

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

إعداد

أ/ بشائر ناصر راشد بن ظهير

باحثة ماجستير تخصص الإدارة والتخطيط التربوي

جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م -تصور مقترح

أ/ بشائر ناصر راشد بن ظهير*

الملخص:

هدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لتطوير نظم المعلومات (نظام فارس) وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحليل ماهية نظام فارس وإدارة الموارد البشرية وتوظيفها لتطوير الإدارة التربوية وفق تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، والتعرف على أهم إيجابياته وسلبياته، والتعرف على إدارة الموارد البشرية وأهمية توظيفها في الإدارة الإلكترونية في ضوء التحول الرقمي ورؤية المملكة ٢٠٣٠م. وقد توصل البحث إلى ضرورة تطوير وتحديث والأنظمة الرقمية باستمرار لضمان مواكبة التقنيات المتجددة وتحقيق رؤية ٢٠٣٠م، كما وضع البحث تصور مقترح لتطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وأوصى تعزيز وزيادة الوعي بأهمية نظام فارس بين منسوبي المدارس لتحقيق الأهداف المنشودة، وإقامة إدارات التعليم دورات تدريبيه وورش عمل لكافة العاملين لرفع مستوى مهارة استخدام نظام فارس في المؤسسة التعليمية، وعقد شراكة مع شركات تكنولوجيا لتوفير الخدمات الفنية للصيانة ومعالجة المشكلات المتعلقة بها أثناء استخدام نظام فارس.

الكلمات المفتاحية: نظام فارس - إدارة الموارد البشرية - رؤية المملكة ٢٠٣٠م.

* بشائر ناصر راشد بن ظهير: باحثة ماجستير تخصص الإدارة والتخطيط التربوي- جامعة الأمير

سغام بن عبد العزيز - المملكة العربية السعودية.

**Developing management information systems (Fares system)
in accordance with the aspirations of Vision 2030
(a proposed vision)**

Abstract:

The aim of the current research is to develop a proposed vision for the development of information systems (the Fares system) in accordance with the aspirations of the Kingdom's Vision 2030. The researcher used the analytical descriptive approach; To analyze the nature of the Fares system and human resource management and its employment for the development of educational administration in accordance with the aspirations of the Kingdom of Saudi Arabia's vision 2030. And identifying the most important advantages and disadvantages, and identifying human resource management and the importance of employing it in electronic management in the light of digital transformation and the Kingdom's vision 2030. The research concluded the need to constantly develop and update digital systems to ensure keeping pace with renewable technologies and achieving Vision 2030. The research also developed a proposed vision for the development of information systems administrative (Fares system) in accordance with the aspirations of the Kingdom's Vision 2030, and recommended strengthening and raising awareness of the importance of the Fares system among school employees to achieve the desired goals, and education departments holding training courses and workshops for all employees to raise the level of skill in using the Fares system in the educational institution, and partnering with technology companies to provide Technical services for maintenance and handling of related problems while using the Fares system.

Keywords: Fares System - Human Resources Management - Kingdom's Vision 2030.

مقدمة:

يشهد الميدان التربوي نمواً متزايداً في اهتمام مؤسسات الإدارة التربوية باستخدام أنظمة إدارية تقنية متطورة في إدارة الموارد البشرية، بهدف رفع مستوى كفاءة العمل الإداري، وتحسين مستوى الأداء الإداري في الإدارة التربوية، ومواكبة التطورات التكنولوجية المتزايدة، وما أفرزته تلك التطورات من أدوات وتطبيقات وبرمجيات ومنصات للإدارة التربوية، يسهم بشكل فاعل في تصميم وتطوير الموارد البشرية وبيئات الإدارية بما يواكب متطلبات العصر.

ولقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية الأنظمة الرقمية في الإدارة التربوية، من خلال تطوير مهارات أفرادها مؤسسات الإدارة التربوية في مجال التكنولوجيا الوظيفية، وتعزيز قدرتها لتحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها

ولعل تقييم ودراسة وظائف إدارة الموارد البشرية أصبح الهدف والغاية الأساسية للعديد من المنظمات، فقد جلبت تقنيات التحول الرقمي قدرات غير مسبوقة في تجميع وتسجيل وتحليل وتقييم البيانات وفي إعداد التقارير، مما جعل ممارسات إدارة الموارد البشرية أسهل وأسرع وأكثر دقة (Valentinetti & Munaz, 2021). وأوضحت دراسة (Turulja, & Bajgoric, 2018) أن وظيفة إدارة الموارد البشرية تتأثر بتطوير واستخدام تكنولوجيا المعلومات، وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات في عمليات إدارة الموارد البشرية كان له تأثيراً واضحاً على طريقة جمع وتخزين ونشر المعلومات التي يحتاجها الموظفون.

ويعد نظام فارس أحد الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية وهو نظام فرعي من أنظمة فارس للموارد البشرية لتقديم مجموعة من الخدمات التي يستطيع الموظف (المعلم- الإداري- المستخدم-العامل) الحصول عليها وأخذ الموافقات اللازمة من قبل أصحاب الصلاحية آلياً دون الرجوع للإدارة وبإمكان كل موظف تتبع المعاملة حتى صدور القرار عن طريق الموقع (وزارة التعليم، ٢٠٢٣).

ويتفق ذلك مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ كونه أهم عنصر من عناصر تحقيق رؤية ٢٠٣٠، إذ تعتبر هي القلب النابض في أنظمة المنظمات وإدارة مواردها المتاحة، فهو يلعب دور حيوي مهم في المؤسسات جميعاً (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

يتبين مما سبق أهمية توظيف التقنية الرقمية وتطورها المستمر في تطوير الخدمات الإلكترونية في مؤسسات الإدارة التربوية وإدارة الموارد البشرية بما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين جودة الخدمات؛ من خلال أنظمة إدارة الكترونية باعتبارها أداة ذات فعالية في تبادل المعلومات والوصول من خلالها لمستوى عال من الجودة؛ لذا يعد تطوير وتحديث هذه

المستحدثات التقنية ومنها نظام فارس ضرورة يفرضها التقدم الهائل في مختلف مجالات الحياة لتطوير مؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية وفق تطلعات رؤية ٢٠٣٠.

مشكلة البحث:

تحظى الخدمات الإلكترونية في المملكة العربية السعودية بالاهتمام والتخطيط والتطوير المستمر ومما لا شك فيه فإن الشؤون الإدارية يُعدُّ محوراً رئيساً في التنمية الشاملة تتطلب إدارة فاعلة وقادرة على ادارتها بما يواكب عصر التطور وتطلعات رؤية ٢٠٣٠. وعليه فإن الأنظمة الرقمية تتطلب تغييرات جذرية وإعادة النظر في نظم الإدارة الإلكترونية بكافة المستويات. ولقد بادرت وزارة التعليم استجابة لرؤية المملكة حول التعليم بتوظيف أنظمة الكترونية لتطوير إدارة الموارد البشرية كجزء مكمل لتحسين بيئة الإدارة التربوية، فالتكامل بين هذين الهدفين كفيل بالوصول إلى الجودة المطلوبة التي وضعتها رؤية المملكة ٢٠٣٠. (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦). وعلى الرغم من الاهتمام بتوظيف الأنظمة الرقمية في المؤسسات التعليمية وبحسب تصنيف هيئة الحكومة الرقمية في نوفمبر ٢٠٢١م، تم تصنيف وزارة التعليم في مستوى متدني ضمن قائمة الجهات المصنفة لأحد مراحل التحول الرقمي (هيئة الحكومة الرقمية، ٢٠٢١).

