

جامعة باتنة 1

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر

جامعة باتنة 1 نموذجاً لدراسة ميدانية

متعة معدة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: تنظيم سياسي وإداري

- إشراف الأساتذة :

صيرينة حملة

-إعداد الطالبة :

فاطمة بن الديب

لجنة المناقشة :

الصفة	المؤسسة الجامعية	الرتبة العلمية	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر أ	سامي بخوش
مشرفا و مقررا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر أ	صيرينة حملة
ممتحنا	جامعة باتنة 1	أستاذ محاضر أ	نبيلة سالك

السنة الجامعية :2023\2024

جامعة باتنة 1

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي
في الجزائر
جامعة باتنة 1 نموذجا لدراسة ميدانية

مذكرة معدة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: تنظيم سياسي وإداري

- إشراف الأستاذة :

صبرينة حملة

- إعداد الطالبة :

فاطمة بن الديب

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
سامي بخوش	أستاذ محاضر أ	جامعة باتنة 1	رئيسا
صبرينة حملة	أستاذ محاضر أ	جامعة باتنة 1	مشرقا و مقرا
نبيلة سالك	أستاذ محاضر أ	جامعة باتنة 1	ممتحنا

السنة الجامعية: 2023\2024

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" يرفع الله الذين آمنوا والذين آوتوا العلم درجات "

الحمد لله الذي أنشأ وبرأ وخلق الماء والثرى وأبدع كل شيء وضرى، الرحمان على العرش استوى
والصلاة والسلام على رسول الله وآله وأصحابه.

إنما طلبنا العلم لوجه الله ونسأل الله أن يرفع قيمتنا ومقامنا في الدنيا والآخرة.

أما بعد فإنني أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا إلي وإلى والدي وأستاذتي المشرفة جزاهم الله خيراً وبارك

فيهم.

شكر وتقدير:

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيدنا ونبينا المصطفى عليه الصلاة والسلام.

أما بعد فإنني أتقدم بالشكر والتقدير إلى:

الأستاذة المشرفة "صبرينة حملة" على إشرافها على عملي وتقديمها النصح والإرشاد لي أثناء إنجاز هذه المذكرة وإلى كل أعضاء المناقشة الذين سألنا شرف مناقشتهم لهذا العمل.
وكما أقدم عبارات الشكر والتقدير لكل شخص قدم لي يد العون وساهم في إنجاز هذا العمل.

مقدمة:

إن الرقمنة أصبحت ضرورة حتمية في جميع القطاعات داخل الدولة، وهذا راجع إلى العديد من العوامل منها تطور نظم التكنولوجيا، الاتصال والعولمة وغيرها، وكذلك نظراً للإسهامات التي تقدمها للعملاء والمؤسسات ككل. وما يجدر بنا ذكره أن هذا الاندماج الرقمي لا يتم بصورة سريعة بل يسير بوتيرة منظمة ومتفاوتة بين مؤسسات مختلفة، ونجد أيضاً أن هذا التحول يحتاج إلى استحداث وحدات خاصة بالرقمنة في الهيكل التنظيمي يشتمل على التقنيات الحديثة والتكنولوجية.

والجزائر لم تبقى بعيدة عن هذه الديناميكية بل سعت إلى تبني التقنيات الرقمية في جميع قطاعاتها بما فيه قطاع التعليم العالي، حيث أن الجامعة الجزائرية أصبح فرضاً عليها مواجهة التحديات التي فرضتها عليها الثورة التكنولوجية نظراً للأهمية التي تحتلها مؤسسات قطاع التعليم العالي في مجال البحث العلمي والتكوين على الصعيدين الوطني والدولي، حيث سارعت مؤسسات التعليم العالي في استخدام الوسائل التكنولوجية لإستدراك الأخطاء والإختلالات في التسيير وبالتالي تفعيل رقمنة النشاط التعليمي والوظيفي والإداري. والجدير بالذكر أيضاً أن هذه التطورات لم تبقى بعيدة عن طاقم إدارة الموارد البشرية ذلك لأنها تمثل الوظيفة الأساسية في المنظمة، وكذا محور نجاح أي عملية يحتاج إلى تكييف العنصر البشري والإستخدام الأمثل للموارد البشرية .

في هذا الإطار أنجزت هذه الدراسة بغرض الكشف عن تجربة جامعة باتنة 1 التي خاضتها لرقمنة إدارة الموارد البشرية، وإبراز مظاهر تبني التقنيات التكنولوجية على مستوى مرافق الجامعة .

1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

♦ الرقمنة في قطاع التعليم العالي أصبح أمراً ضرورياً ومطلباً من متطلبات التطوير وتحقيق الأداء الفعال لإدارة الموارد البشرية .

♦ محاولة متابعة تطور رقمنة إدارة الموارد البشرية الذي حققته جامعة الحاج لخضر باتنة 1.

♦ مساهمة هذه الدراسة في إثراء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الرقمنة وأثرها على إدارة

الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي.

2- أسباب اختيار الموضوع:

هناك العديد من الأسباب الدافعة لاختيار الموضوع منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي

وتتمثل في:

أ- الدوافع الذاتية:

♦ اهتمام الطالبة بمثل هذه المواضيع والرغبة في البحث فيه.

♦ ارتباط موضوع الدراسة بتخصص الطالبة.

ب- الدوافع الموضوعية:

- ♦ معرفة مدى أهمية الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر.
- ♦ الوقوف على واقع رقمنة إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعة باتنة - 1 بصفة خاصة.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- دراسة انعكاس الرقمنة على أداء إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي وما حققته من مخرجات.

- الوقوف على آفاق ورهانات ومعوقات رقمنة التعليم العالي في الجزائر.

- الوقوف على مظاهر الرقمنة التي مست جامعة باتنة - 1 .

4- الإشكالية:

تصبوا الجامعة الجزائرية لمواكبة واستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك لتحسين جودة مخرجاتها، حيث أصبحت رقمنة إدارة الموارد البشرية ضرورة حتمية في قطاع التعليم العالي.

ومن هذا المنطلق ارتأينا أن إشكالية الدراسة تكمن في توضيح أثر وفعالية استعمال الرقمنة لإدارة الموارد البشرية في الجامعة ولهذا تمت صياغة الإشكالية على النحو التالي:

إلى أي مدى تؤثر الرقمنة على أداء إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في

الجزائر؟

5- الأسئلة الفرعية:

قصد تبسيط معالم الإشكالية يمكننا طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- فيما تتمثل رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي؟
- 2- ما هي التغييرات التي أحدثتها الرقمنة على أداء إدارة الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية؟
- 3- هل تؤثر رقمنة إدارة الموارد البشرية على مخرجات جامعة الحاج لخضر باتنة 1.

6 - الفرضيات:

لوضع الإشكالية في مستوى التحليل تمت صياغة الفرضيات التالية:

1- كلما تم توفير متطلبات الرقمنة، كلما زادت فعالية رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر .

2- كلما وجدت الرغبة في التغيير نحو الرقمنة، كلما نجحت رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع

التعليم العالي.

7-منهجية الدراسة:

أ-المنهج العلمي المتبع:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على:

♦ منهج دراسة الحالة: تم الاعتماد على هذا المنهج في دراسة نموذج التحول الرقمي في جامعة باتنة 1 ومعرفة مدى انعكاس الرقمنة على مخرجات الجامعة، من خلال جمع المعلومات والبيانات وتحليلها ولمعرفة أهم العوامل التي تؤدي إلى إنجاح الرقمنة في جامعة باتنة 1 خصوصا وجامعات الجزائر عموما.

ب-المقاربات النظرية المتبعة:

تم استخدام المقاربات التالية:

- المقرب القانوني: تم الإستعانة به من خلال الرجوع للنصوص القانونية المنظمة للجامعة .
- المقرب المؤسسي: استخدمنا هذا المقرب لأننا بصدد دراسة حالة جامعة باتنة 1 نمودجا .
- المقرب الوظيفي: استعنا به من أجل توضيح ما تقوم به إدارة الموارد البشرية من وظائف ومهام، وكذا معرفة وظائف ونشاطات إدارة الموارد البشرية في ظل رقمنة قطاع التعليم العالي.
- المقرب النسقي: تم استخدامه من أجل الربط بين عناصر ومتغيرات الدراسة وهي الرقمنة (متغير مستقل) وإدارة الموارد البشرية (متغير تابع) وإيجاد العلاقة بينها وبين البيئة الخارجية المحيطة بها وهي الجامعة .

ج-أدوات الدراسة المستعملة:

لقد تم الإعتماد على الأدوات:

- الإستبيان: من أجل جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمعطيات الرقمنة في جامعة باتنة 1.
- المقارنة: تم الإعتماد على المقارنة من أجل مقارنة أداء إدارة الموارد البشرية قبل الرقمنة وبعدها وتحديد الإضافات التي طرأت على إدارة الموارد البشرية قطاع التعليم العالي في ظل الرقمنة .
- الإحصاء: بهدف قراءة وتحليل المعلومات والبيانات المتحصل عليها من الإستبيان .

8- الدراسات السابقة:

(1) - بوزغيب بريزة، "الرقمنة ودورها في عصرنة التعليم في الجزائر"، جودة الخدمة العمومية الدراسات السيوسولوجية للتنمية الإدارية، ع2، م2، الجزائر(2022).

يهدف هذا المقال إلى تسليط الضوء على رقمنة قطاع التعليم العالي، والإجراءات المتخذة من طرف الوزارة في سبيل تحقيق ذلك .

(2) آسيا عز الدين وآخرون، "آليات الرقمنة في الجامعة الجزائرية وصعوبات تطبيقها في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية" (مذكرة ماستر في علوم الإعلام والاتصال، قسم علوم الإعلام والاتصال، جامعة 8 ماي 1945 قالمة أ نمودجا، 2022\2023)

تهدف هذه الدراسة لتوضيح التغييرات الجذرية التي أحدثتها الرقمنة في الجامعة سواء في الطرق التعليمية أو الخدمات الإدارية المقدمة، ومعرفة مدى نجاح سيرورة الرقمنة في قطاع التعليم العالي عامة وجامعة باتنة 1 خاصة.

(3) عبد الباسط بكاري، " انعكاس الرقمنة الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية لموظفي الإدارة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ورقلة" (مذكرة ماستر في علم الاجتماع والتنظيم، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2022\2023) ركزت هذه الدراسة على الكشف على انعكاس الرقمنة الإدارية على الأداء الوظيفي لموظفي الكلية، حيث أصبحت ضرورة من ضروريات الممارسات الإدارية ومطلب من مطالب التطور.

التعليق على الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: نستنتج من خلال هذه الدراسة أن رقمنة قطاع التعليم العالي يستوجب تكثيف الجهود والإستراتيجيات من أجل تقييل البرامج والآليات والسياسات التي من شأنها أن تدفع من عجلة تطور رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر.

الدراسة الثانية: يتوضح من خلالها أن الرقمنة في قطاع التعليم العالي يتأتى بتأقلم الجامعات مع مستجدات التطور التكنولوجي، وبعدها الوصول إلى تغيير جذري في طرق وأساليب ومناهج التعليم والإدارة في قطاع التعليم العالي.

الدراسة الثالثة: يتجلى من خلال هذه الدراسة وجوب تعزيز الإدراك والوعي بمدى أهمية الإعتماد على الرقمنة للنهوض بقطاع التعليم العالي في الجزائر، وبيان الدور المهم للرقمنة في تطوير الأداء الوظيفي للأساتذة والموظفين في الجامعة.

9- صعوبات إنجاز الدراسة:

-قصر الفترة الزمنية الممنوحة لإنجاز الدراسة.

-طول فترة انتظار إجابات الإستبيان.

10- حدود الدراسة:

تتحدد الدراسة بما يلي:

أ- الحدود المكانية والزمانية: تم إجراء الدراسة في الجزائر بالتحديد جامعة الحاج لخضر باتنة 1 عبر بعض كلياتها من تاريخ 2024/02/01 إلى 2024/05/23.

ب- الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على الأساتذة والموظفين الإداريين في بعض كليات جامعة

باتنة 1.

11- هيكلية الدراسة:

لقد تمت معالجة إشكالية الدراسة من خلال تقسيم دراستنا إلى ثلاثة فصول على الشكل التالي:

مقدمة

الفصل الأول: والذي تناولنا فيه الإطار المفاهيمي للرقمنة وإدارة الموارد البشرية حيث قسم إلى مبحثين، المبحث الأول: مفهوم الرقمنة والذي يضم ثلاث مطالب كالتالي: المطلب الأول: تعريف الرقمنة وأهدافها.

المطلب الثاني: خصائص الرقمنة وأنواعها، المطلب الثالث: متطلبات الرقمنة.

المبحث الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية والذي يضم مطلبين كالتالي:

المطلب الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية وأسباب الاهتمام بدراستها، المطلب الثاني: أهداف إدارة

الموارد البشرية ووظائفها

الفصل الثاني: بعنوان التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في جامعات قطاع التعليم العالي في

الجزائر، حيث اشتمل على مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر. حيث يضم مطلبين:

المطلب الأول: مبررات الرقمنة ومضمون البيئة الرقمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر،

المطلب الثاني: استراتيجية دمج الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر في الجزائر.

المبحث الثاني: أساليب رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر، ويحتوي

على مطلبين كالتالي: المطلب الأول: أبعاد التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي،

المطلب الثاني: مظاهر رقمنة المجالات البيداغوجية لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي،

المطلب الثالث: مزايا وصعوبات رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي.

خلاصة الفصل

الفصل الثالث: يمثل هذا الفصل الإطار التطبيقي للدراسة بعنوان نموذج التحول الرقمي بجامعة

باتنة 1، حيث يتناول مبحثين بالشكل التالي:

المبحث الأول: التعريف بالحالة قيد الدراسة، ويضم مطلبين هما: المطلب الأول: نبذة تعريفية عن

جامعة باتنة 1، المطلب الثاني: التقنيات والإضافات الرقمية في جامعة باتنة 1

المبحث الثاني: انعكاسات تطبيق الرقمنة على أداء إدارة الموارد البشرية بجامعة باتنة 1

المطلب الأول: الدراسة الإستطلاعية، المطلب الثاني: دراسة وتحليل الاستبيان الموجه للأساتذة

والموظفين في جامعة باتنة 1

الخاتمة: التي تضم خلاصة الدراسة ومجموعة من الاستنتاجات والتوصيات حول الدراسة.

الفصل الأول:
الإطار المفاهيمي للرقمنة وإدارة الموارد
البشرية

تمهيد:

تعد الرقمنة حالياً أحد الأنظمة الرئيسية في أي منظمة، نظراً لكونها واقعا مفروضا نتيجة العولمة والتطورات المتسارعة لنظم التكنولوجيا والمعلومات، فهي عبارة عن استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في طرق وأساليب العمل التقليدية لإضفاء لمسة عصرية لسيرورة الأعمال الإدارية بطريقة سريعة وأكثر دقة وشفافية. وبما أن الرقمنة بحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية كفأة كونها العامل الحاسم لتحقيق أهداف أي منظمة وإعطاء المؤسسة مكانة عالية، كان من الضروري التطرق في هذا الفصل إلى مفهوم الرقمنة وإدارة الموارد البشرية حيث سنتناولهما في العناصر التالية:

-تمهيد

-المبحث الأول: مفهوم الرقمنة، الذي سنطرق فيه إلى تعريف الرقمنة، خصائصها وأهدافها، متطلباتها.

-المبحث الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية والذي سنطرق فيه إلى تعريفها، أسباب الاهتمام بها، أهدافها وخصائصها .
-خلاصة الفصل.

المبحث الأول: مفهوم الرقمنة

أصبحت المؤسسات على إختلافها تسعى إلى إدماج النظم الرقمية في معاملاتها بمعنى آخر استعمال الرقمنة من أجل الوصول إلى رضا العملاء وتحسين مخرجاتها.

المطلب الأول: تعريف الرقمنة وأهدافها

سوف يتم التطرق في هذا المطلب إلى تقديم تعريف شامل للرقمنة من مختلف الجوانب، وكذا التطرق لأهدافها .

