

بالاشتراك مع مشروع البحث التكويني الجامعي (PRF) **واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات الحديثة لترسيخ ثقافة الجودة**
دور هيئات الرقابة الخارجية في هوكة المؤسسات العمومية للحد من الفساد المالي وضمان الجودة في إعداد التقارير العربية في ظل التوجهات الحديثة لترسيخ ثقافة الجودة **د/ أيمن فريد**
تحت الرعاية العلمية لخبر البحث:

مزم: المالية، المحاسبة، الجباية والتأمين / جامعة سوق أهراس

برنامج الملتقى الدولي الافتراضي الأول الموسوم بـ:

واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات الحديثة وترسيخ ثقافة الجودة

الطلاء 09 جانفي 2024

الجلسة الافتتاحية		
التوقيت	مسير الجلسة: د. بلعشي عبد المالك	الرابط: meet.google.com/vop-qdwr-uog
16:20 - 16:15	آيات بينات من الذكر الحكيم النشيد الوطني دقيقة صمت ترحما على شهداء العدوان على غزة	
16:25 - 16:20	كلمة السيد رئيس الملتقى: د. أيمن فريد	
16:30 - 16:25	كلمة السيد: أ.د. بن رجم محمد خميسي مدير مخبر مالية، محاسبة، جباية وتأمين / جامعة سوق أهراس	
16:35 - 16:30	كلمة السيد المشرف العام للملتقى: أ.د. بن خديجة منصف عميد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة سوق أهراس	
16:45 - 16:35	كلمة السيد الرئيس الشرفي للملتقى: أ.د. موسى نورة مديرة جامعة محمد الشريف مساعدي / سوق أهراس	
الاعلان عن إفتتاح أشغال الملتقى الدولي الافتراضي		

واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات الحديثة لترسيخ ثقافة الجودة **د/ أيمن فريد**



الملتقى الدولي الافتراضي:
واقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
بجامعات الجزائر العربية وساءدية - سوق اهراس
كلية الادوية والتربية وعلاج التمريض
كلية الادوية والتربية وعلاج التمريض



د/ أيمن فريد
الجلسة الاولى:

رابط الجلسة: meet.google.com/zji-wjes-iaq

التوقيت	رئيس الجلسة: د. عز الدين فؤاد	مقرر الجلسة: د. طارق بلوطار
17:10 - 17:00	د. عثمانية عثمان	ملاحظات حول دراسة/ تدريس علم الاقتصاد مع الإشارة إلى تدريسه في الجزائر
		د. وداد بن قيراط
		جامعة تبسة
17:20 - 17:10	د. يونس صبرينة	أزمة علم الاقتصاد الجامعي في الدول العربية
		د. خراشي بسمة
		جامعة سوق أهراس
17:30 - 17:20		L'enseignement de l'économie au 21ème siècle : quels défis
		ريبب نادية
		المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات وهران
17:40 - 17:30	أ.د. دغمان زير	الاسهامات المنتظرة و الجهود الجارية من البحث العلمي في بناء و تطوير برامج التعليم الجامعي
		د. بو شقير إيمان
		جامعة سوق أهراس
17:50 - 17:40		تحليل واقع تدريس الاقتصاد بالجامعات الجزائرية دراسة حالة معهد العلوم والتقنيات التطبيقية بجامعة ورقلة
		د. لشهب الصادق
		جامعة ورقلة
18:00 - 17:50	د. رزقي عبد المنعم	تدريس علم الاقتصاد بين نظريات دول المركز و واقع دول المحيط.
		د. لعجال محمد
		معهد التخطيط و الإحصاء
18:10 - 18:00	د. مراد يونس	جائزة نوبل في الاقتصاد: لماذا فشل العرب في الحصول عليها
		ط.د. كلاش عبد الجبار
		جامعة جيجل
18:20 - 18:10	د. حمدي جلييلة إيمان	أهمية تغيير مناهج تعليم الاقتصاد. د بالجامعات في دفع عجلة التنمية الاقتصادية- تجربة دولة عمان-
		د. هوام لمياء
		المدرسة العليا للتسيير عنابة
18:30 - 18:20		واقع تدريس الاقتصاد السياسي في الجامعة الجزائرية
		د. بن غربي عز الدين
		جامعة تلمسان
18:40 - 18:30		مرتكزات التعليم المحاسبي في الجزائر وعلاقته بسوق العمل



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الملتقى الدولي الافتراضي:
واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد
الجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات
الحديثة و ترسيخ ثقافة الجودة
د/ أيمن فريد



د. بلوطار طارق	د. عجيلة محمد
جامعة سوق أهراس	جامعة غرداية
واقع التعليم المحاسبي في الجامعات الجزائرية و مدى توافقه مع معايير التعليم المحاسبي الدولي	
د. مازون محمد أمين	د. بوقفة علاء
جامعة الجزائر 3	جامعة سوق أهراس
التحصيل العلمي في كلية الاقتصاد خريطة طريق نحو تعليم جامعي متميز: من مفاهيم الانطلاق إلى شروط الارتقاء وصولا لعوامل التميز	
د. حساني عمر	د. بوقرة ناصر
جامعة مستغانم	
التعليم المحاسبي بين الدراسات النظرية و الحالات التطبيقية سبل التوافق و التكامل.	
د. عز الدين فؤاد	د. يزيد تفرات
جامعة سوق أهراس	جامعة أم البواقي
مقاييس علم الاقتصاد المدرجة في عروض التكوين وقدرتها على تحسين المعارف القاعدية للطلاب الجزائري	
د. شتوح وليد	عميرات ليندة
جامعة سوق أهراس	
قلق الأسئلة في الاقتصاد و ماذا يجب أن يتعلم الطالب في الألفية الجديدة. - قراءة في واقع المقاييس المدرسة و إمكانية رسم طريق مختصر للطلاب الجزائري-	
د. أيمن فريد	د. باهي نوال
جامعة سوق أهراس	جامعة سوق أهراس
مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى: 20:00 – 20:30	
الجلسة الثانية:	
رابط الجلسة: meet.google.com/yyg-vefx-gim	
التوقيت	رئيس الجلسة: أ.د. بروجم محمد خميسي
	مقرر الجلسة: د. طواف فاتح
آليات تطوير الاعتماد الأكاديمي لبرامج تدريس الاقتصاد في الجامعات الجزائرية وفق معايير الجودة	
د. حروش ربيعة	أ.د. حروش ربيعة
جامعة الجزائر 3	جامعة الجزائر 3
مقياس مقترح لتقييم التكوين الجامعي من وجهة نظر الطلبة	
د. مذكور لزهير	د. شريك ويزة
جامعة تيزي وزو	جامعة تيزي وزو

تقييم واقع تدريس العلوم الاقتصادية ببعض الجامعات الافتراضية العربية وإمكانية الاستفادة منه في التجربة الجزائرية: التحديات والحلول المقترحة	17:30 - 17:20
د. تاهمي نادية	
جامعة المسيلة	
دور علم الاقتصاد في تأطير التكوين الأكاديمي لطلاب أقسام الحقوق في الجامعة الجزائرية: الواقع والآفاق	17:40 - 17:30
د. بوشكيوة عثمان	
جامعة سكيكدة	
قياس جودة التعليم عن بعد في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة وهران 2	17:50 - 17:40
د. جمان سقيني نجاة	
د. تاج الدين بن شكين	
جامعة وهران 02	
Évolution de l'enseignement de l'économie dans les université algériennes : enjeux et perspective	
د. هاني لمين	18:00 - 17:50
د. طويل فتيحة	
جامعة بجاية	
د. ط. بوشكيوة عثمان	
جامعة سكيكدة	
قياس إدراك و اتجاهات طلبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير من تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الإداري - دراسة استطلاعية على طلبة كلية الاقتصاد بجامعة غرداية -	18:10 - 18:00
أ.د. معراج هواري	
د. بومدين بوداود	
جامعة غرداية	
وعي وتفاعل ورضا طلبة الإقتصاد بمناطق الجنوب الجزائري لمفهوم التعليم الإلكتروني -دراسة ميدانية لعينة من طلبة الإقتصاد بالمركز الجامعي البيض (الجزائر)-	18:20 - 18:10
ط.د. بن براهيم فاطمة الزهراء	
د. مهر حاج أمجد	
المركز ج البيض	
أسباب القصور في كليات الاقتصاد على تعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب	18:30 - 18:20
ط.د. بسكري نور الهدى	
جامعة سكيكدة	
دور الأساليب الكمية في تدريس الاقتصاد بالجامعة-جامعة سوق أهراس نموذجاً-	18:40 - 18:30
ط.د. جلمودي هاجر	
د. بوشويشة رقية	
جامعة سوق أهراس	
تقييم تجربة التعليم عن بعد (المتطلبات والصعوبات)	18:50 - 18:40
دراسة تحليلية لآراء عينة من الأساتذة والطلبة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	
د. مهني أشواق	

جامعة بسكرة		
واقع التحول الرقمي والتعليم الإلكتروني في الجامعات الجزائرية		
ط.د. بوشوشة لميس	د.د. بن سليم محسن	19:00 - 18:50
جامعة سوق أهراس		
أثر التمكين في تحقيق جودة الخدمة التعليمية الاقتصادية في الجامعة الجزائرية		
ط.د. حديد عائشة	أ.د. طالبي صلاح الدين	19:10-19:00
م.ج. البيض		
مساهمة المنصات الرقمية في دعم التعلم الجامعي عن بعد بالجزائر - منصة moodle نموذجاً		
د. عيسات فطيمة الزهرة	د. مباح طه ياسين	19:20 - 19:10
جامعة البويرة		
برامج التعليم المحاسبي في الجامعات الجزائرية في ظل متطلبات معايير التعليم المحاسبي الدولية من اجل تعزيز جهود مهنة المحاسبة - دراسة تحليلية لعينة من الأكاديميين و المهنيين		
د. رماش ياسين	د. طواف فاتح	19:30 - 19:20
جامعة سوق أهراس		
مستوى التفكير الإبداعي لدى الطلبة الجامعيين حول المؤسسات الناشئة		
د. لعياضي عصام		19:40 - 19:30
جامعة سوق أهراس		
صعوبات تطبيق التعليم عن بعد باستخدام أرضية موودل في ميدان العلوم الاقتصادية في الجامعة: المقاييس التقنية أنموذجاً		
أ.د. بن بوزيد سليمان	ط.د. زواوي عثمان	19:50 - 19:40
جامعة سوق أهراس		
واقع تطوير وتحسين الممارسات البيداغوجية عن بعد " E-learning " في الجامعة الجزائرية - عرض محتوى تكوين الأساتذة حديثي التوظيف -		
د. عباسي طلال	د. سعيد أحسن	20:00 - 19:50
جامعة قسنطينة 02	جامعة قسنطينة 02	
جامعة سوق أهراس		
مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى : 20:00 - 20:30		
الملتقى الدولي الافتراضي: واقع و مستقبل تدريس الاقتصاد بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات الحديثة و ترسيخ ثقافة الجودة د/ أيمن فريد		
الجلسة الثالثة:		
رابط الجلسة: meet.google.com/qwc-vmgb-pzg		
التوقيت	رئيس الجلسة: أ.د. بن بوزيد سليمان	مقرر الجلسة: د. بشير عبد الحميد
17:10 - 17:00	تقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم وفقاً لمعايير الجودة دراسة حالة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية	

