واقع و اهمية تطبيق الادارة الالكترونية في تسير وظائف ادارة الموارد البشرية في قطاع التربية (توظيف،تدريب،تحفيز ،وتسير مسار مهني) : دراسة حالة مديرية التربية ولاية غليزان

جليل وهيبة * ، جليل اسماء**

الإرسال: ../.../....
القبول: ../.../....
النشر: ../.../....

ملخص :

تهدف هذه الورقة البحثية الى ابراز واقع تطبيق نظام الادارة الالكترونية للموارد البشرية في مديرية التربية ولاية غليزان،بما في ذلك ادراك الموظفين لمفهومها ومدى جاهزية البنى التحتية التكنولوجية لتطبيقها ،بالإضافة الى ممارستها و وضعيها حيز التنفيذ كنظام متكامل وشامل للوظائف و الممثلة في التوظيف و التدريب الالكتروني ،وانظمه الاجور و المرتبات الالكترونية و تسير و توجيه مسارات المهنيه للموظفين الكترونيا.حيث *اسفرت نتائج الدراسة ان مديرية التربية لولاية غليزان تطبق* نظام الادارة الالكترونية للموارد البشرية ماعاد الاختبار الالكتروني .

الكلمات المفتاحية : ادارة الموارد البشرية الالكترونية،توظيف الكتروني ،نظام رواتب الالكتروني،تسير مسار مهني الالكتروني ،تكنولوجيا المعلومات و الاتصال

تصنيف JEL...O15; .M15.....

العنوان باللغة الإنجليزية

The reality and importance of applying electronic management in managing recruitment, (human resource management practices in the education sector: a case study of the)training, motivating, and running a career path, Directorate of Education, Relizane

*دكتوره ،جامعة حسيبة بن بوعلي – الشلف- ، الجزائر(جليل وهيبة) ، djelilwahiba24@gmail.com،
** ط.دكتوراه، جامعة حسيبة بن بوعلي – الشلف- ، الجزائر ، maleksamet@gmail.com

Abstract:

This research study aims to highlight the reality of the application of the electronic human resources management system at the National Education Department willaya de Relizane ،including the understanding of its concept by its employees ،the preparation of infrastructures technologies to apply it ،further To put it into practice as an integrated and complete system with functions such as electronic recruitment and training and electronic payrolls ،to manage and guide employees' career paths electronically

Keywords: E-HRM ،E- recruitment ،E-training ،E-compensation ،E- career ،INTC

JEL Classification : **M15. ;O15**

1.مقدمة

لقد اهتمت العديد من الحكومات بإدخال البعد التكنولوجي في برامج الاصلاح الإداري من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إداراتها واستخدام الحاسوب في كافة عملياتها الإدارية ، خاصة مع ظهور شبكة الانترنت في التسعينيات من القرن العشرين حيث اعتمدت الانترنت كوسيلة من وسائل الإدارة الالكترونية في تقدمي الخدمات عن بعد و تحسين فعالية النشاط الاداري للدولة والجماعات المحلية ، والفاعلين المحلين تشكل آلية من الآليات الأساسية لإصلاح الدولة ، إلا أن ذلك الاصلاح لن ينجح إلا بوجود موارد بشرية تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارة وتطبق التقنيات الالكترونية في وظائفه.

وعلى غرار مختلف الدول ،وتحاول الجزائر تطبيق مبادئ الادارة الالكترونية تدرجيا من خلال العديد من المجالات كالعدالة التعليم و التربية ،ويعتبر قطاع التعليم احد اهم القطاعات الاستراتجية ،والذي يحتاج الى ادارة احسن لموارده البشري من خلال تطبيق تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تسيره

1.1اشكالية الدراسة

تعد الجزائر من بين حكومات التي تسعى جاهدة بكل الطرق لتطبيق مجتمع يعتمد على المعلومات و تكنولوجيا الاتصال ،من خلال تحديث قطاعاتها الحكومية في مختلف المجالات خاصة مجال تسير الموارد البشرية ،و باعتبار قطاع التربية قطاع دو الزام علينا دائما البحث فيه، ذالك أنه نظام مفتوح على باقي الأنظمة المشكلة للحكومة فهو يتأثر بها ويؤثر عليها كما أن القطاع يوصف دوما على أنه قطاع مستهلك ويأتي إنتاجه بعد فترات طويلة من الزمن ، لذا فأي استثمار فيه لا يكون من السهل تعويضه سريعا.

