



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أمحمد بوقرة- بومرداس-
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



كتاب ملخصات أبحاث الملتقى الوطني

(حضوري وافتراضي) حول:

مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات
العمومية في الجزائر: بين الواقع والتحديات

يومي 9/8 ماي 2024 بالمكتبة المركزية للجامعة

من تنظيم:

مشروع البحث التكويني الجامعي **PRFU** الموسوم:

تفعيل التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الجزائرية

بالتعاون مع

مخبر بحث تمويل التنمية في الاقتصاد الجزائري **FDEA**

رئيسة الملتقى: د/ مقدود وهيبة

رئيسة مشروع البحث: مطالي ليلى

ديباجة الملتقى

مع حلول القرن الحادي والعشرين، أصبحت المنظمات تواجه تحدياتٍ عديدة نظرا للتغيرات العديدة والمعقدة في بيئة الأعمال؛ والتي جعلت مجال إدارة الموارد البشرية يحظى بمكانة كبرى فيها. إذ لا يمكنها تجاهل الاهتمام بالاستثمار فيه لتستطيع التعامل مع ملامح هذه البيئة بما يكفل لها تحقيق أهدافها بفعالية وفاعلية. لذا كان لابد من تسيير هذا المورد بالأساليب الإدارية الحديثة التي توجه سلوكه اتجاه مسار أهداف هذه المنظمات وتحقيق استراتيجياتها.

والمؤسسات العمومية مثلها مثل باقي المنظمات تسعى لاعتماد أفضل الممارسات والأساليب الجديدة للموارد البشرية بشكل جدي. ففي ظل تلاشي الحدود بين القطاعين العام والخاص، وتوجه العديد من الدول نحو اعتماد مبادئ المناجمنت العمومي الجديد لإصلاح المؤسسات والإدارات العمومية، فقد قطعت العديد من الدول المتقدمة أشواطاً كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية، وأصبح المورد البشري من أولويات اهتماماتها، أين سخرت له كل الإمكانيات المالية والقانونية ليصبح محور استراتيجيات هذه المؤسسات بما يخدم توفير احتياجاتها الكمية والنوعية من هذا المورد لخدمة أهدافها.

وباعتبار المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر تعاني من عدة صعوبات وعراقيل في إدارة مواردها البشرية، أصبح لزاماً عليها تبني التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية المعمول بها في المؤسسات الخاصة. وفي إطار مساعي الدولة المكثفة لتطبيق المناجمنت العمومي الحديث، نجد أن المشرع يولي عناية بالغة لهذا المورد، وبدأت تسعى لجعل الإدارة المكلفة بتسييره مدخلا استراتيجيا لتحديث هذه المؤسسات، وهذا من خلال ضرورة الانتقال من التسيير البيروقراطي الروتيني للمستخدمين إلى تسيير احترافي عملي للكفاءات، بهدف بناء نظام إداري ذات أداء متميز لها من خلال عصرنة إدارة الموارد البشرية فيها وتفعيل التوجهات الحديثة المعمول بها في مؤسسات القطاع الخاص.

تأسيساً على ما سبق، تمحور الملتقى حول الإشكالية التالية:

كيف يمكن تفعيل الأساليب والتوجهات الجديدة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية؟

أهداف الملتقى

- يسعى هذا الملتقى إلى تحقيق جملة من الأهداف، أهمها:
- محاولة التأكيد على الدور الحاسم للمورد البشري في المنظمات باختلاف أنواعها لكونه الحامل للكفاءات التي تشكل مصدر وعامل التفوق؛
- تطوير المعارف والمهارات الفردية والجماعية وتثمينها بالمؤسسات العمومية الجزائرية؛
- البحث المستمر للمؤسسات العمومية الجزائرية لتعظيم الاستفادة من كفاءاتها والوصول من خلالها تحقيق أهدافها؛
- تشخيص موضوعي وعلمي لواقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الجزائرية، وإبراز مختلف الإصلاحات والبرامج المرتبطة بها والتعرف على مختلف التحديات والمعوقات التي تواجهها؛

- تقديم دليل علمي على أهمية تفعيل الأساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الجزائرية؛
- تعزيز عصرنة إدارة الموارد البشرية في الإدارات والمؤسسات العمومية في الجزائر وتفعيل التوجهات الحديثة لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين وأهداف هذه الأخيرة، وتعزيز الفعالية والفاعلية في تقديم الخدمات العامة وتحقيق مصلحة المجتمع ككل؛
- البحث عن آليات لتفعيل أحسن الأساليب والتوجهات الجديدة في إدارة الموارد البشرية للمؤسسات العمومية الجزائرية.

محاور الملتقى

- تبعاً لأهداف الملتقى يفتح النقاش للباحثين والمختصين للمشاركة في هذا الملتقى بمساهماتهم البحثية، وذلك ضمن المحاور الأساسية التالية:
- المحور الأول:** دراسة نظرية للممارسات والتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحليل البعد الاستراتيجي لها في المنظمات.
- المحور الثاني:** واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر.
- المحور الثالث:** إصلاحات الدولة الجزائرية لتفعيل الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- المحور الرابع:** نماذج عالمية رائدة في عصرنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية.
- المحور الخامس:** التحديات والرهانات التي تواجهها المؤسسات والإدارات العمومية لتفعيل التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

الهيئة المشرفة على الملتقى

أ.د/ يحيى مصطفى مدير الجامعة	الرئيس الشرفي للملتقى:
أ.د/ اونيس عبد المجيد عميد الكلية	المشرف العام للملتقى:
أ. د/ سعيح عبد الحكيم	مدير المخبر:
أ.د/ عقون سعاد	المنسق العام للملتقى:
د/ مقدود وهيبة	رئيسة الملتقى:
أ.د/ مطالي ليلي	رئيسة اللجنة العلمية:
د/ مقران يزد	نائب رئيسة اللجنة العلمية:
د/ شيخاوي سهام	رئيسة اللجنة التنظيمية:
د/ بوساق كريمة	نائبة رئيسة اللجنة التنظيمية:

أعضاء اللجنة العلمية

الاسم واللقب	الهيئة التابع لها
أ.د/ عقون سعاد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ شيقارة هجيرة	المدرسة الوطنية العليا للضمان الاجتماعي
أ.د/ تواتي إدريس	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ لطيف عبد الكريم	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ بلوناس عبد الله	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ بوزيدة حميد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ شنايت صباح	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ حوشين كمال	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ يحياوي نصيرة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ شعباني مجيد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ قهواجي أمينة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ عرقوب وعلي	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ جمعاسي ابراهيم	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ برامقي راضية	المركز الجامعي تيبازة
د/ مزيان أمينة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ لعور عبد الحفيظ	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ مقران يزيد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ شعبان محمد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ بوجميل أحمد	المركز الجامعي تيبازة
د/ دراج عفيفة	جامعة البلدية 2
د/ لهواري السعيد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ بوشارب حسناء	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ عزازن حفيظة	جامعة تيسمسيلت
د/ حليمي لامية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ حاج علي عدنان	جامعة باجي مختار - عنابة
أ.د/ بوسنة محمد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ نسيلي جهيدة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ.د/ بجاوية سهام	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ بحدود راضية	جامعة البويرة
د/ كركود أحلام	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ دريس وسيلة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ العيهار فلة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس

الملتقى الوطني: مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في

الجزائر:

بين الواقع والتحديات

المدرسة الوطنية للمناجنت بالقليلة	د/ بلالي منير
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ قبائلي حياة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ مسدوي دليلة
جامعة الجزائر 3	أ.د/ موترفي أمال
جامعة برج بوعريش	أ.د/ مهديد فاطمة الزهراء
جامعة الأغواط	أ.د/ بوداود فاطمة الزهراء
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ تبرورت علال
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	أ. د/ قدايفة أمينة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ فاصب حسين
جامعة البويرة	أ.د/ مرماط نبيلة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	أ.د/ عمروش خديجة ايمان
المدرسة العليا للتسيير والاقتصاد الرقمي بالقليلة	د/ عطار نور الدين
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	أ.د/ الجوزي فتيحة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ بدر الدين أمينة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ هيري نصيرة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ مشدن وهيبة
جامعة البليلة 2	أ.د/ تيتام دليلة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ بن عمروش فايزة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ موساوي سليم
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ بوعزوز جهاد
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ بوساق كريمة
جامعة الجزائر 3	د/ سمسوم صليحة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ كاف موسى
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ شيخاوي سهام
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ أيت الحاج كهينة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ براهيم وهيبة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ تلخوخ سعيدة
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ صيودة إيناس
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	د/ قرين رشيد
جامعة الشلف	د/بوخديمي فاطمة الزهراء
جامعة أحمد بوقرة بومرداس	أ/ برنجي أيمن

أعضاء اللجنة التنظيمية

الاسم واللقب	الهيئة التابع لها
د/ يحيى اوي خديجة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ/ مسلم عائشة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ نوى نجاه	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ خير فضيلة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ دحموني خليجة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ خلادي راضية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ/ عابي غنية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ قصوري ريم	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ/ فاضل أمينة فوزية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ سلام سليمة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ ولد براهيم وهيبية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ كواح كريمة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ شرقي جوهرة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ شعبان سهام	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ دحماني زهيرة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ جموح سهيلة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ بوقابة زينب	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ بن شوك وهيبية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ خدير نسيمية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ/ مخالدي حنان	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ سليم فتيحة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ رزاز رتيبة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ بوزلحة سامية	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
د/ شلالى فارس	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ/ تيتوش سهيلة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
أ. / قمان أنيسة	جامعة الجزائر 3
أ/ عكوش عقيلة	جامعة تيزي وزو
أ/ بن دحمان بهجة	جامعة الجزائر 3
ط.د/ مرواني حميدة	المركز الجامعي تيبازة
ط.د/ بومرداسي فريدة	المركز الجامعي تيبازة
ط.د/ عيساوي أسماء	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
ط.د/ قلال عبد القادر	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
ط.د/ بلقاسمي جمال	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
ط.د/ دريسي نجمة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
ط.د/ فرحي مروة	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس
ط.د/ نويوات سعاد	جامعة أمحمد بوقرة بومرداس

فهرس المحتويات:

الصفحة	أسماء الباحثين (المؤسسة)	عنوان المداخلة
المداخلة الافتتاحية		
19	السيد/ مقدم سعيد الأمين العام للمجلس الاستشاري لاتحاد المغرب العربي	دواعي ومبررات التوجهات الحديث لتسيير الموارد البشرية وأثرها على أنماط التسيير التقليدية في قطاع الوظيف العمومي
20	المحور الأول: دراسة نظرية للممارسات والتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحليل البعد الاستراتيجي لها في المنظمات	
21	ط.د/ نويوات سعاد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس أ.د/ الطيف عبد الكريم، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	الإدارة الإلكترونية كأسلوب جديد في إدارة الموارد البشرية
22	د/ قوت سهام، جامعة قسنطينة 2 د/ عمراني سعيد، جامعة الجزائر 3	الإدارة اللينة كفلسفة إدارية حديثة في المنظمات
23	أ.د/ إسماعيل بوقنور، جامعة 8 ماي 1945، قالمة أ.د/ توفيق بوستي، جامعة 8 ماي 1945، قالمة	إدارة رأس المال الفكري والمعرفي: تنميته ودوره في ترقية مستوى أداء المؤسسة
24	د/ علمي حمزة، جامعة فرحات عباس سطيف 1 السيد/ كاشف محمد رياض، مدير الموارد البشرية لمؤسسة FADERCO	دور المؤشرات الاستراتيجية للموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة
25	د/ سهام ساري، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج	الحوافز ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية
26	د/ ياسر عبد الرحمان، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل د/ نبيل سوفي، جامعة محمد الصديق بن يحي - جيجل	تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: خيار أم ضرورة حتمية لتعزيز الكفاءة وتحسين الأداء
27	د/ بوزلحة سامية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	إدارة التنوع الثقافي كمقاربة للاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وأثره على المنظمة

الملتقى الوطني: مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في

الجزائر:

بين الواقع والتحديات

28	د/ دحموني خليجة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ سليمان سميحة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	دراسة نظرية للاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية
29	د/ شيخاوي سهام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ بوساق كريمة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	الإدارة الإلكترونية كآلية لتحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية
30	د/ موساوي سليم، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ لعور عبد الحفيظ، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	انعكاس تطبيق تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية
31	د/ حلومي لامية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ دحماني زهيرة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	دراسة نظرية لتبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كتوجه حديث للمنظمات
32	د/ بوغوز جهاد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ هبيري نصيرة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	الثقافة التنظيمية كمدخل متكامل لتنمية الموارد البشرية
33	ط/د/ عيساوي أسماء، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ مزيان أمينة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	مدخل مفاهيمي للتمكين الإداري للموارد البشرية
34	د/ ولد براهيم وهبية، جامعة امحمد بوقرة - بومرداس	دور تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في تنمية مهارات الموارد البشرية
35	ط/د/ دريسي نجمة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس ط/د/ بلقاسمي جمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الإدارات العمومية
36	د/ كريمة زيدان، جامعة لونييسي علي، البليدة 2 ط/د/ عتيقة باجي، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	التسويق الداخلي كأحد الركائز الأساسية لتنمية الإبداع لدى الموظفين في المؤسسة
37	د/ إيمان حيولة، جامعة يحي فارس المدينة	الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كمدخل استراتيجي للمنظمات الحديثة

الملتقى الوطني: مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في

الجزائر:

بين الواقع والتحديات

	د/ وردة موساوي، جامعة يحي فارس المدينة	
38	د/ دريادي حميدة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	استراتيجية إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي
39	ط/د/ حديد عائشة، المركز الجامعي نور بشير، البيضا أ.د/ طالبي صلاح الدين، المركز الجامعي نور بشير، البيضا	التمكين النفسي للموارد البشرية في المؤسسات العمومية
40	د/ بن يخلف كمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ نور الدين نجيب، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	التحول الرقمي كاتجاه حديث لإدارة الموارد البشرية "المفهوم – المتطلبات – التحديات"
41	ط/د/ قدة حياة، جامعة الشهيد حمه الاخضر بالوادي ط/د/ قدة جميلة، جامعة الشهيد حمه الاخضر بالوادي	إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي في منظمات الأعمال-الدور والتحديات
42	ط/د/ فاتح سعيدان، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي ط/د/ بثينة زديري، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي	الإدارة الرشيقة للموارد البشرية
43	أ.د/ بوشارب بولوداني خالد، جامعة 8 ماي 1945، قالمة د/ بوشارب بولوداني لزهري، جامعة 8 ماي 1945، قالمة	إدارة الموارد البشرية: الماهية والتحديات الراهنة
44	د/ طرفة محمد، جامعة البلدية 2 د/ بلال موزاي، جامعة البلدية 2 د/ دخلي عبد الرحمان، جامعة البلدية 2	ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة
45	د/ رزاز رتيبة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ بن عمروش فائزة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كتوجه حديث في إدارة الموارد البشرية
46	ط/د/ صالحى رياض الدين، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	تحولات في إدارة الموارد البشرية: من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة والتطورات الراهنة

الملتقى الوطني: مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في

الجزائر:

بين الواقع والتحديات

	د/ قاصب حسين، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	
47	د/ بوزورين فيروز، جامعة فرحات عباس، سطيف 1	إدارة الموارد البشرية بين البعد العملي والبعد الاستراتيجي في سعيها لتنفيذ استراتيجية المؤسسة ورفع تنافسيتها في قطاعها السوقي
48	د/ شعبان سهام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ شرقي جوهر، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية كمارسة تنظيمية للحكومة الصحية
49	ط/د/ بولدرع فهيمة، جامعة محمد الصديق بن يحي - جبجل	الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحليل البعد الاستراتيجي لها في المنظمات -دراسة نظرية-
50	د/ مسدوي دليلة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	النماذج الخمس لإدارة الموارد البشرية بين مزايا التطبيق وتحديات التحقق
51	ط/د/ حملوي أميرة، جامعة محمد خيضر، بسكرة ط/د/ بن سماعيل دلال، جامعة محمد خيضر، بسكرة	دور المنظمة المتعلمة في بلوغ الأداء المتميز للمنظمات
52	ط/د/ تلي مريم، جامعة محمد خيضر، بسكرة ط/د/ بن براهيم محمد أيوب، جامعة محمد خيضر، بسكرة	دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات
53	أ.د/ نسيلي جهيدة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس أ.د/ سبرينة مانع، جامعة عباس لغرور، خنشلة	تقنية الحيواد الست آلية لتحسين أداء المورد البشري بالجامعات
54	د/ بلبراهيم جمال، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف	تفعيل مدونة أهمية استثمار منظمات الأعمال في تقنيات علم النفس الصناعي والتنظيمي لتنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية
55	أ.د/ خريش عبد القادر، المركز الجامعي تيبازة	الإسقاطات النظرية للتحليل الاستراتيجي في تحليل الإدارات الحديثة
56	د/ ملكي علي، جامعة تيسمسيلت د/ عاصي عبد القادر، جامعة تيسمسيلت	إدارة وقياس رأس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه
57	د/ بن زيادي أسماء، جامعة فرحات عباس السطيف 1 د/ دكار جنات، جامعة فرحات عباس السطيف 1	التوجهات الحديثة في ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية

58	د/ بن حمدون خديجة، جامعة غرداية أ.د/ بلعور سليمان، جامعة غرداية	التدريب الإلكتروني كتوجه استراتيجي حديث لتنمية الموارد البشرية
59	د/ عليم فتيحة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	أهمية تطبيق المقاربة الأرغونومية في إدارة الموارد البشرية
60	M. Sadoun Mohamed, Ex directeur des ressources humaines, Consultant - formateur en GRH	Renouveler les pratiques de la gestion de ressources : Axées sur la valeur ajoutée
61	Pr/ Hadjira CHIGARA- Ecole Supérieure de la Sécurité Sociale D/ Fatima Zohra Boukhadimi , université de chlef	Optimisation des performances humaines : l'application des KPI RH dans la gestion moderne des ressources humaines
62	Doctorante : Rezig Amina, Université Ahmed Ben Ahmed Oran 2	Les compétences douces comme un nouveau modèle de gestion de ressources humaines : selon le baromètre de Softskills 2021-2023
63	D / MEBARKI Safa, Université Badji-Mokhtar Annaba	Empowering human resources between theoretical approaches and actual practices
64	D/ DRISS Ouassila1 -MCB à l'Université de Boumerdes.	Management des ressources humaines et la gouvernance des entreprises publiques économiques (EPE)
65	Doctorant: BELAZGHEM AMIN, Université de Mascara.	L'évaluation de l'efficacité des actions de formation au niveau de l'entreprise algérienne en appliquant le modèle d'évaluation Kirkpatrick : cas des entreprises de la wilaya de Béchar
66	Lecturer: Gouraya BELBACHIR, Mouloud MAMMERI University of Tizi Ouzou Pr/ Fatiha ELDJOUZI, M'Hamed BOUGARA University of Boumerdes	The Role of Human Resources Management in Modern Organizations
67	Pr/ NEMMICHE Khadidja, University Centre of Maghnia	Outsourcing and Knowledge Development: What Interference?

¹ Membre du laboratoire « Reformes économiques, développement et intégration en économie mondiale », ESC Koléa.

68	D/ Zerrouki Mohammed Amine, Université Blida 2 D/ Raki Deradji, Université Bouira	Culture et performance de l'administration publique Algérienne : cas de l'APC de la wilaya de Tlemcen
69	المحور الثاني: واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر	
70	السيد/ بوقابة فرحات، رئيس قطاع التوظيف العمومي لولاية بومرداس	واقع تسيير الموارد البشرية في التوظيف العمومي
71	السيدة/ يحيى نبيلة: إطار في مكتب تسيير مستخدمي الولاية (مديرية الإدارة المحلية لولاية بومرداس)	واقع إدارة الموارد البشرية في الجماعات المحلية (الرقمنة والأنظمة المعلوماتية)
72	د/ غيدة فوزية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة أ.د/ غيدة فلة، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة	المقاربات العلمية لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسات-دراسة ميدانية حول عينة من المؤسسات العمومية الجزائرية
73	د/هارون سميرة، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة د/ عرابي محفوظ، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة	واقع تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية الصحية في الجزائر
74	د/ سمسوم صليحة، جامعة الجزائر 3	واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الجزائرية
75	ط.د/ بن جده عثمان، جامعة الجزائر 3	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة حالة - بلدية خميس مليانة بولاية عين الدفلى -
76	ط.د/ سبع أمينة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر - دراسة ميدانية بمديرية الصناعة والمناجم والمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية -
77	د/ فاضل فايزة، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر ط.د/ بلال لبنة، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر	القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمركز الريحان للتكوين والتأهيل
78	د/ براك حنان، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة	واقع تطبيق ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية -دراسة بعض المؤسسات الجزائرية

الملتقى الوطني: مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في

الجزائر:

بين الواقع والتحديات

	د/ بوصبع سهام، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة	
79	ط/د/ فضيل عقابة، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة ط/د/ عبد الباقي جموعي، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة	واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الصحية
80	ط/د/ دغموشي ريمة، جامعة عمار ثليجي الأغواط د/ شرماط سالم، جامعة عمار ثليجي الأغواط	التحول الرقمي وأثره على ادره الموارد البشرية بقطاع التكوين والتعليم المهنيين
81	ط/د/ صحراوي محمد، جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة	الأساليب التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحدياتها وواقعها في المؤسسة العمومية الجزائرية "دراسة حالة مؤسسة التربية والتعليم"
82	أ.د/ ميدون سيساني، جامعة ابن خلدون تيارت	مجالات تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات العمومية في ظل التحول الرقمي في الجزائر: ولاية تيارت نموذجاً
83	د/ كركود أحلام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ مقران يزيد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	دور القيادة الإبداعية في تعزيز الاستثمار في الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن ENAP
84	ط/د/ محي الدين بن زيان حمزة، جامعة جامعة وهران 2 ط. ما/ محي الدين بن زيان هاجرة، جامعة حسيبة بن بو علي الشلف	إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والادارات العمومية بالجزائر واقع وتحديات
85	ط/د/ زيوش زيوش، جامعة محمد خيضر بسكرة	واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المكتبات: دراسة ميدانية بمكتبة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز-قصر البخاري-
86	أ.د/ ضو نصر، جامعة الشهيد حمه الأخضر بالوادي د/ حاجي سمية، جامعة مولود معمري تيزي وزو	التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحسين أداء جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
87	ط/د/ بوجمعة مريم، جامعة باجي مختار عنابة د/ لبصير هند، جامعة باجي مختار عنابة	إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
88	د/ قنفود طلال، جامعة مولود معمري تيزي وزو	إدارة الموارد البشرية والرقمنة في قطاع التربية والتعليم بالجزائر.