أ-تعريف الرقمنة:

تتعدد تعاريف الرقمنة وفيما يلي بعض التعريفات التي يمكن من خلالها تحديد تعريف شامل للرقمنة.

الرقمنة هي عملية استنساخ رقمية، يتم من خلالها تحويل أي وثيقة إلى سلسلة رقمية « chaine numérique » ويواكب هذا العمل التقني عمل فكري ومكتبي لتنظيم ما بعد المعلومات من أجل جدولتها وفهرستها⁽¹⁾.

كما عرفت الرقمنة على أنها تحويل المعلومات من صورتها التقليدية المتمثلة في الشكل الورقي إلى بيانات رقمية معاصرة، ليتم الحصول عليها عن طريق استخدام الكمبيوتر والغرض من هذه العملية هو تمكين نقل المعلومات على الإنترنت وبالتالي السماح لها بالوصول عن بعد لجميع الأفراد المستفيدين منها⁽²⁾.

الرقمنة هي عملية تحويل سلسلة بيانات أو وثائق أو نصوص مطبوعة من أشكالها التقليدية إلى الشكل الرقمي وبالتالي تخزينها ومعالجتها بواسطة الكمبيوتر والإطلاع عليه في أي وقت وأي مكان⁽³⁾. من خلال ما سبق نستنتج أن الرقمنة عبارة عن تغيير الطرق التقليدية للمعاملات الإدارية الورقية إلى معاملات أكثر تطورا بإدخال الوسائل التكنولوجية حاسوب، انترنت،... إلخ، وجعلها أكثر مرونة وسرعة.

ب- أهداف الرقمنة: 4

تسعى الرقمنة لتحقيق العديد من الأهداف أهمها:

***الحفظ:** حيث أن الوسائط الرقمية مقارنة بالوسائط الورقية هي أقل عرضة للتلف والضياع.

***التخزين:** أما بخصوص التخزين فإن القرص المضغوط يمكنه التخزين بآلاف الصفحات فما بالك بقرص رقمي DVD، إذا الرقمنة توفر الكثير من المساحات.

***الإقتسام:** من خلال الشبكات وخصوصا شبكة الانترنت، حيث سمحت الرقمنة بالإطلاع على نفس الوثيقة من قبل مئات الأشخاص في نفس الوقت.

¹ عواطف بوطرفة وأمال عقابي، "بصمة الرقمنة على واجهة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر"، أبحاث 01 (2021): ص. 430.

² كريمة حوامد، "دور الرقمنة في ضمان جودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة"، الأمن الإنساني 01 (جانفي 2024): ص. 96.

³ أميمة رشا، وسام مبارك بوشعالة، دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي، منصة بروغرس نموذجاً (مذكرة تخرج في علوم الإعلام والاتصال، قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، (2023/2022)، ص. 20.

⁴ سمية بلومون، قري صليحة، دور الرقمنة في تحقيق أهداف المنظمات، دراسة حالة مركز الضرائب، برج بوعرييج (مذكرة ماستر في إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، (2023/2022)، ص. 11.

***سرعة الاسترجاع وسهولة الإستخدام:** تتميز النظم الرقمنة بسرعة كبيرة في الاسترجاع، حيث أن الوسائط الرقمية يمكن الحصول عليها في وقت سريع جدا واسترجاعها.

***الدقة:** بمعنى تقليل الأخطاء التي تقع عادة في المعاملات الورقية.

***سهولة المحاسبة ووضوح الخدمة:** وذلك لوجود نشر إلكتروني لكل مراحل الخدمة إذ لا مجال لإخفاء المعاملات ولا فرصة للاستئثار بخدمة من جهات دون أخرى، فالمصلحة تصبح عامة مادامت الخدمة عامة.

ويمكن ذكر أهداف أخرى للرقمنة تتمثل في⁽¹⁾:

- 1-سهولة متابعة مختلف الإدارات من مكان واحد.
- 2-تركيز نقطة إتخاذ القرارات في نقاط العمل الخاصة بها مع إعطاء دعم أكبر في مراقبتها.
- 3-تجميع البيانات من مصدرها الأصلي بصورة موحدة.
- 4-توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسية إيجابية لدى كافة العاملين.
- 5-زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة كافة الموارد.

من خلال ما سبق نصل إلى أن الرقمنة تهدف إلى تسهيل المعاملات الإدارية وتسريعها، وكذا تجنب الأخطاء الإجرائية بالإضافة إلى حفظ المعلومات وتسهيل عملية تخزينها والوصول إليها بسرعة ودقة عاليتين عن طريق نظم المعلومات .

المطلب الثاني: خصائص الرقمنة وأنواعها

سوف نتناول في هذا المطلب خصائص الرقمنة وسماتها، بالإضافة إلى ذكر أنواعها.

أ-خصائص الرقمنة:

تتميز الرقمنة بمجموعة من السمات تتمثل في:

***تقليص الوقت:** أي الوصول إلى المعلومة بسرعة كبيرة وفي أي مكان .

***تقليص المكان:** بمعنى أن وسائل التخزين تستوعب مساحة صغيرة في الحاسوب على عكس الملفات الورقية التي تحتاج لمكان كبير لتخزينه.

¹يوسف رجب عابد، أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية القرارات في القطاع العام، دراسة حالة وزارة الداخلية الشق المدني (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، أكتوبر 2015)، ص. 14.

*تقاسم المهام الفكرية مع الآلة: نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث ونظام الذكاء الصناعي، مما يجعل تكنولوجيا المعلومات تساهم في تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.

*تكوين شبكات الاتصال: تتخذ مجموعة التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين وكذا منتجي الآلات ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى.

*التفاعلية: بمعنى قدرة الأشخاص على الحصول على المعلومة نفسها في نفس الوقت والتفاعل.

*الإلزامية: وتعني إمكانية الولوج إلى المعلومة في أي وقت يناسب المستخدم وفي المكان الذي هو فيه.

*اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

*قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع على مستوى العالم بأكمله.

*قابلية التحرك والحركية: أي أنه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدماتها أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الحاسب الآلي، النقال، الهاتف النقال ... إلخ.

*قابلية التحويل: وهي تعني تحويل المعلومة من وسيط إلى آخر، مثل تحويل رسالة مسموعة إلى مكتوبة أو مطبوعة.

*الاجماهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهلك.

*الشيوع والانتشار: وهو قدرة الشبكة على شمل مساحات غير محدودة عبر العالم.

*العالمية والكونية: وهو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق إلكترونياً⁽¹⁾.

¹العايشي زرزار، "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في النشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي"، الاقتصاد والمجتمع، ص 219، ص 22.

ما نصل إليه أن الرقمنة نظام عالي الدقة جدا يتميز بمجموعة من الخصائص أهمها أنها تساعد على تقليص الوقت والمكان حيث أنه يمكن إنجاز العمل المطلوب في وقت قصير وفي أي مكان وزمان، وكذا الرقمنة تساهم في إضفاء الشفافية على المعاملات الإدارية والتقليل من البيروقراطية بمفهومها السلبي، وكذلك الرقمنة تساهم في حصول جميع العملاء على المعلومات التي يحتاجونها بشكل أسهل .

ب-أنواع الرقمنة:

توجد ثلاثة أنواع للرقمنة وهي:

1-الرقمنة في شكل صورة: وهي من أنواع الرقمنة الأكثر استغلالا على الرغم من أنها تحتل مساحة كبيرة عند التخزين، ولها أهمية كبيرة في مجال الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة للباحثين والمختصين بدراسة القيم الفنية، وليست النصية⁽¹⁾.

2-الرقمنة في شكل نص: هذا النوع يتيح الفرصة للبحث داخل النص فهو يسمح بالتعامل مباشرة مع الوثيقة الإلكترونية على أنها نص وللحصول على هذا النوع يتم استعمال برمجية التعرف الضوئي على الحروف QCR انطلاقا من وثيقة مرقمة في شكل صورة، حيث أن البرمجية تقوم بتحويل النقاط المكونة للصورة إلى رموز وعلامات وحروف كما تسمح بالتعديل وتصحيح الأخطاء ومنتجو هذه البرمجيات قاموا بتطوير منتجاتهم حيث أصبحت هذه البرمجيات مصحوبة بقواميس وأدوات التحليل النحوي وهذا النوع يناسب الوثائق التي تضم عدد كبير من أسماء العلم وأشكال نحوية قديمة أو مكتوبة في لغات عديدة.

3-الرقمنة في شكل اتجاهي: يوجد شكل ثالث للرقمنة في شكل اتجاهي وهي تقنية تعتمد على العرض باستعمال الحسابات الرياضية، وهي تستعمل خاصة في مجال الرسوم بمساعدة الحاسب الآلي، والتحول من الشكل الاتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة ويتواجد حاليا شكل للتقديم الاتجاهي وهو PDF⁽²⁾.

إذن الرقمنة عبارة عن ثلاثة أنماط أو أشكال فقد نجد لها عبارة عن صورة بمعنى الحصول على الوثائق بشكل صورة، والنمط الثاني فيتمثل في النصوص بمعنى كتابة الوثائق في برامج خاصة والتعديل عليها والإضافة، أما النمط فيتم باستخدام برامج الحاسب الآلي بصيغة pdf.

¹ سهيلة مهري، "المكتبة الرقمية في الجزائر دراسة للواقع وتطلعات المستقبل"، (رسالة ماجستير في علم المكتبات، قسم العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، (2006/2005)، ص. 84.

² سهيلة مهري، المرجع السابق، ص 84-85.

المطلب الثالث: متطلبات الرقمنة

إن الحديث عن الانتقال من نمط إلى آخر يستدعي توفر موارد وبيئة ملائمة فالإنطلاق يجب أن يركز على أرضية واقعية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة لذلك فالتحول الرقمي يستدعي مايلي⁽¹⁾:

أولا/ وضع الإستراتيجية:

من خلالها يتم وضع مراحل تنفيذ التحول الرقمي وذلك بواسطة فريق عمل يملك من الكفاءة مايسمح له بإدارة هذه العملية الدقيقة والمعقدة.

-توفير موارد بشرية ومادية تتناسب مع المشروع.

-توفير البدائل.

-تنفيذ المشروع بشكل تدريجي وتسلسلي.

ثانيا/ توفر غلاف مالي يتناسب مع حجم المشروع:

فالمورد المالي أهم آلية من آليات الرقمنة الذي يتطلب وجود إمكانية مالية ضخمة خاصة وأن التحول من نمط كلاسيكي قديم إلى نمط رقمي يستدعي قطيعة مع آليات بالية واللجوء إلى اقتناء تجهيزات جديدة، ذلك لأن التحول هنا جذري ويحتاج إلى شركاء من خارج الدولة خاصة إذا كانت الدولة محدودة امتلاك التكنولوجيا كالجزائر مثلا .

ثالثا/ موارد بشرية مؤهلة:

يعد العنصر البشري أهم مورد على الإطلاق في أي مؤسسة مهما امتلكت هذه الأخيرة تكنولوجيا متطورة، لأن رأس المال البشري هو ركيزة أي تغيير وأساسها لذلك فإن التحول الرقمي يستدعي كفاءات مؤهلة .

رابعا/ المتطلبات التقنية:

هناك جملة من المواد أو الأدوات الضرورية التي لا بد من توفرها للقيام بمشروع الرقمنة، وهي تتمثل في الحواسيب الماسحات الضوئية برمجيات الرقمنة وسائط التخزين، ولتكون هذه الأدوات فعالة

¹توفيق بوستي وسهام حدادة، " الجامعة الجزائرية وأنماط التحول الرقمي في ظل جائحة كورونا "(ورقة بحثية قدمت في الملتقى الدولي حول "طرائق التدريس في الجامعة بين ضرورات الرقمنة ومقتضيات تحقيق الجودة، يوم 9 أبريل 2021)، ص. 6.

وتضمن القيام بعملية الرقمنة على أكمل وجه لابد من توفر عناصر البيئة التحتية التي لا يمكن تطبيق الرقمنة في الإدارات من دونها وهي تنحصر فيما يلي:

1- البنية التحتية الصلبة للرقمنة: وتشمل كل التوصيلات الأرضية والخلوية عن بعد وأجهزة الحاسوب والشبكات وتكنولوجيا المعلومات المادية الضرورية لممارسة الأعمال الإلكترونية وتبادل البيانات إلكترونياً.

2- البنية التحتية الناعمة للرقمنة: وتشمل مجموعة الخدمات والمعلومات والخبرات وبرمجيات النظم التشغيلية للشبكات والبرمجيات التطبيقية التي يتم من خلالها إنجاز وظائف الأعمال الإلكترونية¹.

خامساً/ المتطلبات الادارية:

يتطلب تحقيق الرقمنة وتطبيقها على أرض الواقع اجراء مراجعة شاملة للهيكل التنظيمي التقليدي للمؤسسة كي تتسجم مع أسلوب عمل الإدارة العامة ولاسيما الجوانب التالية:

-تصميم الهياكل التنظيمية لوحدات الإدارة العامة بما يتناسب ومتطلبات الإدارة العامة الرقمية.

-إعادة توزيع الإختصاصات بين مختلف الوحدات الإدارية بكل مستوياتها.

-إعادة ترتيب نمط الاتصال الإداري بين الأقسام داخل المنظمة الواحدة.

-إعادة النظر بطريقة عمل بعض الوظائف والمهام.

-تطوير وتبسيط طرائق سير الإجراءات الإدارية.

-وضع برامج تدريبية شاملة لرفع مستوى أداء الموظفين.

-التوجه نحو اللامركزية وكذا بناء فرق عمل.

-إضافة رؤى وقيم جديدة الى الثقافة التنظيمية⁽²⁾.

ما نصل إليه أن تطبيق الرقمنة يحتاج إلى تخطيط سابق، بمعنى توفير بيئة ملائمة وهي وجود الإستراتيجية بعيدة المدى، توفير الموارد المالية الكافية وكذا الموارد البشرية المؤهلة بالإضافة إلى تغيير الهيكل التنظيمي من النمط التقليدي وترتيبه إلى نمط عصري وكذا تغيير أسلوب العمل إلى لامركزية إدارية وتوفير الدورات التكوينية.

¹ توفيق بوستي وسهام حدادة، المرجع السابق، ص8.

² حمدي القبيلات، قانون الإدارة العامة الإلكترونية، (الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004)، ص 29.

المبحث الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية

يلاقى موضوع إدارة الموارد البشرية اهتماما كبيرا من طرف الباحثين في هذا المجال، ولهذا السبب تسعى المؤسسات على اختلافها إلى التركيز عليها باعتبار أن المورد البشري هو الركيزة الأساسية للمنظمة حيث أن نجاحها ومكانتها مرهون بمدى أداء إدارة الموارد البشرية، ولهذا كان من الضروري التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية ذلك لأنها الركيزة والدعامة الرئيسية للرقمنة، حيث تناولنا في هذا المبحث المفاهيم ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية .

المطلب الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية وأسباب الإهتمام بدراساتها

سوف نستعرض في هذا المطلب كل من تعريف إدارة الموارد البشرية، إضافة إلى ذكر الأسباب وراء الإهتمام بدراساتها.

أ- تعريف إدارة الموارد البشرية:

نظرا لكثرة الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية نجد الكثير من التعاريف لها كل من منظور وزاوية معينة، وفيما يلي بعض التعريفات لهذا المصطلح.

إدارة الموارد البشرية هي الوظيفة والإدارة الأساسية في المنظمة، محور تركيزها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية منذ ساعة تعيينها في المنظمة وحتى انتهاء خدماتها وعملها فيها، وتؤدي هذه الإدارة Human Resource Management التي يرمز لها بالحروف (HRM) جميع الأنشطة (وظائف-مهام) والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية وذلك في ظل استراتيجية خاصة بالمنظمة⁽¹⁾.

هذا وتشير إدارة الموارد البشرية إلى مجموعة الممارسات والنشاطات المطلوبة للقيام بالأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاجها الإدارة لممارسة وظائفها بداية من الإستقطاب والإختيار والتدريب ومكافأة الأفراد وتقييم أدائهم⁽²⁾.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط01، (الأردن عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2005)، ص 19.

² محمد سيد أحمد عبد المتعال، مترجما، إدارة الموارد البشرية، (المملكة العربية السعودية الرياض، دار المريخ للنشر)، ص 45.

