

جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي

وتحت إشراف: المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي

وبالتعاون مع مركز البحث في التكنولوجيات الصناعية

ملتقى الدكتوراه الدولي متعدد الاختصاصات (IPPM20)

الطبعة الأولى ، 23-26 فيفري 2020

الموضوع : التكنولوجيا الحديثة وجودة الحياة

دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل جودة الموارد البشرية في الإدارة العمومية  
مصالح ولاية باتنة نموذجا

الباحثة: باية بن عاشور

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة باتنة1

مخبر دعم التكوين: الأمن الإنساني : الواقع الرهانات و الافاق

الهاتف: 0782080816

[الايمل karim6643@hotmail.fr](mailto:karim6643@hotmail.fr)

**الملخص:**

جاءت هذه الدراسة الموسومة ب دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل جودة الموارد البشرية في الإدارة العمومية- مصالح ولاية باتنة نموذجا- لبيان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة أداء الموارد البشرية في الإدارة العمومية والتعرف على العوائق الحائلة دون تطبيق و تحقيق أهداف الإدارة الإلكترونية المرجوة ومحاولة الوصول إلى آليات نموذجيه لتطبيق الإدارة الإلكترونية مع تنمية الموارد البشرية ، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في إحداث نقلة نوعية على إدارة الموارد البشرية؟ وقد خلصت الدراسة إلى أن الاستثمار في الإدارة الإلكترونية واستخدامها بما يتناسب وأهداف كل منظمة يعد عنصرا أساسيا لضمان نجاح وتطور عمل المنظمة وتحسين أداء المورد البشري.

**الكلمات المفتاحية**

الإدارة، الإدارة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية

تمهيد

لقد كان للإدارة الإلكترونية تأثير كبير على الإدارة بصفة عامة، وإدارة الموارد البشرية خاصة، حيث أصبحت هذه الأخيرة مطالبة بتبني أساليب جديدة في أداء أعمالها، من أجل تحقيق الكفاءة والفعالية والجودة، خاصة تبني ما يسمى بالمدخل الإلكتروني في أداء الأعمال، والذي أصبح العامل الأساس في تحقيق الميزة التنافسية ومواكبة التطورات العالمية في شتى المجالات، حيث أضحت الرقمنة ميزة العصر بامتياز، وصار ما عداها تقليدي منبوذ يحتاج إلى تحديث.

## أولاً- إشكالية الدراسة

لذلك جاءت الدراسة الموسومة ب: **دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل جودة الموارد البشرية في الإدارة العمومية- مصالح ولاية باتنة أنموذجاً-**

للإجابة حول الإشكالية التالية:

**ما مدى مساهمة الإدارة الإلكترونية في إحداث نقلة نوعية على إدارة الموارد البشرية؟**

ويندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسة التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما المقصود بالإدارة الإلكترونية وما هي آلياتها؟
- 2- هل للإدارة الإلكترونية تأثير مباشر على أداء المورد البشري؟
- 3- ما هي مزايا تطبيق مدخل الإدارة الإلكتروني على إدارة الموارد البشرية؟
- 4- ما هي عوائق تطبيق مدخل الإدارة الإلكتروني على إدارة الموارد البشرية؟

## ثانياً- أهداف الدراسة

يمكن إجمال الأهداف الأساسية للدراسة في :

- 1- معرفة مدى تطبيق آليات الإدارة الإلكترونية في الإدارة العمومية الجزائرية (مصالح ولاية باتنة أنموذجاً).
- 2- بيان دور الإدارة الإلكترونية في تحسين جودة أداء الموارد البشرية في الإدارة العمومية.
- 3- التعرف على العوائق الحائلة دون تطبيق و تحقيق أهداف الإدارة الإلكترونية المرجوة.
- 4- محاولة الوصول إلى آليات نموذجية لتطبيق الإدارة الإلكترونية مع تنمية الموارد البشرية .

## ثالثاً- مفاهيم الدراسة

- 1- **مفهوم الإدارة الإلكترونية:** يعتبر مصطلح الإدارة<sup>1</sup> الإلكترونية من المفاهيم التي قدمت له العديد من التعريفات منها:

---

- 1- تعريف مصطلح الإدارة : من الناحية اللغوية كلمة إدارة أصلها لاتيني ترجمته الحرفية هي ( الخدمة ) و هي تستخدم للتعبير عن العديد من المعاني فقد ترد للدلالة:  
- على الفعل أو العملية التي تتصل بالأداء الأمثل للوظائف أو الواجبات .

عرفت الإدارة الإلكترونية بأنها الإدارة التي تتخذ قراراتها تكنولوجيا من خلال اكتساب تفهم أفضل للفرص والمخاطر والاختيارات عند الإعداد لمواجهة سوق مستقبلية ديناميكية و مضطربة و غير مؤكده<sup>2</sup>.

كما عرفت بأنها : الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الإلكتروني عن طريق الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات، وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية تتم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقا<sup>3</sup>.

## 2- إدارة الموارد البشرية:

إن مصطلح إدارة الموارد البشرية هي تسمية حديثة نسبيا جاءت لتعويض تسمية إدارة الأفراد أو إدارة المستخدمين و تعني بها : الوحدة التنظيمية والتي تقوم بتسيير العاملين في المنظمة<sup>4</sup>.

2- وعرفت آمال بن سمشة إدارة الموارد البشرية بقولها هي عملية تنفيذ الأنشطة مع الأفراد و من خلالهم بكفاءة من أجل بلوغ الأهداف الضرورية<sup>5</sup>.

