



مذكرة

العلوم الإنسانية
علم المكتبات والتوثيق
إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

رقم: أدخل رقم تسلسل المذكرة

إعداد الطالب:

زريبي يمينة

يوم: 27/06/2022

إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
أنموذجا

لجنة المناقشة:

مقرر	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ. مح ب	طرشي حياة
مناقش	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ. مح ب	سهلي مراد
رئيس	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ. مح ب	بن حريرة نجاة

السنة الجامعية: 2021-2022



شكر و عرفان

أول من يشكر ويحمد آناء الليل وأطراف النهار، هو العلي القهار، الأول والأخر الظاهر والباطن، الذي أغرقنا بنعمه التي لا تحصى، وأغدق علينا برزقه الذي لا يفنى، وأنار دروبنا وسدد خطانا، فله جزيل الحمد والثناء العظيم، هو الذي انعم علينا اذ أرسل فينا عبده ورسوله
"محمد بن عبد الله" عليه أزكى الصلوات وأطهر التسليم، أرسله بقرانه الميين، فعلمنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

تتناثر الكلمات حبرا وحبا...

على صفائح الأوراق..

لكل من علمني حرفا...

وأزال غيمة جهل برياح علم طيبة..

لله الحمد كله والشكر كله، أن وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة

ثم اشكر الأخيار الذين مدوا لي يد المساعدة خلال هذه الفترة أثناء انجازي لهذا العمل المتواضع وفي مقدمتهم أستاذتي المشرفة الدكتورة "طرشي حياة" التي لم تدخر جهدا في مساعدتي وتصويب أخطائي وتوجيهي حيث كانت تمد لي من وقتها حاضرة أمامي أو بعيدة عني ما يعينني على تجاوز العقبات فلها من الله الأجر ومني كل الشكر والعرفان والاحترام والتقدير.

كما اشكر مسؤول شعبة علم المكتبات الدكتور "سهلي مراد" الشكر الجزيل وأدعو الله له بالتوفيق لكل خير لما يبذله من جهد واهتمام بطلاب التخصص والشعبة ككل، ودعمه وإرشاداته وتوجيهاته لي التي زادني تصويبا، جعل الله كل ما بذله في ميزان حسناته.

كما اشكر كل أساتذتي الكرام فردا فردا، وكم كنت سعيدة بلقائي بهم مرة ثانية فكانت سنوات دراستي من أروع ما عشته معهم، اشكر الجميع وفي مقدمتهم الدكتور "سهلي مراد" و الأستاذ الدكتور "بوعافية السعيد" على وقوفه ودعمه وجميع الأساتذة أثناء مروري بفترة صحية حرجة.

لكم جزيل الشكر جميعا والعرفان والتقدير والاحترام ويسر الله أموركم في الدنيا والآخرة.

كما نشكر كل من مد يد العون لنا من قريب او بعيد.

الإهداء

إلى كل
المستضعفين فوق
الأرض

فهرس المحتويات

25.....	2-إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية.....
35.....	3-إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأكاديمية.....
42.....	3-5 المقومات الأساسية لمنظومة التعليم الجامعي في العصر الرقمي:
47.....	خلاصة.....
	الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات:
	الأدوات والممارسات الحديثة.....
51.....	تمهيد.....
52.....	1-الإطار الفكري الفلسفي للعصر الرقمي.....
52.....	1-1 ماهية العصر الرقمي.....
52.....	1-2 التطور التاريخي لعصر المعلومات الرقمي.....
61.....	2-صناعة المحتوى الرقمي.....
66.....	3-صناعة المحتوى الأكاديمي العربي: واقعه وتطلعاته.....
74.....	4-تأثير الثورة الصناعية الرابعة على البحث العلمي في الجامعات
90.....	خلاصة.....
	الفصل الرابع:واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر.....
91.....	1-التعريف بمكان الدراسة.....
92.....	1-1 نظرة عامة حول جامعة محمد خيضر.....
	1-2 لمحة عن كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.....
95.....	2- اجراءات الدراسة.....
99.....	3-نتائج الدراسة الميدانية:.....
105.....	4-النتائج على ضوء الفرضيات.....
169.....	5-النتائج العامة للدراسة.....
176.....	

فهرس المحتويات

180.....	6-مقترحات الدراسة.....
178.....	خاتمة:..... قائمة المراجع الملاحق

قائمة الجداول

- جدول رقم (01): يبين نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيانات.....105
- جدول رقم(2): يبين تحليل محور البيانات العامة لفئة المسؤولين.....107
- جدول رقم (3): يبين محور البيانات العامة الخاصة بفئة أعضاء هيئة التدريس.....
109
- جدول رقم (4): يبين تحليل محور البيانات العامة الخاصة بفئة طلبة الدكتوراه....
112
- جدول رقم(5): يبينتحليل محور البيانات العامة لفئة مهنيي خلية الشبكات. 114.
- جدول رقم (6): يبين السياسة التسييرية في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية.....116
- جدول رقم(7): يبين المصادر المعتمدة في تسيير الموارد البشرية بكلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية.....116
- جدول رقم (08): يبين السياسة التسييرية المتبعة في إدارة الموارد البشرية.....
117
- جدول رقم(9): يبين رضى المسؤولين على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد
البشري.....118
- جدول رقم(10): يبين نسبة علم المسؤولين بمعايير اختيار المورد البشري
الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة.....118
- الجدول رقم (11): يبين معايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية
بجامعة محمد خيضر بسكرة.....119
- جدول رقم (12): جوانب العناية بالمورد البشري لرفع مهاراته المتوفرة لصنع
المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة.....120
- جدول رقم (15): يبين دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر
بسكرة في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية.....123
- جدول رقم(16): يبين جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية. 124.
- جدول رقم (17): يبين الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة
في صناعة المعلومات الرقمية.....126
- جدول رقم (18): يبين إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة
المعلومات الرقمية.....126
- الجدول رقم(19): يبين أسباب عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية
في صناعة المعلومات الرقمية.....127
- الجدول رقم(20): يبين أساليب رفع كفاءة المورد البشري الصانع للمعلومات
الرقمية.....128
- جدول رقم(21): يبين المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة
المعلومات الرقمية.....128

فهرس المحتويات

جدول رقم (22): يبين نسبة حل المشاكل التي تواجه الموارد في الصناعة الرقمية.....129	129
جدول رقم (23): يبين حلول المشاكل التي تواجه الموارد البشرية في الصناعة الرقمية.....130	130
جدول رقم (25): يبين تقنيات الصناعة الرقمية للمعلومات بالجامعات.....132	132
جدول رقم (26): يبين مشاركة المسؤولين في دوريات الوصول الحر.....132	132
جدول رقم (27): يبين أدوات إتاحة المحتويات الرقمية بالنسبة للمسؤولين.....133	133
جدول رقم (28): يبين الصناعة الرقمية المفضلة لدى المسؤولين.....134	134
جدول رقم (29): يبين نشر المحاضرات في منصة مودل التعليمية من طرف المسؤولين.....135	135
جدول رقم (30): يبين البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية.....136	136
جدول رقم (31): يبين جوانب القصور في البنية التحتية التكنولوجية بجامعة محمد خيضر بسكرة.....136	136
جدول رقم (31): يبين دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية.....137	137
جدول رقم (32): يبين جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية 138	138
جدول رقم (33): يبين الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة في صناعة المعلومات الرقمية.....139	139
جدول رقم (34): يبين إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية.....140	140
جدول رقم (35): يبين أسباب عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية.....140	140
جدول رقم (37): يبين المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية.....142	142
جدول رقم (38): يبين نسب حل المشاكل التي تواجه الأساتذة في الصناعة الرقمية للمعلومات.....143	143
جدول رقم (39): يبين حلول المشاكل التي تواجه الأساتذة في الصناعة الرقمية . 143	143
جدول رقم (40): الأساتذة والأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية للمعلومات 144	144
جدول رقم (41): تقنيات الصناعة الرقمية بالجامعات.....145	145
جدول رقم (42): مشاركة الأساتذة في دوريات الوصول الحر.....146	146
جدول رقم (43): أدوات إتاحة المحتويات الرقمية بالنسبة للأساتذة.....147	147
جدول رقم (44): الصناعة الرقمية المفضلة لدى الأساتذة.....147	147
جدول رقم (45): يبين نشر محاضراتكم في منصة مودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر.....148	148

فهرس المحتويات

جدول رقم(46): يبين البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية.....	149
جدول رقم(47): يبين جوانب القصور في البنية التحتية التكنولوجية بجامعة محمد خيضر بسكرة.....	150
جدول رقم(48): الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة في صناعة المعلومات الرقمية.....	151
جدول رقم (49): يبين إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية.....	151
جدول رقم (50): يبين أسباب عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية.....	152
جدول رقم (51):أساليب رفع كفاءة طلبة الدكتوراه الصانعون للمعلومات الرقمية.....	152
جدول رقم(52): يبين المشاكل التي تواجه الإدارة والموارد البشري في صناعة المعلومات الرقمية.....	153
جدول رقم (53): يبين نسب تدارك المشاكل المواجهة لطلبة الدكتوراه في الصناعة الرقمية.....	154
جدول رقم(54): حلول المشاكل التي تواجه طلبة الدكتوراه في الصناعة الرقمية.....	154
جدول رقم (55): الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية عند طلبة الدكتوراه .	155
جدول رقم (56): يبين تقنيات الصناعة الرقمية للمعلومات بالجامعات.....	156
جدول رقم (57): مشاركة طلبة الدكتوراه في دوريات الوصول الحر.....	157
جدول رقم (58): أدوات إتاحة المحتويات الرقمية من طرف طلبة الدكتوراه.....	158
جدول رقم (59): الصناعة الرقمية المفضلة لدى طلبة الدكتوراه.....	158
جدول رقم (60): يبين استشارة خلية الشبكات في اقتناء العتاد والتجهيزات	159
جدول رقم (61): يبين استشارة خلية الشبكات في تكوين الموارد البشرية .	160
جدول رقم (62): يبين المحاور التي يتم التركيز عليها في دورات تكوين الموارد البشرية.....	160
جدول رقم (63): يبين استشارة خلية الشبكات في اختيار وتنصيب المنصات.....	161
جدول رقم (64): يبين معايير اختيار المنصات التعليمية في جامعة محمد خيضر..	162
جدول رقم (65): يبين إسهامات منصة مودل في الصناعة الرقمية في الجزائر....	163
جدول رقم (66): يبين نسب المشاكل التي تواجهها خلية الشبكات في إدارة المحتويات الرقمية المصنعة.....	163

فهرس المحتويات

- جدول رقم (67): يبين مشاكل إدارة المحتويات الرقمية المصنعة في جامعة
محمد خيضر.....164
- جدول رقم (68): الصناعات الرقمية الأولى في جامعة محمد خيضر.....164
- جدول رقم (69): آليات داعمة لتحسين صناعة المعلومات الرقمية.....165

قائمة الصور

- صورة رقم (1) تبين جامعة محمد خيضر بسكرة.....94
- صورة رقم(2): توضح جامعة محمد خيضر بسكرة.....94
- صورة رقم (3): توضح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية القطب الجامعي شتمة .
96
- صورة رقم (4) : توضح المجمع البيداغوجي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية...
96
- صورة رقم (5) يمثل موقع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة...97
- صورة رقم(7): توضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية....97
- صورة رقم (8): توضح شعب قسم العلوم الإنسانية.....98
- صورة رقم (9): توضح شعب قسم العلوم الاجتماعية.....98

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1. أهمية الدراسة
2. إشكالية الدراسة
3. تساؤلات الدراسة
4. فرضيات الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. أسباب الدراسة
7. الدراسات السابقة
8. ضبط مفاهيم ومصطلحات الدراسة

المقدمة

يمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المؤسسة ورسم معالم مستقبلها، كما أنه يعتبر بمنزلة الضابط لإيقاع حركة المجتمع والمحدد لمكانته بين الدول.

فقد أكد الأكاديميون والممارسون على حد سواء بان كفاءة أداء المؤسسات تتوقف على كفاءة تسيير وتنمية الموارد البشرية حيث أنها العنصر المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة فأهميتها تكمن في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارة المؤسسة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها ومدى قدرتها على التميز داخليا وخارجيا.

ومن هذا المنطلق تعد إدارة الموارد البشرية من بين أهم الإدارات الوظيفية في المؤسسة وأكثرها حساسية كونها تتعامل مع أهم عنصر من عناصر الإنتاج وأكثر موارد المؤسسة عرضة للتأثير بمختلف المؤثرات الخارجية والتي غيرت وطورت طبيعتها وعملياتها من بينها تطور المعلومات وصناعتها والتي لا غنى عنها في أي نشاط ممارس، حيث تعتبر المادة الخام للبحوث العلمية والمحك الرئيسي لاتخاذ القرارات الصحيحة، حيث دعى هذا الأمر إلى إدخال التقنية الحديثة والاعتماد عليها في أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية من تخطيط واستقطاب واختيار وتعيين وصناعة للمحتوى المعلوماتي الذي جاء كنتيجة حتمية لصيرورة المعاصرة التقنية والفنية والاقتصادية والعلمية والاجتماعية وحالة التغير المطلوبة في الأداء المؤسسي والفردى ليس على المستوى المحلي فقط ولكن على المستوى العالمي أيضا.

وتعتبر صناعة المعلومات من أهم المؤشرات الحيوية على الوعي المعلوماتي في أي دولة بشكل عام وعلى مستوى المؤسسات بشكل خاص والتي تعكس تقدمها بمدى قدرتها على جمع المعلومات وتنظيمها ومعالجتها وإخراجها في قالب يخدم مختلف الفئات على كافة الأصعدة وتبدو بوضوح أهمية هذه الصناعة في عصرنا الذي يطلق عليه عصر المعلومات والذي يرتبط ارتباطا وثيقا بمؤسسات إنتاجها من بينها الجامعات حيث تساهم المساهمة الفعالة في تكوين مجتمع المعلومات والمعرفة وتشكيله بما تمتلكه من أجهزة متطورة ومناهج معاصرة وموارد بشرية مكونة من هيئة تدريس أكاديمية مؤهلة وعمال السلك الإداري، فالجامعات اليوم لا تقاس بالأرقام القياسية المتمثلة في أعداد الطلبة والمدرسين والمباني الفخمة وإنما تقاس بصناعة المعلومات من إعداد للأبحاث العلمية المختلفة التي تساهم في تنمية المجتمع وفق منهجية علمية سليمة وهي بذلك تحمل رسالة إنسانية علمية وحضارية وثقافية، إضافة إلى ذلك فالجامعات لها وظيفة جديدة تتمثل في بناء مجتمع المعرفة وبثها عبر تقنيات المعلوماتية المعاصرة وتطبيقها في المجالات المختلفة ومن هذا المنطلق اكتسبت الموارد البشرية في هذا الصرح اهتماما خاصا للوقوف به

وبدورها أيضا في صناعة المعلومات وللتغلب على مختلف المعوقات والصعوبات التي تقف عائقا أمامها.

وبناء على هذا جاءت هذه الدراسة بعنوان إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أنموذجا

وللوصول لهذه الغاية وتحقيق هذا الهدف أصبح لزاما على الجامعة خوض غمار رهان الاهتمام بالموارد البشري لتحسين جودة خدماتها المختلفة لتلبية متطلبات مستفيديها وذلك من خلال توفير جميع الأدوات الكفيلة باستثماره في صناعة المعلومات والاستفادة منها على المستوى المحلي والخارجي.

وانطلاقا من هذا، أصبح تقييم تميز الجامعة لا يعتمد على تقييم بنائها وتنظيمها وعدد طلابها وأعضاء هيئة التدريس وموظفيها بل أصبح يعتمد على تقييم مدى استثمار الموارد البشرية فيها ودورهم في صناعة المحتوى العلمي الذي سيرفع مكانتها أمام الجامعات الأخرى المنافسة وما تقدمه من التسهيلات والأدوات مما يضمن جودة خدماتها المقدمة للجميع.

ومن خلال ما سبق جاءت الدراسة الحالية بعنوان " إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أنموذجا."

والتي تشتمل على أربعة فصول مقسمة كالآتي:

- **الفصل الأول:** وقد خصص للإطار المفاهيمي للدراسة وتناولنا فيه أهمية الدراسة ومشكلة الدراسة، وتساؤلاتها وفرضياتها، وأهداف وأسباب اختيار الموضوع وأهم الدراسات السابقة التي تطرقت للموضوع، كما قمنا من خلاله بضبط مفاهيم الدراسة.
- **الفصل الثاني:** الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة: والذي تطرقنا فيه إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية، أهميتها، أهدافها، وظائفها، كما تطرقنا إلى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية، وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأكاديمية.
- **الفصل الثالث:** صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة: والذي تطرقنا فيه إلى ماهية العصر الرقمي، خصائصه، مراحلها، ماهية التكنولوجيا الرقمية، أهميتها، صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي، وتأثير الثورة الصناعية الرابعة على البحث العلمي في الجامعات.
- **الفصل الرابع:** خصص للدراسة الميدانية وإجراءاتها، والتعريف بمكان الدراسة وأهم الإجراءات المنهجية للدراسة، جدولة البيانات وتحليلها، أهم نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات، والنتائج العامة وأخيرا الاقتراحات والحلول.
- وفي الأخير خلص البحث بخاتمة.

الصعوبات التي واجهتنا عند انجاز دراستنا:

من الصعوبات التي واجهتنا قلة المصادر والدراسات التي تتناول موضوع الثورة الصناعية الرابعة وتأثيرها على المحيط الأكاديمي، ضيق الوقت المخصص للدراسة بالمقارنة مع أهمية الموضوع. إضافة إلى عدم التمكن من استرجاع العدد الفعلي للاستثمارات وعدم تجاوب الكثير من المبحوثين الممثلين لعينة الدراسة مبررين في ذلك أن استثمارات الاستبيان أصبحت تشكل عليهم عبئا ثقيلًا ومتعبًا فيمتنعون عن الإجابة بالرغم من أن الاستبيان يعتبر أداة مهمة لجمع البيانات والمعلومات التي نحتاج إليها في تفسير الظواهر.

1-أهمية الدراسة

لم يعد هناك أدنى شك في أن تقدم الشعوب يتوقف على مواكبة مختلف مؤسساتها ومنها الجامعات لأحدث التطورات في مختلف المجالات العلمية، وتأتي أهمية هذه الدراسة من الثورة المتزايدة في مجال المعلومات الرقمية حيث أنها تعتبر ثروة وطنية شأنها شأن الثروات الأخرى بل إن المعلومات الرقمية تعد الشريان الحيوي للحياة المعاصرة والدعامة الأساسية لصنع القرارات، ولهذا أصبح الأمر لزامًا على الجامعات أن تتجه نحو تيار العالم الرقمي ومن هنا اتبع أهمية هذه الدراسة من خلال عدة جوانب نذكر منها:

✓ يرتبط موضوع الدراسة بجانب مهم من الجوانب التي تحظى باهتمام كبير من طرف المختصين في ميدان المكتبات والمعلومات والمتمثل في صناعة المعلومات الرقمية.

✓ تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه بوصفه احد الموضوعات المهمة والذي يصنف ضمن مواضيع الاقتصاد المعرفي الرقمي وهو يشكل حيزًا مهمًا في تخصص علم المكتبات والمعلومات.

✓ التشجيع والحث على النهوض بصناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي لما له من الأهمية الكبرى في الوفاء باحتياجات الجمهور الأكاديمي المحلي، والسعي في تحقيق الطموح على المستوى الخارجي وذلك بجعل جامعة محمد خيضر تتقلد المراتب الأولى في التصنيف العالمي للجامعات.

✓ يمكن أن تساعد هذه الدراسة إدارة جامعة محمد خيضر في معرفة الدور الفعال الذي تلعبه الموارد البشرية في صناعة المعلومات، وبالتالي العمل على تعزيز قيمة صناعة المعلومات الرقمية في الجامعة.

✓ تعمل صناعة المعلومات الرقمية على تعظيم قيمة الجامعة والمساهمة في مساعدة الموارد البشرية على الإبداع مما يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية.

2. الإشكالية:

انطلاقاً من الأهمية المتزايدة للصناعة المعلوماتية والتي أوجدت لها مكانها المتميز في العطاء العلمي والمعرفي وعلى كافة الأصعدة إنتاجاً وتطبيقاً حيث أصبحت في بعض الدول مورداً اقتصادياً، كما اكتسبت دوراً ومكانة هامة فيها وساهمت في التطور والتنمية الحقيقية للمجتمع بصفة عامة وتسارع تطبيقها على مستوى الجامعات بصفة خاصة، يأتي وهذا نظراً لما تواجهه هذه الأخيرة من تحديات وشدة المنافسة خاصة بما يتعلق بالتصنيفات الأكاديمية العالمية للجامعات حيث تعتبر إحدى وسائل تقييم التعليم العالي وضمان جودته، فكان لصناعة المعلومات الرقمية الدور الكبير والمهم لتحقيق هذا الأمر من خلال الاعتماد على التحليل الكمي للمخرجات العلمية وقياس جودتها وهذا ما يعمل على تقليص الفجوة العلمية بين مختلف الجامعات على المستوى المحلي والإقليمي وحتى الدولي، إضافة إلى سعيها لاكتساب وتحقيق الميزة التنافسية والعمل على زيادة رضا المستفيدين بتحسين خدماتها المقدمة وضمان جودتها والعمل على رفع مستوى أعضاء هيئتها التدريسية والعاملين فيها والاهتمام بالخدمات البحثية من أجل خدمة المجتمع المحيط بها، كل ذلك يستند بالضرورة على الاهتمام بإدارة الموارد البشرية والتي تعنى بالاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والتركيز على مدى كفاءته، وقدراته، وخبراته وحماسه والاهتمام أكثر بجانبه الإبداعي لذا فإن صناعة المعلومات تعد أحد الأذرع الأساسية في تطوير بيئة العمل الجامعي وخلق ميزة تنافسية لها كما تتوقف كفاءة الجامعة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها من خلال الإدارة الفاعلة للموارد البشرية بها وبناءً على ما ورد فإن المشكلة البحثية تتلخص في إثارة التساؤل الآتي:

كيف تساهم الإدارة الفاعلة للموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر؟

3-التساؤلات الفرعية:

تعتبر الأسئلة الفرعية تجزئة لسؤال الإشكالية المطروحة، وليست إشكاليات متعددة تضاف إلى الإشكالية الرئيسية، ويتم تجزئة الإشكالية إلى أسئلة خاصة بكل متغير على حدة، كأن يطرح الباحث سؤالين عن المتغير المستقل، ثم سؤالين عن المتغير التابع، ثم سؤال أو سؤالين عن المؤسسة محل الدراسة، وغالباً تتم الإجابة عن سؤالي المتغير المستقل في الفصل الأول، وتتم الإجابة على سؤالي المتغير التابع في الفصل الثاني، في حين تتم الإجابة على سؤالي المؤسسة محل الدراسة في الفصل الثالث، في النهاية الإجابة على كل الأسئلة الفرعية سيتوصل الباحث بالضرورة إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة.¹

¹ صياغة الإشكالية والتساؤلات الفرعية. متوفر على الرابط التالي: <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=14924&chapterid=3614> تمت

- ومن خلال ما ورد تتفرع عن إشكالية الدراسة التساؤلات الفرعية التالية:
- ✓ هل هناك سياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية من شأنها المساهمة في صناعة المعلومات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر؟
 - ✓ ما هي المهارات والمؤهلات الواجب توفرها في الموارد البشرية في عصر المعلومات الرقمية؟
 - ✓ هل تملك جامعة محمد خيضر بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال داعمة لصناعة المعلومات الرقمية؟
 - ✓ ما هي الأدوات المعتمد عليها في تسكين المحتوى الرقمي المصنع بموقع ويب جامعة محمد خيضر؟
 - ✓ ما هي أهم الآليات التي من شأنها المساهمة في تذليل الصعوبات التي تواجه بناء ثم تطوير صناعة معلومات رقمية ناجحة في جامعة محمد خيضر؟
 - ✓ ما هي أهم الاقتراحات وما هي الأساليب الحديثة التي يجب إتباعها لصناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

4-فرضيات الدراسة

الفرضية هي عملية يتم من خلالها معرفة مدى مطابقة التوقعات أو الافتراضات للواقع وهي ركيزة الطريقة العلمية، كما هي عبارة عن تصريح يتنبأ بوجود علاقة بين حدين أو أكثر، أو بين عنصرين أو أكثر من عناصر الواقع.¹

وعلى هذا الأساس لخصنا مجموعة من التخمينات أو الفروض لحل إشكالية دراستنا وهي كالآتي:

-تتبع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية ساهمت في صناعة المعلومات الرقمية بموقع ويب الجامعة.

-تمتلك كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات داعمة لصناعة المعلومات الرقمية.

- إدارة الموارد البشرية تسعى إلى تسريع وتيرة الصناعة الرقمية للمعلومات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتوظيف أدوات التصنيع الذكي Industry 4.0

5-أهداف الدراسة:

الزيارة يوم: 20-12-2021 على الساعة: 15.00
1-موريس، أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. الجزائر: دار القصة، 2006، ص151

كل دراسة تبدأ عند هدف محدد وتنتهي عنده، وتسعى الدراسة الحالية إلى معرفة أهم أساسيات ومقومات التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية في جامعة محمد خيضر واليات إنجاح هذا الدور المهم، إضافة إلى تسليط الضوء على مستلزمات تبني الجامعات للصناعة المعلوماتية، ويمكن تحقيق الهدف الرئيس من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية يمكن تلخيصها في:

- التطرق إلى المفاهيم المرتبطة بمصطلح صناعة المعلومات الرقمية في المجتمع الأكاديمي والأطراف الفاعلة فيه.
- تهدف الدراسة إلى طرح موضوع صناعة المعلومات الرقمية وهذا من خلال المتطلبات والضروريات لبنائها وتبني هذا الجيل الجديد من الصناعة.
- رصد أبرز الصعوبات الخاصة بتوفير المتطلبات والتي قد تعرقل مشروعات صناعة المعلومات الرقمية إضافة إلى الحلول التي يمكن أن تسهم في تذليل هذه الصعوبات.
- الوقوف على واقع صناعة المعلومات الرقمية في جامعة محمد خيضر.
- التعرف على المهارات التي ينبغي توافرها في المورد البشري لضمان نجاحه في عصر المعلومات الرقمي.
- العمل على تطوير واقع صناعة المعلومات الرقمية في جامعة محمد خيضر.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بغية تحقيق الميزة التنافسية.

6-أسباب اختيار الموضوع:

في واقع الأمر هناك مجموعة من الأسباب دفعت للتعلمق في البحث في مجال صناعة المعلومات على وجه الخصوص وهي تنقسم إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أسباب ذاتية:

-اهتمام الباحثة بموضوع صناعة المعلومات الرقمية، لما له من الأهمية الكبرى في تخصص علم المكتبات وجميع المجالات.

-فضول الباحثة بحكم أنها تعد احد أفراد الموارد البشرية في جامعة محمد خيضر أدى بها إلى البحث والتقصي أكثر لمعرفة مدى مساهمة الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر في صناعة المعلومات الرقمية.

-أسباب موضوعية:

-التعرف على المفاهيم والمبادئ الأساسية في صناعة المعلومات الرقمية من طرف الموارد البشرية في جامعة محمد خيضر.

_ محاولة معرفة مدى أهمية صناعة المعلومات الرقمية في جامعة محمد خيضر من خلال ما تقدمه من خدمات لمجتمعها الأكاديمي.

-الاهتمام المتزايد في الدول المتقدمة بصناعة المعلومات الرقمية والتي أصبحت ضرورة في مجال الاقتصاد المعرفي وموردا اقتصاديا يعتمد عليه.

7-الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: عبد المالك بن السبتي، عباس فتحي. مقال علمي بعنوان: صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي الاكاديمي العربي: عوامل ضعفه وسبل تطويره.¹

حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية صناعة المحتوى المعلوماتي الأكاديمي العربي وواقع هذه الصناعة وأيضاً أسباب ضعفها وإجراءات تطويرها، وخلصت الدراسة إلى أن المحتوى الرقمي العربي يمتاز بالضعف ومرد ذلك إلى عوامل متشعبة منها الضعف العام في بنية البحث والتطوير في البلدان العربية وغياب إستراتيجية عربية لصناعة المحتوى المعلوماتي.

وقد أفادتنا هذه الدراسة في التعرف على بعض جوانب الموضوع خاصة الجانب النظري في العديد من العناصر مثل: صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي، مفهومه، أهميته، ومراحل صناعته، إضافة إلى مقومات تفعيل نشاط صناعة المعلومات الرقمية في الجامعات الجزائرية.

الدراسة الثانية: عبد الرحمن عبد الله محمد مجدي، دراسة تقييمية لأثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد، بجامعة سوهاج وهو مقال علمي متاح بالمجلة التربوية عدد 91 الجزء الرابع نوفمبر 2021، وهي الدراسة الوحيدة التي أجريت حول واقع استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في منظومة البحث العلمي، وتم تقاطع الدراستين لدعم الفرضية الثالثة التي تتكلم عن أدوات التصنيع الذكي واستخدامها في المحيط الأكاديمي، وقد توصل هذا البحث إلى النتائج التالية:

¹ - بن السبتي، عبد المالك.عباس، فتحي. **صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي الاكاديمي العربي: عوامل ضعفه وسبل تطويره.**مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.مج10.ع2.ص209.متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/146062#> تمت الزيارة يوم 2022-3-15 على الساعة 13.00

وجود درجة استخدام منخفضة من جانب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي الجديد لتطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في منظومة البحث العلمي.¹

الدراسة الثالثة: مقناني صبرينة بعنوان المحتوى الرقمي التعليمي الجزائري ودوره في دعم مجتمع المعرفة وقد جاءت هذه الورقة العلمية للكشف عن ماهية المحتوى الرقمي التعليمي الجزائري، لتساءل عن طبيعة هذا المحتوى، وعن أشكاله، والهيئات المنشئة له، والمشاريع الرقمية التي تدعم المحتوى التعليمي الرقمي لتواكب الاتجاهات التعليمية الحديثة باعتباره أسلوب من أساليب التعليم الحديثة لمواجهة مشكلات التعليم والتعلم لكي تخلص الدراسة بالكشف عن مدى دعم هذا المحتوى الرقمي المجتمع الجزائري ليتحول إلى مجتمع المعرفة.

وقد أفادتنا هذه الدراسة بالتعرف على زاوية مهمة من زوايا الموضوع والمتمثلة في الوضع الراهن لصناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي الجزائري.²

الدراسة الرابعة: ولاء، محمود عبد الله محمود. مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي: الواقع وسيناريوهات المستقبل، مقال علمي بمجلة كلية التربية جامعة بنها العدد 90 المجلد الثاني من سنة 2018، وقد هدف البحث الى التعرف على واقع مقومات تنمية أعضاء التدريس في جامعة بنها في العصر الرقمي، حيث تتقاطع هذه الدراسة مع تساؤل من الأسئلة الفرعية الخاص بمهارات الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر، وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدم توافر تلك المقومات وعدم الاستجابة للتغيرات التي يفرضها العصر الرقمي الأمر الذي فرض ضرورة رسم ملامح مجموعة من البدائل والسيناريوهات المستقبلية المحتملة لتنمية أعضاء هيئة التدريس في العصر الرقمي.³

الدراسة الخامسة: نداء محمد النجار بعنوان دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة وهي رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بالجامعة الإسلامية بغزة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على

¹ عبد الرحمن عبد الله محمد، مجدي، دراسة تقييمية لأثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد. المجلة التربوية. مج4. ع 91. نوفمبر 2021. القاهرة: جامعة سوهاج، 2021.

² مقناني، صبرينة. 2019. المحتوى الرقمي التعليمي الجزائري ودوره في دعم مجتمع المعرفة. سيراريان جورنال، مج. 2019، ع. 56، ص ص. 1-27. متوفر على الرابط التالي <https://search.emarefa.net/detail/BIM-975074> تمت الزيارة يوم: 2022-3-15 على الساعة 14.00

³ ولاء، محمود عبد الله محمود. مقومات تنمية الموارد البشرية الاكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي: الواقع وسيناريوهات المستقبل. مجلة كلية التربية. العدد 90. المجلد الثاني. السنة 2018

دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية بغزة، وقد كانت نقطة التقاطع بين الدراستين في محور سياسات إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة الأساسية وصناعة المعلومات بالجامعة الإسلامية، بالإضافة لتمتع الجامعة بمستوى جيد في مجال الصناعة المعلوماتية بالإضافة إلى اهتمامها بالتوظيف الأمثل لتقنية المعلومات ومواكبتها للتغيرات المتلاحقة في عالم تكنولوجيا المعلومات، وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها التركيز على العنصر البشري في إقامة مجتمع المعرفة والعمل على تطوير مهاراته والتأكيد على توفير ميزانية خاصة لشؤون البحث العلمي في الجامعة والعمل على إقامة المراكز البحثية المتخصصة.¹

8-مصطلحات الدراسة:

-إدارة الموارد البشرية: هي مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالجوانب البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه.²
-آلية لإيجاد نوع من الاندماج والتكامل بين سياسات وممارسات الموارد البشرية وإستراتيجية العمل الخاصة بالمؤسسة.³

-صناعة المعلومات الرقمية: والمقصود بصناعات المعلومات الإلكترونية "هي تلك الصناعات التي تتعامل مع المعلومات الإلكترونية بدءاً من إنتاجها وجمعها وتحليلها وتنظيمها ثم تسويقها وبيعها أو إيصالها إلى المستفيدين على هيئة سلع أو خدمات معلوماتية تكون على وسائط إلكترونية مختلفة".⁴

-الجامعة:

- مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات وتهيئة الكفاءات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية، الإدارية والتقنية.⁵

-هي تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة وما يعادلها تعليماً نظرياً معرفياً ثقافياً يتبنى أسساً اديولوجية

¹- نداء محمد النجار. **دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة الجامعة الإسلامية.** رسالة ماجستير. فلسطين: الجامعة الإسلامية، 2012

²-جاري، ديسلر. **إدارة الموارد البشرية.** الرياض: دار المريخ، 2008. ص24

³-باري، كشواي. **إدارة الموارد البشرية.** القاهرة: دار الفاروق، 2006. ص7
⁴Blanquet. Marie. **L'Industrie de l'Information: l'Offre et la Demande.** Paris: ESF Editeur, 1992. p. 36

⁵-دليو، فضيل و آخرون. **المشاركة الديمقراطية في تسير الجامعة.** ط 1. جامعة منتوري: مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة 2006، ص 79.

وإنسانية يلزمه تدريب مهني، يهدف إخراجهم إلى الحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع وتؤثر على تفاعلات هؤلاء الطلاب المختلفة.¹

¹ - محمد البرادعي، وفاء. دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري. ط1. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2002. ص290.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

تمهيد

1 - ماهية إدارة الموارد البشرية

1-1 مفهوم الإدارة

1-1-1 لغة

1-1-2 اصطلاحا

1-2 مفهوم الموارد البشرية

1-2-1 خصائص الموارد البشرية

1-3 مفهوم إدارة الموارد البشرية

1-3-1 لغة

1-3-2 اصطلاحا

1-4 التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

1-5 أهمية إدارة الموارد البشرية

1-6 أهداف إدارة الموارد البشرية

1-7 وظائف إدارة الموارد البشرية

1-7-1 تخطيط الموارد البشرية

1-7-2 توظيف الموارد البشرية

1-7-2-1 -استقطاب الموارد البشرية

1-7-2-2 الاختيار والتعيين

1-7-3 تقييم أداء الموارد البشرية

1-7-4 تدريب الموارد البشرية

2- إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية

2-1 الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

2-1-1 العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

2-1-2 أشكال تنظيم الموارد البشرية

2-2 إجراءات بناء إستراتيجية الموارد البشرية

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

- 2-3 القانون الأساسي العم للوظيفة العمومية في الجزائر
- 2-4 صلاحيات إدارة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية
- 2-5 أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية في الجزائر
 - 2-5-1 تخطيط الموارد البشرية
 - 2-5-2 توظيف الموارد البشرية
 - 2-5-3 تكوين الموارد البشرية
- 2-6 معوقات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الجزائرية
 - 3- إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأكاديمية
 - 3-1 المقاربات الحديثة لدراسة إدارة الموارد البشرية في الجامعات
 - 3-1-1 إدارة الجودة الشاملة وتطبيقها في الجامعات
 - 3-1-1-1 مفهوم إدارة الجودة الشاملة في الجامعة
 - 3-1-1-2 أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي
 - 3-1-1-3 أسس وأساليب تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة
 - 3-1-1-4 سلسلة مواصفات الايزو 9000 في التعليم الجامعي
 - 3-1-2 إعادة الهندسة وتطبيقها في مؤسسات التعليم العالي
 - 3-1-2-1 تعريف إعادة هندسة العمليات
 - 3-1-2-2 مبادئ إعادة الهندسة وعناصرها
 - 3-1-3 إدارة المعرفة وتكوين الكفاءات
 - 3-2 العولمة وأثرها على إدارة الموارد البشرية الجامعية
 - 3-3 تنظيم الموارد البشرية الجامعية في عصر المعلومات
 - 3-4 انعكاسات العصر الرقمي على المنظومة الجامعية
 - 3-5 المقومات الأساسية لمنظومة التعليم العالي في العصر الرقمي
 - 3-5-1 مقومات خاصة بمدخلات منظومة التعليم الرقمي
 - 3-5-2 مقومات خاصة بعمليات منظومة التعليم الرقمي
 - 3-5-3 مقومات خاصة بمخرجات منظومة التعليم الرقمي
 - 3-6 مستويات المهارات الرقمية في المحيط الأكاديمي
 - 3-6-1 المهارات الأساسية

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

3-6-2 المهارات المتوسطة

3-6-3 المهارات المتقدمة

خلاصة

تمهيد

يعد المورد البشري المؤهل من أهم عناصر الصناعة المعلوماتية بصفة عامة والرقمية منها بصفة خاصة، حيث يعمل على إدارة بقية العناصر الأخرى ومنه فهو محور الكفاءة الجوهرية لتواجدها، كما تعتمد مدى كفاءة وفاعلية أي نظام على قدرات وكفاءة القوى البشرية العاملة فيه فان الموارد البشرية تعتبر الدعامة الأساسية لصناعة المعلومات الرقمية، لما تمتاز به من إمكانات النمو والحركة والقدرة على التغيير، ويعد أكثر الاستثمارات عائدا للمؤسسة ما يعمل على تنميتها وتطويرها ويعمل على رفع كفاءتها، ومن هنا برزت أهمية تأهيل الموارد البشرية باعتبارها إحدى الركائز الرئيسية في هذا المجال بمؤسسات التعليم العالي.

ولقد برزت أهمية إعداد وتأهيل الموارد البشرية القادرة على وضع صناعة المعلومات الرقمية على السكة الصحيحة، والتعامل معها لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، لتحقيق أقصى إفادة منها، مع تعقب تدفقها والتعرف على مصادرها بما يتناسب مع دورها في التنمية.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

1- ماهية إدارة الموارد البشرية

1-1 مفهوم الإدارة

1-1-1 مفهوم الإدارة لغة: أطلق عادة في المجال الحكومي، وتعني تنسيق جهود الأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف الموضوعية، وتشمل مرحلة التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والتنسيق والإبلاغ والتمويل والرقابة.¹

-الإدارة نشاط متخصص يدور بين العلم والفن، يهدف إلى توجيه الجهود البشرية وفق المعرفة العلمية والإمكانات المادية لتحقيق أهداف معينة محددة مسبقاً.²

1-1-2 مفهوم الإدارة اصطلاحاً: ذلك النشاط الخاص الذي يقوم بإتباع سياسة محددة تعتمد على كل من وضوح الأهداف التنظيمية والقيادة العقلانية وتنمية الموارد والطاقات وذلك من أجل تطوير وكفاءة المؤسسات لقيامها بدور فعال في تنمية المجتمعات التي تعمل بها.³

كما تعرف بأنها: كافة الجهود الذهنية المرسومة والمستمرة لمجموعة من الأفراد التي تعمل على تحقيق أهداف الأعمال عن طريق اتخاذ القرارات من خلال استخدام امثل الموارد البشرية والمادية للحصول على أفضل النتائج بأقل تكلفة ممكنة مما يدعم استمرار الأعمال ونجاحها، وكذلك يشيع حاجات ورغبات جماهيرها في الداخل والخارج.⁴

كما أنها: عملية تنظيم الجهود واستثمار الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية المتاحة من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، للوصول إلى هدف أو أهداف معينة وبالتالي فإنها عملية اجتماعية شاملة ومستمرة.⁵

ومما سبق يمكن تعريف الإدارة على أنها: عملية تنظيم وتنسيق وتوجيه الجهود البشرية لتحقيق أهداف معينة بالاستعانة بالموارد المادية المتاحة.

1-2 مفهوم الموارد البشرية

¹-زكي بدوي، احمد. معجم مصطلحات العلوم الادارية. القاهرة: دار الكتاب المصري، 1994.ص21

²-بدر شهاب الخالدي، ابراهيم. معجم الادارة. الاردن: دار اسامة للنشر والتوزيع، 2011.ص21

³- مبروك ابراهيم، السعيد. ادارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة. القاهرة: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر. ص 10

⁴-المصري، محمد عصام. اساسيات العملية الادارية. القاهرة: مكتبة عين شمس للطباعة والنشر والتوزيع، 1985.ص12

⁵-منصور، علي. مبادئ الادارة: اسس ومفاهيم. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 1999.ص21

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

هم الأفراد الذين يعملون في المؤسسة رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الأنظمة والخطط والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المؤسسة قصد تحقيق رسالتها وأهدافها.¹

كما تعرف على أنها كل الأفراد العاملين في المؤسسة من مختلف النوعيات والجنسيات ومهما اختلفت وتنوعت مستويات المهارة وأنواع الأعمال التي يقومون بها، فهي تشمل كل هيئة الإدارة، العاملين في مجالات الإنتاج، والعاملين في مجالات الخدمات والمهن المساعدة.²

كما تعرف على أنها مجموعة الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم، حيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر فرص تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة.³

1-2-1 خصائص الموارد البشرية:

- الموارد البشرية تفكر وتعقل وتمثل ما يتاح لها من معلومات فهي قادرة على الاختيار.
- الموارد البشرية لها أحاسيسها وانفعالاتها ومن ثم الاتجاهات والميولات.
- الموارد البشرية طاقة ذهنية في الأساس.
- المورد البشري يعمل برغبته في الانجاز.
- البشر في أشياء كثيرة ومن الصعب أن تجد بينهم اتفاقا مستمرا.
- الإنسان في حالة تغير دائم وقد لا يبدو التغير من الخارج ولكن هناك تغيرات داخلية مستمرة.⁴

1-3 مفهوم إدارة الموارد البشرية

1-3-1 لغة:

¹- بن عنتر، عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والاسس والابعاد والاستراتيجية. الاردن: دار اليازوري، 2010. ص19

²- السلمي، علي. إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1998. ص47

³- محمد ابو النصر، مدحت. إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات

المعاصرة. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2007. ص31

⁴- عوني اللبدي، نزار. إدارة الموارد البشرية وتنميتها. الاردن: دار دجلة، 2010. ص16

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

تعني إدارة الأفراد، وهي الإدارة التي تقوم بتخطيط جهود الأفراد والإشراف عليها وتوجيهها والتنسيق بينها لضمان تأديتهم العمل بالكفاية القصوى والرضا التام مع توفير التعاون الوثيق بينهم للوصول للوصول إلى تحقيق أهداف المشروع¹

2-3-1 اصطلاحا:

هي مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه.² هي ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم.³

كما تنطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المؤسسة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية⁴

ومما سبق يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية كالتالي:

السياسات، والإجراءات ذات العلاقة باختيار العاملين، وتعيينهم، ووسائل التعامل معهم، وتنظيمهم داخل المنظمة، وتوفير صلات التعاون بينهم وبين الإدارة، مما يساعد على وصول المنظمة إلى المستويات الإنتاجية القصوى، ويضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

1-4 التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

مرت إدارة الموارد البشرية بالعديد من التطورات المتداخلة والتي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية، ومن خلال هذه المراحل أخذت ممارساتها عدة مسميات تماشيا مع التطور الفكري والتنظيمي حتى وصلت إلى وضعها الراهن.

وقد اتسمت إدارة الموارد البشرية في المراحل التاريخية المبكرة بالبساطة وعدم التعقيد، ثم جاءت الثورة الصناعية والتي نجم عنها العديد من السمات التي انعكست بشكل مباشر على تطور إدارة الموارد البشرية

¹- زكي بدوي، احمد. معجم مصطلحات العلوم الادارية. مرجع سابق ص21

²-جاري، ديسلر، سيد احمد عبد العال، سيد. إدارة الموارد البشرية الرياض: دار المريخ، 202.ص24

³-صلاح الدين، عبد الباقي. الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. لقاهرة: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002.ص16

⁴-حنا، نصر الله. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2001.ص3

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

وممارساتها. فقد انطلق مصطلح إدارة الأفراد في الشركات الخاصة الأمريكية، حين بدا الاهتمام ينصب على العمالة وضرورة الاهتمام بحسن اختيارها وإحلالها في المكان المناسب. ثم أخذت اهتماما خاصا عند انطلاق المشاريع الصناعية مطلع القرن العشرين وأطلق عليها اسم إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية والتي أعطت اهتماما خاصا للعلاقات الصناعية التي تربط العمال مع بعضهم البعض أو مع نقاباتهم، ولكن استمرار أصحاب العمل في تجاهل أهداف العمال ورغباتهم الاجتماعية أدى إلى بروز العديد من المشاكل في العمل، تمخضت عن ظهور مدرسة جديدة في الفكر الإداري هي مدرسة العلاقات الإنسانية، التي قامت بدراسة اثر معنوية العمال على الكفاءة الإنتاجية، وبرز مصطلح إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، كنتيجة لزيادة الوعي بأهمية العنصر البشري والتحول في النظرة للقوى العاملة والاهتمام بالجانب الإنساني خلافا لما كان الوضع عليه في السابق.¹

وفي منتصف القرن العشرين ومع زيادة الطابع الخدمي في أجهزة الإدارة العامة، فقد شاعت تسمية إدارة الخدمة المدنية على تطبيقات الإدارة الحكومية المتعلقة بشؤون العاملين فيها.

وتوافقا مع تطور الفكر الإداري وبرز أهمية العنصر البشري بما يملكه من طاقات إبداعية وابتكارية جعلت منه المورد الأعلى للمنظمات على مختلف أنشطتها طهر مصطلح الموارد البشرية كمسمى بديل للمصطلحات السابقة.

وقد كانت سنة 1990 هي نقطة التحول عندما الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد وهي اكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية ليتماشى مع زيادة الدور الاستراتيجي للموارد البشرية في المنظمات.²

وبلاحظ من تتبع التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية، أنها استغرقت ما يقارب القرن حتى حققت نضجا فكريا وعلميا، كان في اتساق مع التطور الفكري والتقني للإنسان، والذي بلغ ذروته في العقد الأخير للقرن العشرين وبداية هذا القرن.

1-5 أهمية إدارة الموارد البشرية

¹-ياسر، عبد الرحمن. إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الاعمال. مجلة البحوث الادارية والاقتصادية. issn2571-9750. جامعة جيجل

2019. ص 210

²-ياسر، عبد الرحمن. المرجع نفسه. ص 211

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

تتبع أهمية الموارد البشرية في التنظيم من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فيه ولا بد من توفر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز.

وترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية بأهمية العنصر البشري نفسه، ويقول عالم الإدارة بيتر داركر بهذا الصدد إن إدارة الناس وليس إدارة الأشياء هي التي يجب أن تحتل الاهتمام الأول والرئيسي للمدير المتميز، وتعتبر الموارد البشرية هي العنصر الحاسم في تحقيق ما يسمى بالميزة التنافسية للمؤسسة.

وتأتي أهمية الموارد البشرية من خلال ما أظهرته نتائج البحوث والدراسات أن الإدارة السليمة للموارد البشرية تؤدي إلى النتائج التالية:

- تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وتفجير الطاقات لدى العاملين.
- تزايد إدراك المديرين بان قدرة المؤسسة على التنافس والتميز والإبداع تعتمد على رأس المال البشري لديها.
- تغير القيم الوظيفية لدى العاملين حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير والمشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم.
- واهم العوامل التي أبرزت أهمية ودور إدارة الموارد البشرية:
- اكتشاف أهمية العنصر البشري
- كبر حجم المنظمة وعدد الموظفين.
- ظهور النقابات العمالية وتأثير ذلك على وضع الموظف وأنظمة العمل.¹

1-6 أهداف ادارة الموارد البشرية

- المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.
- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة.
- زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن.
- إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المؤسسة.
- المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.