وقد جرى تطوير وتبني نظام فارس في المملكة العربية السعودية ليقدم أفراد المنظومة التعليمية عن بعد، ويمثل نظام فارس توجه للإدارة الإلكترونية في المؤسسات التعليمية و يضم الكثير من الأدوات التي تدعم العمليات الإدارية. وقد شكلت هذه المنصة الإدارية الإلكترونية ساحة خصبة تعمل على عرض المحتوى وتزويد المستفيدين بمعلومات وتقديم خدمات ذاتية تمكنهم من انجاز عملهم بسرعة ودقة.

كما أكدت سندي (٢٠٢٠) أن الإدارات التعليمية كأى منظمات أخرى بحاجة إلى نظام معلوماتي كفاء يزودها بالمعلومة الصحيحة والمناسبة، لكي يساعدها على القيام بمهامها الإدارية المتعددة على الوجه المطلوب ويلعب نظام فارس دوراً أساسياً في العملية التربوية سواء في القرارات التربوية أو التخطيط التربوي، أو تقييم الفعاليات، واتخاذ القرارات وتحقيق رؤية ٢٠٣٠ بتطوير الأنظمة والتعليمات والقواعد التنفيذية ودفع عجلة التنمية نحو الأفضل وبناء التعاملات الإلكترونية ونجاح العملية التعليمية. وقد أشار الشمري (٢٠٠٨) أن إدارات التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية يوجد لديها وسائل لحفظ المعلومات واسترجاعها، إلا أن اهتمامها في مجال نظم المعلومات لم يكن بالمستوى المطلوب، فهناك نقص واضح في هذا المجال، وغير مواكبة للتطور الحاصل في هذا المجال، لذلك فالحاجة ماسة للتطوير في هذا المجال لأهميته ولوجود قصور واضح في الاهتمام به.

وبناءً على ذلك وانطلاقاً من اهتمام المملكة العربية السعودية بالموارد البشري، فقد أجرت الباحثة مقابلة مع العديد من قائدات المدارس والطاقت الإداري والتعليمي، لمعرفة أبرز الصعوبات والعقبات التي يواجهونها في الميدان التربوي بوجه عام وفي نظام فارس بوجه خاص؛ وقد كانت من أبرز هذه الصعوبات: تقييد الدورات المتاحة عبر نظام فارس وحصرها على معاهد محدد معتمدة من وزارة التربية والتعليم و حصرها كذلك بدورات محددة من تلك المعاهد وهي: (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الحوار الوطني، الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، معهد الإدارة، يسر لتعاملات الحكومية الإلكترونية)، مما يقلل تطوير الذات لدى الموظف في اقتناء دورات من معاهد أخرى تكون معتمده من المملكة العربية السعودية. وكذلك كان من أهم الصعوبات التي تواجههم في الميدان هي عدم وجود أيقونه لرفع شهادات التميز والشكر والابداع الذي يتلقاها الموظف المبدع والمتألق على مستوى المحافظة أو المنطقة أو المستوى الدولي، ولا تحسب له كنقاط في مجال عمله، مما يؤدي إلى تقليل الإبداع والابتكار وروح الحماس لديه لأنه لا يأخذ إبداعه بعين الاعتبار والاكتفاء بمنحه شهادة في التقييم الإداري. يتضح مما سبق أن توظيف التقنية المتقدمة ومنها نظام فارس في المجال الإدارة التربوية أمر تفرضه طبيعة العصر متسارع التطور والعمل على تحديث وتطوير هذه التقنيات باستمرار لضمان تحقيق المؤسسة الإدارة التربوية لأهدافها. لذا، فإن البحث الحالي يسعى إلى تقديم تصور مقترح لتطوير نظام فارس كأحد الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في عملية الإدارة التربوية وفق تطلعات رؤية ٢٠٣٠ بما يؤدي إلى رفع كفاءتها وفعاليتها، وانطلاقاً من كل ما سبق أمكن تحديد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل التالي: كيف يمكن تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) وفق تطلعات رؤية ٢٠٣٠م؟ وتشتق منه التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما نظام فارس وإيجابياته وسلبياته ومعايير المنصات الرقمية الإدارية الجيدة؟
٢. ما مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهمية توظيفها في التعليم في ضوء التحول الرقمي ورؤية المملكة ٢٠٣٠؟
٣. ما التصور المقترح لتطوير نظام فارس في التعليم العام وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م؟

أهداف البحث:

- استهدف البحث الحالي تحقيق ما يلي:
- تعرف نظام فارس وأهم إيجابياته وسلبياته.

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

- تعرف إدارة الموارد البشرية وأهمية توظيفها في التعليم في ضوء التحول الرقمي ورؤية المملكة ٢٠٣٠؟
 - وضع تصور مقترح لتطوير نظام فارس في التعليم العام وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
- أهمية البحث:**

يستمد البحث أهميته مما يلي:

- تستمد الدراسة أهميتها من التوجه العام لتأهيل وتدريب الموارد البشرية بما يؤهلها لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠م.
- الإذعان لتوصيات البحوث والدراسات والأدبيات السابقة التي نادت بصورة واضحة بأهمية وحتمية تطوير نظم المعلومات الإدارية الرقمية في تحقيق أهداف الإدارة التربوية.
- مواكبة التطورات العالمية المعاصرة المتعلقة بتوظيف المستحدثات التكنولوجية لتطوير الإدارة التربوية.
- تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية.
- تتزامن الدراسة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م والتي تنص على تعليم ينافس على الريادة من خلال توظيف المستحدثات التكنولوجية.

مصطلحات البحث:

تضمن البحث الحالي المصطلحات التالية:

١- إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها: "مجموعة الأنشطة والجهود الإدارية التي تمكن المنظمة من الحصول على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها، من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية" (عامر، ٢٠١١).

٢- رؤية المملكة ٢٠٣٠م:

تعرف رؤية المملكة ٢٠٣٠م في التعليم بأنها: نظرة تطويرية شاملة للتعليم بالمملكة العربية السعودية تبدأ بتطوير المنظومة التعليمية بجميع مكوناتها، وبناء شخصيات قيادية، واستحداث مجموعة كبيرة من الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والترفيهية والتعاون مع القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تقديم المزيد من البرامج والفاعليات المبتكرة لتعزيز الشراكة التعليمية، وتطوير المناهج الدراسية، وتعزيز الجهود في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع حاجات سوق العمل من خلال البوابة الوطنية للعمل" (رؤية المملكة ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

٣- نظام فارس:

هو مشروع أنظمة إدارة الموارد الإدارية والمالية (الموارد البشرية) Financial & Administration Resources Information System وتم اختصاره ب(فارس) وهو عبارة عن نظام من وزارة التعليم يقدم العديد من الخدمات الالكترونية لمنسوبي الوزارة لزيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد على الموظفين وطالبي الخدمات ولتعزيز بناء التعاملات الإلكترونية ودفع عجلة التنمية نحو الأفضل وتحقيق رؤية ٢٠٣٠ (وزارة التعليم، ٢٠٢٣).