إدارة الموارد البشرية هي إدارة ووظيفة أساسية في المنظمات تهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها من خلال استراتيجية تشتمل على مجموعة من الممارسات المتعددة بحيث يتوافق هذا الاستخدام مع استراتيجية المنظمة ورسالتها ويسهم في تحقيقهما⁽¹⁾.

نستنتج أن إدارة الموارد البشرية عبارة ووظيفة رئيسية في المنظمة تهتم بجميع الأنشطة التي لها علاقة بتنظيم وتسيير المورد البشري في المنظمة، وكذا الاستخدام الأمثل لها فهي تمثل محور عمل المنظمة وأداة تحقيق أهدافها على المدى القصير أو البعيد .

ب- أسباب الاهتمام بإدارة الموارد البشرية:

يمكن إبراز هذه الأسباب من خلال مجموعة من الأخطاء التي قد يقع فيها بعض الإداريين وهذه الأخطاء يرصدها ديسلر GARYDESSLER كالتالي⁽²⁾:

- توظيف أشخاص غير مناسبين.
- الدوران الروتيني للعمل بين الموظفين.
- غياب روح الإبداع وسط الموظفين.
- ضياع وقت العمل في مقابلات لاقيمة لها.
- مثول المنظمة أمام المحاكم بسبب التمييز في المعاملة بين العاملين.
- وقوع المنظمة تحت طائلة القانون الخاص بالأمن المهني بسبب ملائمة قواعد السلامة والصحة المهنية.

-غياب العدالة في التعامل مع الموظفين

-غياب أنشطة التدريب الإداري مما يؤثر على فعالية الأداء.

-ممارسة بعض السلوكيات غير العادلة داخل بيئة العمل.

نخلص إلى أن السبب وراء الإهتمام بإدارة الموارد البشرية يعود بالأساس إلى رغبة المنظمة تفادي الأخطاء التي تقع في الإدارات بسبب سوء التخطيط والتنظيم، وغياب التنسيق بين وحداتها، فإدارة الموارد

¹ عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص 14.

² شعيب معزوز، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة بالمسيلة (مذكرة لنيل شهادة الماستر في الإدارة والتسيير، قسم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2015-2016)، ص 7.

البشرية هي الأداة الأمثل التي تمكن المنظمة من ممارسة نشاطاتها والاستغلال الأمثل للعنصر البشري وإعطاء المنظمة مكانتها.

المطلب الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية ووظائفها

سوف نعالج في هذا المطلب كل من أهداف إدارة الموارد البشرية، والوظائف الأساسية التي تؤديها في المنظمة .

أ-أهداف ادارة الموارد البشرية Objectives of human Resources Mangement:

إن أهداف إدارة الموارد البشرية ذات طبيعة استراتيجية فهي تسعى للملاءمة ما بين أهداف المنظمة ذات الأمد البعيد والتمثلة بـ (التكاملية والإجتماعية والأخلاقية والمرونة) وأهداف المنظمة القصيرة الأجل والتمثلة بـ (التنظيمية والمهنية) إذ يمكن تحقيق تلك الأهداف بواسطة استخدام نظام فعال داخل المنظمة لتقييم العمل وإدارة التغيير والإستقطاب والإختيار والتدريب والتطوير والاتصال الفعال وهناك مجموعة من الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية على تحقيقها أهمها:

-إدارة الموارد البشرية أداة تحقيق أهداف المنظمة.

-توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب.

- تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.

- إيصال سياسات الموارد البشرية الى جميع الموظفين في المنظمة.

- المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.

- إدارة وضبط عملية "التغيير" لتعود بالنفع على كل من المنظمة والموظف والسعي لتحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد المتمثل في المقدرة والرغبة حيث أن زيادة المقدرة يتمثل في برامج تدريب وتطوير العاملين وأما زيادة الرغبة فيتمثل في أنظمة وبرامج الصحة والسلامة⁽¹⁾.

إذن تهدف إدارة الموارد البشرية إلى الإستغلال الأفضل للعنصر البشري، بداية من توظيف أشخاص ذوي كفاءة في المكان المناسب، وبالتالي الرفع من قيمة المنظمة ومكانتها ما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين وكذا تحسين الخدمة المقدمة لعملاء المنظمة.

¹يوسف حجيم الطائي وهاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، ط01 (عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2015م-1436هـ)، ص 43ص44.

ب-وظائف إدارة الموارد البشرية:

تتمثل وظائف إدارة الموارد البشرية في الأنشطة التخصصية المتعلقة بالعاملين في المنظمة والتي تتضمن مايلي⁽¹⁾:

1- تخطيط الموارد البشرية: ويتعلق هذا النشاط في تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة في المنظمة كما ونوعا وفقا لطبيعة النشاطات المراد إنجازها.

2- تحليل وتصنيف وتوصيف الوظائف: ويرتبط هذا النشاط بتحليل الوظائف وتصنيفها وتوصيفها وتحديد الواجبات والمسؤوليات المناطة بكل موظف.

3- نظام الإختيار والتعيين: ويرتبط هذا النشاط بتحديد إجراءات عمليات التعيين والإختيار والمقابلات والشروط اللازمة.

4- تصميم نظام الأجور والحوافز: ويتم من خلال ذلك تصميم أنظمة الأجور المتعلقة بكل مستوى وظيفي إضافة لتحديد نظام الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في المنظمة.

5- إعداد خطة التدريب: بهدف تحسين وتطوير المهارات لدى الأفراد العاملين في المنظمة من خلال وضع البرامج التدريبية والتطويرية الملائمة .

6- تصميم نظام تقويم الأداء: وفق ذلك يتم وضع ضوابط إدارية وتنظيمية لتقويم الأداء المنجز وفق قواعد وثوابت تنظم من خلالها أسلوب العدالة والمساواة في التقويم العام للأداء الفردي أو الجماعي للعاملين لديها.

7- وضع نظام الترقيات: وتقوم هذه المهمة بوضع الضوابط للترقيات والنقل للوظفين في المنظمة.

8- صيانة ورعاية العاملين: وتهتم هذه الوظيفة بالقيام بوضع نظم السلامة المهنية والصناعية والرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين في المنظمة.

9- تقديم الخدمات للعاملين: تهتم هذه الوظيفة بوضع ضوابط تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وكافة التسهيلات التي تسهم في تحسين أجواء العلاقات السائدة بالعمل من الثقة والمودة وغيرها من الضوابط ذات الأهمية في خلق الولاء والانتماء للمنظمة².

وبالتالي فإن إدارة الموارد البشرية تركز بالأساس حول أداء وظائفها ومهامها الأساسية، والتي تتمثل في تحديد احتياجات القوى العاملة إضافة إلى الإهتمام بتحليل الحقوق والواجبات وكذا تعيين

¹ خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، (دار المسيرة للنشر والتوزيع)، ص. 31.

² خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة، المرجع السابق، ص31ص32.

الشخص المناسب في المكان المناسب والذي يعتبر جوهر إدارة الموارد البشرية الناجحة فوجود عنصر بشري مؤهل يعني أداء فعال وبالتالي تحقيق فاعلية المنظمة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التعرض له في هذا الفصل، توصلنا إلى أن الرقمنة أصبحت تمثل الإتجاه الجديد في الإدارة من خلال استثمار كل الطرق والتقنيات الحديثة من أجل تحقيق تحول رقمي، كما أنها تحتاج لتوفير بيئة ملائمة بداية من تحديد استراتيجية المنظمة وصولاً لتوفير طاقم إداري كفاء وفعال يتميز بالمهارة العلمية والعملية وخاضع للتدريب، إلا أنه لا يمكن الحديث عن الرقمنة دون وجود إدارة موارد بشرية فعالة ذلك لأنها الركيزة الأساسية لكل منظمة ومحور اهتمامها، بحيث أن الإستخدام الأمثل للتكنولوجيا الرقمية في المنظمة يحتاج إلى إعادة هيكلتها بما يتماشى مع متطلبات الرقمنة حتى يتسنى لها دمج نظم المعلومات في مجالات أعمالها .

الفصل الثاني:

**التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في
جامعات قطاع التعليم العالي في الجزائر**

تمهيد:

تحاول الجامعة الجزائرية الإستجابة لتطورات الثورة التكنولوجية من أجل تحسين مخرجاتها على الصعيد الوطني والوصول بها لمراتب عالمية، وتعتبر الرقمنة إحدى الآليات التي اعتمدها الجامعة الجزائرية خاصة بعد أزمة كورونا التي أكدت على الحاجة الملحة لإسقاط الرقمنة على أساليب التعليم، الإدارة والتسيير.

فقد بات إدماج التقنيات الحديثة في قطاع التعليم العالي أمرا ضروريا في مختلف جوانبها سواء العملية التعليمية أو الإدارية .

و سنحاول في هذا الفصل إبراز معالم رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر عامة والجامعة بصفة خاصة، عن طريق التطرق إلى:

-المبحث الأول الذي يعالج مفهوم الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر والمبحث الثاني الذي يعالج أبعاد ومظاهر الرقمنة في جامعات قطاع التعليم العالي في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر

لا شك أن قطاع التعليم العالي لم يبق بعيدا عن التطورات التكنولوجية الحادثة، فقد بات لزاما عليه التكيف والاستفادة منها وخاصة بعد جائحة كورونا التي أثبتت الحاجة الملحة لهذا القطاع لإدماج نظم المعلومات والتقنيات الحديثة .

المطلب الأول: مبررات الرقمنة ومضمون البيئة الرقمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر

الرقمنة في التعليم العالي هي إدراك التغيير التنظيمي القائم من خلال طرق قائمة على التكنولوجيا الرقمية التي تهدف إلى تحسين أداء المؤسسة ومن تقديم خدمة زبائن أحسن.

أ-مبررات الرقمنة في قطاع التعليم العالي:

تتمثل أسباب التحول للرقمنة في الجامعة الجزائرية في:

*تحقيق الاتصال التفاعلي بين الطلاب وبالتالي تحقيق التوافق بين فئات الطلاب⁽¹⁾.

*عرض المناهج العلمية عبر شبكة الإنترنت بطرق جديدة.

*إيجاد حل للأعداد الكبيرة للطلاب.

¹رضوان بن عيسى ويونس معمري ظن واقع عملية الرقمنة في الجامعة الجزائرية دراسة حالة جامعة بن مهيدي أم البواقي أنموذجا، (مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي 2020/2019)، ص 65.

*تحقيق الاتصال الحقيقي بين الطلاب وتمكينهم من الوصول للمنهج لأي وقت.

*تعدد مصادر المعرفة نتيجة الاتصال بالمواقع المختلفة على الانترنت.

ب- مضمون البيئة الرقمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر.

تعد الجزائر من الدول التي وضعت سياسة خاصة لتطوير وتحديث قطاع الاتصالات، وكان من بين أهدافها توفير المناخ الرقمي القانوني المؤسسي الذي يسمح بتراتبية المنافسة والولوج الى مختلف خدمات الاتصال، إلا أنها لم تضع استراتيجية واضحة تسمح بتوفير البيئة الرقمية المناسبة والمساعدة على التحول الرقمي، ومن ثم تمت بلورت استراتيجية سميت حينها الجزائر الالكترونية "2013"، والتي كان من أهدافها تسريع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة العمومية والمؤسسات الاقتصادية والجامعات العمومية التابعة للدولة لتطوير البحث العلمي وتبادل الأفكار والأبحاث، وكان لظهور الجائحة العالمية "كورونا" الأثر الكبير الذي أظهر الحاجة الملحة للرقمنة في مختلف القطاعات في الدولة ومن هذا المنطلق كانت البدايات الفعلية والحقيقية للرقمنة في قطاع التعليم العالي⁽¹⁾.

إن مشروع الرقمنة في جامعات قطاع التعليم العالي يستدعي تحويل الجامعات إلى مركب تكنولوجي تجيد التعامل مع وسائل الرقمنة كالحاسب الآلي والأجهزة الذكية والتطبيقات المتنوعة، وبالتالي من الضروري وضع استراتيجية تخطيطية وسن قوانين وتشريعات تضبط بدورها قواعد الإستخدام الأمثل لها. مع الحماية الإلكترونية الجيدة لشبكاتنا السلكية واللاسلكية وتدريب وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب على تطوير مهاراتهم التكنولوجية والمعلوماتية وتطوير أيضا مستوى الاتصال الإلكتروني والتواصل⁽²⁾.

المطلب الثاني: استراتيجية دمج الرقمنة لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر

تتجه إدارة الموارد البشرية إلى تحول جذري باعتبارها من أهم الوظائف في المنظمة فهي مصدر توفير العنصر البشري والعنصر الفعال في رحلة التحول الرقمي الذي تشهده المنظمات.

وبالتالي يمكن القول أن رقمنة إدارة الموارد البشرية تعني: التحول الرقمي لخدمات وعمليات الموارد البشرية من خلال استخدام التقنيات الرقمية والسحابية، فهى تمثل تغييرا جذريا في طرق العمل والتنفيذ بشكل تسلسلي اتصالي عبر وحدات المنظمة، بحيث تهدف الى تحسين كل من تجربة الموظف والنجاح

¹ محمد الطاهر عديلة وسليم جدي، " الجامعة الجزائرية والتحول الرقمي بين مضامين الواقع ورهانات المستقبل نحو مطلب تحقيق مجتمع المعرفة" (ورقة بحثية قدمت في الملتقى الوطني حول طرائق التدريس في الجامعة بين ضرورات الرقمنة

ومقتضيات تحقيق الجودة الجزائر يوم 05 أفريل 2021)، ص 10.

² محمد الطاهر عديلة وسليم جدي، المرجع السابق، ص 16.

التنظيمي من خلال تحويل وظيفة إدارة الموارد البشرية من ورقية وتفاعلية مستهلكة للوقت الى رقمية أولا وسريعة ثانيا وتشمل أهدافها تحسين مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم ورفع نسبة نجاح المؤسسة بشكل ملموس من خلال الرقمنة⁽¹⁾.

إن مشروع الرقمنة في قطاع التعليم العالي يتطلب في بادئ الأمر وجود إرادة حقيقية لدى أصحاب القرار لتجسيده في أرض الواقع، يتأتى ذلك من خلال وضع خطة استراتيجية شاملة للإستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية والإدارية، حتى يتسنى للجامعة الجزائرية مواكبة التطورات التي يشهدها العالم في هذا المجال ومن أهم العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار في وضع هذه الخطة هي⁽²⁾:

- إجراء دراسات معمقة لمكونات الجامعة التي تمكن من الإنتقال السلس من جامعة تقليدية إلى جامعة عصرية قائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المعوقات، التحديات والآفاق).
- تزويد الجامعة بالبنية التحتية اللازمة لرقمنة العملية التعليمية من معدات وبرمجيات وشبكات تواصل لا سيما تزويد الجامعات بشبكة الإنترنت الكافية.
- تنظيم دورات تكوينية للأساتذة الجامعيين والإداريين حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية.
- إعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمقياس إلزامي للطلبة على كل المستويات.
- رقمنة المناهج التعليمية من كتب وبحوث وأطروحات ومذكرات.
- مواكبة تطورات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .
- تنظيم تظاهرات علمية للتعريف بأهمية الرقمنة ودورها في تحسين جودة العملية التعليمية والتحفيز على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة.

المبحث الثاني: أساليب رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر

إن رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي يشير إلى الأساليب المستخدمة لتطوير وتحسين جودة التعليم وأساليب الإدارة، وفيما يلي سوف نستعرض أهم مظاهر الرقمنة التي مست قطاع التعليم العالي من منصات وبرامج .. الخ.

¹Diann Daniel, d,igital HR, tech target, available at

<https://www.techtarget.com/searchhroftware/digital.Hr> .visited in 28 April 2024. At 11: 19.