89	د/ جوادي بلقاسم، المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو د/ نرذاري موسى، المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو	اتجاهات العمال نحو نظام الدوام المرن دراسة على عينة من العمال الإداريين بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو
90	د/ خدير نسيمية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ بن شوك وهيبية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	استراتيجية تمكين الموارد البشرية في مؤسسة SNVI
91	د/ مخلوفي محمد عبد الوهاب، جامعة غرداية طد/ بن دهكال عمر عبد العزيز، جامعة غرداية	القواعد المطبقة والعوامل المؤثرة على المسار المهني للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر
92	طد/ بهية زيرام، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2	تكوين المورد البشري في المكتبات الجامعية: أخصائي المعلومات في المكتبة المركزية لجامعة بومرداس أنموذجا
93	د/ بهاز جيلالي، جامعة غرداية د/ صيتي عبد اللطيف، جامعة غرداية	دور إدارة المواهب في تحسين الابداع التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز فرع غرداية
94	د/ بن أحمد نادية، جامعة سيدي بلعباس أ/ بن أحمد فاطمة الزهراء، جامعة تلمسان	تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية: دراسة حالة اتصالات الجزائر – تلمسان –
95	Doctorant / TIHAMOUNINE Toufik, Université de Tizi Ouzou D/ MADOUCHE Yacine, Université de Tizi Ouzou	Intégration des changements numériques dans le management des ressources humaines en Algérie, cas de l'université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou
96	D/ BOUCHARREB Hasna, Université de Boumerdes.	La gestion des compétences clé des entreprises publiques, Cas de Sonatrach
97	Doctorante/ CHACHOUA Amira, Université de Tlemcen Pr/ FEROUANI Belkacem, Université de Tlemcen	Modernisation de la fonction RH au cœur des pratiques managérielles des ressources humaines en Algérie : entre théories et pratiques.
98	D/ KANDI Nabil, Université de Bejaia D/ KIROUANI Lyes, Université de Bejaia D/ MERADI Ouari, Université de Bejaia	La Gestion des Ressources Humaines et le stress au travail dans la compagnie d'Air- Algérie

99	D/ Benmansour-Kolli Sonia, Université de Tizi-Ouzou	La Gestion des Ressources Humaines et le stress au travail dans la compagnie d'Air-Algérie
100	المحور الثالث: إصلاحات الدولة الجزائرية لتفعيل الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية	
101	السيد/ تيبب عماد: المدير الفرعي للموارد البشرية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية لولاية بومرداس السيدة/ مقدود سعاد: المديرية الفرعية للموارد البشرية للمؤسسة الاستشفائية بدلس- ولاية بومرداس	دور مخطط عمل المريض PAM في تحسين مستوى الخدمات والوضعية المهنية للمستخدمين في قطاع الصحة العمومية: آفاق لفتح الحوار والتشاور
102	السيدة/ براهيم رزيقة، إطار بلدية عمال ولاية بومرداس	عصرنة إدارة الموارد البشرية في الإدارة المحلية – حالة بلدية عمال-
103	ط/د/ قلال عبد القادر، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ مقدود وهيبة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	دور الإدارة الإلكترونية في تحديث إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية -دراسة حالة نظام المعلومات لتسيير الموارد البشرية (SIRH) بولاية بومرداس –
104	ط/د/ شرماط موسى، جامعة امحمد بوقرة بومرداس أ.د/ بوكساني رشيد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	الأساليب الحديثة لتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية
105	د/ خير فضيلة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	دور رقمنة الادارة الضريبية في تطور إدارة الموارد البشرية وانعكاسها على التحصيل الضريبي في الجزائر
106	ط/د/ عبد الكريم خيرة، جامعة أكلي محند اولحاج البويرة د/ عزيزو سليمة، جامعة الجزائر3	دور التحول الرقمي في عصرنة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية
107	أ.د/ حمام محمد، جامعة زيان عاشور الجلفة	استراتيجية الاتصال الالكتروني في تطوير المؤسسات والمرافق العامة في الجزائر
108	أ.د/ تواتي ادريس، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	تشخيص وتقييم التسيير التقديري للموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي الجزائري

	أ.د/ حوشين كمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	
109	د/ رحيل أسيا، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر – قراءة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
110	د/ الحاج مطاي، جامعة خميس مليانة	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالجماعات المحلية
111	أ/ عمار أسماء، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان أ/ حلابي زبيدة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان	إدارة المواهب كاستراتيجية رئيسية لتحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية الجزائرية
112	د/ جقاوة أميرة، جامعة غرداية	إصلاحات الدولة الجزائرية للإدارات العمومية من خلال رقمنة تسيير الموارد البشرية: دراسة حالة بلدية غرداية
113	Doctorante : ELMEHDAOUI Amel, Université de Tizi-Ouzou Pr/ RACHEDI Akila, Université de Tizi-Ouzou	Les efforts de modernisation de l'Etat Algérien pour l'évolution des pratiques de Gestion des Ressources Humaines dans les Institutions et Administrations Publiques : entre réelle volonté et complexité du contexte
114	D/ ALLEK Saifa, Université Mouloud Mammeri-Tizi-Ouzou	La GRH dans l'université algérienne à l'épreuve du Système LMD : quelques éléments de culture organisationnelle.

115	المحور الرابع: نماذج عالمية رائدة في عصرنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية	
116	ط.د/ رملي خديجة، جامعة أكلي امحمد اولحاج البويرة أ.د/ مرماط نبيلة، جامعة أكلي امحمد اولحاج البويرة	رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية - دراسة حالة مؤسسة IBM-
117	أ.د/ عقون سعاد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس أ.د/ مطالي ليلى، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	مساهمة الإدارة بالأهداف والنتائج في دعم أداء المسير العمومي-مشروع الأداء السنوي للتعليم العالي والبحث العلمي تونس -
118	د/ بوباكير أمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	تطبيق ممارسات المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية في دولتي ألمانيا والبرازيل
119	د/ براهيم وهيبة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	تحديات تحديث إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية - تجارب دولية

120	ط/د/عثمانية تسنيم، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف، ميله د/ مزهود هشام، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف، ميله	إعادة هندسة الموارد البشرية توجه حديث لتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية: المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية نموذجاً
121	أ/ رجواني ياسين، جامعة مولود معمر تيزي وزو ط/د/ جمعون حكيمة، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج	نماذج عالمية رائدة في عصرنة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية
122	د/ بومصباح صافية، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج أ.د/ ججيق صافية، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج	تمكين العاملين، مدخل استراتيجي للاستثمار في الموارد البشرية: شركة ارامكو السعودية نموذجاً
123	أ.د/ بودشيشة أحمد، جامعة سكيكدة	المقاربة الديناميكية للتسيير الفانض العمالي في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية (حصيلة تجربة)

124	المحور الخامس: التحديات والرهانات التي تواجهها المؤسسات والإدارات العمومية لتفعيل التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية	
125	أونيس عبد المجيد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس الدكتور: تيميزار أحمد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	علاقات العمل ومدى تأثيرها على العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية
126	أ.د/ بلال ريم، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر	عصرنة المؤسسات، تقييم الكفاءة الرقمية نموذجاً دراسة ميدانية لعمال سونلغاز لولاية معسكر
127	أ.د/ سهام بجاوية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس السيدة/ بن تقات أسماء، إطار بمديرية الضرائب لولاية بومرداس	تفعيل التوجهات الجديدة لإدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة رقمنة الوثائق الإدارية الخاصة بتسيير الموارد البشرية في الولايات والبلديات
128	د/ العربي شريف هجيرة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس د/ بدر الدين أمينة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	تحديات الأمن السيبراني لرقمنة إدارة الموارد البشرية في الإدارة العمومية

الملتقى الوطني: مقومات تطبيق الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في

الجزائر:

بين الواقع والتحديات

129	د/ سماش أمينة، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر السيد/ حمياني توفيق، إطار سامي بالوكالة 1 الوطنية للتشغيل فرع معسكر	تفعيل مدونة المهن والوظائف في الجزائر NAME: المقوم العملي للتسيير الناجع لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات
130	د/ حيرش سليم، جامعة لونيبي علي – البليدة 2	إسهامات التسويق الداخلي كمدخل لإدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا زبائن المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة ميدانية على عينة من البنوك العمومية الجزائرية
131	د/ نوي نجاة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	دور التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في تحسين أداء الإدارة الجبانية في الجزائر
132	د/ بوطويل رقية، جامعة لونيبي علي البليدة 2	الوضعية الراهنة لتسيير الموارد والكفاءات البشرية بقطاع الوظيفة العمومية في الجزائر
133	ط/د/ هواري بن نواعي، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت ط/د/ نور الدين بن رقية، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت	تحديات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجزائر
134	د/ يحيوي خديجة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس	الاستثمار في راس المال البشري كألية لإنجاح التحول الرقمي في المؤسسات العمومية الجزائرية
135	د/ بوسوسة نعيمة، جامعة الجزائر 3	تفعيل التسيير التقديري للمناصب والكفاءات في المؤسسات الجزائرية بين الواقع والمأمول حالة شركة سوناطراك
136	أ.د/ عقون شراف، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة ط/د/ مناع أميرة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف-ميلة	متطلبات تفعيل أنظمة ذكاء الأعمال لتعزيز أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية بالجزائر
137	د/ بهلولي سارة، جامعة سطيف 1	تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة سطيف 1

المدخلة الافتتاحية

دواعي ومبررات التوجهات الحديثة لتسيير الموارد البشرية وأثرها على أنماط التسيير التقليدية في قطاع الوظيف العمومي

السيد/ مقدم سعيد، الأمين العام للمجلس الاستشاري لاتحاد المغرب العربي

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية لدراسة مبررات ودوافع التوجه لتبني التوجهات الحديثة لتسيير الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي وإبراز أثرها على التسيير التقليدي؛ وتوصلت الدراسة أن هذا القطاع يسعى لتحسين الكفاءة والشفافية وتعزيز الأداء، وهذا لعدة مبررات، منها الحاجة لتحديث الأنظمة القديمة لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين جودة الخدمة العامة، وهذا يستدعي الانتقال من الإدارة البيروقراطية الى نماذج أكثر مرونة تعتمد على نتائج الأداء والمشاركة الفعالة والفاعلة للموظفين.

ولتحقيق ذلك يجب انتهاج عدة استراتيجيات متكاملة، من بينها نجد التسيير التقديري للوظائف والكفاءات كأداة أساسية لتحديد الاحتياجات الفعلية للمؤسسات والإدارات العمومية مما يساعد في توجيه خطط التكوين والتطوير بناء على الكفاءات المطلوبة وتعزيز التوافق بين الأهداف الفردية واهداف هذه المؤسسات. وكذا جعل الأجور مرتكزة على الكفاءات وذلك بتقييم أداء الموظفين فعليا، مما يحفزهم على تحسين أداءهم ويعزز العدالة في توزيع المكافآت، ضف إلى ذلك تكريس مبدأ الاستحقاق لضمان تعيين الموظفين وترقيتهم بناء على الكفاءة، مما يسهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الأداء. كما نجد أن تطبيق استراتيجية خصخصة المهام ستؤدي لتحسين الكفاءة ويؤدي الى تقديم خدمات أفضل وأسرع للمواطنين. علاوة على ذلك تكييف هذا القطاع مع تكنولوجيا الاعلام والاتصال سيساهم في تحسين الأداء وتبسيط الإجراءات الإدارية، مما يعزز الشفافية ويساعد على التواصل الفعال بين الموظفين والمواطنين. وكذا اعداد مدونات اخلاقيات المهنة دورا حيويا في تعزيز سلوكيات الموظفين وتوجيههم نحو المسؤولية، مما يضمن الالتزام بالقيم والمبادئ المهنية.

الكلمات المفتاحية: التوجهات الحديثة للموارد البشرية، الوظيف العمومي، مبدأ الكفاءة، النماذج المرنة في التسيير.

المحور الأول:

دراسة نظرية للممارسات والتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية
وتحليل البعد الاستراتيجي لها في المنظمات

الإدارة الإلكترونية كأسلوب جديد في إدارة الموارد البشرية

طالبة الدكتوراه: نويوات سعاد¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
البروفيسور: الطيف عبد الكريم، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى عرض المفاهيم الأساسية للإدارة الإلكترونية ومتطلبات تطبيقها، مع إبراز الدور الذي تلعبه الإدارة الإلكترونية كأسلوب حديث في تحديث وتطوير مختلف المهام والوظائف الإدارية. ومن أهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة أنه في ظل التطور التكنولوجي الهائل أصبح استخدام الإدارة الإلكترونية ضرورة لا بد من المنظمة من استغلال كافة مميزاتهما من اختصار للوقت ودقة في النتائج وتقليل الأخطاء لغرض الوصول الى اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب.

وقد أوصت الدراسة بضرورة التكوين المستمر لإطارات المنظمة كي يتسنى لهم استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأعمال الإدارية بكل سلاسة وذلك من أجل الاستفادة القصوى من المزايا التي أتت بها الإدارة الإلكترونية، كما وجب إدماج هذا الأسلوب الحديث في كافة المستويات الإدارية كي تصبح هذه الأخيرة الجسر الرابط بين المنظمة وبين بيئتها بما يمكنها من مواكبة التغيير والتكيف مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية وتأثيراتها بالإضافة إلى تلبية كافة مطالب المواطنين وكسب ثقتهم وتقليل من المشاكل والصعوبات التي يعاني منها المواطنون.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية، التكوين.

¹ مخبر: مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات AEAHH، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

جامعة محمد بوقرة بومرداس

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الإدارة اللينة كفلسفة إدارية حديثة في المنظمات

الدكتورة: قوت سهام، جامعة قسنطينة 2
الدكتور: عمراني سعيد، جامعة الجزائر 3

الملخص:

يعمل التفكير اللين أو الناعم على تغيير الطريقة التي تعمل بها المنظمات بشكل أساسي. إن مبادئ الليونة المتمثلة في التحسين المستمر واحترام الأشخاص والتركيز الدؤوب على تقديم قيمة للعملاء تجعل الفرق والمنظمات تعيد التفكير في الممارسات التي ربما تكون قد أرشدتهم لعقود.

ورغم أن للإدارة اللينة مجموعة واسعة من الأساليب أو الأدوات أو الممارسات المحددة. غير أنه كما قال خبير الإدارة بيتر دراكر: "جوهر الإدارة ليس التقنيات والإجراءات، جوهر الإدارة هو جعل المعرفة منتجة". لذا سيتم تعريفها ضمن هذه المداخلة بشكل أكثر دقة، كونها فلسفة إدارية، ونهج طويل الأجل يسعى بشكل منهجي إلى تحسين العمليات والمنتجات والخدمات من خلال التغييرات التدريجية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة اللينة، المنظمات، القيمة المضافة، احتياجات العملاء.

إدارة رأس المال الفكري والمعرفي: تنميته ودوره في ترقية مستوى أداء المؤسسة

البروفيسور: إسماعيل بوقنور، جامعة 8 ماي 1945، قالمة
البروفيسور: توفيق بوستي، جامعة 8 ماي 1945، قالمة

الملخص:

أدت التطورات التكنولوجية دورًا بارزًا في التحول الاقتصادي والنمو الاجتماعي والتغيير الشامل للمؤسسات الإنتاجية والخدماتية. كما اعتبرت العنصر البشري جزءًا مهمًا في الإنتاج والاستثمار، بل اعتبر موردًا ثريًا لكثير من الدول وتكلفة عالية لدول أخرى، ولا تقتصر التكلفة على الأجهزة والمعدات فحسب، بل وعلى البرمجيات والنظم الجاهزة والصيانة والتدريب للأفراد.

وفي عصرنا الحاضر ازدادت أهمية التكنولوجيا العالية جدًا لتحصل نفلة سريعة نحو عنصر آخر أكثر أهمية، وهو العنصر البشري ولتصبح معه التكنولوجيا وسيلة تساعد في تطوير الفكر كما أصبح رأس مال معرفي للمؤسسة ككل؛ لذلك تحاول هذه المداخلة التركيز على دور الرأس المال الفكري والمعرفي في تطوير أداء المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، إدارة المعرفة، أداء المؤسسة

دور المؤشرات الاستراتيجية للموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسة

الدكتور: علمي حمزة، جامعة فرحات عباس سطيف 1
السيد: كاشف محمد رياض، مدير الموارد البشرية لمؤسسة FADERCO

الملخص:

إن تحسين الأداء المؤسسي يهدف إلى تعزيز الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسة، وذلك من خلال تقليل التكاليف، وزيادة رضا العملاء والولاء، وتعزيز التنافسية في السوق، وتحسين بيئة العمل ورضا الموظفين، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. لكن وجود فجوات في الأداء المؤسسي يتطلب كشفاً أولاً وتقويماً ثانياً، يتم ذلك باستخدام مؤشرات استراتيجية خاصة بالموارد البشرية.

وتبين جلياً من خلال هذا البحث أن المؤشرات الاستراتيجية للموارد البشرية تساهم بشكل كبير في تحسين أداء المؤسسة، وهذا بمختلف أجزاءها، لأن لكل مؤشر هدف معين له دوره في تحسين الأداء المؤسسي، وهذا يكون من خلال تحليلها وإعداد المخططات التقويمية.

الكلمات المفتاحية: المؤشرات الاستراتيجية للموارد البشرية، الفجوات في المهارات والكفاءات، الابتكار والتطوير المستمر، أداء المؤسسة

الحوافز ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية

الدكتورة: سهام ساري، جامعة محمد البشير الابراهيمى برج بوعريريج

الملخص:

تسعى المنظمة إلى جذب الموارد البشرية ذات الكفاءة اللازمة والاحتفاظ بالعاملين الأكفاء والسعي الدائم لتشجيعهم من خلال منحهم جملة من الحوافز، إذ تعد هذه الأخيرة الدافع الأساسي لتحسين أدائهم، كما يعتبر موضوع الحوافز من أهم المواضيع التي تحظى في الوقت الحالي باهتمام كبير من قبل المنظمات مما يدفعها للتطور والنجاح.

توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الحوافز تعتبر الدافع الأساسي لزيادة جهد ومثابرة العاملين، ومن بين الحوافز الأكثر تأثيرا على الأداء حافز الأجر إضافة إلى اعتراف المشرفين بجهود العاملين، وكذلك التقييم الجيد للعامل يعتبر حافزا فعالا في تحسين أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: التحفيز، الأجر، أداء العاملين.

تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية: خيار أم ضرورة حتمية لتعزيز الكفاءة وتحسين الأداء

الدكتور: ياسر عبد الرحمان¹، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل
الدكتور: نبيل سوفي²، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

الملخص:

يعد الذكاء الاصطناعي أحد أنواع العلوم الحديثة التي انتشرت على نطاق واسع في الآونة الأخيرة، وقد دخل في كثير من المجالات الصناعية والبحثية، وعلى رأسها الروبوت والخدمات الذكية للحكومات والشركات. ولعل إدارة الموارد البشرية من أبرز المجالات التي اهتمت بالذكاء الاصطناعي.

من هذا المنطلق هدفنا من خلال هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تسيير شؤون الموارد البشرية في المنظمات. خلصت الدراسة إلى أن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تساهم بشكل فعال في إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد هذه الأخيرة على العديد من التطبيقات الخاصة بالذكاء الاصطناعي لإنجاز وظائف الاستقطاب والتوظيف وتقييم أداء العاملين والتدريب.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاصطناعي؛ إدارة الموارد البشرية، تطبيقات.

¹ مخبر اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة

² مخبر البحث في المقاولاتية واستراتيجيات الابتكار في بيئة المال والأعمال

إدارة التنوع الثقافي كمقاربة للاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وأثره على المنظمة

الدكتورة: بوزلحة سامية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

أكدت هذه الدراسة على أن التنوع الثقافي للموارد البشرية هو حقيقة واقعة في كل منظمته، ولهذا فإن تبني مقاربه إدارة هذا التنوع أصبح مطلباً ضرورياً في ظل التوجه نحو المفاهيم الإدارية الحديثة للموارد البشرية، فهي مقاربه تركز على الفروقات بين الافراد واستغلالها لصالح المنظمة برفع فعالية وجودة المورد البشري، من خلال اتباع سياسات وممارسات تهدف إلى خلق بيئة عمل عادلة ومحفزة ومنتجة مع إيجاد الحلول لمختلف المشاكل، ولهذا فهي تعتبر اداره معقده وحساسة تحتاج لخبره وكفاءه حتى تتعامل مع هذا التنوع الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: إدارة التنوع الثقافي، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، التنوع الوظيفي، جودة المورد البشري.

دراسة نظرية للاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية

الدكتورة: دحموني خليجة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: سليمانى سميحة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

يستكشف هذا البحث الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مؤكداً أهمية تكيف الممارسات والسياسات لمواجهة تحديات بيئات العمل المتغيرة. يتمحور التركيز على زيادة التنوع والشمولية في القوى العاملة لدفع الابتكار وزيادة الإنتاجية، ودعم الصحة النفسية والعافية في بيئة العمل، واستغلال التكنولوجيا لتعزيز الكفاءة وتمكين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، وتأكيد أهمية التعلم المستمر وتطوير المهارات كعناصر أساسية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الحديثة، إدارة الأفراد، منظمات الأعمال.

الإدارة الإلكترونية كآلية لتحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية

الدكتورة: شيخاوي سهام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: بوساق كريمة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

يعد التوجه نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية مدخلا حديثا في تسيير المؤسسات والإدارات العمومية على حد سواء، إلا أن هذا التطبيق ورغم ما يمكن أن يوفره من مزايا لصالح تلك الإدارات من سرعة انجاز المعاملات، تسهيل الإجراءات وتوفير الجهد والوقت، إضافة الى الآثار الإيجابية المتوقعة على أداء موظفيها أيضا، قد يصادف بعض العراقيل التي من شأنها أن تحد من فعالية التحول الى هذا النظام، والاستفادة القصوى المرجوة على المورد البشري الموجود فيها وأدائه الوظيفي.

هدفت هذه الورقة البحثية إلى الإجابة على إشكالية رئيسية مفادها: كيف يساهم تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء موظفي الإدارات العمومية؟ وقد خلصت الى أنه توجد العديد من المعوقات التي تؤثر على تطبيق الإدارة الإلكترونية وعلى تحسين اداء الموظفين منها ما هو مرتبط بالجانب المالي ومنها ما هو مرتبط بالجانب الاداري، وتعد مقاومة الموظفين للعمل الاداري من بين أهم التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية.

كما يتطلب التطبيق الناجح للإدارة الإلكترونية على مستوى الإدارات العمومية وضع استراتيجية للتغلب على مقاومة التغيير والتي تتفاوت أساليبها بين الاقناع والمشاركة وبين القوة والاجبار.

الكلمات المفتاحية: الإدارات العمومية، الموظف الإداري، الأداء الوظيفي، الإدارة الإلكترونية.

انعكاس تطبيق تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية

الدكتور: موساوي سليم، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتور: لعور عبد الحفيظ، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى إبراز أهمية التحول الحاصل في عمليات المؤسسات العمومية بشكل عام وعمليات إدارة الموارد البشرية بشكل خاص، ومدى اعتماد هذه الأخيرة على تكنولوجيا المعلومات ومحاولة دمجها ضمن جميع وظائفها، وإبراز أهم انعكاسات تبني تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

توصلت الدراسة إلى أن اعتماد تكنولوجيا المعلومات يعود بالأثر الإيجابي على جميع وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية؛ فلقد عززت تكنولوجيا المعلومات وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث ساهمت في تسريع تنفيذ العمليات الروتينية، لا سيما التوظيف والاختيار والتعليم والتدريب والتكوين والتطوير، والسماح لإدارة الموارد البشرية بالتركيز على القضايا الاستراتيجية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الموارد البشرية، نظام المعلومات، الرقمنة، الإدارة

دراسة نظرية لتبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كتوجه حديث للمنظمات

الدكتورة: حليمي لامية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: دحماني زهيرة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تقديم إطار نظري حول الإدارة الإلكترونية وكذا حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في مختلف المنظمات المحلية منها والعالمية، حيث ركزت الدراسة على تحديد أهم المتطلبات لتبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكذا التحديات التي ستواجه مديرو الموارد البشرية، بالإضافة إلى نتائج تطبيق أنظمة هذه الإدارة على مستوى المنظمات. وقد توصلت هذه الدراسة النظرية إلى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تمثل مدخلا استراتيجيا هاما وحديثا، حيث يتبنى الأساليب الحديثة والتكنولوجيا والتقنيات المتطورة للقيام بمختلف الوظائف لإدارة الموارد البشرية، كما أن تبني إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، سيعمل على تسهيل التنسيق الفعال داخل المنظمات مما يساعد على عملية اتخاذ القرار والوصول إلى المعلومات، كما يؤثر على تنمية الموارد البشرية من خلال إدخال تغييرات في الحوكمة والأهداف والأهمية الاستراتيجية للموارد البشرية. ويمكن القول أن التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، لم يتحقق إلا بصفة جزئية وما زال في المراحل الأولى، وفي خلال السنوات القادمة سيفرض هذا التحول ضرورة حتمية لتواجهه بين المنظمات. ويرجع التأخير في تجسيد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى العديد من المعوقات والصعوبات البشرية، التنظيمية، التكنولوجية، التشريعية والأمنية، وعلية فإن تجسيد تلك الإدارة الإلكترونية يتطلب أساسا ومرجعية حديثة لها. وقد أوصت الدراسة بضرورة فهم الآثار المترتبة على إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وكذا تقييم الفرص التي تقدمها الأساليب الإلكترونية، حيث يعد ذلك أمرا بالغ الأهمية للمنظمات للتقل في التحول الرقمي بفعالية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المنظمة.

