

مقدمة:

تشهد الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة نواحي الحياة حيث ان أبرز هذه التطورات يكمن في الديناميكية التي يعرفها المجال التكنولوجي حيث فرضت سيطرتها على مختلف الجوانب السياسية منها والسوسيواقتصادية والثقافية نظرا لما تتوفر عليه من خصائص هامة متعلقة بمعالجة المعلومات وبنها بأقل وقت وجهد ممكنين مما أصبح الاعتماد عليها بشكل متزايد ومكثف وتوظيفها بقوة في جل الميادين.

ويعد قطاع الخدمات من اهم القطاعات التي أصبحت تعتمد على نظم المعلومات بشكل أساسي بالنظر الى التغيير والتجديد المستمر الذي تشهده هذه الأخيرة بالإضافة الى توفر عنصر المنافسة في هذا القطاع.

ومما لا شك فيه ان الانسان او الفرد هو اساس كل نهضة اذ يمثل الرقم الصعب في معادلة التنمية بمختلف ابعادها، وانطلاقا من المؤشرات الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية المعتمدة من قبل برنامج الأمم المتحدة للتنمية وهي اكتساب المعرفة ومستوى معيشة لائق وحياة صحية، وحتى يكون هذا الفرد مواكبا لمختلف التغيرات المحيطة به والتي تشهدها البيئة الخارجية في ظل ما يسمى بالعولمة فانه وجب على الدولة الاهتمام بهذا العنصر الذي يعتبر الوسيلة المهمة من وسائل التنمية وغايتها في الوقت نفسه.

فالبلدية وكغيرها من المؤسسات الخدماتية التابعة للدولة تبنت هذا التوجه باستغلالها لنظم المعلومات والاستفادة منها قصد استخدامها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المراد الوصول اليها بالعمل على تسخيرها لتنمية موردها البشري من خلال عملية تكوينية فعالة قصد التحكم في التقنيات والوسائل المستحدثة والاستخدام الأمثل لها والاستثمار في قدراته الفكرية والمعرفية والإدارية وتطويرها مما يؤثر بالإيجاب على تحقيق اهداف المؤسسة المختلفة.

وعليه من خلال كل ما سبق ذكره حاولنا في هذه الدراسة التعرف على مساهمة استخدام نظم المعلومات الإدارية في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الخدمائية من خلال تقسيم الدراسة الى أربعة فصول، الفصل التمهيدي وتم فيه تحديد الإشكالية والفروض واهداف واهمية الدراسة، واهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع مع تحديد اهم النظريات التي تناولت الموضوع مع تحديد المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة وكذا عرض بعض الدراسات المشابهة لموضوع دراستنا.

اما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه نظم المعلومات الإدارية حيث تطرقنا فيه الى ماهية نظم المعلومات الإدارية والعناصر المكونة لها والدور الإستراتيجي ومختلف وظائفها وأهدافها.

وفيما يخص الفصل الثالث فقد تمحور حول تنمية الموارد البشرية حيث تطرقنا فيه الى ماهية تنمية الموارد البشرية واتجاهاتها النظرية وكذا وظائف إدارة الموارد البشرية كما تطرقنا إلى مفهوم الأداء وأهداف تقييمه، كذلك تناولنا إستراتيجية تنمية الموارد البشرية.

وفيما يخص الفصل الرابع فقد تناولنا فيه الجانب الميداني للدراسة والذي تضمن التعريف بميدان الدراسة، المنهج والأدوات المستعملة لجمع البيانات، تحديد العينة، وبعدها قمنا بعرض وتحليل البيانات في ظل فرضيات الدراسة، وفي الأخير تم عرض اهم النتائج التي توصلنا اليها والخروج بأهم التوصيات.