علوم التسيير - المركز الجامعي نور البشير البيض		
ط.د. فيصل زرقون	د.رقية سهلي	
جامعة تيسمسيلت	جامعة تيسمسيلت	
تحديات تكنولوجيا التدريس في مجال الاقتصاد ثلاثية الجامعة: من تأهيل الأساتذة إلى تحسين تجربة الطلبة.		
ط.د. بن عبد الله نور الهدى		17:20 - 17:10
جامعة سيدي بلعباس		
قراءة في اداء منظومة البحث العلمي بالجزائر في ضوء أهم محطات الاصلاح- انجازات تحققت و تحديات تنتظر		
د. زيراوي عادل		17:30 - 17:20
جامعة سوق أهراس		
تكوين الأساتذة بيداغوجيا وتكتيكيا في إطار ضمان جودة التعليم العالي- جامعة تبسة نموذجاً.		
ط.د. عطية آمال	ط.د. قرظ ناصر	17:40 - 17:30
جامعة تبسة		
an overview of methods teaching economy in universities		
د. بشيري عفاف	د. دواق سميرة	17:50 - 17:40
جامعة باتنة 1	جامعة خنشلة	
الإحتراق الوظيفي كنتيجة لضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات الاقتصاد الجزائرية		
د. عبله محاسنة	د. بن صالح ماجدة	18:00 - 17:50
المملكة الأردنية الهاشمية	جامعة قالمة	
كفاءة الأستاذ الجامعي بين الواقع والتحديات المعيقة في الجزائر		
د. خديجة عزوزي	د. بلايلية ربيع	18:10 - 18:00
جامعة قالمة	جامعة سوق أهراس	
الرقمنة لتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس		
ط.د. مجاني محمد رفيق	د. بلعشي عبد المالك	18:20 - 18:10
جامعة سوق أهراس	جامعة عنابة	
أهمية التعليم الالكتروني في تحسين جودة التعليم العالي - تحديات و تجارب دولية -		
د. دعاس مصعب		18:30 - 18:20
جامعة تبسة		
مساهمة وسائل التواصل الاجتماعي في دعم و تعزيز التعليم الالكتروني في قطاع التعليم الجامعي		
دراسة ميدانية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير بجامعة ورقلة		
د. بوعمامة خامرة	د. بوقلاشي عماد	18:40 - 18:30
جامعة الجزائر 03		

مظاهر التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر - دراسة تحليلية -		
ط.د. حليمي نذيرة	18:50 - 18:40	
جامعة سوق أهراس		
واقع التعليم الإلكتروني في الجامعات العربية والجزائرية		
ط.د. طجين سمير	د. مباركي صالح	19:00 - 18:50
جامعة بسكرة		
دور التحول الرقمي في تحسين مردودية الجامعة "تجربة كلية العلوم الاقتصادية في جامعة المسيلة"		
أ.د. صلاح محمد	د. وراذ حسين	19:10-19:00
ط.د. قطار فاطمة الزهراء	د. وراذ حسين	19:10-19:00
جامعة تيسمسيلت	خميس مليانة	جامعة الجزائر 3
تدريس مناهج النظرية الاقتصادية في الجامعة الجزائرية على ضوء صدمات وأزمات القرن الحادي والعشرين - دراسة نقدية -		
د. زحوفي نور الدين	د. سفاحلو رشيد	19:20 - 19:10
أ.د. اليفي محمد		
خميس مليانة		
Les défis de l'enseignement supérieur des sciences économiques en Algérie		
شرو كهينة	حماش صورية	19:30 - 19:20
جامعة تيزي وزو		
<p>الملتقى الدولي الافتراضي: مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى : 20:00 - 20:30 واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد الجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات الحديثة وترسيخ ثقافة الجودة د/ أيمن فريد</p>		
<p>الجلسة الرابعة: رابط الجلسة: meet.google.com/mze-wnxx-kyb</p>		
التوقيت	رئيس الجلسة: د. ماجد صيد	مقرر الجلسة: د. الوافي علاء الدين
استخدام تطبيقات تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة التعليم الجامعي		
د. خاتمة لواتي	د. فاطمة الزهراء العشايي	17:10 - 17:00
د. منال ابتسام منقوري		
جامعة عين تيموشنت		
دور تقنيات التعليم الإلكتروني وتطبيقاته في الارتقاء بالتعليم العالي		
ط.د. فلاح محمد مسعود	ط.د. هداجي ندى	17:20 - 17:10
ط.د. بعالي وليد		
جامعة عين تيموشنت	جامعة بشار	جامعة بشار
ماهية التعليم الإلكتروني في التعليم العالي وتطبيقاته وتحدياته		
ط.د. تمار حسن	د. شبيشة نوال	
17:30 - 17:20		

جامعة خميس مليانة	
دور الوسائل التكنولوجية في التعليم الجامعي والبحثي لدى الأكاديميين	
ط.د. مباركية كمال	17:40 - 17:30
جامعة سوق أهراس	
دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين جودة الخدمات الجامعية دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة زيان عاشور الجلفة.	
د.سبع منال	د.أوباح سعيدة
المركز الجامعي خميس مليانة	جامعة الجلفة
نحو جامعة جزائرية افتراضية على ضوء تجارب العربية	
د.بوعقال سماح	18:00 - 17:50
جامعة باجي مختار عنابة	
أساليب التدريس بالمعاهد المهنية المستحدثة على مستوى الجامعات الجزائرية	
دراسة حالة معهد العلوم والتقنيات التطبيقية بأم البواقي	
د.تليلاني فاطمة الزهراء	أ.د. عياش زبير
جامعة أم البواقي	
تفعيل التعليم الجامعي عن بعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات - دراسة لمجموعة من الجامعات العربية الافتراضية-	
د.مسعود زيان موسى	د.أبوبكر الصديق قبادون
د.علي زيان بروجة	18:20 - 18:10
جامعة تيسمسيلت	
إستخدام تطبيقات ويب 2.0 في التعلم والتعليم الإلكتروني لتخصص العلوم الاقتصادية كبديل لويب 1.0	
د.بن الصغير فاطمة الزهراء	أ.د.مهري عبد المالك
جامعة تبسة	
التحول الرقمي في الجامعات الجزائرية الواقع والأفاق	
ط.د.دريد خميسي	ط.د.دريد عماد
18:40 - 18:30	
جامعة أم البواقي	جامعة تبسة
تطبيق التعليم الإلكتروني في تدريس الاقتصاد بالجامعات الجزائرية	
عابدي محمد السعيد	قصابي إلياس
18:50 - 18:40	
جامعة سوق أهراس	جامعة عنابة
دور الكفاءات في تحقيق التحول الرقمي في الجامعة	
د.معروف كمال	د.صادق جمال
19:00 - 18:50	
المركز الجامعي خميس مليانة	
دور التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات	
19:10 - 19:00	

ط.د. العباسي هالة	د. حركاتي فاتح	
جامعة باتنة		
دور استراتيجية الصف المعكوس (التعلم المقلوب) في تحقيق جودة التعليم العالي مع الاشارة الى خطوات ومراحل تصميم وتنفيذ نموذج الفصل المقلوب في تدريس المحاسبة العمومية بجامعة بسكرة في زمن كورونا		19:20 - 19:10
أ.د. رايس مبروك	ط.د. رايس سارة	د. رايس فاطمة الزهراء
جامعة بسكرة		
التعليم الإلكتروني كتوجه لإندماج الجامعات الجزائرية في اقتصاد المعرفة		
د. تيمجغدين فيروز	د. تيمجغدين نورالدين	19:30 - 19:20
جامعة ورقلة		
التعليم المهجين ودوره في تحقيق جودة التعليم في الجامعة		
د. مقران علجية	د. مشري محمد الناصر	19:40 - 19:30
جامعة تبسة	جامعة سوق أهراس	
تفعيل دور التعليم المقاولاتي كأداة لتعزيز الثقافة المقاولاتية وتنمية روح المقاولاتية لدى الطالب الجامعي -عرض تجارب في مجال دعم المقاولاتية-		
د. الوافي حمزة	د. براهيم نور الهناء	19:50 - 19:40
المركز الجامعي ميلة	المركز الجامعي ميلة	
أثر تطبيق عمليات إدارة المعرفة على التحول نحو الجامعات الافتراضية		
د. مزيان سعيد	د. سحمدي عماد	20:00 - 19:50
جامعة سوق أهراس		
<p>مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى : 20:00 - 20:30 الملتقى الدولي الافتراضي: بجامعات الجزائرية و العربية في ظل التوجهات الحديثة و ترسيخ ثقافة الجودة د/ أيمن فريد</p>		
<p>الجلسة الخامسة: رابط الجلسة: meet.google.com/fum-gocv-yyt</p>		
مقرر الجلسة: د. مزيان سعيد	رئيس الجلسة: د. بوقفة علاء	التوقيت
<p>أساسيات حول تطبيق التعليم الإلكتروني في مؤسسات التعليم العالي - استخدام المنصات التعليمية Zoom و Google -Meet</p>		
ط.د. بوحفص آية هيام		17:10 - 17:00
جامعة سكيكدة		
<p>Artificial Intelligence as an Instrument to Enhance Scientific Research in the Economic Sciences Field from the Point Of View of Economics Professors at Souk Ahras</p>		
		17:20 - 17:10