¹ - حسونة، فيصل. إدارة الموارد البشرية. الاردن: دار اسامة، 2007. ص14

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

-إدارة وضبط عملية التغيير لتعود بالنفع على كل من المؤسسة والموظف.

-السعي إلى تحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي المقدرة والرغبة حيث أن زيادة المقدرة يتمثل في برامج تدريب وتطوير العاملين وأما زيادة الرغبة في أنظمة الحوافز.¹

كما يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاثة أهداف: الأهداف الاجتماعية، أهداف العاملين، وأهداف المنظمة.

-الأهداف الاجتماعية: تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بان تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضى وشغف، وكل هذا من اجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.

-أهداف العاملين: وتتمثل في العمل على تقديم وترقية الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع من دخلهم، انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي للإنسانية في معاملة الأفراد العاملين.

-أهداف المنظمة: وتتمثل في جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية، الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تكوينية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة، العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك.²

1-7 وظائف إدارة الموارد البشرية

تعمل إدارة الموارد البشرية وفي إطار السياسة المنظمة، على سد احتياجاتها من القوى العاملة المؤهلة، وتنميتها واستغلالها والمحافظة عليها، وذلك بالكم والنوع المناسب لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. وفيما يلي سنتطرق إلى أبرز وظائف إدارة الموارد البشرية:

1-7-1 تخطيط الموارد البشرية: يعد احد الممارسات الأساسية التي تؤديها إدارة الموارد البشرية في كافة أنواع المؤسسات، فمن خلاله تقدر

¹-المرجع نفسه.ص13

²-مفتاح، صالح. إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات. الملتقى الدولي الاول حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، 10 مارس 2004. صص 12-13

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

وتحسب الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة من الموارد البشرية من حيث أعدادها وأنواعها ومهاراتها، بشكل يخدم متطلبات تحقيق إستراتيجيتها.

2-7-1-1 توظيف الموارد البشرية: بعد تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة من حيث العدد والنوعية، قد تتخذ قرار توفير هذه الاحتياجات عن طريق محاولة توظيف العاملين اللازمين لاستمرار المؤسسة في القيام بعملياتها. ويشير التوظيف إلى مجموع العمليات التي ينتج عنها توفير الموارد البشرية ذات المؤهلات المناسبة للوصول إلى الأهداف المنشودة.

1-7-2-1 استقطاب الموارد البشرية: وهي العملية التي تشير إلى النشاط الذي ينطوي على إيجاد عدد المتقدمين المؤهلين ليتم الاختيار من بينهم الأفضل لشغل الوظائف الشاغرة. وتتضمن هذه السياسة تحديد المصادر التي تحصل منها المؤسسة على العنصر البشري، حيث يوجد هناك مصدرين تلجا إليهما المؤسسة بقصد الاستقطاب:

أ- المصدر الداخلي: وهو عبارة عن مجموعة من المصادر التي تكون داخل المؤسسة، وهذه المصادر غالباً ما تكون عن طريق الترقية والانتقال أو غيرهما.

ب- المصدر الخارجي: في حالة عدم وجود من هم في المؤسسة مؤهلين لشغل الوظيفة الشاغرة تلجا المؤسسة إلى مصادر خارجية من أجل الحصول على موارد بشرية مؤهلة، من بينها مكاتب التوظيف، الإعلان، الجامعات والكليات، ...

2-7-2-2 الاختيار والتعيين: تعتبر إجراءات الاختيار والتعيين من العناصر المهمة في ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات. ويقصد بالاختيار عملية انتقاء أشخاص مؤهلين، من بين مجموعة مرشحين قادرين على القيام بأعباء الوظيفة وبنطوي هذا التعريف على مفهومي الفاعلية والكفاءة في عملية الاختيار لما في ذلك من احتمالات الفشل أو النجاح.

أما التعيين فهو عملية الرجل المناسب في المكان المناسب، بمعنى أن يعين الشخص في وظيفة تتناسب مع قدراته وإمكانياته.

3-7-1-1 تقييم أداء الموارد البشرية: هو عملية مهمة لارتباطه المباشر بإنتاجية العمل في المؤسسة وفعاليتها التنظيمية، فنتائجه توفر التغذية العكسية على مستوى أداء وكفاءة العاملين في المؤسسة إذ يساعد على معرفة سلبياته وإيجابياته التي تمكن من تطويره وتحسينه في المستقبل.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

4-7-1 تدريب الموارد البشرية: يتعد من أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية حيث تزود العاملين بالعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لأداء العمل كما تساعد المؤسسة على مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي من خلال قوة العمل المؤهلة والكفؤة.¹

2- إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية

2-1 الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

تلعب إدارة الموارد البشرية دورا هاما في نقل رسالة المؤسسة وتنظيم وتنسيق جهودها باتجاه تعزيز قدرتها التنافسية فهي "تجند إمكانيات مادية وبشرية متخصصة من اختصاصيين في الأمور الإدارية والبيكولوجية والاجتماعية"² للقيام بمهامها.

غير أن مثل هذا الدور لا يمكن أن يحقق إلا من خلال حضور وظيفي وبنائي لإدارة الموارد البشرية في هيكل وبناء المؤسسة بشكل عام، أي لابد من تحديد موقعها ضمن الهيكل التنظيمي خاصة وأنها تمثل حلقة وصل بين المؤسسة والبيئة وفي هذا السياق سنتطرق إلى العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية وأشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية.

2-1-1 العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية:

يتأثر هيكل إدارة الموارد البشرية ووضعها التنظيمي بمجموعة من العوامل تتمثل فيما يلي:

• ادوار إدارة الموارد البشرية: ويعتبر هذا العنصر عاملا أساسيا في تحديد الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة التي تعيش في بيئة تنافسية وميلا متزايدا نحو العولمة، فالمؤسسة الناجحة والمتفوقة هي التي تشجع إدارة الموارد البشرية فيها لممارسة مختلف الأدوار لتحسين أدائها وللإستجابة لمتطلبات مجمل التغيرات البيئية.

• حجم المؤسسة: ويتحدد ذلك من خلال حجم النشاط الذي تديره أو حجم رأس المال أو عدد العاملين فيها.

• كثافة المورد البشري: كلما زاد المورد البشري كلما زاد اعتماد المؤسسة على عنصر العمل مقارنة بعناصر الإنتاجية الأخرى، وهذا ما سيؤدي بدوره إلى إدارة متخصصة في تخطيط العنصر البشري وتوجيهه وقيادته

¹ ياسر، عبد الرحمن. إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في

منظمات الاعمال. مرجع سابق. ص. 2011

² عدون، ناصر دادي. اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية العامة، (د.س). ص. 276

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

ومراقبة أدائه. والتنوع والتعدد في نشاطات إدارة الموارد البشرية سيوليها اهتماما متزايدا وهذا ما سيعكس وضعها في البناء التنظيمي للمؤسسة بشكل عام.

• مستوى التقانة: تلعب التقانة دورا أساسيا في تحجيم نشاطات إدارة الموارد البشرية، حيث تؤثر عليها سلبا وهذا لإحلال الآلة محل عنصر العمل، ولهذا نجد المؤسسات ذات التقانة العالية تعطي أدوارا هامشية لإدارة الموارد البشرية وهذا ما يجعلها مهملة أو في قاعدة الهرم التنظيمي.

• خصائص سوق العمل: تنعكس التغيرات التي تحدث في سوق العمل على وضع إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، فمثلا في أسواق العمل التي تتميز بالاستقرار في عرض وطلب الموارد البشرية فيها، مع التأكد النسبي من نوعية عنصر العمل تميل المؤسسة إلى تقليص دور إدارة الموارد البشرية على الدور التنفيذي كتفويض سياسة الاختيار، التعيين، التدريب وتقويم الأداء بينما في أسواق العمل التي تتميز بعدم الاستقرار في الاتجاه العام لعرض وطلب الموارد البشرية مما يضعها في قمة البناء التنظيمي.

• توفر الكوادر الإدارية الكفؤة: إن الكوادر الإدارية بإدارة الموارد البشرية تمثل عائقا أمام المؤسسات في استحداث إدارة متخصصة بهذا المرد بالرغم من كبر حجمها وتعدد أنشطتها وكثافة استخدامها لعنصر العمل وهذا ما يسبب فشلها في تحقيق أهداف المؤسسة، ومن هنا تظهر الحاجة الماسة إلى توفر متخصصين في إدارة الموارد البشرية ممن يجمع المعارف الإدارية والنفسية والاجتماعية والقانونية لكي يكون مؤهلا لاتخاذ قرار يمكن أن يؤدي بالمنظمة إلى وضع قد لا تريد الوصول إليه.¹

2-1-2 أشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية:

مما سبق يتضح أن الموارد البشرية تحتاج إلى إدارة متخصصة للبحث عنها واستقطابها وتوزيعها داخل المؤسسة. لذا فأي مؤسسة بغض النظر عن حجمها ونوع نشاطها تحتاج لتخصيص وتنظيم جزء من جهود إدارتها للموارد البشرية ولكي يتم تحقيق ما هو مرغوب فيه فانه يجب أن يتم تصميم التنظيم بطريقة تسهل وتمكن من تحقيق الأهداف.² وفي هذا السياق فان أشكال تنظيم إدارة الموارد البشرية كالآتي:

الشكل القائم على الأقسام: ويستخدم هذا النوع في المؤسسات الكبيرة التي تتعدد فيها الأعمال وتتمتع فيها إدارة الموارد البشرية بالأدوار

¹- عبد الرحيم الهبتي، خالد. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل، 2003. ص 48
²- عرفة، احمد. شلبي، سمية. فعاليات التنظيم وتوجيه السلوك الانساني، القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة، 2002. ص 17

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

الإستراتيجية، حيث ترتبط الإدارة العليا بمجموعة من الأقسام في الإدارة الأدنى وهي:

قسم التوظيف، قسم التدريب والتطوير، قسم المزايا والمكافآت، وقسم العلاقات.

-الشكل القائم على المركزية: ويشيع استخدام هذا الشكل من التنظيم في المؤسسات التي تتميز بكثافة رأس المال فيها أي ذات المستوى الثقافي العالي حيث تكون القرارات الجوهرية وصناعة الاستراتيجيات والسياسات محصورة في قمة الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

2-2-2-إجراءات بناء إستراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية

وتتم من خلال سبع خطوات متتابعة وهي كالآتي:

2-2-1- بناء رؤية الموارد البشرية: وهي الغايات التي تهدف إدارة الموارد البشرية تحقيقها في الأجل الطويل.

2-2-2-مسح البيئة الداخلية والخارجية: وذلك بتحليل وتقييم المؤشرات والتغيرات الحادثة في البيئة ورصد الفرص والتهديدات للمناخ الداخلي والخارجي.

2-2-3- تحديد التوجهات الإستراتيجية للموارد البشرية: وهي الملامح العريضة لممارسات إدارة الموارد البشرية التي تتماشى مع توجهات المؤسسة وتسهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية وتتعامل هذه التوجهات مع القضايا الرئيسية في شؤون الموارد البشرية مثل قضايا الاستقطاب والاختيار وغيرها.

2-2-4-تحديد الأهداف الإستراتيجية في مجال الموارد البشرية: أي تحديد النتائج النهائية التي تريد الإدارة الوصول إليها في نهاية الأنشطة التي تشملها استراتيجيات وخطط الموارد البشرية كما ينبغي أن تكون هناك أهداف لكل مجال من مجالات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ويجب أن يعبر عنها بنتائج كمية يمكن قياسها.

2-2-5-صياغة وإعداد إستراتيجية الموارد البشرية: أي كيف تستخدم إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ما لديها من إمكانيات وبأي أسلوب وفي أي وقت حتى تحقق النتائج المرغوبة

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

2-2-6 تنفيذ الإستراتيجية: يكون هنا التنفيذ مرتبط بدرجة المركزية أو اللامركزية في وظائف إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ذاتها ففي الحالة الأولى تتولى الإدارة المركزية للموارد البشرية تنفيذ الإستراتيجية الموضوعية، وفي حالة إتباع اللامركزية تكون كل وحدة من وحدات المؤسسة مسؤولة عن تنفيذ ما يخصها في إستراتيجية الموارد البشرية.

2-2-7 متابعة وتقييم التنفيذ: وتتم الرقابة على المستوى الاستراتيجي وذلك للتأكد من سلامة التوجه الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الإستراتيجية وعلى مستوى الرقابة التكتيكية للتأكد من تطبيق الخطة وتنفيذ البرامج متوسطة المدى والرقابة على مستوى العمليات لمتابعة الأنشطة التفصيلية.¹

2-3-2 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر:

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي جاء بأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ويعد القانون الأساسي الرابع الذي ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال، بعد الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا القانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 05 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، وأخيراً المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي 224 مادة موزعة على إحدى عشرة باباً، يحتوي كل باب على مجموعة من الفصول، حيث تضمن الباب الأول أحكاماً عامة يوضح فيها مجالات تطبيق هذا القانون، وغيرها من الأمور التي تحدد الإطار العام لهذا القانون، أما الباب الثاني فقد حُصص لتحديد واجبات وحقوق الموظف، ليُخصص الباب الثالث لتحديد الهيكل التنظيمي المركزي للوظيفة العمومية، حيث أنه يتكون من الهيكل المركزي للوظيفة العمومية الذي يحاكي في صلاحياته إلى حد كبير نشاطات إدارة الموارد البشرية، وكذلك المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي يعتبر بمثابة وحدة لتخطيط الموارد البشرية على المستوى المركزي للوظيفة العمومية، نظراً للصلاحيات المنوطة به كمجلس أعلى للوظيفة العمومية والتي تتطابق إلى حد كبير مع نشاطات تخطيط الموارد البشرية الواردة في أدبيات إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى بعض الهيئات التي تتمثل في لجان المشاركة، كاللجنة المتساوية الأعضاء، وكذا لجان الطعن وغيرها من اللجان التقنية

¹-مرسي، جمال الدين. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية، 2003. ص105

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

المختصة التي جاءت في نص هذا القانون، وأما الباب الرابع الذي يعتبر الجزء الأهم في هذا القانون بالنسبة للباحث لتضمنه أهم نشاطات إدارة الموارد البشرية التي يُعنى بها الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي تتمثل في التوظيف، والتربص، والتسيير الإداري للمسار المهني للموظف، وتقييم الموظف، والتكوين، كما تضمن الباب الرابع بالإضافة إلى ذلك الترقيات، حيث نص على الترقية في الرتب والترقية في الدرجات، والحوافز المتمثلة في تسليم الأوسمة الشرفية والمكافآت، كما خص الباب الخامس الأجور والرواتب ومختلف تصنيفات الوظائف من خلال الشبكة الاستدلالية لمختلف الرتب التي يتحدد من خلالها رواتب الموظفين على اختلاف رتبهم، وكانت الأبواب الأخرى لتحديد مختلف الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، كوضعية القيام بالخدمة مثلاً، أو وضعية الانتداب، كما تضمن هذا القانون كذلك النظام التأديبي من خلال عرضه للمبادئ العامة للنظام التأديبي، وكذا الأخطاء المهنية التي تُعَرَّض الموظف إلى عقوبات تأديبية تصل إلى حد التسريح من الخدمة، كما تطرق إلى المدة القانونية للعمل وأيام الراحة التي هي من حق الموظف، وكذا العطل العادية والاستثنائية والغيابات التي يمكن للموظف أن يستفيد منها خلال مساره المهني، وخصص الباب العاشر إلى كيفية إنهاء الموظف للخدمة كالإحالة على التقاعد مثلاً، أو الاستقالة، أو الوفاة، وغيرها من الحالات التي تنهي علاقة عمل الموظف بالمؤسسة التي يعمل فيها، أما الباب الحادي عشر والأخير فتضمن أحكام انتقالية ونهائية يتحدد من خلالها الإطار الزمني والقانوني لسريان هذا القانون. ويحدد هذا الأمر (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، ويُطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، كما تصنف أسلاك الموظفين إلى أربع مجموعات، وذلك ما نصت عنه المادة الثامنة من هذا القانون، وهي موضحة كالتالي:

المجموعة " أ " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة " ب " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة " ج " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة " د " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

كما يحدد تطبيق أحكام هذا القانون، قوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم، مثل المرسوم التنفيذي رقم 04-08 مؤرخ عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كما خصّ هذا القانون أنشطة إدارة الموارد البشرية في الباب الرابع والباب الخامس، حيث تضمن الباب الرابع أنشطة التوظيف، والتربص، والتسيير الإداري للمسار المهني للموظف، وتقييم الموظف، والتكوبن، والترقية، وأخيراً التعويضات المتمثلة في الأوسمة والمكافآت، وهذه الأنشطة كلها جاءت تحت عنوان تنظيم المسار المهني، أما الباب الخامس فقد تضمن التصنيف والراتب، في حين لم يتطرق صراحةً لباقي أنشطة الموارد البشرية الأخرى كتخطيط الموارد البشرية على سبيل المثال، الذي يعتبر من بين أهم أنشطة وظيفة إدارة الموارد البشرية.¹

2-4-4-1 صلاحيات إدارة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية

والملاحظ من خلال القراءة المتأنية لهذا القانون الأساسي أن الهيكل المركزي للوظيفة العمومية الذي ورد في الفصل الأول من الباب الثالث يعتبر بمثابة إدارة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية وذلك من خلال الصلاحيات المنوطة به وهي الآتي:

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمن مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.
- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وضمن ضبط التعدادات.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية.

وبالرغم من كل ذلك فإن الواضع لهذا القانون لم يول أهمية كبيرة لأنشطة إدارة الموارد البشرية، بالرغم من أهمية هذه الوظيفة في تنظيم وتسيير المؤسسات والإدارات العمومية، حيث خصّها فقط بالباب الرابع والباب

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، العدد 46.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: المهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

الخامس في حين انصرف بالأبواب التسعة الأخرى في أشياء يعتقد الباحث أنها أقل أهمية من أنشطة إدارة الموارد البشرية التي لها الدور الكبير في تحسين أداء كـ_____ل من الموظف والإدارة العمومية.

2-5 أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية في الجزائر:

2-5-1- تخطيط الموارد البشرية:

الملاحظ أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرق صراحةً إلى نشاط تخطيط الموارد البشرية كما هو منصوص عليه في أدييات إدارة الموارد البشرية، إلا أن المتمعن في هذا القانون يجد أن وحدة تخطيط الموارد البشرية ممثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي ورد في الفصل الثاني من الباب الثالث من هذا القانون، وذلك من خلال المهام والصلاحيات المنوطة به طبقاً للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06، وهي كالتالي:

-ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.

-تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.

-دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.

-السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.

-اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

كما يستتار زيادةً على ذلك في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، وللعلم أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يرفع سنوياً تقريراً عن وضعية الوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية.

2-5-2 توظيف الموارد البشرية:

إن التوظيف الذي يعتبر كذلك من بين أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، فقد أدرج في الفصل الأول من الباب الرابع من هذا القانون، والملاحظ أن طريقة التوظيف تتطابق إلى حد كبير مع ما جاء في أدييات نشاط التوظيف في إدارة الموارد البشرية، حيث نجد العناصر الثلاثة المكوّنة لنشاط التوظيف وهي الاستقطاب، والاختيار، والتعيين، كلها مضمنة في القانون الأساسي تحت

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

فصل التوظيف، حيث أنه نص على عملية الاستقطاب من خلال الإقرار بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وذلك من خلال المادة 74: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، كما أقر كذلك أن الالتحاق بالرتبة يتوقف على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين، وهذا ما جاء في نص المادة 79: " يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين"، وهذا كله يصب في جوهر وفلسفة الاستقطاب الذي يعنيه في أدبيات إدارة الموارد البشرية، كما نص كذلك على عملية الاختيار من خلال ما جاء في المواد 75، و80، و81، على سبيل الذكر لا الحصر، والتي وضح من خلالها شروط التوظيف، وكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، وكذلك كيفية الاختيار والإعلان عن النتائج النهائية، أما بالنسبة للتعين فقد نصت عنه المادة 83: " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص"، حيث يخضع كل موظف جديد لفترة تربص، ثم يرسم من طرف السلطة المخولة لذلك بعد انقضاء المدة القانونية وغالباً ما تكون سنة.

2-5-3 تكوين الموارد البشرية

لقد حظي التكوين بمكانة كبيرة في هذا القانون، وذلك لوعي القائمين على جهاز الوظيفة العمومية بأهمية التكوين بالنسبة للموظف والمؤسسة في نفس الوقت، حيث نص هذا القانون على وجوب تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى من قبل الإدارة الوصية على الموظف، وذلك قصد تأهيله وترقيته المهنية من جهة، وتأهيله لمهام جديدة من جهة أخرى، وهذا ما جاء في نص المادة 104: " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة"، كما حدد هذا القانون شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى، وكيفية تنظيمه ومدته، إلى غير ذلك من الإجراءات التي تضمن عملية تدريبية فعّالة، وهذا ما يدل على وجود نظرة مستقبلية لدى القائمين على العملية التدريبية، ووجود أهداف مسطرة من قبل الإدارة تسعى إلى تحقيقها من خلال هذا التكوين، وهذا ما جاء في نص المادة 105: " تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفية تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم". لكن ذلك كله يبقى حبر على ورق، بسبب عدم تطبيق ما جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بشأن التكوين على أرض الواقع بالرغم من أن معظم موظفي الإدارات العمومية بحاجة لهذا التكوين إن لم نقل كلهم، وذلك بسبب انخفاض المستوى التعليمي لديهم فأغلبهم لم يتجاوز المرحلة الثانوية، كما أن تطور الإدارة الحديثة يفرض ذلك، بالإضافة إلى ما أكده المنتخبون المحليون في كثير من المناسبات من ضعف الموارد البشرية في أغلب الإدارات والمؤسسات

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

العمومية، ومطالبتهم بتفعيل عمليات التكوين وتحسين المستوى لمختلف فئات الموظفين للتمكن من تسيير وإدارة العملية التنموية بشكل مقبول. وبالإضافة إلى ما يؤكد أهمية التكوين في الوظيفة العمومية ما جاء في أهم أجهزة الوظيفة العمومية، حيث أن من بين أهم مهام الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والذي يعتبر الإدارة الدائمة للدولة المعنية بإدارة الموارد البشرية في جهاز الوظيفة العمومية، هو تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن من بين أهم صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والذي يعتبر بمثابة وحدة تخطيط الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، هو تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، وهذه كلها مؤشرات توحى بأهمية التدريب في جهاز الوظيفة العمومية.¹

2-6 معوقات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية

تشهد المؤسسات الجزائرية مجموعة من المعوقات حالت دون تحديث أساليب تسييرها للمورد البشري نذكر أهمها فيما يلي:

- الطرق المستخدمة في توظيف الموارد البشرية والتي تعتمد أحيانا على المحسوبة والمحابة من خلال اعتماد شروط تعجيزية والتحايل على القانون بدل من الاعتماد على الكفاءة والخبرة والجدارة.

- سوء تخطيط الموارد البشرية حيث يتحمل هذه المسؤولية جميع المديرين ورؤساء الوحدات الإدارية داخل المؤسسة فهم منوطون بتزويد إدارة الموارد البشرية بالبيانات والمعلومات الكافية عن حجم العمل داخل كل إدارة قسم.

- مدى توافر الخبرات والكفاءات اللازمة خاصة في مجال التخصص بالإضافة إلى العديد من نواحي العمل في مجال إدارة الموارد البشرية يصدم باللوائح والتعقيدات الروتينية أو بعبادات أو تقاليد اجتماعية.

- التحدي القانوني: حيث أصبح مدراء الموارد البشرية اليوم مطالبين بتكييف تطبيقات تسيير الموارد البشرية وفقا للتطورات التشريعية وفي ظل العولمة المنظمة التي أصبحت شيئا فشيئا مركزا لإبرام العلاقات المهنية وبذلك أصبحت مطالبة بالتوقع والاطلاع على التشريعات التي تظهر ليس على المستوى الوطني فحسب بل حتى على مستويات أوسع. وهذا حتى تكون في موقع يمكنها من مواجهة المنافسة التي فرضتها ظاهرة العولمة.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، العدد 46.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

-عدم فعالية نظم التدريب السائدة في الكثير من المؤسسات الجزائرية نظرا لعدم وجود إستراتيجية محددة للاحتياجات التدريبية التي تقوم أساسا على مجموعة من البرامج التدريبية المتخصصة إضافة إلى عدم ربط عملية التدريب بالترقية.

-عدم وجود منظمة اتصال فعالة داخل المؤسسات الجزائرية تسمح بإيصال المعلومات في كل الاتجاهات ولكل فئات العمالية على اختلاف رتبهم ووظائفهم ما خلق مناخا تنظيميا يتسم بالصراع وانعكس بدوره سلبا على الأداء الفردي والمؤسسي.

-عدم وضوح الأدوار داخل المؤسسة الجزائرية أدى إلى عدم وضوح إستراتيجية المؤسسة وهيكلها تنظيمية مختلفة، ما جعل هذه المؤسسات تعاني في غالبيتها من سوء التنظيم والتسيير ونقص دافعية العاملين.¹

3-إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأكاديمية

3-1-المقاربات الحديثة لدراسة إدارة الموارد البشرية في الجامعات

3-1-1 إدارة الجودة الشاملة وتطبيقها في الجامعات

3-1-1-1 مفهوم إدارة الجودة الشاملة في الجامعة

هي فلسفة إدارية موجهة لقيادات الجامعة تركز على إشباع حاجات الطلاب والمستفيدين تحقق نمو الجامعة وتوصل إلى أهدافها وهي تضمن الفعالية العظمى والكفاءة المرتفعة.²

3-1-1-2 أهمية تطبيق الجودة الشاملة في التعليم الجامعي:

هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تتحقق من تطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي منها:

- دراسة متطلبات المجتمع احتياجات العملاء والوفاء بتلك الاحتياجات.
- أداء الأعمال بشكل صحيح وفي اقل وقت وبأقل جهد واكل تكلفة.
- تنمية العديد من القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي وعمل الفريق.
- إشباع حاجات المتعلمين وزيادة الإحساس بالرضا لدى جميع العاملين بالجامعة.

¹-بوخمم، عبد الفتاح. تسيير الموارد البشرية. الجزائر: دار الهدى، 2011. ص49
²-النجار، فريد. إدارة الجامعات بالجودة الشاملة. القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع، 1999. ص73

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

- تحسين سمعة الجامعة في نظر العاملين والعملاء وتنمية روح التنافس بين الجامعات.
- تحقيق جودة المتعلم سواء في الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية.
- المساهمة في حل المشكلات التي تعيق العملية التعليمية بالجامعة.
- تنمية العديد من المهارات لدى الموارد البشرية الجامعية خاصة في مجال صناعة المعلومات الرقمية.¹

3-1-1-3 أسس وأساليب تطبيق الجودة الشاملة في الجامعة:

ويمكن إجمالها فيما يلي:

- الوعي بمفهوم الجودة الشاملة في التعليم العالي لدى جميع المستويات الإدارية والعلمية حتى يسهم الجميع في التنفيذ الناجح في مفهومها.
- وجود أهداف واضحة ومحددة للجامعة يشارك في وضعها جميع العاملين، حيث يكون لها توجه مستقبلي قصير وطويل المدى وتحقق رغبات الطلاب والعاملين والعملاء.
- تبني استراتيجيات وطرق جديدة لتنفيذ الأعمال المختلفة ورؤية كل عملية من العمليات التعليمية أو الإدارية في ضوء النظام ككل.
- الاستخدام الذكي لتكنولوجيا المعلومات ووجود قاعدة بيانات متكاملة يتم استخدامها بصفة دورية بالشكل الذي يضمن سلامة ما يتخذ من قرارات مع مراعاة أن تكون تلك البيانات لاعتبارات السرعة والدقة وسهولة الاسترجاع مع التركيز على تبني خطط ومناهج تشجع على صناعة المعلومات الرقمية.
- إدراك أهمية الوقت كمورد أساسي.
- انفتاح الجامعة على البيئة المحيطة بمؤسساتها المختلفة.
- تطبيق مبادئ التعليم المستمر والتدريب المتواصل للعاملين على عمليات الجودة الشاملة.
- وجود دليل موثق يتضمن كل ما يتعلق بمقومات الجودة وأسسها وكيفية إدارتها.²

3-1-1-4 سلسلة مواصفات الايزو 9000 في التعليم الجامعي:

تعتبر سلسلة مواصفات الايزو 9000 مجموعة مترابطة من المعايير الدولية اللازمة لتطبيق منظومات إدارة الجودة لضمان استمرارية فعاليات

¹-بوحنية، قوي. تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي، 2008. ص176

²-بوحنية، قوي. تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات. مرجع سابق. ص177

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

العمل، وتشمل سلسلة مواصفات الايزو 9000 على المواصفة 9000 إلى غاية 9004 منها مواصفة ايزو 9001 التي تشمل تصميم التعليم الجامعي وإدخال الأقسام والأجزاء المساعدة وخدمة البرامج التعليمية الجامعية وهي تحتاج إلى مجموعة من العناصر اللازمة لإعداد المخططات والتصميمات المطلوبة لإدارة الجامعة بالجودة الشاملة منها:

-مسؤوليات الإدارات الجامعية.

-منظومة جودة التعليم الجامعي.

-اختبار وفحص العمليات والأنشطة قبل وبعد الانجاز.

-إعداد تقارير الرقابة وسجلات النتائج.

-المراجعة الداخلية للجودة.

-التدريب على تطبيق ايزو التعليم العالي ومتابعة تنفيذه.¹

3-1-2 إعادة الهندسة وتطبيقها في مؤسسات التعليم العالي

3-1-2-1 تعريف إعادة هندسة العمليات:

هي إعادة التصميم السريع والجذري للعمليات الإدارية والإستراتيجية ذات القيمة وكذلك للنظم والسياسات والهياكل التنظيمية المساندة بهدف تعظيم تدفقات العمل وزيادة الإنتاجية بصورة خارقة.²

3-1-2-2 مبادئ إعادة الهندسة وعناصرها:

إن أهم المبادئ التي تقوم عليها إعادة هندسة العمليات هي:

-التحديد الواضح لأهداف واستراتيجيات المنظمة.

-التركيز على العميل باعتباره القوة المحركة للأهداف والاستراتيجيات.

-التركيز على العمليات وليس على الوظائف.

-حشد البيانات والمعلومات والمبررات اللازمة لاتخاذ القرارات السليمة.

¹- فيصل محجوب، بسمان. الإدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات

العالمية. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2003. ص120

²- مرسي، جمال الدين. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. مرجع سابق. ص69

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

-الاستخدام المناسب للأدوات الإدارية للتأكد من دقة المعلومات وما سيتم انجازه.¹

3-1-3 إدارة المعرفة وتكوين الكفاءات

إن إدارة المعرفة في المحيط الأكاديمي توظف أساسا التكوين والتعليم الالكتروني بالاستفادة من تكنولوجيا الإعلام الحديثة وما وصلت إليه التطورات التقنية في هذا المجال، حيث أن التكوين الالكتروني وسيلة تسمح بالقيادة الفعالة للتغيير التنظيمي الثقافي والتكنولوجي وهو ما يمكن المؤسسة الجامعية من اعتلاء مصاف ما يعرف بالمنشآت الشبكية حيث يشترط على الموارد البشرية أن تعرف وتفهم وظائفها، تتحمل مسؤولياتها وتجدد التفاعل مع المحيط الداخلي والخارجي للجامعة.

يفيد التكوين الالكتروني الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في تحقيق الأهداف التالية:

-بإمكان المورد البشري أن يتكون وهو متواجد في مقر عمله أو في أي مكان آخر.

-يمنح فرصة تبادل الآراء والمعارف فيما بين الموارد البشرية بفضل التطبيقات التكنولوجية الحديثة.

-توفر القيادة الجامعية على ثقافة تكنولوجية متكيفة مما يساعد بتوسع إمكانيات المؤسسة.

-تنمية روح الإبداع لدى الأفراد وغرس حب التغيير التكنولوجي داخل الجامعة.²

3-2 العولمة وأثرها على إدارة الموارد البشرية

إن عالم اليوم يطغى عليه التأثير الحتمي للمؤسسات بالأفكار والرؤى التسييرية الجديدة ومن بين هذه المؤسسات الجامعة، هذه الأخيرة قد وجدت نفسها في إطار مهمتها التعليمية مجبرة على التماشي ومقتضيات العصر وذلك بتغيير نمط وأسلوب التعليم القديم بأخر متفاعل، وعصر المعلومات والاتصال كإفرازات وعناوين للعولمة.

إن عملية التغيير هذه تستلزم إعادة النظر في كل الأدوات والآليات والسياسات المتبعة آنفا لاستبدالها بأخرى قادرة على مواكبة نمط الجامعة المتفاعلة مع عصر المعلومات المتجددة مع تجدد تكنولوجيا المعلوماتية

¹- مرسي، جمال الدين. المرجع نفسه. ص 69

²- بوحنية، قوي. مرجع سابق. ص 254

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

وشبكات الانترنت والانترنت بما تقدمه من خدمات سهلة المنال سريعة التوصل إليها وحتى العملية التعليمية نفسها تعتمد على ذلك مثال ذلك إلقاء المحاضرات عن بعد. وما قيل عن الانترنت يقال على جميع أدوات الاتصال السمعية البصرية كونها مظاهر لفرض العولمة، تجد الجامعة نفسها مضطرة بذلك للتحويل التدريجي حيث اختفت نتيجة ذلك عديد من الوسائط والوظائف وظهرت بالمقابل منها ميكانزمات واليات وبرامج مستعينة بالتكنولوجيا الحديثة الأمر الذي حدد اتجاهات مستقبلية للمنظومات التعليمية من خلال ميلي:

-تعدد الفرص للتعلم عن بعد.

-الإمكانية الجماعية للتعلم، التدريب، التكوين، التأهيل.

-الإمكانية الذاتية للتعلم المهاري.

-عدم التقيد بالمكان والزمان للتعلم.

إن عملية التعليم في ظل العولمة تركز بالأساس على خدمة التكنولوجيا الجديدة للمعلومات والاتصال ولأجل الاستفادة القصوى منها وجب على الجامعة تكيف سياسات إدارة مواردها البشرية الجامعية بالاعتماد على معايير الحكمة والدمقرطة، وإدارة استراتيجيات الجودة الشاملة واكتساب المرونة وسلاسة التفاعل لإنسان آلة.¹

3-3 تنظيم الموارد البشرية الجامعية في عصر المعلومات:

إن طرح موضوع تنظيم الموارد البشرية وضبطها، يكتسب أهمية خاصة في عصر المعلومات للأسباب التالية:

- التغير السريع في التقنيات الرقمية والتكنولوجية والإدارية، الأمر الذي يتطلب تحديد آني لعمليات إعادة التأهيل والتأهيل كماً ونوعاً ارتباطاً بالتطور التكنولوجي وتماشياً مع الصناعة الرقمية. الأمر الذي يتطلب بنية تحتية تكنولوجية من أدوات وبرامج حاسوبية كفؤه لتحديد المطلوب.

- إن عصر المعلومات ارتبط بعصر العولمة، الذي يعني حرية انتقال المعلومات فأصبحت منتوجات مواردنا البشرية، ضمن مجال الخطر، لذا لا بد من حمايتها وتأمين العمل اللازم لها بغية زيادة الإنتاج عن طريق ما يسمى بتطبيق قوانين حماية الملكية الفكرية في البيئة الرقمية.

¹-عمران، احمد حكيم. إدارة الموارد البشرية الجامعية التحديات والافاق. مجلة الحقوق والعلوم السياسية. ع14. ص328

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

إن دخول المعلوماتية والأتمتة الصناعية في بداية الثمانينات، وتوسع ذلك في التسعينات، أدى إلى وجوب رفع الحد الأدنى للقاعدة المعرفية للمورد البشري في الجامعة، بحيث يتطلب منه الإلمام بـ:

- لغة برمجة أو أكثر.
- الحاسبات ومواصفاتها الأساسية وطرق تشغيلها.
- التحليل العددي والإحصائي.
- لغة أجنبية أو أكثر.

قادر على التفاعل مع المصمم على شبكة حاسوبية.¹

3-4 انعكاسات العصر الرقمي على المنظومة الجامعية:

لقد أتاحت التكنولوجيا في العصر الرقمي رصا أكبر وأكثر فعالية وفاعلية لترقية البحث العلمي بالجامعات وذلك من خلال ما أتاحتها التكنولوجيا الرقمية من فرص التواصل والاتصال بين الجامعات، فبات من اليسير بمكان من طلب المعلومات، وتقفي أثرها خلال الكتب الالكترونية والمكتبات الرقمية، وبالتالي سهلت مهمة الباحث العلمي ومكنته من تقديم البحوث العلمية على درجة عالية من الجودة والتميز.

وينبغي على أعضاء هيئة التدريس وباقي فئات المجتمع الأكاديمي أن يكونوا على دراية بالتكنولوجيا الرقمية وكيفية استخدامها في توجيه العملية التعليمية وإن تتوفر لديه القدرة على تحديد وإدراك عوامل القوة والضعف في تلك الوسائل التكنولوجية وانتقاء انسبها لتوصيل المقررات التعليمية.

ولكي تستطيع الجامعة التحول إلى العصر الرقمي وتستطيع استيعاب التقنية الجديدة عليها أن تتعدى مرحلة نقل التقنية إلى مرحلة إدارة التقنية والذي يتضمن عمليات أساسية وهي:

-تطبيع التقنية: وتعني تحقيق توافق بين التقنيات الحديثة وباقي عناصر المنظومة الجامعية.

-تطوير التقنية: التجديد والإضافة والتنمية والتحول نحو الأفضل.

¹ - اكرم ناصر الموارد البشرية وعصر المعلومات. متوفر على الرابط التالي:
<http://www.mafhoun.com/syr/articles/nasser/naser.htm>
الزيارة يوم 2022-5-5 على الساعة 18.00

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

-تعميق التقنية: وتعني الاستخدام الأمثل للتقنية في حل مشكلات المنظومة الجامعية إلى أقصى حد ممكن.

-ابتكار التقنية: وتعني إنتاج تقنية جديدة تماما وتطبيقها لكي تلبي متطلبات العمل بالمنظومة الجامعية من خلال الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير الفرص الأزمة لإطلاق طاقاتهم الفكرية اللازمة لأحداث التطوير.

مما سبق يتضح إن التحول الرقمي بالجامعات أصبح ضرورة تفرضها مقتضيات العصر والتي تفرض على الجامعات أن لا تكون نماذج تقليدية جامدة بعيدة عن التطورات الحادثة في المجتمع بل عليها أن تستجيب لها باعتبارها قائدة للتغيير بالمجتمع وعليها أن تهئ مختلف السبل لتوفير المقومات اللازمة لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتلبية المتطلبات التي يفرضها العصر الرقمي.¹

3-5 المقومات الأساسية لمنظومة التعليم الجامعي في العصر الرقمي:

1-3-5-3 مقومات خاصة بمدخلات منظومة التعليم الرقمي:

-توفير عدد كافي من أجهزة الحاسوب في مختلف قطاعات التعليم الجامعي، توفير خطوط الاتصال للشبكة العالمية للانترنت بحجرات أعضاء هيئة التدريس.

-إنشاء موقع ويب للمؤسسة الجامعية على الإنترنت أو الشبكة المحلية حتى يتمكن المستفيدون من الخدمات الجامعية التواصل معها.

-الاستعانة بالفنيين والاختصاصيين بصيانة أجهزة الحاسوب بصفة مستمرة منعا للأعطال التي قد تحدث وتعطل سير العمل بالمؤسسة.

-تصميم مقررات الكترونية لكل مادة من المواد التي يتم تدريسها سواء للمرحلة الجامعية الأولى أو الدراسات العليا ونشرها على الموقع الخاص بالجامعة.

-عقد دورات تدريبية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس والفئات الآخرة بالجامعات على كيفية تصميم البرامج والمقررات الالكترونية.

¹-ولاء، محمود عبد الله محمود. مقومات تنمية الموارد البشرية الاكاديمية بجامعة
بنها في العصر الرقمي: الواقع وسيناريوهات المستقبل. مجلة كلية التربية. العدد
90. المجلد الثاني. السنة 2018. ص 20

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

-تجهيز قاعات الدراسة بالوسائل التكنولوجية والتقنية التي تيسر على أعضاء هيئة التدريس استخدامها في عرض المادة التعليمية الخاصة بهم.

-بناء ثقافة التعليم الرقمي بين الطلاب حتى يستطيعوا استيعاب الصورة الجديدة للتعليم والتي قد تختلف عن نظام الدراسة بمرحلة التعليم قبل الجامعي.

-تدريب قيادات الجامعة وتأهيلهم للتعامل من خلال الإدارة الالكترونية للمؤسسة الجامعية.

2-5-3 -مقومات خاصة بعمليات منظومة التعليم الرقمي:

-يتم تسجيل الطلاب للالتحاق بالجامعة من خلال نظام الالكتروني لا تتدخل به العناصر البشرية مما يعطي مصداقية وموضوعية لعملية التسجيل.

-متابعة الطلاب للمحاضرات عبر وسائل الاتصال الالكترونية، حيث يتم تسجيل المحاضرة وإتاحتها بشكل الكتروني للجميع.

-استخدام تقنيات التكنولوجيا الحديثة في التواصل الأكاديمي مع الطلاب بحيث يخصص الأستاذ الجامعي اوقاتا للتواصل العلمي مع الطلاب والرد على أسئلتهم.

-يتم استخدام التقويم الالكتروني عبر شبكات الانترنت بحيث يحصل الطالب على الاختبار بشكل الكتروني ويحصل على درجته فو انتهائهم من أداء الاختبار.

-تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على النشر العلمي الالكتروني.

-الإشراف العلمي يتم من خلال التكنولوجيا الرقمية الحديثة حيث يوجه عضو هيئة التدريس الطالب لاستفادة من مصادر المعرفة المختلفة

-قيام شراكة حقيقية بين الجامعات والمؤسسات التي تعمل في مجال التكنولوجيا الحديثة لتأهيل وتدريب منتسبيها لتنمية مهاراتهم في مجال استخدام التقنية الرقمية في التعليم.

3-5-3 مقومات خاصة بمخرجات منظومة التعليم الرقمي:

-تطوير شامل ومستمر للمقررات الالكترونية في ضوء ما يستجد من تعديلات في المناهج التعليمية.

-صيانة مستمرة لأجهزة الحاسوب الموجودة في كافة القطاعات بالجامعة وكذلك الأدوات والوسائل التكنولوجية الموجودة في قاعات التدريس.

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: المهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

-مرجعة مستمرة للأهداف المستقبلية التي تسعى الجامعة لتحقيقها في ضوء ما يستجد مع التطورات المجتمعية.

-تعزيز دائم لنتائج تعلم الطلاب وتحديد نواحي الضعف والقوة ورصد فجوات الأداء بالمؤسسة الجامعية تمهيدا لوضع خطط تحسين للأداء الحالي للطلاب.

-تأهيل مستمر لأعضاء هيئة التدريس والفئات الأخرى بالجامعات وتدريبهم على التقنيات الحديثة في مجال عملهم بصفة مستمرة.

-الانفتاح على التجارب الجديدة في مجال التأهيل والتدريب الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في نقل الخبرات التكنولوجية الحديثة.¹

3-6 مستويات المهارات الرقمية في المحيط الأكاديمي:

3-6-1 المهارات الأساسية

تمكننا المهارات الرقمية الأساسية من العمل عند المستوى الأدنى في المجتمع الأكاديمي وهي مهارات أساسية لأداء مهام أساسية، فهنا كإجماع متزايد على أن الأداء الرقمي الأساسي يقابل معرفة أساسية تحتل مكانها إلى جانب المعرفة الكتابية والحسابية التقليدية وتشمل المهارات الأساسية:

-المعدات مثل استخدام لوحة المفاتيح وتشغيل تقنية لمس الشاشة.

-البرمجيات مثل معالجة الكلمات وإدارة الملفات في الحواسيب وإعدادات الخصوصية في الهواتف المتنقلة.

-العمليات الأساسية عبر الإنترنت مثل استعمال البريد الإلكتروني أو البحث أو استيفاء استمارة عبر الإنترنت.

3-6-2 المهارات المتوسطة

تمكننا المهارات المتوسطة من استخدام التقنيات الرقمية بأساليب أكثر فائدة وجدوى، بما في ذلك القدرة على تقييمنا قد للتكنولوجيا أو استحداث المحتوى وهي مهارات جاهزة لفرص العمل فعليا لأنها تشمل المهارات اللازمة لأداء مهام مرتبطة بالعمل، مثلا لنشر المكتبي والتصميم البياني الرقمي والتسويق الرقمي.

بيد أن هذه المهارات ليست منيعة من التغيير لان إحدى خصائص المهارات المتوسطة على وجه الخصوص هي أنها تتوسع لكي تستوعب ما

¹ - ولاء، محمود عبد الله محمود. مرجع سابق. ص 22

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

يطراً من تغيرات في التكنولوجيا مثال ذلك تحتل مهارات معاملة البيانات مكانة أبرز نظراً لأن ثورة البيانات تكتسب المزيد من الزخم، مما يولد الطلب على المهارات اللازمة لإنتاج كميات ضخمة من البيانات وتحليلها وتفسيرها و تصورها.

3-6-3 المهارات المتقدمة

المهارات المتقدمة هي المهارات التي يحتاجها المتخصص في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثلا لبرمجة الحاسوبية وإدارة الشبكات. وعلى الصعيد العالمي، وتشمل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والتشفير والأمن السيبراني وإنترنت الأشياء وتطوير التطبيقات المتنقلة، حيث من المتوقع في بعض الاقتصاد تحدث فجوة في المواهب بالنسبة للعاملين ذوي المهارات الرقمية المتقدمة وغيرهم، حيث تتنامى بسرعة أدوار المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويتحدث العديد عن صعوبة العثور على موظفين لديهم المهارات المطلوبة والوظائف التي تتطلب مهارات رقمية ويتم عادةً اكتسابها من خلال التعليم الرسمي المتقدم، ومع ذلك فإن مجموعة الأدوات هذه تصف قنوات أخرى للتعليم، مثل معسكرات التشفير.

وهنا كمجموعة أخرى من المهارات في الفئة المتقدمة هي مجموعة ريادة الأعمال الرقمية، التي تُولف مابين ريادة الأعمال التقليدية والتكنولوجيات الرقمية الجديدة. وتتميز مؤسسات الأعمال الرقمية بكثافة عالية في استخدام التقنيات الرقمية الحديثة لاسيما الوسائط الاجتماعية وتحليلات البيانات الضخمة والحلول المتنقلة والسحابية

وتشمل أيضا مجموع المهارات هذه مهارات ريادة المشاريع مثلا لمجازفة والقدرة على التكيف والتفكير الناقد والمهارات الرقمية المتوسطة والمتقدمة مثل تحليل البيانات والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء والوسائط الاجتماعية والتسويق الرقمي وتطوير مواقع الويب والتطبيقات. وقد أدى الانتقال إلى ريادة الأعمال الرقمية بالفعل إلى عدد متزايد من برامج درجة الماجستير الخاصة وما يتصل بها من دورات تكوينية في التكنولوجيا الرقمية.¹

¹ العبد الله، مي. **البحث في علوم الاعلام والاتصال: من الاطر المعرفية الى الاشكالات البحثية**. بيروت: دار النهضة، د-س، ص64

الفصل الثاني: الموارد البشرية في المحيط الأكاديمي: الماهية، الإدارة والاتجاهات الحديثة

خلاصة

بعد دراستنا لأساسيات الموارد البشرية وإدارتها يتضح أنها تشكل بلا منازع الثروات الحقيقية للمؤسسات الجامعية ومصدر للنجاح والتفوق وهذا لاعتبارها احد الدعائم التي تستند إليها المؤسسات في رفع كفاءتها الإنتاجية، فال مورد البشري هو العنصر المفكر في المؤسسة والقادر على الابتكار والتجديد لذلك تسعى هذه الأخيرة إعطاءه مكانة مرموقة خاصة مع التطورات المذهلة والمتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي ساهمت بدورها في إرساء معالم جديدة لعصر جديد هو العصر الرقمي الذي يتطلب موارد بشرية على قدر عال من المهارات في استخدام أدوات تكنولوجيا حديثة لصناعة المعلومات الرقمية التي ستعكس بصورة واضحة المكانة والتصنيف المحلي والعالمي للمؤسسة الجامعية.

**الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب
الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة**

تمهيد

1_ الإطار الفكري الفلسفي للعصر الرقمي

1_1 ماهية العصر الرقمي

1-2 التطور التاريخي لعصر المعلومات الرقمي

3_1 خصائص العصر الرقمي

4_1 ماهية التكنولوجيا الرقمية

5_1 مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية

1-6 عوامل تطور التكنولوجيا الرقمية

7_1 خصائص التكنولوجيا الرقمية

1-8 أهمية التكنولوجيا الرقمية

2 _ صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

2-1 مفهوم المعلومات الرقمية

2_2 مفهوم صناعة المعلومات الرقمية

3_2 مفهوم صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

4_2 أهمية صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

5_2 مراحل صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

6_2 أشكال المحتوى الرقمي الأكاديمي

7_2 مصادر المحتوى الرقمي الأكاديمي

3- صناعة المحتوى الأكاديمي العربي: واقعه وتطلعاته

3-1 الوضع الراهن لصناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

3-1-1 العربي

3-1-2 الجزائري

3_2 دور الجامعات في إثراء المحتوى الرقمي الأكاديمي المتاح
على شبكة الانترنت

3_3_3_ المحتوى الأكاديمي الرقمي العربي

3-3-1 تحديات صناعة المحتوى الرقمي العربي

3-3-2 تحديات تطوير المحتوى الرقمي العربي

3-4 مقومات تفعيل نشاط صناعة المعلومات الرقمية في الجامعات الجزائرية.

4- تأثير الثورة الصناعية الرابعة على البحث العلمي في الجامعات

4-1 مفهوم الثورة الصناعية الرابعة

4-2 نشأة الثورة الصناعية الرابعة

4-2-1 الثورة الصناعية الأولى

4-2-2 الثورة الصناعية الثانية

4-2-3 الثورة الصناعية الثالثة

4-2-4 الثورة الصناعية الرابعة

4-3 تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في التعليم الجامعي

4-3-1 الذكاء الاصطناعي

4-3-2 البيانات الضخمة

4-3-3 انترنت الأشياء

4-3-4 الحوسبة السحابية

4-3-5 روبوتات الدردشة التفاعلية

4-3-6 الأمن السيبراني

4-3-7 الواقع المعزز

4-3-8 حوسبة الحافة

4-3-9 التعلم الآلي

4-4 انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة على التعليم الجامعي

4-5 متطلبات تعامل الجامعات مع الثورة الصناعية الرابعة

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

4-6 فوائد تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في تطور البحث العلمي
بالجامعات
4-7 تحديات استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في تطوير
البحث العلمي بالجامعات
خلاصة

تمهيد

تعتبر الجامعات اليوم الحلقة الوقعة على خط التماس مع العصر الرقمي بصفتها قائدة للتغيير في المجتمع والقدرة على التكيف مع التغيرات المحيطة المستجدة، حيث فرض توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الواقع الجامعي ضرورة توفير مقومات جديدة في النظام الجامعي ككل، حيث تؤدي تقنية المعلومات الجديدة إلى أنماط جديدة من فنون الأداء والتعليم والإدارة لمختلف فئات الموارد البشرية للجامعة من حيث طرق واستراتيجيات التفاعل والتواصل والمشاركة في البيئة الرقمية الجديدة وتحصيل المعارف وتنمية القدرة على التعلم الذاتي وتسهيل التواصل والتفاعل مع الآخرين من خلال مجموعة متنوعة من الأدوات والتي تعتبر من وسائل التفاعل بين مختلف فئات المحيط الأكاديمي، الأمر الذي يؤدي إلى ضرورة توفير المقومات الأساسية اللازمة لتنمية الموارد البشرية الأكاديمية فهذا العصر قد ألقى بضلاله على المؤسسة الجامعية مما أدى إلى إحداث تغيرات جذرية في الكثير من السياقات التقليدية للمهام الجامعية، خاصة مع ظهور الثورة الصناعية الرابعة وإفرازاتها التكنولوجية الحديثة.

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

1-1 الإطار الفكري الفلسفي للعصر الرقمي

1-1 ماهية العصر الرقمي

يعرف العصر الرقمي بأنه اسم يطلق على تلك الفترة التي تلت العصر الصناعي، والتي تكون فيه المعلومات هي المحور الذي يتحكم في السياسة والاقتصاد والحياة الاجتماعية كما انه العصر الذي أصبح فيه كل أشكال المعلومات الرقمية، ويتم نقل تلك المعلومات خلال شبكة المعلومات الدولية بواسطة أجهزة الكترونية وسيطة.¹

العصر الرقمي هو الذي يتم من خلاله إيجاد صورة رقمية بواسطتها يتم تحويل المعلومات من صورة مكتوبة على الورق إلى صورة محفوظة على الأجهزة الآلية بحيث يتم تداولها على شبكة محلية أو الشبكة الدولية للمعلومات.²

1-8 التطور التاريخي لعصر المعلومات الرقمي

1-2-1 مرحلة عصر الزراعة

تعتبر هذه المرحلة ابسط وأول المراحل التي عرفها الإنسان خلال سعيه المستمر لإشباع حاجاته، حيث اعتمد أساسا على الخيرات الطبيعية التي توفرها له الأرض وجهده العضلي وبالتالي كانت السيطرة فيه للإقطاع، وكانت قيمة الفرد تقاس بما يملكه من ارض زراعية فمن لا يملك فانه يعتبر أجيرا ويعامل كملكية خاصة لصاحب الأرض الزراعية، زيادة على ذلك اعتماد هذا المجتمع على الموارد الأولية والطاقة الطبيعية مثل الرياح والماء، الحيوانات والجهد البشري.³

1-2-2 مرحلة الصناعة

تعتبر بداية هذه المرحلة نقلة نوعية في الحياة البشرية والتي بدأت منذ اكتشاف الآلة البخارية التي حلت محل الجهد العضلي وبهذا أصبحت التكنولوجيا هي الموضوع الرئيسي بداية من الثورة الصناعية، فكان الهدف هو الوصول إلى كفاءة الآلة.

¹- علي حسن، شمس ندى. **المواطنة في العصر الرقمي: نموذج مملكة**

البحرين. سلسلة دراسات. البحرين: معهد البحرين للتنمية السياسية، 2017. ص21

²- اسامة، عبد السلام علي. **التحول الرقمي للجامعات المصرية: المتطلبات**

والإليات. مجلة التربية. مج 14. ع33. القاهرة: دم، 2011. ص27

³- فتحي عبد الهادي، محمد. **المعلومات وتكنولوجيا المعلومات على اعتاب قرن**

جديد. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 2000. ص19

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

فخلال هذه الفترة كان المدخل التكنولوجي هو المسيطر على الأعمال والفكر، أي تطبيق العلم والمعرفة في أداء الأعمال وكان الرائد لهذا التوجه فريدريك وينسلو تايلور سنة 1881 كبير عمال في مصنع الصلب آنذاك أول من طبق المعرفة في دراسة وتحليل هندسة العمل.¹

1-2-3 مرحلة عصر المعلومات

تعتبر هذه المرحلة أحدث ما عاشته البشرية من تطور، وذلك بداية من النصف الثاني من القرن العشرين حتى يومنا هذا وهي الفترة التي يعتمد فيها المجتمع للتطور في المعلومات بشكل أساسي وذلك بالاستغلال الرشيد لتكنولوجيا المعلومات وما تتيحه من فرص لاكتساب واستغلال المعلومات لتوليد المعارف أو المعرفة.

فهذه المرحلة تعتمد على المعلومات وتكنولوجيا المعلومات، هذا العصر المعلوماتي تسلم القيادة من الماكنة وسلمها إلى النظم الالكترونية التي تتحكم بالماكنة وبالمصنع وبكل مجال من مجالات الحياة. عصر المعلومات حوّل مركز الثقل من المصنع إلى جهاز الكمبيوتر «بعد أن كان العصر الصناعي قد نقل مركز الثقل من الحقل إلى المصنع». وبخلاف العصر الصناعي الذي كان يسيطر عليه صاحب المال، فإن الذي يسيطر على الأجهزة الالكترونية والبرمجة والأنظمة المعلوماتية DATABASE SYSTEMS هم أصحاب العقول، وأصحاب العلم وأصحاب الذكاء.

هذا التحول دفع الدول المتقدمة إلى الإمساك بتكنولوجيا المعلومات التي حولت العالم إلى قرية صغيرة يعرف بعضها بعضا. العصر الصناعي أنتج لنا «الدولة القومية الحديثة» القائمة على سيادة الحدود الجغرافية. أما عصر المعلومات فانه لا يعترف بالحدود الجغرافية «وأصبح يهدد مفهوم الدولة القومية» لأن خطوط الإنترنت والأقمار الصناعية تعبر الحدود الجغرافية من دون الحاجة إلى رخصة أو جواز سفر. العصر الصناعي اعتمد على التجارة التي تنتقل بين البلدان عبر الخطوط البرية والبحرية والجوية. أما عصر المعلومات فقد اخترع خطوطا إلكترونية تسبق سرعتها وإمكاناتها الخطوط البرية والبحرية والجوية. بل إن خطوط التجارة التقليدية لن تستطيع أداء دورها في المستقبل القريب إلا إذا اعتمدت على خطوط التجارة الإلكترونية

¹-ومان، محمد توفيق-تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية: دراسة في
الابعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الامن لولاية بسكرة. اطروحة دكتوراه. جامعة
بسكرة: علم الاجتماع، 2015. ص 80

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

إن انتقال الثقل من صاحب المال إلى صاحب العلم والذكاء، ومن يمتلك الذكاء وأدوات وتكنولوجيا المعلومات، أوجد ومازال يوجد مفاهيم جديدة في عالم اللغة والاقتصاد والفكر والسياسة والمجتمع.²

أن مجتمع المعلومات أو المجتمع الرقمي الشبكي يقوم أساسا على إنتاج المعلومة وتداولها من خلال آلية غير مسبوقه هي تكنولوجيا المعلومات.

ونظرا ما أحدثته هذه التكنولوجيا من تحول جذري في المفاهيم والأعمال أصبح يطلق على عصرنا الحالي العديد من المسميات كالعصر الرقمي، عصر ما بعد الصناعة، عصر السيبرنتيكا.

وفي هذا السياق يمكن لنا أن نوجز الأطوار التي مر بها عصر المعلوماتية، وبداية بتأسيس أركانه بثلاث مراحل جوهرية:

المرحلة الأولى: مجتمع غني بالمعلومات، الفترة 1960-1979

-توظيف المعلومات.

-تقنية المعلومات.

-إنتاج المعلومات.

المرحلة الثانية: مجتمع مرتكز على المعلومات، الفترة 1980-1989

-العولمة.

-التخصص.

-الترابطية.

المرحلة الثالثة: مجتمع هيمنة المعلومات، الفترة 1990-2010

-ثقافة المعلومات.

-انتشار الوسائط.

-المعلومات بوصفها منتجا.²

1-3 خصائص العصر الرقمي

من خلال استعراض التعريفات المتعددة للعصر الرقمي يمكن تحديد مجموعة من الخصائص التي تميز العصر الرقمي والتي يمكن حصرها في:

²- الحمري، منصور. عصر المعلومات يقود الانسانية الى عصر المعرفة حيث

جميعنا تلاميذ. متوفر على الرابط التالي: <http://www.alwasatnews.com/news/165891.html>

على الساعة 19.00 تمت الزيارة يوم 2022-3-15

²- ومان، محمد توفيق. المرجع نفسه. ص83

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

استخدام المعلومات كمورد اقتصادي حيث تعمل المؤسسات على استخدام المعلومات والانتفاع بها في زيادة كفاءتها، وفي زيادة فاعليتها ووضعها التنافسي بين المؤسسات المناظرة لها وذلك من خلال تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمنتفعين بالخدمة من خلال تنمية القدرة على التجديد والابتكار.

الاستخدام المكثف للمعلومات بين الجمهور العام، فضلا عن إنشاء نظم المعلومات التي توسع من فرص إتاحة التعليم والثقافة بين مختلف فئات أفراد المجتمع، ومن ثم تصبح المعلومات عنصرا أساسيا لا يمكن الاستغناء عنه في الحياة اليومية لأي فرد.

ظهور قطاع المعلومات كقطاع مهم من طاعات الاقتصاد، فأصبح علماء الاقتصاد والمعلومات يطبقون منذ التسعينات من القرن العشرين قطاعا رابعا إلا وهو قطاع المعلومات بالإضافة إلى قطاعات الزراعة والصناعة والخدمات، فقد أصبح إنتاج المعلومات وتجهيزها وتوزيعها نشاطا اقتصاديا رئيسيا في المجتمعات المتقدمة.

الانفجار المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم الاتصالات والاستعمال المتزايد للحاسوب والتوسع في استخدام شبكة الانترنت، الأمر الذي جعل العالم قرية كونية إلكترونية، وبدا الاهتمام المتزايد بالتربية المعلوماتية ومحو الأمية الخاصة باستخدام الحاسوب ونظم الاتصال الحديثة، حيث يعد توظيف تقنية المعلومات والانترنت في التعليم والتدريب من أهم مؤشرات التحول للعصر الرقمي.

تنامي النشر الإلكتروني والذي يعتمد على إنتاج المعلومات ونقلها بواسطة الحواسيب من بعد المؤلف أو الناشر إلى المستفيد النهائي مباشرة وذلك من خلال شبكة الاتصالات.

تركز بيئة التعلم في العصر الرقمي على تكوين شبكات مجتمعات المعلومات والتي يتم من خلالها تشارك الاهتمامات والممارسات والمعلومات بين أكبر عدد ممكن من المتشاركين.

ظهور العديد من النظريات الحديثة التي تدعم فكرة التعلم في العصر الرقمي هي نظرية التواصلية connectivism والتي ترى أن نقطة البداية الحقيقية للتعلم تحدث عندما يتم دفع المعرفة خلال عملية اتصال المتعلم عبر مجتمع التعلم الشبكي والذي يتم من خلالها توفير المعلومات والمعارف المختلفة، وتوصف عملية التعلم خلال نظرية التواصلية بأنها مستمرة ويستطيع

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

المتعلم من خلال اتصاله بشبكة المعلومات بتبادل المعارف ونشرها وتعديل أفكاره ومعتقداته في كل مرة يتصل بها بشبكات.¹

1-4 ماهية التكنولوجيا الرقمية

مفهوم التكنولوجيا الرقمية: يشير إلى جميع أنواع التكنولوجيا المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيات الحسابات الآلية ووسائل الاتصال وشبكات الربط، وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الاتصالات.²

تكنولوجيا المعلومات هي الحصول على المعلومات الصوتية، والمصورة والرقمية، والتي تكون في نص مدون وتجهيزها واختزانها وبثها، وذلك باستخدام مجموعة من المعدات الميكرو الإلكترونية الحاسبة والاتصالية عن بعد.³

وعلى هذا الأساس فإن التكنولوجيا الرقمية سمحت بالانتشار الفعال للمعلومات داخل المؤسسة وذلك عن طريق:

التأثير التلقائي لتقنية المعلومات من خلال تصنيع أجهزة ومعدات وبرامج حديثة وبشكل مستمر ومتطور.

فعالية التكنولوجيا الرقمية في خدمة الوظائف والأنشطة الإدارية استجابة مع تزايد المعلومات التي تتدفق بشكل هائل وضخم، إضافة إلى تزايد العاملين المعتمدين على المعلومات عن العاملين الذين لا يعتمدون على المعلومات مما أدى إلى زيادة فعالية التقنية الرقمية.

إن التقنية الرقمية حيز من التغييرات المصاحبة لظهور الحاسب الآلي واستخداماتها الواسعة في المجالات كافة.

إن التكنولوجيا الرقمية تؤدي إلى رفع فعالية التعاون بين فرق العمل المختلفة مما يدعم كفاءة الخدمة ويسهم في زيادة الإنتاجية.

إذن فإن ثورة المعلومات فتحت أفقا واسعة للعثور على رؤى جديدة عجز عنها السابقون لافتقادهم لتلك التقنيات فهي ملمح من ملامح العصر الحديث.⁴

¹ - ولاء، محمود عبد الله محمود- **مقومات تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي: الواقع وسيناريوهات المستقبل**. مرجع سابق. ص 15

² - رضا النجار، حسن. تكنولوجيا الاتصال الرقمي. متوفر على الرابط التالي: <http://esmaat.3abber.com/post/231157>

تمت الزيارة يوم: 15-5-2022 على الساعة: 18.00

³ - الشامي، احمد محمد. **الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2001. ص 569**

1-5 مراحل تطور التكنولوجيا الرقمية

لقد مر تطور التكنولوجيا الرقمية بنقلات نوعية عديدة ومترابطة، والتي يمكن إيجازها في خمس مراحل أساسية هي:

-النقلة الأولى: تميزت هذه المرحلة بظهور التجمعات البشرية نتيجة لبداية عملية التفاهم الإنساني باستخدام الإشارات، وقد تبع ذلك تطور على جانب كبير من الأهمية في ارتقاء التفاهم حينما بدا الإنسان في استخدام اللغة، إذ أصبح من الممكن لأول مرة أن تجمع البشرية حصيلة ابتكاراتها واكتشافاتها.

-النقلة الثانية: والتي تميزت باختراع أقدم طريقة للكتابة في العالم وهي الطريقة السومرية حيث استطاع السومريون الكتابة على الطين اللين، وقد حفظت هذه الألواح الطينية الفكر السياسي والاجتماعي والفلسفي في مراحلها الأولى، لكن الكتابة وحدها لم تكن كافية لحل مشكلات الاتصال فقد كانت الكتب البدائية باهظة الثمن، وكانت حكرًا على رجال الدين وأبناء الطبقة الغنية.

-النقلة الثالثة: اقترنت بظهور الطباعة في منتصف القرن الخامس عشر، ويتفق معظم المؤرخين على أن يوحنا جوتنبرج هو أول من فكر في اختراع الطباعة بالحروف المعدنية المنفصلة وأتم طباعة الكتاب المقدس باللغة اللاتينية.

-النقلة الرابعة: خلال القرن التاسع عشر بدأت معالم ثورة الاتصال الرابعة التي اكتمل نموها في النصف الأول من القرن العشرين، فقد شهد القرن التاسع عشر ظهور عدد كبير من الوسائل الاتصال استجابة لعلاج بعض المشكلات الناجمة عن الثورة الصناعية والتالي أصبحت الأساليب التقليدية للاتصال لا تلبي التطورات الضخمة التي شهدتها المجتمع الصناعي، وقد بذلت محاولات عديدة لاستغلال ظاهرة الكهرباء بعد اكتشافها وظهرت العيد من المخترعات الجديدة نتيجة استغلال الطاقة الكهربائية حيث اخترع التلغراف عام 1837، وفي عام 1876 اخترع الهاتف... الخ.

النقلة الخامسة: شهد النصف الثاني من القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين من أشكال التكنولوجيا ما يتضاءل أمامه كل ما تحقق في عدة قرون سابقة، ولعل أبرز مظاهر التكنولوجيا ذلك الاندماج الذي حدث بين ظاهرتي تفجر المعلومات وثورة الاتصال ويتمثل المظهر البارز لتفجر المعلومات في استخدام الحاسب الرقمي في تخزين واسترجاع خلاصة ما أنتجه الفكر البشري في حيز متاح وبأسرع وقت ممكن، وقد تمثلت الثورة

⁴- ومان، محمد توفيق. تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية: دراسة في الأبعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الامن لولاية بسكرة. مرجع سابق. ص.92

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

الخامسة في استخدام الأقمار الصناعية لنقل المعلومات والبيانات والصور عبر الدول والقارات بطريقة فورية.¹

1-6 عوامل تطور التكنولوجيا الرقمية

ومن العوامل التي ساعدت على إحداث هذه الثورات التطور الحاصل في ميدان إنتاج استخدام التكنولوجيا الرقمية نذكر:

- الرغبة في الحصول على أكبر قدر من المعلومات بشكل فوري نتيجة عوامل المنافسة في السوق الرأسمالي.
- الحاجة إلى توفير قوات للاتصال الفوري مع الوحدات التابعة لمركز العمل في أماكن جغرافية بعيدة.
- الرغبة في الحصول على خدمات سريعة مثل شراء السلع والتعامل مع البنوك والمؤسسات وتقديم خدمات مختلفة بكفاءة وسرعة وإتقان.
- الرغبة في نقل الرسائل بسرعة تواكب حركة المجتمع باستخدام وسائل جديدة مثل البريد الإلكتروني وتخزين الصورة والفاكس السريع والوسائط التلفزية والنشرات الرقمية المختلفة.²

1-7 خصائص التكنولوجيا الرقمية

تميزت التكنولوجيا الرقمية بجملة من الخصائص نوجزها فيما يلي:

- تسهم التكنولوجيا الرقمية في تعجيل الخطى باتجاه تحقيق استمرار الممارسات الفضلى وضمانها، مادامت التكنولوجيا الرقمية الأسلوب الأكثر فاعلية وكفاءة لتسيير العمل الافتراضي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة.
- التكنولوجيا الرقمية لها القدرة على تحقيق أعلى درجات سرعة التخاطر ورشاقة الحركة والمرونة العالية، التي تتجسد بتوفير أي شيء وكل شيء، وفي أي وقت ومكان وبأية طريقة.
- تتمتع التكنولوجيا الرقمية بخاصية القدرة على تحسين الفاعلية التشغيلية، من خلال الاستثمار الأمثل لأرقى التقنيات المتاحة بالنسبة للمؤسسة والعقول الرقمية المدربة والخيرة إلا أن التكنولوجيا الرقمية بحكم طبيعتها المتجددة لا تؤمن فقط بتحسين الفاعلية التشغيلية وإنما تسعى جاهدة لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، من خلا تحقيق أعلى مستويات الفاعلية التشغيلية وضمانها مقارنة بالمنافسين، وهذا لا

¹- عماد مكاوي، حسن. **تكنولوجيا الاتصال الحديثة**. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2005. ص ص 42-43

²- عماد مكاوي، حسن. المرجع نفسه ص ص 45-46

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

- يتحقق بسهولة في النظام السابق غير الرقمي خصوصا عندما لا تكون المنافسة شديدة.
- تقليص المكان فالتكنولوجيا الرقمية تجعل كل الأماكن متجاورة وتمسح كل الحدود الجغرافية وتغيير لمفهوم الزمان والمكان.
 - تقليص الوقت حيث تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجما هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة.
 - اقتسام المهام الفكرية مع الآلة نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث والنظام.¹

كما يمكن رصد مميزات جديدة للتكنولوجيا الرقمية وخاصة على الجانب التقني والمهني حيث يمكن تلخيصها فيما يلي:

-الذكاء الاصطناعي: أهم ما يميز التكنولوجيا الرقمية هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تكوين الموارد البشرية من اجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج.

-التفاعلية: أي أن مستعمل التكنولوجيا الرقمية يمكن أن يكون مستقبلا أو مرسلا في آن واحد، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.

-اللامركزية: وهي خاصية تسمح باستقلالية التكنولوجيا الرقمية، فالانترنت مثلا تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت على مستور العالم بأكمله.

-قابلية التوصيل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.

-قابلية التحرك والحركية: أي انه يمكن للمستخدم أن يستفيد من خدمات الانترنت أثناء تنقلاته، أي من أي مكان عن طريق وسائل اتصال كثيرة مثل الحاسب الآلي النقال، الهاتف المحمول...الخ، وتطبيقات مثبتته على هذه الأجهزة التي تعطي جودة عالية في التفاعلات المختلفة.

-قابلية التحويل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسط لآخر كتحويل الرسالة المرئية إلى رسالة مسموعة أو مطبوعة أو مقروءة.

-الاجماهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها بالضرورة إلى جماهير ضخمة وهذا يعني إمكانية التحكم فيها حيث تصل مباشرة من المنتج إلى المستهدف ومن الرئيس إلى المرؤوس كما أنها تسمح بالجمع بين الأنواع المختلفة للاتصالات سواء لشخص

¹-عباس العلاق، بشير. **الإدارة الرقمية: المجالات والتطبيقات.** الامارات العربية المتحدة: مركز الامارات والدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2005.ص20

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

واحد إلى شخص واحد ومن جهة واحدة إلى مجموعات أو من الكل إلى الكل أي من مجموعة إلى مجموعة.

- الشبوع والانتشار: هو قابلية هذه التقنيات للتوسع لتشمل أكثر فأكثر مساحات غير محدودة من العالم بحيث تكسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن، يمكن من خلالها تحويل المعلومات إلى معارف ثم ترجمة هذه المعارف إلى ممارسات صالحة للتطبيق مما يعود بالفائدة على مستخدميها.¹

1-8 أهمية التكنولوجيا الرقمية

كما يمكن تعداد مزايا وأهمية التكنولوجيا الرقمية فيما يلي:

- توفير وسهولة الحصول على المعلومات اللازمة لكافة الأشخاص والمؤسسات والهيئات في أي مكان وزمان.
- جعل العالم قرية صغيرة يستطيع أفرادها الاتصال فيما بينهم بسهولة حيث تزداد قدرة الأفراد على الاتصال وتقاسم المعلومات والمعارف.
- تتيح التكنولوجيا الرقمية للأفراد الوصول إلى المعلومات والمعرفة الموجودة في مكان بالعالم في نفس اللحظة.
- سهولة تبادل المعلومات ونقلها في أي وقت وأي مكان بأقصى سرعة ودون مجهود يذكر وبأقل تكلفة ممكنة.
- كبر سعة التحميل سواء للأفراد المشاركين أو المتصلين على شبكة التواصل الاجتماعي.
- تنوع كافة الخدمات المقدمة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.²

2- صناعة المحتوى الرقمي

2-1 مفهوم المعلومات الرقمية

هي تخزين المعلومات باستعمال سلسلة من الآحاد والأصفار. يعد الكمبيوتر جهاز رقمي لأنه لا يمكنه قراءة المعلومات إلا في حالات تشغيل أو حالات إيقاف تشغيل بـ 1 أو 0. قد تظهر طريقة الحساب هذه المشهورة أيضًا بالنظام الثنائي سهلة إلى حد ما، ولكن يمكن استعمالها لتمثيل كميات كبيرة من البيانات.³

¹ -ومان، محمد توفيق-تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية: دراسة في

الإبعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الامن لولاية بسكرة.مرجع سابق.ص98

² -ومان، محمد توفيق.المرجع نفسه.ص 99

³ -ابو نجم، ماريان.تعرف المعلومات الرقمية ومصادرها.متوفر على الرابط التالي:

<https://www.almrsal.com/post/993872>

تمت الزيارة يوم 17-3-2022 على الساعة 17.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

هي المعلومات الممثلة بالبتات بطريقة رقمية حيث يمكن نقلها والتعامل معها بدون الحاجة لوضعها على الورق، والبت هي اصغر وحدة لتمثيل البيانات الرقمية وتأخذ قيمة واحد او قيمة صفر، ويتم تمثيل المعلومات أو الصور والأصوات بفيض كبير من البتات ويمكن تخزينها على وسائط متعددة أو إتاحتها للمستفيدين على الانترنت.¹

وكتعريف إجرائي للمعلومات الرقمية هي المعلومات التي تختزل بصورة أرقام مخزنة في الحاسب الآلي بحيث يمكن الاستفادة منها بأي مكان وبأي وقت.

2-2 مفهوم صناعة المعلومات الرقمية

لقد سجل بعض علماء المعلومات والاقتصاد في العالم الغربي والعربي موقفهم من صناعة المعلومات الإلكترونية، وبينوا وجهة نظرهم من هذا المفهوم المعقد وتفاوتت أساليب معالجتهم في هذا الصدد، فبعضهم تناوله بشكل منفرد بوصفه ظاهرة قائمة بذاتها، والبعض الآخر تناوله ضمن مفاهيم أخرى تتعلق باقتصاديات المعلومات، التخطيط الوطني للمعلومات، السياسة الوطنية للمعلومات، مجتمع المعلومات، قطاع المعلومات... الخ.

والمقصود بصناعات المعلومات الإلكترونية "هي تلك الصناعات التي تتعامل مع المعلومات الإلكترونية بدءاً من إنتاجها وجمعها وتحليلها وتنظيمها ثم تسويقها وبيعها أو إيصالها إلى المستفيدين على هيئة سلع أو خدمات معلوماتية تكون على وسائط إلكترونية مختلفة".²

وتغطي صناعة المعلومات الإلكترونية حسب تعريف الجمعية الأوروبية لمزودي خدمات المعلومات EURIPA، ومثيلتها الأمريكية جمعية صناعة المعلومات IIA: "إنتاج قواعد وبنوك البيانات ونظمها، وكذلك تسيير خدمات المعلومات المحسبة، وأيضا إعداد وإنتاج وتخزين وبت أو توزيع مُنتجات المعلومات الإلكترونية، الموضوعة أو سيتم وضعها في المستقبل القريب تحت تصرف الجمهور"، وبعبارة أخرى، صناعة المعلومات هي: "إنتاج وتسيير والتوزيع التجاري لقواعد وبنوك البيانات".³

وجاء في الخطة الخماسية الأولى للعلوم والتكنولوجيا بمدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتكنولوجيا بالمملكة السعودية التي أعدها فريق عمل، بأن

¹-سعيد الجبر، حامد، وآخرون. **اهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من وجهة اعضاء التدريس في كلية التربية الاساسية في دولة الكويت**. مجلة كلية التربية. ع111. القاهرة: جامعة المنصورة، يوليو 2020. ص179

²-Blanquet. Marie. *L'Industrie de l'Information: l'Offre et la Demande*. Paris: ESF Editeur, 1992. p. 36

³-Hubert, Fondin. *Profession enseignant rechercher et traiter l'information*. Paris: hachette, 1992. p. 50

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

صناعة المعلومات الإلكترونية تغطي جميع أوجه الاهتمام بالمعلومات الإلكترونية من حيث الإنتاج والنشر والتجميع والتعريف والتنظيم والتجهيز والاسترجاع والاستثمار¹.

2-3 مفهوم صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

يشير مصطلح المحتوى الرقمي الأكاديمي إلى مصادر المعلومات التي تصدر أو توزع في شكل الكتروني بما فيها النصوص والبيانات والتسجيلات الصوتية والصور الثابتة والمتحركة، والبرمجيات الحاسوبية كما يضم مصادر المعلومات التقليدية الورقية التي تتم تحويلها إلى شكل الكتروني، وتستخدم تقنيات الحاسبات الإلكترونية مع وسائل الاتصال عن بعد -شبكات المعلومات- لإنتاج مثل هذه المصادر وتوفيرها وبثها إلى مجتمع المستخدمين². ونقصد بصناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي في هذه الدراسة مجموع الكيانات الرقمية الأكاديمية التي تنتجها وتتيحها الموارد البشرية الجامعية من باحثين وأعضاء هيئة التدريس من مقالات أو بحوث، كتب أو أطروحات صور مواد سمعية بصرية دروس على الخط وغيرها... على مواقع الويب أو قواعد البيانات أو مواقع التواصل الاجتماعي أو المستودع الرقمي للجامعة والتي تعتمد على حركة الإتاحة والوصول الحر إلى المعلومات.

2-4 مراحل صناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

تمر عملية صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي الأكاديمي بمجموعة من المراحل وترتبط بعدد من الأبعاد الاقتصادية والتقنية والقانونية ويمكن تحديد هذه المراحل بشكل عام في الآتي:

- جمع المعلومات: تعتبر المعلومات جوهر مشاريع صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي وتشمل المعلومات جميع أنماط المعرفة المقروءة والمسموعة والمرئية بما في ذلك الصور الثابتة والمتحركة والرسوم البيانية والنصوص والأرقام وأفلام الفيديو وغيرها.

- الرقمنة: هي العملية التي يتم فيها تحويل المواد الغير الكترونية (الكتب، المخطوطات، الجرائد، المواد الصوتية والمواد المرئية) إلى شكل ملفات رقمية يمكن التعامل معها من خلال تقنية الحاسبات ويستعان في هذه المرحلة بعدد من الأدوات الحاسوبية مثل الماسح الضوئي، القارئ الآلي، المدقق النحوي وتتفاوت القيمة المضافة لهذه الأدوات في رقمنة الوثائق تبعاً لحالة الوثيقة، فكلما كانت الوثيقة واضحة عظم دور هذه التقنيات.

¹-السالم، سالم بن محمد. صناعة المعلومات في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2005، ص. 52.

²-احمد احمد فرج-نحو تصميم بوابة الكترونية عربية للمحتوى الرقمي الأكاديمي. أعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات اعلم: نحو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين رؤية مستقبلية.المغرب، 2009، ص.284

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

-تطوير التطبيقات: ينبغي تصميم التطبيق الملائم للمحتوى المعلوماتي الرقمي من خلال استخدام البرمجيات والأدوات المتوفرة التي تناسب احتياجات الفئات المستهدفة ومن بين الخدمات التي تقدمها تطبيقات المحتوى الرقمي تبادل الأفكار والتصويت وإبداء الرأي، ودليل لبعض المواقع المهمة، والبحث في المواقع وتحميل بعض المقالات أو النصوص أو البرمجيات وقواميس وترجمة آلية.

والوسطان الرئيسان لتطوير البوابات والمواقع الالكترونية هما مايكروسوفت ويندوز ولينوكس. وتعد برمجيات المصدر المفتوح الأكثر ملاءمة لتطوير المحتوى المعلوماتي الرقمي في المنطقة العربية نظرا لإمكانية ملاءمة هذه البرمجيات مع اللغة العربية.

-استضافة التطبيقات وإدارتها: يحتاج مشروع صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي إلى استضافة خادم وإدارة تشرف على الاستخدام والتطبيق، وتتطلب استضافة المواقع الاستعانة بشركة متخصصة أو فريق فني يقوم بالمهمة، ويشرف على تأمين الحماية والأمن للمعلومات كما تعمل الإدارة على الإشراف على الخدمات المقدمة ومتابعة المشرفين على التطبيق وقد يقوم بهذه المهمة شخص واحد أو فريق متخصص.

-الإعلان والتوعية: تحتاج مشاريع التوعية إلى القيام بحملات توعية بغرض الإعلان عنها وزيادة التعريف بخدماتها، وذلك من خلال استخدام جميع القنوات التقليدية والالكترونية المتاحة.

-التسويق: يحتاج مشروع صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي إلى التسويق لمعرفة حجم لاستخدام، وعدد زائري الموقع ونوعية المستفيدين، ومدى تلبية المشروع لاحتياجاتهم كما أن هناك حاجة لتسويق منتجات صناعة المحتوى حيث يتوقف نجاح هذه الصناعة على تنمية الطلب على منتجاتها، ويعتمد ذلك على استراتيجيات تسويق فاعلة، والبدء بالمنتجات والخدمات التي يشتد عليها الطلب.¹

2-5 أشكال المحتوى الرقمي الأكاديمي

يتكون المحتوى المعلوماتي الرقمي الأكاديمي من عدة أشكال مختلفة وهي كما يلي:

1-النصوص الرقمية وتتضمن الأنواع التالية:

-TXT: ملف نصي.

-PDF: نوع من أنواع الملفات النصية تم تطويرها بواسطة ادوبي سيستم وذلك في عام 1993 لتبادل الوثائق المتضمنة لنصوص وصور وأبعاد ثنائية.

¹بن السبتي، عبد المالك.عباس، فتحي. **صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي**

الأكاديمي العربي: عوامل ضعفه وسبل تطويره.مجلة العلوم

الانسانية والاجتماعية.مج10.ع2.ص209.متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/146062#>

تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 13.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

- HTML: اللغة المستعملة في بناء وثائق النص المتشعب أو المتصفحات وتسمى الويب.
- XML: نظام متفق عليه لتشكيل النصوص.
- وبالنسبة للنصوص الرقمية يمكن استحداث شكلين من أشكال المصادر الرقمية منها هما:
 - صور الصفحات(المسح الضوئي)
 - النص الكامل (التعرف الضوئي على الحروف)
 - 2-الصور الرقمية jpeg/tiff
 - 3-الصوت الرقمي MPEG3/WAV
 - 4- الفيديو الرقمي MPEG/Quick time video
 - 5- الرسوم المتحركة ثنائية الأبعاد وثلاثية الأبعاد.
 - 6- الرسوم الخطية.¹

2-6 مصادر المحتوى الرقمي الأكاديمي

ينطوي المحتوى الرقمي على عدد من الأبعاد التي تمثل المصادر الأساسية لتكوينه وهي كالتالي:

- النشر:** وهو محصلة مجمل النشاطات المترتبة عن عمليات النشر بشقيه الورقي والالكتروني الصادر عن خدمات دور النشر والمؤسسات ذات الطابع الإعلامي، الحكومي، الأكاديمي والتجاري.
- البث الجماهيري:** من خلال مختلف المضامين الإعلامية المعتمدة على أنظمة البث ذات الطابع الجماهيري، الإذاعية والتليفزيونية أو تلك المتاحة من خلال أنظمة البث الشبكية (الانترنت)
- الوسائط المتعددة:** وتشمل بمعناها الواسع ما يدخل في حكم المنتجات السينمائية الفيديوية، الفنون الرقمية، النظم الافتراضية، التسجيلات الموسيقية، قواعد البيانات، بنوك المعطيات والصور، الأرشيفات الالكترونية.
- برمجيات المحتوى:** وهي بدورها تنقسم إلى صنفين:
 - البرمجيات التطبيقية:** مثل التعليمية والترفيهية، نظم الترجمة الآلية..الخ
 - البرمجيات الأدائية(المساعدة)** وهي التي تأخذ على عاتقها مهمة تهيئة وإعداد المحتوى وأرشفته وتأمينه وتصميم وإدارة موقع خدماته على الانترنت.
- المواصفات القياسية:** ويقصد به المعايير القياسية لتوحيد الصيغ التي تقدم بها موارد المحتوى (نصوص، أصوات، أشكال) والغرض من ذلك هو

¹-محمد عطية خميس، اسامة. الكيانات الرقمية في المستودعات الرقمية على شبكة الانترنت: المفهوم البرمجيات البناء الابداع القانوني. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2013. ص64

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

تسهيل المشاركة في هذه الموارد وإعادة استخدامها وإمكانية عملها من خلال أنظمة تشغيل مختلفة.¹

3- صناعة المحتوى الأكاديمي العربي: واقعه وتطلعاته 3-1 الوضع الراهن لصناعة المحتوى الرقمي الأكاديمي

3-1-1 العربي

الواقع أن كل مطلع على المحتوى المعلوماتي الرقمي العربي على الشبكة يدرك الحالة المؤسفة التي وصل إليها هذا المحتوى بالفقر والضعف والعشوائية هي من السمات الرئيسية لهذا المحتوى.

وقد أعلن مسؤولون في مركز التراث الحضاري والطبيعي في مصر أن حجم المحتوى العربي على الانترنت لا يتعدى نسبة 0.5 % من المحتوى العالمي للشبكة العالمية وقد لخص نبيل علي أهم الملامح البارزة للوضع الراهن لصناعة المحتوى المعلوماتي العربي في النقاط التالية:

- غياب إستراتيجية عربية لصناعة المحتوى المعلوماتي
- ضмор العرض وضعف الطلب
- تفشي ظاهرة التبعية المحتوياتية
- ضعف جهود البحوث والتطوير الخاص لصناعة المحتوى المعلوماتي
- معالجة اللغة العربية آليا خمود بعد طفرة.
- إنتاج إعلامي وسينمائي هزيل
- قصور حاد في الموارد البشرية اللازمة لصناعة المحتوى المعلوماتي
- عزوف القطاع الخاص عن المساهمة في صناعة المحتوى المعلوماتي
- غياب شبه تام للمحتوى الإبداع الفني.²

3-1-2 الجزائري

نشير في هذا الإطار إلى مختلف المشاريع الرقمية والمرتبطة بالتعليم العالي إذ يشرف عليها أهم مركز بحث في المعلومات العلمية في الجزائر وعليه يستوجب العريف بالمركز قبل التطرق لهذه المشاريع التي تعمل على إثراء المحتوى التعليمي الأكاديمي بشكل أو بآخر فالمركز متخصص في البحث في الإعلام العلمي والتقني وهو من أهم المراكز البحثية في الجزائر إذ يتيح عدة أنواع من قواعد البيانات وطنية من إنتاجه وقواعد بيانات دولية مشترك

¹- غزال، عبد الزاق. التواجد الإلكتروني باللغة العربية على شبكة الانترنت: دراسة تقييمية لمواقع الويب الأكاديمية الجزائرية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة منوري قسنطينة: قسم علم المكتبات، 2010. ص111

²- بن السبتي، عبد المالك. عباس، فتحي. صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي الأكاديمي العربي عوامل ضعفه وسبل تطويره. مرجع سابق

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

بها يتم استخدامها من طرف المركز للإجابة على حاجيات المستخدمين بالإضافة إلى قاعدة بيانات البرمجيات الحرة التي يتيحها مركز الحاسب الآلي ويوفر أرصدة متنوعة كرسيد المراجع (47 مرجع) ورسيد الدوريات (120) والرصيد الوطني للأطروحات والرصيد الخاص بالمحاضرات الدولية خاصة في الإعلام الآلي (120 محاضرة دولية) والمقالات العلمية (37000 مقال علمي) ورسيد سمعي بصري (515 فيلم عربي ورسيد ميكرو فيلمي) والمجلات الالكترونية (62 مجلة) ومنشورات ومقالات ومدخلات المركز في حد ذاته وتقارير البحوث العلمية والكتب، ومن بين أهم هذه المشاريع ما يلي:

- شبكة المحاضرات المرئية ونظام التعليم الالكتروني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي
- النظام الوطني للتوثيق على الخط SNDL
- المحتوى الرقمي للمكتبات الجامعية
- شبكة البحث الأكاديمي ARN
- الشبكة الجهوية للمكتبات الجامعية RIBU
- البوابة الوطنية للإشعار عن الأطروحات الجامعية PNST
- الخزان البيبليوغرافي
- بوابة الدوريات WEBREVIEW
- الفهرس المشترك الجزائري CCDZ
- دليل مكتبات الجزائر RBDZ
- ¹ALGERIANA

2-3- دور الجامعات في إثراء المحتوى الرقمي الأكاديمي المتاح على شبكة الانترنت

المحتوى الرقمي للبحث العلمي هو أهم المصادر الملية البحثية في التقييم العالمي للجامعات، وبالتالي يصعب التقييم الموضوعي للجامعات في مجال إتاحة المحتوى الرقمي نظرا لعدم توافر الإنتاج العلمي والبحثي بصورة رقمية منشورة في المواقع الرسمية لهذه الجامعات بالرغم من توافر هذا الإنتاج العلمي والبحثي بصورة ورقية لدى أعضاء هيئة التدريس، لذلك اتخذت العديد من الجامعات فعالة لتحسين المحتوى الرقمي للبحث العلمي من خلال تبني مصفوفة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتوعية والتدريب على آليات رفع الأبحاث الكاملة بهدف إتاحة المحتوى العلمي بصورة رقمية على الوسائل الحديثة، مما يزيد من فرص الاطلاع من المجتمع الأكاديمي الداخلي والخارجي ويرفع عدد الاستشهادات لهذه البحوث، كما قامت العديد من الجامعات

¹- مقناني، صبرينة. 2019. المحتوى الرقمي التعليمي الجزائري و دوره في دعم مجتمع المعرفة. سيراريان جورنال، مج. 2019، ع. 56، ص ص. 1-27. متوفر على الرابط التالي

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-975074> تمت الزيارة يوم: 2022-3-15 على الساعة 14.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

بتشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس للتسجيل على موقع قوقل سكولار للتوسع في إتاحة الرؤية لهذه الأبحاث العلمية، وكان على مؤسسات التعليم العالي مواجهة هذا التيار العالمي القادم بقوة من خلال مساهمتها في التواجد على مواقع الويب ومن أهم الحقائق في هذا الإطار نذكر الانجازات التالية:

-الدروس على الخط في الجامعات الجزائرية:

في إطار الوجود عبر الويب تسعى الجامعات جاهدة لمواكبة التطورات المفروضة من خلال الاندماج في العالم الرقمي، ولم تأت عملية وضع الدروس على الويب من باب الصدفة وإنما جاءت كنتيجة منطقية كان لا بد لها أن تبرز من أكبر رهانات العهد الجديد بالنسبة للجامعات الجزائرية، بسبب مميزاتها التي تعود بالفائدة على المتعلم عبر الويب وينبغي تنظيم الدروس بصفة محكمة حتى يتسنى وضعها على الخط المباشر.

-المنشورات العلمية على الخط المباشر:

الاهتمام بالنشر الالكتروني للكتب الدراسية وإحلال الكتاب الجامعي الرقمي بديلا للمطبوع الورقي والتوجه نحو الكتب الدراسية المتاحة للجميع، ويقوم النشر العلمي والمعرفي على أرضية علمية صلبة من صنع الباحثين والعلماء والخبراء، إذ يقومون بإثراء الدراسات والبحوث وتزويد المعرفة البشرية بشتى أنواعها وتخصصاتها، وعليه يستطيع الأساتذة الباحثين المساهمة في تدعيم هذا الجانب بنشر منتجاتهم العلمية ضمن ما يصدر في الجامعة من مجلات علمية وغيرها.

وتوالت مساعي الجامعة من خلال وضع المنتج العلمي للجامعة على الخط المباشر لكون شبكة الانترنت هي وسيلة نشر على نطاق واسع، وأداة للتواصل بين الباحثين ومصدر الفاعلية في إثراء البحوث.

-الأرضية المساعدة في إتاحة الأطروحات الجامعية:

تأتي إتاحة الأطروحات الجامعية على الخط المباشر كنتيجة حتمية لعدة عوامل أهمها:

التحولات التي تمر بها الجامعة وعمليات التحديث التي تبنتها المكتبة الجامعية حيث تم الاعتماد على النظام المحوسب لأنه يسهل الطريق للتنسيق وتبادل البيانات ويفتح المجال للاتصال عن بعد.

وتمكنت مصلحة الرسائل الجامعية من إنتاج فهرس الكتروني ولعل أهم الدوافع التي تجعل مؤسسات التعليم العالي تلجأ إلى إتاحة الأطروحات الجامعية على شبكة الانترنت هو الفائدة العلمية للرسائل الجامعية وتشجيع البحث وزيادة فرص الوصول والاطلاع وغيرها، وتتم الإتاحة على شكلين إتاحة فهرس الأطروحات الجامعية على الخط المباشر وثانيهما إتاحة النص الكامل.

-النصوص الكاملة ومقالات الدوريات:

لم يكن ممكنا في السنوات القليلة الماضية التكلم عن نشر الجامعات الجزائرية لمقالات الدوريات عبر الويب، والآن أصبح بإمكان الباحثين من داخل

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

الجامعة أو خارجها الاطلاع على الخط المباشر على مقالات الدوريات في مجال اهتماماتهم وتخصصاتهم العلمية وتتمثل في كل من مقالات الدوريات الأجنبية من خلال اشتراكات المكتبة الجامعية المركزية في قواعد البيانات ومقالات الدوريات المحلية من إنتاج الجامعة والتي تتم إنتاجها من طرف الباحثين من داخل الجامعة، ويكمن الهدف الرئيسي م وراء هذه المنشورات الأكاديمية في نشر الإنتاج العلمي وترقيته.

-مشروع التعليم عن بعد:

يرمي هذا المشروع إلى إصلاح نقائص التاثير وتحسين نوعية التكوين تماشيا مع متطلبات ضمان النوعية، حيث تم تغيير طرق التكوين والتعليم الجامعيين ضمن سلسلة من الإجراءات البيداغوجية الجديدة، خلال مسار التكوين ويمكن تحقيق أهداف المشروع على ثلاث مراحل:

-**المرحلة الأولى:** يتم فيها استعمال التكنولوجيا وخاصة منها

المحاضرات المرئية.

-**المرحلة الثانية:** تركز على التكنولوجيات البيداغوجية الحديثة معتمدة

خاصة على الويب(التعلم عبر الخط أو التعليم الالكتروني)

-**المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة التكامل يصادق فيها على نظام التعليم عن

بعد ويتم نشره بواسطة قناة المعرفة التي يتعدى مجال استعمالها والاستفادة منها النطاق الجامعي بكثير.