الثقافة التنظيمية كمدخل متكامل لتنمية الموارد البشرية

الدكتور: بوغزوز جهاد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: هبزي نصيرة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

يعتبر موضوع الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة نسبيا في مجال الإدارة والتنظيم، وهي بما تشمله من عناصر (القيم التنظيمية، المعتقدات، الرموز واللوائح، ...) لها تأثير واضح على أداء الموارد البشرية، خصوصا في ظل عصر العولمة والثورة المعلوماتية وما ترتب عنها من تغيرات شاملة أبانت عن تحديات جديدة أثرت على الإدارة عموما وإدارة الموارد البشرية خصوصا.

وهو ما سنحاول البحث فيه من خلال البحث في سبل تحقيق تنمية الموارد البشرية من منظور بسيط ونشر ثقافة تنظيمية قوية ومرنة في نفس الوقت لتكون قادرة على التكيف مع كل جديد يمس الساحة الإدارية بغية تطوير وتنمية مهارات وأداء الموارد البشرية في المنظمات، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في ضمان البقاء والازدهار لها.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، القيم التنظيمية، تنمية الموارد البشرية، أداء الموارد البشرية.

مدخل مفاهيمي للتمكين الإداري للموارد البشرية

طالبة الدكتوراه: عيساوي أسماء، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: مزيان أمينة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الالمام بجوانب التأصيل النظري للتمكين الإداري مع توضيح أهمية انتهاجه بمختلف ابعاده كتوجه جديد لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات، كما هدفت الدراسة لإبراز أثر انتهاج التمكين الإداري بمختلف أساليبه على الموارد البشرية في المؤسسات.

من أهم النتائج التي جاءت بها دراستنا أن انتهاج المؤسسات للتمكين الإداري يحسن من سمعتها بحيث تجعل المورد البشري شريكا استراتيجيا في بلوغ أهدافها وغاياتها والتمكين الإداري يسمح باستثمار طاقات وقدرات الموظفين من خلال اعطائهم حرية اتخاذ القرارات التي تساهم في إنجاح وتطوير المؤسسة وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني وانتهاج التمكين الإداري من طرف كافة المؤسسات لما له من مزايا على المؤسسة والموارد البشرية على حد سواء وكذا العمل على توفير بيئة عمل ملائمة لإنجاح تطبيق أسس التمكين الإداري وتطبيقه بمختلف الأساليب معا .

الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، الموارد البشرية، اتخاذ القرار، التدريب، التحفيز

دور تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في تنمية مهارات الموارد البشرية

الدكتورة: ولد براهيم وهيبة، جامعة امحمد بوقرة – بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مساهمة تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات أحدثت تطورا كبيرا في تنمية الموارد البشرية وذلك من خلال التقليل من أعباء الوظائف الروتينية الخاصة بالمدرء وصانعي القرار في المنظمات، كما أثرت على الجانب المعنوي للموظفين، إذ أصبح بمقدورهم الوصول للمعلومات التي تخدم وظائفهم بسهولة ويسر، كما أصبح لهم دور فعال في اتخاذ القرار. وقد ساهمت تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في استغلال الموارد البشرية للمنظمة لتوليد مخرجات دقيقة، مما أدى إلى تقليل التباين في الأداء الخاص بالسلع أو الخدمات المقدمة. وقد أوصت الدراسة بضرورة إمام فريق الموارد البشرية بأخر تطورات تكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية؛ مع توفير دورات تدريبية دورية حول استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات المختلفة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) وبرامج التوظيف الذكية وغيرها. كما أكدت الدراسة على أهمية الاعتماد على نظام (HRMS) الذي يوفر وظائف متقدمة مثل إدارة المعلومات الشخصية للموظفين، وإدارة الأداء، وتتبع الحضور والانصراف، والرواتب والمكافآت مع الحرص على تحديثه بانتظام للاستفادة من أحدث التحسينات التكنولوجية والأمان؛ بالإضافة إلى استغلال تحليلات البيانات لفهم الاتجاهات والأنماط في الموارد البشرية، وتقديم توصيات استراتيجية للإدارة بناءً على البيانات. كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون بين فريق الموارد البشرية وفريق تكنولوجيا المعلومات لضمان فهم جيد لاحتياجات المؤسسة وتحقيق التكامل بين الأنظمة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، التحول الرقمي، تنمية مهارات الموارد البشرية

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الإدارات العمومية

طالبة الدكتوراه: دريسي نجمة¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
طالب الدكتوراه: بلقاسمي جمال²، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التطرق لموضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الإدارات العمومية باعتبارها أسلوب حديث ومدخل جديد يهدف إلى تحقيق الاستثمار الفعال في هذه. ومن أهم نتائج التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الذي أصبح ضرورة حتمية تفرضها التغيرات التكنولوجية المحيطة، العمل على تحسين الأداء وجودة العمل بالمؤسسات والإدارات العمومية. كما ان تبني المؤسسات لمدخل ادارة الموارد البشرية يوفر لها عدة مزايا منها تجنب مشاكل المعاملات الروتينية عن تطبيقات وظيفة إدارة الموارد البشرية، وتنمية قدرات العاملين التقنية، وكذا توحيد إجراءات العمل الإلكتروني، وسرعة الحصول على المعلومات اللازمة لأداء العمل.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز البنية التحتية للإدارة الإلكترونية بكافة التجهيزات والمعدات المادية والبرمجيات المستحدثة لدعم الرقمنة وحوسبة مختلف الأنشطة، الاهتمام برأس المال البشري بتكوين وتدريب الأفراد في مجال الإدارة الإلكترونية والرقمنة وتنمية قدراتهم، مع اعتماد تسيير مشاريع أنظمة المعلومات بالنماذج الحديثة في التسيير، وذلك لخصوصية هذا النوع من المشاريع، مع إعطاء أهمية قصوى لتقاضي مقاومة التغيير الذي يعرقل سير وتطور عملية الرقمنة، والاستفادة قدر الإمكان من خبرة الإدارات المتقدمة في مجال الرقمنة لمساعدة الإدارات الأخرى التي تعرف تأخرا في هذا المجال، والتوسع في برمجة البعثات التدريبية للعاملين في القطاع العام بغية استيعابهم لتطبيقات التكنولوجيا والبرمجيات الحديثة وطرق التعامل معها، بالإضافة إلى كيفية تطبيقها، وتوسيع العمل التوعوي بأهمية تكنولوجيات ونظم المعلومات بالنسبة للموظفين العموميين.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية، التكنولوجيا، الإدارة العمومية

¹ مخبر: مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات AEAHH ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

² مخبر: مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات AEAHH ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.

التسويق الداخلي كأحد الركائز الأساسية لتنمية الإبداع لدى الموظفين في المؤسسة

الدكتورة: كريمة زيدان، جامعة لونيبي علي، البلدية 2
طالبة الدكتوراه: عتيقة باجي¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مساهمة التسويق الداخلي بمختلف عناصره وأبعاده في تنمية الإبداع لدى الموظفين. ومن خلال البحث، والمتمثل في حوصلة من الدراسات النظرية حول الموضوع، استخلصنا بعض النتائج التي أكدت على مساهمة التسويق الداخلي في خلق الإبداع لدى الموظف من خلال التحفيز، التدريب والاتصال؛ كما أن التسويق الداخلي يؤثر إيجابيا في خلق الإبداع من خلال عناصر تسويق العلاقة مع الموظف والمتمثلة في الثقة في الإدارة والالتزام التنظيمي والتي تساهم بشكل كبير في كسب رضا وولاء الموظف ما يجعله يفجر طاقاته الإبداعية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تنمية ثقافة الزبون الداخلي والاهتمام بالموظف كونه الأساس في كافة الأنشطة الأخرى للمؤسسة؛ مع توفير برامج تدريبية ملائمة ونظام حوافز عادل في نظر الموظفين. كما أكدت الدراسة على أهمية توفير الدعم الملائم مع تمكين العاملين وتنمية روح التعاون بينهم بهدف كسب التزامهم وبناء علاقة قوية مستدامة.

الكلمات المفتاحية: التسويق الداخلي، التدريب، التحفيز، تفويض السلطة، الثقة والالتزام، الإبداع.

¹ مخبر: مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات AEAHH، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة محمد بوقرة بومرداس

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية كمدخل استراتيجي للمنظمات الحديثة

الدكتورة: إيمان حيولة، جامعة يحي فارس المدية
الدكتورة: وردة موساوي، جامعة يحي فارس المدية

الملخص:

عرف العالم تطورا هائلا في مجال العلوم والتكنولوجيا أثر بشكل كبير على كل المجالات (الاقتصادية والاجتماعية، السياسية والثقافية، القانونية والبيئية) أدت بالدول إلى الانتقال بالاقتصاد من الاقتصاد السلعي الخدمي إلى الاقتصاد المعرفي الذي أساسه المورد البشري داخل المنظمات، حيث أصبح ينظر لهذا المورد نظرية استراتيجية بحكم أنه لا يمكن الاستغناء عنه ولا يمكن استبداله لطبيعة الأدوار التي يقوم بها، كونه الأقدر والأجدر على مزج عناصر الإنتاج في إطار توليفة أو تركيبية معينة تتمثل في السلع والخدمات المختلفة، كما أن الاستثمار فيه يحقق أكبر فائض للقيمة لقدرته على الإبداع والاختراع والابتكار، بالإضافة إلى أنه المؤهل للتعامل مع كل المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية، من هذا المنطلق تدرج أهمية الموارد البشرية في كل المنظمات بمختلف الأنشطة التي تمارسها سواء كانت مؤسسات خاصة أو عامة، أو مؤسسات وإدارات عمومية الأمر الذي تطلب تطبيق واستخدام أفضل الأساليب والآليات الحديثة للنهوض بهذه المؤسسات خاصة العمومية منها نظرا لما تواجهه الدولة من تحديات قائمة، وعلى غرار معظم الدول سعت الجزائر بهذا الاتجاه من خلال تسخير الآليات المالية والقانونية للنهوض بإدارتها العمومية وتوفير هذا المورد كما ونوعا بما يحقق أهدافها في ظل التحديات القائمة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الأساليب الحديثة

استراتيجية إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي

الدكتورة: دريادي حميدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

أصبح التحول الرقمي ضرورة حتمية بالنسبة لكافة المنظمات سواء كانت عامة أو خاصة، وذلك من أجل تطوير وتحسين سلعتها وخدماتها وتسهيل وصولها إلى المستفيدين، فالتحول الرقمي برنامج شامل في المنظمة يمس كل أقسامها بما فيها إدارة الموارد البشرية، والتي تواجه تحديات كبيرة في ظل هذه العملية.

لهذا هدفت هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على استراتيجية إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي من خلال التطرق إلى التحديات التي تواجهها وسبل مواجهتها، والتركيز على دورها الكبير في انجاح عملية التحول الرقمي، وخلصت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يفرض استراتيجية محددة لإدارة الموارد البشرية توائم والتحول وتقوم على إدخال تكنولوجيا المعلومات في كل المجالات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الاستراتيجية، إدارة الموارد البشرية، التحول الرقمي

التمكين النفسي للموارد البشرية في المؤسسات العمومية

طالبة الدكتوراه: حديد عائشة، المركز الجامعي نور بشير، البيض
البروفيسور: طالب صلاح الدين، المركز الجامعي نور بشير، البيض

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التمكين النفسي للمورد البشري في المؤسسات كون هذا الأخير يلعب دور كبير في تحسين كفاءة ومهارة الافراد الموظفين داخل مؤسساتهم سعيا إلى تحقيق الأهداف والتوازن بين قيم الشخصية وقيم المؤسسة وبالاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي تم التوصل إلى أن التمكين النفسي عنصر مهم من عناصر تحفيز وتشجيع الموارد البشرية والتي تعود إيجابيا على المؤسسة من خلال زيادة إنتاجيتها.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الموارد البشرية، تمكين الموارد البشرية.

التحول الرقمي كاتجاه حديث لإدارة الموارد البشرية "المفهوم – المتطلبات – التحديات"

الدكتور: بن يخلف كمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتور: نور الدين نجيب، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي من خلال التطرق إلى المفاهيم الأساسية لمحاور الدراسة، والمتمثلة أساسا في مفهوم إدارة الموارد البشرية، أهميتها، أهدافها ووظائفها، وكذا مفهوم التحول الرقمي، أهميته متطلباته وأهدافه، مع إبراز المتطلبات والتحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي وكيفية التعامل معها والتركيز على دورها الكبير في إنجاح هذه العملية.

وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تتمثل أهمها في أن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يُعتبر فرصة للمؤسسات لتعزيز كفاءتها وجذب وتطوير أفضل المواهب. حيث يمكنها من خلال اعتماد التكنولوجيا تحسين عمليات التوظيف والتدريب، مما يساهم في بناء قوة عمل مرنة ومجهزة لمواجهة تحديات المستقبل؛ ويتطلب التحول الرقمي الاستثمار في تدريب الموظفين على استخدام التقنية الحديثة وتعلم الأساليب والإجراءات الجديدة. وقد أوصت الدراسة بضرورة نشر الثقافة الرقمية في المؤسسات، مع توفير الإمكانيات المادية والمالية وزيادة الدعم المالي المقدم لأنشطة التطوير الرقمي، بالإضافة إلى تكثيف الدورات التدريبية للموارد البشرية بالمؤسسات لتطوير كفاءة الموظفين في إطار تحقيق الاستغلال الأمثل لمزايا التكنولوجيات الحديثة المدمجة في هذه العملية.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، إدارة الموارد البشرية، التكنولوجيا الرقمية.

إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي في منظمات الأعمال-الدور والتحديات

طالبة الدكتوراه: قدة حياة، جامعة الشهيد حمه الاخضر بالوادي
طالبة الدكتوراه: قدة جميلة، جامعة الشهيد حمه الاخضر بالوادي

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز دور إدارة الموارد البشرية في المنظمات والتحديات التي تواجهها في ظل التحول الرقمي الذي تفرضه التغيرات التكنولوجية المتسارعة في بيئة الأعمال، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال البحث في الأدبيات النظرية لجوانب الموضوع وتحليلها واستخلاص النتائج التي من بينها: أن إدارة الموارد البشرية تواجه ثلاثة تحديات رئيسية تتمثل في: إعادة هيكلة المنظمة لتمكينها من الاستفادة من تطورات عملية التحول الرقمي، فهم التغيرات المطلوبة لإدخال التحول الرقمي ضمن عمليات إدارة الموارد البشرية، تمكين وتعزيز المهارات القيادية.

وقد أوصت الدراسة بالعمل على توفير كل متطلبات التحول الرقمي من القدرات والمهارات الفردية والنماذج القيادية والتنظيمية وضرورة تغيير ثقافة المورد البشري من أجل تقبل عملية التحول الرقمي ودعمه.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، رقمنة إدارة الموارد البشرية، تحول الرقمي

الإدارة الرشيقة للموارد البشرية

طالب الدكتوراه: فاتح سعيدان¹، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
طالبة الدكتوراه: بثينة زديري²، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية الإدارة الرشيقة للموارد البشرية وعلاقتها بالتوجهات الحديثة والاستراتيجية في المنظمات، وبيان قدرتها على جعل الموارد البشرية أكثر تكيفا ومرونة وتحقيقا للميزة التنافسية في منظمات الأعمال، حيث تكمن أهمية البحث في تبنى هاته الفلسفة الحديثة فالموارد البشرية كأحد التوجهات الإدارية في تسيير أنشطة وممارسات إدارة الموارد البشرية، وقد حاولنا الإجابة على السؤال الرئيسي الذي يطرح ويبحث عن نوعية العلاقة من خلال طرح فرضيات هدفنا من خلالها إلى دراسة جوانب وتأثير مجالات الإدارة الرشيقة للموارد البشرية وبيان أهمية تبنيتها فالمنظمات، اعتمادا على المنهج الوصفي في عرض النتائج والبيانات التي حصلنا عليها.

وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الإدارة الرشيقة للموارد البشرية من أهم الآليات الحديثة التي تساهم في وضع المنظمة في موقع تنافسي وجعل مواردها البشرية رأس مال يمكن الاستثمار فيه.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الرشيقة، الموارد البشرية، الإدارة الرشيقة للموارد البشرية، الرقابة الاستراتيجية

¹ مخبر المقاولاتية وإدارة المنظمات

² مخبر المقاولاتية وإدارة المنظمات

إدارة الموارد البشرية: الماهية والتحديات الراهنة

البروفيسور: بوشارب بولوداني خالد، جامعة 8 ماي 1945، قالمة
الدكتور: بوشارب بولوداني لزهري، جامعة 8 ماي 1945، قالمة

الملخص:

يشهد العالم اليوم فترة من التحولات الجذرية التي أسهمت في تغيير الكثير من السياسات والفلسفات الاقتصادية والاجتماعية، وحتى الإدارية في الكثير من المؤسسات، ومن أجل التكيف مع هذه التحولات الراهنة والاستجابة للتغيرات المستقبلية، كان لا بد من الاعتماد على إدارة للموارد البشرية متطورة من حيث المستوى الوظيفي والمفاهيمي قادرة استحداث أساليب وهياكل ومفاهيم إدارية تؤكد أهمية العنصر البشري ودوره في رسم معالم هذه التطورات، على الرغم من التحديات التي تواجهها والرهانات التي تحول دون تحقيقها لأهدافها.

وتبقى إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في كل مؤسسة على اختلاف طبيعتها، لذلك وجب ان تنال هذه الإدارة الاهتمام الكامل من صناع القرار حتى تستطيع القيام بمهامها المنوطة بها، وخاصة انها المسؤولة عن تنمية مهارات العنصر البشري الذي يعتبر جوهر كل تطور في كل مؤسسة، وتهيئة بيئة العمل الملائمة لتطوير قدراته وإعطاء المسؤولين عن هذه الإدارة الحرية الكاملة في الإشراف على الطاقم البشري داخل المؤسسة، وكذلك منحها استقلاليتها عن جميع الإدارات الأخرى.

الكلمات المفتاحية: المورد البشري، تحديات إدارة الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية

ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة

- الدكتور: طرفة محمد¹، جامعة البليدة 2 – لونيبي علي –
الدكتور: بلال موزاي²، جامعة البليدة 2 – لونيبي علي –
الدكتور: دخلي عبد الرحمان³، جامعة البليدة 2 – لونيبي علي –

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تبيان ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة. وقد توصلت إلى أن الفرد يعتبر المصدر الرئيسي في عملية إنتاج المعارف، مما يستوجب الاهتمام به ومنحه كل الإمكانيات والفرص لإنتاج المعارف وتطوير المهارات الجديدة، وتحسين المعارف القديمة واستغلالها وتقاسمها مع الآخرين حتى يكون هناك تشارك في تنمية المعارف وتطويرها وتطبيقها في المؤسسة. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام والاستثمار في المورد البشري مع توفير التحفيز والمناخ المناسب الذي يساعدهم على القيام بالأعمال التي توكل إليهم، كما أكدت الدراسة على أهمية خلق ثقافة رقمية على مستوى جميع إدارات وأقسام المؤسسة، مع تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة وتحفيز الموظفين على استخدامها بالإضافة إلى تفعيل عمليات التشارك المعرفي والعمل الجماعي الرقمي.

الكلمات المفتاحية: المعرفة، الاقتصاد المبني على المعرفة، الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية

¹، ²، ³ مخبر المقاول، تسيير الموارد البشرية والتنمية المستدامة.

جامعة محمد بوقرة بومرداس

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كتوجه حديث في إدارة الموارد البشرية

الدكتورة: رزاز رتيبة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: بن عمروش فائزة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاه حديث لإدارة الموارد البشرية والذي من شأنه تحسين أداء هذه الأخيرة، ألا وهو إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الذي يهتم بتطبيق التقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصالات في جميع وظائف وأنظمة وأساليب وإجراءات إدارة الموارد البشرية، من خلال استغلال الخصائص المميزة للتكنولوجيا التي من بينها السرعة والكفاءة في تنفيذ المهام المختلفة واسقاطها على التعاملات التقليدية لإدارة الموارد البشرية، كما عمدنا في نهاية الدراسة الى عرض أهم النتائج وتقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن ترسخ هذا المفهوم في المنظمات على اختلاف أشكالها وأنواعها، حيث توصلنا الى أن توفير استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يعطي مزيدا من الشفافية والعلاقات الديناميكية في إدارة الموارد البشرية، ويدعم التحسينات عن طريق نقل أفضل الممارسات، ويسمح بتفويض أنشطة الموارد البشرية الروتينية إلى المديرين المباشرين والموظفين.

وقد أوصت الدراسة بضرورة دعم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والعمل على تطبيق أبعادها. وضرورة تبني وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية والعمل على تطبيقها والاستفادة من التطور التكنولوجي.

الكلمات المفتاحية: التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، وظائف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.

تحولات في إدارة الموارد البشرية: من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة والتطورات الراهنة

طالب الدكتوراه: صالح رياض الدين، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتور: قاصب حسين، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى عرض التحولات الجوهرية في مجال إدارة الموارد البشرية من النماذج التقليدية إلى النماذج الحديثة.

يركز الملخص على العوامل الدافعة لهذا التغيير، مثل التقدم التكنولوجي، والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية. كما يتناول الملخص التحول في المفاهيم والممارسات، مثل تبني نهج إدارة الأداء والتنوع والاندماج في مجال إدارة الموارد البشرية الحديثة. وتختتم الدراسة بتقييم تأثير هذا التحول على أداء المؤسسات وقدرتها على تحقيق أهدافها بفاعلية واستدامة في سياق التحديات الراهنة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، النماذج التقليدية، النماذج الحديثة

إدارة الموارد البشرية بين البعد العملي والبعد الاستراتيجي في سعيها لتنفيذ استراتيجية المؤسسة ورفع تنافسيتها في قطاعها السوقي

الدكتورة: بوزورين فيروز، جامعة فرحات عباس، سطيف 1

الملخص:

يُعتبر الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ذو أهمية متزايدة لنجاح المؤسسة في الأجل الطويل، على الرغم من خضوعها للعديد من الضغوط والتحديات التنافسية. وتعتبر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية مدخلا أساسيا لامتلاك الموارد البشرية المتميزة وتطويرها وتحفيزها من جهة، وربط ممارسات إدارة الموارد البشرية مع استراتيجية المؤسسة من جهة أخرى.

ذلك أن العنصر الأساسي الذي يُشكّل الفارق بين الأداء الجيد والأداء الضعيف هو جودة الأفراد العاملين بالمؤسسة ومدى دافعيتهم والتزامهم وتفانيهم في خدمتها، لذلك تركّز إدارة الموارد البشرية جهودها على الحصول على أفضل الكفاءات المتوفرة وتدريب الأفراد وتطويرهم وإتاحة الفرصة لتمكينهم من الحصول على المعرفة والخبرة والمهارة، بما يتوافق مع طموحاتهم واحتياجاتها الحالية والمستقبلية، مما يؤدي إلى تقديم سلع وخدمات تحقق التميز للمؤسسة مقارنة بمنافسيها.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، البعد الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، استراتيجية المؤسسة، تنافسية المؤسسة.

حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية كممارسة تنظيمية للحوكمة الصحية

الدكتورة: شعبان سهام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: شرقي جوهره، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تعتبر حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية من الاساليب الحديثة في ادارة الموارد البشرية، ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة استعراض مختلف جوانب الحوكمة الصحية والاطراف الفاعلة فيها، حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية وجوانب تطبيقها وسبل تفعيلها.

وتوصلت الدراسة الى ان اساس حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية قائم على مدى الارتباط التنظيمي بالحوكمة الصحية للمؤسسة الصحية ككل، حيث تعتبر هذه الاخيرة كنظام رقابي ارشادي يؤسس ويدعم كل ما من شأنه الارتقاء بأداء المؤسسة الصحية، في حين ان حوكمة الموارد البشرية تؤسس لوضع سياسات تضمن إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية من خلال الالتزام بمجموعة من المبادئ والممارسات الأخلاقية، اهمها المشاركة والشفافية، المساءلة والرؤية الاستراتيجية، مما ينعكس على نوعية الخدمة الصحية المقدمة واستدامة المورد البشري في المؤسسة الصحية.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة الصحية، حوكمة الموارد البشرية، اصحاب المصلحة.

الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحليل البعد الاستراتيجي لها في المنظمات -دراسة نظرية-

طالبة الدكتوراه: بولدرع فهيمة¹، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

الملخص:

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على أهم الممارسات والتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحليل البعد الاستراتيجي لها في المنظمات خاصة في ظل التحديات التي تفرضها التغيرات المتسارعة، تم تحديد الإطار النظري للدراسة وتم التركيز على أهم هذه التوجهات والمتمثلة في إدارة المواهب، إدارة التنوع، إدارة الموارد البشرية الخضراء، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتحقيقها من خلال عدة ممارسات كتطوير المهارات القيادية وخلق ثقافة تنظيمية داعمة، التعلم والتطوير المستمرين، والتدريب وغيرها، تبعا لذلك تم التطرق الى البعد الاستراتيجي لهذه التوجهات في المنظمات وفق متطلبات البيئة المتغيرة وأيضا مدى قدرة هذه الممارسات على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات، لتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع المعلومات المرتبطة بالموضوع وتم ترتيبها وتحليلها لتحقيق أهداف الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن هذه التوجهات تشكل مفتاحا لتحسين الأداء والاستدامة في المنظمات وتزويد من الفوائد الاستراتيجية وزيادة الانتاجية وتحسين سمعة المنظمات وجذب والاحتفاظ بالمواهب وتحقيق التميز التنافسي. وأوصت الدراسة بضرورة توجه المنظمات نحو هذه الممارسات وضمان تكاملها مع الاستراتيجيات العامة وأن تكون لها القدرة على التكيف مع التغيرات، وأخيرا العمل على تطوير استراتيجيات مستدامة تعكس قيمها وأهدافها.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، إدارة التنوع، إدارة الموارد البشرية الخضراء، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية.

¹ مخبر المقاولاتية واستراتيجيات الابتكار في بيئة المال والأعمال – جامعة جيجل

النماذج الخمس لإدارة الموارد البشرية بين مزايا التطبيق وتحديات التحقق

الدكتورة: مسدوي دليلة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على أهم النماذج المعتمدة من طرف إدارة الموارد البشرية، كونها أدوات مهمة في توجيه وتنظيم أداء المورد البشري، حيث تساعد في تحديد وظائف ودور المورد البشري وتعزيز التكامل في الأعمال الاستراتيجية للمؤسسة. وقد تم التركيز على النماذج الخمس المعروفة (نموذج شريك الأعمال، الوظيفي، التواصل بين المكاتب، المركز ومساحات العمل والنموذج الاتحادي).

ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن النموذج الفعال للموارد البشرية يمكن من تحقيق أقصى قيمة للأعمال، ومع ذلك فإن النموذج الأفضل يعتمد على السياق التنظيمي، استراتيجية العمل والميزانية المتاحة. كما أن اختيار النموذج المناسب يتطلب تحديد الأدوار والمهارات، الاتصال المكثف، إدارة التغيير والتدريب، والعمل مع المستشارين الذين لديهم خبرة في تصميم وتنفيذ مثل هذه النماذج. وأكدت الدراسة على أنه لا يجب الخلط بين هيكل التقارير ونموذج الإدارة، فنموذج الإدارة هو تغيير عميق الجذور لكيفية تقديم الموارد البشرية للخدمات، بينما تتغير هيكل إعداد التقارير بشكل متكرر في المؤسسات عند انشاء أدوار جديدة أو مع تغيير تكوين الفريق. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسة بإعداد فريق ناجح لتنفيذ نموذج إدارة الموارد البشرية الجديد كونه مهمة شاقة وفيه جانب من المخاطرة.

الكلمات المفتاحية: نموذج إدارة المورد البشري، شريك الأعمال، النموذج الوظيفي، التواصل بين المكاتب، المركز ومساحات العمل، النموذج الاتحادي.

دور المنظمة المتعلمة في بلوغ الأداء المتميز للمنظمات

طالبة الدكتوراه: حملاوي أميرة، جامعة محمد خيضر، بسكرة
طالبة الدكتوراه: بن سماعيل دلال، جامعة محمد خيضر، بسكرة

الملخص:

نسعى عبر هذه الورقة للإحاطة المفاهيمية بمتغيري الدراسة (المنظمة المتعلمة والاداء المتميز)، والعمل عبر التفكير المفاهيمي لبناء أكثر الدعائم حسما في بلوغ الأداء المتميز، وما يشكله من طموح المنظمات التي تسعى لإيجاد مكانة لها في ظل وجود التحديات التي تحيط ببيئتها الخارجية، من خلال تبني فلسفة المنظمة المتعلمة وما تتضمنه من مبادئ ونماذج تجعل المنظمات دائما في التحسين المستمر وخلق فرص تحقيق الأسبقيات التنافسية.

هذه الدعائم تعنى بأكثر الجوانب التنظيمية حسما نحو التحول من منظمة تقليدية الى منظمة حديثة ومتعلمة، وبالتالي لابد من تفعيل الاليات الاتية: وجود قيادة فعالة، وجود ثقافة قوية، وهيكل تنظيمي مرن، مع توفر عنصر المورد البشري، والتركيز على تمكين الأفراد، ذلك لأن تفعيل وتعزيز الأداء المتميز يتطلب البحث عن رؤية شاملة على ضوءها يتم صنع واتخاذ القرارات الادارية المناسبة لخلق قيم ومنافع لأصحاب المصلحة بالمنظمة.

الكلمات المفتاحية: المنظمة المتعلمة، نماذج المنظمة المتعلمة، الاداء المتميز، المورد البشري.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات

طالبة الدكتوراه: تلي مريم، جامعة محمد خيضر، بسكرة
طالب الدكتوراه: بن براهيم محمد أيوب، جامعة محمد خيضر، بسكرة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة للتعرف على الدور الذي تقوم به تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية، فالتكنولوجيا تعد من أهم الموارد التي يجب حيازتها في المؤسسة، لا سيما بعد الانتقال من الاقتصاد الصناعي إلى الاقتصاد المعرفي، والتي باتت جزء اساسي في كل عمليات ووظائف الادارة عامة ووظائف ادارة الموارد البشرية خاصة، لهذا وجب على ادارة المنظمات تكيف ادارة الموارد البشرية مع التطورات التكنولوجية بما يسهل لها عملها ويضمن تحقيق الاهداف التنظيمية المنشودة.

ومن خلال دراستنا يتضح بان لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور كبير في تحسين جودة وظائف المؤسسة عامة ووظائف إدارة الموارد البشرية خاصة، حيث تسمح هذه التكنولوجيا بتحسين الاداء، والاقتصاد في الوقت والجهد، والتقليل من الاجراءات الادارية البيروقراطية التي تعطل سير العمل. فتكنولوجيا المعلومات والاتصال تقوم بإعطاء بعد استراتيجي لوظائف إدارة الموارد البشرية حيث تسمح لمسيرها بعدم الاكتفاء بتحقيق الاهداف قصيرة الاجل بل الذهاب إلى ابعد من ذلك من خلال تفعيل الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وربطها باستراتيجية المنظمة

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وظائف إدارة الموارد البشرية.

تقنية الحيوذ الست آلية لتحسين أداء المورد البشري بالجامعات

البروفيسورة: نسيلي جهيدة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
البروفيسورة: سبرينة مانع، جامعة عباس لغرور، خنشلة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية استخدام تقنية الحيوذ الست أو ما يعرف بتقنية ستة سيقما (σ6) في تحسين ورفع من أداء المورد البشرية بالمؤسسة الجامعية من أساتذة، إداريين وطلبة، من منطلق اعتبارهم عملاء الجامعة بمقاربة الخدمة التعليمية فيها، وتوصلت الدراسة إلى اعتبار هذه التقنية جد هامة في إحداث موازنة ايجابية بين عناصر العملية التعليمية بما يضمن تحسين وتطوير أداء المورد البشري فيها.

الكلمات المفتاحية: أداء المورد البشري، تقنية الحيوذ الست، الخدمة التعليمية

تفعيل مدونة أهمية استثمار منظمات الأعمال في تقنيات علم النفس الصناعي والتنظيمي لتنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية

الدكتور: بلبراهيم جمال، جامعة حسيبية بن بو علي بالشلف

الملخص:

نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى إبراز دور تقنيات علم النفس الصناعي والتنظيمي في تنمية رأس المال البشري بمنظمات الأعمال، إذ يعتبر علم النفس الصناعي والتنظيمي المجال العلمي الجدير بالاهتمام من أجل تنمية الراحة النفسية للعامل، هذه الأخيرة والتي تعتبر أحد أهم العوامل المتحكمة في مستويات الأداء لدى المورد البشري إذ أصبح العاملين يعانون من مختلف الضغوطات النفسية التي تؤثر عليه داخل وخارج المؤسسة، وهو ما يشكل تهديدا داخليا للمنظمات بزيادة معدلات الصراعات التي تظهر بين الرؤساء والمرؤوسين، وانخفاض الهمم في أداء الوظائف من ثم انخفاض مستويات التعاون والتنسيق، وعدم تحقيق الأهداف المسطرة داخل هذه المنظمات. إذ أن الاستثمار في الاهتمام بتشخيص ظروف العمل والعامل وتهيئتها سينعكس بالإيجاب على تحقيق مستويات أفضل من الاستقرار الوظيفي، وتحسين مستويات أداء العاملين في منظمات الأعمال التي باتت بحاجة إلى رأسمال بشري مهيب نفسيًا، للعمل والابتكار وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها في بيئة أعمال متغيرة وسريعة وعدائية تتطلب البديهية والحكمة والإبداع المقترن بالعقل البشري الذي يحتاج بدوره إلى ظروف تسهم في تحقيق أهدافه، وتستجيب لمتطلباته الاجتماعية والاقتصادية، وتتكيف مع دورة حياته في هاته المنظمات بما لا يدع فرصا لتضييع معارفه وخبراته الضمنية واستغلالها في تطوير المنظمات.

الكلمات المفتاحية: علم النفس الصناعي، رأس المال البشري، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل.

الإسقاطات النظرية للتحليل الاستراتيجي في تحليل الإدارات الحديثة

البروفيسور: خريش عبد القادر، المركز الجامعي تيبازة

الملخص:

تظهر أعمال كروزي، من خلال محاورها الاستراتيجية، أن نظريته حول التحليل الاستراتيجي للمنظمات هي طريقة أخرى لمعالجة أمور التسيير والتدبير بكيفية سوسيولوجية؛ حيث أنه ميّز بين العقلانية التaylorية كطريقة وحيدة للعمل وبين العقلانية المحدودة لهربرت سيمون (Herbert Simon)، ليفرض كروزي طريقته التي يركز فيها على مبادئ التحليل الإستراتيجي كمناطق الشك وهوامش الحريات وعلى نسق الفعل الملموس؛ إلا أنه بانتقاده لأحادية النظرة في العمل حاول أن يفرض هو الآخر نظرة أحادية.

الكلمات المفتاحية: التحليل الاستراتيجي، الإدارات الحديثة، سوسيولوجية التسيير والتدبير.

إدارة وقياس رأس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه

الدكتور: ملكي علي، جامعة تيسمسيلت
الدكتور: عاصي عبد القادر، جامعة تيسمسيلت

الملخص:

تهدف هذه الورقة الى تبيان إدارة رأس المال الفكري كمفهوم اداري استراتيجي وحديث في ادارة الموارد البشرية وذلك لأنه يركز على القيمة المستمدة من المعرفة والمعلومات داخل المؤسسة. كما تعدّ المعرفة والأفكار والابتكارات والمهارات من الأصول الحيوية التي يمكن أن تساهم في نجاح المؤسسة وتفوقها التنافسي. وبالتالي، تهدف إدارة رأس المال الفكري إلى التعرف على هذه الأصول، وتطويرها، وحمايتها، واستخدامها بطريقة تعزز من اداء المؤسسة وقيمتها السوقية، حيث أن المعرفة هي المصدر الرئيسي للميزة التنافسية. وبالتالي، فإن الاستثمار في رأس المال الفكري يمكن أن يحقق عوائد كبيرة على المدى الطويل للمؤسسات عامة والمؤسسات العمومية خاصة، ومن بين التحديات التي تواجهها ادارة رأس المال الفكري صعوبة قياس القيمة الحقيقية للمعرفة ورأس المال الفكري، الحاجة إلى ثقافة تنظيمية تعزز التعاون وتبادل المعرفة، مخاطر فقدان المعرفة عند مغادرة الموظفين أو من خلال تسريب المعلومات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، المؤسسات العمومية، قياس رأس المال الفكري.

التوجهات الحديثة في ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية

الدكتورة: بن زيادي أسماء، جامعة فرحات عباس السطيف 1
الدكتورة: دكار جنات، جامعة فرحات عباس السطيف 1

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل التوجهات الحديثة في ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية، والتركيز على النشاطات المُستحدثة والتي شكلت تحولات جذرية في هذا المجال. كما سيتم التركيز على الأسباب التي أحدثت التطور في إدارة الموارد البشرية وهي دخول نظام المعلومات في ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية والتي عملت على تقسيم هذه الأنشطة إلى أنشطة عملياتية وأخرى قراراتية.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية، التسيير التقديري للوظائف والكفاءات.

التدريب الإلكتروني كتوجه استراتيجي حديث لتنمية الموارد البشرية

الدكتورة: بن حمدون خديجة، جامعة غرداية
البروفيسور: بلعور سليمان، جامعة غرداية

الملخص:

نهدف من خلال هذه الورقة إلى تبيان ماهية التدريب الإلكتروني، وكيف يسهم في تنمية الموارد البشرية في المنظمة من خلال الإجابة على الإشكالية التالية: كيف يسهم التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية في المنظمة؟ وفي هذه الورقة البحثية نحاول الإجابة على الإشكالية من خلال تقسيمها إلى جزئين: يتناول الأول ماهية التدريب، أما الثاني فيتناول مختلف الجوانب المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، وعلاقته بتنمية الموارد البشرية. خلصت الدراسة إلى أن التدريب يعتبر أحد أهم الآليات المستخدمة في تطوير العنصر البشري من خلال تحسين معارف ومهارات العاملين التي تعمل بدورها على تنمية القدرات العلمية والعملية والسلوكية لديهم، والتي ينتج عنها أداء أفضل للعاملين حالياً، وقدرتهم لمواجهة تحديات العمل مستقبلاً. وفي خضم التغييرات الجديدة والتطورات المتسارعة في عالم الرقمنة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والاستخدام المتزايد والمنتشر للأجهزة الذكية جاء التدريب الإلكتروني ليعزز هذه العلاقة باعتباره يجمع بين أثر التدريب ومزايا استخدام التكنولوجيا في تطوير العنصر البشري.

وتوصي الدراسة بأنه يتوجب على المنظمات الاستثمار في التدريب الإلكتروني مهما كانت طبيعة عملها ونشاطها باعتباره أحد أهم المسارات الحديثة لتنمية الموارد البشرية، والطريق نحو نمو وازدهار المنظمة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، الاستثمار في الموارد البشرية، التدريب الإلكتروني.

أهمية تطبيق المقاربة الأرخونومية في إدارة الموارد البشرية

الدكتورة: عليم فتيحة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

Cette étude entreprend d'interroger la contribution potentielle de l'ergonomie sur la gestion des ressources humaines.

On effet, plusieurs sujets de l'heure en gestion des ressources humaines ont fait ou font l'objet de recherches en ergonomie. Nous en évoquerons quatre : l'évolution des populations travaillantes, la transmission des savoirs professionnels et savoir-faire de prudence, la conciliation travail/famille-vie personnelle et, enfin, le développement durable qui est une voie d'avenir tant pour l'ergonomie que pour les ressources humaines.

Enfin, la présence des femmes dans tous les métiers ou presque pose de nouveaux défis d'accessibilité. Les travaux de quelques chercheurs ergonomes (notamment Karen Messing, Nicole Vézina et Céline Chatigny au Québec) ont montré que certains problèmes de santé au travail (qui se traduisent par de l'absentéisme, du roulement de personnel, des troubles musculosquelettique et du stress) sont plus finement diagnostiqués et font l'objet de mesures de prévention plus pertinentes quand l'analyse a intégré la question du genre.

Mots clés : Gestion des ressources humaines, ergonomie, savoir professionnel, savoir-faire de prudence, développement durable.

Renouveler les pratiques de la gestion de ressources : Axées sur la valeur ajoutée

M. Sadoun Mohamed, Ex directeur des ressources humaines, Consultant - formateur en GRH

Résumé :

La gestion des ressources humaines, discipline incontournable au soutien des activités des organisations publiques et économiques nationales. Toutefois en matière de pratiques et d'efficacité, les écarts sont très importants, et très loin des résultats attendus. Ce décalage récurrent et maintes fois signalés dans nos exposés et rapports de diagnostic, ne trouvent pas d'échos auprès des dirigeants des organisations.

La raison profonde de ce décalage provient d'une conception dépassée de GRH, centrée sur elle-même et introvertie et une GRH qui se préoccupe que du présent (recrutements, pointage, paie et carrière). Danc une partie de ces causes résident, dans le système de fonctionnement de la GRH.

Aujourd'hui, des solutions innovantes, durables et porteuses de valeur ajoutée existent, pour peu que les dirigeants des organisations, acceptent d'apporter des changements au système de gestion, en incluant des méthodes de travail et de fonctionnement à même de produire une dynamique salubre au métier de la GRH.

Dans cet ordre de réflexion, il n'est pas raisonnable, que les administrations, les institutions et établissements publics, voire même les corps constitués, fonctionnent en marge des nouveaux concepts du management RH.

Mots clés : les pratiques de la gestion de ressources, renouveler les pratiques GRH axées sur la valeur ajoutée, établissements publics.

Optimisation des performances humaines : l'application des KPI RH dans la gestion moderne des ressources humaines

Professeur : Hadjira CHIGARA- Ecole Supérieure de la Sécurité Sociale
Docteur : Fatima Zohra Boukhadimi , université de chlef

Résumé :

Cette communication a pour objectif d'explorer les principes fondamentaux de la gestion moderne des ressources humaines, son importance croissante dans le contexte actuel des affaires et les KPI utilisées par les organisations pour optimiser leur capital humain.

La modernisation de la GRH et des indicateurs de performance clés en ressources humaines (KPIRH) est essentielle pour répondre aux défis contemporains du monde professionnel. En conclusion, cette évolution permet non seulement d'optimiser l'efficacité opérationnelle des entreprises, mais aussi de favoriser l'engagement des employés et d'améliorer leur bien-être au travail. En adoptant des pratiques et des outils modernes de GRH et en utilisant des KPIRH pertinents, les organisations peuvent mieux aligner leurs stratégies RH avec leurs objectifs commerciaux, ce qui contribue à une croissance durable et à une compétitivité accrue sur le marché. En investissant dans la modernisation de la GRH et des KPIRH, les entreprises s'ouvrent à de nouvelles opportunités de développement et renforcent leur capacité à s'adapter aux évolutions rapides du paysage professionnel.

Mots clés : La performance humaine, la gestion moderne des ressources humaines, KPI RH.

Les compétences douces comme un nouveau modèle de gestion de ressources humaines : selon le baromètre de Softskills 2021-2023

Doctorante : Reziga Amina, Université Ahmed Ben Ahmed Oran 2

Résumé :

L'objectif de cette étude est de déterminer l'importance des compétences douces dans la gestion des ressources humaines au niveau de l'entreprise. Une étude documentaire a été mise en avant afin de détecter la nécessité des entreprises à valoriser ce type de compétences. En vue de notre analyse, nous avons remarqué que les compétences douces sont les compétences les plus recherchées au bout de l'année 2021-2023 selon un baromètre de soft skills. En plus, la fonction RH doit de mobiliser ces pratiques dans le cadre d'attraction, de valorisation, d'évaluation et de développement de celles-ci.

Mots clés : les compétences douces, GRH, baromètre, les pratiques RH

Empowering human resources between theoretical approaches and actual practices

Docteur : MEBARKI Safa, Université Badji-Mokhtar Annaba

Abstract:

Human resource empowerment can be defined as the process by which employees are involved in the context of providing freedom, authority and responsibility, and giving them the opportunity to make decisions, as the main goal of this process is to empty senior management of strategic decisions while the possible human resources are responsible for making decisions Tactical or operational according to the framework of activity responsible for it, stand up to the organization by abandoning the hierarchy of the structure and the authorities are included.

The main objective of this study is to identify the importance of applying the method of enabling human resources through the actual practices in the organization through the freedom of the empowered, which will be positively reflected in their performance in particular and the performance of the organization in general.

Key words: Empowerment, human resources, actual practices, organization

Management des ressources humaines et la gouvernance des entreprises publiques économiques (EPE)

Docteur : **DRISS Ouassila1** -MCB à l'Université de Boumerdes.

Résumé :

Les scandales financiers survenus au début des années 2000, dans plusieurs pays à travers le monde (Enron, Worldcom, Parmalat, Ahold...) ont révélé des faiblesses dans les systèmes de gouvernance d'entreprise ; ayant permis l'apparition de comportements non-éthiques des acteurs de la gouvernance, à leur tête les dirigeants ; en d'autres termes des défaillances dans le capital humain des entreprises. Dans cette optique, cette communication a pour objectif de se pencher sur la manière par laquelle le management des ressources humaines (MRH) peut affecter la gouvernance d'entreprise et particulièrement dans les entreprises publiques économiques (EPE) et ce en raison des particularités de la gouvernance de ces dernières.

En prenant en compte ces particularités, liées essentiellement à la nature spécifique de l'actionnariat et la complexité de la relation d'agence dans ces entreprises, on a pu aborder le rôle du MRH dans la gouvernance des EPE à travers plusieurs axes, dont le recrutement et l'alignement stratégique, la rémunération, la formation et la gestion des performance ainsi que la gestion des risques.

Mots clés : Gouvernance d'entreprise, Management des ressources humaines, Entreprise économiques publiques

¹ Membre du laboratoire « Reformes économiques, développement et intégration en économie mondiale », ESC Koléa.

L'évaluation de l'efficacité des actions de formation au niveau de l'entreprise algérienne en appliquant le modèle d'évaluation Kirkpatrick : cas des entreprises de la wilaya de Béchar

Doctorant: BELAZGHEM AMIN, Université de Mascara.