الإطار النظري:

أولاً- نظام فارس:

إن ما نشهده في العصر الراهن من استثمار في قطاع التعليم وما نشهده في العصر الراهن من الاستثمار الأمثل للتحويل الرقمي لإدارة الموارد البشرية هو استثمار ناجح إذا أحسن تدريبه وتنميته وإعطائه حقوقه كاملة ودعمه مما يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها، حيث إن تنافسية المنظمة تنبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية.

لذلك فقد جاء نظام فارس كأحد مشاريع أنظمة إدارة الموارد الإدارية والمالية (الموارد البشرية) Financial & Administration Resources Information System وتم اختصاره ب(فارس) وهو عبارة عن نظام من وزارة التعليم يقدم العديد من الخدمات الالكترونية لمنسوبي الوزارة لزيادة الإنتاجية وتوفير الوقت والجهد على الموظفين وطالبي الخدمات ولتعزيز بناء التعاملات الإلكترونية ودفع عجلة التنمية نحو الأفضل وتحقيق رؤية ٢٠٣٠ (الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض).

ولقد ارتكز البرنامج على رؤية ٢٠٣٠ بإعطاء أهمية للعنصر البشري وإعطائه الأولوية، حيث إن رؤية ٢٠٣٠ لن تحقق أهدافها إلا بوجود عنصر بشري مبدع وملهم وذو طاقة يمتلك من الإبداع والتفكير مما ينهض به نحو التقدم، حيث إنه يعتبر مفتاح التنمية والمفتاح السحري لأي تطور ونمو.

ويعد من أهم وأبرز برامج تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ التركيز على تحقيق تميز الأداء، ودعم التحويل الرقمي، والإسهام في تنمية القطاع الخاص وتعزيز التنمية المجتمعية، وضمان استدامة الموارد الحيوية. من هنا فلا بد من تحديث وتطوير نظام فارس بما يتوافق مع متطلبات المورد البشري حيث إن التوجه الجديد ومواكبة التطورات والتقدم التكنولوجي بما يخدم مصلحة المورد البشري ويحقق أهداف المنظمات بنفس الوقت الاهتمام بالمورد البشري وإعطائه حقوقه كاملة ودعمه يزيد ويصقل مهارات الإبداع لديه ويكون أكثر إبداعاً وإنتاجية.

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

أ. أهمية نظام فارس:

- توحيد وترابط وتكامل إجراءات العمل على كافة المستويات.
- رفع كفاءة وفعالية إجراءات العمل وتطوير أساليب عمل معتمدة على أحدث التقنيات والممارسات العلمية.
- زيادة الشفافية والرقابة على موارد الوزارة واعتماد اللامركزية في تنفيذ الإجراءات (الأحمري، ٢٠١٨).

ب. أهداف نظام فارس:

- استحداث أحدث ما وصلت إليه التقنية لرفع كفاءة وفعالية الشؤون الإدارية والمالية في وزارة التعليم وفي إدارات التعليم.
- توفير الخدمات الإلكترونية على مدار الساعة ومن أي مكان المعلمين والمعلمات والموظفين والموظفات.
- توفير المعلومات وإتاحتها للأفراد والإدارات بما يحقق الاستفادة المثلى ويحافظ على السرية والخصوصية.
- تحقيق الجودة الإدارية الشاملة لأجهزة الوزارة وإدارات التعليم والرقى بمستوى كفاءة وفعالية إجراءات العمل.
- إيجاد بيئة معلومات موحدة، ومتكاملة، وآمنة ومتاحة تدعم اتخاذ القرار المناسب (الأحمري، ٢٠١٨).

ج. إيجابيات نظام فارس:

- من أهم إيجابيات استخدام نظام فارس ما يلي:
- سهولة الحصول على بعض الخدمات بأقل وقت وجهد.
- ضم أكبر عدد ممكن من بيانات الموظفين.
- سهولة استرجاع البيانات في أي وقت وأي مكان.
- ارتفاع معدل استخدامه خلال السنوات السابقة.
- سهوله استخدامه من قبل الجميع فلا يحتاج إلى دورات تدريبية مكثفة.
- سريه المعلومات.
- الارتباط بالموارد البشرية.
- الارتباط بالبنوك وتصدير الخطابات إليها.
- التحول الرقمي وتوجهات رؤية ٢٠٣٠.
- تحقيق أهداف التحول الوطني ٢٠٢٠ "استخدام الخدمات الإلكترونية".

د. سلبيات نظام فارس:

- كثرت الايقونات المستخدمة بالنظام.

- حصر قبول الدورات على معاهد مختصة ومعينة عدم وجود أيقونة لشهادات التميز والابداع والابتكار.
- يحتاج إلى إصدار خطة تراكمية من أجل إضافة الاجازات المرضية.
- وجود بعض المشاكل في النظام. - إرباك الموظف بكثرة التعاميم.
- ويسعى نظام إدارة التعليم الإلكتروني لنظام فارس إلى الاستفادة من دمج التقنية في الإدارة التربوية، وإيصال الخدمات إلى المستفيدين من خلال أنماطه المتعددة بشكل تزامني وغير تزامني عبر نظام إلكتروني موحد.
- ثانياً- إدارة الموارد البشرية:**
- أ. مفهوم إدارة الموارد البشرية:**

وردت في الأدبيات الإدارية تعريفات كثيرة ومتنوعة لإدارة الموارد البشرية، فيما يلي نعرض بعضها:

- **ويقصد بالموارد البشرية:** جميع الأفراد الذين يعملون في المنظمات سواء أكانوا من الإدارة العليا أو الوسطى أو الدنيا، والذين جرى توظيفهم من أجل خدمة وظائفهم أعمالهم تحت مظلة الثقافة التنظيمية التي توضح وتضبط أنماطهم والسلوكية، وتنظم مهامهم لأجل تنفيذ وظائف المنظمة، في سبيل تحقيق أهدافها الإستراتيجية ورسالتها المستقبلية (الدوري والودوري، ٢٠٢٢).

يرى (Armstrong (2003 بأن إدارة الموارد البشرية: "تعد نهجاً استراتيجياً متكاملًا ومتناسقاً فيما يتعلق بتوظيف وتنمية ورفاه الأفراد العاملين في منظمات الأعمال".

ويشير (Stankeviciute, & Savaneviciene (2013 إلى أن إدارة الموارد البشرية تعني: الاهتمام والتطوير المستمر للمورد البشري في المنظمة وأن مكونات هذه الإدارة تبرز من خلال تسيير الأعمال، برامج التوظيف، مخطط السير الذاتية والتحفيز، تحليل الوظائف، تقييم الموارد البشرية، تحسين المكافآت وشبكة الأجور.

