



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باجي مختار - عنابة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم المكتبات والعلوم الوثائقية

معالجة وتسيير المعلومات

السنة الأولى ماستر - السداسي الأول

عنوان المقياس

الإدارة العلمية لأنظمة المعلومات

Management des Systèmes d'Information
(MSI)

من إعداد

د. بن يحيى نادية

قائمة المحتويات



الصفحة	الموضوع
	قائمة الأشكال
	الهدف العام للمادة التعليمية
	مقدمة
	المحاضرة الأولى : مصطلحات تقنية متعلقة بمقياس الإدارة العلمية لأنظمة المعلومات
	المحاضرة الثانية : ماهية الإدارة
	تعريفات الإدارة خصائص الإدارة -الأهداف -التنظيم -الإنسانية -الاجتماعية
	المحاضرة الثالثة: نظرية الإدارة العلمية (ج1)
	مقدمة فكرة الإدارة الأسلوب العلمي في الإدارة نظرية الإدارة العلمية نظرية الإدارة

المحاضرة الرابعة : نظرية الإدارة العلمية (ج 2)



مفهوم العلمية

العلم

الإدارة العلمية

المنهج العلمي

-تحديد المشكلة

-الفروض

-اختبار الفروض

-النتيجة

المنهج العلمي في الإدارة

تعريف شامل للإدارة العلمية

نظام المعلومات

المحاضرة الخامسة : مدارس الفكر الإداري (مراحل تطور الإدارة)

المدارس الكلاسيكية في الإدارة

-نظرية الإدارة العلمية

-النظرية البيروقراطية

-نظرية المبادئ الإدارية

المدرسة السلوكية في الإدارة

-مدرسة العلاقات الإنسانية

-نظرية تنمية التنظيمات

-نظرية ذات العاملين لهيرزبرغ

المدارس الحديثة للإدارة

-الإدارة بالأهداف

-مدرسة النظم

	المحاضرة السادسة: نظرية الإدارة العلمية فريدريك تايلور
	مبادئ الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور أساسيات نظرية الإدارة العلمية قيود الإنتاج – الأفكار الخاطئة – ضعف نظم إدارة الموظفين – الأساليب التجريبية
	المحاضرة السابعة : التخطيط و الأهداف
	الأهداف التخطيط – تعريف التخطيط – ماهية التخطيط – إطار التخطيط تعريف الخطة
	المحاضرة الثامنة : التنظيم الإداري
	التنظيم الإداري مكونات ومبادئ التنظيم الإداري – تحديد الوظائف – الوظيفة – الموظف – تكوين الوحدات الإدارية – تحديد خطوط السلطة و المسؤولية – تكوين الهيكل الإداري

	- تحديد طرق العمل أهمية التنظيم - العمليات الإدارية - الإجراءات الفنية - الخدمات المكتبية
	المحاضرة التاسعة : تحليل الوظائف
	تحليل الوظائف توصيف الوظائف - عنوان الوظيفة - واجبات الوظيفة - مدى أداء مهام الوظيفة - الطرق و الأجهزة - الظروف المحيطة بالوظيفة - المؤهلات و الخبرات الواجب توفرها في من يشغل الوظيفة تصنيف الوظائف تقييم الوظائف
	المحاضرة العاشرة: الموارد البشرية (الموظفين)
	الموارد البشرية إدارة شؤون الموظفين وظائف إدارة شؤون الموظفين إجراءات تقدير كمية و نوعية العاملين في المكتبات الجامعية - تحديد عدد الموظفين في المكتبة الجامعية - فئات و نوعية الموظفين في المكتبة الجامعية - اختيار الموظفين