Résumé :

L'évaluation de l'impact de la formation est indispensable, mais présente plusieurs difficultés de réalisation. Une piste est d'évaluer la pertinence de l'action de formation, d'en vérifier l'efficacité pédagogique en termes d'acquis des participants (l'apprentissage) et de s'assurer que le transfert des acquis (le comportement) est effectivement réalisé sur le terrain professionnel.

Cette évaluation, peut être réalisée par le biais du modèle américain Kirkpatrick, en évaluant les quatre niveaux : réaction, apprentissage, comportement, et résultat. Cette étude visait à évaluer uniquement les trois premiers niveaux dans un échantillon d'entreprises de la wilaya de Béchar ; elle a été réalisée en deux étapes; le premier a été pointé sur le premier et le deuxième niveau du modèle (Réaction et apprentissage), en utilisant une enquête adressée à 58 participants au programme de formation. La deuxième étape avait pour objectif le troisième niveau (comportement); 40 managers ont été invités à évaluer le transfert des acquis de leurs apprenants. Des statistiques descriptives et une régression linéaire ont été utilisées pour mesurer les principaux indicateurs de l'efficacité de la formation. L'étude révèle que les trois niveaux sont statistiquement significatifs, avec réaction satisfaite, un apprentissage et un transfert des acquis sur le terrain.

Mots clés : formation, évaluation, modèle Kirkpatrick, wilaya de Béchar

The Role of Human Resources Management in Modern Organizations

Doctor: Gouraya BELBACHIR, Mouloud MAMMERI University of Tizi Ouzou

Professor : Fatiha ELDJOUZI, M'Hamed BOUGARA University of Boumerdès

Résumé :

This research aims to determine the role of human resource management in modern organizations. This study provides a brief overview of how the Human Resource (HR) initiatives are complicatedly interconnected with modern organizations, because organizations have changed a lot due to new technologies. Not just one part of the organization but all of its functions. This study offers a strategic glimpse into the transformative journey, outlining how HR strategies will play a pivotal role in reshaping the workforce, fostering a culture of innovation, and ultimately contributing to the overall success of the modern organizations. It serves as a compass, navigating the organization through the dynamic landscape of change, ensuring alignment with the broader vision, and setting the tone for a progressive and adaptive approach to HR management. Writing this paper aims to find out how the role of human resource management in modern organizations. Furthermore, the writing of this paper uses the method of literature review.

Mots clés : Human Resource ; Human Resource Management ; Modern Organizations ; Technology.

Outsourcing and Knowledge Development: What Interference?

Professor : NEMMICHE Khadidja, University Centre of Maghnia

Abstract :

The resources held by the firm are now seen as a critical factor in determining the scope of the firm's operations in a competitive environment. Investing in skills and knowledge is a challenge that requires particular importance to ensure the success of the firm or even its survival. The aim of this work is to focus on knowledge as an asset for the firm and on Outsourcing as a strategic approach that influences knowledge on the one hand and is influenced by knowledge on the other hand. Certainly, this analytical interference that creates a link between Outsourcing and knowledge produces a double and opposite conception. Using a conceptual approach, this groundbreaking paper proposes for the first time in the literature an antinomial sense of the causal relationship between Outsourcing and knowledge. The results suggest that knowledge is sometimes seen as a trigger for Outsourcing as it can be an embarrassment to the adoption of such a strategy.

Mots clés : Firm, Outsourcing, Knowledge, RBT.

Culture et performance de l'administration publique Algérienne : cas de l'APC de la wilaya de Tlemcen

Docteur: Zerrouki Mohammed Amine, Université Blida 2

Docteur: Raki Deradji, Université Bouira

Résumé :

La modernisation de l'administration publique Algérienne constitue depuis près de deux ans la pierre angulaire d'une politique ambitieuse menée par le gouvernement. Dans ce contexte, la culture organisationnelle peut constituer un levier de performance et un outil de motivation des fonctionnaires de l'administration publique pour une amélioration du service rendu aux citoyens.

Dans le cadre de cet article, l'accent est mis sur les liens qui existent entre culture organisationnelle et mobilisation des énergies des fonctionnaires.

Mots clés : Administration publique Algérienne, Culture organisationnelle, Performance, Sentiment d'appartenance, service public.

المحور الثاني:

واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في
الجزائر

واقع تسيير الموارد البشرية في الوظيف العمومي

السيد/ بوقابة فرحات: رئيس قطاع الوظيف العمومي لولاية بومرداس

الملخص:

يعد المورد البشري جزء أساسي وركيزة مهمة في الأداء الوظيفي في المؤسسات والإدارات العمومية والخاصة؛ فإن الاستغلال الحسن للموظفين يعود بالإداء الجيد على المؤسسة لدى نجد معظم المؤسسات تولى أهمية بالغة وتقوم بالاستثمار في هذا الجانب وتقوم بالاعتناء به. ولا يصلح تسيير الموارد البشرية إلا بالتخطيط الأمثل له، إضافة إلى التحفيز الموظفين نظير ما يقدمونه للإدارة عن طريق المنح المادية والمعنوية التي من شأنها أن تخلق جو من المنافسة البناءة بينهم وهذا يجعله يطور ويحسن من أدائه الوظيفي.

ويبرز دور إدارة الموارد البشرية في تسيير علاقة الموظفين بالهيئة التي ينتمي إليها وفقا لما ينص عليه القانون؛ ولضمان التسيير الجيد لكل مساره المهني منذ التحاقه بالمؤسسة إلى غاية إحالته على التقاعد، ونجد أن الدولة سنت العديد القوانين وسخرت عدة أدوات لتسيير الوظيف العمومي، إذ قامت بوضع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي جاء في الامر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، وقوانين متعددة لتنظيم وتسيير العاملين في القطاع العمومي، وعلى سبيل المثال سخرت المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، والمخطط القطاعي السنوي للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، حيث أن دورات تكوين وتحسين المستوى يجب أن تندرج ضمن إطار سياسة التسيير التقديري للموارد البشرية، من خلال مخططات تسيير الموارد البشرية والمخطط القطاعي السنوي للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

الكلمات المفتاحية: القانون الأساسي للوظيف العمومي، مخطط تسيير الموارد البشرية، المخطط القطاعي السنوي للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

واقع إدارة الموارد البشرية في الجماعات المحلية (الرقمنة والأنظمة المعلوماتية)

السيدة/ يحياوي نبيلة: إطار في مكتب تسيير مستخدمي الولاية (مديرية الإدارة المحلية
لولاية بومرداس)

الملخص:

في ظل التطورات التكنولوجية المتلاحقة والمتجددة، اتجهت جهود الجزائر إلى الاهتمام بتكنولوجيا الإعلام والاتصال ودمجها في المؤسسات العمومية والإدارة المحلية بهدف تطوير الوظائف الإدارية كالقضاء على البيروقراطية وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين . حيث سعت الحكومة الجزائرية إلى ذلك بجملة من الإصلاحات سواء كانت في الجانب الفكري أو في الجانب الممارساتي، ولقد تمت هذه الإصلاحات في القوانين والتشريعات بما يخدم بنية التغيير، ومست هذه الإصلاحات عدة قطاعات وأخذ قطاع وزارة الداخلية والجماعات المحلية حصة أكبر من جملة الإصلاحات الإدارية في الجزائر.

إذ أمرت وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية بتكوين ملف اداري رقمي لكل موظف وتأتي هذه العملية بعد إفراغ البلديات من رقمنة غالبية الوثائق المدنية والقانونية والتجارية وحتى المتعلقة بصناديق التأمين، والهدف من هذه العملية هو رقمنة كل الوثائق الادارية لتسيير الموارد البشرية الخاصة بالإطارات السامية والموظفين والأعوان التابعين لقطاع الوزارة على مستوى الولاية والبلديات، ساهمت عدة متغيرات وأبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية في إحداث طفرة نوعية في مجال هذه التقنية الإلكترونية، باعتبار أن العمليات الإدارية أصبحت أكثر تعقيدا للتحويل من الأعمار الإدارية التقليدية العاجزة عن إرضاء المواطن إلى أعمال في شكل رقمي، وهذا جاء نتيجة عدة تجارب تقنية ناجحة في مجتمعات أكثر تطورا حتم ضرورة خوض تحديات التجربة الرقمية في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الإدارات المحلية، رقمنة العمليات الادارية، رقمنة إدارة الموارد البشرية في الجماعات المحلية.

المقاربات العلمية لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسات-دراسة ميدانية حول عينة من المؤسسات العمومية الجزائرية

الدكتورة: غيدة فوزية، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة
البروفيسورة: غيدة فلة، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على قراءة لأهم المقاربات العلمية والتي أشارت إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المؤسسات، كما سنتطرق إلى نتائج دراسة ميدانية أجريت على عينة من المؤسسات العمومية الجزائرية والتي أوضحت العلاقة والأثر بين درجة فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى الأداء في مؤسسات القطاع العام الجزائري من وجهة نظر المسيرين، انطلاقا من تعزيز وتقوية دور إدارة الموارد البشرية فيها وجعلها المسؤولة عن تحقيق الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية وأثر معنوي كبير بين درجة فعالية جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية المدروسة ومستوى الأداء بالمؤسسات العمومية الجزائرية، وهذا يوضح الدور المهم الذي تمارسه إدارة الموارد البشرية بمختلف وظائفها في تحسين مستويات الأداء.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية، الأداء التنظيمي، المقاربات العلمية،
المؤسسات العمومية الجزائرية

واقع تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية الصحية في الجزائر

الدكتورة: هارون سميرة، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة
الدكتور: عرابي محفوظ، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع نظام تقييم الأداء المطبق في المؤسسات العمومية الصحية الجزائرية، حيث أن هذه الأخيرة تعتمد على نظام التنقيط المحدد من قبل الوظيفة العمومية. ويتم تطبيق هذا النظام عبر خطوات متتالية، أولى هذه الخطوات تحديد معايير الأداء العامة وكذا الخاصة بكل سلك بسبب التنوع البشري التي تتميز به المؤسسات الصحية، ثم يتم قياس الأداء الفعلي للموظفين من قبل الرئيس السلمي باستعمال استمارات التنقيط وقارنته بالمعايير الموضوعية، والتي تسمح بتوفير نتائج عن تقييم أداء الموظفين يتم على ضوءها اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بتسيير الحياة المهنية للموظف، والمتمثلة أساسا في قرارات الترقية، القرارات المتعلقة بالمردودية وحسن الأداء، واحتياجات التكوين.

الكلمات المفتاحية: الأداء، تقييم الأداء الوظيفي، المؤسسات العمومية الصحية.

واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الجزائرية

الدكتورة: سمسوم صليحة، جامعة الجزائر 3

الملخص:

تشكل إدارة الموارد البشرية كهيئة محورا ضروريا وهاما في المؤسسات العمومية الجزائرية؛ والرغم من حرص الجزائر على مواكبة التطورات الحاصلة في مجال إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، من خلال التعديلات التي أحدثتها على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينظم ويسير المؤسسات والإدارة العمومية، إلا أنها تبقى متأخرة مقارنة بما يجب أن تكون عليه إدارة الموارد البشرية في مؤسساتها العمومية.

فالمؤسسة العمومية باعتبارها شخص من أشخاص القانون العام الذي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية وهي من بين البيئات التي تتواجد فيها الموارد البشرية والتي يجب إيجاد أداة لتسييرها مع الأخذ بعين الاعتبار أنها موارد بشرية أي التعامل معها ليس كالتعامل مع أي مورد آخر، و تتمثل هذه الأداة التسييرية في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية والذي يجسد التسيير التقديري للموارد البشرية عن طريق احتياجات الإدارة أو المؤسسة العمومية من الموارد البشرية وكذا التنبؤ بكل العمليات التي تتعلق بها من توظيف، ترقية ، تكوين ، تقاعد ... الخ خلال فترة تقدر بسنة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، تسيير الموارد البشرية، المؤسسات العمومية الجزائرية

دور ممارسات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي : دراسة حالة - بلدية خميس مليانة بولاية عين الدفلى -

طالب الدكتوراه: بن جداه عثمان، جامعة الجزائر 3

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي للمورد البشري بالجماعات المحلية تمثلت في بلدية خميس مليانة بولاية عين الدفلى، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهجين الإستنباطي والإستقرائي والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة، ولقد وزعت على عينة شملت 197 فردا. وتم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية لغرض اختبار الفرضيات والمتمثلة في مقاييس النزعة المركزية، ارتباط "بيرسون"، والانحدار الخطي البسيط لمعرفة أي من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يمكن من خلالها تحقق الرضا الوظيفي.

وخلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة احصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية من التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والصحة والسلامة المهنية على الرضا الوظيفي للموظفين في بلدية خميس مليانة، وأوصت الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها دور في تحقيق الرضا الوظيفي في إحدى المؤسسات المحلية التي تعتبر من أهم المؤسسات أو الإدارات العمومية في حياة المجتمع الجزائري.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، الرضا الوظيفي، الجماعات المحلية.

واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر - دراسة ميدانية بمديرية الصناعة والمناجم والمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية -

طالبة الدكتوراه: سبب أمينة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى الكشف عن واقع تسيير الموارد البشرية في مؤسسات القطاع العمومي بالجزائر.

اعتمدت الدراسة على أداة المقابلة إذ تم إجراءها مع إطارات إدارة الموارد البشرية في مؤسستين محل الدراسة، وتم التوصل إلى أن إدارة الموارد البشرية تحتل مرتبة أساسية في المؤسستين فهي جزء لا يتجزأ من استراتيجيتها، ومن خلال دورها في تسييرها لمخطط تسيير الموارد البشرية لدى مديرية الصناعة والمناجم وهران، ولوحة القيادة لدى المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وهران. كما أنها تسعى إلى تفعيل الإدارة الإلكترونية في جميع إجراءاتها الإدارية.

الكلمات المفتاحية: مخطط تسيير الموارد البشرية، لوحة القيادة، استراتيجية الموارد البشرية.

القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمركز الرياحن للتكوين والتأهيل

الدكتورة: فاضل فايزة، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر
طالبة الدكتوراه: بلال لبنة، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة واقع القيادة الإبداعية كمدخل للتسيير في مركز الرياحن للتكوين والتأهيل بولاية معسكر من وجهة نظر الرؤساء، وهي دراسة ميدانية بمركز الرياحن للتكوين والتأهيل، ومن أجل تحقيق ذلك قامت الباحثة بتصميم أداة المقابلة ليتم تطبيقها على رؤساء المركز، مستخدمة بذلك المنهج الوصفي، اضافة الى بعض المفاهيم المتعلقة بالقيادة الإبداعية، واستراتيجياتها.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة الإبداعية، التسيير، مركز الرياحن

واقع تطبيق ممارسات الادارة الالكترونية للموارد البشرية -دراسة بعض المؤسسات الجزائرية

الدكتورة: براك حنان، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة
الدكتورة: بوصبع سهام، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في بعض المؤسسات الجزائرية، ففي ظل التقدم المتزايد في استخدام التكنولوجيا، وتطور المؤسسات وتعدد أماكن عملها والمتعاملين معها، وتطوير الأداء بشكل مستمر ومتواصل، كان لزاما على المنظمات إيجاد توجه جديد للعمل يستجيب ويواكب تلك التحديات والتغيرات، وعلى الرغم من الفوائد العديدة والمتنوعة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، إلا أنها تواجه العديد من المعوقات، التي تحد من قدرة المنظمات على استغلال تلك الفوائد. ويهدف جمع المعطيات المتعلقة بالدراسة تم الاستعانة باستبيان تم توزيعه على عينة قصدية مكونة من 150 إطار من إطارات الموارد البشرية تم معالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مطبقة بدرجة متوسطة في المؤسسات محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية، ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الصحية

طالب الدكتوراه: فضيل عقابة، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة
طالب الدكتوراه: عبد الباقي جموعي، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية المتمثلة في تحديد (الاحتياجات، الوصف الوظيفي، التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، نظم الأجور، الحوافز)، في المركز الاستشفائي الجامعي البويرة، وتمثل مجتمع الدراسة جميع الإطارات شاغلي المناصب العليا عددهم في 16 إطار، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لتجميع البيانات، وتحليل البيانات المجمعة توصلت الدراسة إلى أن تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية (تحديد الاحتياجات، التدريب، تقييم الأداء، نظم الأجور والحوافز) بدرجة متوسطة في المستشفى محل الدراسة.

وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، أوصت الدراسة على ضرورة إعادة النظر في التشريع والتنظيم المعمول بهما حتى تتناسب مع الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، المؤسسات العمومية الصحية

التحول الرقمي وأثره على ادره الموارد البشرية بقطاع التكوين والتعليم المهنيين

طالبة الدكتوراه: دغموشي ريمة، جامعة عمار ثليجي الأغواط
الدكتور: شرماط سالم، جامعة عمار ثليجي الأغواط

الملخص:

ان للتحول رقمي دورا فعال في الرفع من الاداء الوظيفي للموارد البشرية، حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة ماهية التحول الرقمي وتسليط الضوء على انعكاسات هذا التحول على ادارة الموارد البشرية في قطاع التكوين والتعليم المهنيين خاصة في ظل تبني استراتيجيات رقمنة القطاع، ويتضح ذلك من خلال الجهود المبذولة لوضع تقنيات ومنصات ومجموعة من التطبيقات الرقمية من اجل مواكبة تطلعات المواطنين في إطار تطوير الخدمة العمومية ورقمنتها في ظل ما فرضه التطور العلمي والتكنولوجي.

الكلمات المفتاحية: الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، ادارة الموارد البشرية، قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

الأساليب التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وتحدياتها وواقعها في المؤسسة العمومية الجزائرية "دراسة حالة مؤسسة التربية والتعليم"

طالب الدكتوراه: صحراوي محمد، جامعة آكلي محند أولحاج -البويرة

الملخص:

تهدف هذه المداخلة إلى اظهار الأساليب والتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية في ظل التحولات البيئية التي تعرفها الساحة الوطنية بناءً على ما تمليه بنود العولمة والحوكمة والتكنولوجيا الحديثة في العصر الحالي، وقد توصلت الدراسة إلى وجوب التوجه نحو تطوير الأساليب والتوجهات المعمول بها عالمياً، وقد تم حصر مجموعة التوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية والاحتميات التي تواجهها، وتوصلت الدراسة إلى تحديد واقع بعض هذه التوجهات في مؤسسة عمومية تابعة لقطاع التربية والتعليم واتضح أنّ هناك تماشي جيد مع الأساليب والتوجهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية يحقق نوع من الشفافية والثقة لدى الموظفين ويساير التطور السائد في بقية المؤسسات الأخرى، إلا أنّه يبقى خاضع لمجموعة حتميات يمكن التعامل معها للتقليل من المخاطر التي تقف عثرة في تطور إدارة الموارد البشرية، وتم تقديم مجموعة توصيات تخص مؤسسة التربية والتعليم من خلال إحداث ثقافة تنظيمية خاصة ومواكبة التكنولوجيا الحديثة، والحث على الاهتمام بشؤون الموظفين (التكوين والتدريب المستمر، الحالات النفسية، الدافعية...).

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، المنظمة، المؤسسة العمومية، الموظفين.

مجالات تطبيق الادارة الالكترونية في المؤسسات العمومية في ظل التحول الرقمي في الجزائر: ولاية تيارت نموذجا

البروفيسور: ميدون سيساني، جامعة ابن خلدون تيارت

الملخص:

إن العصر الحديث الذي نعيش فيه يتطلب دمج نظام المعلوماتية والتطور التكنولوجي في ادارة الحكومات والمدن والبلديات، ولعلّ برنامج الحكومة الالكترونية ما هو في الحقيقة الا تجسيد وتحول مرحلي نحو تطبيق سرعة انجاز الأعمال وكسر حواجز البيروقراطية واستجابة لرغبات المواطن في الحصول على خدمات في اقل وقت. ومن هنا فمن الضروري التشديد على خلق الثقة بين الادارة المحلية الالكترونية والمواطن لان المواطن لا يحب ان تستغل المعلومات المقدمة عن نفسه لأغراض لا اخلاقية او لأغراض شخصية بدون علمه. وبالتالي فتطبيق الادارة المحلية يتطلب كذلك وعي وثقافة اخلاقية لدى المواطن ولدى مسيري الادارة الالكترونية. فالجزائر تعرف حركية في مجال تحويل المعلومات التقليدية إلى شكل رقمي يمكن معالجته وتخزينه ونقله بواسطة أنظمة الكمبيوتر والتقنيات الرقمية الأخرى ولو بشكل محتشم فهي عملت على دمج تكنولوجيا المعلومات مع ثورة التطور في الاتصالات في تبني وتطبيق مشروع الإدارة الالكترونية والذي يسمح بتطوير الأداء الإداري وبالأخص تسيير الخدمة العمومية والمرفق العام. فمن اهم سياسات الدولة الجزائرية هو رقمنة كل القطاعات الاقتصادية وكل المؤسسات الدولة الربحية وغير الربحية، مما يسهل الوصول إلى البيانات ومعالجتها بشكل أسرع وأكثر دقة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الالكترونية، التحول الرقمي، المؤسسات العمومية، ولاية تيارت

دور القيادة الإبداعية في تعزيز الاستثمار في الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن ENAP

الدكتورة: كركود أحلام، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتور: مقران يزيد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة دور القيادة الإبداعية في الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة الوطنية للدهن، وبالفعل توصلنا الى من خلال النتائج الى ان أساليب الاستثمار المتوفرة على مستوى المؤسسة كالتدريب والتحفير تحصلت على درجة متوسطة، كما أن المؤسسة تتوفر على القيادات الإبداعية في المؤسسة بدرجة متوسطة هي الأخرى. ومن اجل بناء موارد بشرية في المؤسسات العمومية يجب على القادة أن يقوموا بتطوير الاستراتيجيات التي تؤمن وتضمن المعرفة الفائقة والمهارات والخبرة ضمن موارد البشرية، وتركيز برامج التوظيف على تشخيص واستقطاب واستئجار أفضل وأنسب المواهب المتوفرة، كما أن الاستثمار في الموارد البشرية يحتم على المؤسسات أن تعرف مستويات الاستثمار الملائمة لها من خلال تحديد الحد الأدنى والأقصى من المبالغ التي تخصص لهذا الغرض، وبالتالي على القادة تحديد مستويات واليات الاستثمار في موارد البشرية وبدقة وهذا لا يتوفر الا عند القادة المبدعين حيث أن توفرهم اليوم مطلب استراتيجي مهم في إدارة مؤسساتنا العمومية خاصة لأن أساليب إدارة الأمس لا تصلح لإدارة الغد.

وقد اوصت هذه الدراسة بضرورة تبني المؤسسات العمومية للأساليب الحديثة في التسيير سواء ما تعلق بالموارد المالية أو البشرية خاصة من أجل تحسين أدائها وبالتالي النجاح والاستمرار، والإبقاء على القيادات الإدارية في المؤسسات العمومية لمدة زمنية محددة وكافية لتجسيد أفكارها وعدم تغييرها باستمرار.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإبداعية، الاستثمار في الموارد البشرية، المؤسسة الوطنية للدهن ENAP.

إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بالجزائر واقع وتحديات

طالب الدكتوراه: محي الدين بن زيان حمزة، جامعة جامعة وهران 2
طالبة ماستر: محي الدين بن زيان هاجرة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الإشارة إلى ماهية إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى واقع وتحديات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر، وقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- افتقاد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بالجزائر للتخطيط المستقبلي للاحتياجات، خلال فترات مستقبلية لخمس أو عشر سنوات قادمة، فغالبا ما تنحصر أعمال التخطيط في العمل على توفير الاحتياجات الأنية لفترة تمتد لسنة واحدة فقط.
- اعتماد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بالجزائر على الأساليب التقليدية في تسيير الملفات ومسك السجلات وتصنيف بيانات الموظفين على الرغم من توفر تقنيات وأليات المعلوماتية والإعلام الآلي والرقمنة.
- تتصف التشريعات والقوانين التي تنظم إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بالجزائر بالجمود والثبات، وتتنحصر في الجوانب الإدارية والتنظيمية التي تحكم علاقات العمل، كالاهتمام بالحقوق والواجبات، والوضعيات القانونية، بالإضافة إلى النظام التأديبي، دون تناول الجانب الفني لأداء مهام إدارة الموارد البشرية.
- تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية بالجزائر تحديات ناتجة عن العولمة، وأخرى عن مواكبة البيئة الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى تحسين الخدمة العمومية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، إدارة عمومية، الواقع، التحديات

واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المكتبات: دراسة ميدانية بمكتبة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز-قصر البخاري-

طالب الدكتوراه: زيوش زيوش، جامعة محمد خيضر بسكرة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية بمكتبة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز-قصر البخاري- وتناولت الدراسة استخدامات تكنولوجيا المعلومات في مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والتدريب والتطوير، والتقييم، والمكافآت، والترقيات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم استخدام المقابلة كأداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرت نتائج الدراسة أن مكتبة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز-قصر البخاري- تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. وبشكل أكثر تفصيلاً، أظهرت النتائج أن المكتبة تستخدم النظم الآلية للقيام بجميع الخدمات والأنشطة والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، كما تستخدم المكتبة الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، فيما يرى الموظفون أن تكنولوجيا المعلومات قد ساهمت بشكل كبير في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في مكتبتهم، كما أوصت الدراسة بأن تعمل إدارات الموارد البشرية في المكتبة على الاستمرار في تحديث وتطوير البنية التحتية والتجهيزات التقنية، وفقاً لتطورات تكنولوجيا المعلومات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، المكتبات

التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحسين أداء جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي

البروفيسور: ضو نصر، جامعة الشهيد حمة الأخضر بالوادي
الدكتورة: حاجي سمية، جامعة مولود معمري تيزي وزو

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التخطيط الاستراتيجي على تحسين أداء الجامعة الجزائرية ممثلة في جامعة الشهيد حمة الأخضر بالوادي كنموذج وعينه للدراسة واستخدامنا المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، وقد تألف مجتمع البحث من العمداء ونوابه، ورؤساء الأقسام ونوابهم، ورؤساء المصالح في جامعة الوادي، واستخدامنا أداة الاستبيان في الدراسة التطبيقية والأدوات الإحصائية لإيجاد الأثر من خلال توزيع الاستمارات على كل كليات الجامعة.

وفي الأخير توصلنا لأهم نتيجة كنتيجة نهائية نقول انه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التخطيط الاستراتيجي وتحسين الأداء في جامعة الشهيد حمة الأخضر بالوادي.

الكلمات المفتاحية: تخطيط استراتيجي، أداء مؤسسي، تعليم العالي

إدارة الموارد البشرية في عصر الإدارة الإلكترونية دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

طالبة الدكتوراه: بوجمعة مريم، جامعة باجي مختار عنابة
الدكتورة: لبصير هند، جامعة باجي مختار عنابة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة انعكاس تطبيق الإدارة الإلكترونية كآلية حديثة في إدارة الموارد البشرية، في ظل البيئة الاقتصادية للعالم الرقمي المعلوماتي، وضرورة الانتقال من العمل الإداري التقليدي، إلى العمل الإلكتروني. وتم تسليط الضوء على اعتماد الإدارة الإلكترونية في تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية في صندوق الضمان الاجتماعي بولاية عنابة. وللإجابة على إشكالية الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. وبهدف جمع المعطيات المتعلقة بالدراسة تم الاستعانة بالمقابلة كأداة رئيسية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود انعكاس إيجابي لتطبيق الإدارة الإلكترونية على تحول أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من شكلها التقليدي إلى الشكل الإلكتروني. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار أكثر في معارف وكفاءات الموظفين وتطويرها ليكونوا أكثر قدرة على استيعاب واستخدام التكنولوجيا الرقمية والآليات الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، صندوق الضمان الاجتماعي

إدارة الموارد البشرية والرقمنة في قطاع التربية والتعليم بالجزائر.

الدكتور: قنفود طلال، جامعة مولود معمري تيزي وزو

الملخص:

في هذه الدراسة، نتناول العلاقة المهمة بين إدارة الموارد البشرية والرقمنة في قطاع التربية بالجزائر. نستكشف تأثير التطور التكنولوجي والتحول الرقمي على جودة التعليم وأدائه، مما يعكس الدور الحيوي للتكنولوجيا في تحسين العملية التعليمية وتعزيز التطوير البشري.

يتم التركيز في هذا البحث على استعراض التحديات والفرص التي تفتحها التكنولوجيا في تحسين إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتطوير التعليم في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الرقمنة، التطوير التكنولوجي، جودة التعليم، قطاع التربية، الجزائر.

اتجاهات العمال نحو نظام الدوام المرن دراسة على عينة من العمال الإداريين بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو

الدكتور: جوادي بلقاسم، المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو
الدكتور: نرذاري موسى، المركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات العمال الإداريين بالمركز الجامعي الشريف بوشوشة آفلو نحو نظام الدوام المرن، والكشف عن الفروق في الاتجاهات نحو نظام الدوام المرن تبعا للجنس، والعمر، والخبرة المهنية عند عينة الدراسة، ولتحقيق ذلك اعتمدنا المنهج الوصفي التحليل وأداة الاستبيان، وقد بلغت عينة الدراسة 67 (موظف، موظفة) من إداري المركز.

وخلصت الدراسة إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو نظام الدوام المرن لدى إداري المركز الجامعي آفلو، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهاتهم نحو هذا النظام حسب متغيرات (الجنس، العمر، الخبرة المهنية).

الكلمات المفتاحية: اتجاهات، نظام الدوام المرن، عمال إداريين

استراتيجية تمكين الموارد البشرية في مؤسسة SNVI

الدكتورة: خدير نسيمة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: بن شوك وهيبة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى التزام المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية SNVI بأحد المواضيع المتعلقة بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وهي استراتيجية تمكين الموارد البشرية. حيث قمنا بضبط الإطار النظري الخاص بالتمكين واستراتيجية التمكين بمختلف أبعادها وأساليبها وخطوات تنفيذها باستعمال المنهج الوصفي والمسح المكتبي والوثائقي في القسم الأول. أما في القسم الثاني فقد قمنا بدراسة ميدانية على إحدى المؤسسات الصناعية الجزائرية وذلك باستعمال مجموعة من الأدوات الاحصائية كالملاحظة والمقابلة والاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة.

وبعد تفرغنا باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS وبعد تحليله توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مؤسسة SNVI تلتزم بتطبيق استراتيجية التمكين مع مواردها البشرية من خلال خلق بيئة عمل تتسم بالثقة العالية والاتصال الفعال والدافعية المميزة في التغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهها. وقد أوصت الدراسة بضرورة تدريب المسؤولين على الأساليب المدعمة للتمكين الوظيفي ومنها الإدارة بالمشاركة، حتى تتوفر بيئة ملائمة وصالحة للتمكين تسمح للموظفين باتخاذ القرارات في الوقت المناسب.

الكلمات المفتاحية: التمكين، الموارد البشرية، استراتيجية التمكين، مؤسسة SNVI

القواعد المطبقة والعوامل المؤثرة على المسار المهني للموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر

طالب الدكتوراه: مخلوفي محمد عبد الوهاب، جامعة غرداية
طالب الدكتوراه: بن دهكال عمر عبد العزيز، جامعة غرداية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف القوانين الأساسية التي تطبق على الموظفين والضمانات التي تُمنح لهم أثناء أداء مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية، بالإضافة إلى عرض وتحليل العوامل والظروف التي تؤثر على مساراتهم المهنية، مع إبراز أهم الأفكار والمفاهيم الأساسية التي تحيط بمعنى المؤسسات والإدارات العمومية.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن هناك بعض الظروف والحالات الظرفية التي تتعامل معها الدولة من أجل معالجة مشاكل تخص المجتمع، إلا أن هذه الحلول في بعض الاوقات تختلف مع القوانين والتنظيمات المعمول بها مما تسبب في التأثير وأحيانا تأخير في سريان مخططات مسار الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية.

الكلمات المفتاحية: الحياة المهنية، الضمانات، الإدارات العمومية

تكوين المورد البشري في المكتبات الجامعية: أخصائي المعلومات في المكتبة المركزية لجامعة بومرداس أنموذجا

طالبة الدكتوراه: بهية زيرام، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2

الملخص:

تعتبر المكتبات الجامعية المركزية من أهم الهياكل في الجامعة، لما تملكه من دور مهم في العملية التعليمية والبحثية من خلال توفير مختلف مصادر المعلومات الرقمية منها أو المطبوعة ويشكل أخصائي المعلومات عنصرا أساسيا في إدارة المكتبة وضمان تقديم خدماتها بكفاءة وفعالية، حيث يعتمد تحقيق هذا الهدف على خبرة وكفاءة أخصائي المعلومات، الأمر الذي يستوجب ضرورة التكوين المستمر له.

من خلال هذه الورقة العلمية تطرقنا إلى مدى استفادة أخصائي المعلومات في المكتبة المركزية لجامعة بومرداس من برامج تكوينية وماهي العراقيل التي تحول دون تنمية مهاراته، حيث توصلنا إلى وجود نقص كبير في برامج التكوين المستمر خاصة بعد جائحة كورونا 2019 إضافة إلى نقص في الإمكانيات المادية ووسائل العمل وعدم عصرنتها منذ مدة طويلة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المكتبة، المعلومات الرقمية المكتبية، تكوين المورد البشري، كفاءات اخصائي المعلومات الرقمية

دور إدارة المواهب في تحسين الابداع التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز فرع غرداية

الدكتور: بهاز جيلالي، جامعة غرداية
الدكتور: صيتي عبد اللطيف، جامعة غرداية

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف على العلاقة بين إدارة المواهب بأبعاده (التخطيط للموهبة، استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة) والابداع التنظيمي لدى موظفي سونلغاز بغرداية، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، وعلى الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات. وكان مجتمع الدراسة مكون من الموظفين الإداريين والتقنيين لمؤسسة سونلغاز بولاية غرداية البالغ عددهم (213) موظف، وشملت عينة الدراسة (52) موظف. وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج منها، وجود ممارسة لأبعاد إدارة المواهب. مع وجود درجة ممارسة مرتفعة للإبداع التنظيمي لدى الموظفين، كما أظهرت الدراسة أيضا وجود تأثير كبير لإدارة المواهب على الابداع التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، تخطيط الموهبة، استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، ابداع تنظيمي.

تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة اتصالات الجزائر – تلمسان –

الدكتورة: بن أحمد نادية، جامعة سيدي بلعباس
الأستاذة: بن أحمد فاطمة الزهراء، جامعة تلمسان

الملخص:

تتضمن هذه الدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية كأهم الوظائف في المؤسسة المعاصرة التي تعتبر المورد البشري الركيزة والميزة الأولى للتفوق. وفي إسقاط لهذا الأثر على اتصالات الجزائر كمؤسسة محل الدراسة خرجنا ببعض النتائج التي تؤكد على تفعيل جانبيين مهمين هما: ضرورة الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة، وإمكانية تفعيل دور هذه الوظيفة (إدارة الموارد البشرية) بإدخال التكنولوجيا الجديدة.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا الاتصال، إدارة الموارد البشرية،
الموارد البشرية

Intégration des changements numériques dans le management des ressources humaines en Algérie, cas de l'université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou

Doctorant : TIHAMOUNINE Toufik, Université de Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou

Docteur : MADOUCHE Yacine, Université de Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou

Résumé :

La technologie, notamment les transformations numériques ont un impact radical et positif concernant la fonction des ressources humaines, car elle permet à celle-ci de compresser le temps et l'espace et le coût, faciliter la communication, et de fluidifier les informations, etc.

Nous avons pu remarquer qu'au sein de l'UMMTO, le degré d'intégration des transformations numériques dans la GRH est faible, et il est limité à la fonction recrutement, la diffusion de l'information et la communication interne et externe, ainsi que l'utilisation d'un logiciel de gestion de la paie, le reste des fonctions GRH sont faites avec des méthodes traditionnelles à savoir l'utilisation flagrante du support papier. Le manque des outils et matériels informatiques performants, ainsi que l'absence des logiciels spéciaux pour la GRH, à l'exception de la plateforme de collaboration PROGRES GRH qui demeure en phase de lancement avec un taux d'avancement et de mise à jour très réduit.

L'intégration des transformations numériques et technologiques sont indispensables à la GRH, car ça permet de gagner plus de temps, de faciliter la communication et permet aussi de fluidifier les informations. Elle permet aussi d'éviter les lacunes, les omissions, les erreurs et les risques liés à la perte et dégradation des documents et dossiers sur support papier.

Mots clés : Management des ressources humaines, changements numériques, Les fonctions GRH, Université de Mouloud Mammeri.

La gestion des compétences clé des entreprises publiques, Cas de Sonatrach

Docteur : BOUCHARB Hasna, Université de Boumerdes.

Résumé :

L'objectif de cette étude est de montrer l'importance de la gestion des compétences dans le développement de la fonction des ressources humaines et la modernisation du management Elle va au-delà de la simple évaluation des qualifications et des expériences et se concentre sur les compétences comportementales, techniques et relationnelles des individus

La société nationale Sonatrach a une nouvelle vision de la fonction ressources humaines pour cela elle a mis en place un projet important de la gestion des compétences qui consiste à assimiler des savoir-faire et savoir-être utiles dans le cadre professionnel. Il s'agit d'acquérir, de mettre à jour ou de perfectionner les connaissances nécessaires à la bonne tenue de son poste actuel ou futur.

le Processus de ce projet se déroule selon un calendrier précis et touche plusieurs axes tel que le recrutement, Le développement des compétences, la gestion de la performance et la gestion de carrière

À la fin de cette étude nous avons proposé des recommandations pour garantir l'atteinte des objectifs liés à l'implémentation des nouveaux processus relatifs au management des compétences et de s'outiller des principaux facteurs de succès.

Mots clés Management, Ressources humaines, Compétences, Carrière, Capital humain.

Modernisation de la fonction RH au cœur des pratiques managerielles des ressources humaines en Algérie : entre théories et pratiques.

Doctorante : CHACHOUA Amira, Université de Tlemcen
Professeur : FEROUANI Belkacem, Université de Tlemcen

Résumé :

Actuellement, le paysage mondiale connaît une transformation radicale sur plusieurs plans, Technologique, stratégique, socio-économique, une forte compétitivité, une intensité de données informationnelles, ingérables par fois vis-à-vis l'aspect quantitative et qualitative . Cependant l'Algérie aussi est immergée dans cette révolution, ou les organisations algériennes font une preuves d'adaptation à ces changements et démontrent une flexibilité importante dans l'intégration des nouvelles modalités de gestion aux seins des organisations , afin de combler les écarts qui peuvent être engendrés par ces changements brutales, les entreprises aujourd'hui fonctionnent dans l'esprit d'agilité et de minimisation des risques futures , et c'est dans cette logique que s'inscrit notre communication, notre objectif est de mettre la lumière sur les méthodes de management stratégique des ressources humaines aux sein des organisations publiques algériennes et comment cette dernière mit en place la fonction RH en mesure d'améliorer des compétences , de connaissances environnementales et de la performance organisationnelle.

Mots clés : Management des ressources humaines MRH, formation, Performance organisationnelles, Digitalisation, Stratégie

La Gestion des Ressources Humaines et le stress au travail dans la compagnie d'Air-Algérie

Docteur : KANDI Nabil, Université de Bejaia

Docteur : KIROUANI Lyes, Université de Bejaia

Docteur : MERADI Ouari, Université de Bejaia

Résumé :

Le stress au travail est reconnu partout dans le monde comme un problème majeur pour la santé des travailleurs et celle de l'organisation qui les emploie. Les travailleurs stressés ont davantage des risques d'être en mauvaise santé, peu motivés, moins productifs et moins respectueux des règles de sécurité au travail. Ces derniers conduisent leurs entreprises à être moins performantes face à la concurrence du marché. Les conséquences qui peuvent être causées par le phénomène du stress obligent les responsables à réfléchir sur la gestion des ressources humaines. Cette dernière amène à prendre en considération, d'une part, la relation particulière que chacun lie et entretient avec son travail et l'organisation dans laquelle il exerce chacun son activité. D'autre part, la GRH doit prendre en compte les conséquences de l'activité professionnelle sur le bien-être de l'individu. C'est dans ces deux champs de réflexions que se situent principalement le stress et l'implication au travail.

Mots clés : Stress au travail, gestion des ressources humains et prévention du stress.

La Gestion des Ressources Humaines et le stress au travail dans la compagnie d'Air-Algérie

Docteur : Benmansour-Kolli Sonia, Université de Tizi-Ouzou

Résumé :

Malgré l'implication de l'Etat algérien pour bâtir un système de santé moderne, On remarque l'absence d'une gestion efficace des structures de soins et une insatisfaction des patients. Outre l'infrastructure, et le matériel médical, ce sont les nombreux intervenants qui se succèdent au chevet des patients qui créent la réelle valeur ajoutée : médecins, infirmier, aides-soignants, pharmaciens. D'où la question principale suivante : Quelle est l'importance du management des ressources humaines dans un établissement de santé public ?

On ne peut donc prétendre à l'amélioration du secteur sanitaire et à la rationalisation des dépenses en matière de soins sans s'intéresser aux ressources humaines. La volonté politique de réformer le secteur sanitaire devrait commencer par la modernisation de la gestion de la ressource humaine.

Mots clés : Ressource humaine ; Management ; Etablissement de santé public ; Algérie.

المحور الثالث:

إصلاحات الدولة الجزائرية لتفعيل الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد
البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية

دور مخطط عمل المريض PAM في تحسين مستوى الخدمات والوضعية المهنية للمستخدمين في قطاع الصحة العمومية: آفاق لفتح الحوار والتشاور

السيد/ تيبب عماد: المدير الفرعي للموارد البشرية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية لولاية بومرداس
السيدة/ مقدود سعاد: المديرية الفرعية للموارد البشرية للمؤسسة الاستشفائية بدلس- ولاية بومرداس

الملخص:

يعتبر مخطط العمل من أجل المريض ورقة طريق سطرته الوزارة الوصية من أجل النهوض بالقطاع الصحي في البلاد، حيث مس المخطط سبعة عدة جوانب عملية تحاكي مباشرة واقع التسيير في المؤسسات العمومية الصحية من خلال الإلمام بكل الجوانب العملية التي تخدم المريض ومستخدمي الصحة. ومن بين هذه الجوانب الوضعيات المهنية، وضع مخطط لتدعيم الكفاءات وتفعيل الخطة الوطنية للتكوين وإنشاء خلايا التكوين المتواصل بالمؤسسات. ومست المنصة الأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الصحية الجوانب العملية مباشرة وتتعلق إجمالاً بهيكله المناصب العليا الهيكلية والوظيفية، التحكم في التعداد المالي والحقيقي للموارد البشرية، التسيير المحكم للترقية في الدرجات بصفة آلية، التمكن من إدراج مختلف الترقيات في الرتب وفقاً للقوانين الأساسية الخاصة بها، الإلمام بكل الوضعيات القانونية الأساسية، وضبط جداول العطل السنوية. سخرت لذلك عدة أدوات مثل المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية، والمخطط القطاعي السنوي للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، حيث أن دورات تكوين وتحسين المستوى يجب أن تندرج ضمن إطار سياسة التسيير التقديري للموارد البشرية، من خلال مخططات تسيير الموارد البشرية والمخطط القطاعي السنوي للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

الكلمات المفتاحية: القانون الأساسي للتوظيف العمومي، مخطط تسيير الموارد البشرية، المخطط القطاعي السنوي للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.

عصرنة إدارة الموارد البشرية في الإدارة المحلية – حالة بلدية عمال-

السيدة/ براهيم رزيقة، إطار بلدية عمال -ولاية بومرداس

الملخص:

اتجهت جهود الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة إلى الاهتمام بتكنولوجيا الإعلام والاتصال ودمجها في القطاع العمومي كالمؤسسات العمومية والإدارة المحلية وذلك من خلال انتهاج العديد من الإصلاحات على المستوى القانوني والتشريعي، كمدخل لتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين وتطوير أداء الوظائف الإدارية. هذا المسعى وضع الإدارة المحلية أمام ضرورة توفير موارد بشرية مؤهلة وكفؤة قادرة على مواجهة هذه التحديات ومسايرة التطورات الحاصلة، من خلال إعادة النظر في سياسات التكوين والتوظيف، إعادة هيكلة التنظيم الإداري وإعادة النظر في بعض الوظائف والمناصب واستحداث أخرى جديدة، إضافة إلى تبني تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

وقد تجسدت أهم الإصلاحات المنتهجة في إدارة الموارد البشرية في إطار الإدارة الالكترونية في تبني العديد من التطبيقات أهمها: نظام المعلومات الشامل والمندمج لتسيير الموارد البشرية SRH، تطبيقات المسابقات والامتحانات المهنية، تطبيقات المناصب العليا وتطبيقية التكوين كما تم رقمنة الملفات الإدارية للموظفين وحصيلة العمل السنوية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة المحلية، الإدارة الالكترونية، إدارة الموارد البشرية، الرقمنة في البلديات.

دور الإدارة الإلكترونية في تحديث إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية - دراسة حالة نظام المعلومات لتسيير الموارد البشرية (SIRH) بولاية بومرداس

طالب الدكتوراه: قلال عبد القادر¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: مقدود وهيبة²، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى معالجة واقع رقمنة إدارة الموارد البشرية في الإدارات المحلية وأثر استخدام نظام معلومات على وظائف ادارة الموارد البشرية في الإدارات المحلية في الجزائر (ولاية بومرداس نموذجاً).

وتتلخص أهم النتائج المتوصل إليها في انعكاسات الرقمنة على تسيير الموارد البشرية في الجماعات المحلية، من خلال رقمنة الممارسات والمعاملات الإدارية للموارد البشرية، وهذا بتطبيق نظام المعلومات الشامل والمندمج في تسيير الموارد البشرية، والذي ساهم في التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية، وبسط إعداد المخطط التوقعي السنوي للموارد البشرية وتوفير لوحة قيادة للمسير المحلي وساهم في تحسين كفاءة وأداء العنصر البشري، لاسيما توفير الجهد والوقت وتحسين الاتصال بين الأقسام والمديريات. وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير نظام المعلومات نحو وظائف أخرى لتسيير الموارد البشرية مثل التوظيف الإلكتروني، والتكوين الإلكتروني، الترقية الإلكترونية، وربط هذا النظام بالأنظمة الأخرى المتواجدة على مستوى الجماعات المحلية كنظام الاجور.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، إدارة الموارد البشرية، الإدارات العمومية، ولاية بومرداس

¹ مخبر بحث : مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات.

² مخبر بحث : مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات.

الأساليب الحديثة لتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية

طالب الدكتوراه: شرماط موسى¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
البروفيسور: بوكساني رشيد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على دور تطبيق الأساليب الحديثة في تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية لتمكين هذه الأخيرة من تطبيق المناجمنت العمومي الجديد المبني على التسيير بالأهداف والبرامج من أجل الاستغلال الأمثل للموارد. وتتمين مجهودات الادارة العمومية الجزائرية في تطبيق الأساليب الحديثة في تسيير الموارد البشرية من خلال ابرام اتفاقيا التعاون مع مختلف الشركاء لرفع مستو تدريب الموارد البشرية والارتقاء بالقوانين الأساسية لتسيير الموارد البشرية.

