



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 الثانية عشر: الرقابة وتقييم الأداء

الرقابة والتقييم

تعتبر الرقابة والتقييم آخر الوظائف الإدارية التي تقوم بها المكتبات الجامعية وتتمارس بعد تأدية الوظائف الأخرى كالتخطيط والتنظيم... لأن الهدف الرئيسي للرقابة هو التأكد من أن الأعمال والأنشطة والبرامج تسير نحو تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المكتبة الجامعية بصورة إيجابية (الرقابة لا تخدم الإدارة الفاشلة)

تعريف الرقابة:

يعرفها Henri Fayol بأنها " التحقق بأن ما حدث يطابق الخطة المقررة والتعليمات الصادرة والمبادئ المعتمدة " كما يعرفها الكثيرون من رواد الإدارة بأنها " الوظيفة التي تحقق توازن العمليات مع المستويات المحددة سلفاً، وأساس الرقابة هي المعلومات المتوفرة بين أيدي المديرين (لوحة القيادة) " ويتضح مما سبق أن الرقابة هي التأكد من أن ما تم أو يتم مطابق أو غير مطابق لما أريد إتمامه، وقد تحدث أثناء التنفيذ حتى يمكن تصحيح أي خطأ يحدث قبل استفحاله. وتتمثل أركان الرقابة فيما يلي:

- وجود أهداف موضوعة
- وجود مجموعة إجراءات تهدف إلى معرفة ما تم تحقيقه من هذه الأهداف
- كشف الانحراف في تنفيذ الأهداف الموضوعة وتصحيحه
- علاج نواحي الضعف والخطأ ومنع تكراره

أهداف الرقابة

تمكن الرقابة الفعالة من معرفة أوجه النقص والقصور في أداء الأعمال بالمكتبة الجامعية والإلمام بمعوقات العمل من أجل إيجاد الحلول المناسبة لها ومعرفة العوامل الايجابية التي أسهمت في سرعة انجاز العمل. بالإضافة للهدف الرئيسي المذكور أعلاه هناك أهداف أخرى للرقابة في المكتبات الجامعية من أهمها ما يلي:

- اكتشاف الأخطاء قبل وقوعها أو أثناء وقوعها لكي تعالج فوراً أو لاتخاذ ما يلزم لمنع حدوثها عملاً بمبدأ " الوقاية خير من العلاج " وهذا يسمى مبدأ منع الأخطاء، أو الرقابة المانعة، أو كشف الأخطاء ومنع وقوعها قبل حدوثها، وبذلك لا تعطى فرصة للانحراف كي يقع أصلاً.
- التأكد من أن العمليات الفنية كالفهرسة والتصنيف تؤدي وفقاً للمعايير والقواعد والتقنيات المعمول بها في مجال المكتبات والمعلومات.
- التأكد من توفر الانسجام في العمل بين مختلف أقسام المكتبة الجامعية وإدارتها وتسييرها جميعاً نحو سياسة المكتبة

-39-

- المحافظة على حقوق الأطراف ذات المصلحة في الاستفادة من المكتبة الجامعية، مثل العاملين فيها، والمتعاملين معها، وذلك منعا للتعسف في استعمال السلطة من ناحية المديرين وتحقيقاً للعدالة في أداء الخدمات المكتبية والوفاء بالالتزامات
- التأكد من أن القرارات التي تتخذها الإدارة العليا في المكتبة محل احترام من جميع العاملين فيها.

مراحل الرقابة

إن عملية الرقابة تمر بثلاث خطوات:

- تحديد المعايير والمقاييس الرقابية التي تستخدم كدليل للأداء: فالمعايير هي عبارة عن وسيلة يتم بمقتضاها مقارنة شيء بشيء آخر لقياس الأداء أو الانجازات التي تحققت، وذلك على أساس تحديد كمية العمل المطلوب إنجازها، ومستوى هذا العمل ثم الوقت اللازم للقيام به (المجمعات المكتبية وأحجامها، الموارد البشرية، العمليات الفنية، الخدمات، الموارد المادية)

- قياس وتقييم الأداء ومقارنته بالمعايير: يقصد بقياس الأداء أو تقويمه قياس الأعمال التي تتم في المكتبة الجامعية وذلك عن طريق مقارنة نتائج العمل التي تحققت بمستويات الأداء المحددة سلفا بغرض الكشف عن الأخطاء والانحرافات من أجل تصحيحها. وتعتبر هذه الأخيرة - (قياس الأداء) - من أهم العمليات الإدارية فبدونها لا يستطيع مدير المكتبة الجامعية ممارسة الرقابة على موظفيه (السجلات، التقارير، الملاحظة، الاستبيان، الميزانيات التقديرية، لوحة القيادة)

- تصحيح انحرافات الأداء: هي تصحيح ما قد ينتج من انحرافات أثناء العمل، فإذا كانت المعايير المحددة سلفا فإنه يصبح من السهل قياس الأداء وبالتالي معرفة وجود انحرافات من عدمه، وإذا عرفت الانحرافات من الممكن دراسة أسبابها والعمل على تصحيحها. وتعتبر الرقابة سلبية لا تحقق الأهداف المرجوة من القيام بها إذ تقتصر دورها على مجرد اكتشاف الأخطاء دون البحث عن الأسباب التي أدت إليها ووضع أفضل الطرق العلاجية لهذه الأخطاء

تقييم أداء العاملين

يعد تقييم أداء العاملين أمرا مهما في المكتبات الجامعية، ويقصد به عملية قياس المنظمة لنقاط قوة الفرد وضعفه في الوظيفة أو العمل في فترة زمنية معينة وفق معايير محددة. ومن المعلوم أن عملية التقييم تتطلب وجود معايير معينة يمكن استخدامها في قياس كفاءة أداء العاملين في المكتبات الجامعية، وبالتالي تحديد الانحرافات الناتجة عنها. وتنقسم المعايير المقصودة إلى خمسة أنواع، هي: معايير كمية تتعلق بالإنتاج ومعايير نوعية تتعلق بنوعية الأداء وجودته، ومعايير تكلفة تتعلق بالنفقات المصروفة على إنجاز أحد الأعمال، ومعايير زمنية تتعلق بالوقت اللازم للقيام بعمل معين، ومعايير القيم المعنوية وتتعلق بمجالات غير ملموسة مثل درجة إخلاص العاملين وولائهم للعمل، وروحهم المعنوية وغيرها.