	خطوات اختيار الموظفين -استمارة الطلب -الاختبارات -المقابلة الشخصية -التحقق من المؤهلات و الأداء السابق - تعيين الموظفين - المهام الحديثة للعاملين بالمكتبات الجامعية - الوضع الأكاديمي للعاملين المؤهلين بالمكتبات الجامعية
	المحاضرة الحادية عشر: الموارد المالية (الميزانية)
	الميزانية تعريف الميزانية مبادئ الميزانية -السنوية -الشمول -الوحدة -الوضوح -الدقة -المرونة تبويب الميزانية -الميزانية التقليدية -الميزانية الحديثة
	المحاضرة الثانية عشر: الرقابة و تقييم الأداء
	الرقابة و التقييم تعريف الرقابة





	أهداف الرقابة مراحل الرقابة - تحديد المعايير و المقاييس الرقابية - قياس و تقييم الأداء و مقارنته بالمعايير - تصحيح انحرافات الأداء تقييم أداء العاملين
	المحاضرة الثالثة عشر: نموذج تطبيق برمجية سنجاب SYNGEB في إدارة التزويد (تنمية المجموعات المكتبية)
	تعريف برمجية سنجاب - أحادية الطرفية - البرمجية الشبكية وظائف برمجية سنجاب - التزويد - الفهرسة - الإعارة - الإدارة - البحث المتقدم و البسيط
	المحاضرة الرابعة عشر: نموذج تطبيق برمجية سنجاب SYNGEB في إدارة الإعارة
	الإعارة الخارجية الإعارة الداخلية الإعارة ما بين المكتبات التقارير العقوبة

المحاضرة الخامسة: مدارس الفكر الإداري (مراحل تطور الإدارة)

1-المدارس الكلاسيكية في الإدارة:

ظهرت هذه المدارس بعد الثورة الصناعية وسيادة المذهب الاقتصادي الرأسمالي ومن أهم نظرياتها:

أ-نظرية الإدارة العلمية:

وبدأت مع حركة الإدارة العلمية التي تقترن بالأمريكي Frederick winslow Taylor فردريك تايلور The Principles of Scientific Management " مبادئ الإدارة العلمية " الذي يعتبر الممثل الرئيسي لأفكار هذه المدرسة وتتلخص فلسفتها في استخدام الأسلوب العلمي لاتخاذ القرارات و حل المشكلات الإدارية . كما تهتم باتباع الأسلوب العلمي في اختيار المواد والأجهزة والعاملين، وترتكز هذه العملية على مبدأ التخصص في العمليات والتنظيم ومن مبادئها وحدة الأوامر ووحدة مصادرها.

ب-النظرية البيروقراطية:

وترتبط بالعالم الألماني ماكس فيبر Max Weber ومن أهم مبادئها :

-التدرج الهرمي للسلطة

-تقسيم العمل على أساس التخصص

-وجود قواعد تحدد حقوق وواجبات العاملين

-وجود نظام من الإجراءات المحددة للتعامل مع الظروف المختلفة للعمل والإدارة

-اللا شخصية في العلاقات الإدارية

- الكفاءة كأساس للتعيين والترقية في الوظائف

ومن سلبياتها أنها نظرت للإنسان على أنه آلة

ج-نظرية المبادئ الإدارية:

ويميز دعاة هذه النظرية سعيهم للوصول إلى مبادئ إدارية على المستوى النظري لتكون أساسا لعمليات التنظيم الإداري. ومن دعاة العالم الفرنسي هنري فايول Henri Fayol الذي قسم الوظائف الإدارية إلى وظائف فنية وعمليات محاسبية، وعمليات تتعلق بتأمين الموارد المالية والبشرية وعمليات محاسبية وأخيرا عمليات إدارية تشتمل على التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والقيادة. ولقد حدد هنري فايول أربعة عشر مبدأ للإدارة هي:

1-تقسيم العمل: التخصص في الاداء يرفع مستوى الكفاءة الانتاجية.

2-السلطة والمسؤولية: تعادل السلطة مع المسؤولية.

-17-

3-الانضباطية السلوكية: طاعة الاوامر واحترام الانظمة.