انطلاقا مما سبق ،يمكننا طرح الاشكالية الرئيسية التالية

ما مدى تطبيق مديرية التربية لولاية غليزان لنظام الادارة الالكترونية في تسيير وظائف ادارة الموارد البشرية بها ؟

على ضوء هده الاشكالية يمكن طرح بعض الاسئلة التالية :

- هل تملك مديرية التربية البنى التحتية لازمة لتطبيق وظائف ادارة الموارد البشرية الكترونيا؟
- ما مدي استغلال مصالح مديرية التربية ولاية غليزان لتكنولوجيا المعلومات واتصال لأداء وظائفها ؟

2.1.اهداف الدراسة

تكمن اهداف البحث فيما يلي :

- التعرف على جاهزية البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال بمديرية التربية ولاية غليزان.
- التعرف على واقع تطبيقات تكنولوجيا معلومات و الاتصال على وظائف ادارة الموارد البشرية الموارد البشرية

3.1.اهمية الدراسة

عالجت مواضيع بحث كثيرة اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظمات على كل من التجارة الالكترونية التسويق الإلكتروني،الإدارة الالكترونية إلا أن قلة قليلة من المواضيع التي تناولت العلاقة بين وظيفة إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال مصطلح الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في مديريات التربية، وهو ما نصبوا للمساهمة فيه من خلال ورقتنا البحثية هذه.

2.الدراسة النظرية

1.2 الدراسات السابقة

بغرض إنجاز هذه الدراسة تم التقيد ببعض الدراسات السابقة ذات الصلة والعلاقة الوطيدة بموضوع البحث، أين سنحاول فيما يلي وبإيجاز عرض أهم هذه الدراسات لإنجاز هذا البحث وهي كما يلي:

- دراسة لـ : إيمان آيت مهدي، 2018 والتي جاءت بعنوان " تسير موارد البشرية في ظل الادارة الالكترونية " وهي عبارة عن اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في شعبة علم الاجتماع اختصاص .تنظيم وعمل جامعة محمد لمين دباغين- سطيف2- الجزائر، حيث عالجت الدراسة موضوع الادارة الالكترونية ودورها الفاعل في تطوير ادارة الموارد البشرية انطلاقا من تناول المؤسسة الجزائرية كنموذج عن طريق تفعيل وظائفها ومهامها ,والرفع من مستوى ادائها الوظيفي مع محاولة ادخال تحسينات جذرية على مستوى هيكلها وأقسامها، حيث خرجت هذه الدراسة بعدة نتائج أهمها: ان الادارة الالكترونية تمارس تأثيرا جوهريا في التسيير الفعال للموارد البشرية
- دراسة لـ : محمد قرشي، 2017، والتي جاءت بعنوان " الادارة الالكترونية للموارد البشرية ,المفاهيم ,المتطلبات ودورها في تطوير الادارة " الصادرة بمجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة,العدد47. حيث هدفت الدراسة الي توضيح الاطار العام للإدارة الالكترونية للموارد البشرية من حيث المفهوم والأهداف والمتطلبات وتطبيقاتها فهذا النوع من الادارة يمثل عملية تكامل بين ادارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بغية خلق قيمة للموظفين والإدارة في المؤسسة؛ توصلت الدراسة الى أن الادارة الالكترونية للموارد تساهم في تطوير العمل الاداري من نواحي عدة فهي الاكثر فعالية وكفاءة لتسير العمل التشغيلي والفني والاستراتيجي من حيث التخطيط والتنفيذ والرقابة على ادارة الموارد البشرية في المؤسسة .

- دراسة لـ : Stady of olivas ,lujna ,& . al، 2007، والتي جاءت بعنوان " : E-HRM in Mexico adapting,innovation for global compettiveness ، والصادرة بمجلة international of Manpower ,28(5)، حيث هدفت الدراسة الى توضيح اثر ادارة الموارد البشرية الالكترونية على تحقيق الميزة التنافسية للشركات ,وتناولت تحقيق الميزة التنافسية للشركات العالمية في المكسيك ,تكونت عينة الدراسة من 300 فرد من عدة شركات تنافسية؛ وتوصلت الدراسة كنتيجة الى أن تطبيق الاستقطاب والتوظيف والتدريب الالكتروني يحقق ميزة تنافسية للشركات.
- دراسة لـ :seyyed adbarasoul hossem ,khalid nematollah ، 2013، والتي جاءت بعنوان " Electronic HRM and the Effectiveness of human resource " والصادرة بمجلة ، management ,Departement of management ,payame-noor university ,iran ,2013، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الادارة الالكترونية للموارد البشرية على فاعلية ادارة الموارد البشرية ,كانت عينة الدراسة على 102 موظف في جامعة شراز .من ينهم 96 مديرا. ومن أهم النتائج المتوصل لها أن تحسين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية سيؤدي إلى زيادة فعالية إدارة الموارد البشرية الإلكترونيةe-HRM

2.2توصيف النظري لمفهوم إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات و الاتصال