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الشريف مساعدي - سوق أهراس
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



University		
د. حكيمة عبد العزيز	د. بلبوزي أسماء	د. حريش ناجي
جامعة جندوبة	جامعة سوق أهراس	جامعة سوق أهراس
رأس المال البشري ومستقبل تدريس الاقتصاد في الجامعات العربية والجزائرية: "رؤى حديثة وأساليب تعليمية متقدمة"		
د. جدي أسماء		ط.د. أقشوش سمية
17:30 - 17:20		
المركز الجامعي تيبازة		
التعليم الالكتروني وأهميته في تحقيق الجودة الشاملة في التعليم العالي - تجربة الأردن والسعودية		
ط.د. منال بن عمار		ط.د. محمد حبار
17:40 - 17:30		
جامعة الشلف		
واقع وتحديات التعليم الالكتروني في الجامعات العربية والجزائرية		
	د. ملال أم الخير	
17:50 - 17:40		
جامعة الجزائر 03		
developing economics teaching through the multiple integration of sciences		
د. بوخميس وناسة		د. بلغواطي نصيرة
18:00 - 17:50		
المدرسة العليا للاقتصاد وهران		
التعليم الالكتروني كاتجاه حديث في التعليم العالي - جامعة حمدان بن محمد الذكية بالإمارات نموذجاً -		
ط.د. بن حجة آية		ط.د. البركة نصيرة
18:10 - 18:00		
جامعة سيدي بلعباس		
سياسات و برامج التعليم المقاولاتي على ضوء تجربة معهد ريادة الأعمال في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن		
ط.د. مبروكي مروة		أ.د. حليلو نبيل
18:20 - 18:10		
جامعة بسكرة		
اعتماد استراتيجيات الأساليب التربوية المبتكرة لتدريس الاقتصاد		
د. قروج بوزيان	أ.د. ذياب الزقاي	د. قادة عيسى
18:30 - 18:20		
جامعة سعيدة	جامعة سعيدة	جامعة الشلف
اعتماد التعليم التعاوني لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل: دراسة عينة من طلبة الجامعة الجزائرية		
ط.د. بلهوشي عبد المومن		ط.د. بوساحة وفاء
18:40 - 18:30		
جامعة أم البواقي		جامعة قالمة
التعليم الريادي قاطرة تدعم المقاولاتية في الجامعة الجزائرية بين تحديات الواقع وإمكانات المستقبل		
	ط.د. بشار سميرة	
18:50 - 18:40		
جامعة بسكرة		
التعليم الريادي ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى الطلبة - تجربة الجامعة الأمريكية -		
19:00 - 18:50		

د. صيد ماجد	د. صيد مريم	
جامعة سوق أهراس		
تطبيقات الحاسوب كبديل لطلاب الاقتصاد لإيجاد الحلول في بحوث العمليات - خوارزمية كارماركار لحل البرمجة الخطية		
د. بركم زهير	د. العلمي إيمان	19:10-19:00
جامعة أم البواقي	جامعة قسنطينة 02	
آليات إرساء جودة التعليم في الجامعة الجزائرية لتحسين التصنيف الدولي للجامعات		
د. ذباح حسين	أ.د. جابر مهدي	19:20 - 19:10
سوق أهراس	سوق أهراس	
L'Université comme moteur de l'innovation : objectif, nourrir l'esprit entrepreneurial		
د. يحيى عابد زكريا	ط.د. شيباني باهي عمار نزيه عبد المالك	19:30 - 19:20
جامعة وهران 02	جامعة معسكر	
إلتفاتة نظرية نحو دور المقاولاتية في ترسيخ ثقافة الإبداع لدى الطالب الجامعي		
	د. فداوي أمينة	19:40 - 19:30
جامعة الطارف		
تفعيل عمل دار المقاولاتية بالجامعات الجزائرية: دار المقاولاتية بجامعة البويرة نموذجاً		
د. عرابي محفوظ	د. هارون سميرة	19:50 - 19:40
جامعة البويرة		
<p>مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى : 20:00 - 20:30 واقف و مستقبل تدريس الاقتصاد الحديث و العربية و الجزائرية في ظل التوجهات الجديدة و ترسيخ ثقافة الجودة / د. أيمن فريد</p>		
<p>الجلسة السادسة: رابط الجلسة: meet.google.com/wrp-ptpq-kza</p>		
مقرر الجلسة: د. أيمن فريد	رئيس الجلسة: د. بلعشي عبد المالك	التوقيت
قراءة لمكانة الجامعة في ترسيخ الثقافة المقاولاتية لدى الشباب الجامعي من أجل دفع عجلة التنمية الاقتصادية		
ط.د. إيمان بلباي	د. مراد مهدي	17:10 - 17:00
جامعة الشلف	جامعة تبسة	
أهمية حاضنات الأعمال بالجامعات ودورها في الإرتقاء بريادة الأعمال		
إشارة لتجربة دولة الإمارات العربية المتحدة -		
د. الوافي علاء الدين	أ.د. بوطورة فضيلة	17:20 - 17:10
جامعة سوق أهراس	جامعة تبسة	
حاضنات الأعمال ودورها في تنمية روح المقاولاتية في الجامعات الجزائرية		
د. علاب رشيد	ط.د. باعوز رياض	17:30 - 17:20

جامعة جيجل		
دور المقاولاتية في تحقيق وتعزيز التنمية الاقتصادية - مع الإشارة للجزائر نموذجاً -		
د. فنور حنان	د. سراح موصو	17:40 - 17:30
جامعة جيجل		
دور حاضنات الأعمال بالجامعة في مواجهة معوقات التوجه المقاولاتي للطلاب الجامعيين "دراسة حالة حاضنة الأعمال بجامعة أدرار"		
د. بوشري عبد الغاني	ط. د. بوشري نعيمة	17:50 - 17:40
جامعة أدرار		
دور الجامعة في تعزيز التوجه الريادي لدى الطالب الجامعي		
د. عمار بن سديرة		18:00 - 17:50
جامعة سطيف		
حاضنات الأعمال آلية ناجعة لاحتضان المؤسسات الناشئة - اشارة للجزائر		
أ. دسميلي نوفل	ط. د. زايدي عبد الحفيظ	18:10 - 18:00
جامعة تبسة	جامعة تبسة	
المركز الجامعي ميلة	المركز الجامعي ميلة	
حاضنات الأعمال كاستراتيجية لتحقيق نجاح المؤسسات الناشئة - مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية -		
ط. د. الزاوي عبد الغني	ط. د. فقير صابرين	18:20 - 18:10
جامعة الوادي		
دور الجامعة في نشر الثقافة المقاولاتية لدي الطلبة الجامعيين - حاضنة أعمال جامعة المسيلة نموذجاً -		
ط. د. رضوان فتيحة	أ. د. جميل أحمد	18:30 - 18:20
ط. د. بركات جمال الدين		
جامعة البويرة	جامعة البويرة	
جامعة أم البواقي		
التعليم المقاولاتي من منظور الطلبة: دراسة استكشافية لتصورات طلبة العلوم الاقتصادية بالمركز الجامعي إيليزي		
ط. د. خير الدين سرداني	ط. د. عبد الباسط ميمون	18:40 - 18:30
المركز الجامعي إليزي		
نحو تعزيز علاقة الشراكة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية المنتجة بالجزائر - الواقع والتحديات -		
د. بوشناف فايزة	أ. د. برك نعيمة	18:50 - 18:40
سوق أهراس		
الحرية الأكاديمية ونزاهة البحث العلمي في الجامعات الجزائرية		
ط. د. معيني الوردي		19:00 - 18:50
جامعة تبسة		
دور حاضنات الأعمال الجامعية في دعم الطلبة حاملي المشاريع الابتكارية		19:10 - 19:00

(حاضنة أعمال الجامعة الأمريكية بالقاهرة نموذجاً)		
ط.د.العادل خلود نجاة	د.كافي ميمون	
المركز الجامعي البيض		
دور المقاولاتية في تنمية روح التغيير لدى الطلاب		
د.موزاوي عبد القادر	د.زواركي إيمان	19:20 - 19:10
جامعة مستغانم	جامعة خميس مليانة	
L'université entrepreneuriale		
ط.د.بن فطوم فتحي		19:30 - 19:20
جامعة الأغواط		
حاضنات الأعمال كآلية لترقية و مرافقة المؤسسات الناشئة		
ط.د.جعدي كاهنة	د.هاني مجّد	19:40 - 19:30
جامعة البويرة		
مساهمة حاضنات و مسرعات الأعمال في مرافقة وإنتاج المشاريع الريادية في الجامعة الجزائرية		
أ.د.بوفاس الشريف	ط.د.بن طالب فتحي	19:50 - 19:40
جامعة سوق أهراس		
استراتيجيات التحول الرقمي في الجامعة - تجارب عالمية -		
د.كروشة إيمان	د.قلوش عبد الله	20:00 - 19:50
جامعة سيدي بلعباس		
مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى : 20:00 - 20:30		
الجلسة السابعة:		
رابط الجلسة: meet.google.com/vgj-gjsy-iuz		
التوقيت	رئيس الجلسة: د. بن سليم محسن	مقرر الجلسة: د. مشري محمد الناصر
17:10 - 17:00	دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.	
	ط.د.معميش سفيان	
	المركز الجامعي تيبازة	
17:20 - 17:10	رأس المال المخاطر كآلية لتعزيز وظيفة الجامعات الجزائرية في الاقتصاد الوطني	
	د.عبد الباسط عبد الصمد مسعودي	
	جامعة الأغواط	
17:30 - 17:20	دور الجامعة الجزائرية في دعم و تطوير مهارات الإبداع و الابتكار و مرافقة الطلبة من اجل خلق مؤسسة ناشئة	

