



تصميم و إنجاز نظام معلومات لتسيير مصلحة  
المستخدمين.

مذكرة لنيل شهادة أستاذ التعليم الثانوي في الإعلام الآلي.

تحت إشراف الأستاذ :

بوروايس محمد لمين

إعداد :

- بلمادي علي .

- عامر علي .

- مبسوط يوسف .

- لجنة المناقشة:

- الأستاذ : .....رئيسا

- الأستاذ: بوروايس محمد لمين .....مشرفا

- الأستاذ: خرشي رشيد.....ممتحنا

## المفهرس:

1 .....مقدمة عامة. 1

### **الفصل الأول: الدراسة التمهيدية**

5.....مقدمة. 5

5.....1.I - عموميات حول وظيفة الموارد البشرية. 5

5.....1.I -1.1. مفهوم وتطور وظيفة إدارة الموارد البشرية. 5

6.....1.I -2.1. أهداف وظيفة إدارة الموارد البشرية. 6

6.....1.I -3.1. وظائف إدارة الموارد البشرية. 6

6.....1.I -1.3.1. وظيفة تخطيط القوى العاملة. 6

6.....1.I -2.3. 1. وظيفة الاختيار و التعيين. 6

7.....1.I -3.3.1. وظيفة تقييم الأداء. 7

7.....1.I -4.3. 1. وظيفة التدريب و التكوين. 7

7.....1.I -5.3.1. وظيفة التنظيم. 7

7.....2.I -2. نظام معلومات الموارد البشرية. 7

7.....1.I -1.2. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية. 7

9.....2.I -2.2. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية. 9

10.....3.I -3.2. أهداف نظام معلومات الموارد البشرية. 10

11.....الخاتمة. 11

### **الفصل الثاني : دراسة الموجود**

13.....مقدمة. 13

13.....1.II -1. مخطط تدفق المعلومات. 13

13.....1.II -1.1. الرموز المستعملة. 13

14.....1.II -2.1. الأشكال المستعملة. 14

15.....	II .3.1 - مخطط تدفق المعلومات
15.....	II 4.1 - شرح عمليات تدفق المعلومات
16.....	II 2- دراسة مناصب العمل
16.....	II 1.2- مكتب تسيير المستخدمين
18.....	II 2.2- مكتب رئيس مصلحة المستخدمين
19.....	II 3 - دراسة الوثائق والملفات
22.....	II 4- دراسة الإجراءات
23.....	II 1.4- إجراء التوظيف
25.....	II 1.1.4 - الرموز المستعملة
25.....	II 2.1.4- شرح إجراء التوظيف
25.....	II 2.4 - إجراء الترقية
25.....	II 1.2.4 - الرموز المستعملة
25.....	II 2.2.4 - شرح إجراء الترقية
26.....	II 3.4- جراء العطل
26.....	II 1.3.4 - الرموز المستعملة
27.....	II 2.3.4- شرح إجراء العطلة
27.....	II 4.4- إجراء الإحالة على الاستيداع
28.....	II 1.4.4 - الرموز المستعملة
28.....	II 2.4.4- شرح إجراء التحويل
29.....	II 5.4- إجراء الاستقالة
29.....	II 1.5.4 - الرموز المستعملة
30.....	II 2.5.4- شرح إجراء الاستقالة
31.....	II 6.4- إجراء التقاعد
31.....	II 1.6.4 - الرموز المستعملة
32.....	II 2.6.4- شرح إجراء التقاعد
32.....	خاتمة