1.2.2 **ضبط ادارة الموارد البشرية**

تعرف ادارة الموارد البشرية على انها استخدام القوى العاملة داخل المنشأة او بواسطة المنشأة ،ويشمل ذلك عملية تخطيط القوى العاملة بالمنشأة الاختيار والتعين ،تقيم الاداء ،التكوين ،التنمية ،التعويض و المرتبات ،العلاقات الصناعية ،تقديم الخدمات الاجتماعية و الصحية (نوال، 2010، صفحة 61)

ينبغي ان تكون ادارة الموارد البشرية جزءا من العملية التي يتم من خلالها تحديد الاشخاص المطلوبين و كيفية الاستفادة منهم ، بالإضافة الى كيفية الحصول عليهم وكيفية ادارتهم.كما ينبغي ان تتكامل بشكل تام مع كل عمليات الادارة الاخرى(كشواي، 2006)

2.2.2. **اهداف ادارة اللموارد البشرية**

- **اهداف تنظميه** : ان هذه الاهداف تتعلق بقيام ادارة الموارد البشرية بالوظائف الخاصة بها ،وتلبية حاجات المؤسسة من الافراد و هي تؤدي وظائفها بشكل مترابط مع بقية فروع المؤسسة
- **اهداف اجتماعية** :ترمي هذه الاهداف الى تشغيل الافراد حسب قدراتهم في ظروف حسنة و طبقا لتشريعات العمل ،بما يضمن للمؤسسة التطور و النمو ويضمن للأفراد اسبع رغباتهم وحجاتهم .
- **اهداف استراتجية** : تقوم المؤسسة من خلال عملية التخطيط الاستراتجي بتحديد ما ستقدمه من منتجات في الاسواق ،وهي الى جانب ذلك تلتزم تجاه عملائها بتقديم مستوى عل من الجودة و الخدمة (شلالي، 2007)

3.2.2. **وظائف ادارة الموارد البشرية**

- **تخطيط الموارد البشرية** :هي مجموعة السياسات المتكاملة و المتعلقة بالعمالة او الموظفين ،و التي تهدف الى تحديد و توفير وبتكلفة عمل مناسبة ،الاعداد و النوعيات المطلوبة من القوى العاملة (حامد، 2006)
- تدريب موارد البشرية .:هي نشاط تعليمي مقصود تمارسه المنظمة بهدف تحسين اداء الفرد لمهام الوظيفية،التي يشغلها ،وبعد احد وسائل تطوير الموارد البشرية في المنظمة (مصطفى، 2011)
- **تحفيز الموارد البشرية** : تحفيز الموارد البشرية تمثل عملية تقديم مثيرات للعامل من اجل دفعه لتوظيف اقصى قدرته لأداء العمل في المنظمة (الشروقي، 2018)

4.2.2 **تكنولوجيا المعلومات الاتصال**

يعيش العالم ثورة تكنولوجية جديدة تمثل في الطاقات الانتاجية هائلة ،و تتفاعل في تكوين الثورة التكنولوجية الجديدة طفرات غير مسبوقة في مجال البحث العلمي و التطور التكنولوجي ،يمثل الحاسب الالي محور الارتكاز فيها ،بينما تلعب التكنولوجيا الالكترونيات و تكنولوجيا الاتصال دور الاعمدة الحاملة للتقدم التكنولوجي ,تتمحور التكنولوجيات الثلاث(الحاسب الالي،الالكترونيات،الاتصالات)في تكنولوجيا موحدة اصبحت سمة العصر و علامته المميزة (السلمي، 2001)

5.2.2 تأثيرات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على ادارة الموارد البشرية

- توفير نظام معلومات لإدارة الموارد البشرية
- ضمان صدقيه البيانات ،وامن المرور،وقوة المعالجة ،والقدرة على ادراك احجام الكبيرة من العاملين .

يمنح ادارة الموارد البشرية الاداة التي تحتاجها من اجل معالجة (بطريقة فعالة)،ادارة مراكز العمل،ادارة الكفاءات،ادارة حركة العاملين ،وهي الميادين التي تقع في قلب نشاط ادارة الموارد البشرية (بقلول، 2012)

من ابرز ما قدمته تكنولوجيا المعلومات و الاتصال لإدارة الموارد البشرية هو ظهور مصطلح جديد يجمع بين المصطلحين السابقين تحت ما يسمي***بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية*** * وهو ادخال تكنولوجيات الاعلام و الاتصال في ممارسات ادارة الموارد البشرية،أي تحول من التسيير التقليدي الى التسير االالكتروني يعتمد أساسا علي الاتمه.