ومن بين ادوار الجامعة أيضا في مضمار صناعة المحتوى المعلوماتي إنشاء

المستودعات الرقمية لكافة أشكال المحتوى الصادر عن المؤسسة والاهتمام

بالنشر

الالكتروني وإتاحة المحتوى على الشبكة العنكبوتية احتراماً وتقديراً للقياسات

والتصانيف العالمية للجامعات والمستودعات الرقمية من اجل مكانة عالمية

أفضل ومن بين المحتوى الشائع تداوله عبر المستودعات الرقمية للجامعات

تأتي للرسائل العلمية وتقارير البحوث ومقالات الدوريات العلمية وأعمال

المؤتمرات والندوات التي تقيمها الجامعة وغيرها من الإنتاج الفكري.¹

3-3- المحتوى الأكاديمي الرقمي العربي

3-3-1 تحديات صناعة المحتوى الرقمي العربي

هناك العديد من القضايا التي تؤثر على صناعة المحتوى الرقمي العربي منها:

-قلة وجود سياسات أو استراتيجيات وطنية أو إقليمية في المنطقة العربية

تعنى بتطوير المحتوى الرقمي العربي وتؤكد على دوره في العملية

التموية.

¹- بن السبتي، عبد الملك.عباس، فتحي..مرجع سابق.ص214

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

- الحاجة إلى إقناع متخذي القرار بأهمية الإدارة الفعالة للمحتوى الرقمي العربي وبيان الأهمية الاقتصادية لذلك.
- ضعف نشاطات البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مجال المحتوى الرقمي العربي وعدم توافر برامج بحثية متخصصة في هذا المجال مما يضعف فرص الابتكار والإبداع الضروريين.
- ندرة الكفاءات البشرية المؤهلة للقيام بنشاطات تطوير صناعات المحتوى بناء اقتصد المعرفة.
- ضعف القدرة والمهارة الكافية عند المستخدمين لاستثمار جيد لتعظيم الاستفادة من المحتوى الرقمي العربي.
- قلة التنسيق والتعاون بين أصحاب المصلحة في القطاعين العم والخاص لإعداد وتنفيذ البرامج والخطط الوطنية الإقليمية لبناء وتطوير صناعة محتوى رقمي عربي.
- تدني مستوى الوعي بأهمية حماية الملكية الفكرية ومتابعة الإجراءات المتعلقة بذلك مما يضعف فرص الابتكار والإبداع ويخفض الاستفادة من التمويل والاستثمار الخارجي.
- عدم وجود بوابات الكترونية عربية تعليمية اجتماعية ثقافية.¹

2-3-3 تحديات تطوير المحتوى الرقمي العربي

1- الإبداع والابتكار: وهو إيجاد طرق جديدة لتنظيم وتطوير العملية الإنتاجية والإبداع يتيح الفرص للنمو الاقتصادي وتوفير فرص عمل في مجال الخدمات التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باستخدام اللغة العربية.

2- توفير الرأس مال البشري الملائم: إن تطوير المحتوى الرقمي العربي ودعم صناعته يعتمد بشكل أساسي على قوى عاملة ومؤهلة وذات مهارات عالية في استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتتمتع بمستوى عالمي من حيث الكفاءة والجودة، وهذا يتطلب رفع مستوى التعليم في المدارس والجامعات بحيث يرقى الخريجون إلى المستوى المطلوب وهذه المسؤولية تقع بالأساس على عاتق الجامعات.

3- دعم المبدعين والرياديين: ان الرياديين هم عماد التغيير في المجتمعات فمن خلال إبداعاتهم ومنتجاتهم المستحدثة يحدث التقدم والتغيير في أساليب الإدارة والتسويق وأساليب التفاعل بين فئات المجتمع.

¹- علوي، هند. مسروة، محمود. **المحتوى الرقمي العربي عبر شبكة الانترنت: اقتراح تصميم بوابة عربية لإدارة المحتوى الرقمي.** إشارة مجلة علوم المعلومات. مج.4.ع.1. 2020. ص.69 متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/120762> تمت الزيارة يوم 18-3-2022 على الساعة 12.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

4- وتظهر الحاجة الماسة في مجال المستوى الرقمي الى رياديين يقوموا بالإبداعات لتطوير المجتمعات العربية والريادة تتطلب توفير البيئة المناسبة وحاضنات ترعى المبدعين وتساعد على تطوير الأفكار.

5- التعاون المحلي والإقليمي: إن تنمية صناعة المحتوى الرقمي تتطلب زيادة التعاون بين المؤسسات المحلية وذلك نظرا لضرورة ربط العملية الإبداعية بمراكز البحث العلمي والجامعات والقطاع الخاص من اجل تنمية صناعة واعدة قابلة للنمو والمنافسة ومن الممارسات الناجحة للتعاون بين المؤسسات الإنتاجية والبحثية عقد لقاءات دورية وعقد اجتماعات تشبيك لتبادل الأفكار.

6- ومن أوجه التعاون الإقليمي العربي في مجال المحتوى الرقمي العربي البحث والتطوير في المواضيع الخاصة بمعالجة اللغة العربية رقميا وتطوير بعض البرمجيات مع احتياجات اللغة العربية فضلا عن بناء قدرات ذات كفاءة عالية في مجال تطوير المحتوى الرقمي العربي وتبادل الخبرات وهناك حاجة ماسة لإعداد منصات وبوابات إقليمية باللغة العربية في مواضيع ذات أهمية خاصة للمنطقة مثل البوابات التعليمية والثقافية والصحية.

7- الفجوة الرقمية: تتمثل الفجوة الرقمية في مجال المحتوى الرقمي العربي في أربعة أمور رئيسية هي:

- الأمية: نسبة الأمية في الوطن العربي تزيد عن 28% واغلبهم من النساء وهذه تزيد من الأمية المعلوماتية.

- النفاذ: ضعف البنية الأساسية ومستوى التغطية الجغرافية تحد من نفاذ المستخدمين إلى الانترنت وخاصة المناطق النائية.

- نوعية ومواضيع المحتوى الرقمي: المحتوى الرقمي العربي المتوفر حاليا لا يشجع المواطن العربي فضلا عن عبء الوصول إلى الانترنت.¹

3-4 عوامل تفعيل نشاط صناعة المعلومات الرقمية في الجامعات الجزائرية

في إطار الإستراتيجية التنموية التي أقرتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تحث على تدعيم التاطير، وتطوير البحث العلمي والتكنولوجي، وعصرنة القطاع، ظهرت مفاهيم وممارسات حديثة تتلاءم مع الوضع الجديد:

- الارتباط بشبكة الانترنت: تم ربط الجامعات بهذه الشبكة عام 1998 وكان ذلك عن طريق مركز البحث في العلام العلمي والتقني من خلال

¹- علوي، هند. مسروعة، محمود، المحتوى الرقمي العربي عبر شبكة الانترنت: اقتراح تصميم بوابة عربية لإدارة المحتوى الرقمي. مرجع سابق. ص 67

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

المشروع التعاوني الذي مولته اليونسكو بميزانية مودعة من طرف الحكومة الإيطالية بهدف إنشاء شبكة معلوماتية في إفريقيا تحت تسمية Regionalinformatics for africa-rinaf وتم التحكم في عملية الاتصال بهذه الشبكة بالاستعانة بمهندسين أكفاء في الإعلام الآلي وفتح المركز لنفسه 650 حساب للانترنت منذ ديسمبر 1995 وتم إيصال الجامعات بها، يكمن الغرض من ورائها لتلبية متطلبات أكبر عدد ممكن من المستخدمين وإتاحة إمكانية وصول الباحثين والمفكرين إلى المعلومات المفيدة وصرح مدير المركز بان انتشار شبكة الانترنت في الجامعات الجزائرية يعتبر بمثابة البداية للتفتح الثقافي العلمي والتبادل والتواصل ويجنب العزلة عن العالم.

-توظيف تكنولوجيا الاعلام والاتصال: بفضل هذه التكنولوجيا يمكن للأستاذ الجامعي بذل جهود لجعل العملية التعليمية أكثر فعالية وتحسين نوعية التدريس فالتفكير اليوم ينصب حول إيجاد كيفية تعليم وتعلم مختلف عن الطريقة الكلاسيكية من خلال دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم العالي باستخدام أدوات وأجهزة الإعلام الآلي والوسائط المتعددة من أجل تحضير الطالب للتخصص في مهن الانترنت ومجال الوسائط المتعددة وإثراء محتويات الويب بأفضل الممارسات إنتاج وتصميم وإنجاز.

-إصلاح التعليم العالي في الجزائر: وضعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إصلاحات جديدة في خضم مستلزمات التطور المفروضة على بلد في قمة التحول من خلال طرح بنية تعليمية جديدة مرفقة بتحديث وتطوير مختلف البرامج وإعادة تنظيم وتسيير العملية التعليمية متمثلة في نظام ل م د منذ 2004.

-تدعيم الحركة التعليمية العلمية والبحثية في الجامعات الجزائرية: شهدت الجامعات الجزائرية في السنوات القليلة الماضية حركة علمية نشطة تماشياً مع التحولات التي تعرفها كل القطاعات دون استثناء وتجاوبا مع المعطيات الجديدة التي يشهدها العالم في جميع الميادين وبالتوازي مع هذه الحركة ظهرت قرارات رسمية تحمل في طياتها تحفيزات اتجاه الهيئة التدريسية بالجامعة ضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي المؤرخ في 27 جانفي 1999 الذي ينص على تشجيع الأساتذة الذين يساهمون في تقدم الحركة العلمية بالجامعة ويقترح السريحي في هذا الصدد انه على أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسات الجامعية أن يكونوا مؤسسين للفكر لا ناقلين له وتابعين في كل شيء وبنبغي أن يكون لنا مؤشرات تميز عربية في مجال النشر العلمي والاهتمام بمجال النشر الالكتروني ونطورها ونبدأ بالمجلات العلمية في الجامعات ثم نؤسس ما يشبه كامبريدج و اوكسفورد ونصبح صناع المعرفة العلمية وناشريها وتكون البداية بنشر الموسوعات في المجالات العلمية البحثية والتطبيقية التي نفتقدها.

4- تأثير الثورة الصناعية الرابعة على البحث العلمي في الجامعات

4-1 مفهوم الثورة الصناعية الرابعة

Industry4.0: يعد مرادفًا للتصنيع الذكي، هو عبارة عن تحقيق التحول الرقمي للمجال، مما يوفر اتخاذ القرارات في الوقت الفعلي وتعزيز الإنتاجية والمرونة والسرعة¹.

تنطلق الثورة الصناعية الرابعة من الإنجازات الكبيرة التي حققتها الثورة الثالثة، خاصة شبكة الإنترنت وطاقة المعالجة (Processing) الهائلة، والقدرة على تخزين المعلومات، والإمكانات غير المحدودة للوصول إلى المعرفة. فهذه الإنجازات تفتح اليوم الأبواب أمام احتمالات لا محدودة من خلال الاختراقات الكبيرة لتكنولوجيات ناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وإنترنت الأشياء، والمركبات ذاتية القيادة، والطباعة ثلاثية الأبعاد، وتكنولوجيا النانو، والتكنولوجيا الحيوية، وعلم المواد، والحوسبة الكمومية، وسلسلة الكتل (Blockchain)، وغيرها².

تعرف بأنها الاستخدام الكثيف للأنظمة الرقمية والتكنولوجية في كافة عمليات التصنيع وذلك من خلال تقنيات متعددة يتم التحكم فيها إلكترونيًا وهي إنترنت الأشياء، الحوسبة السحابية، التعلم الآلي، الذكاء الاصطناعي، والروبوتات وغيرها من التقنيات التي تدخلت بشكل مباشر في مختلف قطاعات ومجالات الحياة البشرية³.

4-2 نشأة الثورة الصناعية الرابعة

4-2-1 الثورة الصناعية الأولى

¹ ما هو Industry 4.0 متوفر على الرابط التالي: <https://www.ibm.com/ae-ar/topics/industry-4-0> تمت الزيارة يوم 2022-3-15 على الساعة 14.00

² ماذا تعرف عن الثورة الصناعية الرابعة. متوفر على الرابط التالي: <https://www.alarabiya.net/qafilah/2018/07/01/%D9%85%D8%A7%D8%B0%D8%A7-%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%81-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A-%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%A8%D8%B9%D8%A9%D8%9>

³ تمت الزيارة يوم 2022-3-15 على الساعة 15.00 F Marr. Bernard (2018). **The Fourth Industrial Revolution is here.** -3 Are you ready? Forbes.Aug.13. Available at: <https://www2.deloitte.com> تمت الزيارة يوم 2022-3-15 على الساعة 16.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

تُعد هذه الثورة انقطاعاً كبيراً عن تاريخٍ طويلٍ من نمط حياةٍ وإنتاجٍ وعلاقاتٍ بدائيةٍ استمرت لآلاف السنين، إلى أحوالٍ أخرى مختلفة، وقد حصلت بفعل اختراع المحرّك البخاري في الربع الأخير من القرن الثامن عشر، وهو آلةٌ تستخدم قوة البخار لأداء عملٍ ميكانيكيٍّ بواسطة الحرارة. وكانت النتائج الثلاث الكبرى لذلك:

تحوُّل كبير من الاعتماد الواسع على طاقة الحيوانات والجهد العضلي للبشر والكتلة الحيوية للطاقة (الحطب وغيره)، إلى استخدام الطاقة الميكانيكية والوقود، كالفحم الحجري في ذلك الوقت. ونتج عن ذلك أن بدأت الآلات التي تعمل بالبخار تحل محل اليد العاملة.

-أدت هذه الاختراقات الكبيرة من منظور ذلك الزمان، إلى نمو كبير في صناعات الفحم والحديد وسكك الحديد والنسيج.

أدى التوسع في هذه الصناعات الكبيرة إلى تدهور نمط الإنتاج التقليدي السابق في الأرياف، والهجرة منها، فبدأنا نشهد في هذه الفترة توسع المدن وتقسيم العمل.

4-2-2 الثورة الصناعية الثانية

أحدثتها الكهرباء والإنتاج الشامل في خطوط التجميع في أواخر القرن التاسع عشر. وتميّزت بأنها فتحت الأبواب أمام كثير من الاكتشافات والاختراعات الكبيرة الأخرى. ومن أبرز معالمها:

-ظهور محرّك الاحتراق الداخلي الذي أحدث ثورة في صناعة النقل، كالسيارات والطائرات وغيرها.

-حلول البترول كمصدر أساسي للطاقة محل أنواعها الأخرى.

-إنتاج السلع الاستهلاكية بكميات كبيرة، ونشوء ما يعرف بالمجتمع الاستهلاكي.

4-2-3 الثورة الصناعية الثالثة

أحدثتها الرقمنة (Digitization) والمعالجات الدقيقة والإنترنت وبرمجة الآلات والشبكات في النصف الثاني من القرن العشرين، ومن مميزاتهما:

-ظهور الكمبيوتر الذي أحدث ثورةً في تخزين المعلومات ومعالجتها.

-برمجة الآلة ورقمنتها، ما جعلها تحلُّ شيئاً فشيئاً محل اليد العاملة.

-أدّى هذا إلى تراجع كبير في مستوى دخل الأفراد في الدول المتقدّمة ابتداءً من ثمانينيات القرن العشرين.

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

-أحدث انتشار شبكة الإنترنت في كل أنحاء العالم ثورة في عالم الاتصالات.

-أدَّى التطور في خوادم (Servers) الكمبيوتر وقدراتها المتنامية باستمرار على تخزين المعلومات ومعالجتها إلى صعود المنصات الرقمية العملاقة (فايسبوك، تويتر، غوغل..الخ)، وانتشار مواقع التواصل الاجتماعية التي أثرت على العلاقات الاجتماعية التقليدية.

4-2-4 الثورة الصناعية الرابعة

تنطلق الثورة الصناعية الرابعة من الإنجازات الكبيرة التي حققتها الثورة الثالثة، خاصة شبكة الإنترنت وطاقمة المعالجة (Processing) الهائلة، والقدرة على تخزين المعلومات، والإمكانات غير المحدودة للوصول إلى المعرفة. فهذه الإنجازات تفتح اليوم الأبواب أمام احتمالات لا محدودة من خلال الاختراقات الكبيرة لتكنولوجيات ناشئة في مجال الذكاء الاصطناعي، والروبوتات، وإنترنت الأشياء، والمركبات ذاتية القيادة، والطباعة ثلاثية الأبعاد، وتكنولوجيا النانو، والتكنولوجيا الحيوية، وعلم المواد، والحوسبة الكمومية، وسلسلة الكتل (Blockchain)، وغيرها.¹

4-3 تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في التعليم الجامعي

تحدد تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في التعليم الجامعي فيما يلي:

4-3-1 الذكاء الاصطناعي:

يعرف الذكاء الاصطناعي Artificial intelligence الذي يسمى اختصاراً (AI). ويعد فرعاً من فروع علوم الحاسوب يسعى إلى تكرار أو محاكاة الذكاء البشري بأنه سلوك وخصائص معينة تتسم بها البرامج الحاسوبية لتحاكي بها القدرات الذهنية البشرية وأنماط عملها.

بدأ استخدام مصطلح الذكاء الاصطناعي في صيف عام 1956 في كلية دارتموث بهانوفر، نيوهامبشير كانت تلك هي المرة الأولى التي يُستخدم فيها مصطلح الذكاء الاصطناعي على نحو مباشر، ومن هناك بدأ مصطلح الذكاء الاصطناعي بالانطلاق والانتشار عالمياً.²

¹- ماذا تعرف عن الثورة الصناعية الرابعة. متوفر على الرابط التالي: <https://www.alarabiya.net/qafilah/2018/07/01> تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 15.00

²-ابراهيم الطيب، هشام. ماهو الذكاء الاصطناعي وماهي فروعه وتطبيقاته. متوفر على الرابط التالي: <https://attaa.sa/library/view/1279> تمت الزيارة يوم: 15-30-2022 على الساعة 15.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

يعزز الذكاء الاصطناعي التعليم العالي على جميع المستويات. تتمثل إحدى المهام الأكثر صلة بالذكاء الاصطناعي في التعليم في توفير التخصيص على نطاق واسع. ومع ذلك، فإن تحديد أفضل طريقة لدمج التفاعل البشري والتعلم وجهًا لوجه مع تقنيات الذكاء الاصطناعي الواعدة لا يزال يمثل تحديًا كبيرًا.

وفقًا لتقرير صدر عن جامعة ستانفورد عام 2016 حول الذكاء الاصطناعي بعنوان: الذكاء الاصطناعي والحياة في عام 2030، يمكن الآن مطابقة معلمي الآلة التفاعلية مع الطلاب لتدريس العلوم والرياضيات واللغة والتخصصات الأخرى. كما عززت معالجة اللغة الطبيعية (NLP) والتعلم الآلي والتعلم عبر الإنترنت ومكنت المعلمين في التعليم العالي من مضاعفة حجم الفصول الدراسية مع تلبية احتياجات وأنماط التعلم الفردية للطلاب.

اليوم ومع وجود تقنيات مثل روبوتات المحادثة ومنصات التعلم التكيفية ومساعدتي التدريس الافتراضيين والفصول الدراسية الغامرة، تتعاون العديد من الجامعات والكليات مع المنظمات التي يمكن أن تساعدهم في استخدام الذكاء الاصطناعي لمصلحتهم.

تسمح أدوات مثل روبوتات الدردشة والرسائل النصية الذكية للكليات بالإجابة على استفسارات الطلاب بسرعة كبيرة، مما يحافظ على اهتمام الطلاب المحتملين وتفاعلهم. هذا ويمكن للجامعات أيضًا تحليل بيانات المتقدمين لها لمعرفة المتقدمين الجادين في التقديم، وكم منهم يستحق المساعدة المالية، ومتى يمكن للطلاب تقديم طلباته أو لا.

يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لفهم مستوى كفاءة الطالب، وتحديد الفجوات في معرفتهم، وتزويدهم بمواد الدورة ذات الصلة للبقاء على المسار الصحيح. وفي الوقت نفسه، تساعد الفصول الدراسية الغامرة ومساعدتي التدريس الافتراضيين، الطلاب على التعلم بطريقة لا تُنسى مع توفير وقت الموظفين وتكاليفهم أيضًا.

لن يساعد الذكاء الاصطناعي التعليم العالي في تغيير تجارب الطلاب فحسب، بل سيوفر أيضًا لموظفي الجامعة وهيئة أعضاء التدريس العمل على حل المشكلات.

بالفعل لقد أدى تأثير الذكاء الاصطناعي إلى تغيير مشهد التعلم مؤخرًا. بمساعدة المحتوى الذكي، حيث يمكن للطلاب إنشاء دروسهم الخاصة وتحقيق الكسب الذاتي. يعمل الذكاء الاصطناعي على تبسيط منهجية التدريس من خلال أنظمة إدارة الفصل المؤتمنة، وتحليل اهتمام الطلاب بالفصل من خلال التعرف على الوجه. ستزيد أنظمة الدرجات الآلية من موضوعية التعلم ويمكنها الحكم على أداء الطلاب. بالإضافة إلى ما سبق، سوف يساعد الذكاء

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

الاصطناعي في تنظيم لوحات معلومات التعلم المخصصة، بناءً على مستوى المعرفة الحالي، كما وسيقدم التوصيات.

من جهة أخرى لقد دخلت العديد من الجامعات والكليات إلى الفضاء الرقمي باستخدام أنظمة إدارة التعلم (LMS)، ومثال على ذلك منصة **مداد السحابية**، لمشاركة المحتوى والتقييمات والواجبات وما إلى ذلك. يمكن أن يساعد إدخال الذكاء الاصطناعي في أنظمة LMS الحالية الجامعات والكليات على زيادة مشاركة الطلاب من خلال أساليب التعلم النشط وإنشاء تجربة تعليمية مخصصة.

هذا ومن الملاحظ، أنه وبالرغم من أن هذه التقنية لا تزال في مراحلها الأولى وتتطور باستمرار، إلا أن الجامعات الراسخة تقوم بتجربة تقنيات الذكاء الاصطناعي وتمهد الطريق للآخرين.¹

2-3-4 البيانات الضخمة

ظهر مصطلح البيانات الضخمة لأول مرة في عام 1998 من خلال لوحة عرض سليكون جرافيكس ل John Mashey بعنوان Big data and the nextwave of infra stress كما ظهرت أول دراسة بحثية تحمل في عنوانها عبارة البيانات الضخمة عام 2000 لمقدمها F.Diebold ثم بعدها بدأ مصطلح البيانات الضخمة في التداول والانتشار، حتى أصبحت علما كامل التخصصات وله العديد من المجالات التطبيقية.

وتمثل البيانات الضخمة مرحلة هامة من مراحل تطور نظم المعلومات والاتصالات، والتي تعبر في مفهومها المبسط عن كمية هائلة من البيانات المعقدة التي يفوق حجمها قدرة البرمجيات والآليات الحاسوبية التقليدية والتي لا يمكن إدارتها بقواعد البيانات العادية والشائعة، الأمر الذي أدى وضع حلول بديلة متطورة تمكن من التحكم في تدفقها والسيطرة عليها.

ونظرا لان الحقيقة الواضحة والثابتة تقول إن استشراف منظومة البحث العلمي بالجامعات هو جهد فكري علمي مبني على مؤشرات كمية منتقاة، بالتالي فان العلاقة الارتباطية بين البيانات الضخمة ومؤشرات الأداء البحثي لتلك الجامعات ستسهم بشكل فعال في التنبؤ بأهم محددات مستقبلها في مجال البحث العلمي، وذلك وفق الأهداف المخططة لها، وباستخدام أساليب كمية تعتمد على قراءة بيانات الماضي والحاضر، مما يساعد الجامعات على

¹-حايك، هيام. اعتماد الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي: ما بين الوضع الراهن ورؤى المستقبل. متوفر على الرابط التالي: <https://blog.naseej.com> تمت الزيارة يوم 2022-5-17 على الساعة 14.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

تفادي المشكلات البحثية والاستعداد لها من خلال القرارات التطويرية التي تتوافق مع الأحداث المستقبلية القادمة.¹

3-3-4 انترنت الأشياء

يُنسب للباحث "كيفن أشتن" (Kevin Ashton) من معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا (MIT) الذي استخدمه عام 1999، ويُقصد به الجيل الجديد من شبكة الإنترنت التي تتيح قابلية التحكم في الأشياء من حولنا، واتصال الأشياء ببعضها البعض لإرسال واستقبال البيانات لأداء وظائف محددة عبر الإنترنت. يُقصد بالأشياء كل الأجهزة والأدوات التي تستطيع العمل على شبكة الإنترنت والتي بإمكانها جمع وإرسال ومعالجة البيانات التي تلتقطها من بيئتها المحيطة عن طريق حساسات مُدمجة ومعالجات بالإضافة إلى وسائط اتصال، وتدعى غالباً بالأجهزة المتصلة أو الذكية لأنها تستطيع التواصل مع الأجهزة الأخرى المرتبطة بها بعملية تُعرف باتصال "آلة بآلة" (Machine-to-Machine. M2M)، والتفاعل مع المعلومات التي تُرسل من جهاز آخر. ويستطيع البشر التفاعل معها لتهيئتها وإعطائها تعليمات أو الوصول إلى البيانات، ولكنها تقوم بمعظم عملها دون تدخل بشري.

أصبح وجود مثل هذه الأجهزة ممكناً بفضل جميع عناصر الهاتف الذكي الصغير المتوفرة بكثرة حالياً، بالإضافة إلى حقيقة أن الاتصال الدائم بالإنترنت هو الحالة السائدة لشبكاتنا المنزلية أو شبكات العمل.

أمثلة عن تطبيقات إنترنت الأشياء

من الأمثلة الشائعة على تطبيقات إنترنت الأشياء في المنزل نجد الإنارة الكهربائية، وتكييف الهواء وأجهزة التسخين، والبوابات المنزلية الإلكترونية؛ أما في المصانع، فيمكن لإنترنت الأشياء تحقيق التكامل بين أجهزة التصنيع المختلفة المزودة بأدوات الاستشعار، كمعالجة الطلبات والاتصال بين مختلف وحدات سلسلة الإنتاج، وتشغيل الآلات اللازمة.²

ويساعد النظام المركزي الحاسوبي لإنترنت الأشياء منظومة البحث العلمي بالجامعات في التتبع الشامل لكافة مواردها الرئيسية وإعداد الخطة

¹ عبد الرحمن عبد الله محمد، محدي، دراسة تقييمية لاثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد. المجلة التربوية. مج.4. ع.91. نوفمبر 2021. القاهرة: جامعة سوهاج، 2021. ص.1460

² إنترنت الأشياء متوفر على الرابط التالي: <https://hbrarabic.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9/%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%B1%D9%86%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D9%8A%D8%A7%D8%A1>

تمت الزيارة يوم 15-5-2022 على الساعة 17.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

البحثية الذكية، وتوفير تصميم ذكي للمختبرات البحثية يضمن لها الأمان الكامل وسرعة وصول الباحثين إلى معلومات فضلا عن الإدارة الافتراضية الجيدة لكافة أجزاء ومكونات المنظومة البحثية.¹

4-3-4 الحوسبة السحابية

وهي التزايد في استخدام وتوفير وإيصال الخدمات المعتمدة على الانترنت وإتاحة كل التطبيقات والأجهزة كخدمات عبر شبكة الانترنت ويتم تقديم هذه الخدمات عبر مراكز، ويطلق على برمجيات وأجهزة المراكز مصطلح السحابة للدلالة على ضخامة الموارد.²

4-3-5 روبوتات الدردشة التفاعلية

روبوت الدردشة التفاعلي Chatbot هو عبارة عن برنامج حاسوبي يقوم بمحاكاة ومعالجة المحادثات البشرية المكتوبة أو المنطوقة. مما يسمح للبشر بالتفاعل من الأجهزة الإلكترونية كما لو كانوا يتواصلون مع شخص حقيقي تقريبا.

يمكن لروبوتات الدردشة Chatbot أن تكون بسيطة مثل البرامج البسيطة التي تجيب على سؤال بسيط بإجابة من جملة واحدة أو فقرة واحدة. كما يمكن لها أن تكون معقدة مثل المساعد الرقمي Digital Assistant الذي يتعلم ويطور من نفسه بشكل ذاتي لتقديم مستويات أعلى من التخصيص أثناء جمع المعلومات ومعالجتها لتقديم الإجابة المطلوبة.³

وتتسم روبوتات الدردشة التفاعلية بمجموعة من مميزات الاستخدام في الجامعات والتي من أهمها:

التعلم الذاتي نظرا لقدرته على توجيه الباحثين الذين انهموا أبحاثهم من البحث عن المعارف والمعلومات المرتبطة بالموضوعات البحثية التي يرغبون في دراستها وتعلمها.

¹- عبد الرحمن عبد الله محمد، مجدي، دراسة تقييمية لاثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد. مرجع سابق، ص1462

²- محمد بسيوني، بدوية. برمجيات الحوسبة السحابية ودورها في تطوير خدمات المعلومات دراسة تطبيقية على مواقع التخزين السحابي بالانترنت. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج2، ع3، سبتمبر 2015، ص18

³- ماهو روبوت الدردشة التفاعلي. متوفر على الرابط التالي: <https://thaqafati.com/%D8%AA>

[/thaqafati.com/%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A%D8%A7/%D8%B1%D9%88%D8%A8%D9%88%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%AF%D8%B4%D8%A9](https://thaqafati.com/%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A%D8%A7/%D8%B1%D9%88%D8%A8%D9%88%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%AF%D8%B4%D8%A9)

تمت الزيارة يوم 17-3-2022 على الساعة 19.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

- إتاحة الفرصة لمناقشة الطلبة والباحثين في مفردات أبحاثهم الغامضة وذلك خلال الدقائق الأخيرة من المحاضرات المخصصة لمشروعات التخرج والمشروعات البحثية مما يوفر على الأستاذ الجامعي مشقة القيام بهذا الأمر.

- تشخيص أداء الباحثين وتحديد نقاط القوة والضعف في هذا الأداء.

- تتبع أداء الباحثين وتقديمهم البحثي وتحديد الموضوعات والأولويات البحثية التي يريدون الاستزادة في البحث فيها.

- تحويل النص إلى صوت مما يجعل تجربة التعلم للطلبة أكثر متعة وإثارة.¹

4-3-6 الأمن السيبراني

الأمن السيبراني: هو ممارسة حماية الأنظمة والشبكات والبرامج من الهجمات الرقمية التي تهدف عادةً إلى الوصول إلى المعلومات الحساسة أو تغييرها أو إتلافها أو ابتزاز المال من المستخدمين أو مقاطعة العمليات التجارية.

نهج الأمن السيبراني: ينتهج الأمن السيبراني النهج نهجاً معيناً يتكون عادة من طبقات متعددة للحماية تنتشر في أجهزة الكمبيوتر أو الشبكات أو البرامج أو البيانات التي ينوي المرء الحفاظ على سلامتها وفي أي منظمة يجب على المستخدمين والعمليات والتكنولوجيا أن يكملوا بعضهم بعضاً ويتكاتفوا لإنشاء دفاع فعال من الهجمات السيبرانية.

المستخدمين: يجب على المستخدمين فهم مبادئ أمان البيانات الأساسية والامتنال لها مثل اختيار كلمات مرور قوية، والحذر من المرفقات ذات المصدر المجهول في البريد الإلكتروني، والحرص على عمل النسخ الاحتياطي للبيانات.

التكنولوجيا: تعد التكنولوجيا ضرورة ملحة لمنح المنظمات والأفراد أدوات الحماية اللازمة من الهجمات السيبرانية.

ثلاثة كيانات رئيسية يجب أن تتم حمايتها:

- أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الذكية والراوترات.

- الشبكات.

- السحابة الإلكترونية: وتتضمن التقنية الشائعة المستخدمة لحماية هذه الكيانات جدران الحماية، تصفية MALWARE، DNS، وبرامج مكافحة الفيروسات، وحلول مقترحة لأمان البريد الإلكتروني.

¹ عبد الرحمن عبد الله محمد، **مجدد، دراسة تقييمية لآثار الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد**. مرجع سابق. ص 1461

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

ومما لاشك فيه أن الأمن السيبراني قد اكتسب أهمية خاصة في كافة المؤسسات الجامعية نظرا لدوره الفاعل في الحفاظ على سلامة البيانات والمعلومات والوثائق الجامعية وضمان سريتها وخصوصيتها بشكل دائم، فضلا عن دوره في التحكم بالنظام المعلوماتي للجامعة ومراقبة أي محاولات لاختراقه.¹

4-3-7 الواقع المعزز

هو عرض مباشر أو غير مباشر لبيئة فعلية مادية يتم تعزيز عناصرها عن طريق المدخلات الحسية التي يتم إنشاؤها بواسطة الكمبيوتر مثل الصوت أو الفيديو أو الرسومات أو بيانات GPS على عكس الواقع الافتراضي، الذي يخلق بيئة اصطناعية بالكامل، يستخدم الواقع المعزز البيئة الحالية ويعطيها معلومات جديدة.

تطبيق الواقع المعزز مكتوب بلغة برمجة خاصة تسمح للمطور بدمج الرسوم المتحركة وكذلك المعلومات الرقمية في برنامج الكمبيوتر. عادةً ما تتضمن تطبيقات AR للهواتف الذكية نظام تحديد المواقع العالمي (GPS) لتحديد موقع المستخدم الدقيق واكتشافه.²

وفي المنظومة الجامعية تعتمد تقنية الواقع المعزز على توظيف كاميرا الهاتف المحمول أو الكمبيوتر اللوحي في رؤية الواقع الحقيقي ثم تحليل هذا الواقع في ضوء ما هو مطلوب من البرنامج ودمج عناصره الافتراضية، ومن ثم يعرف الواقع المعزز بأنه تكنولوجيا قائمة على إسقاط التصاميم الالكترونية على بيئة المستخدم الحقيقية.

وتوجد العديد من تطبيقات الواقع المعزز داخل الجامعات أهمها:

-تطبيق HP Reveal وهو تطبيق يسمح بإعداد تجارب الواقع المعزز داخل المختبرات بطرق بسيطة وميسرة من خلال استخدام الحاسب الآلي أو الكمبيوتر اللوحي.

¹-احمد محمد الغامدي، سارة. ما هو الامن السيبراني.متوفر على الرابط التالي: https://attaa.sa/arabic_content/view/2019.00 تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة

²-الواقع المعزز: التطبيقات ومجالات العمل وافضل المصادر لدراساتها.متوفر على الرابط التالي: <https://lookinmena.com/%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%A7%D9%82%D8%B9%D8%B2%D8%B2-augmented-reality-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D9%82%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D9%85%D8%AC/%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%A7>

تمت الزيارة يوم 14-5-2022 على الساعة 14.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

-تطبيق Layaar يمكن الطلبة والباحثين من التفاعل مع المجلات والخرائط والوثائق المطبوعة بطرق جذابة من خلال إجراء المسح الضوئي لها وتعزيزها بإضافات ومتطلبات الواقع المعزز.

-تطبيق Elements 4D يمكن الباحثين من استخدام الأجهزة الذكية في إعداد التفاعلات الكيميائية الافتراضية المختلفة.

-تطبيق Google Goggles يعمل من خلال قاعدة بيانات متكاملة تساهم في تزويد الباحثين بالمعلومات التي يحتاجونها والتي لها علاقة بالعناصر المادية التي يستخدمونها في تجاربهم البحثية وذلك من خلال تسليط كاميرا الجهاز على أي عنصر ومن ثم يقوم التطبيق بتزويد المستخدمين بالمعلومات المطلوبة.¹

4-3-8 حوسبة الحافة

حوسبة الحافة أو ما يصطلح عليها بـ Edge Computing، هي تقنية تركز على جعل "الحوسبة" قريبة من مصدر البيانات قدر الإمكان من أجل تقليل زمن الوصول واستخدام النطاق الترددي. بعبارة أبسط، تعني حوسبة الحافة تشغيل عدد أقل من العمليات في الخدمة السحابية ونقل تلك العمليات إلى أماكن محلية، مثل جهاز كمبيوتر أو أي جهاز من أجهزة "إنترنت الأشياء" IOT تساهم تقنية حوسبة الحافة في تقليل مقدار الاتصالات بعيدة المدى التي يجب أن تحدث بين المستخدم والخادم Server. فما هي حافة الشبكة؟

بالنسبة لأجهزة الإنترنت، تكون حافة الشبكة هي المكان الذي يتصل فيه الجهاز أو الشبكة المحلية بصفة عامة بالإنترنت. الحافة عبارة عن مصطلح غامض. على سبيل المثال، يمكن اعتبار الحاسوب أو المعالج الموجود داخل كاميرا IOT بمثابة حافة الشبكة، وأيضاً جهاز توجيه المستخدم Router أو مزود خدمة الإنترنت يعتبر أيضاً حافة للشبكة. باختصار شديد فإن حافة الشبكة قريبة من الجهاز، على عكس الخوادم الأصلية والخوادم السحابية، والتي يمكن أن تكون بعيدة جداً عن الأجهزة التي يتصلون بها.²

¹- عبد الرحمن عبد الله محمد، **مجدي، دراسة تقييمية لآثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد**. مرجع سابق. ص 1464

²- ماهي تقنية حوسبة الحافة. متوفر على الرابط التالي: <https://www.masrallyoum.net/technology/1137785/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%AA%D9%82%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%AD%D9%88%D8%B3%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%A9-Edge-Computing-%D8%9F>

تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 14.00

9-3-4 التعلم الآلي

التعلم الآلي هو علم تطوير اللوغاريتمات والنماذج الإحصائية التي تستخدمها أنظمة الحاسوب لأداء المهام بدون تعليمات واضحة، اعتمادًا على الأنماط والاستدلال بدلاً من ذلك. وتستخدم أنظمة الحاسوب لوغاريتمات التعلم الآلي لمعالجة كميات كبيرة من البيانات السابقة والتعرّف على أنماط البيانات. وهذا يسمح لها بتوقع النتائج بصورة أكثر دقة من مجموعة بيانات مدخلة معينة. على سبيل المثال، يمكن لعلماء البيانات في تخصص الطب تدريب تطبيق طبي على تشخيص مرض السرطان من صور الأشعة السينية عن طريق تخزين ملايين الصور المفحوصة والتشخيصات المقابلة.¹

4-4 انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة على التعليم الجامعي

تسهم الثورة الصناعية الرابعة وما يرافقها من انعكاسات وتحولات رقمية في تغيير المشهد التعليمي بالمؤسسات الجامعية نظراً لامتلاكها المعطيات التي تجعل من تلك الجامعات التي تسير في ركابها والتي تتوافق وتتفاعل مع انعكاساتها صاحبة القدرة والميزة التنافسية على المستوى الإقليمي والدولي. والجزء التالي يوضح أهم انعكاسات الثورة الصناعية الرابعة على التعليم الجامعي:

-تجعل الثورة الصناعية الرابعة من النظام التعليمي الجامعي نظاماً أكثر تخصصاً وذكاءً وقابل للانتقال إلى جميع أنحاء العالم، كما غيرت هذه الثورة في هذا النظام مشهد الابتكار التعليمي حيث يتم التحكم فيها بواسطة الذكاء الاصطناعي والأطر المادية الرقمية.

-تفرض الثورة الصناعية الرابعة استراتيجيات وطرق تعليمية متنوعة تعتمد على أنشطة طلبة الجامعة، كما أنها تتيح لهؤلاء الطلبة فرص مشاركتهم في الأنشطة المنهجية التي تتطلب حضور ذهني وإدراك لكل ما يتم فعله.

-تعتمد الثورة الصناعية الرابعة على التعليم الرقمي القائم على استخدام المستحدثات التكنولوجية في بناء بيئة محفزة على الابتكار وذلك اعتماداً على عدد من الاستراتيجيات أهمها إستراتيجية الفصول الافتراضية التي تعتمد على الإنترنت كوسيط أساسي في عمليات التعليم والتعلم وسواء كانت هذه الفصول متزامنة أو غير متزامنة فقد أجمعت الدراسات على دورها الفاعل في استشارة دافعية الطلبة وجذب انتباههم وارتباطها الشديد بحياة الطلبة التي يعيشونها.

¹-ما المقصود بالتعلم الآلي.متوفر على الرابط التالي: <https://aws.amazon.com/ar/what-is/machine-learning> تمت الزيارة يوم 4-12-2022 على الساعة 14.00

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

-تؤدي تقنيات الثورة الصناعية الرابعة وخاصة انترنت الأشياء إلى توفير منصة تعليمية غنية ومرنة للطلبة والأساتذة بالجامعات والإداريين وغيرهم، للاستكشاف والتعليم والتفاعل مع المنظومة الجامعية في بيئة تعليمية فائقة الذكاء ولديها القدرة على مساعدة الطلبة على تعلم أشياء جديدة في أي وقت وفي أي مكان.

-تفرض الثورة الصناعية الرابعة ضرورة وجود منصة بيانات وطنية شاملة حول منظومة البحث العلمي بالجامعات بكافة مكوناتها المادية والبشرية.

-تعتمد تقنيات الثورة الصناعية الرابعة على استشارة الطلبة ودافعيتهم للتعلم من خلال البحث داخل المصادر التعليمية المبرمجة كالمقرر الإلكتروني والوسائط المتعددة ومؤتمرات الفيديو وغيرها.

-تتجح تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في تحديد الحالة التعليمية للطلاب الجامعي ومستوى تقدمه في الدراسة الجامعية وذلك من خلال توفير مقاييس ومؤشرات أداء مرتبطة بسلوك هذا الطالب.

-تسهم تقنيات الثورة الصناعية الرابعة ومن بينها تقنية الواقع المعزز في تحسين المهارات المخبرية لدى الطلبة ومساعدتهم على بناء مواقف ايجابية داخل المختبرات الطلابية والمعامل البحثية، وكذلك تيسير التفاعل بين الطالب والأستاذ من خلال دمج الواقع الحقيقي والافتراضي في بيئة تعلم حقيقية.¹

4-5 متطلبات تعامل الجامعات مع الثورة الصناعية الرابعة

تحدد المتطلبات التي تيسر على الجامعات إتباع مواكبة الثورة الصناعية الرابعة فيما يلي:

-صياغة خطة إستراتيجية للجامعة تراعي فيها التغيرات والتطورات المتوقعة في مختلف المجالات في ظل الثورة الصناعية الرابعة.

-إعداد خطة تدريبية متكاملة في ضوء الاحتياجات التدريبية للعاملين بالجامعات والتي تفرضها طبيعة المرحلة القادمة في ظل الثورة الصناعية الرابعة وبما يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة.

-عقد شراكات واتفاقيات لتبادل الخبرات والتجارب المحلية والإقليمية والدولية المرتبطة بتوظيف تقنيات الثورة الصناعية الرابعة في مجال التعليم الجامعي.

-إدراج مفاهيم ومعارف ومهارات الثورة الصناعية الرابعة في منظومة المقررات والأنشطة المنهجية بالجامعة.

-توظيف الوسائل الإعلامية بالجامعة لنشر ثقافة الثورة الصناعية الرابعة بين كافة منسوبي الجامعة من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والإداريين.

¹- عبد الرحمن عبد الله محمد، مجدى، دراسة تقييمية لآثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد. مرجع سابق، ص1465

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

-توظيف تقنيات الثورة الصناعية الرابعة والتي منها تقنية النانو في منظومة التعليم والتدريب بالجامعة.
-التحول بالجامعة نحو التعليم والتدريب الافتراضي لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة.

4-6 فوائد تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في تطور البحث العلمي بالجامعات

أضحت التكنولوجيا الرقمية واقعا ملموسا في الجامعات ومجال البحث العلمي نظرا لكونها الطريق السحري للوصول إلى المعلومات المتاحة عبر المكتبات الرقمية والبرامج المتخصصة والمواقع الالكترونية للجامعات ومراكز البحث المتخصصة ومن ثم يمكن تحديد فوائد تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في الأتي:

-تيسير الوصول إلى مصادر المعلومات والمراجع والدوريات العلمية التي تفتقر إليها مكتبات الجامعة وكلياتها المختلفة.
-سهولة الاتصال بقواعد البيانات الالكترونية الضخمة من المكتبات الرقمية والمواقع الالكترونية الرسمية للجامعات ومراكز البحوث المتضمنة على الدوريات والكتب الالكترونية.
-استخدام البريد الالكتروني والانستجرام والوات ساب في مراسلة المجلات والجمعيات العلمية العالمية وذلك لنشر الأبحاث العلمية لديها أو للاشتراك في المجلات الصادرة عنها.
-تحرر الباحثين من عوائق وقيود الوقت والمكان نهائيا، حيث يسهل لهم الوصول إلى المعلومات في قواعد البيانات بأي وقت ومن أي مكان يوجد فيه الباحث.
-اعتماد الباحثين على التقنيات التكنولوجية الحديثة في إرسال وتطبيق أدوات البحث العلمي مثل الاستبيانات...الخ.
-مساعدة الباحثين في الكشف عن نسب الاقتباس وتفادي مشكلة البلاجيزم في البحوث العلمية.
-توفر على الباحثين التكاليف المادية الباهظة التي كانوا يتكبدها للحصول على المراجع والكتب من مصادرها الأصلية.

4-7 تحديات استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في تطوير البحث العلمي بالجامعات

تحدد أبرز التحديات التي تحول دون استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في تطوير منظومة البحث العلمي في الجامعات فيما يلي:
-قلة وعي الباحثين بأهمية استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في البحث العلمي.

الفصل الثالث: صناعة المعلومات الرقمية بمواقع ويب الجامعات: الأدوات والممارسات الحديثة

-ضعف البنية التحتية للمختبرات العلمية وعدم مناسبتها لإدخال أي تطبيق من تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة.
-اعتقاد بعض الباحثين أن استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في البحث العلمي يحتاج إلى مجهود أكبر من البحث بالطريقة التقليدية.
-التكلفة المالية العالية المرافقة لتجهيز مخابر الجامعة لاستخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة من الأجهزة والبرامج والشبكات.
-قلة البرامج التدريبية الموجهة لتنمية مهارات الباحثين على استخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة.
-كثرة الأعباء الملغاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس مما يعوق تفرغهم لتوظيف تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في البحث العلمي.
-ضعف قدرة الباحثين على حل المشكلات المرتبطة باستخدام تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في البحث العلمي.¹

خلاصة

صناعة المعلومات الرقمية ضرورة أمثلتها متطلبات العصر والتحول الرقمي الذي تشهده الساحة العالمية خاصة مع ظهور الثورة الصناعية الرابعة واهم التقنيات والأدوات التكنولوجية التي أتت بها، ولا يتأتى تطبيق هذا الأمر إلا من خلال مساهمات مؤسساتنا الأكاديمية وعلى رأسها الجامعات ومنتسبيها من أساتذة وباحثين ومسؤولين عن طريق نشر أبحاثهم ودراساتهم على مختلف المواقع الالكترونية مما ينعكس إيجابا على هذه الأبحاث ومرئيتها والجامعة والمجتمع ككل، كما ينبغي إسقاط الضوء على أهم النقاط التي تؤدي إلى ضعف صناعة المعلومات الرقمية ومحاولة صياغة الحلول التي من شأنها تفعيل النشاط الرقمي بالجامعات.

¹ - عبد الرحمن عبد الله محمد. المرجع نفسه. صص 1466-1468

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

تمهيد:

بعد الجانب الميداني للدراسة الوجه التطبيقي المكمل للدراسة النظرية، والتي لا يمكن معرفة فائدتها إلا بتطبيقاتها العلمية، حث أنها تعتبر القاعدة التي يبنى عليها الجزء الواقعي للدراسة، فبعد أن تطرقنا في الفصل النظري لدراستنا أين تم الإلمام بكل المفاهيم المتعلقة بها يأتي الجانب التطبيقي للدراسة، حيث سنقوم في هذا الفصل بتقديم لمحة تاريخية عن جامعة محمد خيضر بسكرة، وكذا التعرف على كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وكذا أهم الموارد البشرية المنتمة لها، حيث تم توزيع أربع استبانات على أربع فئات من عينة الدراسة التطبيقية والمتمثلة في: فئة مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فئة هيئة أعضاء التدريس، فئة طلبة الدكتوراه وخلية الشبكات ومختصي الإعلام الآلي. ومن ثم استعادتها بعد إجابتهم على الأسئلة المطروحة فيها.

بعد قيامنا بتحليل استمارات الاستبيان الرابع خلصنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج التي من خلالها قمنا بصياغة جملة من الاقتراحات، وأخيرا خلاصة للفصل.

وقد قسمنا هذا الفصل إلى العناصر التالية: نظرة عامة حول جامعة محمد خيضر، نظرة عامة حول القطب الجامعي شتمة، ثم نظرة عامة حول كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مكان الدراسة الميدانية بعدها قمنا بتحليل بيانات الاستبيان الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، تحليل بيانات الاستبيان الخاصة بطلبة الدكتوراه، تحليل بيانات الاستبيان الخاصة بالمسؤولين ثم تحليل بيانات الاستبيان الخاص بخلية الشبكات لتتوصل في الأخير إلى نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات ثم تليها النتائج العامة للدراسة فمقترحات الدراسة.

