



( تجربة مركز معلومات مديرية التنظيم والإدارة ببنى سويف  
بالتعامل مع قاعدة بيانات العمالة والأجور )

\*\*\*\*\*

مقدمة :-

من واقع خبرة مركز المعلومات بمديرية التنظيم والإدارة ببنى سويف مع جميع قواعد بيانات العمالة والأجور بمراحلها ومنذ أكثر من ١٥ عاماً وتطور أعداد العاملين بها فقد تلاحظ أن الأعداد الواردة بنموذج (٥) الخاص بالعديد من الجهات لا يتناسب مع الأعداد التي تم الوصول إليها لأعداد العاملين في قواعد البيانات التي يتم العمل عليها منذ سنوات.

لذا / قرر مركز المعلومات بمديرية التنظيم والإدارة ببنى سويف ومبادرة منه أن يتعاون مع الجهات الإدارية بالمحافظة في تحديث قاعدة العمالة والأجور بها وذلك لإيمان المركز بأن وجود قاعدة بيانات دقيقة هي أحد أهم أدوات الدولة في إدارة الموارد البشرية بها ونظراً لعدم وجود خدمة الإنترنت بالعديد من الجهات وكذا عدم وجود الخبرات الكافية للتعامل مع قواعد البيانات في العديد من الجهات ،، فقد تم إنشاء مركز إدخال مركزي به ١٠ أجهزة كمبيوتر متصلة بالإنترنت وتم عمل جدول زمني لحضور مندوبي الجهات في جميع مراحل التحديث والمراجعة .

حيث قد تم تقسيم الجهات نظرياً الى ٤ مجموعات لإدارة أعمال المراجعته وفقاً لما يلي :-

أولاً :- الجهات صغيرة العدد ( التنظيم والإدارة - القوى العاملة - الإسكان - الطرق )

ثانياً :- الجهات متوسطة الأعداد (مديريات الطب البيطرى - الشباب والرياضة - التضامن -

التموين )

ثالثاً :- الجهات كبيرة الأعداد ( مديرية الزراعة - ديوان عام المحافظة والوحدات المحلية

التابعة له )

رابعاً :- الجهات ضخمة الأعداد ( الصحة - مديرية التربية والتعليم والإدارات التعليمية التابعة

لها ) .





كيفية الاستفادة من تجربة مركز معلومات مديرية التنظيم والإدارة ببنى سويف  
فى ضبط قاعدة بيانات العمالة والأجور فى جميع الجهات الإدارية  
داخل نطاق الجمهورية )

\*\*\*\*\*

ليس من المناسب إعتبار تجربة مركز معلومات مديرية التنظيم والإدارة ببنى سويف هى فقط الطريقة الوحيدة والصحيحة والتي يجب إتباع خطواتها بنفس الترتيب وبنفس الآلية لجميع المحافظات حيث من المؤكد وجود العديد من التباين فى شتى النواحي فى كل محافظة وأخرى من حيث أعداد العاملين وكذا الإمكانيات الفنية والمادية للعاملين بمراكز المعلومات بمديريات التنظيم والإدارة بالمحافظات

وفيما يلى إقتراح مبسط لآلية جديدة قد تناسب جميع الجهات على مستوى الجمهورية :

يجب أن نتفق أن إنتاج قاعدة بيانات دقيقة تكون أحد أهم أدوات الدولة فى إدارة الموارد البشرية بها لن يحدث بتوافر قاعدة بيانات وإن بلغت من الكمال وجهاز حاسب آلى وإن بلغ من الإمكانيات وخط إنترنت مهما بلغ من سرعة وجميع ماسبق ينقصها العنصر الأهم وهو وجود أفراد لديهم القدرة والرغبة والإرادة لإنتاج قاعدة بيانات محدثة ،،  
الطريقة المقترحة :

١- يتم طباعة تقارير المراجعة الأساسية لجميع الجهات الإدارية داخل كل محافظة طباعة مركزية بمديريات التنظيم والإدارة وهذا التقرير يشمل جميع بيانات العاملين بالجهة على قاعدة البيانات ( الاسم - تاريخ الميلاد - الرقم القومى - المجموعة الوظيفية - المجموعة النوعية - الدرجة - تاريخها - غير ذلك )

٢- يتم تسليم تلك التقارير بواسطة مدير مديرية التنظيم والإدارة إلى مدير الجهة شخصيا فى محضر إجتماع يتم فيه شرح آلية مراجعة تلك التقارير بواسطة إدارات الموارد البشرية بالجهات ( يدويا ) من واقع الملفات والسجلات بالجهة وكذا المدة المتاحة أمام كل جهة حسب أعداد العاملين بها حيث قد يمنح مديريةية مثل القوى العاملة أسبوع للمراجعة المكتبية ومديرية كالصحة شهر ،،

٣- يجب أن يتم تسليم تلك التقارير بتأشير واضحة للسيد المحافظ بكل محافظة لإلزام تلك الجهات بالمراجعة الدقيقة جدا خلال المدة المحددة ،،

٤- بعد إنتهاء أعمال المراجعة والتحديث الورقى يتم التحديث الآلى تحت الإشراف المباشر لمدير مركز معلومات مديريةية التنظيم والإدارة بالمحافظة بمقر مركز المعلومات بعد توفير مركز إدخال مركزي متصل بالإنترنت بواسطة مندوبى الجهات وكذا العاملين بمراكز معلومات مديريات التنظيم والإدارة ،،

٥- بعد إنتهاء التحديث الآلى لجميع الجهات يتم طباعة تقرير ( توزيع العاملين بالجهة حسب المجموعات الوظيفية والدرجات المالية ) لمراجعتها مراجعة أخيرة وتوقيع وختمه بخاتم الجهة ،،

٦- إلزام مسئول الموازنة بكل جهة بالإلتزام بتلك الأعداد عند إعداد نموذج (٥) خاصة أن هذا التقرير به أعداد العاملين بكل درجة مالية داخل كل مجموعة نوعية والأسماء التى تشمل تلك الدرجات .