3.2. ادارة الالكترونية للموارد البشرية E-HRM

يطلق على الادارة الالكترونية للموارد البشرية عدة تسميات ،كالموارد البشرية الافتراضية (Virtual HR) ،الموارد البشرية مبنية على الويب(Web-based HR)، و انترنت الموارد البشرية (HR Inttranet). فكل هده التسميات جعلت من الصعب الوصول الى مفهوم محدد لها

1.3.2. تعريف ادارة الالكترونية للموارد البشرية

حيث عرفها (هوبكر وريان) على انها التطبيق المتميز هو تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب فى النظم المرتبطة بالموارد البشرية والذى سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى فى إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات (بريان و ماركهام، 2006)

كما عرفها (محمد قرشي) على انها الاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المنظمات و العاملين فيها بما يتعلق بإدارة الموارد البشرية (قرشي و بومنجال، 2017)

عرفتها (ايت مهدي ايمان) هي منهجية جديدة تقوم على استيعاب و استخدام الواعي لتقنيات المعلومات و الاتصالات في ممارسة الوظائف الاساسية لإدارة و تنمية الموارد البشرية (مهدي، 2018)

مما سبق يمكننا الخروج بالتعريف التالي بأن " **الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي ذالك التكامل بين ادارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات التي تخلق قيمة للإدارة من جهة وللموظفين بالمؤسسة من جهة الاخرى**

2.3.2. اهداف ادارة الموارد البشرية الكترونيا e-HRM

- تحقيق مكاسب لإدارة الموارد البشرية
- قديم خدمات الادارة الالكترونية بشكل فوري
- تحسين التوجه الاستراتجي للموارد البشرية
- تحسين صورة المؤسسة
- تنمية و تحسين العلاقات العمل و ارضاء العاملين
- دعم افضل للإدارة عبر اقسام المؤسسة (فريد، 2008)

- تمكين العاملين و المدرين من الوصول ال معلومات الخاصة بالموارد البشرية ،وزيادة التعاون و التفاعل بين جميع افراد المؤسسة و الاطراف الخارجية و تبادل المعلومات وخلق فرق افتراضية (ثلجة و رفيقة، 2017)

3.3.2وظائف الادارة الاكترونيه للموارد البشرية

اللجوء لتكنولوجيا المعلومات ليس جديد لإدارة الموارد البشرية (نظام تسير الاجور ، الغياب ...)فالجديد هو الجمع مابين تكنولوجيا المعلومات مع مجمل وظائف ادارة الموارد البشرية تحت قيد الوقت و مكان

- **التوظيف الالكترونيE- recrutement**

يعتبر التوظيف الالكتروني من اهم الوظائف التي يمكن ان يتم فيها استخدام الادارة الالكترونية ،حيث حصل تحول جدري و عالمي في طرق التوظيف اعتمادا على و سائل الاعلام و الاتصال.

يقصد بالتوظيف هو استعمال التقنية لجدب و تحديد مصادر المرشحين ،كما يساعد في في اجراءات التوظيف ،من الوسائل المساعدة التي تستخدمها المنظمة في التوظيف الالكتروني،نجد موقع ويب خاص،قاعدة بيانات للموصفات ،ماكنة البحث،اجهزة الاعلام الاجتماعية ،ارصفة لملئ المناصب الشاغرة ،وتتم عملية الاعلان عن هذه الوظائف عن طريق الشبكة العالمية ،يقوم باحثو الشغل بإرسال سيرتهم الذاتية عن طريق البريد الالكتروني ،تحصل المنظمة على سيرهم الذاتية المقبولة من خلال الانترنت وتاخد المستخدمين المتوقعين من خلال طلباتهم (زواوي و معيوف، 2019)

- **التدريب الالكترونيE-formation**

يعرف على انه استخدام شبكة الانترنت ،من اجل ايصال المعلومات وتدريب المتدربين ،وهذا الاسلوب يتبع الادارة العلمية التدريبية بأسرع وقت واقل تكلفة ولا يتطلب التقيي د بحدود المكان و الزمان (عبود و شوقي، 2009)

- **التعويض الكترونيE- Compensation**

تستعمل انظمة التعويضات الالكترونية لأغراض تنفيذ ودفع الاجور في المؤسسات ،وتقديم منافع للمستخدمين وتقيم فعالية انظمة التعويضات،حيث تكون هذه الانظمة ذات كفاءة وقدرة على تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة (hossem & nematollah, 2013)

- **نظام ادارة الاداء الالكترونيE- performances**

هو النظام الذي يستخدم شبكة الويب (الانترنت و انترنت) لتقيم فعالية المهارات و المعرفة وأداء الموظفين (بوخاري و رفيقة، 2017)

- **نظام تسير مسار المهني الكترونيا carrièr E-**

ان المنظمة تسعى إلى ترقية المسار الوظيفي لعمالها اعتمادا على تكنولوجيا المعلومات و والاتصال ،باستنادها على نقاط عدة منها خبرة الفرد ، وإحاطته بكل ما يوكل إليه من عمل داخل المنظمة ، ما يؤدي بالضرورة إلى ارتقائهم إلى مراكز وظيفية أفضل خلال حياتهم الوظيفية (فاطمة، 2015)