1-التعريف بمكان الدراسة

1-1 نظرة عامة حول جامعة محمد خيضر

تعتبر جامعة محمد خيضر بسكرة واحدة من أهم أقطاب التعليم العالي في الجزائر وشهدت عدة مراحل تاريخية منذ نشأتها وهي:

1- المرحلة الأولى: مرحلة المعاهد 1984-1992

كانت المعاهد الوطنية تتمتع باستقلالية إدارية، بيداغوجية ومالية وتتكفل هيئة مركزية بالتنسيق بينها وهي على التوالي:

- المعهد الوطني للري: المرسوم رقم 84-254 المؤرخ في: 18/08/1984
- المعهد الوطني للهندسة المعمارية: المرسوم رقم 84-253 المؤرخ في 5/8/1984.
- بالإضافة إلى المعهد الوطني للكهرباء التقنية في عام 1986 المرسوم رقم: 86-169 المؤرخ في 18-08-1986.

2- المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي 1992-1998

تحولت هذه المعاهد إلى مركز جامعي بمقتضى المرسوم رقم: 92-295 المؤرخ في 07-07-1992، ومنذ عام 1992 تم فتح معاهد أخرى:

- معهد العلوم الدقيقة.
- معهد الهندسة المدنية.
- معهد العلوم الاقتصادية.
- معهد الإلكترونيك.

3- المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة 1998 إلى 2009

بصدور المرسوم رقم 98-2019 المؤرخ في: 70-70-1998 تحول المركز الجامعي إلى جامعة تضم 03 كليات، ثم في 24-08-2004 صدر المرسوم التنفيذي رقم 04-255 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 07-07-1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، المعدل بحيث أصبحت جامعة بسكرة تتكون من 04 كليات هي:

- 1- كلية العلوم والمهندس.
- 2- كلية الآداب والعلوم الإنسانية.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

3- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

4- كلية العلوم الاقتصادية والتسيير.

الوضعية الحالية: جاء المرسوم التنفيذي رقم: 90-90 المؤرخ في 21 صفر 1430 الموافق لـ 17 فبراير 2009، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم: 98-219 المؤرخ في: 07-07-1998 وأصبحت الجامعة تتكون من 06 كليات:

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.
- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الآداب واللغات.



صورة رقم (1) تبين جامعة محمد خيضر بسكرة



صورة رقم (2): توضح جامعة محمد خيضر بسكرة

1-2 لمحة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تم إنشاء كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-90 المؤرخ في 21 صفر 1430 الموافق 17 فبراير 2009 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 13 ربيع الأول 1419 الموافق ل 7 يوليو 1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة. يقع موقع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في القطب الجامعي بمدينة شتمة ويتألف من ثلاثة أقسام: قسم العلوم الاجتماعية، وقسم العلوم الإنسانية، وقسم التربية البدنية والرياضة.

تحتوي الكلية على هيكل إداري وبيداغوجي هام يساعد على السير الحسن لها.

الهيكل البيداغوجية:

- ❖ **فضاء الانترنت:** فضاء لطلبة الليسانس وطلبة الماستر وآخر للأساتذة وطلبة ما بعد التدرج.
- ❖ **المكتبة:** 600 طالب طاقة استيعاب المكتبة المركزية للكلية التي بها المصالح الآتية:
- ❖ مصلحة المقتنيات، مصلحة بنك الإعارة، ومصلحة الرسائل الأكاديمية، بالإضافة إلى مبنى يتألف من ثلاث طوابق مخصص للمطالعة كل طابق به بنك للإعارة الداخلية وبقدرة استيعاب 160 طالب.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- ❖ **المدرجات:** 4 مدرجات بسعة استيعاب 200 مقعد ومدرجان بسعة استيعاب 300 مقعد.
- ❖ **قاعات الدراسة:** 64 قاعة للأعمال الموجهة بالإضافة إلى 7 قاعات للمحاضرات.
- ❖ **قاعات الإعلام الآلي:** 3 قاعات للإعلام الآلي (للأعمال التطبيقية)
- ❖ **قاعات ومكاتب للأساتذة:** 72 مكتب للأساتذة مخصص لاستقبال الطلبة، مكتب للمداورات، قاعة للأساتذة، 4 قاعات للاجتماعات، قاعة مناقشات وقاعة لاستقبال اللجان.

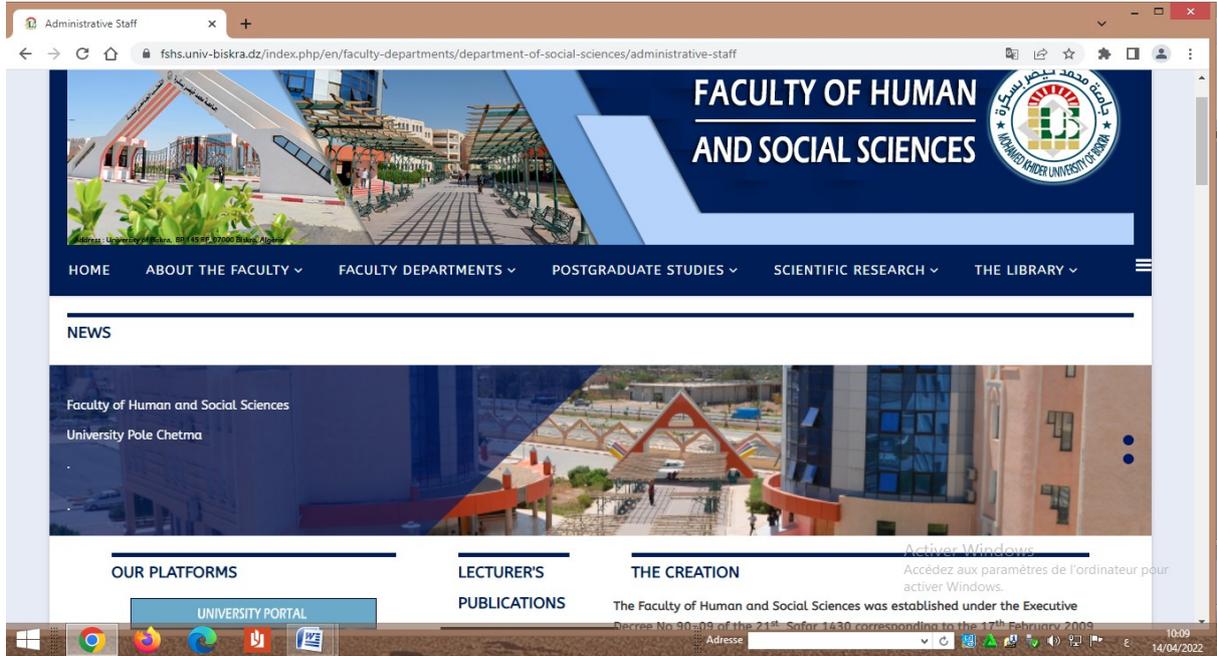


صورة رقم (3): توضح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية القطب الجامعي شتمة

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر



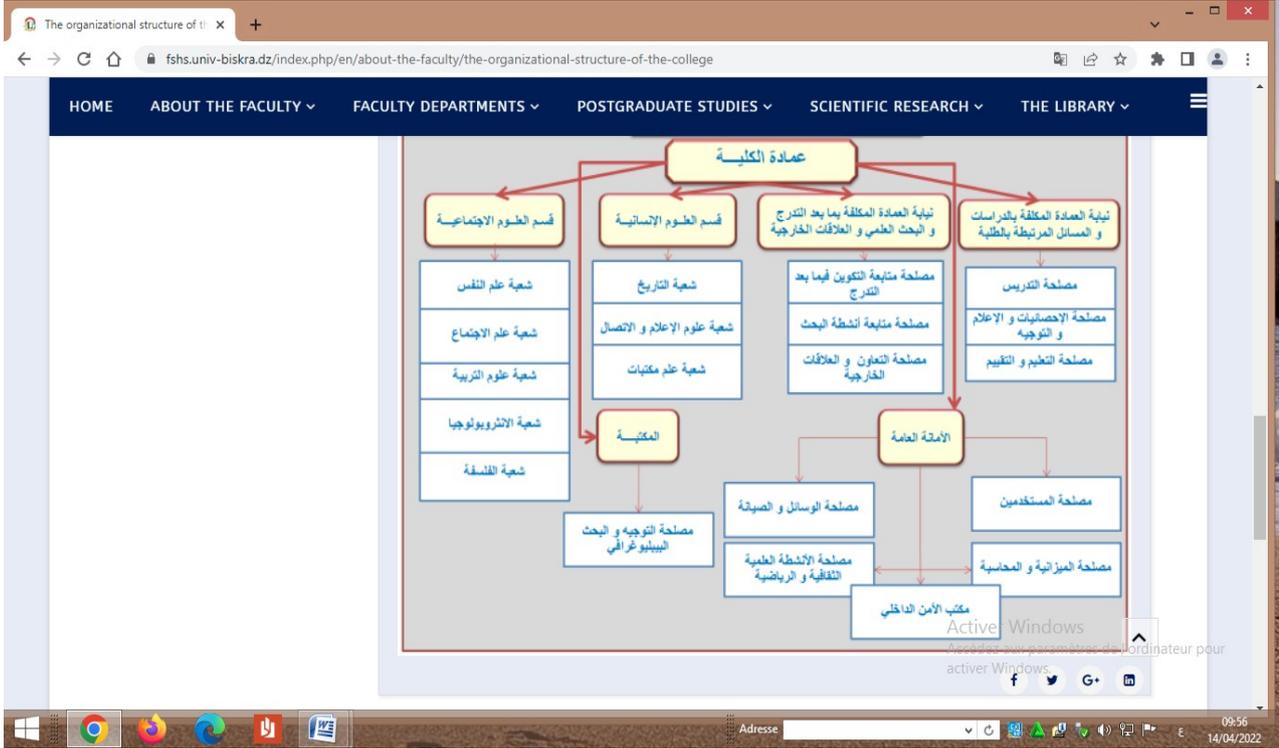
صورة رقم (4) : توضح المجمع البيداغوجي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



صورة رقم (5) يمثل موقع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة بسكرة

الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر



صورة رقم (7): توضح الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

البريد الإلكتروني	مسؤول شعبة	الشعبة
c.chelbi@univ-biskra.dz	د.شعبي شهرزاد	التاريخ
mourad.sahli@univ-biskra.dz	أ.سهلي مراد	علم المكتبات
lahmer.nabil@univ-biskra.dz	دلحمر نبيل	الإعلام والاتصال

البريد الإلكتروني	مسؤول التخصص	التخصص
houria.ouamane@univ-biskra.dz	دومان حورية	تاريخ عام
abada.hicham@univ-biskra.dz	دهشام حيازة	الاتصال
aiad.mahmoud@univ-biskra.dz	دمحمود عياد	السمعي البصري
fatih.chelloug@univ-biskra.dz	دشلوق فتيحة	تاريخ الغرب الإسلامي في العصر الوسيط
wafia.nafti@univ-biskra.dz	نفتي وافية	تاريخ الوطن العربي المعاصر

صورة رقم (8): توضح شعب قسم العلوم الإنسانية

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر



السيد : حمزة عبدلي hameza.abdeli@univ-biskra.dz		
البريد الإلكتروني	مسؤول الشعبة	الشعبة
sabah.slimani@univ-biskra.dz	د/ صباح سليمان	علم الاجتماع
faten.bacha@univ-biskra.dz	د/ فاتن باشا	علم النفس
nassima.boumaaraf@univ-biskra.dz	د/ نسيم بومعروف	علوم التربية
l.aguibi@univ-biskra.dz	د/ عتيبي لزه	فلسفة
s.dernouni@univ-biskra.dz	د/ درنوني سليم	التكنولوجيا

صورة رقم (9): توضح شعب قسم العلوم الاجتماعية

2-إجراءات الدراسة: تعتبر حدود الدراسة الميدانية المحددات الأساسية التي تقوم عليها الدراسة ومن خلالها يتم ضبطها ضبطا سليما ودقيقا.

2-1 حدود الدراسة:

ويقصد بها الحدود أو الحواجز التي يلتزم الباحث بالوقوف عندها في البحث العلمي يتم تحت هذه الخطوة تحديد مشكلة البحث بصورة دقيقة مما يساعد في التركيز على أهداف محددة ويجنبه التقدم الزائد أو تجاوز حدود بحثه في النتائج المتوصل إليها.¹

2-1-1 الحدود المكانية : وهي تمثل المحيط الجغرافي الذي أجرينا فيه الدراسة الميدانية حيث تمت هذه الدراسة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

2-1-2 الحدود البشرية : وتضم الفئة التي يحتمل أن تمسهم الدراسة، والذين لهم علاقة بموضوع البحث، والذين ستطبق عليهم الدراسة الميدانية، وعليه فقد تمت هذه الأخيرة مع عينة ممثلة لمجتمع البحث تتمثل في هيئة أعضاء التدريس لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، طلبة دكتوراه الكلية ومسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والأفراد العاملين بخلية الشبكات بجامعة محمد خيضر.

¹- العساف، صالح بن احمد، المدخل الى البحوث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان، 2006، ص56

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

3-1-2 الحدود الزمنية: أما الوقت المستغرق في الدراسة الميدانية من بداية تحديد المجال واختيار العينة المراد بحثها، وصولاً الأداة المناسبة لتطبيقها على العينة التي اخترناها، وقد استغرقت هذه الدراسة ثلاثة أشهر ابتداءً من شهر مارس 2022 إلى غاية 30 ماي 2022 وقد تمت الدراسة الميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالقطب الجامعي شتمة وقد قمنا بتوزيع استمارة الاستبيان وإجراء المقابلة في أجل أقصاه سبعة أيام.

4-1-2 الحدود الموضوعية: والمتمثلة في موضوع الدراسة الذي تناولناه والموسوم بـ " إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أمودجا."

2-2 منهج الدراسة:

يعرف المنهج على أنه: " الطريق الذي يتبعه الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة."¹

ومن أجل الدراسة الشاملة لمختلف عناصر هذا البحث وإيجاد الإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا في هذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي المعتمد على الأسلوب التحليلي لأنه المنهج الأنسب في مثل هذه الدراسات حيث قمنا بوصف الظاهرة وجمع الحقائق اللازمة.

والذي هو مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث، وتكمن أهمية المنهج الوصفي التحليلي في كونه يوفر بيانات عن واقع الظاهرة المراد دراستها مع تفسير لهذه البيانات وذلك في حدود الإجراءات المنهجية المتبعة.²

كما أنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، أو فترة زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة.³

3-2 مجتمع الدراسة:

¹زيان، عمر محمد- البحث العلمي مناهجه وتقنياته. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص48
² سلمان المشهداني. سعد. منهجية البحث العلمي. عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع، 2018، ص128
³دويدري، رجا ووحيد. البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارساته العلمية. دمشق: دار الفكر، 2000، ص184

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

إن دقة وصحة المعلومات المراد جمعها أو الحصول عليها يستند أساسا على الدقة المتبعة في تحديد مجتمع البحث ومن ثم تحديد العينة التي ستمثل فيما بعد مجتمع الدراسة ككل.

ومجتمع البحث هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث حيث انه يمثل جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث.¹ أما العينة فهي جزء من مجتمع البحث والتي تتمتع بصفات وخصائص مشتركة مع مجتمع البحث حيث يمكن تعميم نتائجها في النهاية عليه.²

و يمثل مجتمع دراستنا في الأفراد الفاعلة في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر وتم اختيار العينة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية من أساتذة، طلبة دكتوراه، مسؤولين، وأفراد خلية الشبكات وأخصائيي الإعلام الآلي وبذلك تعتبر العينة عينة طبقية نظرا لتنوع فئات المجتمع المكونة من هيئة أعضاء التدريس والذي يبلغ عددهم الإجمالي ب 179 أستاذا: 64 أستاذا في قسم العلوم الإنسانية و115 أستاذا في قسم العلوم الاجتماعية، طلبة الدكتوراه والمقدر عددهم ب 225 طالب، المسؤولين والمتمثلين في رؤساء الأقسام، مسؤولي الشعب، مسؤولي التخصص، وأخيرا خلية الشبكات وأخصائيي الإعلام الآلي المتمثلة في 04 أربعة أفراد، ويضاف إلى عينة الدراسة مسح موقع ويب الجامعة لاكتشاف مخرجات الصناعة الرقمية للمعلومات بجامعة محمد خيضر بسكرة.

ومنه ووفقا لطبيعة الدراسة وتركيبية مجتمع البحث فان عينة الدراسة هي العينة الطبقية العشوائية تماشيا مع طبيعة مجتمع الدراسة الغير متجانس والذي تتباين مفرداته وفقا لخواص معينة مثل التخصص.

ولقد عرفت العينة الطبقية العشوائية بأنها أسلوب لاختيار عينة البحث أو الدراسة، والتي تستخدم عندما يكون من الممكن تقسيم المجتمع بشكل طبيعي إلى طبقات أو مجموعات صغيرة وغير متداخلة، ويتم اختيار العينات من كل طبقة منفردة، بحيث يتم جمع العينات معا لتكوين عينة كلية.³

لقد قمنا بعمل دراسة مسحية وتم توزيع أربع استبانات استمارة الاستبانة الأولى موجهة إلى هيئة أعضاء التدريس وقد تم توزيع الاستمارات على 45 أستاذ، الاستمارة الثانية موجهة إلى فئة طلبة الدكتوراه وقد تم توزيع 40

1- ذوقان، عبيدات وآخرون. **البحث العلمي: مفهومه وادواته وإساليبه**. (د-م): دار الفكر، 1984. ص 109

2- محمد إبراهيم بكر، نجلاء. **إساليبات التفكير المنطقي والبحث العلمي**. القاهرة: أكاديمية طبية، (د-س). ص 160

3- العينات العشوائية في البحث العلمي. متوفر على الرابط التالي:

<https://www.maktabtk.com/blog/post/1200/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8A%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B4%D9%88%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A.html>

الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 14.00

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

استمارة، الفئة الثالثة موجهة إلى المسؤولين وتم توزيع الاستمارات على 12 مسؤول، والفئة الرابعة خلية الشبكات بجامعة محمد خيضر ومسؤول progress في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية البالغ عددهم 4 أفراد.

تم استرجاع 33 استبانة من طرف هيئة أعضاء التدريس، 28 استمارة استبانة من طرف طلبة الدكتوراه، و12 استمارة استبانة من طرف المسؤولين، واسترجاع استمارات الاستبيان من جميع أفراد خلية الشبكات ومسؤول progress المقدر عددهم ب4 أفراد، وقد بلغ عدد استمارات الاستبانة المسترجعة الممثلة لمجتمع الدراسة ب67 استمارة قابلة للدراسة والقيام بتحليل البيانات الأولية للدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية لتطبيق العلوم الإجتماعية SPSS.

2-4 أدوات جمع البيانات

تعتبر مرحلة جمع البيانات والمعلومات من أهم المراحل الأساسية في إعداد البحوث العلمية حيث وجب أن تتسم هذه المعلومات بالدقة العالية والثقة والمصداقية إضافة أن تكون ملائمة زمنياً الأمر الذي يجعلها ذات اثر فعال في تحقيق أهداف البحث.

وقد اعتمدنا في جمع معلوماتنا لانجاز هذه الدراسة على الأدوات التالية:

-الملاحظة: تعتبر الملاحظة من أهم وسائل جمع البيانات الموضوعية البعيدة عن الامتثال والتصنع وتعرف على أنها: "الوسيلة الأسهل والأجْع في مراقبة السلوك الإنساني وجمع بيانات حوله في بعض المواقف الحياتية التي يستطيع الإنسان أن يعطي فيها معلومات أو تلك التي يخجل الإنسان أن يصرح فيها بمواقفه، كما أنها تفيد في تلك المواقف التي يرفض فيها المبحوثين إعطاء معلومات للباحث تتعلق بموضوع الدراسة أو الإجابة عن أسئلته."¹

كما تمثل الملاحظة حالة من المشاهدة والرصد للظواهر أو المشاكل بهدف اكتشاف أسبابها وتفسير علاقاتها ومعرفة قوانينها إضافة إلى تحديد الخصائص والمكونات لها بغية البحث فيها ثم تفسيرها والوصول إلى نتائج حقيقية.²

-الاستبيان:

وهي الأداة الرئيسية التي اعتمدت عليها الباحثة وهو قائمة من الأسئلة تعبر عما يرغب الباحث العلمي في معرفته عن طريق عينة الدراسة، حيث يقوم بعرض قائمة الاستبيان على المفحوصين للإجابة عنها، وتوفير المادة العلمية الخام

¹-سلطانية، بلقاسم، الجبلاني، حسان. أسس البحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص68
² -كاظم محمود، خضير. سلامة اللوزي، موسى. منهجية البحث العلمي. عمان: اثناء للنشر والتوزيع، 2008، ص92

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

للباحث العلمي، وبعد ذلك يتم تبويبها وتصنيفها، ومن ثم استخدام الوسائل الإحصائية لتحليلها بدقة، والوصول إلى النتائج النهائية للبحث العلمي.³

تم استخدام تقنية الاستبيان من أجل جمع البيانات من الأفراد عينة الدراسة حيث تم تفريغ هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة تدعم موضوع الدراسة.

خطوات بناء استمارة الاستبيان:

قامت الباحثة بإعداد استمارة الاستبيان في هذه الدراسة لمعرفة دور إدارة الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر في صناعة المعلومات الرقمية ولقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية في بنائها للاستمارة:

➤ الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة لمعرفة نقاط التقاطع والتشابه وما يمكن الاستفادة منه في بناء الاستبيان وصياغة فقراته.

وقد اعتمدنا في إعداد استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على مجموعة من مثيلاتها في مواضيع أخرى عالجت موضوع صناعة المعلومات الرقمية في الجامعات. إضافة إلى ما تناولناه في الإطار النظري لموضوع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية في الجامعات.

➤ تحديد المحاور الأساسية التي شملتها استمارة الاستبيان.

➤ تحديد الأفكار الجزئية والفقرات التي تقع تحت كل محور من محاور الدراسة.

➤ تم تصميم استمارة الاستبيان في صورته الأولية.

➤ تم مراجعة وتنقيح الاستمارات من قبل الأستاذة المشرفة استمارة الاستبيان الموجهة للمسؤولين واستمارة الاستبيان الموجهة للأستاذة وطلبة الدكتوراه واستمارة الاستبيان الموجهة لخلية الشبكات في الجامعة ومسؤول progress في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

➤ في ضوء آراء الأستاذة المشرفة تم تعديل بعض فقرات استمارات الاستبيان الموجهة لمختلف الفئات بال حذف والإضافة والتعديل واقتراح الأسئلة المفتوحة للمبحوثين، لتستقر الاستمارات في صورتها النهائية وتوجيهها إلى عينة البحث (انظر ملحق رقم 1).

³ -الاستبيان وانواعه في البحث العلمي. متوفر على الرابط التالي: <https://mobt3ath.com/dets.php?page=223&title=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%20%D9%88%D8%A3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9%D9%87%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB>

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

➤ ولقد تم اعتماد 4 استبانات تناسب مع كل عينة مدروسة كالتالي:

• الاستبيان الاول الموجه للمسؤولين: وقد تم تقسيمها إلى:

المحور الأول: وقد اشتمل على المعلومات الشخصية، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهني والتخصص العلمي لأفراد عينة الدراسة.

المحور الثاني: ويتضمن 05 أسئلة تعبر عن (السياسات المنتهجة في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في صناعة المعلومات الرقمية).

المحور الثالث: ويتضمن 05 أسئلة تعبر عن (البنى التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية).

المحور الرابع: ويتضمن 07 أسئلة تعبر عن (الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر)

• الاستبيان الثاني والثالث الموجه لأعضاء هيئة التدريس وطلبة الدكتوراه وقد تم تقسيمه إلى:

المحور الأول: وقد اشتمل على المعلومات الشخصية، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهني والتخصص العلمي لأفراد عينة أعضاء التدريس أما طلبة الدكتوراه فقد تم حذف مؤشر الخبرة المهنية أما جميع المحاور فهي نفسها، والفرق بينها وبين استمارة الاستبيان الموجهة إلى مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي حذف المحور الأول الخاص بالسياسات المنتهجة في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في صناعة المعلومات الرقمية، وهذا بحكم أن السياسات من صلاحيات وممارسات المسؤولين بالكلية، إما المحاور المتبقية فهي نفسها.

المحور الثاني: ويتضمن 05 أسئلة تعبر عن (البنى التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية).

المحور الثالث: ويتضمن 07 أسئلة تعبر عن (الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر)

• الاستبيان الرابع الموجه للشبكات: وقد تم تقسيمه إلى:

المحور الأول: وقد اشتمل على المعلومات الشخصية، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية والتخصص العلمي لأفراد عينة الدراسة.

المحور الثاني: ويتضمن 07 أسئلة تعبر عن (السياسات المنتهجة في صناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية).

3-نتائج الدراسة الميدانية:

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

3-1 الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS25.

✓ ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.

✓ النسب المئوية والتكرارات.

3-2 صدق وثبات أداة الدراسة

3-2-1 صدق أداة الدراسة:

تم القيام بقياس صدق أداة الدراسة وذلك من خلال معامل ألفا كرونباخ، وكذا معامل الصدق والذي يعتبر الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ.

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
الاستبيان الموجه للأساتذة	13	0.722	0.849
الاستبيان الموجه لطلبة الدكتوراه	12	0.722	0.849
الاستبيان الموجه للمسؤولين	18	0.790	0.888
الاستبيان الموجه لعمال الشبكات	07	0.789	0.888

جدول رقم (01): يبين نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيانات

يتضح من الجدول رقم (01) أن :

معامل الثبات لأبعاد الدراسة ممتاز حيث يتراوح بين (0.722-0.790) وهي نسبة جيدة، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني لهذه الدراسة، كما أنها تعطي نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادة إجرائها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة، حيث أن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية وثبات البيانات.

3-3 تحليل بيانات المحاور:

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

1-3-3-تحليل محور البيانات العامة لفئة المسؤولين

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	التمثيل البياني
الجنس	ذكر	09	75	<p>Donut chart showing gender distribution: Male (57%) and Female (52%).</p>
	أثى	03	25	
	المجموع	12	100	
المستوى الدراسي	ليسانس	00	00	<p>Horizontal bar chart showing educational levels: Doctorate (21), Master (0), Doctorate (100), and Bachelor (0).</p>
	ماستر	00	00	
	دكتوراه	12	100	
	المجموع	12	100	
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	01	8.3	<p>3D bar chart showing professional experience: More than 5 years (5), 5-10 years (6), and less than 5 years (1).</p>
	من 5-10 سنوات	06	50	
	أكثر من 10 سنوات	05	41.7	
	المجموع	12	100	
التخصص	إعلام واتصال	02	16.7	
	مكتبات	01	8.3	

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

			العلمي
	16.7	02	علم النفس
	16.7	02	تاريخ
	16.7	02	فلسفة
	25	03	أنثروبولوجيا
	100	12	المجموع

جدول رقم (2): بين تحليل محور البيانات العامة لفئة المسؤولين

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه:

3-3-1-1 بالنسبة لمتغير الجنس: يوضح الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس، حيث يتبين أن 75% من عينة الدراسة من فئة الذكور وهي تمثل النسبة الأعلى، وباقي العينة أي بنسبة 25% يمثلون فئة الإناث وهذا ما يعكس نسبة تقلد المناصب الإدارية في جامعة محمد خيضر والممثلة بنسبة غالبية من طرف فئة الذكور وهذا راجع للتمكن فئة الذكور وتحررها مقارنة بصعوبة المسؤولية أمام فئة الإناث لارتباطاتها والتزاماتها المتعددة التي تمنعها من تقلد هكذا مناصب في الجامعة، ولكن هذا لا يمنع من استوفى فيهن الشروط واستطاعتن لأداء المهام الإدارية أن يتقلدن مثل هكذا مناصب وهذا ما يشكل نسبة ضئيلة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

3-3-1-2 بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: يتضح أن نسبة 100% أي كل أفراد العينة لديهم مؤهل دكتوراه وهذا يوضح أن المسؤولين ب جامعة محمد خيضر بسكرة لديهم مستوى علمي عالي وهذا ما يثبت أن جامعة محمد خيضر تزخر بالكفاءات والإطارات الذين هم على درجة عالية من المعرفة وهذا يعكس حرص جامعة محمد خيضر على اختيار الكادر البشري المؤهل علميا والذي يسهم مساهمة فعالة في عملية تنمية وتطوير الجامعة مما يجعلها قادرة على مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل والتقدم بها في مصاف الجامعات المتقدمة علميا.

3-3-1-3 بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: تشير النتائج إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة خبرتهم من 05-10 سنوات حيث بلغت نسبتهم 50%، تليها فئة من لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات بنسبة 41.7% وأخيرا فئة من لديهم خبرة أقل من 05 سنوات بنسبة 8.3%، وهذا ما يعني أن أغلبية المسؤولين من عينة الدراسة لديهم من الخبرة ما يكفي لمزاولة عملهم، فالخبرة المهنية تختزل المعرفة أو المهارة أو قدرة الملاحظة، وعادة يكتسب المسؤول الخبرة من خلال المشاركة في عمل معين أو حدث معين، وغالبا ما يؤدي تكرار هذا العمل أو

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

الحدث إلى تعميق هذه الخبرة وإكسابها عمقا أكبر وعفوية أكبر في الأداء. والخبرة المهنية أيضاً هي حصيلة ما يكتسبه المسؤول من التجارب العملية نتيجة مواقف وإجراءات ومشاكل وأخطاء وحلول ومعرفة تامة بالأمور الصحيحة وهي الثروة المعرفية المتراكمة والمتنامية يوماً بعد يوم القائمة على أصول صحيحة وسليمة.

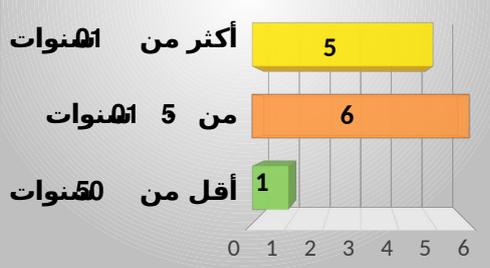
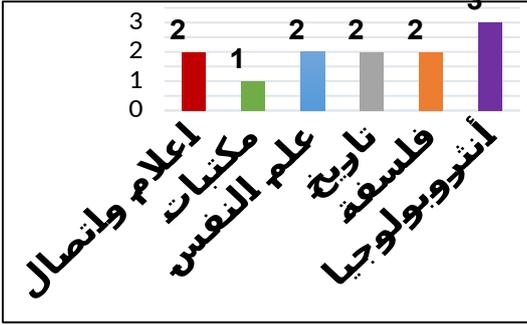
3-3-1-4 بالنسبة لمتغير التخصص العلمي: نلاحظ من الجدول تشتت في إجابات أفراد عينة المسؤولين فيما يخص متغير التخصص العلمي وهذا التشتت يعتبر تشتتاً حتمياً ومنطقياً إذ وجب تواجد المسؤولين على مستوى كل قسم من الكلية، وتواجد المسؤولين على مستوى كل شعبة من كل قسم، حيث تنقسم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية إلى قسمين هما قسم العلوم الإنسانية والذي يضم شعبة علم المكتبات، شعبة التاريخ، وشعبة الإعلام والاتصال.

قسم العلوم الاجتماعية والذي يضم شعبة علم الاجتماع، علم النفس، علوم التربية، انثروبولوجيا والفلسفة ولهذا كان من المنطقي أن يكون كل مسؤول لديه التخصص العلمي المطابق لما أولي له من مهام إدارية في نفس تخصصه العلمي.

3-3-2 تحليل محور البيانات العامة الخاص بأعضاء هيئة التدريس

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	التمثيل البياني
الجنس	ذكر	18	54.5	
	أنثى	15	45.5	
	المجموع	33	100	
المستوى الدراسي	ليسانس	00	00	
	ماستر	03	9.1	
	دكتوراه	30	90.9	
	المجموع	33	100	
الخبرة المهنية	أقل من 05 سنوات	12	36.4	
	من 5-10 سنوات	13	39.4	

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

	24.2	08	أكثر من 10 سنوات	
	100	33	المجموع	
	6.06	02	إعلام واتصال	التخصص العلمي
	18.18	6	مكتبات	
	24.24	08	علم اجتماع	
	12.12	04	علم النفس	
	21.21	07	تاريخ	
	9.09	03	فلسفة	
	9.09	03	أنتروبولوجيا	
	100	33	المجموع	

جدول رقم (3): يبين محور البيانات العامة الخاصة بفئة أعضاء هيئة التدريس

يتضح من خلال الجدول أعلاه:

1-2-3-3 بالنسبة لمتغير الجنس: يوضح الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس، حيث يتبين أن 55% من عينة الدراسة من فئة الذكور وهي تمثل النسبة الأعلى، وباقي العينة أي بنسبة 45% يمثلون فئة الإناث، ويتضح أن النسب متقاربة وهذا التفاوت القليل يرجع إلى بعض الأسباب من بينها أن نسبة النجاح في مسابقات التوظيف للدكاترة وتوسع فرص العمل تميل للمترشحين الذكور، بالرغم من ارتفاع نسبة مشاركة النساء كقوى عاملة خلال السنوات العشر الماضية، إضافة إلى التزامات المرأة ومسؤولياتها وانشغالها بتربية الأطفال كلها مؤشرات تحد من توجهها نحو سوق العمل، كما تؤثر العوامل الثقافية والعرف والتقاليد في انخفاض نسبة مشاركة النساء في سوق العمل والتي تحد من خروجها للعمل وتعتبر عملها غير ضروري.

2-2-3 بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: تتضح أن النسبة الغالبة هي نسبة 90.9% من العينة الممثلة لمن لديهم مؤهل دكتوراه ويعتبرون في المرتبة الأولى، بينما 03% من العينة لديهم مؤهل ماستر، وأخيرا بالنسبة للأفراد الذين لديهم مستوى ليسانس بنسبة 00%، وهذا يعني أن أغلبية الأساتذة لديهم مؤهل دكتوراه، وهذا ما يثبت أن جامعة محمد خيضر تزخر بالكفاءات والإطارات الذين هم على درجة عالية من المعرفة وهذا يعكس حرص جامعة محمد خيضر على

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

اختيار الكادر البشري المؤهل علميا والذي يسهم مساهمة فعالة في عملية تنمية وتطوير الجامعة مما يجعلها قادرة على مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل.

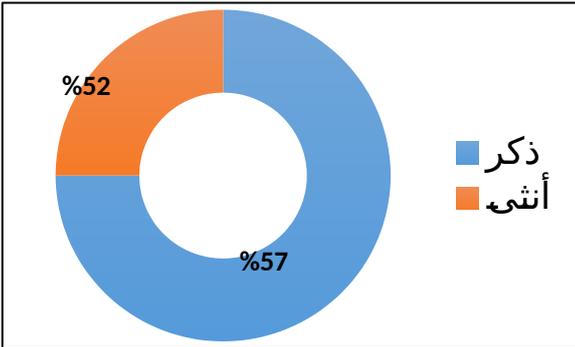
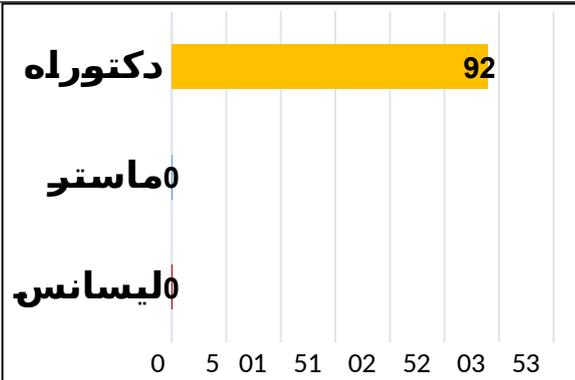
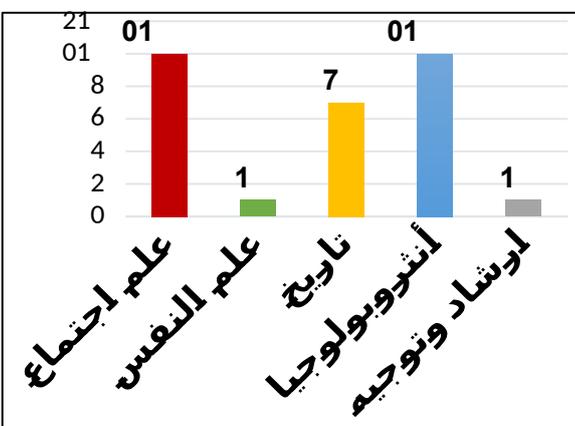
3-3-2-3 بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: تشير النتائج إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة خبرتهم من 05-10 سنوات حيث بلغت نسبتهم 39.4%، تليها فئة من لديهم خبرة أقل من 05 سنوات بنسبة 36.4% وأخيرا فئة من لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات بنسبة 24.2%، وهذا ما يعني أن أغلبية عينة الدراسة لديهم من الخبرة ما يكفي، وهذا ويعكس عراقية نشأة الجامعة وكلياتها ومنها كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فالخبرة المهنية هي عدد سنوات العمل في مجال معين بمؤسسة ما، وهي خلاصة أفرزته هذه السنوات من قدرة على التحمل وأداء العمل بدقة وسهولة وتجاوز للأخطاء المهنية وأدائها بمهارة وإتقان، وتفادي مشاكلها وإيجاد الحلول لها في الوقت المناسب، فالمورد البشري الممثل في هذه العينة بعضو هيئة التدريس يكتسب معرفة مهنية ومعرفة علمية من خلال الممارسة الفعلية لعمله، بحيث يعمل على كسب الوقت الإضافي الذي يستغله في انجاز أعماله الإضافية الأخرى ومنها صناعة المعلومات الرقمية بالجامعة.

3-3-2-4 بالنسبة لمتغير التخصص العلمي: نلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد العينة تخصصهم العلمي علم الاجتماع حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 24.2% يليها تخصص التاريخ بنسبة 21.2%، ومن ثم تخصص علم المكتبات وذلك بنسبة 18.1% أما باقي النسب فقد توزعت على التخصصات الأخرى، منها انتروبولوجيا وفلسفة بنفس النسبة 09.09% ثم علم النفس بنسبة 8.1% وفي الأخير تخصص علم الإعلام والاتصال بنسبة 6.06% ومنه نلاحظ أن عينة البحث الخاصة بهيئة أعضاء التدريس قد اشتملت على تخصصات متعددة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وقد حضي تخصص علم الاجتماع بالنسبة الأكبر وذلك راجع لقدم هذا التخصص في الكلية إضافة إلى العدد الكبير المنتسب لهذا القسم من الأساتذة والمقدر عددهم بـ 51 أستاذا مقارنة بالتخصصات الأخرى الحديثة النشأة في الكلية مثل التاريخ 25 أستاذ وعلم المكتبات 17 أستاذ وعلم الإعلام والاتصال 22 أستاذ حيث تشكل هذه الشعب الثلاثة قسم العلوم الإنسانية الذي هو حديث النشأة مقارنة بقسم علم الاجتماع وتخصصاته، إضافة إلى تواجد أساتذة قسم علم الاجتماع بتخصصاته وهذا نظرا لمختلف النشاطات المقامة على مستوى الكلية مقارنة بالتخصصات الأخرى.

3-3-3-3 تحليل محور البيانات العامة الخاصة بعينة طلبة الدكتوراه

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	التمثيل البياني
---------	--------------	---------	----------------	-----------------

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

	44.8	13	ذكر	الجنس
	55.2	16	أنثى	
	100	29	المجموع	
	00	00	ليسانس	المستوى الدراسي
	00	00	ماستر	
	100	29	دكتوراه	
	100	29	المجموع	
	34.5	10	علم اجتماع	التخصص العلمي
	3.4	01	علم النفس	
	24.1	07	تاريخ	
	34.5	10	أنثروبولوجيا	
	3.4	01	ارشاد وتوجيه	
	100	29	المجموع	

جدول رقم (4): يبين تحليل محور البيانات العامة الخاصة بفئة طلبة الدكتوراه

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه:

3-3-3-1 بالنسبة لمتغير الجنس: يوضح الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس، حيث يتبين أن 55.2% من عينة الدراسة من فئة الإناث وهي تمثل النسبة الأعلى، وباقي العينة أي بنسبة 44.8% يمثلون فئة الذكور، حيث يتضح أن النسب متقاربة وهذا التفاوت القليل يرجع إلى نسب الطلاب

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

المتخرجين حيث شهدت السنوات الأخيرة تقدم نسبة الطالبات على الطلبة ومن ثم تفاوت نسبة الترشيح في مسابقة الدكتوراه إضافة إلى أن فرص النجاح تميل للمترشحات الإناث أكثر من المترشحين الذكور كنتيجة حتمية منطقية.

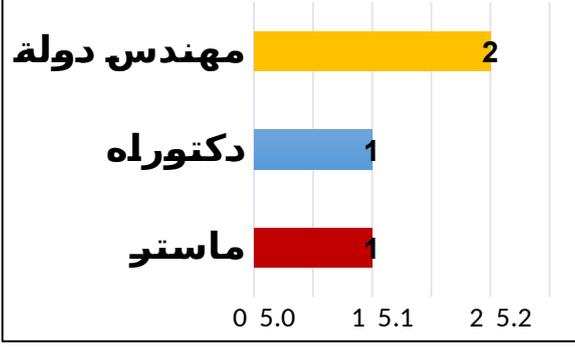
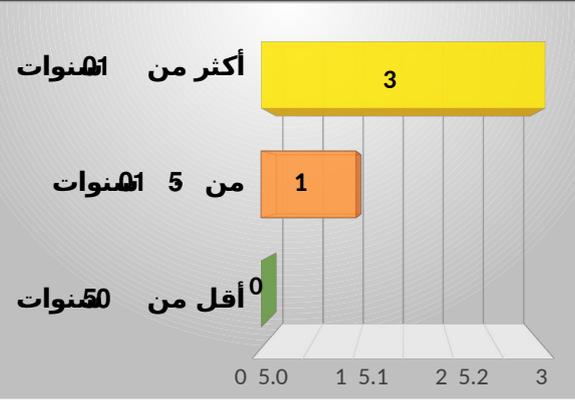
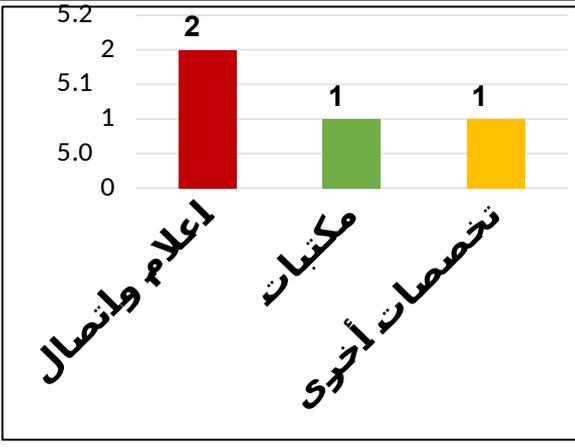
3-3-3-2 بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: يتضح أن نسبة 100% من العينة لديهم مؤهل دكتوراه، وهذا أمر طبيعي لأن كل أفراد عينة المبحوثين هم طلبة دكتوراه.

3-3-3-3 بالنسبة لمتغير التخصص العلمي: نلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد العينة تخصصهم العلمي إما علم اجتماع أو أنثروبولوجيا وذلك بنسبة 34.5% لكل منهما وهذا ارتباطا بقدوم تخصص علم الاجتماع وشعبه وبمراقته في خوض تجارب امتحانات مسابقات الدكتوراه، وعدد طلبة الدكتوراه المسجلين في تخصص علم الاجتماع والمقدر عددهم بـ 46 طالب دكتوراه ل م د و 35 طالب دكتوراه علوم، فتليها تاريخ بنسبة 24.1%، ومن ثم تخصص علم النفس أو إرشاد وتوجيه وذلك بنسبة 3.4% لكل منهم، كما أن هاته النسب مرتبطة بحضور طلبة الدكتوراه وغيابهم، فطلبة الدكتوراه غير حاضرين دائما إلا أننا نلاحظ أن عينة البحث قد اشتملت التنوع في التخصصات العلمية وهذا ما يعكس الجهود الجبارة التي تبذلها جامعة محمد خيضر في فتح مسابقات الدكتوراه في جميع التخصصات العلمية للنهوض بها من خلال تشجيع وزيادة وتيرة نشاط البحث العلمي من خلال نشاط هذه الفئة.

3-3-4: تحليل محور البيانات العامة لفئة مهنيي خلية الشبكات

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	التمثيل البياني
الجنس	ذكر	03	75	<p>■ ذكر ■ أنثى</p>
	أنثى	01	25	
	المجموع	04	100	
المستوى	ماستر	01	25	

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

	25	01	دكتوراه	ي الدراس ي
	50	02	مهندس دولة	
	100	04	المجموع	
	00	00	أقل من 05 سنوات	الخبيرة المهنية
	25	01	من 5-10 سنوات	
	75	03	أكثر من 10 سنوات	
	100	04	المجموع	
	50	02	إعلام آلي	التخص ص العلمي
	25	01	مكتبات	
	25	01	حقوق	
	100	04	المجموع	

جدول رقم (5): بين تحليل محور البيانات العامة لفئة مهنيي خلية الشبكات

يتضح من خلال الجدول أعلاه:

3-3-4-1 بالنسبة لمتغير الجنس: يوضح الجدول أعلاه توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس، حيث يتبين أن 75% من عينة الدراسة من فئة الذكور وهي تمثل النسبة الأعلى، وباقي العينة أي بنسبة 25% يمثلون فئة الإناث وهذا يبين مدى ميول فئة الذكور إلى الجانب التقني التكنولوجي وفهمه وممارسته وإتقانه أكثر من الإناث وهذا ما نجده غالباً في جميع المؤسسات.

3-3-4-2 بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي: يتضح أن نسبة 50% من العينة لديهم مهندس دولة ويعتبرون في المرتبة الأولى، وهذا ارتباطاً بالتخصص

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

العلمي الذي هو تخصص الإعلام الآلي الذي تتوفر به شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي والذي هو التخصص الأول الذي يتناسب مع خلية الشبكات، بينما 25% من العينة كانت لكل من لديهم مؤهل ماستر، ودكتوراه في تخصصات أخرى.

3-3-4-3 بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: تشير النتائج إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 75% وتليها فئة من لديهم خبرة من 5-10 سنوات بنسبة 25%، وهذا ما يعني أن أغلبية عينة الدراسة الممثلة في خلية الشبكات لديهم الخبرة العالية في مجال عملهم ما يرجع على الجامعة ككل بالنفع والإفادة، خاصة أن هذا المجال له من الخصوصية والأهمية الشيء الكبير، فخلية الشبكات بالجامعة تهتم بكل ما يرتبط بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، من صيانة للأجهزة، من برمجة للتطبيقات، من وصل للشبكات وإصلاح الأعطال المختلفة، لذا وجب على موظفي هذه الخلية أن يكونوا ذا خبرة وكفاءة عالية في مجال عملهم، لتجنب انقطاع العمل وتوقفه.

3-3-4-4 بالنسبة لمتغير التخصص العلمي: نلاحظ من الجدول أن أغلب أفراد العينة تخصصهم العلمي إعلام آلي حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 50% تليها تخصص قانون وإدارة بنسبة 25%، كما نلاحظ وجود تخصصات أخرى بنسبة 25%، وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في خلية الشبكات حيث أن هذا الأمر سيعكس إيجاباً على صيرورة العمل ومجرباته على مستوى الخلية والجامعة ككل، وهذا لا يمنع التخصصات الأخرى من الاستفادة حيث انه يمكن الاستفادة من الخبرة المهنية والمعرفة الضمنية لدى العمال غير المتخصصين.

3-4 تحليل البيانات الخاصة بمحاور الاستبيان:

سوف نقوم في هذا الجزء بتحليل نتائج إجابات الاستبيان وذلك لمناقشة أبعاد الدراسة عن طريق حساب التكرارات والنسب لكل فقرة من فقرات الاستبيان، ولكل عينة من أفراد مجتمع البحث.

3-4-1 تحليل بيانات محاور الاستبيان الأول الموجهة لأفراد فئة المسؤولين:

المحور الثاني: السياسات المنتهجة في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة في صناعة المعلومات الرقمية.

1- هل السياسة التسييرية التي تتبعونها معروفة من قبل المستخدمين الذين هم تحت إشرافكم في هذه الكلية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	12	100
لا	00	00
المجموع	12	100

جدول رقم (6): يبين السياسة التسييرية في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد عينة المسؤولين والبالغ عددهم 12 فردا حول السؤال الأول المطروح سابقا كانت بصفة مطلقة، مؤكداً بذلك على أن الأساليب المنتهجة معروفة من قبل المستخدمين الذين هم تحت إشرافهم في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بهذه الجامعة.

