

استهلال

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ ﴾
فِيَنبئِكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

سورة التوبة: الآية (١٠٥)

شكر وثناء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله الذي أعانني ووفقني لإتمام هذا الجهد بحمده وشكره.

الشكر أجزله لذلك الصرح الشامخ قلعة العلم والمعرفة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، والمنارة الخالة عبر الزمان جامعة الدنج على أتاحتها لي الفرصة لإكمال دراستي.

كما أقدم بخالص الشكر والوفاء لأستاذي الجليل البروفيسور/على عبد الله الحاكم لتفضله بالإشراف على هذا البحث، ولقد كان له الأثر الأكبر في إثرائني بأفكاره النيرة ومعلوماته الوفيرة، فلم يبخل بجهده أو مساعدته، توجيهاته وتشجيعه المستمر وكان مثلاً للعلماء المتواضعين، لذلك أوجه صوت الشكر والتقدير له، ونسأل الله له التوفيق والسداد لمواصلة العطاء العلمي خدمةً للوطن وللأجيال القادمة وتأديةً للواجب.

وأخص بالشكر والتقدير أساتذتي الأجلاء بكلية الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ومدرسة العلوم الإدارية جامعة الخرطوم، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الزعيم الأزهري، أكاديمية السودان للعلوم، كلية تنمية المجتمع جامعة الدنج، على وفتهم معي طيلة فترة الدراسة وعلى ما قدموه لي من نصح وإرشاد في توجيه مسار هذه الدراسة.

وأتوجه بالشكر الجزيل إلى أسرة مكتبة الدراسات العليا بكلية الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وأسرة مكتبة الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وأسرة مكتبة الدراسات العليا جامعة النيلين، وأسرة مكتبة كلية التجارة جامعة النيلين، وأسرة مكتبة مدرسة العلوم الإدارية جامعة الخرطوم، وأسرة المكتبة المركزية جامعة أم درمان الإسلامية، وأسرة مكتبة جامعة القاهرة المركزية.

والشكر والثناء للعاملين بكل من وزارة تنمية الموارد البشرية الاتحادية، والمجلس القومي للتدريب، وأكاديمية السودان للعلوم الإدارية، ومركز تطوير الإدارة، المركز القومي للتدريب والنظم الإدارية، ومشروع الاستخدام المنتج وتشغيل الخريجين، والأستاذ حسب الله نوجا الذي قام بتحليل بيانات الدراسة.

المستخلص

تناولت الدراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية دراسة حالة وزارة تنمية الموارد البشرية.

تمثلت مشكلة الدراسة في التحديات والصعوبات التي تواجه المؤسسات الحكومية جراء التغيرات والتحولات المتسارعة التي تحدث في البيئة التي تعمل فيها، من سوء التوازن وتقدير احتياجاتها من الموارد البشرية، وغياب عملية التخطيط المستمر وضعف الهياكل والتضخم في الأجهزة الوظيفية المختلفة.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق الأساليب والوسائل والبرامج العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة تنمية الموارد البشرية.

قامت الدراسة على الفرضية الرئيسية إن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بصورة علمية له علاقة ذات دلالة إحصائية بأداء المؤسسات العامة.

اعتمدت الدراسة على كل من المنهج الاستنباطي والمنهج الاستقرائي في صياغة محاور وفرضيات الدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي من خلال دراسة وتحليل بيانات عينة الدراسة، وتم توزيع عدد 180 استبانة شملت مدراء الإدارات والوحدات ورؤساء الأقسام والموظفين بالوزارة استردت منها 163 استبانة صالحة للتحليل وتم تحليلها عبر برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية يحسن مستوى الأداء بوزارة تنمية الموارد البشرية، تساهم نظم معلومات الموارد البشرية بالوزارة على تحقيق الأهداف والخطط ، كما تساعد على النمو والتطور والاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية وتنظيم الانتاج وتحقيق الكفاءة والفاعلية، تؤدي نظم معلومات الموارد البشرية إلى تطبيق نظام تخطيط القوى العاملة بوزارة تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال التنبؤ بالإحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية ، توفير معلومات عن التنقلات والترقيات، والتنبؤ بعدد العاملين الذين ستفقدهم المنظمة. ودعم عملية إتخاذ القرارات والخطط المستقبلية. أوصت الدراسة وزارة تنمية الموارد البشرية أن تهتم بتطبيق جميع وظائف نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية مما يساعدها في تحقيق أهدافها، وأن تهتم بتحديث وتطوير نظم معلومات الموارد البشرية حتى تتسم بالدقة والوضوح والسرعة في عملية التخطيط الجيد للموارد البشرية، على الوزارة تقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع ومعالجة وخرن واسترجاع المعلومات وذلك استجابة لمواكبة التطور التكنولوجي لنظم معلومات الموارد البشرية.