أهم النتائج المتوصل إليها هي ضرورة تطبيق المناجمنت العمومي الجديد في ادارة الموارد البشرية باعتبارها من المكونات الأساسية لعملية تحسين الأداء العمومي، باعتبار الموارد البشرية أحد الأطراف الفاعلة في المناجمنت العمومي ونجاعة الخدمة العمومية، وعليه أصبح من الضروري توفير موارد بشرية مؤهلة ومدربة ولديها القدرة على القيام بواجباتها ومهامها على أفضل وأحسن وجه من خلال التدريب لتجديد واكتساب المعارف.

وقد أوصت الدراسة بضرورة اعطاء فرص أكبر لمختلف الشرائح بالوظائف العمومية للتكوين بالخارج، ورفع قيمة المبالغ المخصصة لتكوين الموارد البشرية في مختلف الادارات العمومية، مما يمكن من الاستجابة وانجاز البرامج التدريبية كما ونوعا، وكذا ترقية مقومات المناجمنت العمومي الجديد لتسيير الموارد البشرية في الادارات العمومية في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: المناجمنت العمومي، الموارد البشرية، التدريب(التكوين)

دور رقمنة الإدارة الضريبية في تطور إدارة الموارد البشرية وانعكاسها على التحصيل الضريبي في الجزائر

الدكتورة: خير فضيلة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على انعكاسات رقمنة الإدارة الضريبية التي تعتبر من بين أهم الإدارات العمومية على إدارة الموارد البشرية والتحصيل الضريبي في الجزائر خلال الفترة 2006-2022، وباعتبار أن إدارة الموارد البشرية هي جزء لا يتجزأ من الإدارة الضريبية وأهم عنصر تعتمد عليه هذه الأخيرة في تنفيذ السياسة الضريبية وتحقيق أهدافها والتي في مقدمتها التحصيل.

أهم النتائج التي توصلنا إليها هي أن رقمنة الإدارة الضريبية تحتل دورا داعما في إدارة الموارد البشرية، حيث تدعم وظائف وممارسات هذه الأخيرة بغية إنجازها على أحسن طريقة، اعتمادا على التكنولوجيا الرقمية بحيث تواكب التحول الرقمي، كما تجعل الأفراد يساهمون في العمل الإداري للموارد البشرية بدرجة أكبر وفاعلية أكثر.

وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تعميم رقمنة الإدارة الضريبية وربطها بالإدارة الموارد البشرية من أجل تحسين أداء هذه الأخيرة وتقوية أنظمة الاتصال باستخدام جميع القنوات المتاحة، وتسهيل الحصول على المعلومة الجبائية من أجل توطيد العلاقة بين الإدارة الضريبية والمكلفين، بالإضافة إلى العمل على إعداد دورات تكوينية للموارد البشرية في مجال الإعلام الآلي والمعلوماتية من أجل ضمان أداء أفضل للإدارة الضريبية وتحسين نوعية الخدمات المقدمة.

الكلمات المفتاحية: رقمنة الإدارة الضريبية، إدارة الموارد البشرية، التحصيل الضريبي

دور التحول الرقمي في عصرنة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الجامعية

طالبة الدكتوراه: عبد الكريم خيرة، جامعة أكلي محند اولحاج البويرة
الدكتورة: عزيزو سليمة، جامعة الجزائر3

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور المهم الذي يلعبه التحول الرقمي في تحديث ممارسات ادارة الموارد البشرية وعصرنتها في المؤسسات بنوعيتها العامة او الخاصة وهذا من خلال ادخال احدث تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مما ينجر عنه تقليص الوقت في الاداء وتقليل الجهد وزيادة الكفاءة لدى مسيري ادارة الموارد البشرية، وبالتالي مواكبة التطور التكنولوجي مما يسمح للمؤسسة بالديمومة والتفوق في مجالها، باعتبار ان ادارة الموارد البشرية حجر الاساس في اي مؤسسة مهما كانت طبيعتها لأنها تكفل تسيير الموارد البشرية بما يتوافق مع اهداف المؤسسة، لذا سلطنا الضوء في دراستنا على تجربة الجزائر في رقمنة ادارة الموارد البشرية في مؤسساتها الجامعية.

الكلمات المفتاحية: التحول الرقمي، العصرنة، ادارة الموارد البشرية، المؤسسات الجامعية.

استراتيجية الاتصال الالكتروني في تطوير المؤسسات والمرافق العامة في الجزائر

البروفيسور: حمام محمد، جامعة زيان عاشور الجلفة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة لإبراز أهمية استراتيجية الاتصال الالكتروني في تطوير المؤسسات والمرافق العمومية في الجزائر، إذ تلعب سرعة الحصول على المعلومات وتحميلها من طرف الكثير من المستويات المنتشرة في محيط المؤسسة على ضبط استراتيجية تأخذ بعين الاعتبار الجودة ومطالب الاعمال والقرارات ذات العلاقة بإدارة المؤسسة، الشيء الذي يسمح بتنمية المؤسسة ورفع إيراداتها، وتحسين مستوى خدماتها واحتلال وضعية مهمة في المجتمع تعيد ثقة المواطن الى ادارته. وتوصلنا من خلال هذه الدراسة الى ان نظام جمع المعلومات يعتبر مهما لأي مؤسسة، ومن بينها الجماعات المحلية، ولهذا فإن وضع مراكز للإعلام والتوجيه مجهزة بأحدث تكنولوجيات الاتصال سيسمح أكثر بتسهيل الوصول الى المعلومة من مصادرها.

ومن أجل تحقيق ذلك نوصي بتبسيط التكنولوجيات المعقدة من خلال وضع دليل باللغة العربية موازاة باللغات الأخرى وكذا فتح أيام ودورات تدريبية للمجتمع المدني من خلال مراكز محو الامية مثلا، وكذا تخفيض تكاليف استخدام التكنولوجيا.

الكلمات المفتاحية: الاتصال الالكتروني، تكنولوجيا المعلومات، المرافق العامة، المواطن

تشخيص وتقييم التسيير التقديري للموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي الجزائري

البروفيسور: تواتي ادريس، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
البروفيسور: حوشين كمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه المداخلة لتشخيص واقع التسيير التقدير للموارد البشرية للموارد البشرية القطاع العمومي الجزائري.

ووصلنا إلى أنه بالرغم من الإصلاحات التي عرفها القطاع العمومي الجزائري في مجال تسيير الموارد البشرية بانتقال من آلية الرقابة القبلية إلى آلية الرقابة البعدية وما حققت هذه الآلية من نتائج ايجابية الا أن هذا القطاع مزال يقوم على المقاربات الأولى في تسيير الموارد البشرية وخاصة ما تعلق منها بمقاربة التسيير التقديري للمستخدمين ومقاربة التسيير التقديري للحياة المهنية، وأن القطاع يركز على ضرورة احترام الإجراءات الإدارية ويحرص على تحقيق التوازن بين التعداد والمناصب المالية بدرجة كبيرة ولا يهتم ببعد الكفاءة والإبداع ولم يرتقي لمستوى مقاربة التسيير التقديري للوظائف والكفاءات والتي تعتبر من أهم المقاربات في تسيير الموارد البشرية في الاقتصاديات الحديثة.

الكلمات المفتاحية: مقاربة التسيير التقديري للموارد البشرية، الوظيفة العمومية، المخطط الوطني لتسيير الموارد البشرية في القطاع العمومي.

إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر – قراءة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الدكتورة: رحيل أسيا، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تغيرت النظرة إلى المورد البشري من نظرة تقليدية تصوره على أنه عبء، إلى نظرة تتماشى والمتطلبات الحديثة لسوق العمل، وهذا من منطلق أنه رأس مال فكري. حيث أصبح المورد البشري يحتل مكانة أساسية في المنظمات، والمؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر واحدة من هذه المنظمات، وهي تسعى إلى تحسين أداء موظفيها استنادا إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يحكم وينظم سيرها، وهو ما جاء به الأمر 06/03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.

الكلمات المفتاحية: غدارة الموارد البشرية، الوظيفة العمومية في الجزائر، وظائف إدارة الموارد البشرية في القطاع العمومي

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالجماعات المحلية

الدكتور: الحاج مطاي، جامعة خميس مليانة

الملخص:

نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى توضيح أهم الإصلاحات التي قامت بها الدولة الجزائرية في سبيل عصرنه إدارة الموارد البشرية بالجماعات المحلية، بإدخال أحد الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، حيث يعتبر هذا النوع من الإدارة بمثابة عملية تكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، وهذا من أجل تطوير العمل الإداري وخلق قيمة مضافة في الإدارة المحلية وللموظفين.

خلصت الدراسة إلى أن تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الجماعات المحلية يقتصر على بعض التطبيقات الإلكترونية وان تطبيقها لا زال في مرحلة البداية إلا أنه أعطت نتائج ملموسة على العملية الإدارية ورضا المستخدمين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، الجماعات المحلية، تكنولوجيا المعلومات، الإدارة العمومية

إدارة المواهب كاستراتيجية رئيسية لتحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية الجزائرية

الأستاذة: عمار أسماء، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
الأستاذة: حلابي زبيدة، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى القاء الضوء على واقع تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الصحية الجزائرية من خلال الاستقراء المكتبي على مراجعة الادبيات المطروحة، كذلك التركيز على حتمية تبني إدارة المواهب كأحد متطلبات العصرنة في القطاع الصحي الجزائري، أيضا تم التطرق التسيير التقديري للوظائف والكفاءات GPEC كخطوة نحو إدارة المواهب بهدف التقليل من التكلفة من خلال المحافظة على هذه المواهب وتحفيزها على تنفيذ الاستراتيجية الكلية للمؤسسة الصحية. بعد المناقشة خلصت نتائج الدراسة الى ما يلي:

- ان مفهوم إدارة المواهب مازال قاصرا في البيئة الصحية الجزائرية، الامر الذي يحول دون تحقق الفائدة من تطبيقه على أرض الواقع.
- عدم وجود استراتيجيات محددة للتعامل مع الموهوبين في المنظمات الصحية الجزائرية.
- يعتبر GPEC منهجية لقيادة التغيير في المنظمة الصحية من خلال فكره التجديدي وإعادة الاعتبار لوظيفة الموارد البشرية، وخطوة نحو إدارة المواهب والمحافظة عليها.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، تسيير الموارد البشرية، المؤسسات الصحية، التسيير التقديري للوظائف والكفاءات.

إصلاحات الدولة الجزائرية للإدارات العمومية من خلال رقمنة تسيير الموارد البشرية: دراسة حالة بلدية غرداية

الدكتورة: جقاوة أميرة، جامعة غرداية

الملخص:

جاءت هذه الورقة البحثية للتعرف على مستوى تطبيق رقمنة تسيير الموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية استنادا لحالة بلدية غرداية، وإبراز أساليب تسيير الموارد البشرية الحديثة المعتمدة في الجزائر وقياس مستوى رقمنة هذه الأخيرة المتوفر ببلدية غرداية، وقد تم الاعتماد في هذه الورقة على المنهجين الوصفي ودراسة الحالة وذلك باستخدام أداة الاستبيان، وتكوّن مجتمع البحث من مجموعة من الموظفين بمديرية التنظيم والإدارة العامة بالبلدية، حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة 60 استبيانا تم استرجاع 58 منهم، أما تحليل البيانات المتحصل عليها فتم باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 19.

وأظهرت النتائج المتوصل إليها وجود مستوى مرتفع لمتطلبات رقمنة تسيير الموارد البشرية المتوفرة ببلدية غرداية.

الكلمات المفتاحية: إدارة عمومية، الرقمنة، تسيير، مورد بشري، موظفين

Les efforts de modernisation de l'Etat Algérien pour l'évolution des pratiques de Gestion des Ressources Humaines dans les Institutions et Administrations Publiques : entre réelle volonté et complexité du contexte

Doctorante : ELMEHDAOUI Amel, Université Mouloud Mammeri-Tizi-Ouzou
Professeur : RACHEDI Akila, Université Mouloud Mammeri-Tizi-Ouzou

Résumé :

La question des pratiques de la Gestion des Ressources Humaines dans la sphère publique, notamment dans les administrations publiques répondant au Statut Général de la Fonction Publique, suscite l'intérêt de beaucoup de chercheurs et de praticiens en Algérie.

Cette étude débute par une analyse du contexte juridique régissant les pratiques de Gestion des Ressources Humaines dans les Administrations Publiques Algériennes, souvent jugé restrictif ou inhibiteur des initiatives, nous examinerons son évolution à travers le temps.

Elle se penche ensuite sur les efforts déployés par l'Etat pour alléger l'arsenal juridique en vue de moderniser la fonction « Ressources Humaines » dans ses différents démembrements, notamment à travers l'introduction de nouvelles pratiques telles la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (G.P.E.C), l'évaluation et plus récemment les systèmes d'information.

Pour enrichir notre analyse, nous intégrons les conclusions tirées du lancement d'un Système d'Information (SIRH) au niveau du Ministère de l'Intérieur, des Collectivités Locales et de l'Aménagement du Territoire (M.I.C.L.A.T), pour une gestion globale, homogène et intégrée de la Ressource Humaine du secteur.

Mots clés : Gestion des Ressources Humaines, Administration Publique, SIRH.

La GRH dans l'université algérienne à l'épreuve du Système LMD : quelques éléments de culture organisationnelle.

Docteur : ALLEK Saifa, Université Mouloud Mammeri-Tizi-Ouzou

Résumé :

L'Algérie ; depuis presque une vingtaine d'années s'est engagée dans la réforme de son système de l'enseignement supérieur. Le projet de réforme a pour objectif de mettre en place le système d'enseignement LMD (Licence, Master, Doctorat). Ce dernier a été adopté presque partout dans le monde et il a comme objectif de rendre l'enseignement supérieur flexible, performant dans ses réponses aux exigences du marché de l'emploi et à l'évolution de l'environnement. Ces réformes ont rendu indispensables le changement organisationnel de ce secteur, de toutes ses institutions et certaines pratiques de GRH ; notamment les universités. Par ce présent nous allons mettre en exergue un des principaux aspects de Gestion des ressources humaines impactées par ces réformes, il s'agit notamment de l'aspect organisationnel de la ressource humaine ou la culture organisationnelle.

Après ce modeste apport, nous pouvons conclure que la modernisation de l'organisation publique ne peut pas se faire sans une substitution de la logique managériale à la logique statutaire qui caractérise l'organisation classique. Cependant, ce passage d'une logique rigide de GRH à une logique managériale et flexible s'avère plus difficile qu'il n'y paraît. Ce passage commande la réunion de certaines conditions, les une liées au mode d'organisation et les autres aux capacités de conduite du changement, notamment les capacités de changer les valeurs et la culture des agents publics.

Mots clés : La réforme de système de l'enseignement supérieur, Système LMD, Pratiques de GRH.

المحور الرابع:

نماذج عالمية رائدة في عصرنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات
العمومية

رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية -دراسة حالة مؤسسة -IBM

طالبة الدكتوراه: رملي خديجة، جامعة أكلي امحد اولحاج البويرة
البروفيسور: مرماط نبيلة، جامعة أكلي امحد اولحاج البويرة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية من خلال تقديم المفاهيم الأساسية حول رقمنة إدارة الموارد البشرية، وكذا تأثير الرقمنة على وظائف إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى إيجابيات تطبيقها والمخاطر التي ترافقها، ثم التطرق إلى دراسة حالة شركة IBM للأعمال الدولية وذلك بإتباع المنهج الوصفي.

وقد أسفرت نتائج الدراسة على أن تطبيقات الرقمنة أدت إلى تحسينات كبيرة في كفاءة مختلف العمليات كما سهلت من إجراء مختلف الوظائف وساهمت في تخفيض تكاليف الحصول على مختلف المعلومات بحيث جعلت منها متاحة للمستخدمين في كل زمان ومكان.

الكلمات المفتاحية : الرقمنة، إدارة الموارد البشرية، شركة IBM للأعمال الدولية.

مساهمة الإدارة بالأهداف والنتائج في دعم أداء المسير العمومي- مشروع الأداء السنوي للتعليم العالي والبحث العلمي تونس -

البروفيسور: عقون سعاد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس s.aggoun@univ-boumerdes.dz
البروفيسور: مطالي ليلى، جامعة امحمد بوقرة بومرداس l.metali@univ-boumerdes.dz

الملخص:

إن تحقيق المؤسسة لأهدافها يعتمد إلى حد كبير على فعالية إدارتها وكفاءة الأساليب المستخدمة ومهارات مواردها البشرية. وضمن هذا المسعى تطورت المفاهيم والنظريات الإدارية لتقدم حولا وبدائل للمسيرين ، ويعتبر أسلوب الإدارة بالأهداف والذي يطلق عليه أيضا الإدارة بالمشاركة أحد أهم هذه الأساليب الحديثة، حيث يقوم على إشراك المرؤوسين والرؤساء في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات، كما أنه يركز على تحقيق الأهداف أكثر من التركيز على الوسائل والأنشطة الموصلة إليها، كما ينتظر أن يقدم هذا الأسلوب الحل الأمثل للروتين الذي يميز عمل المؤسسات العمومية بشكل خاص، حيث أن مشاركة الأفراد في وضع الأهداف والخطط من شأنه أن يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد والمؤسسة بشكل عام. ومؤسسات التعليم العالي على غرار المؤسسات الأخرى بالنظر لأهميتها في المجتمع فهي مطالبة بالبحث عن أنجع السبل لتحسين أدائها بما يساهم في تحقيق أهدافها ولعب دورها المحوري في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا الإطار، تبنت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التونسية مشروع الأداء السنوي للتعليم العالي والبحث العلمي، وهو مشروع ينطلق من جملة من الأهداف منها: تحسين جودة التعليم وتوجيهه نحو التميز، وتعزيز تميز البحث العلمي ونحسين تأثيره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى تطوير برنامج الخدمات الجامعية، وذلك من خلال مجموعة من البرامج التي تتضمن مؤشرات أداء تسمح بتقييم ما تم إنجازه مقارنة بالأهداف المسطرة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالأهداف، أداء المسير العمومي، مشروع الأداء السنوي للتعليم العالي والبحث العلمي.

تطبيق ممارسات المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية في دولتي ألمانيا والبرازيل

الدكتورة: بوباكير أمال، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى استعراض أهم الإصلاحات الحديثة التي تبنتها الإدارة العامة للعديد من الدول وأسقطتها على إدارة الموارد البشرية باعتماد مجموعة من الممارسات في مجال: التخطيط الاستراتيجي للتوظيف، التدريب، وربط المكافآت والأجور بالأداء المحقق من طرف الموظفين في مؤسسات القطاع العام بهدف تحسين الخدمات وتحقيق الميزة التنافسية، وقد تمّ التطرق إلى تجربة دولتي ألمانيا والبرازيل في هذا المجال.

أهم النتائج: بعض الإصلاحات التي طبقتها الحكومات متشابهة نسبيا، مع اختلاف وتيرة الإصلاحات وعمقها، مما يعكس اختلاف أنظمة القيم، والأوضاع الاقتصادية، والرغبة في الإصلاح، تتبنى الحكومات في دولتي ألمانيا والبرازيل ممارسات إدارة الموارد البشرية المستخدمة في القطاع الخاص، إلا أن هذه الإصلاحات قد تكون مدفوعة باعتبارات سياسية، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع إطار نظري متماسك للإدارة العامة الجديدة على المستوى الدولي يسهل جهود الإصلاح في بعض الحكومات، تبني إصلاحات عملية تتكيف مع احتياجات كل دولة، العدالة في المعاملة وفي التعويضات في مؤسسات القطاع العام بين جميع فئات المجتمع خصوصا جماعات الأقليات والمهاجرين الذين أصبحوا يشكلون نسبة كبيرة من السكان في البلدين لكنهم لازالوا يحصلون على وظائف دنيا بأجور أقل بكثير بغض النظر عن مستوى أدائهم.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإدارة العامة الحديثة، إصلاحات

تحديات تحديث إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية – تجارب دولية

الدكتورة: براهيم وهيبة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تحظى إدارة الموارد البشرية باهتمام العديد من الدول، لما يشكله العنصر البشري من أهمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدول والمؤسسات على حد سواء، ولا يختلف الأمر في الإدارات العمومية، حيث تسعى هذه الأخيرة إلى تحسين وتحديث إدارة مواردها البشرية، وتوجد العديد من التجارب الدولية في هذا المجال، على غرار تجربة هايتي والتجربة الفرنسية. وقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية والوظيف العمومي تتطلب تكاتف جهود مختلف الجهات الفاعلة من قطاع عمومي وخاص، في مجالات رئيسية تشمل التكوين والمرافقة وجاذبية التوظيف في أقاليم الدولة والبيئة المهنية وتنقلات العمال.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإدارات العمومية، تجارب دولية

إعادة هندسة الموارد البشرية توجه حديث لتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية: المؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية نموذجا

طالبة الدكتوراه: عثمانية تسنيم، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف، ميله
الدكتور: مزهود هشام، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف، ميله

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز مدى تأثير إعادة هندسة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية وبشكل خاص على مستوى وظيفة التوظيف بالمؤسسة العامة للخطوط الجوية العربية السعودية، باعتبارها من بين أهم النماذج العالمية التي حققت نجاحا ملفتا نتيجة إعادة هندسة عملياتها وأصبحت نموذجا تحتذي به المؤسسات الأخرى.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها المساهمة الفعالة لإعادة هندسة الموارد البشرية في تطوير وظيفة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة، حيث حققت زيادات معتبرة في نسبة استخدام التكنولوجيا الحديثة في ممارسة مهامها، وتمكنت من تخفيض إجراءات العمل وتقليل لتكاليف والوقت المستغرق في أداء أعمالها، وأصبحت بذلك قدوة للمؤسسات خاصة العمومية منها، كون هذه الأخيرة تواجه صعوبات وعراقيل متعددة عند محاولة تطبيق إعادة الهندسة.

الكلمات المفتاحية: إعادة هندسة الموارد البشرية، إعادة الهندسة، إدارة الموارد البشرية، المؤسسات العمومية

نماذج عالمية رائدة في عصرنة الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية

الأستاذ: رجواني ياسين، جامعة مولود معمري تيزي وزو
طالبة الدكتوراه: جمعون حكيمة، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

الملخص:

لقد تطورت النظرة لمفهوم إدارة الموارد البشرية من قبل المختصين تبعا للتطور الحاصل في البيئة المحيطة بالمؤسسة، ويقصد بذلك التوجه الفكري الذي تنتهجه المؤسسة والذي في حقيقته الفلسفة الإدارية التي تختلط في تعاملها مع مواردها البشرية، وتحديد الوزن النسبي الذي يعطي لاهتماماتها حيال أهدافها وأهداف المجتمع والتي تتنوع وتختلف تبعا لتوجهاتها وقدرتها على التعامل معه، ان التطور الذي يعرفه المورد البشري في حد ذاته حتم على إدارة الموارد البشرية وكل الطاقم المسير مواكبة هذه التطورات وعصرنة تجديد كل الأساليب والطرق التي تعالج وتفعل القدرة الكامنة لدى كل عامل، فنجاح كل منظمة او مؤسسة مرهون بموردها البشري وكيفية استغلال أدائه نحو الأهداف المسطرة والمرجوة من كل منظمة فالعالم حاليا في تجدد مستمر مما فرض علينا ادخال مهن جديدة في الإدارة بغية تلبية حاجات الزبائن وكذلك المساعدة في حل المشاكل والرقي بالمجتمع، و سنعرض في هذا المقال أهم النماذج العالمية الرائدة في عصرنة إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، عصرنة إدارة الموارد البشرية، الاستثمار في الرأس المال البشري.