## الفصل الثالث: الدراسة التصميمية

34.....	مقدمة.....
35.....	III 1- النموذج التصميمي للمعطيات.....
35.....	III 1.1- تقديم النموذج التصميمي للمعطيات.....
35.....	III 2.1- المفاهيم المستعملة في النموذج التصميمي للمعطيات.....
35.....	III 3.1- الترميز.....
35.....	III 1.3.1- تعريف الترميز.....
36.....	III 2.3.1- إنشاء الترميز.....
37.....	III 4.1- وصف الأفراد.....
38.....	III 5.1- قواعد التسيير.....
39.....	III 6.1- إنشاء النموذج التصميمي للمعطيات.....
39.....	III 2- النموذج التصميمي للمعالجات.....
39.....	III 1.2- تقديم النموذج التصميمي للمعالجة.....
39.....	III 1.1.2- تعريفه.....
40.....	III 2.1.2- المفاهيم الأساسية المستعملة في النموذج التصميمي للمعالجات....
41.....	III 3.1.2- الشكل المعتمد في النموذج التصميمي للمعالجات.....
42.....	III 2.2- إنشاء النموذج التصميمي للمعالجات.....
42.....	III 1.2.2- إجراء التوظيف.....
43.....	III 2.2.2- إجراء الترقية.....
44.....	III 3.2.2- إجراء العطلة.....
45.....	III 4.2.2- إجراء الانتداب.....
46.....	III 3- النموذج التنظيمي للمعالجات.....
46.....	III 1.3- تقديم النموذج التنظيمي للمعالجات.....
46.....	III 1.1.3- تعريفه.....
46.....	III 2.1.3- المفاهيم المستعملة في النموذج التنظيمي للمعالجة.....
47.....	III 3.1.3- التمثيل البياني للنموذج التنظيمي للمعالجة.....

48.....	<b>III</b> .2.3- إنشاء النموذج التنظيمي للمعالجات
48.....	<b>III</b> .1.2.3- إجراء التوظيف
50.....	<b>III</b> .2.2.3- إجراء الترقية
51.....	<b>III</b> .3.2.3- إجراء العطلة
52.....	<b>III</b> .4.2.3- إجراء الانتداب
52.....	<b>III</b> .4- النموذج المنطقي للمعطيات
53.....	<b>III</b> .1.4- تقديم النموذج المنطقي للمعطيات
53.....	<b>III</b> .1.1.4- تعريفه
53.....	<b>III</b> .2.4- إنشاء النموذج المنطقي للعمليات
54.....	خاتمة
<b>الفصل الرابع : مرحلة الانجاز</b>	
56.....	<b>مقدمة:</b>
56.....	<b>IV</b> .1- محيط العمل
56.....	<b>IV</b> .1.1- اللغات المستعملة
56.....	<b>IV</b> .1.1.1- لغة ال:HTML
56.....	<b>IV</b> .2.1.1- لغة ال PHP (personal home page)
57.....	<b>IV</b> .3.1.1- Java Script
57.....	<b>IV</b> .4.1.1- CSS
58.....	<b>IV</b> .2.1- البرامج المستعملة
58.....	<b>IV</b> .1.2.1- Xampp
59.....	<b>IV</b> .2- الواجهات
64.....	خاتمة عامة
66.....	المراجع

مقدمة عامة

## مقدمة عامة:

تعتمد كفاءة المنظمات على حسن استثماراتها و على الأخص في الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد الأخرى وفي طريقة استخدامها، وحتى المنظمات التي لديها موارد متقدمة من التكنولوجيا ورأس المال لا يمكن أن تديرها بدون موارد بشرية. بناء على ذلك أصبح الاهتمام بالموارد البشرية و تغيير نظرة المؤسسة لها من الأمور الهامة التي تساعد على تحقيق الأهداف المسطرة، وكذا استقطاب أفضل المهارات البشرية تقدم أكبر فرص لنمو المؤسسة و تمكنها من مواجهة التحديات و المنافسات الخارجية، فالعامل في هيئة ما له طموحات كبيرة إذ ينتظر مكافآت مادية و معنوية ، و بالمقابل فالهيئة تنتظر منه كفاءة عمل عالية و روح إبداعية لذلك لم يعد كافيا لقيام إدارة الموارد البشرية فحسب بل يجب عليها التفكير و التخطيط المحكم في كيفية تسييرها و توفير كل سبل الراحة للعامل بضمان الشروط الاجتماعية من أجل الحصول على أفضل أداء و أفضل إنتاج للمؤسسة .

