|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **رقم التسلسل** | **الموضوع** | **الصفحة** |
| 1 | البسملة | أ |
| 2 | العنوان | ب |
| 3 | الاهداء | ج |
| 4 | شكر وتقدير | د |
| 5 | المحتويات | هـ |
| 6 | الأشكال والجداول | و |
| 7 | ملخص البحث | ي |
| **8** | **الفصل الأول : نظم المعلومات الإدارية** |  |
| 9 | 1.1 مقدمة | 1 |
| 10 | 2.1 مشكلة البحث | 2 |
| 11 | 3.1 أسئلة البحث | 2 |
| 12 | 4.1 أهداف البحث | 2 |
| 13 | 5.1 أهمية البحث | 3 |
| 14 | 6.1 حدود البحث | 3 |
| 15 | 7.1 مفهوم النظم | 3 |
| 16 | 8.1 تعريف نظم المعلومات | 4 |
| 17 | 9.1 نظم المعلومات الجديدة | 7 |
| 18 | 10.1 أنواع نظم المعلومات الجديدة | 8 |
| 19 | 11.1 نظم المعلومات الإدارية | 9 |
| 20 | 12.1 تطور أنواع نظم المعلومات الإدارية | 10 |
| 21 | 14.1 أنواع نظم المعلومات الإدارية | 11 |
| 22 | 15.1 وظائف نظم المعلومات الإدارية | 13 |
| 23 | 16.1 العلاقة المتداخلة بين نظم المعلومات الإدارية | 14 |
| 24 | 17.1 دور نظم المعلومات في المنظمة | 14 |
| **25** | **الفصل الثاني : أداء الموارد البشرية** | 17 |
| 26 | 1.2 ما هي العوامل الرئيسة التي تساهم في نجاح وفشل المشاريع؟ | 17 |
| 27 | 2.2 مقارنة بين وظائف الادارة البشرية التقليدية ومع استخدام نظم المعلومات | 18 |
| 28 | 3.2 كيفية عمل نظم المعلومات وتسييرها لوظائف إدارة الموارد البشرية | 21 |
| 29 | 4.2 تصميم نظام معلومات الموارد البشرية | 23 |
| 30 | 5.2 مراحل نظم المعلومات الإداريّة | 24 |
| 31 | 6.2 معايير نظم المعلومات الإدارية | 24 |
| 32 | 7.2 شروط نظم المعلومات الإداريّة | 25 |
| 33 | 8.2 تقارير نظم المعلومات الإدارية | 25 |
| 34 | 9.2 ميّزات نظم المعلومات الإدارية | 26 |
| 35 | 10.2 تخصص نظم المعلومات الإدارية | 26 |
| 36 | 11.2 التحديات التي تواجه نظم المعلومات | 26 |
| **37** | **التوصيات والنتائج** | 28 |
| 38 | 1.3 النتائج | 28 |
| 39 | 2.3 التوصيات | 29 |
| 40 | المراجع | 30 |

**الجداول والأشكال**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **رقم التسلسل** | **الموضوع** | **الصفحة** |
| 1 | شكل 1.1 لتوضيح النظام | 4 |
| 2 | شكل 2.1 لتوضيح حلقة الوصل بين الإنسان والالة | 10 |
| 3 | شكل 3.1 لتوضيح دورة حياة النظام | 11 |
| 4 | جدول 2.1 لتوضيح مفارقة بين إدارة الموارد البشرية بالطريقة التقليدية ونظم المعلومات | 18 |
| 5 | شكل 1.2 لتوضيح تصميم نظام تقليدي لإدارة الموارد البشرية | 19 |
| 6 | شكل 2.2 تصميم لنظام معلوماتي لإدارة الموارد البشرية | 20 |
| 7 | شكل 3.2 لتوضيح طريقة تسيير نظم المعلومات لوظائف إدارة الموارد البشرية | 21 |
| 8 | شكل 4.2 لتوضيح بداية نظام معلوماتي إداري | 22 |
| 9 | شكل 5.2 تصميم نظام معلومات الموارد البشرية | 23 |

**ملخص البحث**

يوضح البحث ماهية النظم وكيف تدار الموارد البشرية حاليا، وما هي عوامل ومميزات إدراج نظم المعلومات تحت قائمة الأدوات المتاحة لدى إدارة الموارد البشرية.

هنالك علاقة تكاملية ومتداخلة بين جميع أنواع نظم المعلومات الإدارية في المنظمة على اختلاف أنواعها والوظائف التي تؤديها، ويعد نظام التعاملات التجارية مصدر البيانات الأساسي لجميع هذه النظم، حيث يعمل كنظام داعم للإدارة التنفيذية والعليا في المنظمة، حيث يعمل بشكل أساسي على استلام البيانات من نظم البيانات في المستويات الأدنى، إذ أن كل الأنواع الأخرى من النظم يحتمل أن تتبادل البيانات مع بعضها البعض حيث يشمل هذا التبادل النظم الأخرى التي تخدم مجالات وظيفية مختلفة، وذلك نظرًا لإمكانية احتياج أحد أقسام المنظمة إلى معلومات من قسم آخر لغايات اتخاذ قرار معين أو لقياس أداء سياسية أو نهج متبع أو لتقييم أحد الموظفين أو العملاء حيث تتشعب هذه الحاجات مع كبر حجم المنظمة وتشعب أنشطتها.

نظم المعلومات تسهل عملية الادارة، تجعل القرارات مسندة لمعلومات لها تاريخ مما يعطيها القوة، تسهل عملية كشف البيانات وتحليلها وإعطاء أسباب ونتائج لشتى المواقف. مما وضح من استخدامها في الموارد الاخرى خلاف الموارد البشرية نلقى النجاح والتطور، مما لا شك فيه أن الدافع الأساسي والمحرك الأصلي لباقي الموارد هو العامل البشري، لذلك يتوقع البحث نقلة كبيرة في الإدارة عند استخدام نظم المعلومات.