3.الدراسة الميدانية

بعد استعراض اهم المفاهيم النظرية الخاصة بموضوع الدراسة*الادارة الالكترونية للموارد البشرية *سوف نحاول في هذا الجزء اسقاط الدراسة النظرية على الواقع ،من خلال الدراسة الميدانيةة التي فمنها بها على مستوي مديرية التربية ولاية غليزان بحيث قمنا بزيارة المديرية و اجراء مقابلات مع رؤساء المصالح. ،محاولين تشخيص واقع تبني مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية في مديرية التربية ولاية غليزان .

1.3. تعريف مديرية التربية لولاية غليزان

مديرية التربية غليزان عبارة عن ادارة عمومية تابعه لوزارة التربية والتعليم الجزائرية ، تهتم بالتكلف بانشغالات قطاع التعليم على مستوى جميع المتوسطات والثاويات الموجودة على مختلف البلديات التابعة لها ، وهي بمثابة همزة تواصل بين اولياء التلاميذ والأساتذة وعمال القطاع .في

حال وجود اي استفسارات او مشاكل ،كما تتكفل المديرية بتنظيم مسابقات التوظيف التي تعلن عنها من سنة الى أخرى ، بهدف ملئ المناصب المالية الشاغرة.و ايضا بهدف تقريب الادارة من المواطن وتقديم خدمات جد جيدة ;حرصا منها على مواكبة التطور التكنولوجي على شبكة الانترنت و الاطلاع على ومعرفة كل ما يتعلق بالمجال التربوي من انشغالات أو استفسارات. كما يتم عادة عبر الموقع عرض مختلف وآخر اعلانات ونتائج الناجحين في مسابقات التوظيف والعمل التي تنظمها المديرية الولائية مثل: مسابقة الاساتذة والمعلمين والأعوان المهنيين وغيرها من الخدمات

الجدول(1): البطاقة التعريفة لمديرية التربية ولاية غليزان

العنوان بالعربية	**طريق مستشفى نحمد بوضياف –غليزان –الجزائر**
الرمز البريدي	**48000**
الولاية	**غليزان**
الهاتف	***046-92-44-53***
الفاكس	***046-92-45-02***
البريد الالكتروني	**derelizane@education .gov.dz**
عنوان الموقع الرسمي لمديرية التربية لولاية غليـزان	**WWW.EDUCATION-RELIZANE.COM**
موقع على الفي سبوك	**education relizane 48 facebook**
عدد مستخدمى قطاع التربية للولاية	**15349**
عدد المختصين في اعلام الالي	**05**

المصدر:من اعداد الطالبة بالاستعانة الى المعلومات المقدمة من طرف مديرية التربية و رئيس قسم الامتحانات و المسابقات السيد :جيلالي دولة الحبيب

2.3.جرد البنيه التكنولوجية المتوفرة على مستوى التربية ولاية غليزان

تتوفر مديرية التربية لولاية غليزان علي مجموعة من تقنيات المعلومات و الاتصال ،سوف نحاول جرد اهم تكنولوجيا التي تملكها مديرية **التربية**

1.2.3خدمة الهاتف و الفاكس

–تملك كل مصلحة من مديرية على رقم هاتف خاص بها ،كما هناك خط داخلي بين المكاتب

–الفاكس:تملك كل مصلحة الفاكس

2.2.3شبكة الانترنت :

– الإنترنت المعتمد في المديرية هو الانترنت على الكابل ، والطلب الهاتفي. الخط المشترك الرقمي*DSL*

–لإنترنت المعتمد على الأقمار الصناعية. ، في إطار ربط المؤسسات التربوية بخدمة الإنترنت عبر القمر الصناعي ألكومسات *ALCOMSAT*، استلمت مديرية التجهيزات المخصصة لذلك، والمتكونة من :

–جهاز تلفاز ذكي *(Android)* 52

–كاميرا فائقة الدقة

.–جهاز حاسوب بكل لواحقه.

–الطبق الذي يتلقى الإشارات رؤيةٌ واضحةٌ تجاه الأقمار الصناعية.