²سمير شلغوم، "الرقمنة كألية لضمان جودة العملية التقليدية" (ورقة بحث قدمت في الملتقى حول: دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي، يوم 1 مارس 2020)، ص 154ص.155

المطلب الأول: أبعاد التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي

عملت وزارة التعليم العالي على استحداث برامج ومنصات رقمية بهدف تسيير وإدارة الموارد البشرية على مستوى جميع الجامعات في قطاع التعليم العالي، وفيما يلي بعض أبعاد الرقمنة التي مست الجانب التعليمي بدرجة أولى:

1/ التعليم الإلكتروني: هو شكل من أشكال التعليم عن بعد أو التعليم اللاحضوري، وهو طريقة للتعليم والتكوين باستخدام آليات الاتصال الحديثة كالحواسيب وشبكة الإنترنت⁽¹⁾.

وهو أفضل الطرق لتوظيف المستحدثات التقنية والوسائط المتعددة لرفع جودة قطاع التعليم العالي من خلال ما يقدمه عبر برامج التعلم الذاتي القائمة على التفاعل بين الباحثين وبين المحتوى الإلكتروني باستخدام المحاكاة الحاسوبية⁽²⁾.

2/ المكتبة الإلكترونية: بالإعتماد على استخدام التكنولوجيا الرقمية ثم تأهيل المكتبات الجامعية من خلال التحويل الرقمي لمجموعاتها وتعني الإستخدام الأمثل لمخزون الوثائق سواء داخل المكتبة أو عن بعد وتسهيل النفاذ إليها، والبحث عن شبكة تسمح بالاتصال بالمكتبات عن بعد وتيسير ترابطها وتفاعلها وتبادل الخدمات فيما بينها مع ربطها بالشبكة الوطنية الجامعية لبعث مكتبة جامعية افتراضية⁽³⁾.

3/ رقمنة البحث الجامعي ASJP: وهي بوابة لأهم البرامج التي شرعت فيها الجهة المختصة في مجال ترقية البحث العلمي في قطاع التعليم العالي وذلك من خلال إنشاء منصة رقمية يتم من خلالها إرسال المقالات للنشر في المجالات الوطنية مهما كان تصنيفها، وذلك من خلال الولوج للموقع الرسمي للمنصة وهو <https://www.asjpcerist.dz>، وتتجلى أهمية هذه المنصة في تسهيل عملية النشر في المجالات المتوفرة، كما تتم معالجة الطلب إلكترونيا والرد يكون بنفس الوسيلة إلى غاية نشر المقال أو رفضه⁽⁴⁾.

¹ محمد لمين بن عروس، "التحول الرقمي وتحديات التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية"، العلوم الإسلامية والحضارة 02 (2022): ص. 275.

² عبيدة سليمة ومحمد علي حسين الشامي، "دور التحول الرقمي في تعزيز جودة التعليم العالي"، الإبداع 01 (2023): ص 463.

³ بوزغيب بريزة، "الرقمنة ودورها في عصنة التعليم في الجزائر"، جودة الخدمة العمومية الدراسات السيوسولوجية للتنمية الإدارية 02 (2022): ص 76.

¹ بهلول فهيمة، "رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر: هل سيحقق شعار صفر ورق في الجامعة الجزائر الجزائرية؟" المفكر 01 (2023): ص. 494.

4/ رقمنة مشاريع البحث العلمي PRFU: هي عبارة عن منصة يتم تسجيل المشاريع البحثية فيها بحيث يتلقى رئيس مشروع البحث إشعارا بتلقي طلب تسجيل المشروع، وإحالاته والمصادقة عليه مستوى المؤسسة الجامعية الأصلية ثم تحويل الندوة الجهوية التي تتبعها الجامعة، تليها مرحلة توزيع المشاريع على الخبراء التي تعينهم الوزارة لتقييم المشاريع المقترحة، وقد يعاد تقييم المشاريع في حالة الاختلاف بعدها تفتح فترة للطعون بخصوص المشاريع المرفوضة وتقسيم هذه الطعون للبت فيها، وكل هذه المراحل تتم على مستوى منصة إدارة مشاريع البحث للتكوين الجامعي وفي حالة الموافقة على المشروع تتم مواصلة العمل على هذه المنصة بتقديم الباحثين لحوصلة مشاريعهم على فترات محددة⁽¹⁾.

5/الإيميل المهني: وهو بريد إلكتروني يستعمل في التواصل بين المؤسسات الجامعية وبينها وبين الوزارة، والتواصل بين الإدارة والأساتذة مع تمكين الطلبة منه.

6/ مركز البحث العلمي والتقني في الإعلام العلمي والتقني CERIST:

- وهي أهم هيئة توفر مختلف الخدمات ذات صلة بالبحث العلمي والعمل الأكاديمي، ويهتم المركز بكل ما يخص شؤون الطلبة وتسجيلاتهم، بالإضافة إلى احتوائه على 12 بوابة متوفرة على الموقع: <http://www.cerist.dz/index.php/a>

- وتختص بمختلف مجالات البحث ونذكر منها²:

* شبكة البحث الجزائرية (ARN) <http://www.arn.dz>

* البوابة الوطنية للإشعار عن الأطروحات (PNST) <https://www.pnst.cerist.dz>

* النظام الوطني للتوثيق عبر الإنترنت (SNDL) <https://www.sndl.cerist.dz>

* مركز أسماء النطاقات (Nic.dz) <http://www.nic.dz>

* تلفزيون الويب (Web tv) <http://webtv.cerist.dz>

* بوابة خدمات الإنترنت (Wissal) <http://www.wissal.dz>

* بوابة البرمجيات الحرة (free soft) <http://freesoft.cerist.dz>

* الموقع الموحد للمجلات العلمية (web review) <http://www.webreview.dz>

² سمير بن عياش وعالم إلهام، "رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر، نظام بروتيرس نموذجاً"، جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 2019، ص 98.

³ بهلول فهيمة، مرجع سابق، ص 493.ص494.

* المكتبة الرقمية للمركز (DL) <http://dl.cerist.dz>

* بوابة المكتبات الجامعية الجزائرية (Bibliou.niv) <http://www.bibliouniv.cerist.dz>

* الفهرس المشترك الجزائري (CCDZ) <http://www.ccdz.cerist.dz>

المطلب الثاني: مظاهر رقمنة المجالات الإدارية للموارد البشرية في قطاع التعليم العالي

والمقصود هنا هو الوقوف على مظاهر الرقمنة التي مست المجالات الإدارية والبيداغوجية لإدارة الموارد البشرية في جامعات قطاع التعليم العالي، والمتمثلة في:

1/ رقمنة التسجيلات البيداغوجية: حيث خصصت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مواقع موحدة لجميع الطلبة الناجحين في البكالوريا من أجل التسجيل وتوجيههم إلى المؤسسات الجامعية بصفة تفاعلية وضمان الإطلاع على نتائج التوجيهات، كما تخصص الأراضية الوطنية الرقمية Progres أيضا لتسجيل الطلبة المتحصلين على شهادة الليسانس والراغبين في التسجيل في تكوين الماستر. وكذا الترشح لمسابقات الدكتوراه¹.

3- رقمنة عملية التسيير البيداغوجي والخدمات الجامعية: يتمثل ذلك في النظام المطور بروقراس وتتمثل مهامه في ما يلي²:

* التسيير البيداغوجي: الذي يختص بتسيير ومتابعة مسار الدراسة للطلبة الجامعيين خلال الأطوار الثلاثة الليسانس، الماستر، الدكتوراه.

* تسيير الموارد البشرية: يختص بتسيير المسار المهني لجميع الأساتذة والباحثين والعمال التابعين لمؤسسات الجامعة .

* تسيير الخدمات الجامعية: يختص بتسيير خدمات الإيواء والمنح الجامعية للطلبة الجامعيين في جميع الأطوار. 1.

3/ الإدارة الإلكترونية: وهي استخدام الإنترنت في عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على إدارة الموارد والقدرات الجوهرية للمنظمة بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المنظمة³.

¹ بريزة بوزغيب، مرجع سابق، ص 78.

² محمد الطاهر عديلة وسليم جداي، مرجع سابق، ص 9 ص 10.

¹ عبيدة سليمة ومحمد علي حسين الشامي، مرجع سابق، ص 463.

المطلب الثالث: مزايا وصعوبات رقمنة إدارة الموارد البشرية في التعليم العالي في الجزائر

سوف نستعرض هنا إسهامات الرقمنة على أداء إدارة الموارد البشرية وكذا الصعوبات والتحديات.

أ- مزايا وإسهامات رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي:

إن حصر فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم العالي صعب بعض الشيء وهذا لتعدد أدوارها الفعالة، والتي نذكر منها:

-إعادة هيكلة العملية التعليمية: وهذا استجابة لإحتياجات المجتمع المعاصر، وتقليص الفجوة بين الواقع الإجتماعي الإقتصادي من جهة ونتائج أنظمة التعليم العالي من جهة أخرى.

-زيادة فرص التعلم: إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يساعد في زيادة فرص الوصول للتعلم، كما يمكن أن يساعد على الرفع من نوعية التعلم باستخدام أساليب التعليم المتقدمة.

-الرقابة وتقوية عملية الإحتفاظ بالمعرفة: إذ بإمكانها تقوية عملية الإحتفاظ بالمعلومات، من جهة ومن جهة أخرى السماح للأساتذة من تمضية وقت أطول مع الطلبة ووقت أقصر في تصحيح الامتحانات.

أما وفق (هابس والكندري) فإن استخدام الرقمنة في التعليم يحقق الإيجابيات التالية:

-إمكانية الوصول الى عدد أكبر من الجمهور والمتابعين في مختلف العالم.

-إعطاء التعليم الصبغة العالمية والخروج من الإطار المحلي⁽¹⁾.

- وكذا يمكن إضافة إسهامات أخرى لرقمنة إدارة الموارد البشرية، مثل إسهامها في تسهيل المعاملات الإدارية والبيداغوجية، وكذا التخلي عن الأساليب النمطية والمعاملات الورقية وبالتالي تحقيق سرعة ودقة عاليتين في الجوانب الإدارية.

ب-صعوبات ومعوقات التحول الرقمي في قطاع التعليم العالي:

بالرغم من النقلة النوعية التي حققتها وسائل التكنولوجيا من وسائل الاتصال وتقنيات المعلومات في الجامعة الجزائرية عامة والخدمات المكتنية خاصة إلا أن المتمعن يجد أن وتيرة التحول الرقمي تسير بشكل بطيء، بل وتكاد تكون منعدمة في بعض الأحيان، فالرقمنة بإعتبارها فكر قائم على وضع استراتيجية واضحة لتحقيق الأهداف المرجوة، فهي تستلزم تجنيد موارد مادية وبشرية، مالية تنظيمية وكذا

² صبرينة كدام وسيف الدين الرحالي، "أثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصيل العلمي للطلاب" (ورقة بحثية قدمت في الملتقى بدور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي، 2020): ص 30ص31.

بيئة تشريعية من أجل تحقيق أهدافها إلا أن الجامعة الجزائرية قد قامت بإختزلتها في مجرد إدخال بعض التقنيات والأجهزة كالحواسيب .

-نقص الكفاءات داخل المؤسسات التي من شأنها قيادة برنامج مشروع الرقمنة وإن وجدت فإنها لا تحظى بأي تكوين.

-غياب بيئة تشريعية لضمان تأطير البيئة الرقمية فأمن المعلومات وحقوق النشر والملكية الفكرية كلها معضلات تقف في وجه التحول الرقمي بالمقابل مازالت الجزائر تعاني من العجز في توفير تدفق الإنترنت لمواطنيها فكيف يمكن الحديث عن تحول (1).

نستنتج أن النقلة النوعية التي حققتها الرقمنة في قطاع التعليم العالي وبالرغم من التغييرات التي أحدثتها إلى حد بعيد، إلا أنها لا زالت تحتاج إلى تطوير مستمر فهي لا تقتصر فقط إدخال بعض أدوات التكنولوجيا بل تتعدى إلى استخدامها في كل طرق وأساليب التعليم والتعلم والإدارة

¹ توفيق بوستي وحدادة سهام، مرجع سابق، ص 12ص.13

خلاصة الفصل

ما نخلص إليه من خلال هذا الفصل: أن الجامعة الجزائرية قد سعت إلى تطبيق استراتيجيات الرقمنة، وذلك من خلال تطبيق طرق التعليم الإلكتروني، واستحداث المنصات الرقمية في طرق وأساليب تسيير الإدارة مثل منصة بروغرس وموودل.

ومما لا شك فيه أن رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي هي ثورة حقيقية في طرق، أساليب وتقنيات التعليم والإدارة والتي قامت وزارة التعليم العالي في الجزائر بتسخيرها والعمل على إنجاحها عن طريق محاولة توفير البيئة الملائمة وهي الموارد المالية والبشرية والمادية التقنية، كذا استحداث البرامج والمنصات الرقمية الحديثة وتطبيقها في طرق وأساليب التعليم وكذا نظم التسيير في الإدارة .

إلا أنه لا يمكن الحديث عن رقمنة إدارة موارد بشرية بمجرد إدخال بعض الوسائل الحديثة أو التزويد بالانترنت، بل تتعدى إلى توفير الكوادر البشرية ووجود إيمان ورغبة حقيقية في التغيير وتوفير كل متطلبات الرقمنة .

الفصل الثالث:

نموذج رقمنة إدارة الموارد البشرية في

جامعة باتنة 1

تمهيد:

على غرار جميع الجامعات الجزائرية، تعتبر جامعة باتنة 1 نموذجا سعت إلى رقمنة إدارة الموارد البشرية وسنحاول في هذا الفصل دراسة وتحليل الطرق والإضافات الرقمية التي استحدثتها جامعة باتنة 1 في تسيير وتطوير مرافقها وخدماتها.

وكأي دراسة علمية أخرى فإننا نحتاج إلى إطار تطبيقي نوضح فيه تجربة الرقمنة التي خاضتها

جامعة 1

لتبيين مدى مساهمة الرقمنة على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: التعريف بالحالة قيد الدراسة.

لقد تم التطرق في هذا المبحث إلى التعريف بنموذج الدراسة والمتمثل في جامعة الحاج لخضر باتنة 1، حيث تم إعطاء نظرة شاملة حول أبعاد التحولات التي مست الجامعة في مجال تطوير وعصرنة المجالات الإدارية والبيداغوجية والتعليمية .

المطلب الأول: نبذة تعريفية عن جامعة باتنة 1.

أجريت هذه الدراسة بجامعة باتنة 1 والتي هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي(المرسوم التنفيذي رقم 03- 279 المؤرخ في 23/08/2003 المادة 2، العدد 51)¹ .

ويعود تاريخ نشأة جامعة الحاج لخضر باتنة إلى شهر سبتمبر من سنة 1977 م حيث تأسست بموجب المرسوم رقم 77- 91 المؤرخ في 03 رجب 1397 هـ الموافق لـ 20 جوان 1977 م² المتضمن إحداث المركز الجامعي بباتنة، ويضم قسمين أحدهما للعلوم القانونية والثاني للغة والأدب العربي، وفي سنة 2015 صدر المرسوم التنفيذي رقم 15 - 181 المؤرخ في 11/07/2015³ الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 89/136 المؤرخ في 01/08/1989 والمتضمن إنشاء جامعة باتنة والذي بموجبه تعويض

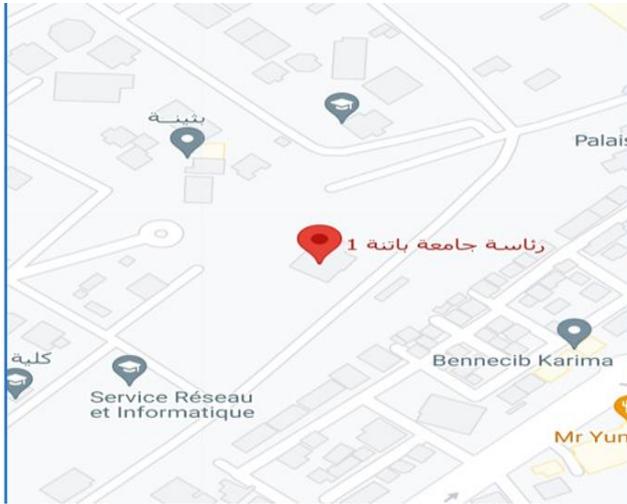
¹ المرسوم رقم 136-89 المؤرخ في 29 ذي الحجة 1409 الموافق لـ 23 غشت 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

² المرسوم رقم 91-77 المؤرخ في 03 رجب 1397 هـ الموافق لـ 20 جوان 1977 هـ المتضمن إنشاء جامعة الحاج لخضر باتنة.