الملتقى الدولي الافتراضي:
واقع و مستقبل تدريس الاقتصاد
بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات
الحديثة و ترسيخ ثقافة الجودة
د/ أيمن فريد

start-up - دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة غليزان-		
ط.د. قاسي يسمينة	د. بونحاس عادل	
جامعة غليزان	المركز الجامعي تيبازة	
مساهمة الجامعة الجزائرية في تطوير الروح المقاولاتية		
17:40 - 17:30	د. سراي صالح	د. حاجي الحاج
جامعة المسيلة	المركز الجامعي البيض	أ.د. بويكر محمد
دور حاضنات الأعمال في دعم وتطوير المقاولاتية في الجامعة		
17:50 - 17:40	ط.د. عقاد مهدي	ط.د. باش عبد الرحمن
جامعة البويرة		
معوقات تحقيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعة الجزائرية في ظل نظام (ل.م.د).		
18:00 - 17:50	ط.د. بن عنتر إسماعيل	ط.د. حجال حسين
جامعة مستغانم	جامعة تيزي وزو	
الجامعة وعلاقتها بالتنمية ومنظمات الأعمال في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية الراهنة		
18:10 - 18:00	د. لحرش عبد الرحيم	د. حاج فويدر عبد الرحيم
جامعة غرداية		
مساهمة حاضنات الأعمال في دعم ومرافقة المقاولاتية بالجزائر - دراسة حالة حاضنة أعمال جامعة محمد بوضياف المسيلة- نموذجاً		
18:20 - 18:10	ط.د. رقيق برة حمزة	د. زيد أيمن
جامعة المسيلة		
نحو نموذج للجامعة الريادية في الجامعات الجزائرية -متطلبات التحول و تحديات التغيير-		
18:30 - 18:20	د. نور الدين شارف	د. رشيد بوحجر
جامعة الشلف		
تقييم مدى مساهمة دار المقاولاتية ودورها في تنمية الفكر المقاولاتي - دراسة حالة دار المقاولاتية لولاية عين تموشنت-		
18:40 - 18:30	د. علي دحمان محمد	د. خدير أسامة
جامعة عين تموشنت	جامعة معسكر	
حاضنات الأعمال الجامعية آلية لتشجيع المبادرات الإبداعية لطلبة كلية لاقتصاد تجارب وطنية و دولية رائدة.		
18:50 - 18:40	د. فاروق بادة	
المدرسة العليا للتجارة		
دور الجامعات والبحوث العلمية الجامعية في إرساء وتفعيل مخططات وبرامج التنمية		
19:00 - 18:50	أ.د. صاري علي	د. شوبار إلياس
ط.د. عرقوب نعمة		

جامعة سوق أهراس	جامعة المسيلة	جامعة سوق أهراس	
حاضنات الاعمال و دور المقاولاتية: الجدوى وسبل تحسين الاداء			
ط.د. بوجلال العطرة		د. كلاش مریم	19:10-19:00
جامعة جيجل		جامعة سوق أهراس	
نشر ثقافة ريادة الأعمال وغرس روح المقاولاتية لدى طلبة الجامعة - دراسة حالة مركز تطوير المقاولاتية بجامعة تبسة			
ط.د. جداي توفيق		د. بشير عبد الحميد	19:20 - 19:10
جامعة تبسة		جامعة سوق أهراس	
مساهمة التعليم الجامعي والبحث العلمي في تنمية الثقافة المقاولاتية لدى الطالب الجامعي			
		ط.د. شعشوع عبد الله	19:30 - 19:20
		جامعة تيسمسيلت	
قراءة تحليلية لدور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الفعالية بمؤسسات التعليم الجامعي بالجزائر			
		د. بوشلاغم حنان	19:40 - 19:30
		جامعة جيجل	
دور مراكز ريادة الأعمال الجامعية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال -دراسة تحليلية لتجارب بعض المراكز الأجنبية والعربية بالإشارة لحالة الجزائر -			
		د. فخاري فاروق	19:50 - 19:40
د. زيري نورة		جامعة الجزائر 03	
جامعة برج بوعرييج			
أهمية آليات المرافقة المقاولاتية للمشاريع في الجزائر - دراسة حالة عينة من الولايات			
		د. بطاهر بختة	20:00 - 19:50
		جامعة تيارت	
مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى : 20:00 - 20:30			
الجلسة الثامنة:			
رابط الجلسة: meet.google.com/kob-bhtu-qkp			
مقرر الجلسة: د. رماش ياسين	رئيس الجلسة: د. بوشويشة رقية	التوقيت	
Les incubateurs des universités en Algérie et la promotion de l'esprit promoteur auprès des étudiants			
أ. دقراع آمال	د. حموش جميلة	17:10 - 17:00	
جامعة سيدي بلعباس			
دور الجامعة في تشجيع ريادة الاعمال: تحليل لبرامج حاضنات الاعمال الجامعية و دور المقاولاتية			17:20 - 17:10

الملتقى الدولي الإقتراضي:
واقع و مستقبل تدريس الاقتصاد
الجامعات الجزائرية و العربية في ظل التوجهات
الحديثة و ترسيخ ثقافة الجودة
د/ أيمن فريد

ط.د. بوغازي نوال	ط.د. عبايدية بسمة	
جامعة سوق أهراس		
حوكمة قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر بين التحديات والرهانات		
د. دغبر فتحي	د. ثلاثية الطيب	17:30 - 17:20
جامعة سوق أهراس		
دور الجامعات في تنمية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة-الإشارة الى تجارب دولية-		
ط.د. بوغابة هدى فريال	د. باسي إلهام	17:40 - 17:30
جامعة سوق أهراس	جامعة عنابة	
واقع الجامعات الجزائرية و تحولاتها بين الأمس و اليوم		
ط.د. روبيي سمير		17:50 - 17:40
جامعة سوق أهراس		
اثر ضمان جودة خدمة التعليم في الجامعة الجزائرية على التعليم عن بعد		
د. بن معمر علي		18:00 - 17:50
جامعة الجزائر 3		
الدور الجديد للجامعة الجزائرية في مرافقة المشاريع والأعمال الابتكارية-دراسة تحليلية		
ط.د. مزور نسرين		18:10 - 18:00
جامعة جيجل		
واقع التمويل الإسلامي في البنوك الجزائرية مع اخذ مصرف السلام الجزائري أنموذجا للفترة (2011-2017).		
د. بوغابدي عبد الحميد	د. مجبري حسان	18:20 - 18:10
جامعة المدية	جامعة الجلفة	
آليات التسويق للصيرفة الإسلامية على ضوء طبيعة المستهلك		
ط.د. عمارة لخضر		18:30 - 18:20
جامعة الجلفة		
توطين الاقتصاد الاسلامي في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر: واقع وآفاق		
د. شناقي سامي	د. شناقر زكية	18:40 - 18:30
جامعة المسيلة	جامعة خنشلة	
واقع تدريس علم الاقتصاد الاسلامي في مؤسسات التعليم العالي -دراسة حالة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية-		
ط.د. بوشارب شروق	د. بزاز حليلة	18:50 - 18:40
جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة		

واقع تدريس الاقتصاد الإسلامي في الجامعة الجزائرية - حالة قسم الاقتصاد والإدارة بجامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية-	أ.د. حسبية سميرة	د. سارة بوالشعير	19:00 - 18:50
جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة			
الاقتصاد الإسلامي وسبل التمكين في الجامعة الجزائرية "بين التأسيس والإجراء"	ط.د. رحمان ساهام	د. قداري أحمد	19:10-19:00
جامعة غليزان			
واقع تدريس الاقتصاد الإسلامي في الجامعات الجزائرية	ط.د. يحيوي وفاء	أ.د. محرز نور الدين	19:20 - 19:10
جامعة سوق أهراس			
دور التعليم المقاولاتي - وفقا للمقررات التعليمية الجزائرية في خلق رواد الأعمال	سلامة سارة	حريد رامي	19:30 - 19:20
جامعة عنابة			
مناقشة مع قراءة توصيات الملتقى: 20:00 - 20:30			

الملتقى الدولي الافتراضي:
واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد
الجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات
الحديثة وترسيخ ثقافة الجودة
د/ أيمن فريد

روابط مهمة:

الصفحة الرسمية لجامعة محمد الشريف مساعديّة: تنقل بث مباشر و تنشر أصداء و صور عن الملتقى

[Facebook](#)

الإعمايل المهني لرئيس الملتقى:

a.farid@univ-soukahras.dz

الإعمايل الشخصي لرئيس الملتقى:

aimenfarid12@gmail.com

الملتقى الدولي الافتراضي:
واقع ومستقبل تدريس الاقتصاد
الجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات
الحديثة وترسيخ ثقافة الجودة
د/ أيمن فريد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شهادة مشاركة

يشهد السيد عميد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والسيد رئيس
الملتقى الدولي الافتراضي

واقع ومستقبل تدريس الإقتصاد بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات الحديثة وترسيخ
ثقافة الجودة المنعقد في : 09 جانفي 2024

بأن الاستاذ(ة): حركاتي فاتح (جامعة باتنة)

قد شارك(ت) بتاريخ 09 جانفي 2024 ضمن جلسات الملتقى الوطني الدولي الافتراضي بمداخلة
بعنوان:

دور التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات

تحت الرعاية العلمية لمخابر البحث: "دور هيئات الرقابة الخارجية في حوكمة المؤسسات العمومية للحد من الفساد المالي وضمان الجودة في اعداد التقارير والقوائم المالية " .
مخبر: مالية، محاسبة، جباية وتأمين / جامعة سوق أهراس

رئيس الملتقى الدولي الافتراضي

الملتقى الدولي الافتراضي:
واقع ومستقبل تدريس الإقتصاد
بالجامعات الجزائرية والعربية في ظل التوجهات
الحديثة وترسيخ ثقافة الجودة
د/ أيمن فريسد

عميد كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سوق أهراس
السيد الدكتور بن خديجة منصف



" دور التحول الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية بالجامعات "

(المحور الرابع)

The role of digital transformation in developing the system of human resources management functions

د. حركاتي فاتح*

ط- د. العباسي هالة**

جامعة باتنة 1- الحاج لخضر- الجزائر

جامعة باتنة 1- الحاج لخضر- الجزائر

البريد الإلكتروني: fateh.harkati@univ-batna.dz

البريد الإلكتروني: hala.labaci@univ-batna.dz

الهاتف: 0662582427

ملخص:

يتمثل التحول الرقمي في دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال، وهو تغيير ثقافي يتطلب من المنظمات تحدي الوضع الراهن باستمرار والاعتماد على الاقتصاد القائم على المعرفة، وقد هدفت دراستنا هذه إلى إبراز دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث خلصت إلى أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء الموظفين ويؤدي إلى السير الفعال للموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: تحول رقمي، موارد بشرية، إدارة، رقمنة، إدارة إلكترونية.