أما (DeCenzo, et al., (2016 فيعرفان إدارة الموارد البشرية بأنها: العملية التي تقوم من خلالها الإدارة ببناء القوى العاملة، وتحاول خلق الأداء البشري الذي تحتاجه المنظمة. كذلك يقصد بإدارة الموارد البشرية بأنها: هي المسؤولة عن شؤون الأفراد العاملين سواء من حيث الوظيفة أو التدريب أو التأهيل أو تطوير مهارات الأفراد العاملين (الدوري والودوري، ٢٠٢٢).

من خلال مختلف التعريفات السابقة يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية تمثل وظيفة أساسية في منظمات الأعمال، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل

فيها، من خلال إستراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة، بشكل يتوافق مع إستراتيجية للمنظمة ويحقق أهدافها بكفاءة وفعالية.

ب. أهمية إدارة الموارد البشرية باستخدام الأنظمة الرقمية:

لتوظيف الأنظمة والبرامج الرقمية في إدارة الموارد البشرية العديد من المزايا من أهمها (العنزي وآخرون، ٢٠١٨):

١. توفير الوقت والمال: فالمنصات الإلكترونية تسمح للمنظمة بمستوى التمتة والبرمجة بما يتماشى مع احتياجات الموظفين ويقلل التكاليف.
٢. الإدارة الفعالة: تسمح بالتحكم الكامل والفعال في الإدارة والتشغيل الآلي والتواصل مع المتعلمين والمدرسين والمدرسين.
٣. سهوله الوصول للمعلومات من خلال المنصات الإلكترونية.
٤. يتم تنظيم جميع المعلومات بطريقه منظمه في نفس المكان مما يجعلها في متناول الجميع.
٥. اضافة الطابع الشخصي على التعلم: تسمح المنصات الإلكترونية بالتخصيص الكامل لكل مؤسسة ومنظومة، كما يمكن دمج صورة المؤسسة وأشعارها في المنصة وتقديم محتوى فوري.
٦. تتيح المنصات الالكترونية للمسؤولين إمكانية الوصول الفوري لتحديث محتوى الدورات والوصول الفوري للمستخدمين.
٧. تقديم تقارير متقدمة: تتيح المنصات الالكترونية إنشاء تقارير مفصلة واضفاء الطابع الشخصي عليها وتنزيلها وتحديد تقدم العاملين والمجموعات ومستوى إكمال العمل.
٨. تحسين عمليه الاتصال: تعمل المنصات الالكترونية على تسهيل الاتصال والتعاون بين الاشخاص.

ومن بين المميزات التي تؤديها الأنظمة الرقمية وتطبيقاتها ذات الصلة عند اعتبار توظيفها في التعليم التحرر من قيود الزمان والمكان، والتكلفة المنخفضة، وتقديم محتوى رقمي مخزن وفي متناول جميع شرائح المجتمع، وعمل مساحة لتخزين الوثائق وإدارتها عن بعد، فقد أصبحت واحدة من أنجح طرق الإدارة الحديثة (Yu, & Guo, 2017).

كما يرى Stone, et al., (2015) أن استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يتيح ثلاثة فوائد رئيسية منها:

- تحسين الأداء (Performance enhancement).
- التعلم بوساطة التكنولوجيا (Learning mediated by technology).
- التطوير التنظيمي والتغيير (Organizational development and change).

كما أن استخدام التقنيات الرقمية يُتيح تحسين الأداء (Performance enhancement)، وأكدوا أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية أو ما يعرف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية تهدف إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية عموماً هي: تدني التكلفة، وتحسين خدمات الموارد البشرية، وتحسين التوجيه الاستراتيجي، ومن جهة أخرى يرى بعض المفكرين أن هذه الأهداف السالفة الذكر غير محددة بوضوح في الممارسات، وأن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية معظمها موجهة لخفض التكلفة وتزيد من الكفاءة بدلاً من تحسين التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية.

وأخيراً استخدام تكنولوجيا المعلومات يتيح التطوير التنظيمي والتغيير. حيث إن استخدام التقنيات الرقمية سيحدث نقلة نوعية في التعامل مع الموارد البشرية وتطوير تلك المنظمات من خلال (Yu, & Guo, 2017):

- تحسين أداء الموظفين: من خلال توافق أهدافهم مع أهداف المنظمة، وتطوير أدوات التقييم العادلة ومكافأة الموظفين بناء على الجدارة والأداء.
 - تحسين الإنتاجية وذلك بتيسير سبل تطوير وتدريب الموظفين، ووضع أجور تنافسية بناء على سوق العمل، واستقطاب الكفاءات وتوظيفها والمحافظة عليها.
 - تحسين مستوى الموظفين وارتباطهم المهني من خلال الاهتمام ببيئة العمل والاتصال الفعال والشفافية داخل المنظمات، ووضع نظام واضح للترقيات يتسم بالشفافية، ورسم مسار وظيفي ملائم للموظفين.
 - جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات الحكومية وذلك بتحديث الأنظمة والعمليات الإدارية، وتطوير مهارات الموظفين.
 - ضمان استدامة المؤسسات الحكومية ونجاحها في المستقبل: وذلك بتحديد متطلبات المناصب الوظيفية والمحافظة على المواهب وضمان استمرارهم في المؤسسات الحكومية، ووضع الخطط للتعاقد الوظيفي لجميع المناصب.
- ج. مجالات توظيف المنصات الرقمية في إدارة الموارد البشرية:**

أشار كل من (Lejla & Nijaz, 2018) أن تكنولوجيا المعلومات كان لها تأثير كبير على جميع وظائف العمل داخل المنظمات، حيث تتأثر إدارة الموارد البشرية بتطوير واستخدام تكنولوجيا المعلومات، من خلال تطوير طريقة جمع وتخزين ونشر واستخدام المعلومات حول الموظفين في المنظمة، كما أن تكنولوجيا المعلومات تزيد كل من كمية ونوعية المعلومات داخل الشركات، مما يؤكد على قدرة تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها بشكل إيجابي على قدرة إدارة الموارد البشرية.