³ المرسوم التنفيذي رقم 15-181 مؤرخ في 24 رمضان 1436 الموافق لـ 11 يوليو 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 29 ذي الحجة 1409 الموافق لـ 01 غشت 1989 المتضمن إنشاء جامعة باتنة، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادرة في 25 رمضان 1436 هـ الموافق لـ 12 يوليو 2015.

تسمية جامعة باتنة المذكورة في المرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 01/08/1989 بتسمية جامعة باتنة 1.

وتضم جامعة باتنة 1: 26 قسم موزع على 6 كليات جامعية ومعهدين على النحو التالي:
 - كلية علوم المادة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإسلامية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية الأدب العربي والفنون.
 - معهد العلوم البيطرية والعلوم الفلاحية، ومعهد الهندسة المعمارية والعمران.
 الشكل رقم 1: الموقع الإلكتروني لجامعة باتنة 1 الشكل رقم 2: موقع جامعة باتنة 1



المصدر: موقع جامعة باتنة 1:

2024 المصدر: موقع جامعة باتنة 1: 2024

جامعة باتنة 1 (univ-batna.dz)¹

الهيكل التنظيمي لجامعة باتنة 1:

تتبنى جامعة باتنة 1 الهيكل التنظيمي التالي:

- يرأس جامعة الحاج لخضر باتنة 1: البروفيسور عبد السلام ضيف على رأس الهرم التنظيمي

للجامعة المبين بالشكل أدناه كمدير للجامعة:

¹ جامعة باتنة 1، على الموقع [جامعة باتنة 1 \(univ-batna.dz\)](http://univ-batna.dz)، تم الإطلاع بتاريخ 15 ماي 2024.

الشكل رقم 3: الهيكل التنظيمي لجامعة باتنة 1



المصدر: موقع جامعة باتنة: 2024 جامعة باتنة 1 (univ-batna.dz)¹

المطلب الثاني: التقنيات والإضافات الرقمية في جامعة باتنة 1

عملت جامعة باتنة 1 على تبني التقنيات التكنولوجية والمواقع الإلكترونية كبدائل عن المعاملات التقليدية فقامت بتوفير منصات رقمية إلكترونية متمثلة في:

- إضافة منصة للتعليم الإلكتروني ومنصات رقمية كمنصة مودول ومنصات أخرى مثل غوغل سكولار ومنصة النظام الوطني للتوثيق الإلكتروني والمنصة الجزائرية للمجلات.
- إضافة إلى نظام بروغرس وهو تطبيق مخصص لتسجيل الطلبة وصب النقاط وغيرها.
- إلتزام الأساتذة الباحثين بكتابة البريد الإلكتروني المهني الخاص بهم أثناء عرض أعمالهم البحثية في المجالات الوطنية أو العالمية.
- متابعة الملتقيات الوطنية والدولية عبر تقنيات التحاضر عن بعد مثل تطبيق Zoom، تطبيق Google meet.

الشكل رقم 4: بعض المنصات التي تتوفر عليها جامعة الحاج لخضر باتنة 1



¹ جامعة باتنة 1، على الموقع جامعة باتنة 1 (univ-batna.dz)، تم الإطلاع بتاريخ 15 ماي 2024.

المصدر: موقع جامعة باتنة 1-2024- univ-batna.dz 1¹

المبحث الثاني: انعكاسات رقمنة إدارة الموارد البشرية على مخرجات جامعة باتنة 1

في إطار الرقمنة، عملت الإدارة والأساتذة في جامعة باتنة 1 على تبني الإضافات التكنولوجية كبدائل جديدة، وفي هذا الصدد سوف نحاول دراسة التجربة التي خاضتها الجامعة في مجال الرقمنة عن طريق إجراء دراسة ميدانية في مختلف كليات الجامعة .

المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية

سوف نحدد من خلال هذا المطلب الإجراءات المنهجية المعتمدة من أجل الدراسة الميدانية، والمتمثلة في مجتمع وعينة الدراسة، المنهج العلمي المتبع وأداة الدراسة المعتمدة:

أ- منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الموضوع والنتائج التي نسعى للتوصل إليها، تم استخدام منهج دراسة حالة، فقد تم من خلاله وصف وتقييم تحليل التحول الرقمي بجامعة باتنة 1، ودرجة تأثير إدارة الموارد البشرية بالرقمنة.

ب- متغيرات الدراسة:

تمثلت متغيرات الدراسة في:

* المتغير المستقل: وهو الرقمنة .

* المتغير التابع: المتمثل في إدارة الموارد البشرية في جامعة باتنة 1 .

ج- مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

1- فئة الموظفين بالكليات التالية:

* كلية الحقوق والعلوم السياسية.

* كلية اللغة والأدب العربي والفنون.

* كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2- فئة الأساتذة بالكليات التالية:

* كلية الحقوق والعلوم السياسية.

* كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

* كلية اللغة والأدب العربي والفنون.

¹ جامعة باتنة 1، على الموقع [جامعة باتنة 1 \(univ-batna.dz\)](http://univ-batna.dz)، تم الإطلاع بتاريخ 15 ماي 2024.

- عينة الدراسة: عينة عشوائية، كجزء من مجتمع الدراسة تحمل نفس خصائصه وفيما يلي جدول يبين عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة.

الجدول رقم 1: الإستثمارات الموزعة والمسترجعة

الفئة	الأساتذة	الموظفون
الاستثمارات الموزعة	130	50
الاستثمارات المسترجعة	35	47
الاستثمارات الملغاة	95	3
المجموع	35	47

المصدر: إعداد الطالبة

د- أداة الدراسة:

لغرض دراسة انعكاسات الرقمنة على إدارة الموارد البشرية في جامعة باتنة 1، قمنا بالإعتماد على الإستبيان كأداة بحث، من أجل جمع المعلومات الضرورية للتحليل والدراسة، حيث تم توزيع استبيانين الأول خاص بالأساتذة والثاني خاص بالموظفين في جامعة باتنة 1 وفيما يلي جدول يوضح هيكله استمارة الاستبيان:

جدول رقم 2: المحاور الأساسية لاستمارة الأساتذة - جدول رقم 3: المحاور الأساسية لاستمارة

الموظفين

المحاور	المتغيرات الفرعية	العبارات	المحاور	المتغيرات الفرعية	العبارات
المحور الأول:	البيانات الشخصية و المهنية	06 - 01	المحور الأول:	البيانات الشخصية و الوظيفية	05 - 01
المحور الثاني:	علاقة الوسائل الرقمية بأداء الموارد البشرية في جامعة باتنة 1.	من 09 - 07 - توفر بيئة تكنولوجية في الجامعة. من 10 - 14 - تأثير الرقمنة على أداء الموظف.	المحور الثاني:	نوع التعليم الأفضل. - تأثير استخدام المنصات على العملية التعليمية. - مدى استخدام المنصات التعليمية.	من 06 - 11 من 12 - 15
المحور الثالث:	التأهيل الرقمي وتأثيره على الأداء الوظيفي	من 17 - 05 - مدى تأثير التكوين الرقمي على الموظف. من 21 - 18 - تأثير وجود نظام الرقمنة على عملية التواصل.	المحور الثالث:	- وجود تقاعل عبر المنصات الرقمية. - مدى ملاءمة البيئة الجامعية الرقمية.	من 16 - 22 من 23 - 31

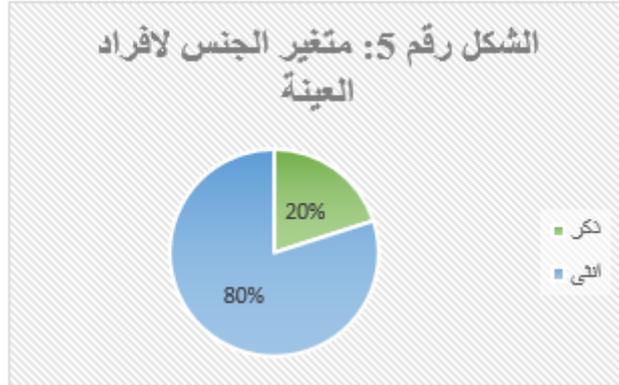
المصدر: إعداد الطالبة المصدر: إعداد الطالبة

المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الإستبيان

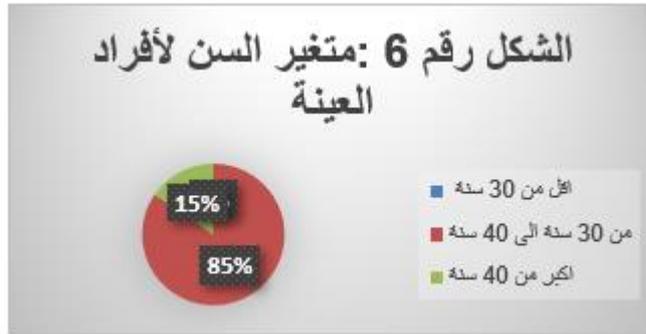
1- تحليل الاستبيان الموجه للأساتذة بجامعة باتنة 1:

لقد تمت معالجة محتوى الاستبيان عبر ثلاث محاور وهي كالتالي:

- المحور الأول البيانات الشخصية:



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يتضح لنا من خلال الشكل رقم 5: أن أغلب أفراد العينة من فئة الإناث (80%) وهذا راجع إلى إقبال الإناث على المجال التعليمي أكثر من الذكور (20%).

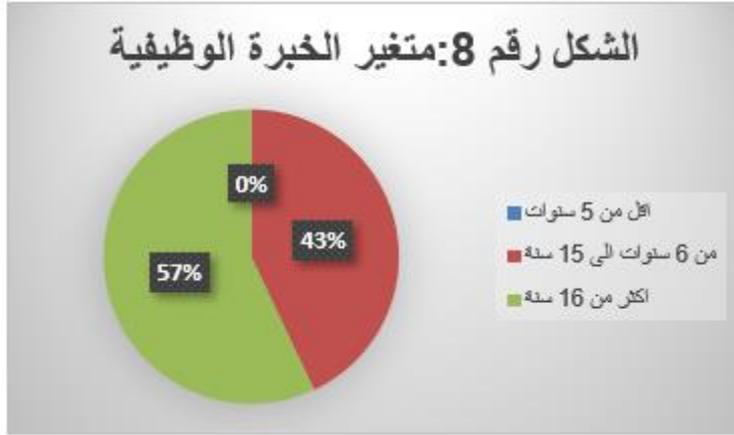


المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يوضح الشكل رقم 6: أن أغلب أعمار الفئة أكبر من 40 سنة بنسبة (85%)، تليها الفئة من 30 إلى 40 سنة (15%)، وهذا يدل على أن أفراد العينة لهم خبرة مهنية في التعليم الجامعي.



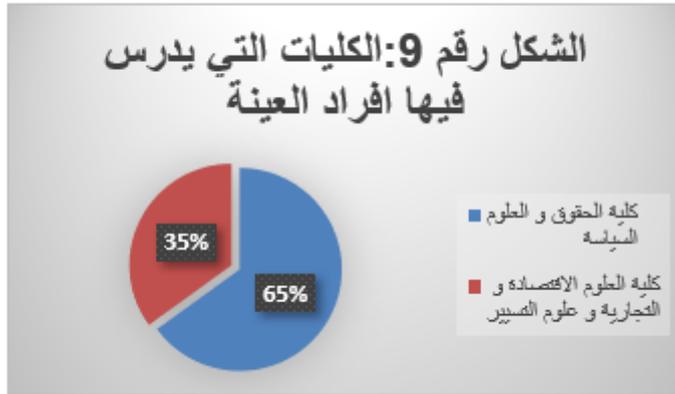
المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الشكل رقم 7: أن نسبة (56%) من أفراد العينة برتبة أستاذ التعليم العالي، تليها أستاذ محاضر أ ب (29%) تليها أستاذ محاضر ب ب (15.4%)، هذا ما يوضح لنا أن غالبية أفراد العينة لهم خبرة مهنية في التعليم العالي.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين الشكل رقم 8: أن فئة الأساتذة ذوي الخبرة المهنية أكبر من 16 سنة، تمثل الغالبية تليها الفئة من 5 إلى 10 سنوات، وبهذا يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة من فئة أستاذ التعليم العالي.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الشكل رقم 9: أن معظم أفراد العينة امتنعوا عن الإجابة عن هذا السؤال بحيث من بين 35 استمارة تحصلنا على نسبة (40%) إجابة من أساتذة قسم الحقوق والعلوم السياسية و(35%) من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، بينما تبقى نسبة (25%) موزعة على الإجابات التي لم يتم تحديدها.

المحور الثاني: الجانب التعليمي للرقمنة في جامعة باتنة 1



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين لنا الشكل أن نسبة (77%) من الأساتذة يفضلون التعليم الحضورى ما يدل على أن التعليم الحضورى يساعد على تقديم وشرح المادة العلمية بشكل أفضل وموضح وإيصال المعلومة، بينما (23%) يفضلون التعليم الهجين وهو مزيج بين الحضورى وعن بعد.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح لنا الشكل أن نسبة (85%) من أفراد العينة يستخدمون المنصات الرقمية في التدريس وهذا يدل على استعمالها لتمكين الطلبة الحصول على المحاضرات والدروس وإرسال الواجبات وفي بعض الأحيان تقديم المحاضرات عن بعد، أما نسبة (15%) من أفراد العينة فيستخدمون في بعض الأحيان المنصات التعليمية الرقمية اقتصاراً فقط على نشر الدروس فيها للطلبة.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتوضح لنا من خلال الشكل رقم 12: أن معظم الإجابات تبين أن معظم الكليات لجامعة باتنة 1 توفر للأساتذة الوسائل التكنولوجية وتدفع الإنترنت وهذا ما يساعد الأساتذة على القدرة على استخدامها أثناء إلقاء محاضراتهم عبر منصات مودل (69%)، أما نسبة (31%) فتوضح أن بعض الكليات التي يدرس فيها بعض الأساتذة لا توفر الوسائل التكنولوجية اللازمة لعملية التعليم عن بعد.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

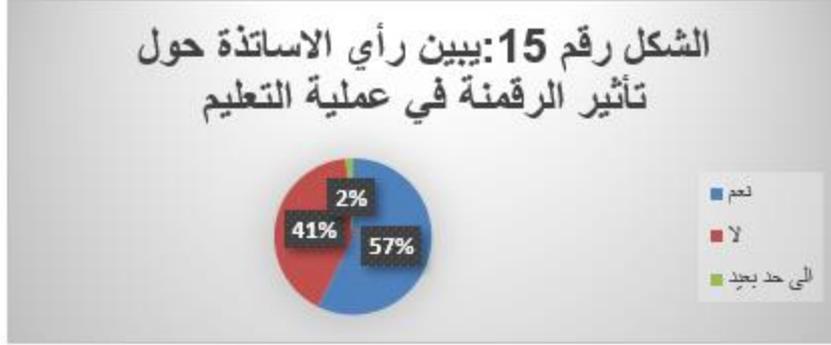
يبين لنا الشكل رقم 13: أن معظم الأساتذة أفراد العينة يستخدمون جميع الوسائل الرقمية سواء حاسوب أو هاتف، مما يدل أن كل وسيلة رقمية تصلح للاستخدامها للولوج للمنصات الرقمية.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

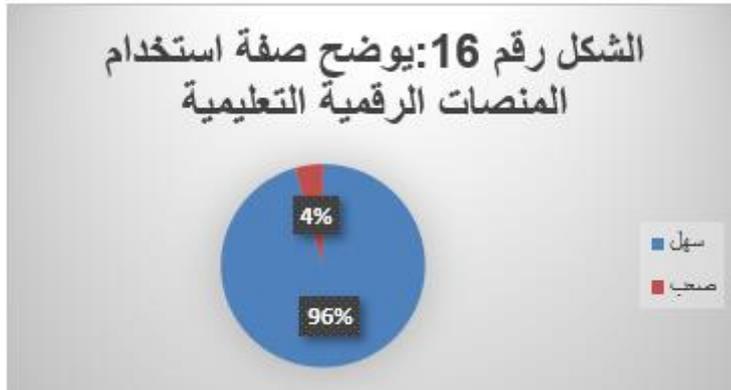
يبين لنا الشكل رقم 14: أن نسبة (61%) من الأساتذة أفراد العينة قد تلقوا تكوينا حول استخدام المنصات الرقمية وهذا يدل على صعوبة استعمالها الذي يحتاج لتلقي التكوين والتعليم فيه، خاصة إذا

كان الأستاذ لا يتقن كثيرًا استعمال الوسائل الرقمية، بينما نسبة (39%) لم يتلقوا تكوين مما يدل على مهاراتهم الرقمية تحتاج للتكوين.



