

نظام إدارة معلومات الموارد البشرية (مورد)

يعتبر نظام الموارد البشرية من أهم النظم التي تعتمد عليها دوائر الموارد البشرية بمختلف الوحدات الحكومية في التخطيط للقوى العاملة فيها وكذلك في إنجاز المعاملات والإجراءات الإدارية التي تطرأ على موظفيها بدءاً من التعيين وانتهاءً بالتقاعد أو انتهاء الخدمة.

الأهداف:

توفير قاعدة بيانات دقيقة عن جميع موظفي وحدات الخدمة المدنية بالإضافة إلى تسهيل وسرعة إنجاز المعاملات المتعلقة بأولئك الموظفين من خلال عملية الربط الآلي بين مختلف وحدات الخدمة المدنية والوزارة في خطوة طموحة للتغلب على العمل اليدوي.

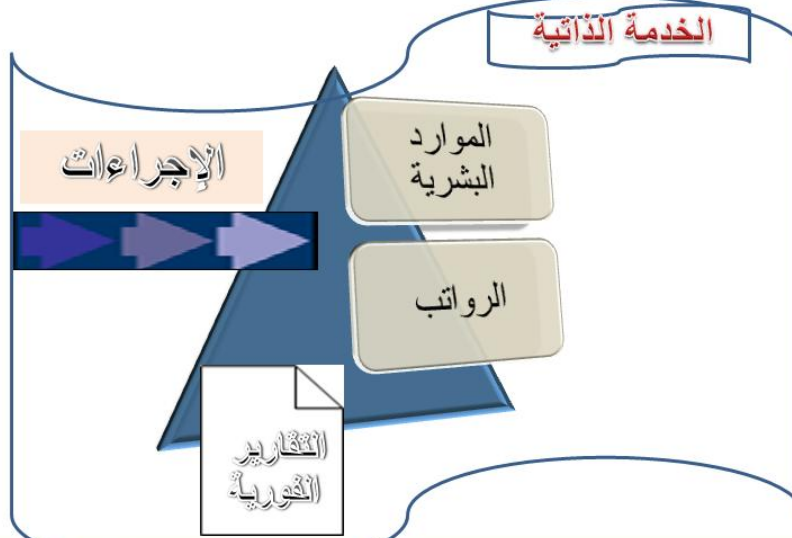
كما سيوفر المشروع عملية المصادقات الإلكترونية المشتملة على المصادقات القانونية ويمكنه تدفق سير المعاملات بحيث يسرعها ويسهل عملية متابعتها مع وجود الآلية لدى النظام للتأكد من سلامة البيان المدخل قانونياً وإجراءياً.

المستفيدون:

- جميع الوحدات الحكومية الخاضعة لقانون الخدمة المدنية (دوائر الموارد البشرية- الشؤون المالية- مكاتب الأمن).
- الموظفون بالوحدات الحكومية الخاضعة لقانون الخدمة المدنية (جزئية الخدمة الذاتية).
- طالبي الوظائف (تسهيل عملية التقدم للوظيفة من خلال الربط مع سجل القوى العاملة).



المكونات الفنية للنظام



- **قاعدة بيانات الموارد البشرية:** قاعدة بيانات شاملة لملف الموظف مشتملة على جميع الإجراءات الحالية والتاريخية بدءاً من طلب الوظيفة وانتهاءً بنهاية الخدمة.
- **جزئية الرواتب:** جزئية احتساب راتب الموظف (المستحقات والخصومات).

- جزئية الخدمة الذاتية:



خدمة متوفرة لكل الموظفين لتحديث بعض البيانات المسموح لهم بتحديثها، طلب إجازة، طلب تمديد الإجازة، طلب رسالة لمن يهمة الأمر، وغيرها من الخدمات.

- **جزئية التقارير والإحصائيات:** تقارير وإحصائيات مصممة يمكن تعديل شكلها ونقلها الى ميكروسوفت اكسل لتعديل التنسيق بها. كما توفر إمكانية بناء التقارير الخاصة بكل وحدة حكومية حسب الصلاحيات المعطاة لها.

- **جزئية التنبيهات:** تنبيهات لدوائر الموارد البشرية يتم بناءها حسب حاجتهم. كالتنبيه بضرورة تجديد العقود قبل انتهاءها بفترة معينة.

مميزات النظام.