4-وحدة القيادة (الأمر): يوجد رئيس واحد أعلى يصدر الاوامر ولا يتلقى العامل الاوامر إلا من رئيسه.

5-وحدة التوجيه / الاتجاه: لكل مجموعة في الاهداف رئاسة واحدة

6-أولوية المصلحة العامة: تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الفردية.

7-المكافأة العادلة للعاملين: توافق المكافأة مع الرضا عن العمل.

8-المركزية: تحدد الظروف العامة.

9-تسلسل السلطة / الرئاسة: اهمية التسلسل الوظيفي والمسؤولية.

10-الرتب / النظام: وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

11-المساواة والعدل: اهمية معاملة الادارة للأفراد بالمساواة.

12-استقرار العاملين: اهمية استقرار العاملين في وظائفهم.

13-المبادأة والابتكار: اهمية توفير روح المبادأة والابتكار بين الافراد.

14-روح الفريق / الجماعة: اهمية تنمية روح الفريق بين الافراد.

2-المدرسة السلوكية في الإدارة

ظهرت هذه المدرسة كردة فعل للمدرسة الكلاسيكية، ويعتبر التون مايو Elton Mayo من الرواد الأوائل لهذه المدرسة عندما اهتم بالعنصر الانساني في الإدارة والإنتاج. وقد ساهمت عدة عوامل في ظهور هذه المدرسة أهمها تزايد اتحادات العمال، وتحسن أوضاع العمال المادية والثقافية، وظهور المسؤولية الاجتماعية للإدارة نحو الموظفين وتزايد المشكلات الإنسانية داخل العمل. ومن أهم أفكار هذه المدرسة:

- أن حجم العمل الذي يريده الفرد وكفاءته لا يتحددان بطاقته الفيزيولوجية فقط بل هناك عوامل اجتماعية وإنسانية أخرى

-ان للمكافآت والخوافز المادية دورا أساسيا في تشجيع العاملين وشعورهم بالرضى

-ان لمعنويات العمال وعلاقاتهم اثناء العمل اثرا هاما في الإنتاجية

-للعلاقات والتنظيمات غير الرسمية اثرا هاما على سلوك العاملين داخل التنظيم وكذلك على مستوى الإنتاجية في العمل.

وللمدرسة السلوكية مدارس ونظريات فرعية أهمها:

-مدرسة العلاقات الإنسانية والتي تعتبر عملية تطوير العلاقات الإنسانية داخل العمل سواء بين الأفراد أو

الجماعات قضية أساسية وهامة للعاملين وضرورية لرفع الإنتاج

-مدرسة تنمية التنظيمات وهي امتداد للمدرسة السابقة وتهدف إلى تطوير المليات التنظيمية لتطوير الموارد البشرية وتحقيق الأهداف المحددة للتنظيم، ويركز أنصارها على ضرورة فهم السلوك الإنساني.