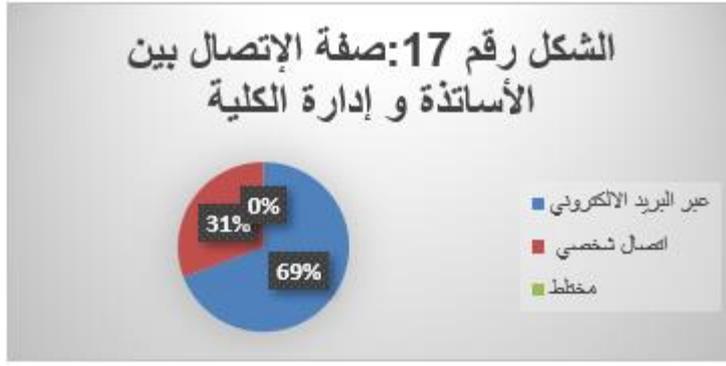
المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الشكل رقم 15: أن نسبة (57%) من الأساتذة يعتقدون أن الرقمنة أحدثت تغييرًا في الطرق التعليمية، مثل إلقاء المحاضرات عن بعد، وتخلي الأساتذة عن النسخ الورقية للمحاضرات... إلخ مما يدل على أن الرقمنة قد سهلت على الأساتذة القيام ببعض الممارسات التعليمية، بينما نسبة (41%) كانت إجابتهم بعدم تأثير الرقمنة نظرًا لأن الطلبة لا يقبلون على حضور المحاضرات عن بعد ولازلوا يفضلون النسخ الورقية للدروس وغيرها، أما نسبة (2%) أجابوا بأن الرقمنة نوعا ما أحدثت تغييرًا.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الشكل رقم 16: أن استخدام المنصات الرقمية بنسبة (96%) سهل هذا يدل على تمكن الأستاذ استخدامها والولوج إليها، بينما (4%) أجابت بصعوبة استخدام المنصات الرقمية وهذا راجع بدرجة أولى إلى حاجة الكثير من الأساتذة إلى تلقي التكوين الرقمي.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الشكل رقم 17: أن معظم الاتصالات التي تتم بين الأساتذة والإدارة تتم عبر البريد الإلكتروني (69%) وهذا ما يدل على تسهيل الرقمنة لعملية الاتصال فهي ممكنة في أي وقت ومن أي مكان، بينما (31%) لازلون يفضلون النمط التقليدي المتمثل في الاتصال المباشر كونه يسمح مباشرة بالحصول على المعلومة من الجهة المعنية والحصول على شرح أفضل.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الشكل رقم 18: أن نسبة (92%) من الأساتذة يستخدمون منصة بروغرس، للقيام ببعض الأعمال مثل صب النقاط وغيرها،، بينما نسبة (8%) لا تستخدم منصة بروغرس ما يدل على تفضيلها الاتصال المباشر مع الإدارة.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الشكل رقم 19: أن نسبة (69%) ساعدته منصة بروغرس لتوفير عاملي الجهد والوقت مثل صب النقاط مباشرة وبالتالي عدم التنقل لإدارة الكلية، بينما نسبة (30.8%) فلم تساعدهم المنصة على توفير الجهد والوقت وقد يدل هذا على عدم قدرتهم على استخدامها بسبب نقص الخبرة في مجال استخدام الرقمنة.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الشكل رقم 20: أن نسبة (90%) تستخدم منصة موودل ويظهر ذلك من خلال إلقاء المحاضرات عن بعد أو تمكين الطلبة من الدروس... إلخ، بينما نسبة (10%) لا يستخدمون موودل وهذا راجع إلى عدم رغبتهم تغيير النمط التقليدي للتدريس الحضوري.



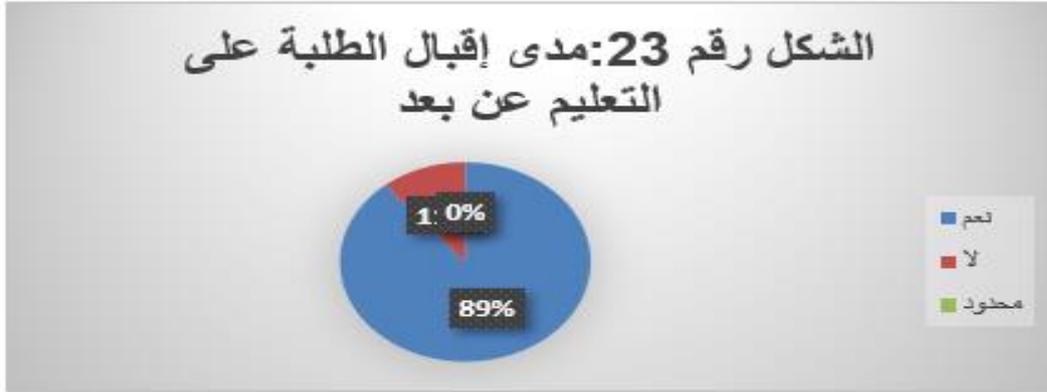
المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين لنا الشكل رقم 21: أن الوحدات الأفقية والمنهجية هما أكثر الوحدات التي تدرس عبر موودل، تليها الوحدات الاستكشافية. بينما الوحدات الأساسية فلا تدرس عبر موودل، ويعود هذا التفاوت إلى التعليم الوزاري التي تلزم بنوع الوحدات الواجب تدريسها عبر موودل.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يبين لنا أن موودل قد سهلت نسبة (75%) إلقاء المحاضرات ويعود هذا خاصة بالنفع على الأساتذة المقيمين خارج الولاية بينما (25%) فلم تساعد موودل وهذا بسبب رفضهم التعليم عن بعد.

المحور الثالث: الجانب الاتصالي والإداري للأساتذة في جامعة باتنة 1



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يتوضح من الشكل رقم 23: أن إقبال الطلبة للتعليم عن بعد جد محدود (89%) وهذا راجع إلى عدم إستفادتهم من المحاضرات السمعية البصرية حيث لا يزال الطلبة يفضلون التعليم الحضوري.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يبين لنا من خلال الشكل رقم 24: وجود غياب شبه تام للتفاعل بين الأساتذة والطلبة وهذا راجع بدرجة أولى إلى ضعف تدفق الإنترنت وكذا وجود خلل دائم في المنصة.



المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان

يتوضح أن جميع الطلبة بنسبة (100%) لا يرسلون انشغالاتهم وأسئلتهم عبر منصة موودل، حيث بعض الطلبة يلجؤون لمنصة فيسبوك للتواصل مع الأستاذ، بينما معظمهم لا يقوم بالتواصل أصلا .



المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان

يتوضح لنا أن جميع الأساتذة قد تخلوا عن الطريقة التقليدية في التعليم بنسبة (100%) المتمثلة إعطاء النسخ الورقية، بل أصبح جميع الأساتذة يقومون بتوفير الدروس وغيرها في منصة موودل التعليمية.



المصدر: إعداد الطلبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الشكل رقم 20 أن نسبة (95%) من الطلبة لا يستوعبون المحاضرات عن بعد ولازال الطالب يحتاج إلى التفاعل الحضوري مع الأستاذ.



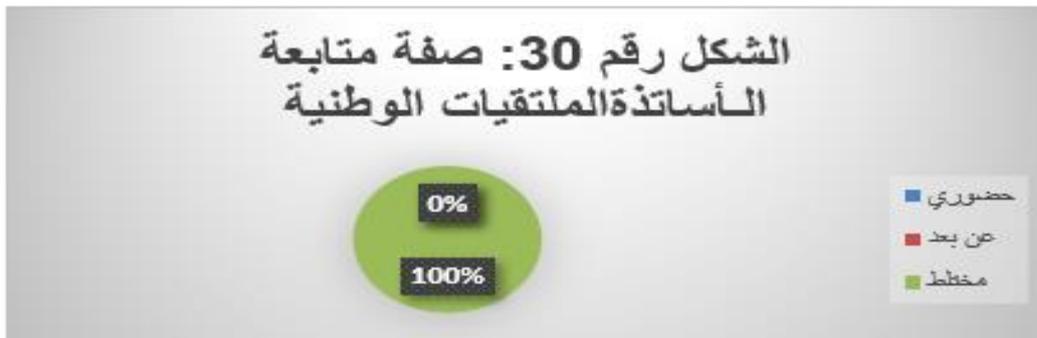
المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتوضح من خلال الشكل رقم 28: لنا أن جامعة باتنة 1، توفر للأساتذة الباحثين المنصات الرقمية التي تمكنهم من نشر أعمالهم البحثية سواء عبر الوطن، أو خارجه.



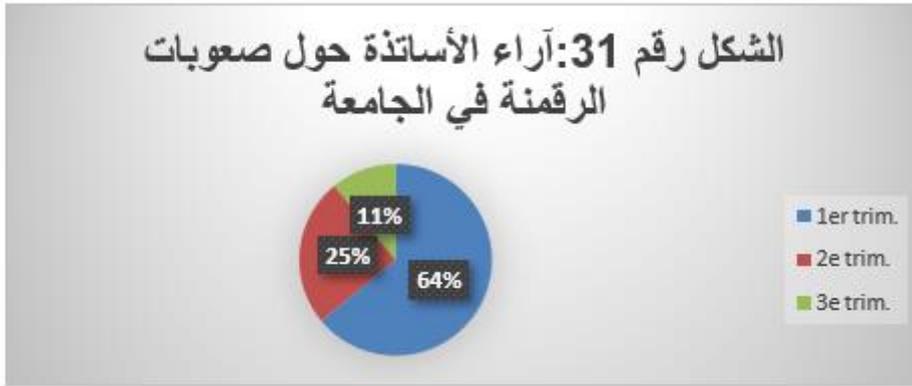
المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتوضح لنا من خلال الشكل رقم 29: أن جميع الأساتذة بنسبة (100%) يحرصون على متابعة المستجدات والتعليمات الإدارية عبر الإيميل المهني.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح لنا الشكل رقم 30: أن الرقمنة قد سهلت على الأساتذة بنسبة (100%) متابعة الملتقيات الوطنية عن بعد في مختلف الجامعات عبر الوطن في حال عدم قدرتهم الحضور الشخصي.



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يوضح الشكل رقم 31: أن معظم الإجابات كانت: توفير النسبة التحتية بنسبة (72%)، تأهيل العنصر البشري (15%) وتحسين تدفق الإنترنت (13%).



المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان
يبين الشكل رقم 32: أن أكثر إجابة قدمت هي وجود الرغبة في التغيير (72%) وتأهيل البنية التحتية لتتلاءم أكثر مع متطلبات الرقمنة (15%).

ب- تحليل ودراسة الاستبيان الموجه للموظفين بجامعة باتنة 1:

لقد تم تحليل محتوى استمارة الإستبيان عبر ثلاث محاور كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية والمهنية

الجدول رقم 4: متغير الجنس لأفراد العينة

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
ذكر	10	22
أنثى	37	78

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح من خلال الجدول رقم 4: أن نسبة (78%) من أفراد العينة هم من فئة الإناث وهذا راجع إلى إقبال الإناث على الوظيفة العمومية، بينما فئة الذكور يتجهون للأعمال الحرة.

الجدول رقم 5: متغير السن لأفراد العينة

النسبة(%)	التكرار	الإجابة
43	20	ما بين 25 سنة إلى 35 سنة
40	19	ما بين 36 سنة إلى 45 سنة
17	8	أكبر من 46 سنة

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الشكل رقم 5: أن نسبة كبيرة من أفراد العينة من فئة (25 إلى 35 سنة)، وهذا ما يدل على خبرتهم الوظيفية في مجال الإدارة 1.

الجدول رقم 6: المستوى التعليمي لأفراد العينة

النسبة(%)	التكرار	الإجابة
0	0	ثانوي
36	17	جامعي قبل التدرج
64	30	جامعي بعد التدرج

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين لنا الجدول رقم 6: أن نسبة (64%) من أفراد العينة من هم فئة جامعي بعد التدرج، وهذا ما يدل على أن معظم موظفي الإدارة في جامعة باتنة 1 متحصلون على شهادة الماسترو لهم مستوى تعليمي جامعي.

الجدول رقم 7: متغير الخبرة والرتبة الوظيفية

النسبة(%)	التكرار	الإجابة
85	40	عون إدارة
15	7	إطار

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من أفراد العينة لهم خبرة مهنية أكبر من 10 سنوات وهم من فئة عون إدارة، وهذا دليل على أن النسبة الأكبر من الموظفين في الجامعة يتمتعون بالخبرة الوظيفية.

الجدول رقم 8: الكليات الموظف فيها أفراد العينة

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
كلية الحقوق و العلوم السياسية	7	15
* كلية اللغة والأدب العربي والغنون.	16	34
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية	24	51

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الجدول أن أفراد العينة كانوا موزعين عبر 6 إدارات من مختلف الكليات عبر جامعة باتنة 1 وهذا ما أعطانا نظرة أكثر شمولاً حول تأثير الرقمنة في مختلف أجزاء إدارات جامعة باتنة 1.

المحور الثاني: علاقة الوسائل الرقمية بأداء الموارد البشرية في جامعة باتنة 1.

الجدول رقم 9: مدى توفر الوسائل الرقمية

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
نعم	6	13
لا	41	87

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا أن نسبة (87%) من الإجابات كانت عدم توفر الوسائل التكنولوجية بينما (13%) فكانت توفرها، وهذا ما يدل حاجة جامعة باتنة 1 إلى توفير بنية تحتية أكثر ملاءمة للرقمنة.

الجدول رقم 10: مدى تدفق الإنترنت

الإجابة	التكرار	النسبة(%)
نعم	5	11
لا	42	89
إلى حد بعيد	0	0

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 10: أن معظم الإجابات بنسبة (89%) اقتصرت على عدم وجود تدفق جيد للإنترنت في جامعة باتنة 1 وهذا راجع إلى ضعف البنى التحتية وضرورة توفير التدفق العالي لشبكة الإنترنت.

الجدول رقم 11: مدى وجود صيانة الوسائل التكنولوجية

الإجابة	التكرار	النسبة(%)
نعم	0	0
لا	47	100
أحيانا	0	0

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 11: انعدام صيانة ومتابعة الأجهزة التكنولوجية في جامعة باتنة 1 فقد اقتصرت الإجابات بـ (100%) على " لا " وهذا ما يستوجب على إدارة الجامعة إعادة النظر في هذا الأمر ومعالجته.

الجدول رقم 12: يبين مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي

الإجابة	التكرار	النسبة(%)
نعم	45	96
لا	2	4

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح لنا الجدول أعلاه، أن الرقمنة في المعاملات الإدارية قد ساهمت في أداء العمل بدقة عالية من طرف الموظف وفي الوقت المحدد، ما يعني أن الرقمنة انعكست بالإيجاب على جودة إنجاز المعاملات الإدارية.

الجدول رقم 13: يبين مدى تقليل الرقمنة من الأخطاء في المعاملات الإدارية

الإجابة	التكرار	النسبة(%)
نعم	47	100
لا	0	0
إلى حد بعيد	0	0

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الرقمنة الإدارية قد قللت من الأخطاء التقليدية التي تحدث عادة في المعاملات الإدارية، فقد اقتصررت الإجابات على "نعم" بنسبة (100%).

الجدول رقم 14: يبين مدى انخفاض وقوع المشاكل بين الطلبة والموظفين بفضل الرقمنة

الإجابة	التكرار	النسبة(%)
نعم	47	100
لا	0	0

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول أعلاه أن رقمنة المعاملات الإدارية قد خفض من احتكاك الطالب بالإدارة وبالتالي تجنب وقوع المشاكل المتعارف عليها في إدارات الجامعة (جميع الإجابات كانت نعم 100%).