3.2.3الإنترانت :

هي عبارة عن شبكة إنترنت مصغرة تكون عادةً شبكة داخلية في المديرية ، ذات خصوصية يتم الوصول إليها عبر ملقم تستعمل معايير انترانت من تمكن HTMLو HTTPوبروتوكول الاتصالات TCP/IP بالإضافة إلى مستعرض ويب رسومي لدعم البرامج ة تقديم حلول إدارية بين أقسام المديرية و يمكن أن تكون بسيطة جدا بأن تتألف من ملقم ويب داخلي يتيح للموظفين الوصول إلى كتيبات العمل ودليل الهاتف .كما يمكن أن تكون معقدة جدا بأن تضم تفاعلات مع قاعدة بيانات واجتماعات فيدوية ومجموعات مناقشة خاصة، ووسائط متعددة

4.2.3اجهزة حاسوب او الكمبيوتر و ملحقاته

تملك مديرية التربية ازيد من 200 حاسوب بين كمبيوتر شخصي و كمبيوتر مكتبي في خدمة بمعدل كل موظف حاسوب حيث كل رؤساء المصالح و روساء مكاتب يملكون حواسب شخصية اما باقي الموظفين يملكون كمبيوتر مكتبي مجهز بي الآلة طبع و شبكة انترنت و تطبيقات خاصة بكل موظف حسب الوظيفة و المهام المسند اليه.

5.2.3الالات الناسخة . photocopieuse

كل مكتب من مكاتب المديرية مجهزة بالة ناسخة.

6.2.3كاميرات المراقبة

مديرية التربية مجهزة ب 16 كاميرات مراقبة.

7.2.3اجهزة التلفاز

مديرية التربية مجهزة ب 4 اجهزة تلفاز Android متصلة بكاميرات المراقبة و 6 اجهزة تلفاز مخصصة للمؤتمرات و محاضرات و دورات التدريبية الالكترونية.

8.2.3اجهزة عرض بيانات Data show

مديرية التربية ولاية غليزان مجهزة ب 10 اجهزة عرض بيانات في طور الخدمة

مما سبق ذكره يمكن القول تعد البنى التكنولوجية احدي دعائم الاساسية التي تقوم بإمداد الوزارات المعنية في مجال البحث ،التعليم و التعلم جيل تنافسي في مجال تكنولوجيا المعلومات و الاتصال قادر على للخضوع للتغيرات المستمرة و الدائمة في هذا المجال ،فتطوير البنية الاساسية المعلوماتية وترسيخ دعائم تكنولوجيا المعلومات وزيادة الوعي التكنولوجي و المساهمة في تقليص الفجوة الرقمية بمؤسسات وزارت التربية ،من خلال تطوير البنية التحتية لنظم تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ،و تطوير برامج و انظمة معلومات ملائمة يمكن تنفيذها و ادارتها و استخدامها بفاعلية وكفاءة لتعزي العمليات التربية و التعليم ،وتطوير جودة الخدمات المعلوماتية المقدمة لمكونات الوزارات و المجتمع الخارجي.

3.3 واقع تطبيق الادارة الاللكترونية في تسير وظائف ادارة الموارد البشرية

و هناك بسلط الضوء على اهم استعمالات تكنولوجيا المعلومات في تسير وظائف ادارة الموارد البشرية من التخط الى غاية التقاعد و مابعد التقاعد

1.3.3. . التوظيف الالكتروني على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

أ–تخطيط الالكتروني للموارد البشرية على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

تقوم مصلحة المستخدمين بتعاون مع مصلحة التنظيم التربوي مع مصلحة الاحصاء بإعداد مخطط السنوي لتسير موارد بشرية قصد التخطيط لقوى العاملة .التوظيف.الترقيات.حركة المستخدمين.التكوين وتحسين المستوى إعادة التربص،الإحالة على التقاعد.

وهذالا يتم يدويا الا بوجود تطبيقات الاحصاء و حيث يتم حساب معدلات الموظفين و احصاء المناصب الشاغرة و محتملة الشغور و استخدام نظام معلوماتي الخبير System expertلادراج المناصب الشاغرة و مخطط التسييرر موارد البشرية هي عبارة هو وثيقة من

وثائق التسيير الحديث للموارد البشرية يتضمن عدة مؤشرات يتعرف المسير من خلالها على الوضعية البشرية لإدارته، كما يستطيع من خلالها القيام بعملية تسيير تقديري لموارده البشرية في المستقبل أي يعتبر بمثابة ''لوحة قيادة'' تساعد المسؤول على اتخاذ القرارات المناسبة.

يتكون المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من 13 جدول ، و ينقسم إلى 03 أجزاء و هي:

1–الجزء الأول : يتكون من الجدول رقم 01 إلى 03.

2–الجزء الثاني : يتكون من الجدول رقم 04 إلى 07 و هو في الحقيقة مخطط توقعي لتسيير الموارد البشرية.

3–الجزء الثالث : يجمع كل من الجدول 08 إلى 13 و يهتم بالرقابة البعدية و درجة تنفيذ الجزء التوقعي للمخطط السنوي.