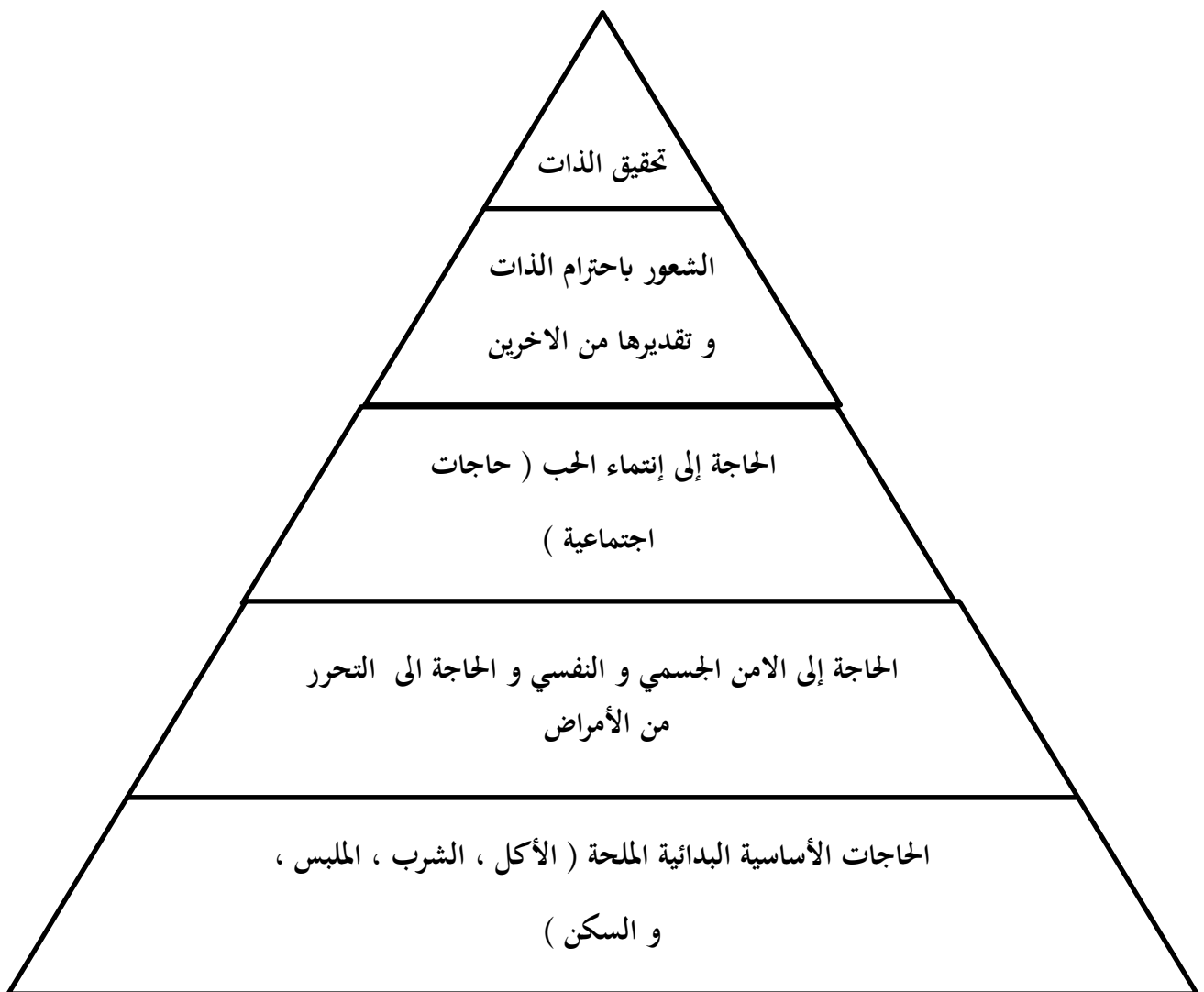
-18-

-نظرية ذات العاملين لهيرزبرغ Herzberg وتقول هذه النظرية بأن هناك عوامل دافعة للعمل و العاملين كالشعور بالإنجاز وعوامل غير دافعة مثل غياب الأمن الوظيفي.

وقد تأثر معظم أنصار هذه المدرسة بعلماء النفس والاجتماع ولهذا من أبرز مبادئها:

-ضرورة فهم السلوك الإنساني للأفراد والجماعات كأساس لتحسين وتطوير العمل والإدارة باتجاه تحقيق الأهداف

-ان مفاهيم حاجات العامل ودوافعه من المفاهيم الرئيسية لهذه الدراسة، فالعامل لديه حاجات ودوافع كما وضحها ماسلو في هرم الحاجات المبين في الشكل رقم 2 أسفله ومن واجب الإدارة على اشباع هذه الحاجات داخل التنظيم.