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

ويمكن تطبيق التحول الرقمي باستخدام المنصات الرقمية في إدارة الموارد البشرية في المجالات التالية: التقنيات والبيانات والموارد البشرية والعمليات، وفيما يلي توضيح ذلك (عبد الرحمن، ٢٠١٨):

- **التقنيات:** يتم التحول الرقمي باستخدام منظومة من الأجهزة البيانات والتخزين والبرمجيات التي تعمل ضمن بيئات تقنية ومراكز معلومات تسمح باستخدام جميع الأصول بكفاءة تشغيلية غير منقطعة، كما يستلزم ضمان مستوى خدمة مناسب لأفراد المنظمة وعمالها ومورديها عبر فرق عمل مسؤولة عن إدارة المنظومة التقنية والبنية التحتية للشبكة.
- **البيانات:** يفترض أن تقوم المنظمات بجهود إدارة وتحليل البيانات بشكل منتظم وفعال، وذلك لتوفير بيانات نوعية موثوقة وكاملة مع توفير وتطوير أدوات مناسبة للتحليل الإحصائي والبحث عن بيانات التنبؤ بالمستقبل. كما يجب متابعة البيانات بشكل لضمان استمرار تدفقها والاستفادة منها بشكل يتماشى مع أهداف المنظمة وتوقعاتها.
- **الموارد البشرية:** تشكل الموارد البشرية جانباً حيوياً يصعب على المنظمات تطبيق التحول الرقمي بدونها؛ حيث يتوجب توفير كوادر مؤهلة قادرة على استخدام البيانات وتحليلها لاتخاذ القرارات الفعالة، كما يتطلب تخطيط الرؤى وتنفيذها كفاءات بشرية وخبرات علمية وعملية مع إيمان بالتغيير والتطوير.
- **العمليات:** يجب على منظمات الأعمال إرساء بناء تقني فعال يسمح بتطوير الأداء على الصعيدين الداخلي والخارجي لضمان التطبيق الأمثل للتحول الرقمي، ويتضمن ذلك إنشاء بناء تقني يتضمن سياسات وإجراءات تغطي كافة نشاطات المنظمة وعملياتها مترابطة مع التقنيات اللازمة والتطبيقات المطورة والبيانات المعالجة.

د.التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي:

إن التطورات الأخيرة والسريعة التي شهدتها العصر الرقمي قد دفعت المؤسسات إلى تغيير طريقة عملها بصورة جوهرية؛ فقد وجدت هذه المنظمات نفسها مطالبة بابتكار طرق تفكير جديدة حول تقديم خدماتها، الأمر الذي يفرض عليها تغيير طريقة تصميم نماذج العمل فيها، مما يؤثر بصورة مباشرة على وظائف أقسام الموارد البشرية في هذه المنظمات ودورها في تحديد منهجيات جديدة لإدارة هذه الموارد.

ويؤكد بعض المختصين بأن تشكل الأنظمة الرقمية قوة دافعة للتحولات الإلكترونية في مختلف القطاعات، حيث تجري هذه التحولات بوتيرة متسارعة. في حين يمكن قياس مدة التحول الرقمي بالأشهر، تحتاج منظمات الأعمال والعاملين فيها إلى سنوات قبل إدخال مثل هذه التحولات الجوهرية في طريقة عملهم وتعد إدارة التغيير إلى حد بعيد العائق الأكثر استدامة أمام

التحول الرقمي. ومع أن اعتماد التكنولوجيا لا يزال يحتل الأولوية في اهتمامات منظمات الأعمال، فإننا نعتبر أن إجراء تغييرات أساسية في صفات القيادة والمواهب أمر أساس لتحقيق عملية تحول رقمي ناجحة (الأمير، ٢٠١٨).

ولقد ساهمت التطورات التكنولوجية والتغيرات البيئية السريعة في التركيز على العنصر البشري ودوره في تحقيق النجاح والنمو للمؤسسات، وأدت هذه التطورات التقنية إلى ظهور عدد من الأعراض والمشكلات التي تحتم الاهتمام بالموارد البشري والتركيز على تدريبه والاهتمام بنظم الحوافز المادية والمعنوية لخلق بيئة ومناخ ملائم للتكيف معها، حيث أثر التحول الرقمي على المهارات البشرية المطلوبة، فأصبحت قدرة المؤسسة على التكيف والتواءم مع عملية التحول الرقمي هي المحدد الرئيسي لتحقيق أهدافها ويقع على عاتق إدارة الموارد البشرية مسؤولية أكبر في تنمية إستراتيجيات من شأنها مواجهة تحديات هذا التحول التقني، ومن هنا أصبح من الضروري إحداث توازن وتكيف قدرات ومهارات الأفراد جنباً إلى جنب مع التطوير المستمر للمستحدثات التكنولوجية والتقنية (Lejla & Nijaz, 2018).

وفي هذا السياق يمكن القول إن تحديات إدارة الموارد البشرية سوف تتمحور حول الطبيعة المتغيرة للمؤسسات والعاملين في إطار التحول الرقمي المتسارع؛ وهذا ما يستدعي من أقسام الموارد البشرية أن تكون السبابة فيما يتعلق بالتحول الرقمي نظراً لدورها الكبير في تشكيل الهوية الرقمية للمنظمة. ولا شك في أن تخطيط القدرات المستقبلية للقوة العاملة في الاقتصاد الرقمي ينطوي على تحديات ومهام معقدة لإدارة الموارد البشرية مثل القدرة على دمج الموظفين المناسبين في بيئة مؤسسية ديناميكية، ومساعدة الموظفين والقادة الموجودين على اكتساب كفاءات رقمية جديدة لكي يتمكنوا من دفع عملية التحول (برويس، ٢٠١٧).

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الأبحاث نظم المعلومات والمنصات الرقمية واستخدامها في الإدارة التربوية وذلك باعتبارها أحد التطورات التكنولوجية الإدارية الحديثة التي تسعى لتسهيل العمليات الإدارية ومن بين هذه الدراسات:

كما تناولت دراسة (Lejla & Nijaz (2018 استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وتوصلت إلى أن تكنولوجيا المعلومات كان لها تأثيراً كبيراً على جميع وظائف العمل داخل الشركات. حيث تتأثر وظيفة إدارة الموارد البشرية بتطوير واستخدام تكنولوجيا المعلومات، من خلال جمع وتخزين ونشر واستخدام المعلومات حول الموظفين في الشركة بشكل مكثف، كما أن تكنولوجيا المعلومات تزيد كل من كمية ونوعية المعلومات داخل الشركات.

بينما هدفت دراسة (Schwarzmler, et al (2018) تعرف كيفية تأثير التحول الرقمي على المنظمات، وما فيها من تغييرات هائلة في تصميم العمل والقيادة. تم إجراء الدراسة في ميونخ بألمانيا وقد هدفت الدراسة إلى تقديم نظرة عامة محدثة على التغييرات في تصميم العمل والقيادة الناتجة عن التحول الرقمي، وهيكل معرفتنا الحالية في هذا المجال من خلال عمل استبانة مفتوح عبر الإنترنت مع (٤٩) خبيراً في مجال التحول الرقمي. وتوصلت الدراسة إلى أن الموضوعات الرئيسية المتأثرة بالتحول الرقمي في تصميم العمل والقيادة هي إدارة الأداء وإدارة المواهب والتسلسل الهرمي التنظيمي، إلى جانب التغييرات في العمل والحياة والصحة، وأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبح في صميم الأعمال التنظيمية.