الجدول رقم 15: يبين مدى تسهيل الرقمنة المعاملات الإدارية

الإجابة	التكرار	النسبة(%)
نعم	43	91
لا	0	0
بسبب كبيرة	4	9

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين الجدول رقم 15: أن الرقمنة الإدارية قد جعلت الموظف ينجز أعماله بكل سهولة بعد تخليه عن المعاملات الورقية التقليدية فقد أصبح عمله يقتصر على استخدام الحاسوب والأرضيات الرقمية .

المحور الثالث: التأهيل الرقمي وعلاقته بأداء الموارد البشرية في جامعة باتنة 1 .

الجدول رقم 16: يبين مدى كفاءة الموظفين لاستخدام الوسائل التكنولوجية

النسبة (%)	التكرار	الإجابة
76	36	نعم
0	0	لا
24	11	بعض الشيء

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يتضح أن جميع الموظفين يتقنون استخدام الوسائل التكنولوجية كالحاسوب ولكن لا يحسنون استخدامه بالشكل الكافي وهذا خاصة لدى فئة الموظفين.

الجدول رقم 17: يوضح مدى كفاءة الموظفين استخدام الأرصيات الرقمية

النسبة (%)	التكرار	الإجابة
55	26	نعم
11	5	لا
34	16	إلى حد بعيد

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين لنا أن نسبة (11%) من الموظفين يحتاجون إلى دورات تكوينية لاستعمال الأرصيات الرقمية نظراً لصعوبتها وتعقيدها، الذي يحتاج إلى تعلم وممارسة.

الجدول رقم 18: يوضح وجود دورات تكوينية حول الرقمنة

النسبة (%)	التكرار	الإجابة
0	0	نعم
100	47	لا
0	0	أحيانا

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم 18 أن إدارة جامعة باتنة 1 لم توفر الدورات التكوينية للموظفين حول الرقمنة، وهذا ما يستدعي على إدارة الجامعة إعادة النظر فيه بأسرع وقت.

الجدول رقم 19: يبين مدى التواصل بين إدارات الكليات

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
نعم	0	0
لا	47	100

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين لنا الجدول رقم 19 غياب تام للتواصل بين مختلف إدارات الكليات عبر الجامعة، وهذا راجع إلى عدم وجود تخصصات أو أمور إدارية مشتركة بينهما.
الجدول رقم 20: يبين وجود نظام حفظ الأرشيف في الكليات

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
نعم	2	4.3
لا	45	95.7

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يبين لنا الجدول أعلاه أن معظم الكليات بجامعة باتنة 1 تعتقر لوجود نظام حفظ الأرشيف وهذا ما يعود بالسلب على إدارة الكلية.
الجدول رقم 21: يبين مدى تقليل الرقمنة توافد الطلبة والأساتذة لمكتب الموظف .

الإجابة	التكرار	النسبة (%)
نعم	40	95.2
لا	0	0
إلى حد بعيد	7	14.8

المصدر: إعداد الطالبة بناء على نتائج الاستبيان

يوضح الجدول رقم 21: أن رقمنة المعاملات الإدارية أدى إلى انخفاض توافد الطلبة والأساتذة لمكتب الموظف بحيث أصبحت معظم المعاملات التي يحتاجها الطالب يحصل عليها عبر بروجرس أو الصفحة الرسمية للجامعة بينما الأستاذ فيتصل عبر الإيميل المهني.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذه الدراسة تتضح لنا أهمية رقمنة إدارة الموارد البشرية في جامعة باتنة 1، بحيث نجد أن سياسة الرقمنة قد انعكست بالإيجاب على أداء إدارة الموارد البشرية خاصة ما تعلق بالمعاملات الإدارية فقد أصبحت تؤدي بطريقة أسهل وأسرع .

إلا أنه لا زالت الجامعة تعاني قصورا في وسائل التكنولوجيا ولا زالت محدودة امتلاكها، بحيث أنها تحتاج إلى مواكبة التطورات التكنولوجية واستخدامها وكذا توفير دورات التدريب، مع التأكيد على ضرورة وجود الرغبة في التغيير نحو الأفضل .

فالرقمنة هنا لا تقتصر فقط على إدخال بعض التقنيات والوسائل الرقمية، بل تتعدى إلى استخدامها في سواء العملية التعليمية أو في الإدارة .

الخاتمة:

من خلال ما تطرقنا إليه، من مفاهيم ذات الصلة برقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي، وكذلك استراتيجية الرقمنة في الجامعة الجزائرية، وبعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها في جامعة الحاج لخضر باتنة 1 باعتبارها إحدى الجامعات الجزائرية التي تسعى لتطبيق الرقمنة، فقد حاولنا معرفة مدى استجابة جامعة باتنة 1 لسياسة وزارة التعليم العالي في هذا المجال ومعرفة واقع الرقمنة الإدارية في جامعة باتنة 1 كنموذج ومدى نجاح سيرورتها.

وما توصلنا إليه أن الرقمنة في جامعة باتنة 1 قد أحدثت تغييرا حقيقيا في أساليب وتقنيات تسيير إدارة الموارد البشرية سواء ما تعلق برقمنة المجالات الإدارية والبيداغوجية، أو ما تعلق بتقنيات التعليم بحيث نجد أن المنصات الرقمية أدت إلى تغيير النمط التقليدي للخدمات الإدارية إلى نمط عصري سواء ما تعلق بالأساتذة، الموظفين أو الطلبة وخير مثال منصة بروغرس نموذجاً وموودل وغيرها، إلا أنه من خلال دراستنا نجد أن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بحاجة لمتطلبات عديدة متكاملة على رأسها وجود قيادة رشيدة تؤمن بضرورة التغيير.

وبهذا نصل إلى أن رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر، هي استجابة لمستجدات التطور التكنولوجي، فالتغيير الحقيقي يتأتى بوجود رغبة حقيقية نحو التغيير والتغلب على المعوقات.

1- نتائج عامة حول الدراسة:

من خلال ما تطرقنا إليه في دراستنا، ومن خلال استمارة الإستبيان الموجه لكل من الأساتذة والموظفين في جامعة باتنة 1، يمكن إنجاز مجموعة من النتائج التي توصلنا إليها حول رقمنة إدارة الموارد البشرية في جامعات قطاع التعليم العالي في النقاط التالية:

. تؤثر الرقمنة على أداء الموارد البشرية في الجامعة، ويتضح ذلك من خلال تحسين مستوى الأداء المهني، وتسهيل وظائفهم وهذا بفضل إدخال المعدات التقنية والتكنولوجية وتحسين تدفق شبكة الأنترنت.

. تلعب المنصات الرقمية دورا كبيرا في العملية التعليمية ويظهر ذلك في تطوير الطرق التقليدية للتعليم وإلقاء المحاضرات، إلا أنه يوجد ضعف في استخدامها بسبب نقص تكوين الأساتذة والطلاب حول استخدامها وعدم توفير الوسائل التكنولوجية.

. وجود معوقات مادية وتقنية تعرقل تطبيق الرقمنة في الجامعة.

. ضعف تطبيق التعليم عن بعد في جامعات قطاع التعليم، وهذا بسبب عوامل بشرية تتمثل بعدم الرغبة في التغيير ونقص المهارات التكنولوجية، وكذا عوامل أخرى تقنية تتمثل في عدم كفاية وتوفر البنية التحتية التكنولوجية وكذا وجود أعطاب دائمة ومتكررة في المنصات.

. تساهم الرقمنة في تسهيل الكثير من العمليات الإدارية، خاصة نظام بروغرس المطبق في الجامعة والذي تم الاعتماد عليه في عمليات تسجيل الطلبة والملفات الخاصة بالموظفين والأساتذة.

- غياب التكوين حول الرقمنة واستخدام المنصات الرقمية وكذلك وجود نقائص مادية ومالية لدعم الرقمنة في جامعات قطاع التعليم العالي في الجزائر .

2 . توصيات الدراسة:

بناء النتائج التي توصلنا إليها، نوصي ب:

- تحسين تدفق الأنترنيت في جامعات قطاع التعليم العالي.
- استحداث خلية مكلّفة بمتابعة كل النقائص الرقمية في الجامعة، والعمل على استقطاب الكفاءات البشرية في مجال الرقمنة من أجل تدريب العاملين والموظفين في الجامعة، وبذلك القضاء على المعوقات التي تعترض رقمنة إدارة البشرية.
- ضرورة تبني كل الطاقم الإداري من موارد بشرية في الجامعة لجميع مفاهيم الرقمنة وممارستها واعتمادها بشكل كلي في الجامعة.
- تعزيز أنظمة حماية البيانات والمعلومات وحمايتها من الإختراق.

الملاحق

الملحق رقم: 01

جامعة باقنة I
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

استبيان

رقمنة إدارة الموارد البشرية
في قطاع التعليم العالي في الجزائر
جامعة باقنة I نموذجاً : دراسة ميدانية

إشراف الدكتورة:
صبرينة حملة

إعداد الطالبة:
فاطمة بن الديب

نضع هذا الاستبيان بين أيديكم لجمع المعلومات قصد معرفة مدى تفعيل الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر لتحقيق فعالية إدارة الموارد البشرية. وعليه نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بحناية من خلال وضع علامة (x) أمام الاختيار الأنسب.

إذا كان هناك سؤال لمحت متأكدًا منه أو لا تريد الجواب عنه، نرجو منك ألا تترك الأسئلة الأخرى. كل جواب يساعدنا في الحصول على معرفة أكثر لوجية نظرك، والتوصل لنتائج دقيقة، مع التعهد بسرية البيانات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

مع جزيل الشكر والتقدير.

المنحة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

1. الجنس:
- ذكر
- أنثى
2. السن:
- أقل من 30 سنة
- من 30 سنة إلى 40 سنة
- أكبر من 40 سنة
3. الرتبة الوظيفية:
- أستاذ مساعد
- أستاذ محاضر - أ
- أستاذ محاضر - ب
- أستاذ التطعيم العالي
4. الخبرة:
- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- أكثر من 15 سنة
5. الكلية :

المحور الثاني: الجانب التعليمي للراشدة في جامعة يافقة 1

1. ما هو نوع التطعيم الذي تفضله؟
- حضوري
- عن بعد
- هجين
2. هل تستخدم المنصات التعليمية الرقمية في التدريس؟
- نعم لا أحياناً
3. هل توفر الجامعة الوسائل التكنولوجية التي تساعدك في التدريس؟
- نعم لا
4. هل تلقيت تكويناً في الجامعة حول استخدام المنصات الرقمية؟
- نعم لا

5. هل تعتقد أن الرقمنة في قطاع التعليم العالي أحدثت تغييرا ملحوظا في الطرق التعليمية

- نعم لا

6. هل استخدام المنصات الرقمنة في التعليم العالي؟

- سهل

- صعب

7. ما هي صفة الاتصال بينك وبين الإدارة؟

- اتصال مباشر

- عن طريق البريد الإلكتروني

- وسيلة أخرى:

8. هل تستخدم منصة بروغرس؟

- نعم لا

9. هل توفر عليك منصة بروغرس عاملي الجهد و الوقت في أعمالك؟

- نعم لا

10. هل تعلم عن طريق منصة مورول؟

- نعم لا

11. إذا كان الجواب بنعم، ماذا تدرس عن طريق منصة مورول؟

- وحدات أفقية

- وحدات استكشافية

- وحدات منهجية

- وحدات أساسية

12. هل تساعدك منصة مورول في إلقاء المحاضرات بشكل أسهل؟

- نعم لا

13. ماهي نوع الوسيلة الرقمية التي تستخدمها؟

- حاسوب محمول

- حاسوب ثابت

- هاتف ذكي

المحور الثالث: الجانب الاتصالي و الإداري للمساعدة بجامعة باتنة 1

1. في ظل انخراط عامل الرقمنة على العملية التعليمية هل ترى قبيل من طرف الطلبة للتعليم عن بعد؟

- نعم لا

2. هل يوجد تفاعل جيد بينك وبين الطلبة في منصة مورول؟
- نعم لا
3. هل تلقى اشغالات من طرف الطلبة عبر المنصات الإلكترونية التعليمية؟
- نعم لا
4. هل تستخدم منصة مورول لإرسال واستلام الدروس والواجبات؟
- نعم لا
5. هل ترى أن تفاعل الطلبة عن بعد كما هو حضوريا؟
- نعم لا
6. هل القاء المحاضرات عن بعد يمكن الطلبة من فهم واستيعاب المادة العلمية؟
- نعم لا
7. هل تتبع الجامعة الأساتذة موقعا إلكترونيا لعرض أعمالهم البحثية؟
- نعم لا
8. هل تستخدم المنصات الرقمية في عرض أعمالك البحثية؟
- نعم لا
9. في رأيك ما هي صعوبات تطبيق الرقمنة في الجامعة الجزائرية؟
- ضعف تدفق الإنترنت
- عدم الرغبة في التغيير
- أخرى
10. في رأيك ماهي أفضل الحلول للهيوض بالرقمنة في الجامعة الجزائرية؟
-
-
-

الملحق رقم: 02

جامعة يانعة 1
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

استبيان

رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي
جامعة يانعة 1 نموذجاً : دراسة ميدانية

إشراف الدكتورة:

صبرينة حملة

إعداد الطالبة:

فاطمة بن الديب

نضع هذا الاستبيان بين أيديكم لجمع المعلومات قصد معرفة مدى تفعيل الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر لتحقيق فعالية إدارة الموارد البشرية. وعليه نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بعناية من خلال وضع علامة (x) أمام الإختيار الأنسب.

إذا كان هناك سؤال لست متأكد منه أو لا تريد الإجابة عنه، نرجو منك أن لا تترك الأسئلة الأخرى. كل جواب سيساعدنا في الحصول على معرفة أكثر لوجهة نظرك والتوصل لنتائج دقيقة. مع التعهد بسرية البيانات وعدم استخدامها إلا لغرض البحث العلمي. مع جزيل الشكر والتقدير.

السنة الجامعية: 2023-2024

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: - ما بين 25 إلى 35 سنة
- ما بين 36 إلى 45 سنة
- أكثر من 46
- 3- المستوى التعليمي : - ثانوي
- جامعي قبل التخرج
- جامعي بعد التخرج
- 4- الرتبة الوظيفي: - عون إدارة
- إطار
- 5- الخبرة الوظيفية:
- أقل من 5 سنوات - من 6 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 20 سنة - أكثر من 21 سنة
- 6- الكلية:

المحور الثاني: علاقة الوسائل الرقمية بأداء الموارد البشرية في جامعة بائنة 1

- 1- هل الوسائل المادية الرقمية المتوفرة كافية لتسهيل المعاملات الإدارية؟
نعم لا
- 2- هل توفر لك الجامعة التفوق الممتاز والكافي للأترنت؟
نعم لا إلى حد بعيد
- 3- هل يوجد صيانة واهتمام دوري بتجديد الوسائل التكنولوجية؟
نعم لا أحيانا
- 4- هل الإدارة الرقمية تمكّنك من إنجاز كافة العمل المطلوب في الوقت المحدد لك وبنقّة عالية؟
نعم لا

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: - ما بين 25 إلى 35 سنة
- ما بين 36 إلى 45 سنة
- أكثر من 46
- 3- المستوى التعليمي: - ثانوي
- جامعي قبل التخرج
- جامعي بعد التخرج
- 4- الرتبة الوظيفي: - عون إدارة
- إطار
- 5- الخبرة الوظيفية:
- أقل من 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 20 سنة - أكثر من 21 سنة
- 6- الكلية:

المحور الثاني: علاقة الوسائل الرقمية بأداء الموارد البشرية في جامعة باتنة 1

- 1- هل الوسائل المادية الرقمية المتوفرة كافية لتسهيل المعاملات الإدارية?
نعم لا
- 2- هل توفر لك الجامعة التنفق الممتاز والكافي للأترنت?
نعم لا إلى حد بعيد
- 3- هل يوجد صيانة واهتمام دوري بتجديد الوسائل التكنولوجية?
نعم لا أحيانا
- 4- هل الإدارة الرقمية تمكنك من إنجاز كافة العمل المطلوب في الوقت المحدد لك وبنقطة عالية?
نعم لا

- 5- هل تعتقد أن إدخال عامل الرقمنة والتقنيات الحديثة إلى الإدارة في الجامعة حسن من أدائك وكفاءتك في العمل؟
 نعم لا
- 6- هل ترى أن الرقمنة تقلل من الأخطاء الشائعة في المعاملات الإدارية؟
 نعم لا إلى حد بعيد
- 7- هل ساعدتك الرقمنة في تجنب الوقوع في المشاكل خاصة مع الطلبة المتقنين للخدمة؟
 نعم لا
- 8- هل الإدارة الرقمية الحديثة تساعدك على ربح عاملي الجهد والوقت أثناء أدائك لعملك؟
 نعم لا بنسبة كبيرة

المحور الثالث: التأهيل الرقمي للموظف وتأثيره على الأداء الإداري في جامعة باتنة 1

- 1- هل تحسن استخدام الوسائل التكنولوجية؟
 نعم لا إلى حد كبير
- 2- هل تحسن استعمال الأرصيات الرقمية للجامعة؟
 نعم لا إلى حد كبير
- 3- هل توفر لك الجامعة دورات تكوينية حول استخدام الرقمنة؟
 نعم لا أحيانا
- 4- هل يوجد مرونة لانتقال البيانات والخدمات بين مختلف إدارات الكليات في الجامعة؟
 نعم لا
- 5- هل تحتوي كليتك على نظام حفظ الأرشيف الإلكتروني؟
 نعم لا
- 6- هل قللت الرقمنة من توافد الطلبة والأساتذة إلى مكتبك؟
 نعم لا

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أ- المراسيم :

- 1) المرسوم رقم 136-89 المؤرخ في 29 ذي الحجة 1409 الموافق ل: 23 غشت 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.
- 2) المرسوم رقم 91-77 المؤرخ في 03 رجب 1397 هـ الموافق ل: 20 جوان 1977 هـ المتضمن إنشاء جامعة الحاج لخضر باتنة.
- 3) المرسوم التنفيذي رقم 15-181 مؤرخ في 24 رمضان 1436 الموافق ل: 11 يوليو 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 89-136 المؤرخ في 29 ذي الحجة 1409 الموافق ل: 01 غشت 1989 المتضمن إنشاء جامعة باتنة، الجريدة الرسمية، العدد 38، الصادرة في 25 رمضان 1436 هـ الموافق ل 12 يوليو 2015.