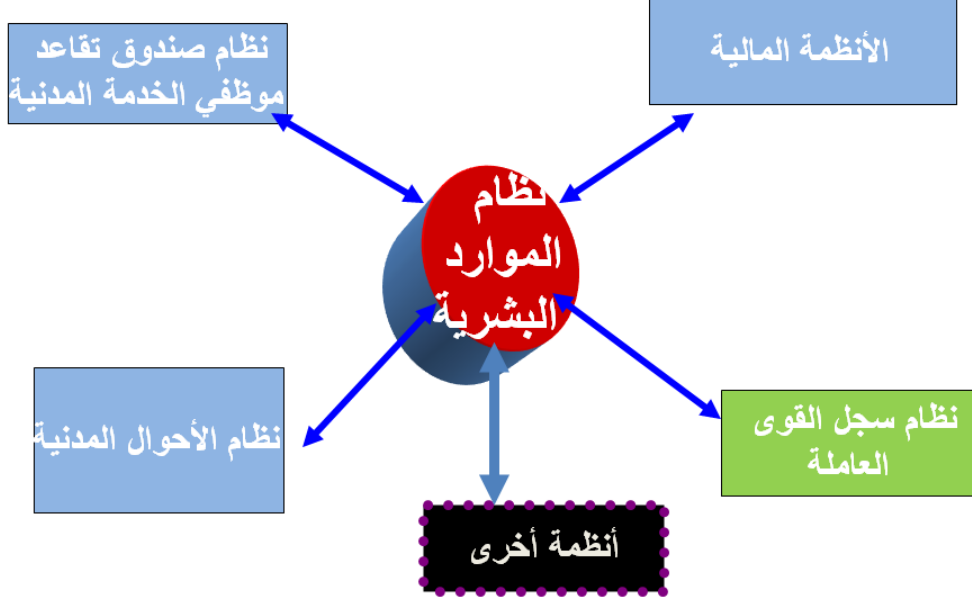
- توحيد نقطة رصد و تدوين البيان بشكل صحيح و متكامل.
- ميكنة القوانين و اللوائح بشكل يسهل تداولها و تطبيقها.

- تطوير دور الوزارة ودوائر الموارد البشرية و تحسين نوع الخدمة من خلال "حكومة الكترونية" حديثة.
- تسهيل إعادة هيكلة الإجراءات من خلال إدخال تقنية نظم المعلومات.
- إيجاد قاعدة معلومات موحدة و شاملة لدعم اتخاذ القرار .
- التقليل من عمليات التداول الورقي.
- تفعيل المصادقات و الموافقات الالكترونية.
- تسهيل إعادة هيكلة الإجراءات من خلال إدخال تقنية نظم المعلومات.
- إدارة عمليات التوظيف والتعيين.
- التخطيط والتطوير للقوى العاملة.
- إدارة برامج مقاييس الأداء والمهارات الوظيفية.
- توفير التقارير والإحصائيات والدراسات في مجال الموارد البشرية التي تساهم في إعداد الخطط الاقتصادية والتنموية للدولة.
- لا مركزية في إدخال البيانات مع توحيد نقطة حفظ البيانات في قاعدة بيانات واحدة .
- توفير سهولة الحصول على البيانات وإعداد دراسات تحليله عليها.
- توفير بيانات تاريخية عن الموظف وسهولة معرفة موقف البيانات في أي تاريخ محدد.
- تخفيض تكاليف العمل اليدوي.

المساهمة في الحكومة الإلكترونية:

ساهم نظام الموارد البشرية في الحكومة الإلكترونية من خلال الخدمات التالية:

- حكومة الى حكومة G-G: ارتباطه بالأنظمة الحكومية الأخرى (سجل القوى العاملة، الأحوال المدنية.. وغيرها)



- حكومة الى موظف G-E: نظام الخدمة الذاتية للموظفين (لتقديم طلبات الإجازات وغيرها من الخدمات)
- حكومة الى مواطن G-C: تقديم طلبات التوظيف (إمكانية التقديم عن طريق خدمة الرسائل القصيرة أو موقع الوزارة بالإنترنت).
- إرتباط النظام بنظام المقاصة في البنك المركزي لتحويل رواتب الموظفين ألبا الى البنوك

الجوائز التي حصل عليها النظام:

(١) جائزة الشرق الأوسط لأفضل مشروع ٢٠٠٦ لنظام إدارة الموارد البشرية.



(٢)

جائزة (تميز أعمال الحكومة الإلكترونية: الكفاءة المهنية والريادة)



(٣) الجائزة الخليجية لأفضل مشروع حكومي-حكومي لنظام الموارد البشرية والتوظيف المركزي.



(٤) جائزة السلطان قابوس لأفضل خدمة حكومية مقدمة من مؤسسة حكومية الى مؤسسة حكومية ٢٠١٣م