وهدفت دراسة المطيري (٢٠١٩) إلى تقييم قبول المعلمات والموظفين الإداريين لاستخدام نظام فارس للخدمة الذاتية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأجرت الباحثة مقابلات شبة منظمة مه (١٧) موظفة من المعلمات والموظفات الإداريات العاملات في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، وأشارت النتائج إلى أن الموظفات صنفن برنامج فارس بشكل إيجابي، وهذا يدل على أن وزارة التعليم السعودية التي سعت إلى تنفيذ برنامج الخدمة الذاتية الإلكتروني قد نجحت في أخذ عدة اعتبارات تخص كافة الشرائح عند صياغة استراتيجيتها، وركزت بشكل مثالي على تحسين عملياتها من أجل تقديم خدمة أفضل للموظفات، في حين قدمت بعض المعلمات والموظفات الإداريات رأياً سلبياً حول البرنامج وقالوا بأنهم يستخدمونه لأنهم مضطرين لذلك. وأوصت الباحثة بضرورة العمل على معالجة أي مشاكل في النظام لتلبية احتياجات المعلمات والعاملات في الوزارة

كما هدفت دراسة سندي (٢٠٢٠) إلى تعرف أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية بإدارة تعليم بمدينة مكة المكرمة، والتعرف على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية، ومعرفة درجة فاعلية الأداء الإداري ومعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة في إدارات التعليم، وتناول البحث دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات حيث بلغ حجم المجتمع (١٤٢٧٥) موظف وموظفة للمرحلة الابتدائية، وبلغ حجم عينة البحث (٤٩٠) موظفة وتم استلام (٤٧٠) استجابة منهم وكما أجريت المقابلة على (٩) من موظفي مستخدمي إدارة تعليم. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية (إيجابية) بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية عند دالة عند مستوى (٠.٠١)، وأن واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية

بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بدرجة موافق بمتوسط حسابي (٤.١١)، ودرجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات (المؤهل الدراسي سنوات الخبرة الدورات التدريبية (الجنس))، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة بين الوكلاء، والمساعدين الإداريين والمعلمين، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى درجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة باختلاف متغير المسمى الوظيفي على ضوء النتائج توصلت الدراسة في تحسين وتطوير بيئة النظام التحتية لمواكبة التغيرات والتطورات المتلاحقة وتفعيل جميع الخدمات الموجودة في النظام والتي لم تفعل للاستفادة منها. وتطوير النظام بصورة تلبي تطلعات واحتياجات مستخدميه في العمل الإداري.

واستهدفت دراسة الكردي (٢٠٢٣) تحليل أثر استخدام تطبيقات تكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات في اعتماد الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية المعاصرة في ظل الرقمنة الحديثة والمتطورة دوراً مهماً في تعزيز وتوجيه السلوك المكتبي نحو اقتناء الأتمتة المكتبية وتحقيق الاستدامة للعاملين بالاستمرار في تحديثها ومتابعة تطورها وإعادة هندسة أساليب العمل وانسيابية المعلومات بصورة تخدم الكلية في ظل التوجه الرقمي الجديد، إذ تعاني الجامعات العراقية من الضعف والإهمال الواضح في اعتماد الأساليب والأجهزة والمعدات والبرمجيات والأرشفة وأنظمة الاتصالات في العمل وتحقيق الانسيابية في الهيكل التنظيمي علمياً وخدمياً وتوجيه سلوك العاملين نحو تغيير حياة العمل المكتبية بما يلائم والتغيرات الحاصلة في عالم التعليم والأعمال لتقديم خدمة أفضل تحقق بها السرعة في الإنجاز والدقة في العمل مختزلة بذلك الوقت والجهد والكلفة وتهدف إلى بناء منظومة مكتبية رقمية للوصول إلى عالم ومكتب بلا ورق.

المنهج:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كونه المنهج الأكثر ملائمة للدراسة الحالية، للتعرف على ماهية نظام فارس وإدارة الموارد البشرية وتوظيفها لتطوير الإدارة التربوية وفق تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م.

رابعاً- التصور المقترح:

في ضوء الأدبيات المختلفة التي تناولتها الدراسة، ونتائج الدراسات السابقة العربية والأجنبية، تقترح الدراسة الحالية تصوراً لتطوير نظام فارس في التعليم في المملكة العربية

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

السعودية، ويتكون التصور المقترح من أهداف ومبررات ومنطلقات وآليات تنفيذ ومعوقات تنفيذ التصور وضمانات نجاحه، حيث تشمل:

أولاً- أهداف التصور المقترح:

- تحقيق الأمان الوظيفي للمورد البشري ودعم الإبداع والابتكار وتطوير الذات مما يساعد على حل المشكلات بأقل جهد ووقت واختصار ل الزمان والمكان وتعزيز الشفافية ورفع مستوى جودة الخدمات وتحقيق مؤشرات أداء عالية.
- ضمان الاستثمار الأمثل للمورد البشري في المؤسسات التربوية والتعليمية.
- خفض معدل الاحتراق الوظيفي للكادر الإداري والتعليمي.

ثانياً- مبررات التصور المقترح:

- الحاجة لرفع مستوى أداء العاملين في القطاع التعليمي من الكادر الإداري والتعليمي لمواكبة التطورات والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية.
- تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ التي يعد من أهم أهدافها التحول الرقمي للمعاملات الحكومية.
- مساعدة متخذي القرار في حل المشكلات في أقل وقت وبأقل جهد.
- مواكبة التوجهات الحديثة في التحول الرقمي.
- مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في وقتنا المعاصر والاستخدام الأمثل لتقنية نظام فارس بما يخدم مصالح الفرد ويحقق أهداف المنظمة، ويساهم في اختصار الوقت والجهد، مما ينتج عنه خلق روح الإبداع والابتكار.

ثالثاً- مرتكزات ومنطلقات التصور المقترح:

يقوم التصور المقترح على المنطلقات التالية:

- **رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م:** حيث ركزت على أهمية العنصر البشري وإعطائه الأولوية، حيث إن رؤية ٢٠٣٠م لن تحقق أهدافها إلا بوجود عنصر بشري مبدع وملهم وذو طاقة يمتلك من الإبداع والتفكير مما ينهض به نحو التقدم، حيث أنه يعتبر مفتاح التنمية والمفتاح السحري لأي تطور.
- **برنامج التحول الرقمي:** حيث يهدف برنامج التحول الوطني إلى تطوير البنية التحتية اللازمة وتهيئة البيئة الممكنة للقطاع العام والخاص وغير الربحي لتحقيق رؤية ٢٠٣٠م؛ وذلك بالتركيز على تحقيق تميز في الأداء الحكومي، ودعم التحول الرقمي، وضمان استدامة الموارد الحيوية (موقع وحدة التحول الرقمي، ٢٠٢٢) وتأتي في سياق تعزيز الاعتماد على التقنية حيث أنشأ وزير التعليم وحدة التحول الرقمي، ويأتي إنشاء هذه الوحدة في سياق مساعي الوزارة لتسريع التحول الرقمي في التعليم وتعزيز الاستفادة من أبرز