تصنيف JEL: M12, L63

Abstract:

Digital transformation is the integration of digital technology in all areas of business, a cultural change that requires organizations to constantly challenge the status quo and rely on a knowledge-based economy, and our study aimed to highlight the role of digital transformation in improving the practices of human resource management functions, as it concluded that the use of the human resources information system contributes effectively to improving and raising the performance of employees and leads to the effective functioning of human resources.

Keywords: digital transformation, human resources, management, digitization, e-management.

JEL Classification: M12, L63.

*- أستاذ محاضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1- الحاج لخضر.
**- طالبة دكتوراه، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة باتنة 1- الحاج لخضر.

. مقدمة:

أفرزت ثورة المعلومات والاتصالات مصطلحا حديثا طفى على الساحة الاقتصادية أطلق عليه " التحول الرقمي"، والذي أثر بشكل مباشر على نمط الحياة الإنسانية حتى أخذ الأفراد والمؤسسات يستغنون بشكل تدريجي عن الوسائل التقليدية في ممارستها اليومية، وأضحوا يعتمدون على الوسائل التكنولوجية الحديثة والتطبيقات المرتبطة بها، مما أدى إلى تغير طريقة تقديم الخدمات بصورة جذرية للمواطنين والعملاء على حد سواء فظهرت مصطلحات مثل التجارة الالكترونية والحكومة الالكترونية، والتعليم الالكتروني، والشركات الرقمية، والذكاء الاصطناعي وغيرها.

وتعتبر تنمية وتطوير رأس المال البشري الدعامة الأساسية لتطور وازدهار المؤسسات مهما كان نوعها ونمط عملها؛ خاصة في ظل المنافسة الشرسية بين هاته المؤسسات وما تفرضه تكنولوجيا الاعلام والاتصالات، ويتم رفع كفاءة المورد البشري من خلال استراتيجيات الرقمنة الالكترونية له؛ رغم كون كثير من المنظمات لازالت تعتمد على النمط التقليدي في توظيف العمال ومحاولة رفع قدراتهم بحيث تصادف عقبات كثيرة تقف كحجرو عثرة أمام رقمنها مواردها البشرية بالسرعة والدقة المطلوبتين.

وقد تمكنت المنظمات التي قامت بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحسين أداء مواردها البشرية من التقدم بأعمالها من خلال الاهتمام بحاجاتهم ورغباتهم، وعن طريق تغيير نمط التوظيف التقليدي إلى استعمال الطرق الحديثة في عرض الوظائف وتصميمها، وترقية كوادرها والتعيين في الوظائف الجديدة، بالإضافة إلى التدريب والتطوير، وفي إطار كل هذه المستجدات إرتأينا أن نسلط الضوء على الأهمية والدور الذي يلعبه التحول الرقمي في تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية. **1.1. مشكلة البحث:** تسعى دول العالم قاطبة إلى تعميم استخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات مع محاولة الاسغناء التدريجي عن الطرق التقليدية للمورد البشري في القيام بأعماله في الإدارة، وتهدف من خلال ذلك إلى تجسيد التحول الرقمي من خلال رفع كفاءة الموارد البشرية تمهيدا للتحول من الإدارة التقليدية للإدارة الالكترونية؛ وبناء على ما سبق يمكن طرح التسائل الرئيسي التالي:

ما هو دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية؟

وبناء على ما سبق يمكن طرح التساؤلات التالية:

- ما هو مفهوم التحول الرقمي وما هي متطلباته ومراحلها، وما هي معيقات تطبيقه؟

- ما هو مفهوم الأداء الوظيفي للمورد البشري؟

1.2. أهمية الدراسة:

تظهر أهمية دراسة الموضوع إنطلاقا من أهمية التحول الرقمي في وقتنا الراهن خاصة في ظل تحول مختلف دول العالم من الاقتصاد التقليدي إلى الرقمنة والتي تقوم أساسا على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، وتظهر أهمية التحول الرقمي من خلال دوره في تحسين ممارسات وظائف الأفراد داخل المنظمة وسرعة إنجازهم لأعمالهم وبدقة وبأقل التكاليف مقارنة بالطرق التقليدية.

1.3. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحقيق ما يلي:

- التطرق إلى مفهوم التحول الرقمي وما هي متطلباته ومراحله، وما هي معيقات تطبيقه.
- التطرق مفهوم الأداء الوظيفي للمورد البشري.
- إبراز دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية.

4.1. فرضيات البحث: يقوم البحث على الفرضية النظرية التالية:

- يلعب التحول الرقمي دورا بارزا في تحسين ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية.

5.1. المنهج العلمي المتبع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي الذي يعتمد على اسلوب الوصف و التحليل للالمام بكل ما يتعلق بمتغيرات الدراسة .

6.1. محتويات الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور كما يلي:

يتناول المحور الأول التحول الرقمي من حيث مفهومه ومتطلباته ومراحله بالإضافة للمعيقات التي تحول دون تطبيقه ، أما المحور الثاني فيعنى بعرض مفهوم الأداء الوظيفي للمورد البشري، في حين يتناول المحور الثالث: إبراز دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات وظائف إدارة الموارد البشرية.

المحور الأول: التحول الرقمي (مفهومه، متطلباته، مراحله، عوائق تطبيقه)

إن انتقال العالم نحو الرقمنة في عصر الثورة التقنية وما يرتبط بها من مفاهيم حديثة طفت على الساحة الاقتصادية كالتحول الرقمي المقترن بالاستثمار في الفكر الإنساني ومحاولة تغيير السلوك لإحداث تغيير جذري في أسلوب العمل، حيث يتيح هذا الأخير فرصا لتحقيق الأهداف في أقل وقت ممكن بأقل تكلفة.

أولاً: مفهوم التحول الرقمي:

يعتبر التحول الرقمي مفهوما حديثا تزامن ظهوره مع الثورة التقنية وليس هناك إجماع على تقديم تعريف معنى له، ويمكننا التطرق لبض التمارين ومن بينها ما يلي:

- يعرف التحول الرقمي على أنه: التغييرات التي يمكن للتقنيات الرقمية أن تحدثها في نموذج أعمال المؤسسات والمنظمات، و التي ستتجلى في أسلوبها و نمط عملها (Dennis, 2020, p. 9).

يعرف بأنه: المحرك الرئيسي للاقتصاد الرقمي، و يقوم بتنفيذ تغييرات خارقة في نهج العملاء، و تجعل الاعمال التجارية تعتمد هذه التغييرات على التقنيات الرقمية و تؤدي الى انشاء منتجات أو خدمات أو نماذج أعمال جديدة و مبتكرة (Szopa & Cyplik, 2020, p. 594).

- و يعرف أيضا بأنه: ذلك المفهوم الذي يستخدم لوصف عمليات رقمنة المجتمع ككل بشكل أفضل، بحيث يشير التحول الرقمي للمجتمع إلى عملية يعيد فيها البشر تشكيل الطريقة ليعمل بها المجتمع بطرق تفسير و فهم المجتمع، بما في ذلك استخدام تقنيات الرقمية في الحياة اليومية (Norqvist, p. 05).

- كما يعرف بأنه: يشير إلى تكامل التقنيات الرقمية و استخدامها و استغلالها لإحداث تغييرات كبيرة في خلق القيمة و تخصيصها و تقديمها (B. S. Baalmans & others, 2022, p. 13).

- كتعريف جامع يمكن القول أن التحول الرقمي هو استبدال التقنيات التقليدية و اليدوية بالتقنيات الحديثة و التكنولوجيا المتطورة للقيام بعمليات أعمال المنظمات على اختلاف أنواعها سواء كانت إنتاجية أو خدماتية (bader k & Kumar Sigh, p. 637).

ثانيا: متطلبات التحول الرقمي

يتطلب التحول الرقمي توفر عدد من العناصر الأساسية يمكن حصرها فيما يلي (شعلان، 2016، صفحة 49):

- 1- تحديد استراتيجية ملائمة للتحول الرقمي؛
- 2- معرفة آليات العمل المتوفرة داخل المؤسسة ودرجة أهمية وفعالية كل منها؛
- 3- توفير بنية ملائمة لتدريب العنصر البشري لاختيار الطريقة المناسبة للتحول و ضمان السير على السبيل المناسب ضمن خطوات فعالة.

ثالثا: مراحل التحول الرقمي

يمر التحول الرقمي عبر ثلاث مراحل كالتالي:

- 1- **الرقمنة(النمذجة):** خلال هذه المرحلة يتم تشفير المعلومات التناظرية الى تنسيق رقمي (أي أصفار)، بحيث يمكن لجهاز الكمبيوتر تخزين ومعالجة و نقل هذه المعلومات، و حري بنا أن نشير بأن الرقمنة تعمل أساسا على رقمنة عمليات الوثائق الدساخلية و الخارجية، دون أن تغير أنشطة خلق القيمة (الغني، أبريل 2022، صفحة 57).
- 2- **الرقمنة(التمثيل المرئي):** تعكس هذه المرحلة كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات تغيير العمليات التجارية الحالية كإنشاء قنوات اتصال جديدة عبر الانترنت أو الهاتف النقال التي تتيح لجميع العملاء الاتصال بسهولة مع الشركات التي تغير التعاملات التقليدية بين الشركة والعملاء (الغني، أبريل 2022، صفحة 57).
- 3- **التحول الرقمي :** تتضمن هذه المرحلة إعداد نماذج المحاكاة، و تطبيق التكنولوجيا الرقمية على العمليات الإنتاجية (مكي، سبتمبر 2021، صفحة 73)، و التحول الرقمي هو المرحلة الأكثر انتشارا و يصف التغيير على مستوى الشركة، و الذي يؤدي الى تطوير أعمال لها نماذج جديدة، و التي تعتبر جديدة على الشركة المحورية أو الصناعية، خلال هذه المرحلة تعرف الشركات منافسة بينها بحيث يمكنها تحقيق ميزة تنافسية من خلال نماذج اعمالها، و الذي يتم تعريفه لمثيل كيفية ميلاد -خلق- المؤسسة و تقديم قيمة للعملاء ، ثم تقوم بتحويل المدفوعات المستلمة إلى أرباح، و يقدم التحول الرقمي نموذج اعمال جديد من خلال تنفيذ منطق ساعمال جديد لإنشاء القيمة و التقاطها (Verhoef & others, 2021, p. 891).

