن المستخدم يستطيع أن يغير الفرضيات بطرح أسئلة جديدة وإدخال بيانات حديثة.

• الأنظمة المساعدة على التسيير: هي الأنظمة التي تمد المسيرين بالمؤشرات والتقارير حول الكفاءة في المدى القصير للمؤسسة عموما تكون هذه الأنظمة موجهة بشكل حصري اتجاه الأحداث الداخلية، حيث تمد بإجابات على أسئلة روتينية، تعكس الأنظمة المساعدة على اتخاذ القرار، تشجع التغيير وتعتمد على قرارات غير مهيكلية كالتقدير.

• أنظمة المعلومات الاستراتيجية : تسمى أيضا أنظمة المعلومات التنفيذية وهي موجهة للإدارة العليا، حيث يعتمد عليها في توفير مجموعة مهمة من المعلومات حول المنافسة والتغيرات البيئية.

• المعيار الثاني :

صنف K. Laudon أنظمة المعلومات الإدارية حسب وظائف المؤسسة؛ تسويق، تقييم، مالية ومحاسبة، موارد بشرية.

• نظام معلومات التسويق : هو هيكل من الأفراد والأجهزة والإجراءات المصممة لجمع وحفظ وتحليل وتوزيع المعلومات الدقيقة التي يحتاجها مدير التسويق لاتخاذ القرارات التسويقية في الوقت المناسب.

• نظام معلومات الموارد البشرية : هو تركيبة من الأفراد والمعدات والإجراءات المصممة لجمع وحفظ بيانات تصف بدقة المورد البشرية للمؤسسة (تومي و زاوي، 2010).

• نظام معلومات التصنيع : ذلك النظام المبني على الحاسوب يوفر المعلومات الخاصة بالعمليات الإنتاجية بهدف دعم متخذي القرارات داخل المؤسسة (حيدر، 2002، صفحة 53).

• نظام المعلومات المالية والمحاسبة : هو النظام الموجود ضمن المجموع المنظم للأنظمة داخل المؤسسة، والذي يهدف والذي يهدف أساسا إلى معالجة وتحويل المعطيات الداخلية وإيصالها للمحيط.

2-4. أهمية نظام المعلومات :

تمكن أهمية نظم المعلومات فيما يلي (المرشدي، 2012، الصفحات 11-12) :

• تسهم في تجميع البيانات اللازمة لإدارة النظم وصيانتها، وإدخال عمليات التحويل والتشغيل عليها.

• تساعد في عملية متابعة المتغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنظمة مثل الأهداف وتحليل الوظائف.

• تقوم بخدمة أهم مورد للمنظمات وهو المورد البشري من خلال تكامل عناصر النظام المعلوماتي (المدخلات) عمليات التحويل، المخرجات، التغذية العكسية.

• تسهم في بناء خطة الموارد البشرية على مستوى المنظمة من خلال نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية.

• تتكامل مع نظم المعلومات الإدارية الفرعية الأخرى بما يكفل وجود نظام معلومات متكامل يحسن عملية صناعة القرار في المنظمة.

• يقوم بتزويد المديرين بكافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مجالات الأجور، التعريفات، التأمينات والتدريب، وتقويم الأداء إضافة إلى توفير المعلومات عن نظم الاختيار والتعيين وتقييم الوظائف وتحليلها.

• تحقق مواكبة التغيرات الواقعة في البيئة الخارجية؛ كالتشريعات وإجراءات التعيين والتأمينات الاجتماعية وغيرها.

5- دور نظام المعلومات في زيادة أداء المؤسسة:

يساعد نظام المعلومات المنظمة على تحسين أدائها الوظيفي، فاعتمادا على بيانات ومعلومات دقيقة يتم اتخاذ قرارات أكثر دقة ونجاعة، وتسهم المعلومات في الرفع من أداء



العمال بشكل أسرع إذا كانت المنظمة مهيكلية بشكل دقيق اعتمادا على نظام معلومات فعال يساعد في توصيف الوظائف وهندستها، كما يساهم في حل المشاكل، فالهدف من تفعيل نظم المعلومات الحاسوبية هو تطوير الأداء في المنظمة. (كامل، 1994، صفحة 279)

لقد ساعدت نظم المعلومات على تداول المعلومات بين العاملين في المنظمة بسرعة ودقة وإيجاز، وهذا ما يضمن إتخاذ قرارات صحيحة، فالمعلومة المفيدة هي التي تصدر في الوقت المناسب والمكان المناسب، ويمكن اجمالا تلخيص دور نظم المعلومات في أداء العاملين فيما يلي:

- يساعد نظم المعلومات على العمل الجماعي داخل المنظمة.
- تعمل نظم المعلومات على تثمين رأس المال البشري من خلال توفير إمكانيات من خلال تنمية القدرات وتحسين الأداء وكذلك خدمة التعلم عن بعد والتكوين على نشر المعرفة والمعلومات للعاملين في المنظمات.
- أصبح تطوير الأداء البشري أهمية قصوى في وقتنا الحالي خاصة في ظل المنافسة القوية التي يعيشها قطاع العمال، فهو السبيل للبقاء والمحافظة على مركز المؤسسة وذلك من خلال العمل على رفع كفاءة وفعالية تحسين أداء العمال داخل المنظمة ومن هذا المنطلق ساهم نظام المعلومات في الرفع من مستوى أداء العمال.