تمكين العاملين، مدخل استراتيجي للاستثمار في الموارد البشرية: شركة ارامكو السعودية نموذجا

الدكتورة: بومصباح صافية، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج
البروفيسور: ججيق صافية، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج

الملخص:

تهدف الدراسة الى ابراز مفهوم التمكين كمدخل استراتيجي للاستثمار في الموارد البشرية من خلال تقديم مؤسسة ارامكو السعودية نموذجا، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي باستخدام اداة البحث المكتبي من كتب ومواقع الانترنت لجمع البيانات الثانوية المتعلقة بالموضوع في جانبه النظري والتطبيقي، توصلت الدراسة الى ان تمكين العاملين مفهوم إداري استراتيجي لإدارة الموارد البشرية عملي يمكن لأي مؤسسة ان تطبقه من خلال برامج تفاعلية وتدريبية وتحفيزية.

الكلمات المفتاحية: تمكين، تمكين إداري، تمكين نفسي، برامج التمكين، شركة ارامكو
السعودية

المقاربة الديناميكية للتسيير الفائض العمالي في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية (حصيلة تجربة)

البروفيسور: بودشيشة أحمد، جامعة سكيكدة

الملخص:

يطرح العدد الإضافي للعمال والموظفين مشكلة أمام المؤسسات، والإدارات العمومية في بلادنا الجزائر، وفي كثير من الدول من حيث التسيير، التكوين والتدريب والان التمكين الرقمي... هذه القضايا تشكل عائق للتحويل وتحقيق الأهداف المخطط لها. حيث يقضي كثير من المدراء ومسؤولي المؤسسات والإدارات العمومية وقتا كبيرا في حل مشكلات تتعلق بالعمال والموظفين ولا تتعلق دائما بالعمل وطرق تنفيذه ولكن في شؤون أما اجتماعية أو شبكية. وعندما تظهر الازمات المالية وتقلبات السوق والتنافسية تطفو مشكلة الفائض العمالي وطرق تسييره فيتم الاستغناء عن اعداد كبيرة من العمال والموظفين برغم المقاومة الاجتماعية. هناك من المؤسسات حتى في النظم الرأسمالية تلجأ الى مقاربات للتسيير الديناميكي لاستدامة العنصر البشري والإبقاء على تشغيله والاستفادة من حسن المعرفة المكتسبة والمهارات.

أجرت كثير من المؤسسات العمومية الجزائرية EPE، تصحيحا هيكليا منذ ثمانيات القرن الماضي، للتكيف مع هذه المقاربة الاقتصادية الجديدة آنذاك (التركيز على المهمة الرئيسية). وللحفاظ على البعد الاجتماعي للمؤسسات العمومية بحيث اعتمدت تلك المؤسسات القابلة للدوام الى اعادة تسيير مواردها البشرية عبر نشر (délestage/Jettison) عمالها على فروعها او وحداتها، اي اعادة التوجيه المهني او تطبيق الاستخراجية (Externalisation) او تطبيق اجراءات تقنية اقتصادية اثبتت نجاعتها في بيئات عالمية اخرى ومنها الإفراق (Swarming/L'essaimage أو spin-off). منعا للتسريح او الغاء مناصب العمل خاصة عندما يكون هؤلاء العمال ذوو خبرة ومهارة وحسن معرفة في نشاط الرئيسي للمؤسسة ويرفضون مغادرة المؤسسة (الذهاب الارادي). حيث تعتبر المؤسسة العمومية الاقتصادية بروسيدار عنابة لتحويل الحديد والبناءات الحديدية نموذجا طبقت فيه هذه المقاربة نظرا لخصائصها.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الفائض العمالي، التسيير الديناميكي، المؤسسة العمومية، نماذج التسيير الديناميكي

المحور الخامس:

التحديات والرهانات التي تواجهها المؤسسات والإدارات العمومية
لتفعيل التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

علاقات العمل ومدى تأثيرها على العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

البروفيسور: أونيس عبد المجيد¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتور: تيميزار أحمد، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

لقد اعتمدت الجزائر منذ الاستقلال لأساليب تسييرية وتنظيمية مختلفة، إلى التشريعات الجديدة للعمل وما حملته من تغييرات جوهرية في علاقات العمل والهادفة أساسا إلى الاهتمام بالعنصر البشري بغية تحسين المردودية وزيادة الكفاءة الإنتاجية وتحقيق أهداف العمال وأصحاب العمل من مؤسسات اقتصادية وإدارات عمومية. حاولنا من خلال هذا البحث التطرق للعوامل المساعدة على تطور علاقات العمل، وإسقاطاتها على الواقع الميداني للعمال والمؤسسات. ثم نشأة وتطور علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وتأثيرها بالعلاقات الإنسانية، وأخيرا علاقات العمل والأحكام الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية ومدى إبرازها للعلاقات الإنسانية من خلال الجوانب التنظيمية لظروف العمل وكيفية تأثيرها على تحسين الإنتاجية من خلال المشاركة في التسيير وفي النتائج.

وتوصلنا إلى جملة من النتائج من أهمها أن الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، قد اقتضت تغييرا جذريا لعلاقات العمل قصد إعطائها محتوى يتطابق مع التغييرات التي أدخلت تلك الإصلاحات في تنظيم المجتمع وخاصة في مجال الحريات الفردية والجماعية للمواطن، كما أن القوانين الاقتصادية والعمالية أصبحت تنص على مبادئ وطرق مشاركة العمال في تسيير المؤسسات بواسطة مندوبين وممثلين عنهم في مجالس الإدارة.

الكلمات المفتاحية: علاقات العمل، مبدأ حرية التعاقد، المشاركة في التسيير، المشاركة الاستشارية

¹ مخبر أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل الحركة الاقتصادية الدولية ALPEC، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
جامعة محمد بوقرة بومرداس

عصرنة المؤسسات، تقييم الكفاءة الرقمية نموذجا دراسة ميدانية لعمال سونلغاز لولاية معسكر

البروفيسور: بلال ريم، جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفاءة الرقمية لدى العاملين وأبعاده السبعة (إدارة البيانات، استخدام أجهزة الحماية والأمن، إنشاء محتوى رقمي، التواصل والتعاون، مدى توفر الأجهزة وفعاليتها، حل المشكلات)، الخلفيات الفردية والمهنية للعامل (الجنس، السن، السنوات، الأقدمية...) لدى عينة من عمال مؤسسة سونلغاز. وتم الاعتماد على أداة الدراسة (استبيان)، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى كفاءة العمال في استخدام الأجهزة لدى عمال سونلغاز مرتفع.
- مستوى كفاءة العمال في إدارة البيانات لدى عمال سونلغاز مرتفع.
- مستوى كفاءة العمال في الحماية والأمن لدى عمال سونلغاز متوسط.
- مستوى كفاءة العمال في إنشاء المحتوى الرقمي لدى عمال سونلغاز مرتفع.
- مستوى كفاءة العمال في التواصل والتعاون لدى عمال سونلغاز مرتفع.
- مستوى توافر الأجهزة وفعاليتها لدى عمال سونلغاز مرتفع.
- مستوى كفاءة حل مشكلات لدى عمال سونلغاز مرتفع.
- لا توجد فروق في درجة امتلاك الكفاءة الرقمية حسب (الجنس، الأقدمية، السن).

الكلمات المفتاحية: مستوى الكفاءة الرقمية؛ إدارة البيانات؛ إنشاء محتوى رقمي؛ التواصل والتعاون؛ مدى توفر الأجهزة وفعاليتها

تفعيل التوجهات الجديدة لإدارة الموارد البشرية في الإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة رقمنة الوثائق الإدارية الخاصة بتسيير الموارد البشرية في الولايات والبلديات

البروفيسور: سهام بجاوية¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
السيدة/ بن تفات أسماء، إطار بمديرية الضرائب لولاية بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إظهار أهمية التوجهات الحديثة فيما يخص رقمنة الإدارة العمومية في مجال تسيير الموارد البشرية على مستوى الولايات ومصالح البلديات بالاعتماد على الممارسات والأساليب الجديدة للموارد البشرية تطبيقا للنظم المعلوماتية الحديثة لتقديم خدمات ذات جودة، وبالتالي إنجاح التحول الرقمي المعتمد على الرأس المال الفكري وتحقيق مستويات أداء عالية. ومن أهم النتائج المتوصل إليها أن الاهتمام بإدارة الموارد البشرية يعد وسيلة لمواجهة هجرة الموظفين وتغييرهم لمؤسسة انتمائهم لا سيما التحول من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص، وذلك من خلال زيادة المشاركة في اتخاذ القرار، تشجيع العمل الجماعي والتحفيز المادي والمعنوي للموظفين وتنمية روح الفريق، توفير مناخ تنظيمي داعم للإبداع والابتكار، وأخيرا التصدي للتقادم التنظيمي والقضاء على البيروقراطية خاصة في الإدارات العمومية.

وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل بالإصلاحات الجديدة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى تحقيق قيمة مضافة مرتفعة لاعتمادها على المدخلات المعرفية والتطبيقات والبرمجيات الإلكترونية، وتكوين رأس مال فكري من خلال الاهتمام بتكوين ورسكلة وتحيين المكتسبات الوظيفية ما يدفع لإنتاج ثروة فكرية متجددة؛ وهذا من أجل تكوين صناعات المعرفة لمواكبة تكنولوجيات الحديثة، وبالتالي تكوين الموظفين المهرة ذوي الكفاءات والقدرات العالية؛ والسعي لتغيير النمط التقليدي في الإدارات العمومية من خلال تبني إصلاحات هيكلية للمورد البشري بما يضمن ترسيخ نسق الابتكار.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الإدارة العمومية، رقمنة الوثائق الإدارية، التحول الرقمي.

¹ مخبر بحث: مخبر مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس .

تحديات الأمن السيبراني لرقمنة إدارة الموارد البشرية في الإدارة العمومية

الدكتورة: العربي شريف هجيرة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس
الدكتورة: بدر الدين أمينة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تتضمن رقمنة الموارد البشرية في الإدارات العمومية استخدام التكنولوجيا الحديثة من أجل تبسيط وتحسين كفاءة إدارة شؤون الموظفين، غير أن استخدام التكنولوجيا دون وضع تدابير واستراتيجيات لتعزيز الأمن السيبراني يمكن أن يجعل هذه البيانات عرضة لمجموعة من المخاطر التي تسمى بالتهديدات السيبرانية كبرامج الفدية والمصيدة وهجمات الذكاء الاصطناعي، لذلك يجب على الحكومات والإدارات العمومية وضع إجراءات استباقية تضمن من خلالها أمن بيانات الموظفين وتحميها من الاختراق وتطوير أنظمة الحماية مرنة تتكيف مع التطور التكنولوجي السريع الذي يصاحبه تطور في تهديدات السيبرانية.

الكلمات المفتاحية: الرقمنة، إدارة الموارد البشرية، التهديدات السيبرانية، الأمن السيبراني

تفعيل مدونة المهن والوظائف في الجزائر NAME: المقوم العملي للتسيير الناجع لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات

الدكتورة: سماش أمينة، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر
السيد: حمياني توفيق، إطار سامي بالوكالة الوطنية للتشغيل فرع معسكر

الملخص:

إن تطور إدارة الموارد البشرية خلال العقد الأخير فرض على المؤسسات الجزائرية السعي للخروج من حلقة التخلف الإداري والعمل على حيازة أدوات تسمح لها بالرقى بأدائها في مجال تسيير الموارد البشرية بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية التي تستوجب استخدام الفهارس الوظيفية أو المدونات المرجعية للوظائف والكفاءات Référentiels des emplois et des compétences كأداة مهمة تعتبر حجر الأساس في تطبيق التسيير الإستشراقي (التوقعي) للوظائف والمهن والكفاءات، نظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها هذه الأداة.

وارتأينا في هذه الورقة البحثية التطرق إلى إبراز دور وأهمية المدونات في تسيير الموارد البشرية ومناقشة إشكالية تفعيل المدونة المرجعية للمهن والوظائف NAME في المؤسسات الجزائرية والتي تم تصميمها من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المرفق الفرنسي للتشغيل Pole emploi سنة 2014، كما عرضنا التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق هذه المدونة والحلول المقترحة لتجسيد المدونة وضمان نجاعتها في تسيير الموارد البشرية في مؤسساتنا الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: المدونات المرجعية للمهن والوظائف والكفاءات، تسيير الموارد البشرية

إسهامات التسويق الداخلي كمدخل لإدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا زبائن المؤسسات والإدارات العمومية، دراسة ميدانية على عينة من البنوك العمومية الجزائرية

الدكتور: حيرش سليم، جامعة لونيبي علي – البليدة 2

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس الأثر المباشر لتطبيق التسويق الداخلي بأبعاده الستة (التوظيف، التدريب، التحفيز التمكين، الاتصال الداخلي، العلاقات الداخلية) على التوجه برضا الزبائن وكذا الأثر الغير مباشر بواسطة إسهام الرضا الوظيفي في التأثير على الرضا. قدمت الدراسة إحاطة نظرية عن مفهومي التسويق الداخلي والرضا الوظيفي، أما في الجانب التطبيقي فقد تم انتقاء مجموعة من البنوك العمومية لتكون مجالاً للدراسة الميدانية واستخدمت استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من الأفراد العاملين بها حيث تم الحصول على (238) استمارة، تم إخضاعها للمعالجة والتحليل الإحصائي بالاعتماد على منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية وباستخدام برنامجي (SPSS v 25) و (Amos v 21).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تطبيق للتسويق الداخلي في البنوك محل الدراسة، كما كشفت وجود توجه مقبول لدى العاملين نحو إجراءات تحقيق رضا الزبائن وخدمتهم بالرغم من أن مستوى رضاهم الوظيفي قد جاء متوسطاً. وخلصت أيضاً إلى صلاحية النموذج المقترح لدراسة التأثيرات بين متغيرات الدراسة الثلاث، حيث تبين وجود تأثير ايجابي مباشر وقوي لتطبيق التسويق الداخلي على الرضا الوظيفي للعاملين، كما كان التأثير ايجابياً ومباشراً لكل من التسويق الداخلي والرضا الوظيفي على مستوى التوجه برضا الزبائن، في حين لم تتحقق وساطة الرضا الوظيفي (التأثير غير المباشر) في العلاقة بين التسويق الداخلي والتوجه برضا الزبائن لدى البنوك العمومية موضع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التسويق الداخلي، الرضا الوظيفي، رضا الزبائن، البنوك العمومية الجزائرية.

دور التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في تحسين أداء الإدارة الجبائية في الجزائر

الدكتورة: نوي نجاة، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى دراسة أهمية التسيير الاستراتيجي للمورد البشري في الإدارة الجبائية الجزائرية ودوره في التحسين من أدائها. حيث ازدادت في الآونة الأخيرة الحاجة إلى الاهتمام بالتسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسات العمومية والتي نجد من بينها الإدارة الجبائية كونها المسؤولة عن استيفاء حقوق الدولة المالية من مواطنيها، وهذا ما ألزم من الإدارة الجبائية الجزائرية خاصة في ظل مشروع العصرية وما يتطلبه من ضرورة توفير كفاءات مؤهلة من الموارد البشرية أن تولي عناية أكثر بجانب التسيير الاستراتيجي لهذه الأخيرة من خلال تبني مجموعة من الإجراءات خاصة في جانب التكوين والنظم المعلوماتي.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها: أن التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية نظام يهدف إلى تحقيق الاستثمار الفعال للقدرات والمهارات البشرية، وهو ما يسمح للمؤسسة من تحقيق أداء مميز في المدى الطويل، كما تبين وجود اهتمام من قبل القائمين على الإدارة الجبائية بتطبيق أبعاد التسيير الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية، لكنها لم ترقى بعد لتحقيق أداء مميز.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بنظام التعويضات والمكافآت للموارد البشرية للإدارة الجبائية، اعتمادا على معايير تقييم أداء عادلة ومحفزة، مع العمل على الرفع من مستوى كفاءات الموارد البشرية للإدارة الجبائية من خلال تكثيف الدورات التكوينية والبرامج التدريبية الخاصة على النظم المعلوماتية في ظل التحول الرقمي الذي تبنته.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الجبائية، التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية، أداء الإدارة الجبائية

الوضعية الراهنة لتسيير الموارد والكفاءات البشرية بقطاع الوظيفة العمومية في الجزائر

الدكتورة: بوطويل رقية، جامعة لونييسي علي البليدة 2

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع إدارة الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر ومدى اعتماد مقاربة الموارد والكفاءات في ظل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06، ولأجل ذلك تم تقسيم الدراسة إلى محورين الأول تم من خلاله التطرق إلى إدارة الموارد البشرية وفق مقاربة الموارد والكفاءات، أما المحور الثاني فقد تطرق إلى وظائف ونشاطات إدارة الموارد والكفاءات البشرية وتطبيقها في قطاع الوظيفة العمومية الجزائرية، كما تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي

لقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن المؤسسات والإدارات العمومية مازالت تعتمد إدارة الموارد البشرية التقليدية، ولم تتمكن من مواكبة المقاربة الحديثة القائمة على أساس الكفاءات، ولعل أحد أهم معيقات تبني هذه المقاربة هو القوانين المنظمة لها. لذا نوصي بضرورة إعادة النظر في هذه القوانين من جهة ومنح المسيرين مساحة أكبر للتصرف.

الكلمات المفتاحية: الموارد، الكفاءات، الوظيفة العمومية، إدارة الموارد البشرية

تحديات تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجزائر

طالب الدكتوراه: هواري بن نواعي، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت
طالب الدكتوراه: نور الدين بن رقية، جامعة بلحاج بوشعيب عين تيموشنت

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الجوانب النظرية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء GHRM، وتحليل واقع تطبيق ممارساتها بالجزائر في ضوء التحديات المحلية والدولية.

توصلت الدراسة إلى وجود تباين في تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بالجزائر، نظرا لعدم تطبيق أغلب هذه المنظمات لمعايير الإدارة البيئية ISO 14001، وغياب المكافآت الخضراء في عملية تحفيز الموارد البشرية المتميزة في الحفاظ على البيئة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية الخضراء، الممارسات الخضراء، التحديات.

الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لإنجاح التحول الرقمي في المؤسسات العمومية الجزائرية

الدكتورة: يحياوي خديجة¹، جامعة امحمد بوقرة بومرداس

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز دور الاستثمار في رأس المال البشري في إنجاح التحول الرقمي. وللحصول على البيانات اللازمة للدراسة، تم إعداد استبيان إلكتروني موجه لمستخدمي خدمات بعض المؤسسات العمومية منها: الجامعة، المؤسسات التربوية، بريد واتصالات الجزائر، وغيرها. وشملت عينة الدراسة 120 فردا.

وتوصلت الدراسة إلى أن هذا الاستثمار اللامادي يؤثر في نجاح الرقمنة من خلال موظفين متعلمين متحكمين في التكنولوجيا. وكذا من خلال مواطنين متعلمين يمكنهم التعامل مع التكنولوجيا. كما بينت الدراسة وجود علاقة قوية بين الاستثمار في رأس المال البشري من منظور التعليم (بأنواعه) ونجاح الرقمنة من حيث رضا المواطن عنها، انطلاقا من أن الرضا يتحقق من خلال سهولة التعامل مع الخدمات الرقمية وجودة أدائها، فأغلب أفراد العينة مستواهم جامعي ومنهم طلبة وأساتذة جامعيين حيث أبدوا رضاهم عن جودة هذه الخدمات مما يوحي بإمكانهم من التعامل مع التكنولوجيا المستخدمة فيها. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام أكثر بالموارد البشري من خلال تحسين مستواه التعليمي وتدريبه وتأطيره لمسايرة التطورات التقنية وتحسين أدائه، تصميم برامج تعليمية حول الرقمنة وتحديات النهوض بالخدمة العمومية، تعميم الوعي لدى المواطنين بأهمية الرقمنة بتنظيم ندوات والتعريف بالتقنيات الحديثة الضرورية لقيامها.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الإدارات العمومية، التحول الرقمي

¹ مخبر: تمويل التنمية في الاقتصاد الجزائري FDEA ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس .

تفعيل التسيير التقديري للمناصب والكفاءات في المؤسسات الجزائرية بين الواقع والمأمول حالة شركة سوناطراك

الدكتورة: بوسوسة نعيمة¹، جامعة الجزائر 3

الملخص:

تسعى المنظمات من خلال تبنيها لنهج التسيير التقديري للمناصب والكفاءات (GPEC) إلى تقليص الفوارق بين الاحتياجات والموارد الحالية والمستقبلية؛ واستباق تطور الوظائف والكفاءات في محيط العمل خاصة مع تسارع وتيرة هذا التطور من جهة ، ومن جهة ثانية تتجسد رغبة المنظمات في الاحتفاظ بأفضل الكفاءات و تثمين مساهمتها في خلق القيمة والميزة التنافسية ، كما أن (GPEC) يساعد على تحقيق التوازن في مجال إدارة الموارد البشرية وضمان أفضل استخدام لها في ظل استراتيجية المنظمة، ونظراً للأدوار التي يؤديها التسيير التقديري للمناصب والكفاءات بفعالية وكفاءة فقد أصبح أداة عمل مهمة في إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة إلا أن المؤسسات الجزائرية تشهد تأخراً في تبنيه و تفعيله، و نتناول في هذه الورقة البحثية التسيير التقديري للمناصب والكفاءات (GPEC) كأداة عمل مهمة في إدارة الموارد البشرية و ننتقل الى تجربة شركة سوناطراك في تبنيها وتفعيلها.

الكلمات المفتاحية: ادارة الموارد البشرية، التسيير التقديري للمناصب والكفاءات، إدارة وتنمية الكفاءات.

¹ مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية - جامعة الجزائر 3.
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

متطلبات تفعيل أنظمة ذكاء الأعمال لتعزيز أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية بالجزائر

البروفيسور: عقون شراف، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف- ميله
طالبة الدكتوراه: مناع أميرة¹، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف- ميله

الملخص:

مع التطور اللامتناهي لتكنولوجيا المعلومات، تسعى المؤسسات الوطنية كغيرها من المؤسسات في العالم لخلق توليفة بين مواردها البشرية والهيكلية، هذا المنحى المشترك بين الموارد البشرية المؤهلة، وبين الأنظمة المعلوماتية التي تعتبر جزء لا يتجزأ من رأس المال الهيكلي للمنظمة.

من خلال دراستنا التي اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي حاولنا إبراز متطلبات تفعيل أنظمة ذكاء الأعمال لتعزيز أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية، حيث توصلنا إلى أن هذه التوليفة تساهم بلا شك في تميز الأداء رغم وجود بعض المعوقات.

الكلمات المفتاحية: أنظمة ذكاء الأعمال، الموارد البشرية، الأداء، التكنولوجيا.

¹ مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف- ميله/ الجزائر.

تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في الجامعات الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة سطيف 1

الدكتورة: بهلولي سارة، جامعة سطيف 1

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية للتعرف على أهم التحديات والمعوقات التي تقف أمام التحول نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية أو رقمنة الخدمات التي تقدمها إدارة الموارد البشرية للمستفيدين منها في المؤسسات الجزائرية وبالتحديد الجامعات، التي تعتبر من المنظمات التي تمثل مصدر من مصادر الاستثمار وتنمية الثروة البشرية فهي مصنع للعناصر الفعالة بالمجتمع والتي تتحمل عملية التطوير والتنمية، حيث يعتبر العنصر البشري الحجر الزاوية في عمليات البناء والتشييد في شتى المجالات، وعليه نجد أن الجامعة تحتاج إلى إدارة جامعية ناجحة متميزة في كل المجالات، وخاصة إدارة مواردها البشرية.

حيث تم توزيع استبيان على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1، لمعرفة وجهة نظرهم حول الخدمات المقدمة لهم بالإضافة الى وجهة نظرهم حول أبرز المعوقات والتحديات التي تحول نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الكلية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، رقمنة الخدمات، الجامعات.