يتم ملئ جداول المخطط السنوي باستعمال المجدول اكسيل Excel ومعالج النصوص ورود Word و برنامج منجز من مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية خاص بتسيير المناصب المالية ،ناخد على سبيل المثال الجدول رقم *05* من مخطط السنوي لتسير للموارد البشرية الخاص الرزنامة الملخصة لعمليات التسييرر التوقعي للموارد البشرية لسنة المالية الي غاية12/31.انظر الملحق (1)

ب–الاعلان عن المسابقة الكترونيا على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

بعد انجاز المخطط السنوي الذي يعد القاعدة التي يرتكز عليها برنامج التوظيف حيث يظهر خلاله عدد المناصب المفتوحة و نوع التوظيف المطلوب،داخلي،خارجي . تفتح مسابقة التوظيف عن طريق القرار الوزاري ،اولا تقوم خلية الاعلام و الاتصال لمديرية التربية ولاية غليزان عن الاعلان على فتح مسابقة التوظيف في موقع الرسمي لمديرية ولاية غليزان **WWW.EDUCATION-RELIZANE.COM .**

موقع مديرية التربية لولاية غليزان يحتوي على العديد من الاقسام المهمة والتي نذكر لكم منها : مصالح مديرية التربية (مصلحة التكوين والتفتيش مصلحة الدراسة والامتحانات مصلحة البرمجة والمتابعة مصلحة المستخدمين مصلحة المالية والوسائل مصلحة دفع الرواتب) المؤسسات التربوية الدراسة والامتحانات التكوين والتفتيش ألبوم منتدى التربية نشاطات مواقع حكومية مهمة للاتصال كما معلومات عامة والتعريف بالولاية (غليزان) الموقع الجغرافي لولاية غليزان سكان ولاية غليزان.

وكما يتم الاعلان ايضا عن المسابقات و الامتحانات في صفحة فيس بوك ***f*acebook education relizane 48**

ج..تسجيل في موقع الالكتروني لتوظيف في قطاع التربية

خصت وزارة التربية موقع**http://tawdif education .gov.dz**لاستعمال الرقمنة في التوظيف و تحسين الادارة وترشيد النفقات وتحقيق مبادئ الانصاف و الشفافية و المصداقية و كذا تخفيف الاجراءات الادارية و تبسيطها في اطار تحسين الخدمة العمومية،حيث المعالجة الانية و الالية و الرقمية لعمليات ادارية و تقنية معقدة و كذلك المعالجة المركزية الموحدة على مستوى الادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية باستعمال النظام المعلوماتي الخبير **système expert**لإدراج المناصب الشاغرة و التعين مع ادراج رغبات المترشيحين بشكل دوري.

- **خطوات تسجيل في موقع الالكتروني لتوظيف في قطاع التربية**

1–دخول لتسجيل في موقع الرسمي لديوان الوطني للامتحانات و المسابقات

2– على المرشح ملأ الاستمارة عبر الموقع الرسمي للديوان الوطني للامتحانات و المسابقات على العنوان.**concours.onec** : مع احترام شروط المسابقة والتي سوف نتطرق اليها فيمايلي :

- على المرشح أن يحترم رزنامة المسابقة ولا يمكن تسجيل أي مرشح بعد الفترة المحددة مسابقا
- ملأ الاستمارة عبر الموقع الرسمي للديوان الوطني للامتحانات و المسابقات انظر الملحق (2)
- تأكد المرشح أن المعلومات المحجوزة صحيحة كما يتأكد من صحة المعلومات باللغة الفرنسية وكذلك عنوانه الشخصي و رقم هاتفه...إلخ.

- إيداع الملف : يستلم المرشح وصل إيداع الملف ممضى و مختوم من طرف الموظف المكلف باستلام الملفات في مركز إيداع الملفات المذكور في استمارة التسجيل(موعد الإيداع:على المترشح التقيد بالموعد المذكور في الاستمارة الالكترونية التي سبق ملؤها)،ويقوم المرشح بتسليم الملف شخصيا إلى مركز إيداع الملفات المذكور في الاستمارة حسب ولاية و دائر و بلدية و مؤسسة
- حقوق التسجيل :تدفع حقوق التسجيل للعون المحاسب لدى الديوان الوطني للامتحانات و المسابقات عن طريق حوالة بريدية إلى رقم الحساب البريدي ***353599*** المفتاح 99

د..استخراج الاستدعاء للمسابقة من الموقع استدعاء يقصد به مركز اجراء الامتحان

ج.استظهار نتائج مسابقة في الموقع

ملاحظة هامة * **بالنسبة للتسجيل في مسابقة الموقع يتم فتحه للتسجيلات الاولية ثم استخراج الاستدعاء ثم المرحلة الاخيرة استظهار نتائج مسابقة***