6- دور نظام المعلومات في تطوير الكفاءات وفاعلية نظام الاجور:

يعتبر تطوير الكفاءات من المسؤوليات المهمة لإدارة الموارد البشرية ونظرا لأهمية هذا التطوير، تعتبر العديد من نظريات إدارة الموارد البشرية أن الدور الرئيسي لهذه الأخيرة هو تفجير الطاقات البشرية الكامنة داخل التنظيم، وتعد برامج التدريب في هذا الشأن من أهم ما استعمل في هذا المجال، حيث استفادت عملية التدريب من التطويرات الحاصلة في مجال المعلومات، فهناك العديد من البرامج والتطبيقات المتوفرة، الغرض منها تنمية القدرات والتحفيز كنظام *Though war management* *deugnesis* وبرنامج *Dimension of leadership* المتعلق بمختلف جوانب إدارة الموارد البشرية وبرنامج *Decide* الذي يستخدم لتطوير المهارات، كل هذه البرامج يمكن لمختلف مستويات وأنماط الإدارة الجزائرية الاستفادة منها وتوفيرها للأفراد العاملين داخلها عبر



الشبكة الداخلية، كما تتيح شبكة المعلوماتية تعزيز العمل الجماعي وتخطي عقبات الزمان والمكان، الأمر الذي يساهم في توسيع دائرة المعارف وتبادل الخبرات بين العمال، كما يمكن توفير دورات تدريبية عن بعد باستعمال برامج ودروس عالمية متاحة عبر منصات دولية، ستدفع برفع مستويات الأداء . (نور، 2010، صفحة 15)

من جهة أخرى يمكن متابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وبأقل تكلفة من خلال نظم المعلومات، وذلك فقط عن طريق الولوج الكترونيا وإنطلاقا من الحاسوب إلى قاعدة البيانات المتاحة حول الأفراد العاملين، ويمكن معرفة قدرات وكفاءات كل عامل وما مدى تطوره في أدائه وأعماله وما هي المناصب والأدوار التي تقلدها داخل المؤسسة خلال فترة عمله، وهناك بعض التطبيقات للمعلومات تمكن الأفراد العاملين من صياغة مساهمهم المهني ومن بين هذه البرامج المتواجدة في الجزائر نذكر منها نظام Miron يستعمل في تحقيق إدارة الموارد البشرية، نظام Adequat-Systeme لتسيير تنقلات العمال خلال المسار المهني ونظام Pays الذي يستخدم في عملية التسيير والتنبؤ للأفراد.

لعبت تكنولوجيا المعلومات المتوفرة اليوم كالحواسيب المحمولة والهواتف الذكية وشبكات المعلومات دورا فعالا في سرعة تفاعل ودوام العلاقات بين الأفراد داخل وخارج التنظيم، متحدية في ذلك حاجز الزمان والمكان وحتى اللغات والثقافات والمستوى العلمي حيث تمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات العمال على الاتصال بينهم دون التنقل.

- نظم المعلومات والأجور :

من خلال استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال أصبح بإمكاننا اليوم إعداد قوائم الأجور والمكافآت وحسابها في ظرف وجيز بعدما كان يتطلب ذلك وقتا طويلا، فالبرامج والتطبيقات المعلوماتية المتوفرة اليوم تساعد على تسريع عملية التقييم وجودتها حيث يتوفر في الأسواق العديد من البرامج في هذا المجال والتي تعمل على حساب الأجور.

7- دور نظام المعلومات في إدارة المعرفة:

تعتبر المعرفة آخر حلقة في سلسلة جمع البيانات ومعالجتها، كما أن الهدف الرئيسي لكل نظم المعلومات هو انتاج المعرفة، والتي تعتبر بمثابة قواعد ونظريات يمكن تعميمها والاستفادة منها في تحقيق نتائج موثوقة بناء على تكرارات ناجحة في بيئات



مختلفة، كما أن إنتاج المعرفة وإدارته هو اللبنة الرئيسية لولوج الذكاء الاصطناعي أين يمكن لنظم المعلومات أن تتخذ القرارات وتفاضل بين البدائل، وفي سبيل ذلك فإن مرحلة إنتاج المعرفة وإدارتها تحتاج إلى استقرار وتراكم عبر خطوات ومراحل يمكن ايجازها فيما يلي:

أولاً: نظام خلق المعرفة :

تحصل المنظمات على المعرفة بعدد من الطرق اعتماداً على نوع المعرفة التي تسعى المنظمة لترسيخها أولاً، ثم بناء على أنظمة إدارة المعلومات بدء برصيد الشركة من الوثائق، والتقارير، والعروض، وقد تمتد هذه القنوات لتشمل الوثائق غير المهيكلية، في حالات أخرى تحصل المنظمات على المعرفة عن طريق التطوير المباشر للشبكات الخبرة حيث يمكن لاستغلال المورد البشري من اكتشاف الخبر في الشركة الذي يملك المعرفة ويكون اكتشافه مصدراً لإنتاج المعرفة، في حالات أخرى على الشركة خلق معرفة جديدة عن طريق استعمال محطات عمل فرعية للمعرفة لتمكين المهندسين اكتشاف معرفة جديدة.