1.1- إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فأى من المصادر التالية يتم اعتمادكم عليها في ذلك؟

الخيارات	التكرار	النسبة
التشريع الناظم للمهنة	10	27.8
التشريع الناظم لقطاع التعليم العالي	09	25
الاتفاقيات والمعاهدات	04	11.1
قانون المرفق العام	03	8.3
اللوائح والتعليمات السابقة	03	8.3
العرف الإداري	06	16.7
الشريعة الإسلامية	01	2.8
المجموع	36	100

جدول رقم (7): يبين المصادر المعتمدة في تسيير الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية حول المصادر المعتمدة في منهج التسيير من قبلهم تمثلت في أن أعلى نسبة كانت لخيار "التشريع الناظم للمهنة" قدرت بـ 27.8%، تليها نسبة 25% كانت لخيار "التشريع الناظم لقطاع التعليم العالي" ومن ثم ونسبة 16.7% لخيار "العرف الإداري"؛ أما بالنسبة لخيار "الشريعة الإسلامية" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 2.8%، وهذا يدل على اهتمام الجامعة بتطبيق اللوائح التنفيذية والتشريعات المرسله من قبل وزارة التعليم العالي والتي تحدد

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية، ووجود سياسات إدارية واضحة تنظم عملية التسيير الإداري داخل الجامعات الجزائرية وسهولة حصول الموارد البشرية على اللوائح والاستفسار عنها، بالإضافة إلى قيام إدارة الموارد البشرية بتطوير أداء العاملين من خلال تقييم أدائهم وفقا للنصوص القانونية في التشريع الوطني وهذا ما نجده يتوافق تماما مع نتائج دراسة نداء محمد النجار فيما يخص وجود سياسات إدارية واضحة والتي تنظم عملية التسيير داخل الجامعات من خلال ما ورد ذكره في رسالة الماجستير الموسومة بدور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل الاقتصاد المعرفي: دراسة حالة الجامعة الإسلامية غزة 2012.

2-هل السياسة التسييرية المتبعة في إدارة الموارد البشرية:

الخيارات	التكرار	النسبة
ثابتة	02	16.7
متغيرة حسب الحاجة	10	83.3
المجموع	12	100

جدول رقم (08): يبين السياسة التسييرية المتبعة في إدارة الموارد البشرية

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثاني تمثلت في 83.3% أي بعدد 10 أفراد أجابوا بـ "متغيرة حسب الحاجة". ثم بنسبة 16.7% أي بعدد 02 أفراد الذين أجابوا "ثابتة"، وهذا يدل على أن معظم أفراد فئة المسؤولين متفقين على أن السياسة التسييرية المتبعة في إدارة الموارد البشرية متغيرة حسب الحاجة حيث أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بمختلف التطورات والتغيرات في مختلف المجالات، سواء كانت تطورات تشريعية بما في ذلك سن قوانين جديدة خاصة بقطاع التعليم العالي ككل خاصة التسيير الإداري بما فيه التوظيف أو التخطيط أو التوجيه أو الرقابة وغيرها، أو التطور التكنولوجي والذي يترتب عليه تغيير المنهج التقليدي في التسيير بالإعتماد على الأدوات التكنولوجية الحديثة.

3-هل أنتم راضون على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد البشري الذي تشرفون عليه لصناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	07	58.3
لا	05	41.7
المجموع	12	100

جدول رقم (9): يبين رضى المسؤولين على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد البشري

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت في 58.3% أي بعدد 07 أفراد أجابوا بـ "نعم". أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فقد بلغت نسبتهم 41.7%، وهذا يدل على أن أفراد فئة المسؤولين مختلفين في آراءهم حول رضاهم على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد البشري الذي يشرفون عليه لصناعة المعلومات الرقمية فالنسبة التي تعكس الرضا على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد البشري تمثل فئة المسؤولين الذين يرفضون غالباً التغيير والتطور وتقبل التحديث في المناهج التسييرية سواء على المستوى الإداري أو التكنولوجي، أما النسبة الأخرى فهي التي تبين رغبة المسؤولين في التغيير والتحديث بإتباع مناهج تسييرية جديدة كاختيار أسلوب حديث في الفكر الإداري مثل تطبيق الإدارة الإستراتيجية أو الجودة الشاملة إضافة إلى التعامل مع التكنولوجيا الحديثة في التسيير الإداري وصولاً إلى الإدارة الالكترونية والتي تسهل أداء المهام.

4- هل أنتم على علم بمعايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	09	75
لا	03	25
المجموع	12	100

جدول رقم (10): يبين نسبة علم المسؤولين بمعايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين للسؤال الرابع تمثلت في 75% أي بعدد 09 أفراد أجابوا بـ "نعم". أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فقد بلغت نسبتهم 25%، وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة المسؤولين على علم بمعايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر، وهذا مؤشر حسن يدعم التميز عندهم وتجويد منتجاتهم الرقمية.

4.1- إذا كانت الإجابة بنعم فما هي مواطن القوة والضعف فيها؟

الخيارات	التكرار	النسبة
مواطن	06	22.2
نقص القوة	05	18.5
مواطن	09	33.3
نقص الضعف	05	18.5
ضعف التكوين التشرعبي	02	7.4

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

		لضمان الحقوق	
100	36		المجموع

الجدول رقم (11): يبين معايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين للسؤال ماهي مواطن القوة والضعف في المعايير؟ تمثلت في أن أعلى نسبة في مواطن القوة كانت للخيار "يخضع للاقدمية" حيث بلغت 22.2% يليها معيار النشر العلمي على الخط بنسبة 18.5% فمعيار الاقدمية، وهنا يترجم أو يعكس مدى أهمية الخبرة المهنية والتجارب السابقة في مجال العمل في اختيار الموارد البشرية، أما مواطن الضعف فكانت النسبة الكبرى "لضعف التكوين التقني" بنسبة 33.3 من خلال 9 إجابات، وهذا يعكس مدى تفشي ما يسمى بالأمية المعلوماتية أو التكنولوجية سواء كانت ناتجة عن ما يسمى بالإرهاب التكنولوجي أو القلق الحاسوبي، أو من عدم التعامل مع أدوات التكنولوجيا الحديثة لهذا وجب على إدارة الموارد البشرية الاهتمام أكثر بتكوين الموارد في المجال التقني، ثم يأتي الخيار الثاني في مواطن الضعف وهو ضعف التكوين اللغوي بنسبة 18.5% وفي الأخير ضعف التكوين التشريعي بنسبة 7.4%، وهذا لعدم اطلاع الموارد البشرية الصانعة للمعلومة الرقمية على مختلف القوانين التي تخص قطاع التعليم العالي لضمان الحقوق المادية والمعنوية في مصنفاتهم الرقمية.

5- ما هي جوانب العناية بالمورد البشري لرفع مهاراته وكفاءاته التي توفرها على مستوى إدارتك لصنع المعلومات الرقمية بالجامعة؟

الخيارات	التكرار	النسبة
برامج تكوينية	08	34.8
علاوات ترقية	04	17.4
تحفيزات مالية	02	8.7
تكريمات	05	21.7
فتح آفاق الإبداع والابتكار	04	17.4
المجموع	36	100

جدول رقم (12): جوانب العناية بالمورد البشري لرفع مهاراته المتوفرة لصنع المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين للسؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "برامج تكوينية" حيث بلغت 34.8% تليها بنسبة 21.7% كانت للخيار "تكريمات" بنسبة 17.4% لكل من الخيار "علاوات ترقية" و"فتح آفاق الإبداع والابتكار" أما بالنسبة للخيار "تحفيزات مالية" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 8.7%، وهذا يدل على أن أفراد فئة المسؤولين

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

يرون أن البرامج التكوينية تعتبر من أهم جوانب العناية بالموارد البشري لرفع مهاراته وكفاءاته من خلال عملية إلحاقها بدورات تكوينية داخل الجامعة أو خارجها، بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم من أجل تحسين قدراتهم وتغيير اتجاهاتهم بغية الارتقاء بأدائهم لتحقيق هدف الجامعة خاصة في مجال صناعة المعلومات الرقمية؛ لتأتي في المرتبة الثانية من جوانب الاعتناء بهذا المورد التكريمات في مختلف المناسبات المنظمة من طرف الجامعة، يأتي تكريم الباحثين والعلماء والمتميزين في العمل الأكاديمي والعلمي والبحثي ليشكل لفظة كريمة ومهمة من المؤسسات الثقافية والعلمية، نتيجة الجهد الذي بذلوه في تقديم عمل متميز يفيد المجتمع والأمة، سواء جاء هذا الجهد متمثلاً في كتاب ثقافي وفكري، مقالات علمية، محاضرات ولقاءات وورشات تكوينية... الخ. إن فكرة التكريم تعني تحفيز الباحثين والأكاديميين في تقديم المزيد من الأعمال المتميزة، وفي إعطاء صاحب العمل اللافت والجهد المميز حقه من التكريم والاحترام والتقدير، وهو ما ينبغي أن يسود ويبرز ويتحقق على أرض الواقع، تلك الجوائز المعنوية تخلق تنافساً بين العلماء والباحثين وحتى الأجيال الجديدة من أبناء الوطن، ولن تنهض النهضة العلمية والفكرية في الوطن إلا بمثل أولئك العلماء، ليتعلم الأجيال منهم، وبذلك يتسلسل الجهد العلمي من أجل الوطن.

المحور الثالث: البنية التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة.

1- هل ترى أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
كافية	03	25
متوسطة الكفاية	05	41.7
غير كافية	04	33.3
المجموع	12	100

جدول رقم (13): يبين البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة المسؤولين للسؤال الأول تمثلت في 41.7% أي بعدد 05 أفراد أجابوا بـ "متوسطة الكفاية" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "غير كافية" فكان عددهم 04 أفراد أي ما يمثل نسبة 33.3%، من الفئة. وأخيراً وبنسبة 25% كانت للأفراد الذين أجابوا بـ "كافية" وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة المسؤولين يرون أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية متوسطة الكفاية وهذا ما يؤدي بالمسؤولين في التفكير في كيفية ترشيد السياسة الخاصة بتوفير بنية تحتية تكنولوجية جيدة حتى تتم صناعة المعلومات الرقمية بالجامعة بطريقة

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

أيسر. وهذا ما لا يتوافق مع نتائج دراسة نداء محمد النجار فيما يخص البنية التحتية التكنولوجية والتي تعتبر المقوم الأول الذي تقوم عليه الصناعة الرقمية داخل الجامعات من خلال ما ورد ذكره في رسالة الماجستير الموسومة ب دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل الاقتصاد المعرفي: دراسة حالة الجامعة الإسلامية غزة 2012، حيث إن هذه الأخيرة تملك بنية تكنولوجية كافية لتبني أي مشاريع رقمية.

1.1- إذا كانت متوسطة الكفاية أو غير كافية فما هي جوانب النقصي ذلك؟

الخيارات	التكرار	النسبة
سياسات الاقتناء غير رشيدة	01	03
نقص العتاد والتمويل	08	24.2
ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة	06	18.2
ضعف تدفق الشبكة أو توقفها	09	27.3
ضعف استغلالها من قبل المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية	04	12.1
العزوف عن التكوينات التي تدعم فهم التقنيات الحديثة	05	15.2
المجموع	33	100

جدول رقم (14): بين جوانب القصور في البنية التحتية التكنولوجية بجامعة محمد خيضر بسكرة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين للسؤال ما هي جوانب النقص أو القصور التي أدت بوجود بنية تحتية تكنولوجية متوسطة الكفاية تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "ضعف تدفق الشبكة أو توقفها" حيث بلغت 27.3% تليها نسبة 24.2% كانت للخيار "نقص العتاد والتمويل" ومن ثم وبنسبة 18.2% للخيار "ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة". أما بالنسبة للخيار "سياسات الاقتناء غير رشيدة" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 03%، وهذا يدل على أن من أهم جوانب القصور التي تعاني منها البنية التحتية التكنولوجية لجامعة محمد خيضر بسكرة، تكمن في الأسباب المادية والتي تسبب في ضعف تدفق الشبكة أو توقفها، نقص العتاد والتمويل، وذلك مماثل مع إجابات أفراد فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

نستنتج مما سبق أن الجامعة تتوفر على بنية تحتية ولكنها متوسطة الكفاية لصناعة المعلومات الرقمية، وهذا يتعلق بضعف تدفق الشبكة وتوقفها وهذا الحاصل فعلا على مستوى جميع المصالح داخل الجامعة مما يعيق صيرورة العمل خاصة داخل المصالح منها الخدماتية كالمكتبات مثلا، إضافة إلى نقص التجهيزات والعتاد وقدمه وقلّة توفير فنيين ومختصين وخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وصيانة الأجهزة وتصميم البرامج، إضافة إلى عزوف المورد البشري في حد ذاته عن التكوين في مجال التكنولوجيا الحديثة كلها أسباب أدت إلى انخفاض القدرات الإنتاجية في الصناعة الرقمية للجامعة، وقد تناقت ومن ثمّ وجب على المسؤولين إعداد سياسة خاصة بتوفير بنية تحتية بما فيها إعادة الشبكات وتوفير العتاد ذو جودة عالية وتنصيب برمجيات مساعدة على العمل وذلك يكون بمساعدة خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تستعين بهم الجامعة من المحيط الداخلي أو الخارجي إضافة إلى التركيز على إقامة دورات التكوين الإلكتروني لمعرفة التعامل مع التقنيات الحديثة التي وصلت إليها تكنولوجيا العصر الرقمي، وهذا ما أوردناه في الفصل الأول في عنصر مهم بعنوان إدارة المعرفة وتكوين الكفاءات كمبدأ من مبادئ إعادة الهندسة وتطبيقها في مؤسسات التعليم العالي حيث يفيد التكوين الإلكتروني الموارد البشرية في قطاع التعليم العالي في تحقيق الأهداف التالية:

- بإمكان المورد البشري أن يتكون وهو متواجد في مقر عمله أو في أي مكان آخر.
- يمنح فرصة تبادل الآراء والمعارف فيما بين الموارد البشرية بفضل التطبيقات التكنولوجية الحديثة.
- توفر القيادة الجامعية على ثقافة تكنولوجية متكيفة مما يساعد بتوسع إمكانيات المؤسسة.
- تنمية روح الإبداع لدى الأفراد وغرس حب التغيير التكنولوجي داخل الجامعة.¹

2- هل ترى أن دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة يسهل تصنيع المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	11	91.7
لا	01	8.3
المجموع	12	100

¹-بوحنية، قوي. تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي، 2008. ص 254

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

جدول رقم (15): يبين دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين للسؤال الثاني تمثلت في 91.7% أي بعدد 11 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 01 فرد أي ما يمثل نسبة 8.3%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة المسؤولين موافقين على أن لخلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة دور في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية. وهذا عكس ما رأيناه بالنسبة لأفراد فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه، وهذا يرجع إلى تعامل المسؤولين المباشر لتقلدهم المناصب الإدارية مع خلية الشبكات في العديد من المجالات من بينها مجال صناعة المعلومات الرقمية.

1.2- إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
اختيار أفضل المنصات الخاصة بالتعليم عن بعد وتنصيبها	06	20.6
نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية	08	27.5
إعداد برامج تكوينية في هذا السياق	09	24.1
اختيار نظم إدارة المحتوى	00	00
المعالجة الفنية لمنتجات الصناعة الرقمية بجامعة محمد خيضر	03	10.3
الصيانة التقنية للنظم والتطبيقات والمنصات المسكنة بموقع ويب الجامعة	03	10.3
المجموع	29	100

جدول رقم (16): يبين جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابة فرد من أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما جوانب النقص التي تعوق تصنيع المعلومات الرقمية؟ تمثلت في أن الإجابة كانت للخيار "إعداد

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

برامج تكوينية في هذا السياق" بنسبة 24.1% كما كانت الإجابة الثانية لخيار "نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية" بنسبة 27.5% أما الاختيار الثالث فكان متعلقاً ب اختيار افضل المنصات الخاصة بالتعليم وتنصيبها بنسبة 20.6% وهذا إن دل فانه يدل على مدى اهتمام المسؤولين الكبير بموضوع الصناعة الرقمية للمعلومات لما لها من الدور الفعال في إفادتهم وإدراكهم بأن أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتقنية تعمل على تسهيل عملهم وتكوينهم ومشاركة المعرفة وانتشارها، وهذا ما توافق مع المعلومات النظرية التي وردت في دراسة ولاء محمود عبد الله محمود المعنونة ب تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي حيث تقول انه كي تستطيع الجامعة التحول إلى العصر الرقمي وتستطيع استيعاب التقنية الجديدة عليها أن تتعدى مرحلة نقل التقنية إلى مرحلة إدارة التقنية والذي يتضمن عمليات أساسية وهي:

-**تطبيع التقنية:** وتعني تحقيق توافق بين التقنيات الحديثة وباقي عناصر المنظومة الجامعية.

-**تطوير التقنية:** التجديد والإضافة والتنمية والتحول نحو الأفضل.

-**تعميق التقنية:** وتعني الاستخدام الأمثل للتقنية في حل مشكلات المنظومة الجامعية إلأقصى حد ممكن.

-**ابتكار التقنية:** وتعني إنتاج تقنية جديدة تماما وتطبيقها لكي تلبي متطلبات العمل بالمنظومة الجامعية من خلال الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير الفرص الأزمة لإطلاق طاقاتهم الفكرية اللازمة لأحداث التطوير.

مما سبق يتضح إن التحول الرقمي بالجامعات أصبح ضرورة تفرضها مقتضيات العصر والتي تفرض على الجامعات أن لا تكون نماذج تقليدية جامدة بعيدة عن التطورات الحادثة في المجتمع بل عليها أن تستجيب لها باعتبارها قائدة للتغيير بالمجتمع وعليها أن تهيئ مختلف السبل لتوفير المقومات اللازمة لتنمية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتلبية المتطلبات التي يفرضها العصر الرقمي.¹

3- ما هي الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
تقارير	08	66.7
إحصائيات آية	04	33.3
قياسات ويبومترية	00	00

¹-ولاء، محمود عبد الله محمود. مقومات تنمية الموارد البشرية الاكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي: الواقع وسيناريوهات المستقبل. مجلة كلية التربية. العدد 90. المجلد الثاني. السنة 2018. ص 20

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

المجموع	12	100
---------	----	-----

جدول رقم (17): يبين الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة في صناعة المعلومات الرقمية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت بـ 66.7% أي بعدد 08 أفراد اختاروا الإجابة بـ "تقارير" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "إحصائيات آلية" فكان عددهم 04 أفراد أي ما يمثل نسبة 33%، من الفئة. وهذا يدل على أن أكثر طريقة معتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة في صناعة المعلومات الرقمية هي التقارير وكعملية روتينية دائمة يتم إرسال التقارير من طرف بعض المصالح كخلية الجودة وعميد الجامعة والمسؤولين للموارد البشرية ومنها المسؤولون وأعضاء هيئة التدريس في البريد الإلكتروني المهني لكل مورد بشري للمشاركة في فعاليات ملتقيات ونشاطات علمية معينة أو نشر مقالات علمية أو أبحاث علمية أو دراسات استكشافية وغيرها...

4- هل تقوم خلية الإعلام بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	09	75
لا	03	25
المجموع	12	100

جدول رقم (18): يبين إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الرابع تمثلت في 75% أي بعدد 09 أفراد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 03 فرد أي ما يمثل نسبة 25%، من العينة. وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة المسؤولين وعلى عكس فئة طلبة الدكتوراه والأساتذة موافقين على أن خلية الإعلام تقوم بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية وهذا ما يثبت قيام هذه الخلية بنشاطها وتعزيزها لصناعة المعلومات الرقمية بالجامعة من خلال إرسال التقارير للموارد البشرية لمحاولة معرفة مدى اهتمام الموارد البشرية بالجامعة ومنها المسؤولين بمشاركتهم الفعالة في الصناعة الرقمية من خلال المؤلفات والمنتجات الخاصة بهم.

1.4- إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما هي دواعي ذلك؟

الخيارات	التكرار	النسبة
عدم طلب التقارير منكم	02	81

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

19	01	أنتم على دراية بالموارد
100	03	المجموع

الجدول رقم(19): يبين أسباب عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا بـ "لا" فيما يخص السؤال ما هي دواعي عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "عدم طلب التقارير منكم" حيث بلغت 81% تليها نسبة 19% وقد كانت لخيار "أنتم على دراية بالموارد"، وهذا يدل على أن هناك من المسؤولين من لا تصله التقارير ولم يطلب منه أي معلومة حول نشاطه في مجال صناعة المعلومات الرقمية مما يؤثر مستقبلا في الحصول على إحصائيات صحيحة دقيقة تعكس إجابا على تقدم الجامعة في الصناعة الرقمية.

5-هل يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية بالأساليب التالية:

النسبة	التكرار	الخيارات
42.9	09	التعلم الذاتي المستمر
19	04	استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية(الاحتكاك بالآخر)
38.1	08	استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة
100	21	المجموع

الجدول رقم(20) :يبين أساليب رفع كفاءة المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "التعلم الذاتي المستمر" حيث بلغت 42.9% تليها نسبة 38.1% كانت لخيار "استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة" أما بالنسبة للخيار "استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)" فقد احتل آخر القائمة وذلك بنسبة 19%، وهذا يدل أن بالنسبة المسؤولين فإن أهم الأساليب التي يستعين المورد البشري المصنع

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

للمعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية هي التعلم الذاتي المستمر، وتعتبر مثلها مثل إجابات فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه، حيث أن التعلم الذاتي أصبح شكلاً من أشكال عملية التعلم الحديثة. لا يعني ذلك أنه حلّ محلّ التعلم التقليدي بالطبع، إلا أنه مع ذلك عززها محققاً بذلك نتائج رائعة بحق. فقد أثبت التعلم الذاتي فعاليته كونه مربحاً وسريعاً لاسيما مع ظهور شبكة الإنترنت. فقد أصبح بالإمكان تعلم أي شيء من خلال بحث بسيط على جوجل، أو عن طريق مشاهدة فيديو على يوتيوب، أو ببساطة من خلال قراءة تعليمات الاستخدام، كما أن استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة يكسب المورد البشري المهارة الكافية لرفع كفاءته العلمية والتقنية في مجال الصناعة الرقمية.

المحور الرابع: الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

1- ما هي المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
مشاكل تنظيمية	09	36
مشاكل تقنية	12	48
سوء استغلال الوقت	03	12
مشاكل قانونية	01	04
المجموع	25	100

جدول رقم (21): يبين المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الأول تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مشاكل تقنية" حيث بلغت 48% تليها نسبة 36% كانت لخيار "مشاكل تنظيمية" أما بالنسبة للخيار "مشاكل قانونية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 04%، وهذا يدل على أن أكثر المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي مشاكل تقنية، تخص صيانة الأجهزة والعتاد، ضعف تدفق الشبكة، ضعف برامج التشغيل، ضعف المنصات المنصبة إضافة إلى المشاكل التنظيمية التي كانت الخيار الثاني للمسؤولين وتعتبر نتائج المتحصلة من عينة المسؤولين تدعم نفس نتائج أفراد فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه.

2- هل تداركتم حل هذه المشاكل؟

الخيارات	التكرار	النسبة
----------	---------	--------

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

41.7	05	نعم
58.3	07	لا
100	12	المجموع

جدول رقم (22): يبين نسبة حل المشاكل التي تواجه الموارد في الصناعة الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثاني تمثلت في 58.3% أي ما يمثل عدد 07 فرد أجابوا بـ "لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فكان عددهم 05 أفراد أي ما يمثل نسبة 41.7%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة المسؤولين مثلهم مثل فئة طلبة الدكتوراه وعلى عكس أفراد فئة الأساتذة غير موافقين على تداركهم لحل هذه المشاكل، وهذا ناتج لعدم التخطيط الجيد وإيجاد الحلول الناجعة والاعتماد على الخطط الإستراتيجية البديلة لمواجهة أي مشكل سواء أكان تقنيا أو تنظيميا.

1.2- إذا كانت الإجابة — نعم فهل كان الحل كالآتي:

الخيارات	التكرار	النسبة
تغيير المنهج التسبيري للمورد البشري	02	22.2
تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية	03	33.3
دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري	04	44.4
تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية	00	00
المجموع	09	100

جدول رقم (23): يبين حلول المشاكل التي تواجه الموارد البشرية في الصناعة الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا "نعم" فيما يخص السؤال هل كان الحل كالآتي تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري" حيث بلغت 44.4% تليها نسبة 33.3% وقد كانت لخيار "تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية"، أما بالنسبة لخيار "تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 00%، وبناءً على إجابات أفراد فئة المسؤولين، فيدل هذا على أن أهم حلول المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي برمجة دورات

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري من طرف الجامعة، فان الاهتمام بعنصر الوقت والذي يعمل على تنظيم وتخطيط كيفية تقسيمه بين أنشطة محددة، وتتيح الإدارة الجيدة للوقت العمل بشكل أكثر ذكاءً، وليس بجهد أكبر، بحيث تنجز المزيد في وقت أقل، حتى عندما يكون الوقت ضيقاً والضغط عالية. الفشل في إدارة الوقت يضر بفاعلية الموارد البشرية ويسبب التوتر، لذلك دائماً وجب الحرص على تحديد مهام محددة في فترة زمنية معينة، حتى تنجح الموارد في تنفيذها ولا تشعر بالفشل والإحباط. كما تمثل الخيار الثاني لحل هاته المشاكل في تعزيز احدث التقنيات التكنولوجية، وعلى صعيد الجامعات لم يعد كافياً استخدام الأدوات والوسائل التكنولوجية في عملية التدريس فقط بل يجب أن يتعداه لتشمل من جهة الوظائف الثلاث للجامعة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع ومن جهة أخرى الجانب الإداري والتسييري للمؤسسة الجامعية بمختلف فروعها وهيكلها. وتعزيز احدث التقنيات التكنولوجية يعتبر من مقومات أو عوامل تفعيل نشاط الصناعة الرقمية بالجامعات من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهذا ما توافق مع نتائج دراسة بن السبتي عبد المالك وعباس فتحي الموعنونة بصناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي الأكاديمي العربي: أسباب ضعفه وعوامل تطويره، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 10، العدد الثاني.

3- هل لديكم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	07	58.3
لا	05	41.7
المجموع	12	100

جدول رقم (24): بين الموارد البشرية والأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت في 58.3% أي ما يمثل عدد 07 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 05 أفراد أي ما يمثل نسبة 41.7%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب المسؤولين مثلهم مثل فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه لديهم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية، وهذا يؤكد على مدى اطلاعهم وممارستهم الفعلية في صناعة المعلومات الرقمية خاصة وإن الموارد البشرية متقلدة لمناصب إدارية هامة في الجامعة ومسؤولين على أقسام وشعب وتخصصات التي لها الدور الفعال في إقامة التظاهرات العلمية والنشاطات المختلفة مثل عقد المحاضرات عن بعد وإجراء الملتقيات والمحاضرات عن بعد، وتعتبر هذه الأدوات أو التقنيات من إفرزات الثورة الصناعية الرابعة والتي يعتمد عليها الآن ونحن في العصر

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

الرقمي في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي لتحقيق ما تصبو إليه من أهداف وغايات ومن بينها تشجيع الصناعة الرقمية للمعلومات وقد توافق هذا الأمر مع نتائج دراسة عبد الرحمن عبد الله محمد، مجدي.دراسة تقييمية لأثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي الجديد.المجلة التربوية.مج.4.ع.91.نوفمبر2021.القااهرة:جامعة سوهاج، 2021.

1.3- إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي التقنية حسب وجهة نظركم الأنسب للصناعة الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
انترنت الأشياء	05	55.6
الذكاء الاصطناعي	02	22.2
التعلم الآلي	01	11.1
الحوسبة السحابية	01	11.1
الحوسبة على الحافة	00	00
المجموع	09	100

جدول رقم (25): يبين تقنيات الصناعة الرقمية للمعلومات بالجامعات

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا بـ "نعم" فيما يخص السؤال ما هي حسب وجهة نظركم التقنية الأنسب للصناعة الرقمية تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "انترنت الأشياء" حيث بلغت 55.6% تليها نسبة 22.2% وقد كانت لخيار "الذكاء الاصطناعي"، أما بالنسبة لكل من خيار "التعلم الآلي" و"الحوسبة السحابية" فقد احتلا المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 11.1%، وهذا يدل على أن أفراد أغلب فئة المسؤولين على خلاف فئة الأساتذة وفئة طلبة الدكتوراه يرون أن انترنت الأشياء هي الأنسب للصناعة الرقمية. من خلال الأجوبة نستنتج أن المسؤولين على علم بتقنية انترنت الأشياء التي يمكنها أن تحول الجامعات إلى حرم جامعي ذكي بعد ربط عدد لا نهائي من الأشياء ببعضها بواسطة الانترنت مع توفير الدعم التقني حيث توفر هذه التقنية منصة غنية ومرنة للطلاب والأساتذة والإداريين علاوة على ذلك ومع انتقال التعليم العالي إلى ما وراء حدود الحرم الجامعي المادي نحو التعليم عن بعد تصبح الشبكات الحديثة للأجهزة الذكية أكثر أهمية وهذا ما يمثل ما يسمى بالحوسبة على الحافة

4- هل تعملون على مشاركة مؤلفاتكم في دوريات الوصول الحر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	07	58.3
لا	05	41.7

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

المجموع	12	100
جدول رقم (26): بين مشاركة المسؤولين في دوريات الوصول الحر		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الرابع تمثلت في 58.3% أي ما يمثل عدد 07 أفراد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 07 أفراد أي ما يمثل نسبة 41.7%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب فئة المسؤولين يعملون على مشاركة مؤلفاتهم في دوريات الوصول الحر، مثلهم مثل فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه، بالنسبة للمسؤولين الراضين على مشاركة مؤلفاتهم في دوريات الوصول الحر فهذا راجع إلى الخوف من السرقة العلمية لهذا وجب على الإدارة العليا للجامعة وكل الأطراف الفاعلة في تصنيع المعلومات الرقمية إيجاد الحل الذي يعمل على إقناع كل الموارد البشرية في مشاركة مؤلفاتهم مع تطبيق قوانين حقوق الملكية الفكرية في البيئة الرقمية بما يسمى بالمشاع الإبداعي فيعود الأمر بالفائدة على الموارد بصفة خاصة والجامعة بصفة اعم حيث تنمض بذلك المراتب الأولى في قياسات الوبومتريكس المحلية والاقمية وحتى العالمية، إضافة إلى استفادة الموارد البشرية بصفتهم منتجين من ارتفاع معدلات الاستشهاد المرجعي الذي يعود على إنتاجهم بالتصنيف العالمي وكسب وتحقيق مرتبة اكبر.

5- ما هي أكثر أداة تعتمدون عليها في إتاحة محتوياتكم الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
موقع اليوتيوب	04	15.4
المدونات	03	11.5
موقع ويب الجامعة	06	23.1
قواعد البيانات المتخصصة	02	7.1
البوابات الموضوعية	04	15.4
مواقع ويب الناشرين	02	7.7
مواقع ويب المكتبات الرقمية	05	19.2
المجموع	33	100

جدول رقم (27): بين أدوات إتاحة المحتويات الرقمية بالنسبة للمسؤولين

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "موقع ويب الجامعة" مثلهم مثل فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه حيث بلغت 23.1% تليها نسبة 19.2% وقد كانت لخيار "مواقع ويب المكتبات الرقمية"،

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

ومن ثم وبنسبة 15.4% جاء لكل من خيار "البوابات الموضوعية" و"موقع اليوتيوب" في المرتبة الموالية، أما بالنسبة لخيار "البوابات الموضوعية" و"قواعد البيانات المتخصصة" فقد احتلتا المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 7.7%، وهذا يدل على أن أكثر أداة يعتمد عليها أفراد فئة المسؤولين في إتاحة محتوياتهم الرقمية هي موقع ويب الجامعة، وذلك لأهميته حيث يقوم بعرض كافة الأنشطة العلمية كما يتم ترتيب الجامعة من خلالها في تصنيف الويبومتريكس WebometricsRanking وهو تصنيف حديث لجامعات العالم بناء على معايير الحضور العلمي الافتراضي في شبكة الانترنت وتأثيره، حيث يشرف على هذا التصنيف مختبر القياس الافتراضي التابع للمركز الأعلى للبحث العلمي الذي يعد أكبر مؤسسة بحث علمي في دولة اسبانيا، وينصب اهتمام المختبر على التحليل الكمي للنشاط العلمي ضمن شبكة الانترنت حيث يقيس حجم ووضوح الصفحات التي تنشرها الجامعات مع التركيز على المخرجات العلمية والمعلومات المتعلقة بالمؤسسة الجامعية والتخصصات التي توفرها وفرق بحثها والخدمات الإضافية كذلك. أما النسبة الثانية فقد كانت لخيار مواقع ويب المكتبات الرقمية حيث تمثل هذه الأخيرة أهمية كبيرة للمستفيدين حيث تعد مواقع ويب المكتبات الرقمية المؤشر الرئيسي لنجاح المكتبة أو فشلها في العصر الرقمي الحديث الذي تنشط هذه المكتبات ضمنه. أما الخيار الثالث فكان للبوابات الموضوعية على شبكة الانترنت.

6- أي من المحتويات الرقمية الآتية تفضلون الصناعة الرقمية فيها وتوجيهها للمستفيدين؟

الخيارات	التكرار	النسبة
كتب	6	21.4
مقالات علمية	11	39.3
فيديوهات تعليمية	04	14.3
محاضرات عن بعد	05	17.9
دروس على الخط	02	7.1
المجموع	28	100

جدول رقم (28): بين الصناعة الرقمية المفضلة لدى المسؤولين

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال رقم 06 تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مقالات علمية" حيث بلغت 39.3% تليها نسبة 21.4% وقد كانت لخيار "كتب"، ومن ثم جاء خيار "محاضرات عن بعد" في المرتبة الموالية بنسبة 17.9%، أما بالنسبة لخيار "دروس على الخط" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 7.1%، وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة المسؤولين مثلهم مثل فئة الأساتذة وطلبة الدكتوراه يفضلون الصناعة الرقمية للمقالات العلمية لما

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

للدوريات العلمية من مكانة مرموقة مقارنة بالمراجع الأخرى لما تتميز به من حداثة في المعلومات وسرعة في النشر وقيمة علمية للمحتوى فضلا عن كونها احد أهم مصادر النفاذ المفتوح للمعلومات، أما الخيار الثاني فكان متعلقا بالمحاضرات عن بعد وهذا نتيجة اعتماد الجامعة على تقنية التعليم عن بعد تنصيب منصة مودل التعليمية بعد تفشي فيروس كوفيد 19 في السنوات الماضية القليلة.

7- هل تقومون بنشر محاضراتكم في منصة مودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	12	100
لا	00	00
المجموع	12	100

جدول رقم (29): يبين نشر المحاضرات في منصة مودل التعليمية من طرف المسؤولين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة المسؤولين بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال رقم 08 تمثلت في 100% أي ما يمثل عدد 12 فرد أجابوا بـ "نعم". وهذا يدل على أن كل أفراد فئة المسؤولين يقومون بنشر محاضراتهم في منصة مودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر وهذا نظرا لإلزامية تطبيق توصيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ضمن إجراءات الدولة الجزائية الطرفية والوقائية للحد من انتشار فيروس كوفيد 19 إلى تقديم محاضرات للطلبة عن بعد وفق الخطة الموضوعة لهذا الغرض، حيث يمكن اعتبار المنصات الرقمية التعليمية هي احد الأدوات التي تساعد على الصناعة الرقمية في الجامعات لأنها تقوم بنشر الدروس والمحاضرات على الويب والتي يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

2-3-4: تحليل عبارات محاور الاستبيان لأفراد فئة الأساتذة

المحور الثاني: البنى التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

1- هل ترى أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
كافية	03	9.1
متوسطة الكفاية	25	75.8
غير كافية	05	15.2

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

المجموع	33	100
---------	----	-----

جدول رقم (30): بين البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة والبالغ عددهم 33 فردا حول السؤال الأول تمثلت في 75.8% أي بعدد 25 فرد أجابوا بـ "متوسطة الكفاية" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "غير كافية" فكان عددهم 05 أفراد أي ما يمثل نسبة 15.2%، من الفئة. وأخيرا وبنسبة 9.1% كانت للأفراد الذين أجابوا بـ "كافية" وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة يرون أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية متوسطة الكفاية.

1.1- إذا كانت متوسطة الكفاية أو غير كافية فما هي جوانب النقص أو القصور في ذلك؟

الخيارات	التكرار	النسبة
سياسات الاقتناء غير رشيدة	02	2.1
نقص العتاد والتمويل	22	22.9
ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة	22	22.9
ضعف تدفق الشبكة أو توقفها	27	28.1
ضعف استغلالها من قبل المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية	06	6.3
العزوف عن التكوينات التي تدعم فهم التقنيات الحديثة	17	17.7
المجموع	96	100

جدول رقم (31): بين جوانب القصور في البنية التحتية التكنولوجية بجامعة محمد خيضر بسكرة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال ما هي جوانب النقص أو القصور تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "ضعف تدفق الشبكة أو توقفها" حيث بلغت 28.1% تليها نسبة 22.9% كانت لكل من الخيار "نقص العتاد والتمويل" و"ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة". أما بالنسبة للخيار "سياسات الاقتناء غير رشيدة" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 2.1%، وهذا يدل على أن من أهم جوانب القصور التي تعاني منها البنية التحتية التكنولوجية لجامعة محمد خيضر

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

بسكرة، تكمن في الأسباب المادية والتي تسبب في ضعف تدفق الشبكة أو توقفها، نقص العتاد والتمويل...مقارنة فئة المسؤولين فإنهم يرون أنها متوسطة الكفاية وهذا لتعاملهم المباشر بمختلف وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتقلدهم المناصب الإدارية بالجامعة ومجابتهم مختلف المشاكل في تأدية مهامهم ومنها ما يخص الصناعة الرقمية للمعلومات في الجامعة.

نستنتج مما سبق أن الجامعة تتوفر على البنية التحتية متوسطة الكفاية لصناعة المعلومات الرقمية، خاصة فيما يتعلق تدفق الشبكة وتوقفها وهذا الحاصل فعلا على مستوى جميع المصالح داخل الجامعة مما يعيق صيرورة العمل خاصة داخل المصالح منها الخدماتية كالمكتبات مثلا، إضافة إلى نقص التجهيزات والعتاد وقدمه وقلته توفير فنيين ومختصين وخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وصيانة الأجهزة وتصميم البرامج، إضافة إلى عزوف المورد البشري في حد ذاته عن التكوين في مجال التكنولوجيا الحديثة كلها أسباب أدت إلى انخفاض القدرات الإنتاجية في الصناعة الرقمية للجامعة، ومن ثم وجب على القيادة العليا إعداد سياسة خاصة بتوفير بنية تحتية بما فيها إعادة الشبكات وتوفير العتاد ذو جودة عالية وتنصيب برمجيات مساعدة على العمل وذلك يكون بمساعدة خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تستعين بهم الجامعة من المحيط الداخلي أو الخارجي إضافة إلى التركيز على إقامة الدورات لمعرفة التعامل مع التقنيات الحديثة التي وصلت إليها تكنولوجيا العصر الرقمي.

2- هل ترى أن دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة يسهل تصنيع المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	12	36.4
لا	21	63.6
المجموع	33	100

جدول رقم (31): يبين دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثاني تمثلت في 63.6% أي بعدد 21 فرد أجابوا بـ "لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فكان عددهم 12 فرد أي ما يمثل نسبة 36.4%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة غير موافقين على أن لخلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة دور في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية، بعكس فئة المسؤولين الذين وضحو من خلال إجاباتهم أن لخلية الشبكات الدور الفعال في تسهيل صناعة المعلومات الرقمية وذلك للتعامل الإداري بينهما والذي يثبت مساهمة الخلية في ذلك بعكس أعضاء هيئة التدريس الذين ليس لهم الاحتكاك المباشر بهذه المصلحة.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

1.2- إذا كانت الإجابة بـ "لا" جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية ؟

الخيارات	التكرار	النسبة
اختيار أفضل المنصات الخاصة بالتعليم عن بعد وتنصيبها	06	12
نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية	17	34
إعداد برامج تكوينية في هذا السياق	15	30
اختيار نظم إدارة المحتوى	02	04
المعالجة الفنية لمنتجات الصناعة الرقمية بجامعة محمد خيضر	02	04
الصيانة التقنية للنظم والتطبيقات والمنصات المسكنة بموقع ويب الجامعة	08	16
المجموع	50	100

جدول رقم (32): يبين جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال ما جوانب النقص التي تعوق صناعة المعلومات الرقمية تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية" حيث بلغت 34% تليها نسبة 30% كانت لخيار "إعداد برامج تكوينية في هذا السياق" أما بالنسبة للخيارين "المعالجة الفنية لمنتجات الصناعة الرقمية بجامعة محمد خيضر" و"اختيار نظم إدارة المحتوى" فقد احتلا آخر القائمة وذلك بنسبة 04% لكل منهما، وهذا يدل على أن من أهم أسباب لذلك هو الجانب التكويني بحيث يتمثل في نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية وإعداد البرامج التكوينية لما لها من الأهمية القصوى في رفع كفاءة ومهارة الموارد البشرية الصانعة للمعلومات الرقمية في الجامعة، وهذا ما وجدناه أيضا مع فئة المسؤولين حيث تم التركيز إعداد البرامج التكوينية التي تهتم بكل ما يتعلق بالصناعة الرقمية في الجامعة، إضافة إلى نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

3- ما هي الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
تقارير	25	75.8
إحصائيات آلية	07	21.2
قياسات ويبومترية	01	03
المجموع	33	100

جدول رقم (33): بين الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت في 75.8% اختاروا الإجابة بـ "تقارير" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "إحصائيات آلية" فكان عددهم 07 فرد أي ما يمثل نسبة 21.2%، من الفئة. وأخيراً وبنسبة 03% الأفراد الذين اختاروا الإجابة "قياسات ويبومترية"، وهذا يدل على أن أكثر طريقة معتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية هي التقارير، وهذا ما ورد أيضاً مع فئة المسؤولين حيث يتم إرسال التقارير من طرف بعض المصالح كخلية الجودة وعميد الجامعة والمسؤولين للموارد البشرية ومنها المسؤولون وأعضاء هيئة التدريس في البريد الإلكتروني المهني لكل مورد بشري للمشاركة في فعاليات ملتقيات ونشاطات علمية معينة أو نشر مقالات علمية أو أبحاث علمية أو دراسات استكشافية وغيرها...

4- هل تقوم خلية الإعلام بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	13	39.4
لا	20	60.6
المجموع	33	100

جدول رقم (34): بين إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة للسؤال الرابع تمثلت في 60.6% أي بعدد 20 فرد أجابوا بـ "لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فكان عددهم 13 فرد أي ما يمثل نسبة 39.4%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة غير موافقين على أن خلية الإعلام تقوم بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية.

1.4- إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما هي دواعي ذلك؟

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

الخيارات	التكرار	النسبة
عدم طلب التقارير منكم	17	81
أنتم على دراية بالموارد	04	19
المجموع	21	100

جدول رقم (35): يبين أسباب عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا ب "لا" والبالغ عددهم 20 فردا فيما يخص السؤال ما هي دواعي ذلك تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "عدم طلب التقارير منكم" حيث بلغت 81% تليها نسبة 19% وقد كانت لخيار "أنتم على دراية بالموارد"، وهذا يدل على أن هناك من الأساتذة من لا تصله التقارير ولم يطلب منه أي معلومة حول نشاطه في مجال صناعة المعلومات الرقمية مما يؤثر مستقبلا في الحصول على إحصائيات صحيحة دقيقة تعكس إجابا على تقدم الجامعة في الصناعة الرقمية.

5-هل يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية بالأساليب التالية:

الخيارات	التكرار	النسبة
التعلم الذاتي المستمر	26	41.9
استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)	23	37.1
استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة	13	21
المجموع	62	100

جدول رقم (36): يبين أساليب رفع كفاءة المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

"التعلم الذاتي المستمر" حيث بلغت 41.9% تليها نسبة 37.1% كانت لخيار "استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)" أما بالنسبة للخيار "استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة" فقد احتل آخر القائمة وذلك بنسبة 21%، وهذا يدل على أن أهم الأساليب التي يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية هي التعلم الذاتي المستمر. مقارنة مع فئة المسؤولين فقد كان التعلم الذاتي المستمر الخيار الأول أيضا لما له من الدور الفعال في تنمية وتطوير المعارف العلمية والتقنية للمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية. حيث أن التعلم الذاتي أصبح شكلاً من أشكال عمليّة التعلّم الحديثة. لا يعني ذلك أنّه حلّ محلّ التعلّم التقليدي بالطبع، إلاّ أنه مع ذلك عزّزها محققاً بذلك نتائج رائعة بحق. فقد أثبت التعلّم الذاتي فعاليته كونه مريحاً وسريعاً لاسيّما مع ظهور شبكة الإنترنت. فقد أصبح بالإمكان تعلّم أي شيء من خلال بحث بسيط على جوجل، أو عن طريق مشاهدة فيديو على يوتيوب، أو ببساطة من خلال قراءة تعليمات الاستخدام، كما أن استغلال المورد البشري النشط في صناعة المعلومات الرقمية والاحتكاك بهم يكسب الأطراف الفاعلة مهارات التعامل مع الأدوات التكنولوجية للصناعة الرقمية، كما أن استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة يكسب المورد البشري المهارة الكافية لرفع كفاءته العلمية والتقنية في مجال الصناعة الرقمية.

المحور الثالث: الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

1- ما هي المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
مشاكل تنظيمية	26	37.1
مشاكل تقنية	28	40
سوء استغلال الوقت	10	14.3
مشاكل قانونية	06	8.6
المجموع	70	100

جدول رقم (37): يبين المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الأول تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مشاكل تقنية" حيث بلغت 40% تليها نسبة 37.1% كانت لخيار "مشاكل تنظيمية" أما بالنسبة للخيار "مشاكل قانونية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 8.6%، وهذا يدل على أن أكثر المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي مشاكل تقنية مثلها مثل فئة

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

المسؤولين، وهذا يدل على أن أكثر المشاكل التي تواجه الإدارة والموارد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي مشاكل تقنية، تخص صيانة الأجهزة والعتاد، ضعف تدفق الشبكة، ضعف برامج التشغيل، ضعف المنصات المنصبة إضافة إلى الخيار الثاني المتمثل في المشاكل التنظيمية إضافة إلى الخيار الثالث والمتمثل في سوء استغلال الوقت، وتعتبر النتائج المتحصلة من فئة هيئة أعضاء التدريس تدعم نفس نتائج أفراد فئة مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وطلبة الدكتوراه.

2- هل تداركتم حل هذه المشاكل؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	18	54.5
لا	15	45.5
المجموع	33	100

جدول رقم (38): يبين نسب حل المشاكل التي تواجه الأساتذة في الصناعة الرقمية للمعلومات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية السؤال الثاني تمثلت في 54.5% أي ما يمثل عدد 18 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 15 فرد أي ما يمثل نسبة 45.5%، من العينة. وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة موافقين على تداركهم لحل هذه المشاكل وهذا يرجع إلى الفائدة المنجزة من الخبرة المهنية لديهم واحتكاكهم المباشر بمن هم مهتمون بالصناعة الرقمية بالمحيط الأكاديمي والمحيط الخارجي إضافة إلى الأساليب الجديدة التي طبقت في الجامعة من أجل تسهيل التعليم من بينها تنصيب منصة مودل خلال فترة كورونا خاصة أن فئة الأساتذة ملزمون بإتاحة الدروس وهذا ما يفرض عليهم تدارك المشاكل بأي طريقة.