ب- الكتب :

- 1) القبيلات حمدي، قانون الإدارة العامة الإلكترونية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
- 2) حجيم الطائي يوسف والعبادي هاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، ط1، عمان، دار صفاء للنشر، 2015 م 1436 هـ.
- 3) حمود كاظم خضير والخرشة ياسين كاسب، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر.
- 4) عبد المتعال محمد سيد أحمد مترجما، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر.
- 5) عقلي عمر وصفي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، عمان: دار وائل للنشر، 2005.

ج- المقالات :

- 1) العياشي زرزار، "تكنولوجيا والاتصالات وأثرها في نشاط الاقتصادي وظهور الاقتصاد الرقمي"، الاقتصاد والمجتمع.
- 2) بن عروس محمد لمين، "التحول الرقمي وتحديات التعليم عن بعد في الجامعة الجزائرية"، العلوم الإسلامية والحضارة، 2022.
- 3) بن عياش سمير وغالم إلهام، "رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر: نظام بروغرس نموذجا"، جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 2019.
- 4) بهلول فهيمة، "رقمنة قطاع التعليم العالي في الجزائر: هل سيحقق شعار صفر ورق في الجامعة الجزائرية؟" مجلة المفكر، 2023.
- 5) بوزغيب بريزة، "الرقمنة ودورها في عصرنة التعليم في الجزائر"، جودة الخدمة العمومية الدراسات السيوسولوجية للتنمية الإدارية، 2002.

- (6) حوامد كريمة، "دور الرقمنة في ضمان بودة التعليم العالي والبحث العلمي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة"، الأمن الإنساني، 2024
- (7) عقابي عواطف وأمال عقابي، " بصمة الرقمنة على واجهة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، أبحاث، 2021.
- (8) عبيدة سليمة والشامي محمد على حسين، "دور التحول الرقمي في تعزيز جودة التعليم العالي"، الإبداع، 2023.

د-المذكرات :

- (1) البرارة هالة، "الدعم التطبيقي المدرك لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية بجامعة باتنة 1" (مذكرة ماستر في علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الحاج لخضر، باتنة 1، 2021/2020).
- (2) بلمومن سمية وقرى صليحة، " دور الرقمنة في تحقيق أهداف المنظمات: دراسة حالة مركز الضرائب برج بوعريج " (مذكرة ماستر في إدارة الاعمال، قسم علوم التسيير، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريج، 2023.2022) .
- (3) بن عيسى رضوان ومعمري يونس، " واقع عملية الرقمنة في جامعة الجزائرية، دراسة حالة جامعة العربي بن مهدي أم البواقي أنموذجا " (مذكر ماستر في علوم الإعلام والاتصال، قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهدي، أم البواقي، 2019 . 2020).
- (4) رشا أميمة وبوشعالة وسام مبارك، "دور الرقمنة في عصرنة قطاع التعليم العالي، منصة بروغرس نموذجا " (مذكرة تخرج في علوم الإعلام والاتصال، قسم علوم الإعلام والاتصال والمكتبات، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2022 . 2023).
- (5) عابد يوسف رجب، "أثر الإدارة الإلكترونية على فاعلية القرارات في القطاع العام: دراسة حالة وزارة الداخلية الشق المدني " (رسالة ماجستير في إدارة الاعمال الجامعة الإسلامية غزة، أكتوبر 2015)
- (6) مهري سهيلة، "المكتبات الرقمية في الجزائر: دراسة للواقع ومتطلعات المستقبل" (رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قسنطينة، 2005. 2006).

ه-التظاهرات والملتقيات :

- (1) بوستي توفيق وحدادة سهام، " الجامعة الجزائرية وأنماط التحول الرقمي في ظل جائحة كورونا"، ورقة بحث قدمت في الملتقى الدولي حول: " طرائق التدريس في الجامعة بين ضرورات الرقمنة ومقتضيات تحقيق الجودة"، الجزائر، 5 أبريل 2021.

- (2) عديلة محمد الطاهر وحدادي سليم، " الجامعة الجزائرية والتحول الرقمي بين مضامين الواقع ورهانات المستقبل نحو مطلب تحقيق مجتمع المعرفة، ورقة بحث قدمت في الملتقى الدولي حول: طرائق التدريس في الجامعة بين ضرورات الرقمنة ومقتضيات تحقيق الجودة"، الجزائر، 5 أفريل. 2021.
- (3) شلغوم سمير، " الرقمنة كآلية لضمان جودة العملية التقليدية، " ورقة بحث قدمت في الملتقى الوطني حول: دور الرقمنة في الجودة التعليم العالي"، الجزائر، مارس. 2020.
- (4) كدام صبرينة والرحالي سيف الدين، " أثر استخدام الرقمنة في الرفع من درجة التحصل العلمي للطلاب، " (ورقة بحثية قدمت في الملتقى حول: دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي"، الجزائر، 2020.

و-المواقع الإلكترونية :

- 1)رقمنة إدارة الموارد البشرية، تم الإطلاع عليه في 28 أفريل 2024، رابطالموقع <https://www.techtarget.com/searchsoftware/digital.Hr>
- 2)جامعة باتنة 1، تم الإطلاع عليه في 15ماي 2024، رابط الموقع : univ-batna.dz

الفهرس:

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وتقدير:
1	مقدمة:
7	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للرقمنة وإدارة الموارد البشرية
8	تمهيد:
8	المبحث الأول: مفهوم الرقمنة
8	المطلب الأول: تعريف الرقمنة وأهدافها
10	المطلب الثاني: خصائص الرقمنة وأنواعها
13	المطلب الثالث: متطلبات الرقمنة
15	المبحث الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية
15	المطلب الأول: تعريف إدارة الموارد البشرية وأسباب الإهتمام بدراستها
17	المطلب الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية ووظائفها
20	خلاصة الفصل:
21	الفصل الثاني: التحولات الرقمية لإدارة الموارد البشرية في جامعات قطاع التعليم العالي في الجزائر
22	تمهيد:
22	المبحث الأول: مفهوم الرقمنة في قطاع التعليم العالي في الجزائر
22	المطلب الأول: مبررات الرقمنة ومضمون البيئة الرقمية في قطاع التعليم العالي في الجزائر
23	المطلب الثاني: استراتيجية دمج الرقمنة لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر
24	المبحث الثاني: أساليب رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر
25	المطلب الأول: أبعاد التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي
27	المطلب الثاني: مظاهر رقمنة المجالات الإدارية للموارد البشرية في قطاع التعليم العالي
28	المطلب الثالث: مزايا وصعوبات رقمنة إدارة الموارد البشرية في التعليم العالي في الجزائر
30	خلاصة الفصل

31	الفصل الثالث: نموذج رقمنة إدارة الموارد البشرية في جامعة باتنة 1
32	تمهيد:
32	المبحث الأول: التعريف بالحالة قيد الدراسة.
32	المطلب الأول: نبذة تعريفية عن جامعة باتنة 1.
34	المطلب الثاني: التقنيات والإضافات الرقمية في جامعة باتنة 1
35	المبحث الثاني: انعكاسات رقمنة إدارة الموارد البشرية على مخرجات جامعة باتنة 1
35	المطلب الأول: الدراسة الاستطلاعية
37	المطلب الثاني: عرض وتحليل نتائج الإستبيان
55	خلاصة الفصل:
56	الخاتمة:
59	الملاحق
68	قائمة المراجع
72	الفهرس:
74	الأشكال:
76	الجداول
77	الملخص:

الأشكال :

الرقم	الشكل	الصفحة
1	رابط الموقع الإلكتروني لجامعة باتنة 1	
2	موقع جامعة باتنة 1	
3	الهيكل التنظيمي لجامعة باتنة 1	
4	بعض المنصات التي تتوفر عليها جامعة باتنة 1	
	الإستبيان الخاص بالأساتذة	
المحور الأول: البيانات الشخصية		
5	متغير الجنس لأفراد العينة	
6	متغير السن لأفراد العينة	
7	متغير الرتبة الوظيفية لأفراد العينة	
8	متغيرالخبرة الوظيفية	
9	الكليات التي يدرس فيها أفراد العينة	
المحور الثاني: الجانب التعليمي للرقمنة في جامعة باتنة 1		
10	نوع التعليم الذي يفضله الأساتذة	
11	مدى استخدام الأساتذة المنصات الرقمية التعليمية	
12	مدى توفير الجامعة الوسائل التكنولوجية الحديثة	
13	يوضح نوع الوسائل الرقمية التي يستخدمها الأساتذة	
14	مدى تلقي الأساتذة للتكوين حول الرقمنة	
15	يبين رأي الأساتذة حول تأثير الرقمنة في عملية التعليم	
16	يوضح صفة استخدام المنصات الرقمية	
17	صفة الاتصال بين الأساتذة وإدارة الكليةمدى استخدام الأساتذة منصة بروغرس	
18	يوضح مدى استخدام الأساتذة لمنصة بروغرس	
19	مدى تسهيل بروغرس عمل الأساتذة بيداغوجيا وتعليميا	
20	مدى استخدام الأساتذة منصة موودل	
21	الوحدات التي يدرسها الأساتذة في منصة موودل	
22	مدى تسهيل موودل إلقاء المحاضرات	

المحور الثالث: الجانب الاتصالي والإداري للأساتذة في جامعة باتنة 1	
23	مدى إقبال الطلبة على التعليم عن بعد
24	مدى وجود تفاعل بين الأساتذة الطلبة عبر موودل
25	مدى تلقي الأساتذة انشغالات الطلبة عبر موودل
26	مدى استخدام منصة موودل لإرسال واستلام الدروس والواجبات
27	مدى فهم الطلبة للمحاضرات عن بعد
28	توفير الجامعة المواقع الإلكترونية لعض الأعمال البحثية
29	مدى متابعة الأساتذة للمستجدات الإدارية عبر الإيمايلات المهنية
30	صفة متابعة الأساتذة الملتقيات الوطنية
31	آراء الأساتذة حول صعوبات الرقمنة في الجامعة
32	بعض الحلول المقدمة من طرف الأساتذة للنهوض بالرقمنة

الجدول

الرقم	الجدول	الصفحة
1	الإستمارات الموزعة والمسترجعة	
2	المحاور الأساسية لإستمارة الأساتذة	
3	المحاور الأساسية لإستمارة الموظفين	
المحور الأول: البيانات الشخصية والمهنية		
4	متغير الجنس لأفراد العينة	
5	متغير السن لأفراد العينة	
6	يوضح الخبرة الوظيفية لأفراد العينة	
7	الكليات الموظف فيها أفراد العينة	
المحور الثاني: علاقة الوسائل الرقمية بآداء الموارد البشرية في جامعة باتنة 1		
8	مدى توفر الوسائل الرقمية	
9	مدى تدفق الانترنت	
10	مدى وجود صيانة للوسائل التكنولوجية	
11	مدى مساهمة الرقمنة في تحسين الأداء الوظيفي	
12	مدى تقليل الرقمنة من الأخطاء في المعاملات الإدارية	
13	مدى انخفاض وقوع المشاكل بين الطلبة والموظفين	
14	مدى تسهيل الرقمنة المعاملات الإدارية	
المحور الثالث: التأهيل الرقمي وعلاقته بآداء الموارد البشرية		
15	مدى كفاءة الموظفين لاستخدام الوسائل التكنولوجية	
16	مدى كفاءة الموظفين استخدام الأرصيات الرقمية	
17	وجود دورات تكوينية حول الرقمنة	
18	مدى التواصل بين إدارات الكليات	
19	وجود نظام حفظ الأرشيف في الكليات	
20	مدى تقليل الرقمنة توافد الطلبة والأساتذة لمكتب الموظف	

المخلص :

تهدف دراستنا الى الكشف عن واقع " رقمنة إدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر"، وبشكل خاص دراسة جامعة باتنة1 نموذجا، فقد سعينا الى الكشف عن آليات الرقمنة المتعامل بها في جامعات قطاع التعليم العالي والمتمثلة في المنصات الرقمية سواء التعليمية أو الإدارية، وذلك من خلال تقصي مدى نجاعتها في إدارة الموارد البشرية في جامعة باتنة1و كذلك صعوبات ومعوقات استخدامها.

ولغرض تحقيق أهداف دراستنا، تم الاعتماد على استبيانين تم توزيعهما على العينة، بحيث تتضمن دراستنا فصلين مفاهيميين حول التحول الرقمي في الجامعة الجزائرية بشكل عام، وفصل ثالث تطبيقي تم فيه تحليل محتوى استمارة الإستبيان.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والإقتراحات أهمها: أن التحول الرقمي لإدارة الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في الجزائر يحتاج إلى وجود طاقم بشري وقيادة رشيدة تؤمن بأهمية التغيير في طرق وأساليب إدارة الموارد البشرية وضرورة وجود التكوين حول الرقمنة، من أجل إنجاح هذه العملية والسير بجامعاتنا نحو مراتب عالمية.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، إدارة الموارد البشرية، قطاع التعليم العالي، الجزائر، دراسة ميدانية .

Abstract:

Our study aims to reveal the reality of "digitization of human resources management in the higher education sector in Algeria" 'In particular, the study of the University of Batna 1 as a model, we have sought to reveal the mechanisms of digitization dealt with in the universities of the higher education sector, which is represented in digital platforms, whether educational or administrative, by investigating the extent of their effectiveness in managing human resources at Batna 1 and as well as the difficulties and obstacles to their use.

For the purpose of achieving the goals of our study, two questionnaires were relied on electronically and paper on the two samples, so that our study includes two conceptual semesters on digital transformation at the Algerian University in general, and a third applied chapter in which the content of the questionnaire form was analyzed.

This study has concluded a set of recommendations and suggestions, the most important of which is that the digital transformation of human resources management in the higher education sector in Algeria needs a human staff and rational leadership that believes in the importance of change in the methods and methods of human resources management and the need for training on digitization, in order to The success of this process and the progress of our universities towards international ranks.

Keywords: digitization, human resource management, higher education sector, Algeria, field study.