Abstract

The study dealt with the impact of human resources information systems on the government institutions' performance, a case study of Ministry of Human Resources Development.

The Problem of the study was represented in challenges and difficulties faced by government institutions due to rapid changes and developments happening inside the environment where they operate, because of misbalancing and misestimating of their human resources needs, lack of continuous planning process, weak structures and overstaffed job systems.

The study aimed at identifying to what extent the scientific methods and programs are applied on the field of human resource management through using the human resource information systems at Ministry of Human Resources Development.

The study is based on the main hypothesis: there is statistically significant relationship between applying of human resources information systems scientifically and public institutions' performance.

The study adopted deductive and inductive methods to formulate aspects and hypotheses, and analytical descriptive method through analyzing the data of the study sample. (180)Para questionnaires were distributed to the sample individuals including managers of administrations, departments and units, also employees of the ministry. (163) get back valid questionnaires were for analysis, and refunded were analyzed by using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS).new Para The study arrived at several findings, including:

The application of human resources information systems improves the performance level in the Ministry of Human Resources Development. The human resources information systems at the ministry contribute to achievement of goals and plans.

They also, help developing and responding to internal and external environment changes, regulating the production and achievement of efficiency and effectiveness. Human resources information systems lead to application of manpower planning system at the Ministry of Human Resources Development by forecasting future human resources needs and employees to be lost by organization, providing information on movements and promotions and supporting decision-making process and future plans.

The study recommended the Ministry to concerned with applying all functions of human resources information systems to achieve more efficiency and effectiveness, to achieve its goals, the ministry should pay attention to modernizing and developing of human resources information systems to be accurate, clear and fast in the planning process of human resources. The Ministry also should decrease its dependence on using paper work of collecting, processing, storing and outputting of information responding to technological developments of human resources information systems.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	استهلال
ب	إهداء
ج	شكر وثناء
د	المستخلص
هـ	Abstract
و-ط	قائمة المحتويات
ي-ل	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
	أولاً: الإطار المنهجي
1	تمهيد
2	مشكلة الدراسة
2	تساؤلات الدراسة
3-2	أهمية الدراسة
3	أهداف الدراسة
4	فرضيات الدراسة
4	نموذج الدراسة
4	منهج الدراسة
5	مصادر جمع البيانات
5	مجتمع الدراسة
5	عينة الدراسة
6-5	مصطلحات الدراسة
6	حدود الدراسة
6	هيكل الدراسة
21-7	ثانياً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية	
35-22	المبحث الأول: مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية

22	تمهيد
23-22	مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
23	مرتكزات نظم معلومات الموارد البشرية
24-23	عناصر نظم معلومات الموارد البشرية
26-25	نموذج نظم معلومات الموارد البشرية
27-26	أهمية نظم معلومات الموارد البشرية
27	أهداف نظم معلومات الموارد البشرية
28-27	خصائص نظم معلومات الموارد البشرية
28	مزايا ومعيقات نظم معلومات الموارد البشرية
29-28	وظائف نظم معلومات الموارد البشرية
30-29	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية
34-31	محتويات نظم معلومات الموارد البشرية
35	مستويات تنفيذ نظم معلومات الموارد البشرية
45-36	المبحث الثاني: أنواع نظم معلومات الموارد البشرية
36	تمهيد
40-36	النظم اليدوية لنظم معلومات الموارد البشرية
42-40	النظم الآلية لنظم معلومات الموارد البشرية
44-42	فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية
45-44	إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية
97-46	المبحث الثالث: مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية
46	تمهيد
47-46	مفهوم إدارة الموارد البشرية
49-47	التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
53-49	الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية
97-53	مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية
الفصل الثالث: المؤسسات الحكومية	
120-98	المبحث الأول: المؤسسات الحكومية
98	تمهيد
104-98	مفهوم المؤسسات الحكومية

106-104	دوافع ومبررات إنشاء المؤسسات الحكومية
107-106	أهداف المؤسسات الحكومية
115-107	النظم الرقابية للمؤسسات الحكومية
120-115	فعالية أداء إدارة المؤسسات الحكومية
133-121	المبحث الثاني: المؤسسات الحكومية في السودان
121	نشأة وتطور المؤسسات الحكومية في السودان
131-121	الملامح والسمات القانونية للمؤسسات الحكومية في السودان
133-131	معوقات المؤسسات الحكومية في السودان
-134	المبحث الثالث: تقييم أداء المؤسسات الحكومية
134	تمهيد
136-134	مفهوم تقييم الأداء
137-136	أنواع تقييم الأداء
137	أهمية تقييم الأداء
138-137	خصائص تقييم الأداء
148-138	قياس وتقييم الأداء
148	فوائد تقييم الأداء المؤسسي
149-148	مراحل تقييم الأداء المؤسسي
163-149	معايير تقييم الأداء المؤسسي
164	صعوبات تقييم الأداء
الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة	
-165	المبحث الأول: وزارة تنمية الموارد البشرية
165	نبذة عن الوزارة
165	الرؤية والرسالة
166-165	مهام واختصاصات الوزارة
167-166	السياسات العامة للوزارة
168-167	إدارات وأقسام الوزارة
168	وحدات الوزارة
169	التحديات التي تواجه الوزارة
188-170	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية
173-170	إجراءات الدراسة الميدانية