1.2- إذا كانت الإجابة — نعم فهل كان الحل كالاتي:

الخيارات	التكرار	النسبة
تغيير المنهج التسيري للمورد البشري	12	25
تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية	13	27
دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري	17	35.4
تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية	06	12.5
المجموع	48	100

جدول رقم (39): يبين حلول المشاكل التي تواجه الأساتذة في الصناعة الرقمية

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا "نعم" فيما يخص السؤال هل كان الحل كالاتي تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري" حيث بلغت 35.4% تليها نسبة 27% وقد كانت لخيار "تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية"، أما بالنسبة لخيار "تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 12.5%، وهذا يدل على أن أهم حلول المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري، فيدل هذا على أن أهم حلول المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي برمجة دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري من طرف الجامعة، فان الاهتمام بعنصر الوقت والذي يعمل على تنظيم وتخطيط كيفية تقسيمه بين أنشطة محددة، وتتيح الإدارة الجيدة للوقت العمل بشكل أكثر ذكاءً، وليس بجهد أكبر، بحيث تنجز المزيد في وقت أقل، حتى عندما يكون الوقت ضيقاً والضغط عالية. الفشل في إدارة الوقت يضر بفاعلية الموارد البشرية ويسبب التوتر، لذلك دائماً وجب الحرص على تحديد مهام محددة في فترة زمنية معينة، حتى تنجح الموارد في تنفيذها ولا تشعر بالفشل والإحباط. كما تمثل الخيار الثاني لحل هاته المشاكل في تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية من بينها تقنية التعليم عن بعد عن طريق المنصات التعليمية.

3- هل لديكم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	27	81.8
لا	06	18.2
المجموع	33	100

جدول رقم (40): الأساتذة والأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية للمعلومات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت في 81.8% أي ما يمثل عدد 27 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 06 أفراد أي ما يمثل نسبة 18.2%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة لديهم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية.

1.3- إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي حسب وجهة نظركم أيها الأنسب للصناعة الرقمية

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

الخيارات	التكرار	النسبة
انترنت الأشياء	17	26.2
الذكاء الاصطناعي	20	30.8
التعلم الآلي	07	10.8
الحوسبة السحابية	21	32.3
الحوسبة على الحافة	00	00
المجموع	65	100

جدول رقم (41): تقنيات الصناعة الرقمية

بالجامعات

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا بـ "نعم" فيما يخص السؤال ما هي حسب وجهة نظرهم أيها الأنسب للصناعة الرقمية تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "الحوسبة السحابية" حيث بلغت 32.3% تليها نسبة 30.8% وقد كانت لخيار "الذكاء الاصطناعي"، أما بالنسبة لخيار "انترنت الأشياء" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 26.2%، وهذا يدل على أن أفراد فئة الأساتذة يرون أن الحوسبة السحابية هي الأنسب للصناعة الرقمية حيث العديد من الجامعات لم تعد بحاجة إلى خوادم في الموقع، فبمجرد الانتقال إلى السحابة يمكن للموارد البشرية الوصول إلى جميع ملفاتهم من أي مكان، وحيث يمكنهم أن يكونوا منتجين، حتى عندما لا يكونون في المكتب. كما يمكنهم إنشاء نظامًا تعاونيًا قائمًا على السحابة لتحسين مشاركة المعلومات عبر الحرم الجامعي. نتيجة لذلك تمتلك مؤسسات التعليم العالي التي تعتمد الأنظمة السحابية حلولاً فعالة لإدارة التوظيف وإدارة المواهب والأكاديميين والأبحاث والإدارة والمالية في السحابة.

على المستوى العربي يمكننا القول أن منصة مداد السحابة للتعليم تمكن الجامعات والكليات ومؤسسات التعليم العالي بمختلف أحجامها من مواءمة إجراءاتها الأكاديمية والإدارية مع أحدث التقنيات، وتساعد في تنفيذ رحلة التحول الرقمي، وإدارتها وصيانتها، مما يتيح لها مساعي الإبداع والابتكار المؤسسي ويؤدي إلى نجاح الطلاب والمنافسة في السوق المعاصر.

أما الخيار الثاني فكان الذكاء الاصطناعي حيث تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بما يعرف بالتعليم الإلكتروني والذي يتطلب وسائل وأدوات تكنولوجية بحتة، تكون الجامعة مسؤولة على تقديمها أما في شكل براءات اختراع أو تقديم كفاءات بشرية قادرة على تبني برامج حاسوبية متطورة، تجعل التعليم عن بعد أو استخدام تطبيقات للذكاء الاصطناعي وسيلة هامة في الارتقاء بمستوى الطلاب والأساتذة والباحثين الأمر الذي يكسبها مكانة محلية وعالمية، قد تصح في وقت لاحق نموذجاً لغيرها من الجامعات والمنظمات على اختلاف أنواعها.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

أما الخيار الثالث فكان انترنت الأشياء حيث يساعد النظام المركزي الحاسوبي لانترنت الأشياء منظومة البحث العلمي بالجامعات في التتبع الشامل لكافة مواردها الرئيسية وإعداد الخطة البحثية الذكية، وتوفير تصميم ذكي للمختبرات البحثية يضمن لها الأمان الكامل وسرعة وصول الباحثين إلى معلومات فضلا عن الإدارة الافتراضية الجيدة لكافة أجزاء ومكونات المنظومة البحثية.

4- هل تعملون على مشاركة مؤلفاتكم في دوريات الوصول الحر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	29	87.9
لا	04	12.1
المجموع	33	100

جدول رقم (42): مشاركة الأساتذة في دوريات الوصول الحر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية حول السؤال الرابع تمثلت في 87.9% أي ما يمثل عدد 29 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 04 أفراد أي ما يمثل نسبة 12.1%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب الأساتذة يعملون على مشاركة مؤلفاتهم في دوريات الوصول الحر، ومقارنة بفئة مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية نجد أن نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس أكبر وهذا راجع إلى ارتباطات المسؤولين والتزاماتهم بالأعمال الإدارية المختلفة التي تأخذ من وقتهم الكثير.

5- ما هي أكثر أداة تعتمدون عليها في إتاحة محتوياتكم الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
موقع اليوتيوب	08	9.9
المدونات	12	14.8
موقع ويب الجامعة	21	25.9
قواعد البيانات المتخصصة	14	17.3
البوابات الموضوعية	08	9.9
مواقع ويب الناشرين	13	16
مواقع ويب المكتبات الرقمية	05	6.2
المجموع	65	100

جدول رقم (43): أدوات إتاحة المحتويات الرقمية بالنسبة للأساتذة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

"موقع ويب الجامعة" حيث بلغت 25.9% تليها نسبة 17.3% وقد كانت لخيار "قواعد البيانات المتخصصة"، ومن ثم جاء خيار "المدونات" في المرتبة الموالية بنسبة 14.8%، أما بالنسبة لخيار "مواقع ويب المكتبات الرقمية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 6.2%، وهذا يدل على أن أكثر أداة يعتمد عليها أفراد فئة الأساتذة في إتاحة محتوياتهم الرقمية هي موقع ويب الجامعة. وهذا ما لاحظناه مع فئة مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، أما الخيار الثاني فيتعلق بمواقع ويب الناشرين لما لها من الأهمية الكبرى في النشر الرقمي للمعلومات عبر العالم، ثم تليها في المرتبة الثالثة قواعد البيانات المتخصصة.

6-أي من المحتويات الرقمية الآتية تفضلون الصناعة الرقمية فيها وتوجيهها للمستخدمين؟

الخيارات	التكرار	النسبة
كتب	22	25.9
مقالات علمية	30	35.3
فيديوهات تعليمية	07	8.2
محاضرات عن بعد	19	22.4
دروس على الخط	07	8.2
المجموع	65	100

جدول رقم (44): الصناعة الرقمية المفضلة لدى الأساتذة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال رقم 06 تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مقالات علمية" حيث بلغت 35.3% تليها نسبة 25.9% وقد كانت لخيار "كتب"، ومن ثم جاء خيار "محاضرات عن بعد" في المرتبة الموالية بنسبة 22.4%، أما بالنسبة لكل من خيار "فيديوهات تعليمية" و"دروس على الخط" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 8.2% لكل منهما، وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة الأساتذة يفضلون الصناعة الرقمية للمقالات العلمية. مثلها مثل فئة مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية وهذا لما للدوريات العلمية من مكانة مرموقة مقارنة بالمراجع الأخرى لما تتميز به من حداثة في المعلومات وسرعة في النشر وقيمة علمية للمحتوى فضلا عن كونها أحد أهم مصادر النفاذ المفتوح للمعلومات، أما الخيار الثاني فكان للكتب والخيار الثالث كان متعلقا بالمحاضرات عن بعد وهذا نتيجة اعتماد الجامعة على تقنية التعليم عن بعد تنصيب منصة مودل التعليمية بعد تفشي فيروس كوفيد 19 في السنوات الماضية القليلة.

7-هل تقومون بنشر محاضراتكم في منصة مودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
----------	---------	--------

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

87.9	29	نعم
12.1	04	لا
100	33	المجموع

جدول رقم (45): يبين نشر محاضراتكم في منصة مودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة الأساتذة بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال رقم 08 تمثلت في 87.9% أي ما يمثل عدد 29 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 04 أفراد أي ما يمثل نسبة 12.1%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة الأساتذة يقومون بنشر محاضراتهم في منصة مودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر وهذا نظرا لإلزامية تطبيق توصيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ضمن إجراءات الدولة الجزائية الظرفية والوقائية للحد من انتشار فيروس كوفيد 19 إلى تقديم محاضرات للطلبة عن بعد وفق الخطة الموسوعة لهذا الغرض، حيث يمكن اعتبار المنصات الرقمية التعليمية هي احد الأدوات التي تساعد على الصناعة الرقمية في الجامعات لأنها تقوم بنشر الدروس والمحاضرات على الويب والتي يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

3-4-3- تحليل عبارات محاور الاستبيان لأفراد فئة طلبة الدكتوراه

المحور الثاني: البنى التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

1- هل ترى أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية؟

النسبة	التكرار	الخيارات
3.4	01	كافية
79.3	23	متوسطة الكفاية
17.2	05	غير كافية
100	29	المجموع

جدول رقم (46): يبين البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية والبالغ عددهم 29 فردا حول السؤال الأول تمثلت في 79.3% أي بعدد 23 فرد أجابوا بـ "متوسطة الكفاية" أما الأفراد الذين أجابوا

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

بـ "غير كافية" فكان عددهم 05 أفراد أي ما يمثل نسبة 17.2%، من الفئة. وأخيراً وبنسبة 3.4% كانت للأفراد الذين أجابوا بـ "كافية" وهذا يدل على أن أغلب طلبة الدكتوراه يرون أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية متوسطة الكفاية. ويمكن القول أن النتيجة جاءت متقاربة مع إجابات أفراد فئة الأساتذة وفئة مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة محمد خيضر بسكرة.

1.1- إذا كانت متوسطة الكفاية أو غير كافية فما هي جوانب النقص أو القصور في ذلك؟

الخيارات	التكرار	النسبة
سياسات الاقتناء غير رشيدة	08	10.4
نقص العتاد والتمويل	16	20.8
ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة	11	14.3
ضعف تدفق الشبكة أو توقفها	25	32.5
ضعف استغلالها من قبل المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية	07	9.1
العزوف عن التكوينات التي تدعم فهم التقنيات الحديثة	10	13
المجموع	77	100

جدول رقم (47): يبين جوانب القصور في البنية التحتية التكنولوجية بجامعة محمد خيضر بسكرة

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ما هي جوانب النقص أو القصور تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "ضعف تدفق الشبكة أو توقفها" حيث بلغت 32.5% تليها نسبة 20.8% كانت للخيار "نقص العتاد والتمويل" ومن ثم وبنسبة 14.3% للخيار "ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة" أما بالنسبة للخيار "ضعف استغلالها من قبل المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 9.1%، وهذا يدل على أن من أهم جوانب القصور التي تعاني منها البنية التحتية التكنولوجية لجامعة محمد خيضر بسكرة، تكمن في الأسباب المادية والتي تسبب في ضعف تدفق الشبكة أو توقفها، نقص العتاد والتمويل، وذلك متقارب مع إجابات أفراد فئة الأساتذة ومسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة محمد خيضر.

نستنتج مما سبق أن الجامعة تتوفر على بنية متوسطة الكفاية والكافية لصناعة المعلومات الرقمية، خاصة فيما يتعلق تدفق الشبكة وتوقفها وهذا

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

الحاصل فعلا على مستوى جميع المصالح داخل الجامعة مما يعيق صيرورة العمل خاصة داخل المصالح منها الخدمائية كالمكتبات مثلا، إضافة إلى نقص التجهيزات والعتاد وقدمه وقلته توفير فنيين ومختصين وخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وصيانة الأجهزة وتصميم البرامج، إضافة إلى عزوف المورد البشري في حد ذاته عن التكوين في مجال التكنولوجيا الحديثة كلها أسباب أدت إلى انخفاض القدرات الإنتاجية في الصناعة الرقمية للجامعة، ومن ثم وجب على القيادة العليا إعداد سياسة خاصة بتوفير بنية تحتية بما فيها إعادة الشبكات وتوفير العتاد ذو جودة عالية وتنصيب برمجيات مساعدة على العمل وذلك يكون بمساعدة خبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال، تستعين بهم الجامعة من المحيط الداخلي أو الخارجي إضافة إلى التركيز على إقامة الدورات لمعرفة التعامل مع التقنيات الحديثة التي وصلت إليها تكنولوجيا العصر الرقمي.

2- ما هي الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
تقارير	19	65.5
إحصائيات آلية	08	27.6
قياسات ويبومترية	02	6.9
المجموع	29	100

جدول رقم (48): الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت في 65.5% أي بعدد 19 فرد اختاروا الإجابة بـ "تقارير" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "إحصائيات آلية" فكان عددهم 08 فرد أي ما يمثل نسبة 27.6%، من العينة. وأخيرا وبنسبة 03% الأفراد الذين اختاروا الإجابة "قياسات ويبومترية"، وهذا يدل على أن أكثر طريقة معتمدة في كشف الموارد البشرية النشطة في صناعة المعلومات الرقمية هي التقارير، وهي نفس النتائج المتحصل عليها من فئة الاساتذة والمسؤولين.

3- هل تقوم خلية الإعلام بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	12	41.4
لا	17	58.6
المجموع	29	100

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

جدول رقم (49): يبين إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الرابع تمثلت في 58.6% أي بعدد 17 فرد أجابوا بـ "لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فكان عددهم 12 فرد أي ما يمثل نسبة 41.4%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب طلبة الدكتوراه مثل الأساتذة غير موافقين على أن خلية الإعلام تقوم بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية، ويرجع ذلك لعدم احتكاك الطلبة بخلية الشبكات مباشرة عن طريق المراسلات الرسمية وعدم تقلدهم المناصب الإدارية التي يتم فيها هذا النوع من الاتصال.

1.3- إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما هي دواعي ذلك؟

الخيارات	التكرار	النسبة
عدم طلب التقارير منكم	15	88.2
أنتم على دراية بالموارد	02	11.8
المجموع	21	100

جدول رقم (50): يبين أسباب عدم إرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في صناعة المعلومات الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه الذين أجابوا بـ "لا" فيما يخص السؤال ما هي دواعي ذلك تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "عدم طلب التقارير منكم" حيث بلغت 81% تليها نسبة 19% وقد كانت لخيار "أنتم على دراية بالموارد". وهذا ما يؤكد أن طلبة الدكتوراه غير متقلدين لمناصب إدارية حيث يطلب منهم هاته التقارير.

4- هل يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية بالأساليب التالية:

الخيارات	التكرار	النسبة
التعلم الذاتي المستمر	16	42.1
استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)	12	31.6
استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة	10	26.3

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

المجموع	38	100
جدول رقم (51): أساليب رفع كفاءة طلبة الدكتوراه الصناعون للمعلومات الرقمية		

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية السؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "التعلم الذاتي المستمر" حيث بلغت 42.1% تليها نسبة 31.6% كانت لخيار "استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)" أما بالنسبة للخيار "استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة" فقد احتل آخر القائمة وذلك بنسبة 26.3%، وهذا يدل أن بالنسبة لطلبة الدكتوراه فإن أهم الأساليب التي يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية هي التعلم الذاتي المستمر وهي نفس النتيجة المتوصل إليها بعد البحث من فئة المسؤولين والأساتذة وهذا يؤكد أهمية التكوين الذاتي المستمر في رفع كفاءة طلبة الدكتوراه المصنعين للمعلومة الرقمية في جامعة محمد خيضر.

المحور الثالث: الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

1- ما هي المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
مشاكل تنظيمية	21	34.4
مشاكل تقنية	26	42.6
سوء استغلال الوقت	11	18
مشاكل قانونية	03	4.9
المجموع	70	100

جدول رقم (52): يبين المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية للسؤال الأول تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مشاكل تقنية" حيث بلغت 42.6% تليها نسبة 34.4% كانت لخيار "مشاكل تنظيمية" أما بالنسبة للخيار "مشاكل قانونية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 4.9%، وهذا يدل على أن أكثر المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي مشاكل تقنية. ما تدعم نفس نتائج أفراد المسؤولين وفئة الأساتذة.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

2-هل تداركتم حل هذه المشاكل؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	08	27.6
لا	21	72.4
المجموع	33	100

جدول رقم (53): يبين نسب تدارك المشاكل المواجهة لطلبة الدكتوراه في الصناعة الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية حول السؤال الثاني تمثلت في 72.4% أي ما يمثل عدد 21 فرد أجابوا بـ "لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فكان عددهم 08 أفراد أي ما يمثل نسبة 27.6%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة طلبة الدكتوراه (وعلى عكس أفراد فئة الأساتذة) غير موافقين على تداركهم لحل هذه المشاكل، وهذا راجع لقلة خبرتهم المهنية التي تفرض عليهم ممارسة الصناعة الرقمية من خلال الأدوات المتاحة من طرف الجامعة إضافة إلى عدم احتكاكهم بالموارد الناشطة المصنعة للمعلومات الرقمية وهذا ما يدعو تنبيه القيادة العليا بهذا الأمر حتى يتم تداركه من خلال بعض الآليات من بينها إعداد الدورات التكوينية في مجال صناعة المعلومات الرقمية إضافة إلى إلزامية مخابر البحث العلمي الذي ينتمي إليه طلبة الدكتوراه بالتكوين في هذا المجال وممارسته.

1.2-إذا كانت الإجابة — نعم فهل كان الحل كالاتي:

الخيارات	التكرار	النسبة
تغيير المنهج التسبيري للمورد البشري	0	00
تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية	10	47.6
دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري	07	33.3
تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية	04	19
المجموع	21	100

جدول رقم (54): حلول المشاكل التي تواجه طلبة الدكتوراه في الصناعة الرقمية

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا "نعم" فيما يخص السؤال هل كان الحل كالاتي تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية" حيث

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

بلغت 47.6% تليها نسبة 33.3% وقد كانت لخيار "دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري"، أما بالنسبة لخيار "تغيير المنهج التسييري للمورد البشري" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 00%، وهذا لعدم تقلدهم المناصب الإدارية التي تفرض عليهم ذلك، وبناء على إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه، فيدل هذا على أن أهم حلول المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة المعلومات الرقمية هي تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية وهذا ما نجده مطابقاً مع كلتا العينتين السابقتين فئة المسؤولين وفئة الأساتذة ولنفس الأسباب السابقة الذكر.

3- هل لديكم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	24	82.8
لا	05	17.2
المجموع	29	100

جدول رقم (55): الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية عند طلبة الدكتوراه

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الثالث تمثلت في 82.8% أي ما يمثل عدد 24 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 05 أفراد أي ما يمثل نسبة 17.2%، من العينة. وهذا يدل على أن أغلب طلبة الدكتوراه مثلهم مثل فئة الأساتذة لديهم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية.

1.3- إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي حسب وجهة نظركم أيها الأنسب للصناعة الرقمية

الخيارات	التكرار	النسبة
انترنت الأشياء	13	26.5
الذكاء الاصطناعي	15	30.6
التعلم الآلي	09	18.4
الحوسبة السحابية	12	24.5
الحوسبة على الحافة	00	00
المجموع	49	100

جدول رقم (56): يبين تقنيات الصناعة الرقمية للمعلومات بالجامعات

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية الذين أجابوا بـ "نعم" فيما يخص السؤال ما هي حسب وجهة نظركم أيها الأنسب للصناعة الرقمية تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "الذكاء الاصطناعي" حيث بلغت 30.6% تليها نسبة 26.5% وقد كانت لخيار "أنترنت الأشياء"، أما بالنسبة لخيار "التعلم الآلي" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 18.4%، وهذا يدل على أن أفراد أغلب فئة طلبة الدكتوراه على عكس فئة الأساتذة يرون أن الذكاء الاصطناعي هي الأنسب للصناعة الرقمية، ولتفعيل دور الذكاء الاصطناعي في المحيط الأكاديمي مع طلبة الدكتوراه وغيرهم في العملية التعليمية وجب إتباع بعض الآليات من بينها:

- التخطيط الجيد لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية.
- تجهيز البنية التحتية الرقمية التي تدعم وتعزز تقنيات الواقع الافتراضي.
- تدريب المعلمين والمتعلمين على سبل التعامل مع التقنيات التكنولوجية الحديثة والإفادة منها.
- توظيف بعض تطبيقات الذكاء الاصطناعي من خلال الواقع الافتراضي والواقع المعزز والهواتف الذكية وهذه كلها آليات تساعد فيما بعد في عملية الصناعة الرقمية للمعلومات.

أما الخيار الثاني فكان يخص تقنية انترنت الأشياء والتي كانت الخيار الأول للمسؤولين والتي يمكنها أن تحول الجامعات إلى حرم جامعي ذكي بعد ربط عدد لا نهائي من الأشياء ببعضها بواسطة الانترنت مع توفير الدعم التقني حيث توفر هذه التقنية منصة غنية ومرنة للطلاب والأساتذة والإداريين علاوة على ذلك ومع انتقال التعليم العالي إلى ما وراء حدود الحرم الجامعي المادي نحو التعليم عن بعد تصبح الشبكات الحديثة للأجهزة الذكية أكثر أهمية، ومقارنة أيضا بالأساتذة فكان الخيار الأول لهم هو الحوسبة السحابية، ومن هنا نستنتج أن إجابات العينات كانت متشعبة بين عدة خيارات كل لأسبابه ارتباطا بمهامه وطبيعة عمله وتكوينه، إلا أن الكل يصب في جعبة واحدة وهو أن كل هذه التقنيات وتنوعها تساهم في الصناعة الرقمية للمعلومات في الجامعات.

4- هل تعملون على مشاركة مؤلفاتكم في دوريات الوصول الحر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	19	65.5
لا	10	34.5
المجموع	29	100

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

جدول رقم (57): مشاركة طلبة الدكتوراه في دوريات الوصول الحر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال الرابع تمثلت في 65.5% أي ما يمثل عدد 19 فرد أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان عددهم 10 أفراد أي ما يمثل نسبة 34.5%، من الفئة. وهذا يدل على أن أغلب طلبة الدكتوراه يعملون على مشاركة مؤلفاتهم في دوريات الوصول الحر، مثلهم مثل فئة الأساتذة والمسؤولين وهذا ما يؤكد مساهمة الموارد البشرية المتنوعة في جامعة محمد خيضر في صناعة المعلومات الرقمية عن طريق التأليف والنشر العلمي من خلال المشاركة في دوريات الوصول الحر وهذا ما تم ذكره سابقا مع الفئات الأخرى .

5- ما هي أكثر أداة تعتمدون عليها في إتاحة محتوياتكم الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
موقع اليوتيوب	09	14.3
المدونات	09	14.3
موقع ويب الجامعة	12	19
قواعد البيانات المتخصصة	08	12.7
البوابات الموضوعية	05	7.9
مواقع ويب الناشرين	13	20.6
مواقع ويب المكتبات الرقمية	07	11.1
المجموع	63	100

جدول رقم (58): أدوات إتاحة المحتويات الرقمية من طرف طلبة الدكتوراه

تشير نتائج الجدول أعلاه أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية السؤال الخامس تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مواقع ويب الناشرين" حيث بلغت 20.6% تليها نسبة 19% وقد كانت لخيار "موقع ويب الجامعة"، ومن ثم بنسبة 14.3% جاء كل من خيار "المدونات" و"موقع اليوتيوب" في المرتبة الموالية، أما بالنسبة لخيار "البوابات الموضوعية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 7.9%، وهذا يدل على أن أكثر أداة يعتمد عليها أفراد فئة طلبة الدكتوراه في إتاحة محتوياتهم الرقمية هي مواقع ويب الناشرين وموقع ويب الجامعة وهذا ما كان مشتركا بين فئة المسؤولين والأساتذة لما لمواقع ويب الجامعات وموقع ويب الناشرين من الأهمية الكبرى في إتاحة المحتويات الرقمية لمجتمع المستفيدين وهذا ما تطرقنا إليه سابقا.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

6-أي من المحتويات الرقمية الآتية تفضلون الصناعة الرقمية فيها وتوجيهها للمستفيدين؟

الخيارات	التكرار	النسبة
كتب	16	26.2
مقالات علمية	26	42.6
فيديوهات تعليمية	09	14.8
محاضرات عن بعد	06	9.8
دروس على الخط	04	6.6
المجموع	65	100

جدول رقم (59):الصناعة الرقمية المفضلة لدى طلبة الدكتوراه

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن إجابات أفراد فئة طلبة الدكتوراه بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية للسؤال رقم 06 تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "مقالات علمية" حيث بلغت 42.6% تليها نسبة 26.2% وقد كانت لخيار "كتب"، ومن ثم جاء خيار "فيديوهات تعليمية" في المرتبة الموالية بنسبة 14.8%، أما بالنسبة خيار "دروس على الخط" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 6.6%، وهذا يدل على أن أغلب أفراد فئة طلبة الدكتوراه مثلهم مثل فئة الأساتذة والمسؤولين يفضلون الصناعة الرقمية للمقالات العلمية كخيار أول، ثم الكتب كخيار ثان إضافة إلى المحاضرات عن بعد، لنفس الأسباب السالفة الذكر.

4-4-3-تحليل عبارات محاور الاستبيان لأفراد فئة مهنيي الشبكات

المحور الثاني: السياسات المنتهجة في صناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

1-هل يتم استشارتكم في السياسات المنتهجة لاقتناء العتاد والتجهيزات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	00	00
لا	04	100
المجموع	04	100

جدول رقم (60): يبين استشارة خلية الشبكات في اقتناء العتاد والتجهيزات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة مهنييخلية الشبكات وأخصائي الإعلام الآلي والبالغ عددهم 04 أفراد حول السؤال الأول تمثلت في 100% أي بعدد 04 فرد أجابوا بـ "لا" وهذا يدل على أن كل فئة مهنيي الشبكات

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

غير موافقين على أنه يتم استشارتهم في السياسات المنتهجة لاقتناء العتاد والتجهيزات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

إن من بين الطرق السديدة لتحقيق الوصول إلى بناء بنية تحتية تكنولوجية قوية في الجامعة هو استشارة أهل الاختصاص في اقتناء أجهزة العتاد الآلي وكل ما يتعلق بأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والشبكات بما يضمن تحقيق هذا الهدف وفق مراعاة معايير الجودة، هذا الأمر يساعد كثيرا في الوصول إلى تحقيق صناعة المعلومات الرقمية بأيسر السبل.

كما لا يمنع أن تلجأ الجامعة إلى استشارة الخبراء والمختصين في مجال تكنولوجيا المعلومات من خارج محيطها، عن الأنسب والأنجع لتحقيق أهدافها.

2- هل يتم استشارتكم في السياسات المنتهجة لتكوين الموارد البشرية الفاعلة في صناعة المعلومات الرقمية؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	02	50
لا	02	50
المجموع	04	100

جدول رقم (61): بين استشارة خلية الشبكات في تكوين الموارد البشرية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة مهنيخلية الشبكات السؤال الثاني تمثلت في أن النسب متساوية أي 50% لكل من الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" و "لا" ما يمثل 02 أفراد لكل منهما وهذا يدل على أن فئة مهنيي الشبكات مختلفين في آرائهم فيما يخص استشارتهم في السياسات المنتهجة لتكوين الموارد البشرية الفاعلة في صناعة المعلومات الرقمية. بالنسبة للأفراد العينة التي أجابت بالإيجاب فهي متخصصة في مجال الإعلام الآلي لهذا قد تم استشارتهم في السياسات المنهجية لتكوين الموارد البشرية الفاعلة في صناعة المعلومات الرقمية.

1.2- إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي أهم المحاور التي تلزمون بالتركيز عليها للدعم صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

الخيارات	التكرار	النسبة
كيفية تصميم الدروس أو	01	25

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

		المحاضرات وإتاحتها عن بعد
50	02	كيفية استخدام منصة الجامعة Moodle للتعليم عن بعد
25	01	تكوينات حسب الحاجة
100	04	المجموع

جدول رقم (62): يبين المحاور التي يتم التركيز عليها في دورات تكوين الموارد البشرية

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن إجابات أفراد فئة مهنيي خلية الشبكات الذين أجابوا بـ "نعم" للسؤال ما هي أهم المحاور التي تلزمون بالتركيز عليها للدعم صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "كيفية استخدام منصة الجامعة Moodle للتعليم عن بعد" حيث بلغت 50% تليها نسبة 25% لكل من خيار "كيفية تصميم الدروس أو المحاضرات وإتاحتها عن بعد" و"تكوينات حسب الحاجة". ويرجع تفاوت النسبة الأولى لاعتماد الجامعة على تنصيب منصة Moodle للتعليم عن بعد صدور القرار الوزاري الذي ينص على ذلك خلال فترة جائحة كورونا لاعتماد التعليم عن بعد وإلغاء التعليم الحضوري بصفة نسبية، وقد جاء تنصيب هذه المنصة بطريقة مفاجئة دون اعتماد تكوينات قبلية على هذا الأمر لهذا يتم إعداد دورات تكوينية حول هذا الموضوع، إضافة إلى كيفية تصميم دروس والمحاضرات وإتاحتها عن بعد.

3- هل يتم استشارتكم في اختيار وتنصيب المنصات في جامعة محمد خيضر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	02	50
لا	02	50
المجموع	04	100

جدول رقم (63): يبين استشارة خلية الشبكات في اختيار وتنصيب المنصات

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة مهنيي الشبكات للسؤال الثالث تمثلت في أن النسب متساوية أي 50% لكل من الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" و"لا" ما يمثل 02 أفراد لكل منهما وهذا يدل على أن فئة مهنيي الشبكات مختلفين في آرائهم فيما يخص استشارتهم في اختيار وتنصيب المنصات في جامعة محمد خيضر. بالنسبة للأفراد الفئة التي أجابت بالإيجاب فهي متخصصة في مجال الإعلام الآلي لهذا قد تم استشارتهم في اختيار وتنصيب المنصات في جامعة محمد خيضر.

1.3- إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي المعايير التي تعتمدون عليها في اختيار المنصات في جامعة محمد خيضر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
مفتوحة المصدر	01	33.3
التلاؤم مع الاحتياجات الرقمية للجامعة	01	33.3
استجابة لرغبة المستخدمين النهائيين للمنصة	01	33.3
الانصياع لأوامر الهيئة الوصية	00	00
المجموع	03	100

جدول رقم (64): بين معايير اختيار المنصات التعليمية في جامعة محمد خيضر

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن إجابات أفراد فئة مهنيي الشبكات الذين أجابوا بـ "نعم" للسؤال ما هي المعايير التي تعتمدون عليها في اختيار المنصات في جامعة محمد خيضر تمثلت في أن النسب جاءت متساوية لكل اختيار بحيث تمثل 33.3%. حيث يعتمد أفراد خلية الشبكات وأخصائي الإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر في اختيار المنصات على بعض المعايير من بينها أنها مفتوحة المصدر لما لهذا النوع من المزايا والفوائد من تعديل وتطوير البرمجية وإمكانية الوصول وتحقيق مبدأ المجانية والنفذ المفتوح للمعلومات، كما يستطيع معظم المستخدمين الوصول إلى هذه المنصات بسهولة كبيرة دون الحاجة إلى مغادرة المنزل وتحقيق التفاعلية والمشاركة إضافة إلى التكاليف المنخفضة حيث تعدّ تكاليف المنصات التعليمية ذات المصدر المفتوح منخفضة مقابل القيمة تدفعها المؤسسات التعليمية في التعليم التقليدي، بالنسبة للخيار الثاني وجب ان تكون المنصة متلائمة مع الاحتياجات الرقمية للجامعة إضافة إلى الخيار الثالث الذي يركز على الاستجابة لرغبة احتياجات المستخدمين النهائيين، أما الخيار الأخير والمتمثل في الانصياع لأوامر الهيئة الوصية فلم يتم اختياره.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

4- كيف ترى إسهامات منصة مودل في الصناعة الرقمية في الجزائر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
تطوير وتحديث طرق التدريس	01	25
توفير دعائم بيداغوجية للطلبة تسهيل عملية التعلم عن بعد	01	25
لها دور كبير في ظل جائحة كورونا خلال السنوات الماضية	01	25
المجموع	03	85

جدول رقم (65): يبين إسهامات منصة مودل في الصناعة الرقمية في الجزائر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة مهنيي خلية الشبكات للسؤال الرابع تمثلت في أن النسب متساوية أي 25% لكل من "تطوير وتحديث طرق التدريس" و"توفير دعائم بيداغوجية للطلبة تسهيل عملية التعلم عن بعد"، و"لها دور كبير في ظل جائحة كورونا خلال السنوات الماضية" كما نلاحظ أن هناك فرد من العينة تحفظ عن الإجابة على هذا السؤال. فيرى عمال خلية الشبكات إسهامات منصة مودل في الصناعة الرقمية في الجزائر في أنها تعمل على تطوير وتحديث طرق التدريس بمختلف الأدوات التكنولوجية المتاحة في المنصة، كما أن لها الدور الفعال في توفير الدعائم البيداغوجية والتي تعمل على تسهيل عملية التعلم عن بعد للطلبة من خلال تحميل الدروس والمحاضرات، لهذه الأسباب وأكثر يجب عمال خلية الشبكات كان لها الدور الفعال أثناء جائحة كورونا خلال السنوات الماضية.

5- هل تواجهون مشاكل في إدارة المحتويات الرقمية المصنعة في جامعة محمد خيضر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	02	50
لا	02	50
المجموع	04	100

جدول رقم (66): يبين نسب المشاكل التي تواجهها خلية الشبكات في إدارة المحتويات الرقمية المصنعة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة مهنيي الشبكات للسؤال رقم 05 تمثلت في أن النسب متساوية أي 50% لكل من الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" و"لا" ما يمثل 02 أفراد لكل منهما وهذا يدل على أن فئة مهنيي الشبكات

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

مختلفين في آرائهم فيما يخص مواجهة مشاكل في إدارة المحتويات الرقمية المصنعة في جامعة محمد خيضر.

1.5- إذا كانت الإجابة نعم هل هذه المشاكل:

الخيارات	التكرار	النسبة
مشاكل تقنية	00	00
مشاكل قانونية	00	00
مشاكل مالية	02	100
المجموع	02	100

جدول رقم (67): يبين مشاكل إدارة المحتويات الرقمية المصنعة في جامعة محمد خيضر

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن إجابات أفراد عينة عمال الشبكات الذين أجابوا بـ "نعم" للسؤال هل هذه المشاكل تقنية، قانونية، مالية، تمثلت في أن النسبة جاءت 100% لخيار "مشاكل مالية"، ومنه فإن فحسب أفراد فئة فإن المشاكل التي تواجه إدارة المحتويات الرقمية المصنعة في جامعة محمد خيضر، هي مشاكل مالية، خاصة فيما يخص التجهيزات والصيانة والبنية التحتية التكنولوجية ووجود التطبيقات والبرامج الواجب توفرها لإدارة المحتويات الرقمية المصنعة، ومن ثم وجب على القيادة العليا للجامعة أن تعمل على سياسة ترشيد النفقات وإعطاء الاهتمام الأكبر لدعم كل ما يتعلق بالجانب المادي لإنشاء المشاريع الخاصة بصناعة المعلومات الرقمية بالجامعة.

6- حسب رأيكم ما هي أهم الحاويات الرقمية ذات الدرجة الأولى في جامعة محمد خيضر بسكرة؟

الخيارات	التكرار	النسبة
منصة مودل Moodle	02	33.3
دوريات الوصول الحر	01	16.6
المستودع الرقمي Dspace	03	50
المجموع	06	100

جدول رقم (68): الحاويات الرقمية الأولى في جامعة محمد خيضر

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد فئة مهنيي الشبكات للسؤال رقم 06 تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "المستودع الرقمي Dspace" بنسبة 50% تليها خيار "منصة مودل Moodle" بنسبة 33.3%، وفي الأخير بنسبة 16.6% للخيار "دوريات الوصول الحر". حيث من الطبيعي ان يكون المستودع الرقمي Dspace أن يحظى بأكثر نسبة لأهميته، حيث كان الفضل لخلية الشبكات والإعلام الآلي في إنشائه سنة 2013 حيث رأت الخلية ضرورة الحدو ببعض الجامعات السبابة في بناء وتصميم المستودعات الرقمية كجامعة

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

قسنطينة وغيرها، وسرعان ما اثبت جدارته بفضل القائمين عليه، ثم يأتي الخيار الثاني لمنصة مودل لما لها من الأهمية الكبرى في التعلم الرقمي من تبادل للأفكار والآراء ومشاركة المحتوى العلمي بين الأساتذة والطلاب مما يساعد على تحقيق مخرجات تعليمية ذات جودة إضافة إلى منح الطلاب فرصة الاتصال المباشر بالأساتذة من خلال تقنيات متعددة.

7- حسب رأيكم ماذا تقترحون كآليات وإجراءات داعمة لتحسين صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر؟

الخيارات	التكرار	النسبة
إدراج المزيد من الآليات التكنولوجية المستحدثة	01	25
تعديل تدفق الانترنت والأجهزة وقدرة التخزين للأجهزة	01	25
تكوين الأساتذة والطلبة لاستعمال أرضيات التعلم عن بعد	01	25
توفير تجهيزات حديثة تلائم التطورات التكنولوجية	01	25
المجموع	04	100

جدول رقم (69): آليات داعمة لتحسين صناعة المعلومات الرقمية

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ التشتت في آراء أفراد فئة مهنيي الشبكات للسؤال رقم 07 والذي يتعلق بتقديم اقتراحات كآليات وإجراءات داعمة لتحسين صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر، فقد تم اختيار جميع الخيارات التي تم اقتراحها كآليات داعمة لتحسين صناعة المعلومات الرقمية ويمكن إيرادها ثانية في النقاط التالية:

- إدراج المزيد من الآليات التكنولوجية المستحدثة
- تعديل تدفق الانترنت والأجهزة وقدرة التخزين للأجهزة
- تكوين الأساتذة والطلبة لاستعمال أرضيات التعلم عن بعد
- توفير تجهيزات حديثة تلائم التطورات التكنولوجية

4- النتائج على ضوء الفرضيات:

الفرضية الأولى: "تتبع كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية ساهمت في صناعة المعلومات الرقمية بموقع ويب الجامعة".

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

للوصول إلى تحقيق صناعة المعلومات الرقمية والإفادة منها قدر الإمكان لابد من توافر سياسات واضحة من طرف المسؤولين المتقلدين للمناصب الإدارية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، حيث تظهر لنا نتائج الجدول رقم (07) في دراستنا الميدانية أن فئة المسؤولين تعتمد في منهج التنسيير على التشريع الناظم للمهنة بنسبة قدرت ب 27.8 % كما تعتمد على التشريع الناظم لقطاع التعليم العالي بنسبة قدرت ب 25% وهذا ما يدل على اهتمام الجامعة بتطبيق اللوائح التنفيذية والتشريعات المرسله من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تحدد الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية، كما أظهرت نتائج الجدول رقم (06) كل أفراد فئة المسؤولين وبنسبة مطلقة ان المنهج التنسييري المتبع معروف من قبل المستخدمين المشرفين عليهم وهذا ما يثبت علمهم بالسياسات المتبعة من طرف المسؤولين، وقد حدد الجدول رقم (12) إحدى السياسات المتبعة في العناية بالموارد البشري لرفع مهارته وكفاءته لصنع المعلومات الرقمية في الجامعة وتمثلت في إعداد برامج تكوينية حيث قدرت بنسبة 34.8%

وهذا يدل على أن فئة المسؤولين يعملون على إلحاق الموارد البشرية بالبرامج التكوينية بغرض زيادة معارفهم وتحسين قدراتهم لتحقيق هدف الجامعة خاصة في مجال صناعة المعلومات الرقمية.

ومن خلال النتائج السابقة الذكر تبين لنا أن الفرضية قد تحققت حيث أن المسؤولين لديهم سياسة يتبعونها في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تساهم في صنع المعلومات الرقمية.

الفرضية الثانية: "تمتلك كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات داعمة لصناعة المعلومات الرقمية"

إن من أسباب تحقيق مساعي الجامعات في الوصول إلى المراتب الأولى في التصنيف العالمي الوبومتري والذي يعكس مباشرة ريادتها في صناعة المعلومات الرقمية هو أن تمتلك بنية تحتية تكنولوجية داعمة لهذه الصناعة، ومن خلال نتائج الجدول رقم (13) الخاص بفئة المسؤولين، والجدول رقم (30) الخاص بفئة الأساتذة، والجدول رقم (46) الخاص بفئة طلبة الدكتوراه فقد جاءت الإجابة لهذه الفئات جميعا بان البنية التحتية التكنولوجية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية متوسطة الكفاية بنسب متقاربة حيث قدرت نسبة المسؤولين بـ 41.7 % ، نسبة الأساتذة بـ 75.8% أما نسبة طلبة الدكتوراه فقد قدرت بـ 79.3%.

ويعود ذلك حسب النتائج المتوصل إليها في تبرير جوانب النقص والقصور إذا كانت الإجابة بمتوسطة الكفاية، فكانت تشير كلها إلى الأسباب التالية:

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

-نقص العتاد والتمويل

-ضعف تدفق الشبكة أو توقفها

-ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة.

ولحل هذه المشاكل وجب إشراك مهنيي خلية الشبكات في السياسات المنتهجة لاقتناء المعدات والتجهيزات لأنه ارتباطا بنتائج الجدول رقم (60) الخاص بفئة خلية الشبكات كانت دالة على انه لا يتم إشراكهم في السياسة الخاصة باقتناء المعدات والتجهيزات واختيار برامج تشغيل وبرمجيات ذات جودة عالية.

ومن خلال النتائج السابقة الخاصة بالفئات الأربع لعينة الدراسة تبين لنا أن الفرضية قد تحققت بصفة نسبية حيث أن إجابات المبحوثين كانت وسطية، لم تكن النتائج دالة على الكفاية ولم تلغ أيضا كفاية البنية التحتية التكنولوجية لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في صناعة المعلومات الرقمية.

الفرضية الثالثة: "إدارة الموارد البشرية تسعى إلى تسريع وتيرة الصناعة الرقمية للمعلومات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتوظيف أدوات التصنيع الذكي Industry4.0"

من معالم العصر الرقمي ظهور الثورة الصناعية الرابعة واهم التقنيات التي تدعمها، والتي ستساعد بشكل كبير في تسريع وتيرة الصناعة الرقمية للمعلومات إن توفرت شروط ذلك من دعائم مادية وبرامج تكوينية، فمن خلال نتائج الجدول رقم (24) لفئة المسؤولين، وتبين انه لديهم علم بالتقنيات المستخدمة في الصناعة الرقمية بنسبة قدرت ب58% وحسب نتائج الجدول رقم (25) كانت تقنية انترنت الأشياء في الترتيب الأول بنسبة 55.6% ثم يليه الذكاء الاصطناعي بنسبة 22.2%، أما فئة الأساتذة فحسب نتائج الجدول رقم (24) فلديهم علم بتقنيات الثورة الرابعة بنسبة 81.8% حيث أبرزت نتائج الجدول رقم (41) أن تقنية الحوسبة السحابية في الترتيب الأول بنسبة 32.3%، ثم الذكاء الاصطناعي 30.2% ثم انترنت الأشياء بنسبة 26.2% أما بنسبة لطلبة الدكتوراه فحسب نتائج الجدول رقم (56) فقد كان لديهم علم بالتقنيات المستخدمة في الصناعة الرقمية بنسبة 82.8% وكان الذكاء الاصطناعي في الرتبة الأولى بنسبة 30.6% ثم انترنت الأشياء بنسبة 26.5% ثم الحوسبة السحابية بنسبة 24.5% ومن خلال النتائج السابقة للفئات الثلاث للعينة الدراسة على علم بأهم التقنيات وأدوات الثورة الصناعية الرابعة .

كما أبرزت نتائج الجداول (26)،(42)،(57) لفئات عينة الدراسة على التوالي فئة المسؤولين، فئة الأساتذة، فئة طلبة الدكتوراه أنهم يعملون على مشاركة

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

مؤلفاتهم في دوريات الوصول الحر بنسب متقاربة هي كالتوالي: 58.3%، 87.9%، 65.5% وهذا ما يثبت مشاركة فئات العينة في الصناعة الرقمية للمعلومات بجامعة محمد خيضر.

وحسب نتائج الجدول رقم (68) للفئة الرابعة من عينة الدراسة الخاصة بمهنيي خلية الشبكات تبين أهم الصناعات الرقمية ذات الدرجة الأولى في جامعة محمد خيضر بسكرة وهي

منصة مودل للتعليم عن بعد

المستودع الرقمي

دوريات الوصول الحر.

ومن خلال النتائج السابقة الخاصة بالفئات الأربع لعينة الدراسة تبين لنا أن الفرضية الثالثة قد تحققت حيث أن إجابات المبحوثين كانت مؤكدة ومثبتة لها، ومن ثم فإن إدارة الموارد البشرية تسعى إلى تسريع وتيرة الصناعة الرقمية للمعلومات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتوظيف أدوات التصنيع الذكي Industry4.0.

5- النتائج العامة للدراسة:

بعد الدراسة التي قمنا بها على مستوى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالقطب الجامعي - شتمة- بجامعة محمد خيضر بسكرة وما تطرقنا إليه في الجانب النظري توصلنا إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

المحور الأول: السياسات المنتهجة في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر بسكرة في صناعة المعلومات الرقمية.

حيث كانت الأسئلة موجهة لفئة المسؤولين فقط.

- تعتمد فئة المسؤولين في منهج التسيير على عدة مصادر حيث تمثلت أعلى نسبة في خيار "التشريع الناظم للمهنة" قدرت بـ 27.8%، تليها نسبة 25% كانت لخيار "التشريع الناظم لقطاع التعليم العالي" ومن ثم وبنسبة 16.7% لخيار "العرف الإداري"؛ أما بالنسبة لخيار "الشريعة الإسلامية" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 2.8%.
- فئة المسؤولين متفقين على أن السياسة التسييرية المتبعة في إدارة الموارد البشرية "متغيرة حسب الحاجة" بنسبة قدرت بـ 83.3% والاجابة بـ "ثابتة" بنسبة قدرت بـ 16.7% .

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- فئة المسؤولين راضين على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد البشري الذي يشرفون عليه لصناعة المعلومات الرقمية حيث تمثلت الاجابة ب "نعم" بنسبة 58.3% أما الأفراد الذين أجابوا ب "لا" فقد بلغت نسبتهم 41.7%.
- فئة المسؤولين على علم بمعايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر حيث قدرت نسبة الاجابة بـ "نعم" بـ 75% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فقد بلغت نسبتهم 25%.
- تحددت مواطن القوة والضعف الخاصة بمعايير اختيار المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية عند فئة المسؤولين بأعلى نسبة في مواطن القوة كانت للخيار "يخضع للاقدمية" حيث بلغت 22.2% يليها معيار النشر العلمي على الخط بنسبة 18.5%، أما مواطن الضعف فكانت النسبة الكبرى "لضعف التكوين التقني" قدرت بـ 33.3% ثم يأتي الخيار الثاني في مواطن الضعف وهو ضعف التكوين اللغوي بنسبة 18.5% وفي الأخير ضعف التكوين التشريعي بنسبة 7.4%.
- تحددت جوانب العناية بالمورد البشري لرفع مهاراته وكفاءاته التي توفرها فئة المسؤولين على مستوى إدارتهم لصنع المعلومات الرقمية بالجامعة في "برامج تكوينية" حيث قدرت بنسبة 34.8% تليها "تكريمات" بنسبة قدرت 21.7% أما "علاوات ترقية" و"فتح آفاق الإبداع والابتكار" فكلهما قدر بنسبة 17.4% أما بالنسبة للخيار "تحفيزات مالية" فقد جاء في آخر القائمة وذلك بنسبة 8.7%.

