



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 السادسة: نظرية الإدارة العلمية "فريدريك تايلور"

يقصد فريدريك تايلور بالمنهج العلمي في نظرية الإدارة العلمية المراقبة والقياس المنهجين. يغطي عمل رئيس العمال وظائف مختلفة، ولكي يتم عمله بشكل جيد، يجب تقسيم عمله بين عدة متخصصين، مما يعني التخلي عن مبدأ وحدة القيادة. يسمى فريدريك تايلور هذا النظام بالإدارة الوظيفية. يصوغ تايلور بذلك مبدأ الإدارة عن طريق الاستثناءات: يجب ألا تغطي علاقات الإنتاج أكثر من تلك التي لا تحترم المعايير. يفترض تايلور أن طريقته تنطبق على جميع الأنشطة البشرية، بما في ذلك إدارة المنازل والمزارع والشركات والمؤسسات الدينية والجامعات والكليات والمدارس والمؤسسات التربوية الرسمية وغير الرسمية والهيئات الحكومية، حيث يتم تطبيق هذه المبادئ بشكل كامل. لم تؤثر مبادئ نظرية الإدارة العلمية على هذه المجالات المتنوعة فحسب، بل عملت نظرية الإدارة العلمية باعتبارها نقطة مرجعية مفاهيمية فيما يتعلق بالحركات الإصلاحية والقيادة المدرسية.

مبادئ الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور

تتمثل مبادئ الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور في المبادئ الأربعة التالية:

1-دراسة علمية للعمل

يجب أن يتم تنفيذها من قبل فريق من المتخصصين؛ ستؤدي هذه الدراسة إلى إنشاء مكتب أو خدمة خاصة بأساليب العمل على أساسها، يتم تحديد عمليات التشغيل الأكثر اقتصادا وسيتم تحديد حجم العمل الذي يتعين على العامل إنجازه حتى يتم وضعه في ظروف مثالية؛ إذا نجح العامل في الوصول إلى هذا الحجم، فسيتمتع عليه الحصول على راتب مرتفع.

2-الاختيار العلمي وتدريب العاملين

يوصي تايلور بالاختيار المنهجي للعاملين بناءً على المهارة ويعتبر أن كل عامل يجب أن يكون ممتازاً لوظيفة واحدة على الأقل.

3-التثقيف والتنمية العلمية للعاملين

يتعلق بالعاملين الذين يطبقون الإدارة العلمية.

4-التعاون بين الإدارة والعمال

-21-

يكون العمل والمسؤولية عن العمل مقسمان بالتساوي تقريبا بين الإدارة والعاملين.

أساسيات نظرية الإدارة العلمية

حسب نظرية الإدارة العلمية، يجب أن يكون الغرض الرئيسي للإدارة هو ضمان أقصى قدر من الازدهار لصاحب العمل، إلى جانب أقصى قدر من الازدهار لكل موظف. تستخدم عبارة "أقصى قدر من الازدهار" للدلالة على أرباح كبيرة للشركة وتطوير كل فرع من فروع الأعمال إلى أعلى درجات الكمال، بحيث يمكن أن يكون الازدهار دائماً. أما عبارة أقصى قدر من الازدهار لكل موظف فتعني أجراً أعلى مما يتلقاه، وتطوره إلى حالته القصوى من الكفاءة التي تمكنه من أداء العمل الأنسب لقدرته الطبيعية.

كان يعتقد لزمن طويل أن المصالح الأساسية للموظفين وأرباب العمل متضاربة. تستند نظرية الإدارة العلمية إلى قناعة بأن المصالح الحقيقية لكليهما متطابقة، وأن الازدهار لصاحب العمل لا يمكن أن يوجد إلا إذا كان مصحوباً بالازدهار للموظف. لكن لا يمكن تحقيق أكبر ازدهار دائم للعامل، جنباً إلى جنب مع أكبر ازدهار لصاحب العمل، إلا عندما يتم عمل المؤسسة بأقل قدر من الإنفاق المشترك للجهد البشري والمواد الخام وما إلى ذلك. لا يمكن أن يوجد أكبر ازدهار إلا نتيجة لزيادة إنتاجية الرجال والآلات في المؤسسة، عندما ينتج كل رجل وكل آلة أعلى إنتاج ممكن.

قيود الإنتاج

يمكن مضاعفة إنتاج كل رجل وكل آلة من خلال مكافحة بطء العمل و "محاكاة العمل"، ومن خلال تنسيق العلاقات بين صاحب العمل والموظف بطريقة تجعل كل عامل يعمل على أفضل وجه وبأسرع وقت ممكن. يكون ذلك تحت التوجيهات وبمساعدة الإدارة.

إن التخلص من "محاكاة العمل" والأسباب المختلفة لبطء العمل من شأنه أن يقلل من تكلفة الإنتاج، ويوسع السوق الداخلي والخارجي. وهذا من شأنه أن يضمن أجوراً أعلى ويجعل من الممكن تقليل ساعات العمل وتحسين ظروف العمل والمعيشة.

حسب نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور، فإن أهم الأسباب التي تدفع العمال إلى بطء العمل أو تعيقهم عن بلوغ ذروة إنتاجهم هي:

-الأفكار الخاطئة: يعتقد بعض الموظفين أن الزيادة المادية في إنتاج كل عامل أو كل آلة ستؤدي إلى خروج عدد من الرجال عن العمل.

-ضعف نظم إدارة الموظفين: والتي تجبر كل عامل على التظاهر بالعمل، لحماية مصالحه.

-الأساليب التجريبية: التي يتم تطبيقها في جميع المهن والتي تتسبب في إهدار جهد العمال.

-22-

نبحث نظرية الإدارة العلمية من إيجاد مجموعة من العناصر التي لم تكن موجودة في الماضي؛ لتلخص هذه العناصر في مناهج إيجاد المعرفة التي يتم جمعها وتحليلها وتجميعها وتصنيفها في قوانين وقواعد تشكل منهجاً علمياً. بالمقابل، أثرت هذه نظرية الإدارة العلمية وتطبيقاتها المختلفة بتغيير في الموقف المتبادل للعمال والإدارة. وينتج عن هذا التغيير تقسيم جديد للواجبات بين الطرفين وتعاون ودي يستحيل الحصول عليه في ظل فلسفة نظام الإدارة القديم.

كما تعني نظرية الإدارة العلمية أيضاً لأصحاب العمل والعمال على حد سواء السعي إلى القضاء على جميع أسباب الخلافات، سيكون تحديد المهام اليومية الموكله إلى كل موظف مسألة تحقيق علمي. بناءً على هذا، يمكن أن تتوقف ممارسات محاكاة العمل. بالمقابل، تؤدي زيادة المكافآت المالية للعمال إلى القضاء على قضية الأجور التي شكلت طويلاً مصدراً للخلافات. من شأن التعاون الوثيق والحميم والاتصال الشخصي بين الإدارة والعمال أن يقلل من الخلافات والاستياء.