ثانياً: نظام تخزين المعرفة :

تخزين المعرفة يتضمن عموماً خلق قاعدة بيانات أنظمة إدارة الوثائق، والتي تحول إلى أرقام تفهرس وتربط الوثائق طبقاً لإطار متناسق هي قواعد وبيانات واسعة تخزين في مجموعات من وثائق الأنظمة الخبرة، وغالباً ما تساعد الشركات في حفظ المعرفة التي تم الحصول عليها بدمج المعرفة في الثقافة والعمليات التنظيمية.

ثالثاً: نظام نشر المعرفة :

بوابات الإنترنت، البريد الإلكتروني، الشبكات الاجتماعية وتكنولوجيا البحث تم إضافتها للترتيب الحالي لتكنولوجيا التعاون وأنظمة المكاتب لمشاركة البيانات والوثائق والرسومات، فالتكنولوجيا المعاصرة خلقت زخماً من المعرفة والمعلومات التي تمكن المستخدمين من الكشف بالسرعة والدقة المطلوبتين في الكم الهائل للمعلومات والمعارف المتاحة، وهو ما يعتبر مهماً في عملية اتخاذ القرار ورسم السياسات وصياغة الاستراتيجيات، حيث يمكن لبرامج التدريب والخبرة الإدارية المشاركة المتصلة من خلال ثقافة المساعدة في تركيز الاهتمامات على المعرفة المهمة والمعلومات.



رابعا : نظام تطبيق المعرفة :

بغض النظر عن نوع إدارة المعرفة المطلوب، فإن المعرفة التي لم تشارك في حل المشاكل العملية للإدارة أو المؤسسة لا تضيف قيمة للأداء، واعتبار لذلك فإنه من أجل تزويد عائد على استثمار المعرفة التنظيمية يجب أن تصبح جزءا منظما من اتخاذ القرار الإداري ،وفي النهاية المعرفة الجديدة يجب تحويلها لعمليات عمل الشركة وأنظمة التطبيق الرئيسية بما في ذلك تطبيق المؤسسة لإدارة عمليات العمل الداخلية والعلاقات بالعملاء والموردين (Reix, Kalika, Rowe, & Fallery, 2011, p. 243).

خاتمة:

من خلال ما تم التطرق إليه من مفاهيم نظرية متعلقة بنظم المعلومات وتحسين الأداء التي عكستها مختلف الأدبيات المتخصصة يمكن القول أن كل من نظام المعلومات وتحسين الأداء يشكلان تحديا مهما أمام المنظمات والإدارات الجزائرية الحديثة، نظرا لما باتت نظم المعلومات تحتله من مكانة من النظم الإدارية المعاصرة، خاصة من خلال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والذكاء الاصطناعي والأمن السبراني، والتي باتت تسهم في التطورات الهامة في نظم المعلومات وتحسين الأداء، لهذا تتجه أغلب المنظمات إلى الاستفادة منها لخدمة أهداف المنظمة واستراتيجيتها في ذلك تحقيق للميزة التنافسية من خلال إمكانية تحسين مستويات الأداء والإبداع.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

1- المؤلفات:

- أحمد فوزي ملوخية. (2007). نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- برهان محمد نور. (2010). أنظمة المعلومات الإدارية، فلسطين: جامعة القدس المفتوحة.
- حمدي أبو النور عويس. (2011). نظم المعلومات ودورها في صنع القرار الإداري. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- خضير مصباح إسماعيل السليطي. (2011). إدارة التغيير، التحديات الإستراتيجية للمدراء المعاصرين. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.



- سعد غالب ياسين. (2006). أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- فلاح الحسيني. (2000). لإدارة الإستراتيجية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد الصيرفي. (2009). إدارة تكنولوجيا المعلومات . الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي. (2011). نظم المعلومات الإدارية. القاهرة: الشركة العربية للتسويق.
- محمد عبد حسين آل فرج الطائي. (2009). مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مصطفى مصطفى كامل. (1994). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- معالي فهمي حيدر. (2002). نظم المعلومات، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. مصر: الدار الجامعية.

المقالات:

- خالد بن عبد المحسن المرشدي. (2012). أثر تطبيق نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج. المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. السعودية.
- ميلود تومي، و صورية زاوي. (2010). دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية(07).

باللغات الأجنبية:

- Bressy, G., & konkuyt, c. (1995). *economie d'entreprise*. France: pollozn.
- Laudon, K., Laudon, J., & Fimbel, E. (2006). *Management des système d'information*. France: Edition Person.
- Reix, R., Fallery , B., & Kalika , M. (2011). *Systèmes d'information et management des organisations*. france: VUIBERT.
- Reix, R., Kalika, M., Rowe, F., & Fallery, B. (2011). *système d'information et management des oranisations*. paris: Vuibert.