شكل رقم 2 يمثل هرم ماسلو للحاجات

المصدر : المرجع في علم المكتبات و المعلومات / عمر أحمد همشري و مصطفى ربحي عليان ، ص. 564

-19-

3-المدارس الحديثة للإدارة

أ-الإدارة بالأهداف (MBO)

وتقوم هذه المدرسة على فرضيات الإدارة بالمشاركة والإدارة الديمقراطية، أي اشراك جميع الموظفين في تحديد الأهداف ووضع القرارات والعمل سوية للوصول الى النتائج المتوقعة وبالتالي تحقيقها، وهي تعنى بشكل عام بالأهداف وكيفية تحقيقها. ويعتبر دروكر Drucker رئيس قسم إدارة الأعمال في جامعة نيويورك أول من نادى بها في أواسط الخمسينيات.

وبموجب هذه الإدارة يتفق المدير مع العاملين على الأهداف والنتائج المتوقعة تحقيقها ويلتزم الجميع بالأهداف المتفق عليها. فالإدارة بالأهداف تدحض فكرة أن المدير هو وحده المسؤول الأول والأخير عما تحققه المؤسسة من أو ما ترتكبه من أخطاء خلال العمل. ومن الأفكار الرئيسة للإدارة بالأهداف ما يلي:

-الابتعاد عن المركزية وزيادة التفويض للسلطة

- زيادة فرص ونطاق العمل بشكل عام وخاصة للمراتب التنفيذية لتشجيعها على تقبل المسؤولية وحثها على الابداع والإنتاجية

-المشاركة والتشاور في الإدارة لربط العاملين بأهداف المؤسسة

-اتباع طرق جديدة في تقييم العاملين هي أقرب لفلسفة النقد الذاتي

عند وضع الأهداف يجب أن تكون الأخيرة واقعية ممكنة التحقيق، ويجب تحديد المدى للأهداف ووضع طريقة محددة لتقييمها، وتحديد النشاطات والموارد اللازمة لتحقيقها ومتابعة الهدف حتى تحقيقه.

ب-مدرسة النظم (MBS)

ظهرت هذه المدرسة أثناء الحرب العالمية الثانية وأثبتت جدواها في المجال العسكري ونتيجة لذلك استخدمت في المجالات الإدارية، والنظام عبارة عن كيان يتكون من عدد من الأجزاء والعناصر المتداخلة ويقصد بها النظم الفرعية تعمل معا من أجل أداء وظائف وأنشطة وعمليات وتقديم خدمات تكون نتيجتها النهائية بمثابة أهداف أو نتائج يسعى النظام الى تحقيقها.

ويتكون النظام من المكونات التالية:

أ-المدخلات Inputs بدورها تتكون من:

-مدخلات مادية (ميزانية، مواد مكتبية، أجهزة، مبنى، أثاث... الخ)

-مدخلات بشرية (العاملون وما يرتبط بهم من اتجاهات وعلاقات)

-مدخلات معنوية (الأهداف والسياسات والمعلومات)

-مدخلات تكنولوجية (الأساليب الفنية والتكنولوجية المتاحة)

-19-

ب-العمليات والأنشطة والوظائف Processing و تتكون من :

-جميع العمليات والأنشطة والوظائف التي يقوم بها العاملون

-اتخاذ القرارات، التنسيق، التوجيه، القيادة، وجميع العمليات الإدارية الأخرى

ت-المخرجات Outputs تتمثل في:

-ما تقدمه المكتبة لمجتمع المستفيدين من خدمات مباشرة وغير مباشرة تسهم في اشباع حاجاتهم المختلفة من المعلومات

-التغذية الراجعة Feedback: وهي ردود فعل مجتمع المستفيدين على مدخلات النظام وعملياته المختلفة و مخرجاته ، ومن خلالها تتعرف الإدارة على مدى نجاحها في تحقيق الأهداف ومدى تقبل المجتمع للمخرجات.