## رابعا – المفاهيم الإجرائية:

### 1- الإدارة الإلكترونية:

الإدارة الإلكترونية هي مجموع الجهود الإدارية التي تتضمن تبادل المعلومات وتقديم الخدمات للمواطنين وقطاع الأعمال بسرعة عالية وتكلفة منخفضة عبر أجهزة الحاسوب وشبكات الأنترنت مع ضمان سرية أمن المعلومات المتناقلة<sup>6</sup>.

### 2- إدارة الموارد البشرية

ومن التعريفات الإجرائية لإدارة الموارد البشرية ما يلي:

---

- إنجاز أو أداء مهام واجبات تنفيذية.  
- إنجاز أو أداء المسائل المتصلة بالشؤون العامة للمجتمع. محمد جاب الله عمارة، الإدارة في الخدمة الاجتماعية، المدخل إلى منظومة العولمة ، الأصول ، المفاهيم، الإتجاهات، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2003، ص:10.

2 - عبد الرحمان توفيق، الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل، مطابع الشرطة للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر، 2003، ص: 22.

3 - أبو أمونة يوسف محمد يوسف، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص:25.

4 - أحمد ماهر إدارة الموارد البشرية الدار الجامعة الإسكندرية مصر ط7 (د،ت) ص 44- 47 زواتي عبد العزيز تنمية الموارد البشرية في التنظيم ، مركز الكتاب الأكاديمي عمان ، الأردن ط1 ، 2019 ص 13. محفوظ أحمد جودة إدارة الموارد البشرية دار الكتاب عمان الأردن، 2010، ص13 .

5 - آمال بن سمشة الأداء البشري بالإدارة المحلية :ص 12.

6 - حسين بن محمد الحسن ، الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، المقدمة في المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية ، الرياض، السعودية، نوفمبر، 2009، ص:4.

**التعريف الأول :** هي الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي يمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم وأن ترافقهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح العامة .

**التعريف الثاني :** إدارة الموارد البشرية هي سلسلة القرارات الخاصة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة و للعاملين فيها .

**التعريف الثالث :** إدارة الموارد البشرية هي عملية اختيار واستخدام و تنمية و تطوير الموارد البشرية العاملة في المؤسسة .

### **خامسا- خطوات العمل:**

اعتمدت الدراسة على إطارين ؛ إطار نظري وإطار تطبيقي.

### **سادسا- المنهج وأدوات الدراسة :**

لقد اعتمدنا في دراستنا لموضوع دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل جودة الموارد البشرية في الإدارة العمومية- مصالح ولاية باتنة أنموذجا-

على المناهج التالية:

- 1- المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال التعريف بمختلف المصطلحات الخاصة بموضوع الدراسة، وكذا في تحليل التفاعل الحاصل بين الإدارة الإلكترونية وإدارة الموارد البشرية.
- 2- المنهج التاريخي من خلال محاولة فهم الظاهرة بالعودة إلى أصلها وإرهاصاتها.
- 3- المنهج المقارن من خلال مقارنة أداء إدارة الموارد البشرية في ظل الإدارة الإلكترونية والإدارة التقليدية.

### **سابعا- عينة الدراسة**

دراسة ميدانية لمصالح إدارة ولاية باتنة.

### **ثامنا- خلاصة النتائج والتوصيات**

يمكن القول بأن الاستثمار في الإدارة الإلكترونية واستخدامها بما يتناسب وأهداف كل منظمة يعد عنصرا أساسيا لضمان نجاح وتطور عمل المنظمة وتحسين أداء المورد البشري.

وبناء على نتائج الدراسة تم التقدم بالعديد من التوصيات التي كان أهمها

- التركيز على تنمية وتدريب الموارد البشرية على آليات الإدارة الإلكترونية.

### **تاسعا- المراجع**

- 1- محمد جاب الله عمارة، الإدارة في الخدمة الاجتماعية، المدخل إلى منظومة العولمة ، الأصول ، المفاهيم، الاتجاهات، المكتب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2003،

- 2- عبد الرحمان توفيق، الإدارة الإلكترونية وتحديات المستقبل، مطابع الشرطة للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر ، 2003، .
- 3- أبو أمونة يوسف محمد يوسف، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا في الجامعات الفلسطينية النظامية ، قطاع غزة ، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، .
- 4 - أحمد ماهر إدارة الموارد البشرية الدار الجامعة الإسكندرية مصر ط7 (د،ت)
- 5- زواتني عبد العزيز تنمية الموارد البشرية في التنظيم ، مركز الكتاب الأكاديمي عمان ، الأردن ط1 ، 2019 .
- 6- محفوظ أحمد جودة إدارة الموارد البشرية دار الكتاب عمان الأردن، 2010.
- 7- آمال بن سمشة الأداء البشري بالإدارة المحلية .
- 8- حسين بن محمد الحسن ، الإدارة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق، المقدمة في المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية ، الرياض، السعودية، نوفمبر، 2009.
- 9- قدوة محمد ، الحكومة الإلكترونية والإدارة المعاصرة، دار أسامة للنشر، عمان ، الأردن، ط1، 2010.
- 10- نجم عبود نجم، إدارة الجودة الشاملة في عصر الأنترنت، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن، ط1، 2018.
- 11- دليو فضيل، الديمقراطية الإلكترونية بين التشاؤم والتفاؤل، مجلة المستقبل العربي، العدد397 مارس 2012.