رابعاً: عوائق تطبيق التحول الرقمي

هناك مجموعة من المعوقات يمكن حصر أهمها فيما يلي:

4-1 المعوقات الإدارية: تنحصر المعوقات الإدارية عنصريين هامين هما (الفرحتي و رمضان، يوليو 2021، صفحة 842):

أ- غموض المفهوم: حيث أنه لا يزال كثير من القيادات الإدارية بجهل هذا المصطلح، لذلك أصبح من الواجب توضيح هذا المفهوم و توفير البنية القارية الملائمة له .

ب- مقاومة التغيير: إن إقامة هذا النوع من المشاريع تستدعي القيام بالكثير من التغييرات على مستوى المنظمات والأقسام والفروع، و إعادة توزيع المهام و الصلاحيات مما يستوجب تغيير القيادات الإدارية و المراكز الوظيفية، مما يفني أنه سيكون هناك مقاومة التغيير.

4-2 المعوقات الاستراتيجية: يمكن إجمالها في النقاط التالية (Bejta, 2020-2021):

- عدم وجود استراتيجية للتحول الرقمي؛
- عدم وجود استراتيجية تحول رقمي موافقة مع الاستراتيجيات التنظيمية الأخرى؛
- عدم التركيز على العميل ؛
- عدم توفر موارد كافية لتمويل خارطة الطريق الاستراتيجية.

4-3 العوائق الفردية:

يمكن أن تكون الخصائص الفردية مثل الموقف والمعتقد ورؤية المديرين مهمة للغاية للابتكار التنظيمي ، بما في ذلك استخدام البيانات الضخمة بالنسبة للتوجه المعرفي للمديرين و رؤيتهم تجاه المدرك، بالإضافة الى قيمة الإدارة على البيانات و مدى قبولها للتكنولوجيا، و يمكن الإشارة لهذه السمة على أنها الموقف الداخلي للأفراد و التي يتم تعريفها على انها القدرة على تطوير الالتزام الداخلي و الرؤية للعمليات و الأنظمة الجديدة، و خاصة الانفتاح على اتخاذ القرارات القائمة على البيانات ، و كمثال على ذلك؛ تغيير المستوى العالي من مشاركة الموظفين من حيث الالتزام الشخصي و وجود شخصيات مناصرة تروج بنشاط للبيانات الضخمة امرا مهما لاستخدامها في المنظمات (Manny & others, 2021, p. 947).

4-4 العوائق التكنولوجية:

لقد تبين أن استخدام احدى التقنيات ليست كافية لتكون ناجحة كونها تعتمد على تقنيات أخرى ، فإذا ذكرنا مثلاً "أمان البيانات" ، نجد أن الشركات قلقة بشأن "هجمات القرصنة"، و هذا مهم خاصة بسبب التبادل المتزايد للمعلومات؛ وفي الامن هنا تبادل المعلومات مع العملاء و الموردين ، لذلك أصبحت سرقة المعلومات ذات الصلة بالسوق من قبل المنافسين أكثر احتمالاً، علاوة على ذلك يمكن للقرصنة اغلاق مصانع بأكملها لأن الآلات متصلة بالانترنت كما تم ذكر البنية التحتية الحالية كأحد الحواجز الرئيسية الثلاثة، إذا كان لدينا آلات قديمة نسبياً ، فإن التحول لا يستحق كل هذا العناء (Vogelsang & others, 2019, p. 4940).

4-5 الفجوة الرقمية:

يؤدي التطور السريع لتكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الى توسيع الفجوة الرقمية بين من يملك التكنولوجيا و من يفتقدها ، و لا تنحصر خطورة تلك الفجوة في انعكاساتها التلقائية المباشرة على الدخل بقدر انعكاساتها على النفوذ، والتي تقود سلسلة من

الانعكاسات السلبية المتصاعدة على كل من الامن والصحة والتعليم والعلاقات الإنسانية والدخول، كذلك على حق الانسان والابتكار وفي الاستفادة من المعلومات (العلمي، 2012-2013، الصفحات 29-30).

المحور الثاني: الأداء الوظيفي.

إن معنى الأداء يتطرق إلى مجموعة واسعة من الأنشطة التي تتضمن جوانب كثيرة من الأفعال، تتحدث عن ماتسعى إليه جميع الوحدات الاقتصادية في تحقيق أكبر عائد ممكن عن طريق استغلال مواردها المحدودة أفضل استغلال.

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي وأهم العناصر المرتبطة به.

1. مفهوم الأداء الوظيفي:

قبل التطرق لمفهوم الأداء الوظيفي سيتم التطرق إلى مفهوم أداء الموارد البشرية حيث تعرف على أنها:

- "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد الموضوعة تحت تصرفها واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على الوصول لأهدافها (بوحديد، جوان 2015، الصفحات 47-48) ."

- كما يعرف أيضا بأنه: "مجموع المؤشرات (عادة في شكل أرقام) خاصة بنتائج شخص معين التي بإمكانها توضيح الانجاز الأمثل (لشهب، 2016-2017، صفحة 24).

- ويعرف أيضا بأنه: "النتائج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال". أو انه: "النتائج النهائية من حيث الكم، النوع، التكلفة التي أسفرت عنها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة (هروم، 2007/2008، صفحة 28) ."

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن: "الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان هذا الجهد عضلي أو فكري من اجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له حيث نجد أن هذا السلوك يتغير بالكفاءة والفعالية لتحقيق من خلاله الأهداف المسطرة من قبل المنظمة (فونقرا و العابد، 2020-2021، صفحة 56).

ثانياً: مكونات الأداء الوظيفي وأنواعه.

1. **مكونات الأداء الوظيفي:** يتكون مفهوم الأداء الوظيفي من مكونين أساسيين الأول الكفاءة و الثاني الفعالية، بمعنى أن المؤسسة التي تتميز بالأداء تجمع بين الفعالية و الكفاءة، وذلك فانه من المفيد أن نعرض كل من المفهومين بالتحليل على النحو الآتي (محمد، 2013، الصفحات 109-111):

➤ الفعالية (Effectiveness):

عرفها احد أقطاب وجهة النظر هذه وهو فينسنت (Vinsnet): "بأنها القدرة على تحقيق النشاط ."

بينما عرفها كل من ولكر و روبرت (Wolker and Rubert) حسب ما أورد ايمائيل (email) بأنها: " قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية من نمو المبيعات وتعظيم حصتها في السوق مقارنة بالمنافسة ".

و نستنتج مما سبق أن الفعالية تعني : "أداء المهام أو الأعمال بشكل صحيح و سليم، فكلما كانت النتائج المحققة قريبة من النتائج المتوقعة كان الأداء أكثر فعالية وينعكس ذلك على المؤسسة ككل".

➤ الكفاءة (Efficiency):

فقد عرفها كل من وولبرو وروكرتس (Wellber et Rue kertsz): "بأنها قدرة المؤسسة ومعنى ذلك أنها تشير إلى العلاقة بين المدخلات و المخرجات، وتقاس من خلال نسبة المدخلات إلى مخرجات" وحسب فينسننت (Vincent) فالكفاءة هي القدرة على القيام بالعمل المطلوب بأقل الإمكانيات، والنشاط الكفوء هو الأقل تكلفة.

✓ مما سبق نستنتج أن الكفاءة هي الحصول على ما هو كثير نظير ما هو اقل، أي إبقاء التكلفة في حدودها الدنيا و الأرباح في حدودها القصوى، وهي مفهوم يقتصر على استخدام الموارد الإنتاجية المتاحة للمؤسسة.

2. أنواع الأداء الوظيفي:

يمكن تقسيم وتصنيف الأداء الوظيفي كغيره من الظواهر التنظيمية ويكون ذلك حسب معايير، كالتالي (رغيس، 2020-2021، الصفحات 60-61):

1.2 حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى نوعين:

1.1.2 الأداء الداخلي (الذاتي): ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي انه ينتج عن ما تملكه المؤسسة من موارد فهو أساسا ينتج من:

أ. الأداء البشري: وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على صنع القيمة و تحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

ب. الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

ج. الأداء المالي: ويكمن في فعالية تهيأت و استخدام الوسائل المالية المتاحة.

1.2.2 الأداء خارجي: هو أداء ناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي، أي أن المؤسسة لا تتسبب في إحداثه ، فهذا النوع يظهر في النتائج الحيدة التي تتحصل عليها المؤسسة، كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء بشكل ايجابي أو سلبي، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها.

2.2 حسب معيار الشمولية: وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى:

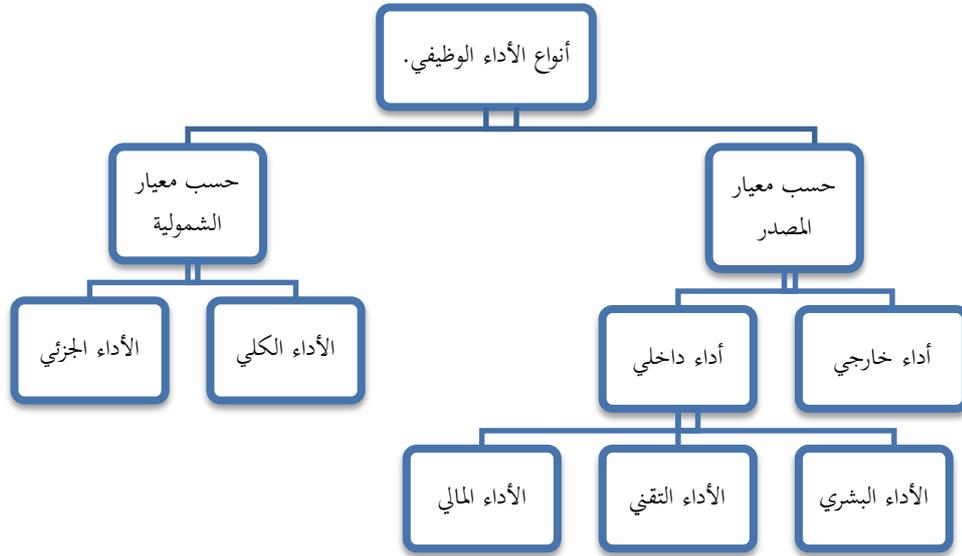
أ. **الأداء الكلي**: وهو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر و الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها ، ولا يمكن نسب انجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر وهذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى و كيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة؛

كالاستمرارية و الشمولية ، الربح والنمو. كما أن أداء المؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

ب. **الأداء الجزئي**: وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية،وظيفة الأفراد،أداء وظيفة التمويل،أداء وظيفة التسويق وأداء وظيفة الإنتاج.