المحور الثاني: البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية

حيث اعتمدنا على ثلاث استمارات استبيان موجهة إلى ثلاث فئات: المسؤولين، الأساتذة وطلبة الدكتوراه

- **فئة المسؤولين:** ترى أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية "متوسطة الكفاية" بنسبة قدرت بـ 41.7% أما الفئة التي أجابت بـ "غير كافية" فقدرت بنسبة 33.3%، وأخيرا بنسبة 25% كانت للأفراد الذين أجابوا بـ "كافية".
- **فئة الاساتذة:** مقارنة بفئة الأساتذة التي ترى ان البنية التحتية التكنولوجية تمثلت في "متوسطة الكفاية" بنسبة قدرت بـ 75.8% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "غير كافية" بنسبة قدرت بـ 15.2% من الفئة وأخيرا بنسبة 9.1% كانت للأفراد الذين أجابوا بـ "كافية".

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- **فئة طلبة الدكتوراه:** أما بالنسبة لفئة طلبة الدكتوراه فكانت إجابة "متوسطة الكفاية" قدرت بنسبة 79.3% أما الإجابة بـ "غير كافية" قدرت بنسبة 17.2%، وأخيرا وبنسبة 3.4% كانت للأفراد الذين أجابوا بـ "كافية".
- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة كانت للخيار "ضعف تدفق الشبكة أو توقفها" حيث قدرت بـ 27.3% تليها نسبة 24.2% كانت للخيار "نقص العتاد والتمويل" ومن ثم وبنسبة 18.2% للخيار "ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة" أما بالنسبة للخيار "سياسات الاقتناء غير رشيدة" فقد جاء كآخر خيار وذلك بنسبة 3%.
- **فئة الأساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "ضعف تدفق الشبكة أو توقفها" حيث بلغت 28.1% تليها نسبة 22.9% كانت لكل من الخيار "نقص العتاد والتمويل" و"ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة" أما بالنسبة للخيار "سياسات الاقتناء غير رشيدة" فقد جاء كآخر وذلك بنسبة 2.1%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "ضعف تدفق الشبكة أو توقفها" حيث بلغت 32.5% تليها نسبة 20.8% كانت للخيار "نقص العتاد والتمويل" ومن ثم وبنسبة 14.3% للخيار "ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة".
- **فئة المسؤولين:** موافقين على أن لخلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة دور في تسهيل تصنيع المعلومات الرقمية بنسبة قدرت بـ 91.7% أما الذين أجابوا بـ "لا" فقدت النسبة بـ 8.3% من الفئة.
- **فئة الاساتذة:** اغلب الفئة غير موافقة بنسبة قدرت بـ 63.6% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فكانوا بنسبة قدرت بـ 36.4%.
- **فئة المسؤولين:** كان الخيار الاول "إعداد برامج تكوينية في هذا السياق" بنسبة 24.1% كما كانت الإجابة الثانية لخيار "نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية" بنسبة 27.5% أما الاختيار الثالث فكان متعلقا بـ اختيار أفضل المنصات الخاصة بالتعليم وتنصيبها بنسبة 20.6%.
- **فئة الاساتذة:** تمثلت في أن أعلى نسبة كانت للخيار "نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية" حيث بلغت 34% تليها نسبة 30% كانت لخيار "إعداد برامج تكوينية في هذا السياق" أما بالنسبة للخيار "المعالجة الفنية لمنتجات الصناعة الرقمية بجامعة محمد خيضر" فقد كان آخر اختيار بنسبة 4%.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- **فئة المسؤولين:** تمثلت نسبة 66.7% في الإجابة بـ "تقارير" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "إحصائيات آلية" فقدرت النسبة بـ 33%.
- **فئة الأساتذة:** تمثلت نسبة 75.8% في الإجابة بـ "تقارير" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "إحصائيات آلية" فقدرت النسبة بـ 21.2%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** تمثلت نسبة 65.5% "تقارير" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "إحصائيات آلية" فقدرت النسبة 27.6%.
- **فئة المسؤولين:** تمثلت نسبة 75% لمن أجابوا بـ "نعم" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فقدرت بما يمثل نسبة 25%.
- **فئة الاساتذة:** تمثلت نسبة 60.6% لمن اجابوا بـ"لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فيمثلون نسبة 39.4%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** تمثلت نسبة من اجابوا بـ "لا" 58.6% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فقدرت النسبة بـ 41.4%.
- **فئة المسؤولين:** تمثلت أعلى نسبة للخيار "التعلم الذاتي المستمر" حيث بلغت 42.9% تليها نسبة 38.1% كانت لخيار "استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة" أما بالنسبة للخيار "استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)" فقد احتل آخر مرتبة وذلك بنسبة 19%.
- **فئة الأساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "التعلم الذاتي المستمر" حيث بلغت 41.9% تليها نسبة 37.1% كانت لخيار "استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)" أما بالنسبة للخيار "استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة" فقد احتل آخر رتبة وذلك بنسبة 21%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "التعلم الذاتي المستمر" حيث بلغت 42.1% تليها نسبة 31.6% كانت لخيار "استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية (الاحتكاك بالآخر)" أما بالنسبة للخيار "استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة" فقد احتل آخر القائمة بنسبة 26.3%.

المحور الثالث: الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة كانت للخيار "مشاكل تقنية" حيث بلغت 48% تليها نسبة 36% كانت لخيار "مشاكل تنظيمية" أما بالنسبة للخيار "مشاكل قانونية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 04%
- **فئة الأساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "مشاكل تقنية" حيث بلغت 40% تليها نسبة 37.1% كانت لخيار "مشاكل تنظيمية" أما بالنسبة للخيار "مشاكل قانونية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 8.6%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "مشاكل تقنية" حيث بلغت 42.6% تليها نسبة 34.4% كانت لخيار "مشاكل تنظيمية" أما بالنسبة للخيار "مشاكل قانونية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 4.9%.
- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة تمثلت في 58.3% أجابوا بـ "لا" أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فقدرت النسبة بـ 41.7%.
- **فئة الأساتذة:** مثلت الاجابة بـ "نعم" النسبة الاعلى والتي قدرت بـ 54.5% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فقدرت النسبة بـ 45.5%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** تمثلت الاجابة بـ "لا" نسبة 72.4% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" فقدرت النسبة بـ 27.6%.
- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة كانت للخيار "دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري" حيث بلغت 44.4% تليها نسبة 33.3% وقد كانت لخيار "تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية"، أما بالنسبة لخيار "تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة منعدمة.
- **فئة الاساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري" حيث بلغت 35.4% تليها نسبة 27% وقد كانت لخيار "تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية"، أما بالنسبة لخيار "تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 12.5%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "تعزيز أحدث التقنيات التكنولوجية" حيث بلغت 47.6% تليها نسبة 33.3% وقد كانت لخيار "دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري"، أما بالنسبة لخيار "تغيير المنهج التسييري للمورد البشري" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة منعدمة.
- **فئة المسؤولين:** نسبة الاجابة بـ "نعم" قدرت بـ 58.3% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكانت قدرت النسبة بـ 41.7%.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- **فئة الاساتذة:** قدرت نسبة الاجابة بـ "نعم" 81.8% اما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" أي ما يمثل نسبة 18.2%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** قدرت نسبة الاجابة بـ "نعم" 82.8% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكان ما يمثل نسبة 17.2%.
- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة كانت للخيار "انترنت الأشياء" حيث بلغت 55.6% تليها نسبة 22.2% وقد كانت لخيار "الذكاء الاصطناعي"، أما بالنسبة لكل من خيار "التعلم الآلي" و "الحوسبة السحابية" فقد احتلا المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 11.1%.
- **فئة الاساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "الحوسبة السحابية" حيث بلغت 32.3% تليها نسبة 30.8% وقد كانت لخيار "الذكاء الاصطناعي"، أما بالنسبة لخيار "انترنت الأشياء" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 26.2%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "الذكاء الاصطناعي" حيث بلغت 30.6% تليها نسبة 26.5% وقد كانت لخيار "انترنت الاشياء"، أما بالنسبة لخيار "التعلم الآلي" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 18.4%.
- **فئة المسؤولين:** قدرت نسبة من اجابوا بـ "نعم" 58.3% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكانت النسبة تمثل 41.7%.
- **فئة الأساتذة:** قدرت نسبة من اجابوا بـ "نعم" 87.9% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكانت النسبة تمثل 12.1%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** قدرت نسبة من اجابوا بـ "نعم" 65.5% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" فكانت النسبة تمثل 34.5%.
- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة كانت للخيار "موقع ويب الجامعة" حيث بلغت 23.1% تليها نسبة 19.2% وقد كانت لخيار "مواقع ويب المكتبات الرقمية"، ومن ثم بنسبة 15.4% جاء لكل من خيار "البوابات الموضوعية" و"موقع اليوتيوب" في المرتبة الموالية، أما بالنسبة لخيار "البوابات الموضوعية" و"قواعد البيانات المتخصصة" فقد احتلتا المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 7.7%.
- **فئة الأساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "موقع ويب الجامعة" حيث بلغت 25.9% تليها نسبة 17.3% وقد كانت لخيار "قواعد البيانات المتخصصة"، ومن ثم جاء خيار "المدونات" في المرتبة الموالية بنسبة 14.8%، أما بالنسبة لخيار "مواقع ويب المكتبات الرقمية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 6.2%.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "مواقع ويب الناشرين" حيث بلغت 20.6% تليها نسبة 19% وقد كانت لخيار "موقع ويب الجامعة"، ومن ثم بنسبة 14.3% جاء كل من خيار "المدونات" و"موقع

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- اليوتيوب- في المرتبة الموالية، أما بالنسبة لخيار "البوابات الموضوعية" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 7.9%.
- **فئة المسؤولين:** أعلى نسبة كانت للخيار "مقالات علمية" حيث بلغت 39.3% تليها نسبة 21.4% وقد كانت لخيار "كتب" ومن ثم جاء خيار "محاضرات عن بعد" في المرتبة الموالية بنسبة 17.9%، أما بالنسبة لخيار "دروس على الخط" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 7.1%.
- **فئة الاساتذة:** أعلى نسبة كانت للخيار "مقالات علمية" حيث بلغت 35.3% تليها نسبة 25.9% وقد كانت لخيار "كتب" ومن ثم جاء خيار "محاضرات عن بعد" في المرتبة الموالية بنسبة 22.4%، أما بالنسبة لكل من خيار "فيديوهات تعليمية" و"دروس على الخط" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 8.2% لكل منهم.
- **فئة طلبة الدكتوراه:** أعلى نسبة كانت للخيار "مقالات علمية" حيث بلغت 42.6% تليها نسبة 26.2% وقد كانت لخيار "كتب" ومن ثم جاء خيار "فيديوهات تعليمية" في المرتبة الموالية بنسبة 14.8%، أما بالنسبة لخيار "دروس على الخط" فقد احتل المرتبة الأخيرة وذلك بنسبة 6.6%.
- **فئة المسؤولين:** قدرت نسبة نشر المحاضرات في منصة مودل للمسؤولين بالنسبة المطلقة.
- **فئة الأساتذة:** قدرت نسبة الإجابة بـ "نعم" 87.9% أما الأفراد الذين أجابوا بـ "لا" قدرت النسبة 12.1%.

المحور الأول: السياسات المنتهجة في صناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

-استمارة الاستبيان كانت موجهة لمهنيي خلية الشبكات

- كانت النسبة مطلقة بالرفض حيث ان افراد الفئة أجابوا بـ "لا" .
- كانت نسب استشارة مهنيي خلية الشبكات متساوية أي 50% لكل من الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" و"لا".
- أعلى نسبة كانت للخيار "كيفية استخدام منصة الجامعة Moodle للتعليم عن بعد" حيث بلغت 50% تليها نسبة 25% لكل من خيار "كيفية تصميم الدروس أو المحاضرات وإتاحتها عن بعد" و"تكوينات حسب الحاجة".
- كانت النسب متساوية أي 50% لكل من الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" و"لا".
- النسب جاءت متساوية لكل اختيار بحيث قدرت النسبة بـ 33.3% اما الخيارات فتنوعت بين: مفتوحة المصدر، التلاؤم مع الاحتياجات الرقمية للجامعة، استجابة لرغبة المستخدمين النهائيين للمنصة.

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

-النسب متساوية أي 25% لكل من "تطوير وتحديث طرق التدريس" و"توفير دعائم بيداغوجية للطلبة تسهيل عملية التعلم عن بعد"، و"لها دور كبير في ظل جائحة كورونا خلال السنوات الماضية"

- النسب متساوية أي 50% لكل من الأفراد الذين أجابوا بـ "نعم" و"لا" .

- النسبة مطلقة لخيار "مشاكل مالية"، اما المشاكل التقنية والقانونية منعدمة.

أعلى نسبة كانت للخيار "المستودع الرقمي Dspace" بنسبة 50% تليها خيار "منصة مودل Moodle" بنسبة 33.3%، وفي الأخير بنسبة 16.6% للخيار "دوريات الوصول الحر".

اهم اقتراحات مهنيي خلية الشبكات:

-النسب جاءت جميعا متساوية لكل خيار نسبة 25%

- إدراج المزيد من الآليات التكنولوجية المستحدثة.
- تعديل تدفق الانترنت والأجهزة وقدرة التخزين للأجهزة.
- تكوين الأساتذة والطلبة لاستعمال أرضيات التعلم عن بعد .
- توفير تجهيزات حديثة تلائم التطورات التكنولوجية.

6-مقترحات الدراسة:

بناءا على النتائج التي تم التوصل إليها تقدم الباحثة فيما يلي جملة من الاقتراحات متمنية من إدارة الجامعة الأخذ بها لتعزيز وتطوير صناعة المعلومات الرقمية فيها وهذه الاقتراحات هي:

- تعميق مفهوم صناعة المعلومات الرقمية وأهميتها لدى الموارد البشرية من خلال توعيتهم وإدراكهم من أهم الموارد التي تجعل الجامعات في المصاف الأولى في التصنيف العالمي ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية لها.
- التركيز على المورد البشري في إقامة المجتمع الرقمي والعمل على تطوير مهاراته وذلك بإعداد البرامج التكوينية .
- ضرورة تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ومواكبتها لآخر المستجدات الحادثة في العصر الرقمي.
- التأكيد على توفير ميزانية خاصة لشؤون البحث العلمي في الجامعة لزيادة الإنتاج والتأليف والعمل على إقامة المراكز البحثية.
- العمل على استقطاب كوادر بشرية مؤهلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال .
- اقتراح إنشاء لجنة للتعليم الرقمي على مستوى جامعة محمد خيضر تشترك فيها الكليات جميعها بحيث توكل لها مسؤولية تكوين وتدريب

الفصل الرابع: واقع إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر

- الأساتذة والطلبة في التعلم الجامعي عن بعد من خلال منصة مودل أو تنصيب منصات أخرى.
- إصدار قرار من مجلس جامعة محمد خيضر بسكرة بإنشاء وحدة تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة ووضع خطة تشغيلية لها وإعداد تقرير سنوي يتضمن إنجازاتها في مجال توظيف تطبيقات الثورة الصناعية الرابعة في تطوير التعليم العالي بصفة عامة وتطوير منظومة البحث العلمي بصفة خاصة.
 - إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول موضوع صناعة المعلومات الرقمية وكيفية استغلال أدوات الثورة الصناعية الرابعة في المحيط الأكاديمي.

خاتمة:

إن إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات الرقمية من القضايا الهامة والأكثر إلحاحاً في الوقت الراهن، ويعتبر الهدف الأسمى للمؤسسات الأكاديمية لتحقيق الميزة التنافسية لها أمام المحيط الخارجي، وبلوغ هذا الهدف وجب التركيز على تنمية المورد البشري الأكاديمي كونه المحرك الأساسي لعمليات التطوير والتحديث بالمنظومة الجامعية، فرفع كفاءة ومهارة مختلف فئات المحيط الأكاديمي بما يتناسب مع المتطلبات التي يفرضها العصر الرقمي تؤدي إلى تمكينها من المساهمة في بناء المعرفة وإستثمارها ومن ثم القدرة على المنافسة العالمي، ومن ثم ينبغي على الجامعات أن تركز على ما لديها من رأس مال بشري وتنميته لان الموارد البشرية الأكاديمية تمثل المفتاح الحقيقي للدخول للعصر الرقمي وتكنولوجيا المعلومات وذلك من خلال توفير المقومات الأساسية للتحويل الرقمي للجامعات.

قائمة المراجع:

1-المعاجم والقواميس:

1. بدر شهاب الخالدي، ابراهيم. معجم الادارة. الاردن: دار اسامة للنشر والتوزيع، 2011.
2. زكي بدوي، احمد. معجم مصطلحات العلوم الادارية. القاهرة: دار الكتاب المصري، 1994

2-الكتب:

3. باري، كشواي. ادارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفاروق، 2006.
4. بن عنتر، عبد الرحمن. ادارة الموارد البشرية: المفاهيم والاسس والابعاد والاستراتيجية. الاردن: دار اليازوري، 2010.
5. بوحنية، قوي. تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات. عمان: مركز الكتاب الاكاديمي، 2008.
6. بوخمخ، عبد الفتاح. تسيير الموارد البشرية. الجزائر: دار الهدى، 2011.
7. جاري، ديسلر. ادارة الموارد البشرية. الرياض: دار المريخ، 2008.
8. جاري، ديسلر، سيد احمد عبد العال، سيد. ادارة الموارد البشرية الرياض: دار المريخ، 2002.
9. حسونة، فيصل. ادارة الموارد البشرية. الاردن: دار اسامة، 2007.
10. حنا، نصر الله. ادارة الموارد البشرية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2001.
11. دليو، فضيل و آخرون. المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة. ط 1. جامعة منتوري: مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة 2006.
12. دويدري، رجا ووحيد. البحث العلمي: اساسياته النظرية وممارساته العلمية. دمشق: دار الفكر، 2000.
13. ذوقان، عبيدات و آخرون. البحث العلمي: مفهومه وادواته واساليبه. (د-م): دار الفكر، 1984.
14. زيان، عمر محمد. البحث العلمي مناخه وتقنياته. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1993.
15. السالم، سالم بن محمد. صناعة المعلومات في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2005.
16. سلاطينية، بلقاسم. الجيلاني، حسان. اسس البحث العلمي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
17. سلمان المشهداني. سعد. منهجية البحث العلمي. عمان: دار اسامة للنشر والتوزيع، 2018.
18. السلمي، علي. ادارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1998.

19. الشامي، احمد محمد. الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات. القاهرة: المكتبة الاكاديمية، 2001.
20. صلاح الدين، عبد الباقي. الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. لقاهرة: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002.
21. عباس العلق، بشير. الإدارة الرقمية: المجالات والتطبيقات. الامارات العربية المتحدة: مركز الامارات والدراسات والبحوث الاستراتيجية، 2005.
22. عبد الرحيم الهبتي، خالد. إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل، 2003.
23. العبد الله، مي. البحث في علوم الاعلام والاتصال: من الاطر المعرفية الى الاشكالات البحثية. بيروت: دار النهضة، د-س،
24. عدون، ناصر دادي. اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية العامة، (د.س).
25. عرفة، احمد. شلبي، سمية. فعاليات التنظيم وتوجيه السلوك الانساني، القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة، 2002.
26. العساف. صالح بن احمد. المدخل الى البحوث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان، 2006.
27. علي حسن، شمس ندى. المواطنة في العصر الرقمي: نموذج مملكة البحرين. سلسلة دراسات. البحرين: معهد البحرين للتنمية السياسية، 2017.
28. عماد مكاوي، حسن. تكنولوجيا الاتصال الحديثة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2005.
29. عوني اللبدي، نزار. إدارة الموارد البشرية وتنميتها. الاردن: دار دجلة، 2010.
30. فتحي عبد الهادي، محمد. المعلومات وتكنولوجيا المعلومات على اعتاب قرن جديد. القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب، 2000.
31. فيصل محجوب، بسمان. إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2003. ص120
32. كاظم محمود، خضير. سلامة اللوزي، موسى. منهجية البحث العلمي. عمان: اثناء للنشر والتوزيع، 2008.
33. محمد ابراهيم بكر، نجلاء. اساسيات التفكير المنطقي والبحث العلمي. القاهرة: اكاديمية طيبة، (د-س).
34. محمد ابو النصر، مدحت. إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2007.
35. محمد البرادعي، وفاء. دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري. ط1. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2002.

36. محمد عطية خميس، اسامة. الكينانات الرقمية في المستودعات الرقمية على شبكة الانترنت: المفهوم البرمجيات البناء الابداع القانوني. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2013.
37. مرسي، جمال الدين. الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية، 2003.
38. المصري، محمد عصام. اساسيات العملية الادارية. القاهرة: مكتبة عين شمس للطباعة والنشر والتوزيع، 1985.
39. منصور، علي. مبادئ الادارة: اسس ومفاهيم. القاهرة: مجموعة النيل العربية، 1999.
40. موريس، أنجرس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. الجزائر: دار القصة، 2006.
41. النجار، فريد. ادارة الجامعات بالجودة الشاملة. القاهرة: ايتراك للنشر والتوزيع، 1999.
- 3-المؤتمرات:**
42. احمد احمد فرج. نحو تصميم بوابة الكترونية عربية للمحتوى الرقمي الاكاديمي. اعمال المؤتمر العشرين للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات اعلم: نحو جيل جديد من نظم المعلومات والمتخصصين رؤية مستقبلية. المغرب، 2009.
43. مفتاح، صالح. ادارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات. الملتقى الدولي الاول حول التنمية البشرية و فرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، 10 مارس 2004.
- 4-مقالات الدوريات:**
44. اسامة، عبد السلام علي. التحول الرقمي للجامعات المصرية: المتطلبات والاليات. مجلة التربية. مج 14. ع33. القاهرة: دم، 2011.
45. سعيد الجبر، حامد. واخرون. اهمية التكنولوجيا الرقمية في مجال التعليم من وجهة اعضاء التدريس في كلية التربية الاساسية في دولة الكويت. مجلة كلية التربية. ع111. القاهرة: جامعة المنصورة، يوليو 2020.
46. محمد بسيوني، بدوية. برمجيات الحوسبة السحابية ودورها في تطوير خدمات المعلومات دراسة تطبيقية على مواقع التخزين السحابي بالانترنت. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات. مج2. ع3. سبتمبر 2015. ص18.
47. عبد الرحمن عبد الله محمد، مجدي. دراسة تقييمية لأثر الثورة الصناعية الرابعة على منظومة البحث العلمي بجامعة الوادي

قائمة المراجع

الجديد.المجلة التربوية.مج4.ع.91.نوفمبر2021.القاهرة: جامعة سوهاج، 2021.

48. ولاء، محمود عبد الله محمود. **مقومات تنمية الموارد البشرية**

الاكاديمية بجامعة بنها في العصر الرقمي: الواقع وسناريوهات المستقبل.مجلة كلية التربية.العدد 90.المجلد الثاني.السنة2018.

49. عمران، احمد حكيم. **إدارة الموارد البشرية الجامعية التحديات**

والافاق.مجلة الحقوق والعلوم السياسية.ع14.

50. ياسر، عبد الرحمن. **إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي**

في منظمات الاعمال.مجلة البحوث الادارية والاقتصادية. -issn2571 9750.جامعة جيجل2019.

5-اطروحات الدكتوراه والماجستير

51. غزال، عبد الزاق. **التواجد الالكتروني باللغة العربية على شبكة**

الانترنت: دراسة تقييمية لمواقع الويب الاكاديمية

الجزائرية.رسالة دكتوراه غير منشورة.جامعة منوري قسنطينة: قسم علم المكتبات، 2010.

52. ومان، محمد توفيق. **تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية:**

دراسة في الابعاد السوسيو تقنية حالة مديرية الامن لولاية

بسكرة.اطروحة دكتوراه.جامعة بسكرة: علم الاجتماع، 2015.

53. نداء محمد النجار. دور ادارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل

اقتصاد المعرفة:دراسة حالة الجامعة الاسلامية.رسالة ماجستير.فلسطين:الجامعة الاسلامية، 2012

6-المراسيم والقوانين والوامر :

54. **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،** أمر رقم 06-03 مؤرخ في

19 حمادي الثانية عام1427الموافق 15 يوليوسنة 2006، العدد46.

7-المراجع باللغة الأجنبية:

1. Blanquet. Marie. L'Industrie de l'Information: l'Offre et la Demande. Paris: ESF Editeur, 1992.

2. Hubert,Fondin. Profession enseignant rechercher et traiter l'information. Paris: hachette, 1992.

3. Marr. Bernard (2018). The Fourth Industrial Revolution is here. Are you ready? Forbes.Aug.13.

تمت الزيارة <https://www2.deloitte.com>

يوم 15-3-2022 على الساعة16.00

8-المواقع الالكترونية:

قائمة المراجع

1. صياغة الإشكالية والتساؤلات الفرعية. متوفر على الرابط التالي:
<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=14924&chapterid=3614>
تمت الزيارة يوم: 20-12-2021 على الساعة: 15.00
2. ما هو 4.0 INDUSTRY متوفر على الرابط التالي: <https://www.ibm.com/ae-ar/topics/industry-4-0>
تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 14.00
3. ماذا تعرف عن الثورة الصناعية الرابعة. متوفر على الرابط التالي
<https://www.alarabiya.net/qafilah/2018/07/01/%D9%85%D8%A7%D8%B0%D8%A7-%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%81-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AB%D9%88%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B5%D9%86%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A7%D8%A8%D8%B9%D8%A9%D8%9F>
تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 15.00
4. ماذا تعرف عن الثورة الصناعية الرابعة. متوفر على الرابط التالي
<https://www.alarabiya.net/qafilah/2018/07/01>
تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 15.00
5. ابراهيم الطيب، هشام. **ما هو الذكاء الاصطناعي وما هي فروعهِ وتطبيقاته.** متوفر على الرابط التالي: <https://attaa.sa/library/view/1279>
تمت الزيارة يوم: 15-30-2022 على الساعة 15.00
6. حايك، هيام. **اعتماد الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي: مابين الوضع الراهن ورؤى المستقبل.** متوفر على الرابط التالي:
<https://blog.naseej.com>
تمت الزيارة يوم 17-5-2022 على الساعة 14.00
7. انترنت الاشياء متوفر على الرابط التالي: <https://hbrarabic.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%81%D8%A7%D9%87%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9/%D8%A5%D9%86%D8%AA%D8%B1%D9%86%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B4%D9%8A>

قائمة المراجع

- تمت الزيارة يوم 15-5-2022 على الساعة 17.00 <https://thaqafati.com/%D8%A7%D8%A1%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AC%D9%8A%D8%A7/%D8%B1%D9%88%D8%A8%D9%88%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D8%B1%D8%AF%D8%B4%D8%A9>
8. ماهو روبوت الدردشة التفاعلي.متوفر على الرابط التالي: https://atta.sa/arabic_content/view/20 تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 19.00
9. احمد محمد الغامدي، سارة. ماهو الامن السيبراني.متوفر على الرابط التالي: <https://lookinmena.com/%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%A7%D9%82%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%B2%D8%B2-augmented-reality-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B7%D8%A8%D9%8A%D9%82%D8%A7%D8%AA-%D9%88%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%A9-%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%A9-Edge-Computing-%D8%9F>
10. الواقع المعزز: التطبيقات ومجالات العمل وافضل المصادر لدراساتها.متوفر على الرابط التالي: <https://www.masralyoum.net/technology/1137785/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%8A-%D8%AA%D9%82%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%AD%D9%88%D8%B3%D8%A8%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%A9-Edge-Computing-%D8%9F>
11. ماهي تقنية حوسبة الحافة.متوفر على الرابط التالي: <https://www.maktabtk.com/blog/post/1200/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8A%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B4%D9%88%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB->
12. العينات العشوائية في البحث العلمي. متوفر على الرابط التالي: <https://www.maktabtk.com/blog/post/1200/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%8A%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%B4%D9%88%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB->

- [%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A.ht](#)
ml تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 14.00
13. الاستبيان وانواعه في البحث العلمي. متوفر على الرابط التالي:
<https://mobt3ath.com/dets.php?page=223&title=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%20%D9%88%D8%A3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9%D9%87%20%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB>
تمت الزيارة يوم 15-12-2021 على الساعة 16.00
- 14 مبروك ابراهيم، السعيد. **ادارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة**. القاهرة: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
55. [http:](http://www.mafhoum.com/syr/articles/nasser/naser.h)
[تمت//www.mafhoum.com/syr/articles/nasser/naser.h](http://www.mafhoum.com/syr/articles/nasser/naser.h)
الزيارة يوم 5-5-2022 على الساعة 18.00
- 15- ابو نجم، ماريان. **تعرف المعلومات الرقمية ومصادرها**. متوفر على الرابط التالي: <https://www.almrsal.com/post/993872> تمت
- 16- ما المقصود بالتعلم الالي. متوفر على الرابط التالي: <https://aws.amazon.com/ar/what-is/machine-learning> تمت الزيارة يوم 12-4-2022 على الساعة 14.00
- 17- علوي، هند. مسرورة، محمود. **المحتوى الرقمي العربي عبر شبكة الانترنت: اقتراح تصميم بوابة عربية لادارة المحتوى الرقمي**. اشارة مجلة علوم المعلومات. مج.4. ع.1. 2020. ص.69 متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/120762> تمت الزيارة يوم 18-3-2022 على الساعة 12.00
- 18- بن السبتي، عبد المالك. عباس، فتحي. **صناعة المحتوى المعلوماتي الرقمي الاكاديمي العربي: عوامل ضعفه وسبل تطويره**. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. مج.10. ع.2. ص.209. متوفر على الرابط التالي: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/146062#> تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 13.00
- 19- رضا النجار، حسن. **تكنولوجيا الاتصال الرقمي**. متوفر على الرابط التالي: <http://esmaat.3abber.com/post/231157> تمت الزيارة يوم: 15-5-2022 على الساعة: 18.00
- 20- الجمري، منصور. **عصر المعلومات يقود الانسانية الى عصر المعرفة حيث جميعنا تلاميذ**. متوفر على الرابط التالي: [http:](http://)

قائمة المراجع

[//www.alwasatnews.com/news/165891.html](http://www.alwasatnews.com/news/165891.html) تمت الزيارة يوم 15-3-2022 على الساعة 19.00

21- مقناني، صيربنة. 2019. **المحتوى الرقمي التعليمي الجزائري و دوره في دعم مجتمع المعرفة**. سيراريان جورنال، مج. 2019، ع. 56، ص ص. 1-27. متوفر على الرابط التالي: <https://search.emarefa.net/detail/BIM-975074> تمت الزيارة يوم: 15-3-2022 على الساعة 14.00

قائمة الملاحق

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية
شعبة علم المكتبات والتوثيق
تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

استمارة استبانة

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات، تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

تحت عنوان:

**إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات
الرقمية بجامعة محمد خيضر: كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية انموذجا**

الأستاذة

من إعداد الطالبة:
المشرفة:

د.طرشي حياة

زريبي يمينة

نرجو منكم المساهمة في ملء هذه الاستمارة من اجل مساعدتنا للحصول على المعلومات اللازمة في معالجة هذا الموضوع ،كما نحيطكم علما أن كل المعلومات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة
موجهة إلى هيئة اعضاء التدريس وطلبة الدكتوراه .

السنة الجامعية 2021/2022

Page1 sur 7

المحور الأول: البيانات العامة :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- المؤهل العلمي : ليسانس ماستر دكتوراه أستاذ تعليم عالي
- 3- الرتبة :
- 4- الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5- 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

5- التخصص العلمي:

المحور الثالث: البنى التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

س3-1 هل ترى أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية:

كافية متوسطة الكفاية غير كافية
إذا كانت متوسطة الكفاية أو غير كافية فما هي جوانب النقص أو القصور في ذلك؟

-سياسات الاقتناء غير رشيدة.

-نقص العتاد والتمويل.

-ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة.

-ضعف تدفق الشبكة أو توقفها.

-ضعف استغلالها من قبل المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية.

-العزوف عن التكوينات التي تدعم فهم التقنيات الحديثة.

جوانب أخرى اذكرها.....

.....

.....

س3-2 هل ترى أن دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر بسكرة يسهل تصنيع المعلومات الرقمية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما جوانب النقص التي تعوق تصنيع المعلومات الرقمية ؟

-اختيار أفضل المنصات الخاصة بالتعليم عن بعد وتنصيبها.

- نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية.

-إعداد برامج تكوينية في هذا السياق.

-اختيار نظم إدارة المحتوى.

-المعالجة الفنية لمنتجات الصناعة الرقمية بجامعة محمد خيضر.

-الصيانة التقنية للنظم والتطبيقات والمنصات المسكنة بموقع ويب الجامعة.

س3-3 ما هي الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة في صناعة المعلومات الرقمية؟

قائمة الملاحق

تقارير إحصائيات آلية قياسات وبيومترية
س3-4 هل تقوم خلية الإعلام بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في
صناعة المعلومات الرقمية ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما هي دواعي ذلك؟

-عدم طلب التقارير منكم

-انتم على دراية بالموارد

س3-5 هل يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية بالأساليب التالية:

-التعلم الذاتي المستمر

-استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية(الاحتكاك
بالآخر)

-استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة .

وسائل استعانة أخرى اذكرها.....

.....

.....

المحور الرابع: الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر.

س4-1 ما هي المشاكل التي تواجه الإدارة والمورد البشري في صناعة
المعلومات الرقمية ؟

-مشاكل تنظيمية

-مشاكل تقنية

-سوء استغلال الوقت

-مشاكل قانونية

س4-2 هل تداركتم حل هذه المشاكل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ — نعم فهل كان الحل كالأتي:

-تغيير المنهج التسييري للمورد البشري

-تعزيز احدث التقنيات التكنولوجية

-دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري

قائمة الملاحق

-تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية □
-تداركات من نوع آخر اذكرها.....

س4-3 هل لديكم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة الرقمية؟

نعم □ لا □

إذا كانت الإجابة — نعم فما هي حسب وجهة نظركم أيها الأنسب للصناعة الرقمية؟

- -انترنت الأشياء
- -الذكاء الاصطناعي
- -التعلم الآلي
- -الحوسبة السحابية
- -الحوسبة على الحافة

س4-4 هل تعملون على مشاركة مؤلفاتكم في دوريات الوصول الحر؟

نعم □ لا □

إذا كانت الإجابة — لا ما هي أسباب العزوف عن ذلك؟

س4-5 ما هي أكثر أداة تعتمدون عليها في إتاحة محتوياتكم الرقمية أكثر؟

- -موقع اليوتيوب
- -المدونات
- -موقع ويب الجامعة
- -قواعد البيانات المتخصصة
- -البوابات الموضوعية
- - مواقع ويب الناشرين
- -مواقع ويب المكتبات الرقمية

س4-6 أي من المحتويات الرقمية الآتية تفضلون الصناعة الرقمية فيها وتوجيهها للمستفيدين؟

قائمة الملاحق

- كتب
- مقالات علمية
- فيديوهات تعليمية
- محاضرات عن بعد
- دروس على الخط

ولماذا.....
.....
.....
..

س4-7 هل تقومون بنشر محاضراتكم في منصة موودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر؟

نعم □ لا □

إذا كانت الإجابة بـ لا ما هي أسباب ذلك؟

.....
.....
.....
.....

قائمة الملاحق

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية
شعبة علم المكتبات والتوثيق
تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات

استمارة استبانة

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات ،تخصص :إدارة
المؤسسات الوثائقية والمكتبات

تحت عنوان:

**إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات
الرقمية بجامعة محمد خيضر:كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية انموذجا**

الاسم

من إعداد الطالبة:

المشرفة:

د.طرشي

زربي يمينة

حياة

نرجو منكم المساهمة في ملء هذه الاستمارة من اجل مساعدتنا للحصول على
المعلومات اللازمة في معالجة هذا الموضوع ،كما نحيطكم علما أن كل
المعلومات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة

موجهة إلى مسؤولي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .

السنة الجامعية 2021/2022

Page1 sur7

المحور الأول: البيانات العامة :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- المؤهل العلمي : ليسانس ماستر دكتوراه أستاذ تعليم
عالي
- 3- الرتبة :
- 4- الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5- 10 سنوات أكثر من
10 سنوات

5- التخصص العلمي:

المحور الثاني: السياسات المنتهجة في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في صناعة المعلومات الرقمية .

س2-1 هل السياسة التسييرية التي تتبعونها معروفة من قبل المستخدمين الذين هم تحت إشرافكم في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فأى من المصادر التالية يتم الاعتماد عليها في ذلك؟

-التشريع الناظم للمهنة

-التشريع الناظم لقطاع التعليم العالي

-الاتفاقيات والمعاهدات

-قانون المرفق العام

-اللوائح والتعليمات السابقة

-العرف الإداري

-الشريعة الإسلامية

س2-2 هل السياسة التسييرية المتبعة في إدارة الموارد البشرية:

ثابتة متغيرة حسب الحاجة

رؤى أخرى اذكرها.....

س2-3 هل انتم راضون على الأسلوب المعتمد في تسيير المورد البشري الذي تشرفون عليه لصناعة المعلومات الرقمية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما هي الدواعي في ذلك؟

س2-4 هل انتم على علم بمعايير اختيار المورد البشري الصانع للمعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر؟

إذا كانت الإجابة بنعم فما هي مواطن القوة والضعف فيها؟

-مواطن القوة:

- يخضع للاقدمية □
- النشر العلمي على الخط □
- ب-مواطن الضعف:
 - ضعف التكوين التقني □
 - ضعف التكوين اللغوي □
 - ضعف التكوين التشريعي لضمان الحقوق □
- س2-5 ما هي جوانب العناية بالموارد البشري لرفع مهاراته وكفاءته التي توفرونها على مستوى إدارتكم لصنع المعلومات الرقمية بالجامعة؟
 - برامج تكوينية □
 - علاوات ترقية □
 - تحفيزات مالية □
 - تكريمات □
 - فتح آفاق الإبداع والابتكار □
 - جوانب أخرى

اذكرها:

.....

.....

.....

المحور الثالث: البنى التحتية لصناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

س3-1 هل ترى أن البنية التحتية التكنولوجية التي توفرها جامعة محمد خيضر لصناعة المعلومات الرقمية:

- كافية □
 - متوسطة الكفاية □
 - غير كافية □
- إذا كانت متوسطة الكفاية أو غير كافية فما هي جوانب النقص أو القصور في ذلك؟

- سياسات الاقتناء غير رشيدة □
- نقص العتاد والتمويل □
- ضعف جودة برامج التشغيل والتطبيق المنصبة □
- ضعف تدفق الشبكة أو توقفها □
- ضعف استغلالها من قبل المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية □
- العزوف عن التكوينات التي تدعم فهم التقنيات الحديثة □

جوانب أخرى اذكرها.....

.....

.....

س3-2 هل ترى أن دور خلية الشبكات والإعلام الآلي لجامعة محمد خيضر
بسكرة يسهل تصنيع المعلومات الرقمية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" فما جوانب النقص التي تعوق تصنيع المعلومات
الرقمية؟

-اختيار أفضل المنصات الخاصة بالتعليم عن بعد وتنصيبها.

- نشر الوعي الثقافي بضرورة وأهمية الصناعة الرقمية.

-إعداد برامج تكوينية في هذا السياق.

-اختيار نظم إدارة المحتوى.

-المعالجة الفنية لمنتجات الصناعة الرقمية بجامعة محمد خيضر.

-الصيانة التقنية للنظم والتطبيقات والمنصات المسكنة بموقع ويب الجامعة.

س3-3 ما هي الطريقة المعتمدة في كشف الموارد البشرية الناشطة في
صناعة المعلومات الرقمية؟

تقارير إحصائيات آلية قياسات ويومترية

س3-4 هل تقوم خلية الإعلام بإرسال التقارير حول نشاط الموارد البشرية في
صناعة المعلومات الرقمية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "لا" ما هي دواعي ذلك؟

-عدم طلب التقارير منكم

-انتم على دراية بالموارد

س3-5 هل يستعين المورد البشري المصنع للمعلومات الرقمية بكلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية لرفع كفاءته ومهاراته الرقمية بالأساليب التالية:

-التعلم الذاتي المستمر

-استغلال المورد البشري النشط في صناعة المحتويات الرقمية(الاحتكاك
بالآخر)

-استغلال المحتويات الرقمية المتاحة على موقع ويب الجامعة .

وسائل استعانة أخرى اذكرها.....

.....

.....
**المحور الرابع: الأدوات المعتمد عليها في صناعة المعلومات الرقمية
بجامعة محمد خيضر.**

س4-1 ما هي المشاكل التي تواجه الإدارة والموارد البشري في صناعة
المعلومات الرقمية ؟

- مشاكل تنظيمية
- مشاكل تقنية
- سوء استغلال الوقت
- مشاكل قانونية

س4-2 هل تداركتم حل هذه المشاكل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ نعم فهل كان الحل كالأتي:

- تغيير المنهج التسييري للمورد البشري
- تعزيز احدث التقنيات التكنولوجية
- دورات تكوين في إدارة الوقت والمخاطر وتنمية المورد البشري
- تعزيز الأمن المعلوماتي لمخرجات الصناعة الرقمية
- تداركات من نوع آخر اذكرها.....

.....
س4-3 هل لديكم علم بإحدى التقنيات أو الأدوات المستخدمة في الصناعة
الرقمية؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي حسب وجهة نظركم أيها الأنسب للصناعة
الرقمية؟

- انترنت الأشياء
- الذكاء الاصطناعي
- التعلم الآلي
- الحوسبة السحابية
- الحوسبة على الحافة

س4-4 هل تعملون على مشاركة مؤلفاتكم في دوريات الوصول الحر؟

قائمة الملاحق

نعم لا

إذا كانت الإجابة — لا ما هي أسباب العزوف عن ذلك؟

.....
.....
.....
.....

س4-5 ما هي أكثر أداة تعتمدون عليها في اتاحة محتوياتكم الرقمية أكثر؟

-موقع اليوتيوب

-المدونات

-موقع ويب الجامعة

-قواعد البيانات المتخصصة

-البوابات الموضوعية

- مواقع ويب الناشرين

-مواقع ويب المكتبات الرقمية

س4-6 أي من المحتويات الرقمية الآتية تفضلون الصناعة الرقمية فيها وتوجيهها للمستفيدين؟

-كتب

-مقالات علمية

-فيديوهات تعليمية

-محاضرات عن بعد

-دروس على الخط

ولماذا.....
.....
.....

..

س4-7 هل تقومون بنشر محاضراتكم في منصة موودل المنصبة للتعليم عن بعد في جامعة محمد خيضر؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة — لا ما هي أسباب ذلك؟

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية
شعبة علم المكتبات والتوثيق
تخصص: إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات
استمارة استبانة

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم المكتبات ،تخصص :إدارة
المؤسسات الوثائقية والمكتبات

تحت عنوان:

**إدارة الموارد البشرية ودورها في صناعة المعلومات
الرقمية بجامعة محمد خيضر:كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية انموذجا**

د.طرشي حياة

زربي يمينة

نرجو منكم المساهمة في ملء هذه الاستمارة من اجل مساعدتنا للحصول على المعلومات اللازمة في معالجة هذا الموضوع ،كما نحيطكم علما أن كل المعلومات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط.

الرجاء وضع علامة (x) أمام الإجابة التي تراها مناسبة

موجهة إلى خلية الشبكات و أخصائي الإعلام الآلي بجامعة محمد خيضر

السنة الجامعية 2021/2022

Page1 sur4

المحور الأول: البيانات العامة :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- المؤهل العلمي : ليسانس ماستر دكتوراه مهندس دولة
- 3- الرتبة :
- 4- الخبرة المهنية : أقل من 5 سنوات من 5- 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 5- التخصص العلمي:

المحور الثاني: السياسات المنتهجة في صناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

س1-2 هل يتم استشارتكم في السياسات المنتهجة لاقتناء العتاد والتجهيزات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟
 نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ "نعم" فما هي أهم أنواع الأجهزة التي يتم اقتناؤها ذات الجودة العالية؟

.....

س2-2 هل يتم استشارتكم في السياسات المنتهجة لتكوين الموارد البشرية الفاعلة في صناعة المعلومات الرقمية؟
 نعم لا

إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي أهم المحاور التي تلزمون بالتركيز عليها للدعم صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

- كيفية تصميم الدروس أو المحاضرات و إتاحتها عن بعد
- كيفية استخدام منصة الجامعة Moodle للتعليم عن بعد
- تكوينات حسب الحاجة

قائمة الملاحق

محاور أخرى اذكرها.....

س2-3 هل يتم استشارتكم في اختيار وتنصيب المنصات في جامعة محمد خيضر؟

نعم لا
إذا كانت الإجابة بـ نعم فما هي المعايير التي تعتمدون عليها في اختيار المنصات في جامعة محمد خيضر؟

-مفتوحة المصدر
-التلاؤم مع الاحتياجات الرقمية للجامعة
-استجابة لرغبة المستخدمين النهائيين للمنصة
-الانصياع لاوامر الهيئة الوصية
س2-4 كيف ترى أسهامات منصة مودل في الصناعة الرقمية في الجزائر؟

س2-5 هل تواجهون مشاكل في ادارة المحتويات الرقمية المصنعة في جامعة محمد خيضر؟

نعم لا
إذا كانت الإجابة نعم هل هي:

- مشاكل تقنية
- مشاكل قانونية
- مشاكل مالية

س2-6 حسب رأيكم ما هي أهم الحاويات الرقمية ذات الدرجة الأولى في جامعة محمد خيضر بسكرة؟

س2-7 حسب رأيكم ماذا تقترحون كآليات وإجراءات داعمة لتحسين صناعة المعلومات الرقمية بجامعة محمد خيضر؟

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية من مسؤولين، أعضاء هيئة التدريس، وطلبة الدكتوراه في صناعة المعلومات الرقمية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد خيضر من خلال عناصر أساسية متمثلة في اعتماد خطط إستراتيجية وسياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية، توفر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، والاعتماد على أدوات وتقنيات الثورة الصناعية الرابعة لصناعة المعلومات الرقمية، إضافة إلى المهارات الواجب توفرها في المورد البشري، كما تم القيام بتسليط الضوء على أهمية وعي المورد البشري بهذا الموضوع واستجلاء أي غموض نحوه بغية ضمان المكانة المرموقة لجامعة محمد خيضر في تقمص المراتب الأولى في التصنيف الوبومتري العالمي للجامعات ومحاولة تقليص الفجوة المعلوماتية بينها وبين دول العالم المتقدم من خلال الصناعة الرقمية للمعلومات ومواكبة العصر الرقمي بكل معالمه.

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة التي طبقت على عينة عشوائية طبقية على مجموعة من المسؤولين وهيئة أعضاء التدريس وطلبة الدكتوراه ومهنيي خلية الشبكات في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية واعتمدت الباحثة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تتبع سياسات واضحة لإدارة الموارد البشرية تساهم في صناعة المعلومات الرقمية بموقع ويب الجامعة، اعتماداً على بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات متوسطة الكفاية، ولكنها بالرغم من ذلك فهي تسعى إلى تسريع وتيرة الصناعة الرقمية للمعلومات بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتوظيف أدوات التصنيع الذكي Industry4.0.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، صناعة المعلومات الرقمية، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

Abstract

The study aims to identify the role of human resources management, including officials, faculty members, and doctoral students in the digital information industry at the College of Humanities and Social Sciences at Muhammad Khaider University, through basic elements represented in the adoption of clear strategic plans and policies for human resources management. Availability of information technology infrastructure, reliance on the tools and techniques of the fourth industrial revolution for the digital information industry, in addition to the skills that must be provided in the human resource, The importance of human resource awareness of this subject and clarifying any ambiguity towards it was also done in order to ensure the prestigious position of the University of Muhammad Khider in taking the first ranks in the global webometric classification of universities and trying to reduce the information gap between it and the countries of the developed world through the digital information industry and keeping pace with the digital age with all its features

The researcher adopted the descriptive analytical approach to conduct the study, which was applied to a stratified random sample on a group of officials, faculty members, doctoral students, and networking cell professionals in the College of Humanities and Social Sciences. The researcher relied on the questionnaire as a main tool for data collection.

The results of the study showed that the College of Humanities and Social Sciences follows clear policies for managing human resources that contribute to the digital information industry on the university's website, depending on a medium-sufficiency information technology infrastructure. Nevertheless, it seeks to accelerate the pace of the digital information industry at the College of Humanities and Social Sciences by employing Industry4.0 Intelligent Manufacturing Tools.

Keywords: Human Resource Management, Digital Information Industry, Muhammad Kheider University, College of Humanities and Social Sciences.