179-174	عرض وتحليل البيانات الشخصية للمبحوثين
188-179	عرض ومناقشة نتائج متغيرات ومحاور الدراسة
206-189	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
204-189	اختبار الفرضيات
206-204	مناقشة النتائج
الخاتمة	
207	النتائج
208	التوصيات
220-209	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
163	العوامل المؤثرة والمعيقة للأداء	(1/3)
171	مقياس ليكارت الخماسي	(2/4)
171	تقيم الفئات وفق مقياس ليكارت الخامس	(3/4)
172	معاملات الثبات والصدق لمتغيرات ومحاربة الاستبانة	(4/4)
174	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر	(5/4)
175	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	(6/4)
176	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي	(7/4)
177	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة الوظيفية	(8/4)
178	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	(9/4)
179	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير نوع العمل	(10/4)
180	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة لعبارات المحور الأول	(11/4)
181	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة لعبارات الثاني	(12/4)
183	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة لعبارات الثالث	(13/4)
184	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة لعبارات الرابع	(14/4)
185	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة لعبارات الخامس	(15/4)
187	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة المتغير الثاني	(16/4)
189	مختصر نموذج الانحدار للفرضية الأولى	(17/4)
190	تحليل التبيان للفرضية الأولى	(18/4)
190	معاملات الانحدار للفرضية الأولى	(19/4)
192	مختصر نموذج الانحدار للفرضية الثانية	(20/4)
192	تحليل التبيان للفرضية الثانية	(21/4)
192	معاملات الانحدار للفرضية الثانية	(22/4)
194	مختصر نموذج الانحدار للفرضية الثالثة	(23/4)
194	تحليل التبيان للفرضية الثالثة	(24/4)
194	معاملات الانحدار للفرضية الثالثة	(25/4)
196	مختصر نموذج الانحدار للفرضية الرابعة	(26/4)

196	تحليل التبيان للفرضية الرابعة	(27/4)
197	معاملات الانحدار للفرضية الرابعة	(28/4)
198	مختصر نموذج الانحدار للفرضية الخامسة	(29/4)
198	تحليل التبيان للفرضية الخامسة	(30/4)
199	معاملات الانحدار للفرضية الخامسة	(31/4)
200	مختصر نموذج الانحدار للفرضية السادسة	(32/4)
200	تحليل التبيان للفرضية السادسة	(33/4)
201	معاملات الانحدار للفرضية السادسة	(34/4)
202	مختصر نموذج الانحدار للفرضية السابعة	(35/4)
203	تحليل التبيان للفرضية السابعة	(36/4)
203	معاملات الانحدار للفرضية السابعة	(37/4)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
4	نموذج الدراسة	(1/1)
25	نموذج نظم معلومات الموارد البشرية	(2/2)
52	إدارة الموارد البشرية في هيكل الأقسام	(3/2)
52	إدارة الموارد البشرية في الهيكل المركزي	(4/2)
54	أبعاد التخطيط الموارد البشرية	(5/2)
55	علاقة الإستراتيجية بتخطيط القوة العاملة	(6/2)
58	خطوات تخطيط الموارد البشرية	(7/2)
61	العلاقة بين القوي الموارد البشرية والوظائف الأخرى	(8/2)
77	أساليب عملية الاستقطاب	(9/2)
78	مصادر البحث في الاستقطاب الأيدي العاملة المطلوبة في المؤسسة	(10/2)
85	نموذج طلب التوظيف	(11/2)
89	تقييم متقدم في مقابلة شخصية	(12/2)
117	العلاقة بين المؤسسة العامة وبيئتها الخارجية من منظور منظوري أو شبكي	(13/3)
136	مكونات الأداء	(14/3)
144	الإطار العام لنظام تقييم الإدارة طبقاً للنظام المفتوح	(15/3)
149	مراحل تقييم الأداء	(16/3)
163	العوامل المؤثرة والمعينة في الأداء	(17/4)
174	التوزيع البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر	(18/4)
175	التوزيع البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	(19/4)
176	التوزيع البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي	(20/4)
177	التوزيع البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة الوظيفية	(21/4)
178	التوزيع البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبر	(22/4)
179	التوزيع البياني لأفراد عينة الدراسة وفق متغير نوع العمل	(23/4)