كون سياسة تسيير الموارد البشرية كانت ولا زالت تحتل مكانة كبيرة داخل الإدارة بصفة عامة فقد تم التفكير في كيفية إدخال تقنيات جديدة باستعمال الإعلام الآلي الذي ظهر كمورد استراتيجي يسمح بدقة التسيير ، إذ يعرض خدمات أكثر وفق سرعة فائقة التنفيذ في شتى الميادين و لأن أغلب المشاكل التي تعاني الإدارة منها تكمن في الجانب التسييري، ومن ضمنها تسيير المستخدمين الذي لطالما واجهت المؤسسات صعوبات كبيرة من خلاله وهذا راجع إلى الكيفية السيئة المنتهجة من قبل الإدارة التي تعيق السير الحسن للهيئات ، لذا فقد تم اختيارنا لهذا الموضوع " تسيير المستخدمين " الذي يعتبر الركيزة الأساسية في الإدارة في شتى الهيئات.

## طرح الإشكالية :

- يمكن طرح السؤال الرئيسي التالي:
- ✓ كيف يمكن تألية تسيير المستخدمين؟
- ✓ وينساق ضمن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :
- ✓ ما المقصود بتسيير المستخدمين؟
- ✓ كيف يمكن دراسة تسيير المستخدمين؟ وهل للنظام الآلي تأثير على ذلك؟
- ✓ هل النظام الموجود هو سبب في حدوث المشاكل؟
- ✓ ما الهدف من التألية في مجال تسيير المستخدمين؟
- وللإجابة عن الأسئلة السابقة نطرح **الفرضيات التالية :**
- ✓ إن المقصود بتسيير المستخدمين هو متابعة سير الموظفين وتحديد وظائفهم و التزاماتهم داخل المنظمة في إطار قانوني يضمن لهم حقوقهم وواجباتهم.
- ✓ يمكن دراسة تسيير المستخدمين عن طريق التألية وهذا بإدراج النظام الآلي من أجل تسهيل العملية.
- ✓ قد يرجع النظام الموجود إلى حدوث بعض المشاكل التي تعيق سير المنظمة.
- ✓ إن الهدف من التألية في مجال تسيير المستخدمين يتمثل في السير الأفضل للعمل من خلال برنامج يضبط استمراره الحسن.

## أهداف البحث :

- الهدف الرئيسي هو تصميم نظام معلوماتي يتماشى و التسيير الحسن للمستخدمين و القضاء على المشاكل التي يواجهها المسيرون لضمان نتائج أفضل بالإضافة إلى السرعة في وصول السرعة المعلومات وتجنب ضياعها.

## المنهج المتبع :

- من أجل تحقيق الفرضيات وإعطاء الحلول الواقعية للإشكالية المطروحة سابقا، اقترحنا منهاجا نتبعه في بحثنا هذا الذي ينقسم إلى مايلي :
- ✓ المنهج التحليلي للدراسة النظرية.
- ✓ منهج دراسة الحالة بالنسبة للدراسة التطبيقية و ذلك باستعمال أدوات التحليل اذ نطبق "طريقة موريز" في الدراسة التصميمية.



للتطرق في الموضوع قسمنا بحثنا إلى 4 فصول بعد المقدمة العامة:

✓ **الفصل الأول ( الدراسة التمهيديّة )** : و نتطرق فيه إلى دراسة مفهوم وظيفة إدارة الموارد البشرية من كل جوانبها.

✓ **الفصل الثاني ( دراسة الموجود )** : حيث نقدم فيه نماذج حقيقة لأدوات التسيير انطلاقا من تعريف الهيئة المستقبلية، تقديم الوثائق، الملفات، المناصب، الإجراءات.

✓ **الفصل الثالث ( الدراسة التصميمية )** : إذ نقوم بتصميم النماذج المختلفة بالاعتماد على طريقة "موريز".

✓ **الفصل الرابع ( الانجاز )** : سنقوم باستعراض الوسائل المستعملة لانجاز التطبيق ،و كذلك التطبيق المنجز من خلال عرض صور للواجهات التي يحتويها.  
وفي الأخير قمنا بوضع خاتمة عامة.