- التقنيات الحديثة الداعمة للعملية التعليمية التي من شأنها أن تسهم في دعم توجّهات الوزارة المستقبلية المنسجمة مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م وما حملته من تأكيد على أهمية التقنية ودورها في النهوض بمختلف القطاعات الحيوية في المملكة. (موقع وزارة التعليم، ٢٠٢٢).
- إدارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: يعتبر المورد البشري بمثابة العمود الفقري للمنظمات، في أحد أهم مدخلات العمل، وهو الأساس الذي يحقق الإبداع والابتكار والجودة والتسويق والرقابة، ولن تستطيع أي منظمة تحقيق أهدافها من دونه.
 - تحسين منظومة التعليم والتدريب من خلال تنمية الموارد البشرية للوصول إلى المستويات العالمية، وتطوير جميع مكونات نظام فارس لتحقيق التوجّهات الحديثة في توظيف التقنيات الرقمية وتنسجم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠م.
 - الإدارة الإبداعية: نال الإبداع الإداري اهتماما كبيرا من الباحثين، لدوره الفعال وأهميته الإستراتيجية للمنظمات التي ترغب بالبقاء والنجاح، فهو منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مديرين وموظفين وكذلك بيئة العمل، لذا يجب على الإدارة أن تعمل على إيجاد مناخ تنظيمي يعمل على تشجيع أعمال الإبداع في أشكال مختلفة لتحقيق التميز والتفوق. والمديرون المبدعون هم الذين يفكرون على المدى البعيد ويضعون أيديهم على الحقائق ويفضلون التجديد والإبداع، بالإضافة إلى قدرتهم على إحداث التغيير وتحقيق التكامل وروح الفريق في العمل (أبو النور وآخرون، ٢٠٢١)
 - الإدارة الإلكترونية: تفرض علينا ظروف العصر الرقمي بمتغيراته الموجودة والمتلاحقة، بذل جهد ووقت كبير لإنجاز الأعمال في كافة المجالات، ولعل التعاطي الإيجابي والسريع مع هذه المتغيرات خاصة ما يتعلق بتقنية المعلومات الإدارية سيقودنا نحو الابتكار والإبداع في الأعمال، وعليه سيظهر تحسن ملموس في الأداء الإداري والقدرة على سرعة الإنجاز، وهو ما أشارت إليه تجارب الدول التي استفادت في وقت سابق من الانخراط في منظومة الإدارة الإلكترونية (العيسى، ٢٠٢١)

رابعاً- آليات تنفيذ التصور (مراحل تطبيق المقترح):

- تعتمد فكرة التصور على وضع آليات لتطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) في المملكة العربية السعودية، وينطلق تصميم التصور من نظريات الإدارة (إدارة التغيير، الإدارة الإبداعية، الإدارة الإلكترونية)، وفيما يلي مراحل تطبيق التصور:
- أ. مرحلة توفير البيئة التنظيمية: من أجل تنفيذ التصور المقترح بنجاح لابد من وجود بيئة آمنة داعمة لنجاح عمل نظام فارس من خلال اتجاهين: الاتجاه الأول المادي، والاتجاه الثاني البشري المتمثلة في:

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

- توفير هيكل تنظيمي مرن لإدارة الموارد البشرية باستخدام نظام فارس.
 - عمل شراكات محلية ودولية مع شركات الاتصالات وأنظمة إدارة التعلم الالكترونية الدولية.
 - إعداد أعضاء المؤسسة للتعامل مع التقنيات الحديثة؛ وهو العامل الأكثر فاعلية في بناء مجتمع عصر الانفجار المعرفي والتكنولوجي والتحديات المتعددة، وهو التحدي الأكبر الذي يواجه المؤسسات التعليمية في إعداد الإنسان الذي يمتلك مهارات هذا المجتمع.
 - توفير بنية تحتية قادرة على إنتاج ونشر المعلومات وإتاحتها على نظام فارس بمنتهى الشفافية لجميع أفراد المنظمة، وتوظيف نظام فارس لخدمة وظائف المؤسسة التعليمية، وتبادل المعلومات وتطبيقها.
- ب. **مرحلة تكوين لجنة من الخبراء لإعادة هيكلة نظام فارس:** حيث يتم تكوين لجنة مكونة من خبراء متخصصين في مجال تطوير الأنظمة بطريقة احترافية، وتكون مهامها:
- توصيف عام لنظام فارس لتوضيح أهدافه ومكوناته
 - تتكون من مجموعة من الأكاديميين من ذوي الاختصاص والكفاءة ويمكن الاستعانة بالخبرات الخارجية في المجالات التكنولوجية.
 - تتولى اللجنة مهام مراقبة وضبط نظام فارس وتطوير الخدمات المساندة والجوانب الإدارية والمالية وتحديد المشكلات واقتراح حلول لها.
 - إعادة هيكلة نظام فارس بما يتوافق مع التصور وتطبيقه.
 - تنسيق البرامج الجديدة بنظام فارس.
 - إجراء مراجعة شاملة لمجموعة من العناصر الأساسية الواجب أخذها في الاعتبار قبل الشروع في التنفيذ.
- ج. **مرحلة التصميم الفني لنظام فارس:** يقوم بها الفريق المتخصص في اقتراح إضافة وإدراج الأيقونات الجديدة بالإضافة إلى تحديث اللوائح والأنظمة بما يتوافق مع متطلبات التطوير، من مهامها:
- الإشراف على آليات عمل النظام.
 - تصميم وإدراج برامج جديدة بنظام فارس تشمل: (أولاً: وحدة التميز؛ وتشمل: شهادات التميز الشكر والابداع - الجوائز على المستوى الدولي) واحتماب كل منها كنقاط مما يخلق روح التنافسية بين الموظفين سواء داخل المؤسسة أو خارجها، ويجعلها دافع إيجابي لسعيه للتطور والابتكار وتكون محفزه له، (ثانياً: إضافة ايقونة لملف الإنجاز الإلكتروني)، مما يسهم في حفظ حقوق الموظف، وسهولة اتخاذ القرارات.

- فتح الأيقونة المتعلقة بالمعاهد والدورات التدريبية، أو إضافة أيقونة أخرى.
 - تشمل واجهة النظام قوائم خيارات فعالة وجذابة.
 - وجود أيقونات تقدم توجيهات للمستخدمين.
 - الاهتمام بإبراز النصوص لجذب الانتباه.
 - الاهتمام عند عرض الصفحة بعد مزاحمة التفاصيل.
 - إعطاء مساحة أكبر للمكون الرئيس للشاشة.
 - تقديم تغذية راجعة بعد استخدام النظام.
 - تفعيل برامج جديدة لرصد حضور وغياب أفراد المؤسسة التعليمية الكادر الإداري والتعليمي.
 - ربط نظام فارس بشركات الاتصالات المحلية والعالمية للحصول على التحديات باستمرار.
- د.مرحلة التقويم:**

معرفة مواطن الخلل بعد التطبيق والعمل على إصلاحها

خامساً- معوقات تطبيق التصور المقترح:

- قلة الوعي لدى العاملين والمستخدمين لنظام فارس بخطوات الاستخدام الصحيحة.
- قلة توافر الخبراء ذوي الخبرة في المجال التقني.
- قلة توافر البنية التحتية التي تخدم الاتصالات.
- الحاجة لبذل الجهد والوقت لتدريب مستخدمي النظام وكيفية التعامل مع التقنيات الحديثة.