ويمكن تلخيص هذه الأنواع في الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): أنواع الأداء الوظيفي.



المصدر: لرغيس خولة، "الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعامل"، مذكرة ماستر، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، أم البواقي، الجزائر، 2021/2020، ص ص: 60 - 61.

ثالثا: محددات الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

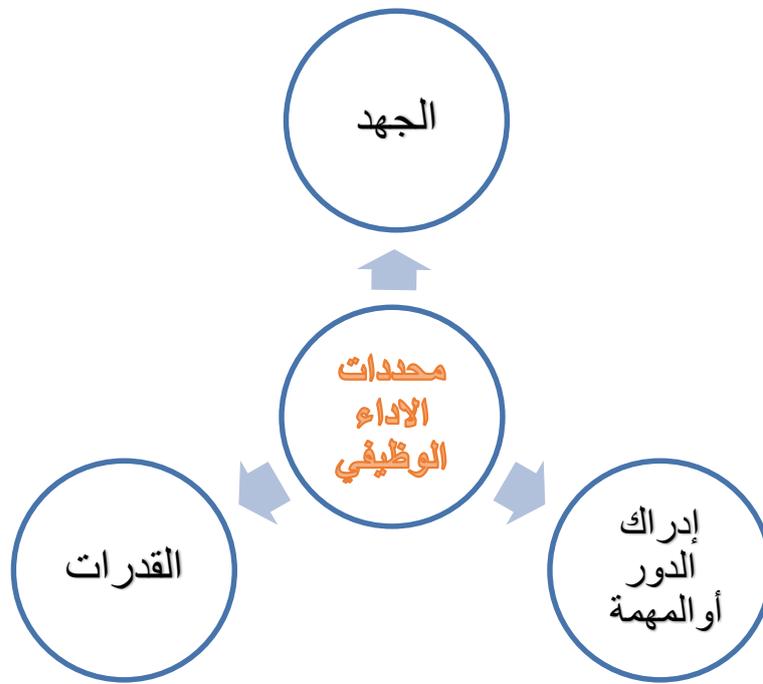
1. محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، حيث يميز بعض الباحثين ثلاث محددات للأداء الوظيفي (لقصاصي و بن تهامي ، 2019-2020، الصفحات 52-53) :

1.1 الجهد: حيث يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

1.2 القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، و لا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة.

الشكل رقم(02):محددات الأداء الوظيفي.



المصدر: لقصاصي صفاء وبن تهامي كتنزة، "حوادث العمل و تأثيرها على أداء العاملين"، مذكرة ماستر، جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الإسلامية قسم العلوم الاجتماعية أدرار، الجزائر، 2019 / 2020، ص ص: 52-53.

1.3 إدراك الدور أو المهمة: تشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقويم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور، وتتلخص هذه المحددات في الشكل رقم (02) أعلاه.

2. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: إن الأداء الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر في إنتاجية المؤسسة، وعليه هناك عدة عوامل تؤثر فيه نذكر منها ما يلي (مرابط و زرين، 2017-2018، صفحة 55):

* **تحديد أهداف المنظمة:** إن المنظمات التي تعمل دون أن تكون لها خطط واضحة ومعدلات إنتاج محددة فإنها لا تستطيع أن تقيس مدى تحقق الانجازات وهذا بدوره ينعكس على أداء الموظفين فيها.

* **مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات:** لا شك أن ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات ساهم في إيجاد فجوة بين الإدارة العليا و الموظفين على أداء المنظمة ككل.

* **الرضا الوظيفي:** إن انخفاض الرضا الوظيفي يعتبر من العوامل الأساسية في تدين معدلات الأداء.

* **التسبب الإداري:** يعتبر التسبب الإداري من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء الموظفين.

* **البيئة المادية:** عجز المنظمة عن توفير بيئة عمل مادية مناسبة للعاملين يترك آثار سيئة في نفوسهم مما يؤدي إلى ضعف مستوى الأداء.

* **نطاق الإشراف:** يلعب دورها ما في التأثير على الأداء الوظيفي حيث يترتب عن عدم وجود الإشراف الجيد لانخفاض الروح المعنوية للموظفين وخلق جو من عدم الثقة.

* **نظام الحوافز:** إن نظام الحوافز على اختلاف أنواعها يساهم في تحفيز العاملين ويساهم في حثهم على رفع كفاءة أدائهم ويزيد من درجة رضاهم عن العمل.

دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات الموارد البشرية:

يحظى موضوع تحسين أداء الموارد البشرية بأهمية كبيرة في وقتنا، الحاضر، خاصة في ظل الطفرة اعرفها قطاع لتكنولوجية الحديثة و تزامنا مع المنافسة الحادة التي يعرفها قطاع الاعمال.

1. مفهوم التحول الرقمي للموارد البشرية:

هو التحول في عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية، ذلك باستخدام البيانات لتوجيه جميع مجالات الموارد البشرية، مثل كشف الأجور والمزايا، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير، و المكافآت و التقدير و التوظيف (الفاروق، مارس 2023، صفحة 22).

2. مفهوم الإدارة الرقمية للموارد البشرية:

تعتبر الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عن منهجية إدارية جديدة تقوم أساسا على الاستخدام الواعي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في ممارسة مهام و وظائف الموارد البشرية، و تعتمد على أنظمة الحاسوب و شبكات الاتصال في تنفيذ استراتيجيات سياسات الموارد البشرية (بن يمينة و وآخرون، مايو 2019، صفحة 75).

3. التحول لرقمي و دوره في تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية:

تعتمد حوسبة جميع الاعمال اليدوية على إيجابيات اطر تكنولوجيا المعلومات؛ بحيث يمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تجعل الموارد البشرية أكثر قوة في جميع أنحاء العالم، عندما تنظم تكنولوجيا المعلومات إلى إدارة الموارد البشرية تخلق إطار آخر يطلق عليه نظام معلومات الموارد البشرية، يستخدم نظام معلومات الموارد البشرية للحصول على معلومات محددة للموارد البشرية مع تخزينها و التحكم فيها و فحصها و نشرها، يصنف نظام معلومات الموارد البشرية الى عناصر تنظيم الموارد البشرية في المؤسسة ، كما يضيف معلومات المدراء الخاصة جدا و الحساسة، و هنا يجب أن تضمن أمن تلك المعلومات أثناء نقلها

(NEERAJ, January 2018, p. 322). و يمكن حصر أهم الأدوار التي يناط بها التحول الرقمي في تحسين أداء و وظائف إدارة الموارد البشرية في النقاط التالية:

أ. دور التطبيقات المعلوماتية في زيادة إنتاجية مكاتب العمل: ويتم هذا الدور عن طريق آليات عدة يمكن ذكر أهمها (Aubert, 1997, p. 87):

- حفظ المعلومات؛ مما يتيح إمكانية إعادة استعمالها أو نسخها عدة مرات بتكاليف أقل و هذا ما يجعل عامل نمو الإنتاجية بالمكاتب؛

- الحفاظ المهيكل للمعلومات؛ مما يساعد على الوصول إلى أكبر كمية ممكنة من البيانات مع اقتصاد في الوقت.

- تتصف المعالجة المعلوماتية للملفات والوثائق بالسرعة والدقة إذا ما قورنت بالمعالجة الفردية.

- القدرة على إجراء الحسابات المعقدة خاصة التي تتعلق باتخاذ القرارات .

ب- دور الرقمنة في تدريب الموارد البشرية:

تتيح التكنولوجيا للمتخصصين في الموارد البشرية تدريب الموظفين الجدد بطريقة أكثر كفاءة ، بحيث تتيح للموظفين فرصة الوصول إلى برامج الاعداد و التدريب من أي مكان دون حاجة المدربين للقاء موظفين جدد وجها لوجه حال استكمال الملفات اللازمة لبدأ العمل، كما يتيح التدريب في الفصول الافتراضية لمتخصصي الموارد البشرية تدريب عدد كبير من الموظفين بسرعة و تقييم تقدمهم من خلال برامج الاختبار المحوسبة، حيث نجد بعض ارباب العمل يدمجون مدرب مع تدريب افتراضي بحيث يتلقى الموظفون الجدد التدريب الأكثر حيوية ، و يمكن للموظفين التحكم في تعلمهم و تطويرهم من خلال الانخراط في التدريب في الوقت و المكان الذي يختارونه ، مما يساعدهم على إدارة التوازن بين العمل و الحياة، بحيث يستطيع المديرون تتبع التدريب من خلال الانترنت أيضا، مما يساعد على تقليل التكرار التدريب، من خلال تطبيق Skype و غرف الدردشة الافتراضية و مواقع التدريب التفاعلية وكلها مورد تتيح نهجا أكثر تقنية للتدريب لتعزيز تجربة الموظف الجديد (NEERAJ, January 2018, p. 286).

ج- التوظيف الالكتروني :

مع ظهور الشبكة العنكبوتية- الأنترنت- و توسع مجالات استخدامها ، و مع تنامي الوعي التكنولوجي لدى الافراد و المؤسسات ظهرت بحاجة ملحة للبحث عن طرق و أساليب أكثر سرعة و أقل تكلفة لاستقطاب مزيد من الكفاءات طالبي العمل عن طريق استخدام الانترنت لربط الباحث عن العمل بصاحب العمل.

ويعرف التوظيف الالكتروني بشكل عام بأنه ذلك النوع من التوظيف الذي يتضمن تطوير تطبيقات مرتبطة بنظام معلومات الموارد البشرية بهدف تسهيل معالجة السيرة الذاتية (CV) عبر شبكة الأنترنت، لإتمام عملية التوظيف ، مع اتاحة إمكانية إجراء مقابلات التوظيف عبر الأنترنت (SOULEZ, 2019, p. 40).

د- التعويضات:

تستخدم أنظمة التعويضات الالكترونية لأغراض تطوير و تنفيذ أنظمة دفع الأجور في المنظمات بحيث تقوم بتقديم حزم المنافع للعاملين و تقييم فعالية أنظمة التعويضات، إذ تتصف تلك الأنظمة بالكفاءة في قدرتها على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة؛ فضلا عن ذلك تقوم أنظمة التعويضات بإخطار الموظفين بالعديد من الأمور المتعلقة بالجوانب الخاصة بهم كما تمكن المديرين من القيام بالعديد من التقديرات، كتقدير النفقات المتبقة بالأجور (هوبكنز و جيمس، 2006، صفحة 133).

هـ- الحضور و الانصراف:

يعتبر تسجيل الحضور للعمل و الانصراف منه من أقدم استخدامات التكنولوجيا في وظائف الة الموارد البشرية ، و يتم ذلك من خلال أجهزة تسجيل الكترونية ذات البطاقات الورقية، و التي عرفت تطورا بعد ذلك لتتحول الى بطاقات خاصة لإدخال البيانات، ثم تطورت بعدها الى التسجيل من خلال أنظمة حاسوبية خاصة و تهتم أنظمة تسجيل حضور و انصراف الموظفين بتسجيل عدد ساعات عملهم، و تسجيل معلومات حول غيابهم، بالإضافة لإعداد تقارير تعتمد على مؤشرات مثل نسبة الغياب الأسبوعي او الشهري، فضلا عن معرفة مكان تواجد العاملين في أي وقت. وكذلك معرفة ما إذا كانوا متواجدين في أماكن عملهم أو خارجها. (هوبكنز و جيمس، 2006، صفحة 162).

النتائج و المقترحات:

أولاً: نتائج الدراسة: خلص البحث إلى النتائج التالية:

- للتحوّل الرقمي اثار إيجابية على شكل الخدمة العمومية بصورة إيجابية و يظهر ذلك من خلال استخدام شبكة الانترنت بالإضافة لاعتمادها على التكنولوجيا الحديثة و المعلومات و الاتصالات.
- يساهم التحوّل الرقمي في تذليل الكثير من العقبات التي كانت تحاول تحقيق مسيرة العمل؛ كعامل الوقت، و أمن المعلومات، و شرطي المكان و الزمان...الخ
- في ظلّ الطفرة التكنولوجية الحديثة و المنافسة الشرسة بين دول العالم في الحصول على المعلومة و توظيفها في اقل وقت ممكن و بأقلّ التكاليف لم يعد التحوّل الرقمي خيارا بل اصبح ضرورة ملحة.
- التقنيات الرقمية تعمل على تقليص مدة العمل في المنظمة، مما يساهم في تطوير مهارات المورد البشري و رفع انتاجيته و تحسينها .
- إن الممارسات الرقمية للموارد البشرية تسهل عملية التخطيط بطريقة سلسة و صحيحة يجذب أكبر عدد ممكن من طالبي العمل و الذين يتميزون بمهارات عالية.
- تساهم الانترنت في تقديم الدعم اللازم لعمليات التعاون و الاتصال بين الموارد البشرية في الأنظمة .
- للتوظيف الالكتروني فوائد تعود على الفرد و المنظمة ، حيث يسرع من عملية التوظيف و يساهم في التقليل من التكاليف، غير انت تدخل العامل البشري في اختيار و تعيين الموارد البشرية أمر لا بد منه.

ثانيا : مقترحات الدراسة؛ بناء على النتائج المتوصل لها يمكن تقديم المقترحات التالية:

- ضرورة وجود أرضية مناسبة للتحويل الرقمي متمثلة في البنى التحتية و المنشآت القاعدية القاعدية الملائمة لتطبيق الإدارة الرقمية .
- العمل على توفير بنية تشريعية خاصة بالاقتصاد الرقمي و تفعيل القوانين المتعلقة بالتجارة الالكترونية و التصديق الالكتروني بهدف منح الثقة للمعاملات الرقمية، مع ضرورة توفير الحماية اللازمة لكل الأطراف المتعاملين في المجال الرقمي متمثلة في حماية الخصوصية و البيانات.
- العمل على إزالة المعوقات التي تحد من فعالية التحويل الرقمي على وظائف إدارة الموارد البشرية .
- ضرورة الاهتمام بتكوين و تدريب الموارد البشرية في مجال الرقمنة و العمل على رفع المستوى التعليمي ، و نشر الثقافة الالكترونية بين افراد المجتمع بهدف التمكين من استخدام الثقافة الحديثة.
- إنشاء بنك معلومات و قاعدة بيانات بهدف التحكم في التعليم الالكتروني و تسهيل الوصول الى المعلومة في أسرع وقت ممكن.
- توعية الموظفين بمدى أهمية الرقمنة و القضايا المرتبطة بالخصوصية ، السرية الشخصية ، مع العمل على التقييم المستمر و المتواصل لأداء الموظفين وفق برامج الاعلام و الاتصال الحديثة .

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية

- المحاسنة إبراهيم محمد. (2013). إدارة تقييم الأداء الوظيفي. البحرين: دار جريز للنشر و التوزيع.
- برايان هوبكنز ، و ماركهام جيمس. (2006). الإدارة الالكترونية للموارد البشرية. (خالد العامري، المترجمون) القاهرة، مصر: دار الفاروق للنشر و التوزيع.
- حسين العلمي. (2012-2013). دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة مقارنة بين ماليزيا، تونس والجزائر. سطيف، الجزائر: جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- خولة رغبس. (2020-2021). الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعامل. أم البواقي، الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- خيرة بن يمينه، و وآخرون. (مايو 2019). دور الرقمنة والإدارة الالكترونية في تامين إدارة الموارد البشرية. مجلة التعليم عن بعد، 7(12)، صفحة 75.
- سناء محمد عبد الغني. (أبريل 2022). انعكاسات التحويل الرقمي على تعزيز النمو الاقتصادي في مصر. مجلة كلية السياسة والاقتصاد، 15(14)، صفحة 57.
- طارق عمر الفاروق. (مارس 2023). دور استراتيجية التحويل الرقمي في تطوير منظومة وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 15(15)، صفحة 22.
- عز الدين هروم. (2007/2008). واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية. قسنطينة، الجزائر: جامعة منتوري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عماد ناصيف مكي. (سبتمبر 2021). دور التحويل الرقمي في تحسين أداء صناعة التكرير والبتروكيماويات. الكويت: منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول.

ليلي بوحيدي. (جوان 2015). دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة. *مجلة الباحث الاقتصادي*، 3، الصفحات 47-48. تم الاسترداد من <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/85/3/3/14297>

محمد شعلان. (2016). حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية 2030. *مجلة المهندس*، صفحة 49.

محمد عطية الفرحاتي، و رمضان عبد الرحيم رمضان. (يوليو 2021). معوقات التحول الرقمي واستخدام الإدارة الإلكترونية ونظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة المؤسسات الصحفية العامة. *مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية*، 28، صفحة 842.

نبيل مرابط ، و أمينة زرين. (2017-2018). الإدارة الإلكترونية ومدى تأثيرها في تطوير الأداء الوظيفي. المدية، الجزائر: جامعة يحي فارس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

وردة لشهب. (2016-2017). الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر. المسيلة، الجزائر: جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم السياسية.

صفاء لقصاصي، و كنزة بن تهامي . (2019-2020). حوادث العمل وتأثيرها على أداء العاملين. جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الإسلامية.

كلثوم فونقرا ، و مريم العابد. (2020-2021). الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. أدرار، الجزائر: جامعة أحمد دراية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية والعلوم الإسلامية.

ثانيا: باللغات الحية

Szopa, Ł., & Cyplik, P. (2020). The Concept Of Building A Digital Transformation Model For Enterprises From The Sme Sector". *Scientific Journal of Logistics*, 16(4), p. 594. Retrieved 5 10, 202, from <https://bibliotekanauki.pl/articles/361800.pdf>

Vogelsang , K., & others. (2019). Barriers to Digital Transformation in Manufacturing: Development of a Research Agenda. *Proceedings of the 52nd Hawaii International Conference on System Sciences*, (p. 4940).

Aubert, B. (1997). *les technologies de l'information et l'organisation*. Québec, Canada.

B. S. Baalmans, & others, a. (2022). *Digital Transformation*. (U. o. Groningen, Ed.) Groningen Digital Business Centre (GDBC). Retrieved 6 3, 2023, from <https://www.rug.nl/gdbc/the-gdbc-book/20221201-digital-transformation-a-guide-for-managers.pdf>

bader k, A., & Kumar Sigh, S. (n.d.). Mastering digital transformation: The nexus between leadership. *agility, and digital strategy*, 145(4), p. 637. Retrieved 6 3, 2023, from <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0148296322002727?token>

Bejta, M. (2020-2021). *Surviving digital disruption: identifying the key digital transformation barriers of multi-channel retailers*. Netherlands: University of Twente. Retrieved 6 8, 2023, from http://essay.utwente.nl/85627/7/Bejta_MA_BMS.pdf

Dennis, f. (2020). *Transformation Strategy in Multinational Companies, A Qualitative Analysis ON LINE* (Master Thesis ed.). MSc International Business & Management. Groningen: Faculty of Economics and Business of groningen. Retrieved 05 06, 2023, from https://feb.studenttheses.ub.rug.nl/26539/1/MT_S3795446_D_Frst.pdf

Manny , L., & others. (2021). Barriers to the digital transformation of infrastructure Sectors. *Policy Sciences*, 54, 947.

NEERAJ. (January 2018). Role Of Digitalization In Human Resource Management. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 5(1), p. 286.

Norqvist, L. (n.d.). *Analysis of the Digital Transformation of Society and its Impact on Young People's Lives*. Retrieved 6 2, 2023, from [14](https://pjp-</p></div><div data-bbox=)

eu.coe.int/documents/42128013/47262517/Analysis+of+the+Digital+Transformation+of+Society+its+Impact+on+Young+People+Lives+-+Lars+Norqvist.pdf/efaff33a-89bc-3947-b618-01160e693872

SOULEZ, C. G. (2019). *la Gestion Ressource Humaine*. (Extenso, Éd.) Gualino.

Verhoef , P., & others. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, p. 891.