سادساً- ضمانات ومتطلبات نجاح التصور المقترح:

- عمل تطبيق لنظام فارس على الأجهزة الذكية؛ مما يسهم في الاستخدام الأمثل للتقنية.
- معرفة مواطن الخلل بعد التطبيق والعمل على إصلاحها.
- ضرورة الاهتمام في الجانب النفسي والمعنوي وتحقيق الأمان الوظيفي للموظف، وخفض معدل الاحتراق الوظيفي.
- فتح المجال في المعاهد والدورات وعدم تقييدها في معاهد محددة؛ حيث إن في المملكة العربية السعودية معاهد كبيرة ومعتمدة، وهذا يسهم في فتح المجال للموظف أن ينيق نقاط قوته ويعمل على نقاط ضعفه ويصقل إبداعه، ويخلق روح الحماس لديه، وهذا بحد ذاته يسهم في مساعده الموظفين سواء من الكادر الإداري أو التعليمي من العمل على تطوير الذات، كلن في مجاله واختصاصه.

تطوير نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس)
وفق تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠م - تصور مقترح

- ضرورة اقتناع السلطة العليا بأهمية التصور المقترح ومدى الفوائد والعوائد وراء تطبيقه.
- توفر ميزانيه ملائمة للتطوير.
- توفير بنية تحتية قوية للإنترنت في المؤسسات التعليمية وتوظيف التقنيات الحديثة والوسائط الجديدة، وبرامج التعليم الإلكتروني مما يتيح أكبر قدر من التدريب والتفاعل والتواصل الإيجابي بين الموارد البشرية.
- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال تنمية وإدارة الموارد البشرية.
- اعتماد الحوافز الفردية والجماعية بما يعزز التنمية والتطوير للموارد البشرية.
- استقدام الخبراء في مجال تنمية وتطوير الموارد البشرية باستخدام التقنيات الحديثة.

التوصيات والمقترحات:

- تنفيذ التصور المقترح وما به من آليات وإجراءات.
- تعزيز وزيادة الوعي بأهمية نظام فارس بين منسوبي المدارس لتحقيق الأهداف المنشودة.
- إقامة إدارات التعليم دورات تدريبه وورش عمل لكافة العاملين لرفع مستوى مهارة استخدام نظام فارس في المؤسسة التعليمية.
- عقد شراكة مع شركات تكنولوجيا لتوفير الخدمات الفنية للصيانة ومعالجة المشكلات المتعلقة بها أثناء استخدام نظام فارس.
- دراسة الصعوبات المتعلقة باستخدام نظام فارس في تطوير التعليم.
- الاهتمام بدعم عناصر (التخزين السحابي - الدعم الفني المباشر) على نظام فارس.

المراجع

- برويس، وردة. (٢٠١٧). التحديات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، (٤٦)، ٤٠٥ - ٤١٦.
- الدوري، زكريا مطلق والدوري، أسماء قحطان. (٢٠٢٢). إدارة الموارد البشرية وفق منظور معاصر. دار المسيرة.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). تم الاسترجاع بتاريخ ٦ مايو، ٢٠٢٣م: [/https://www.vision2030.gov.sa/ar](https://www.vision2030.gov.sa/ar)
- عامر، سامح عبد المطلب. (٢٠١١). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، ياسر. (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، ٣(٥)، ٢٠٧ - ٢١٩.
- العنزي، شيماء سالم والطالبة، هادي محمد والكراسنة، سميح محمود. (٢٠١٨). المنصات الإلكترونية التعليمية ودورها في تنمية قيم المواطنة لدى طالبات المرحلة الثانوية في مدارس المملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراة، جامعة اليرموك.
- المطيري، بدر. (٢٠٢١). فاعلية التعلم الإلكتروني في ظل انتشار جائحة كورونا من وجهة نظر طلبة المرحلة الثانوية في منطقة الفروانية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٧(٢)، ٢٨٥ - ٣٠٨.
- هيئة الحكومة الرقمية بالرياض. (٢٠٢١). المملكة العربية السعودية. [/https://dga.gov.sa](https://dga.gov.sa)
- وزارة الخدمة المدنية (١٤٣٧). برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية: <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/525804>
- وزارة الخدمة المدنية. (٢٠١٥). دليل إرشادي لإدارة الموارد البشرية.
- أبو النور، محمد عبد التواب، عثمان، منى شعبان، جمعة، أسماء سيد، عبد القادر، هالة محمد شعبان. (٢٠٢١). الإدارة الإبداعية في مرحلة رياض الأطفال "الواقع و المأمول". مجلة بحوث ودراسات الطفولة. كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة بني سويف.
- العيسى، إيناس عبد الرحمن عباد (٢٠٢٠)، إدارة الإدارة مدخل إلى إدارة التغيير وإدارة الجودة الشاملة والإدارة الإلكترونية، دار الشروق.
- وزارة التعليم. (٢٠٢٣). تم الاسترجاع بتاريخ ٦ مايو، ٢٠٢٣م: نبذة [_\(moe.gov.sa\)](https://moe.gov.sa)

سندي، آلاء عبد الحميد. (٢٠٢٠). أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية" (دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة) دراسة مقدمة كمشروع بحثي في الإدارة العامة النوعي، رسالة ماجستير، المجلة العربية للنشر العلمي، ع ٣٥، ١٨٢-٢٥٥.
الأحمري، تركية بنت عوض. (٢٠١٨). الدليل الإرشادي لنظام فارس، ١، الشرقية: مطبعة حكومية.

الكردي، أمل. (٢٠٢٣). رقمه إدارة الموارد البشرية وتأثيرها في السلوك المكتبي المستدام للعاملين: دراسة استطلاعية في كلية الإدارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية، ع ٥٧، ج ٣، ٤٠٧-٥٢٢.

الأمير، إيمان حسين الحسن. (٢٠١٨). المتطلبات الداعمة لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات السعودية ودورها في تعزيز جودة وظائف الجامعة تحقيقاً للتنافسية، رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى.

Armstrong, M. (2003). *Handbook of Strategic Human Resource Management: a guide to action*. Crest.

DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.

Lejla, T., & Nijaz, B. (2018). Information technology, knowledge management and human resource management. *VINE J Inf Knowl Manag Syst*, 48(2), 255-276.

Schwarz Müller, T., Brosi, P., Duman, D., & Welp, I. M. (2018). How does the digital transformation affect organizations? Key themes of change in work design and leadership. *Management Revue*, 29(2), 114-138.

Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2013). Sustainability as a concept for human resource management. *Economics and Management*, 18(4), 837-846.

Stone, D. L., Dadrack, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human resource management review*, 25(2), 216-231.

Turulja, L., & Bajgoric, N. (2018). Information technology, knowledge management and human resource management: Investigating

mutual interactions towards better organizational performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*.

Valentinetti, D., & Muñoz, F. F. (2021). Internet of things: Emerging impacts on digital reporting. *Journal of Business Research*, 131, 549-562.

Yu, J., & Guo, H. (2017, December). Design and development of the interactive courseware based on SCORM standard. In *2017 World Conference on Management Science and Human Social Development (MSHSD 2017)* (pp. 260-263). Atlantis Press.