هـ..فتره اجراء المسابقات و الاختبارات الكتابية

بعد الاعلان الالكتروني لمسابقات و تسجيل الالكتروني للمرشحين يتم جمع ملفات المرشحين من المراكز المعنية بجمع الملفات التي تحدد من قبل المديرية و تندرج ضمن موقع رسمي لتوظيف وفق شبكة المعلومات و نظم الخبيرة ،تقوم مصلحة الامتحانات و المسابقات لمديرية التربية ولاية غليزان بغربلة لملفات و تأكد من صحة المعلومات الموجودة في الاستمارة الالكترونية ،تبدءا المصلحة في حجز المعلومات في برنامج(***logiciel***) الخاص بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة في رتية الوظيفة العمومية

- .**تعريف تطبيق الخاص بمعايير الانتقاء في المسابقات على اساس الشهادة في رتية الوظيفة العمومية**:هو برنامج تم اعداده من طرف مهندس الاعلام الالي تابع لمصلحة الامتحانات و المسابقات بحث يتضمن مجموعة من التعليمات والأوامر التي توضح للحاسب تسلسل الخطوات التي ينبغي القيام بها لأداء مهام الاختبار على اساس الشهادة واستخراج النتائج. يخزن البرنامج في الذاكرة الرئيسية للحاسب لتوجه لإنجاز العمليات المطلوبة .وتمكنه أيضا من إدارة ومراقبة وتنظيم مكوناته المادية لتحقيق المهمة المطلوبة. وهنا يتطلب من الموظف المعني حجز المعلومات الدقة و الحذر لان بعد احجز تظهر النتائج اليا تريب تسلسلي من المرشح الاول الى اخر مرشح، اي خطأ في الحجز يقلب موازين القوى و يكون هناك خلل في النتائج .

خ. استظهار نتائج مسابقة في الموقع

يتم الاعلان على النتائج في موقع وزارة التربية حيث كل مرشح يدخل اسم المستخدم الخاص به و رقم السري ليطلع على نتائجه ، تم تقوم خلية الاعلام و الاتصال لمديرية باعلان النتائج و قائمة الناجحين ،أي ترتيب حسب المناصب المفتوحة و قائمة الاحتياط في موقع الرسمي لمديرية التربية و صفحة الفي سبوك وهذا تطبيقا **للمادة (80) من القانون الاساسي للوظيفة العمومية**

ح.استدعاء الناجحين الكترونيا في مديرية التربية ولاية غليزان

بعد تثبيت اسماء الناجحين عل موقع مديرية التربية يتم استدعاء الناجحين ،نشر اعلان خاص باستدعاء الاشخاص الناجحين على موقع الرسمي خاص بالمديرية و صفحة الفيس بوك و اتصال بهم هاتفيا لاختيار مناصب و اختيار يكون حسب ترتيب في قائمة الناجحين هذا تطبيقا **للمادة (83) من قانون الاساسي للوظيفة العمومية**

مما سبق يمكن القول ان كل خطوات التوظيف الالكتروني بمديرية متابعه الكترونيا ما عاد الاختبار الالكتروني أي مقابلات الكترونية لم تصل المديرية الى هذا الاجراء عندما نقول مديرية نقول القطاع التربية ككل لان وزارة التربية الوطنيه هي التي تعطي الضوء بواسطة مناشير و مقررات التى على اساسها يتم العمل

2.3.3 التكوين الالكتروني على مستوى التربية ولاية غليزان

أ. تحديد احتياجات التدريبية الكترونيا في مديرية التربية

بعد احصاء احتياجات التدريبية كما سبق الذكر في مخطط التسيير للموارد البشرية حيث يتم احصاء عدد المتكونين و يتم تصنيفهم متكون داخلي و متكون خارجي ،المتكون داخلي هم مستخدمي لقطاع تم ترقيتهم من رتية الى رتبه عن طريق امتحان داخلي او ترقية اتوماتكية ،المتكون خارجي هم الموظفون الجدد الذي تم توظفيهم من مسابقات الخارجي،

باستخدام برنامج مجدول اكسيل *Excel* الموجود بالكمبيوتر وفقا لنظام التشغيل وندوز *WINDOW* و مخرجات تكون عبارة عن جداول تحدد المتكونين بالأسماء و الرتب .و يتم استدعاء المتكونين لعملية التكوين عبر موقع الرسمي لمديرية التربيه كذلك و الصفحة الفي سبوك الرسمية لمديرية التربية ولاية غليزان و ايضا يتم الاتصال بهم عبر الهاتف ادن عملية تحديد الاحتياجات من بدايتها الى نهايتها تعتمد على تقنيات الاعلام و الاتصال و تكنولوجيا المعلومات.

ب. تنفيذ برنامج التدريبي الكترونيا على مستوى مديرية التربية

اصدرت وزارة التربية رخصة استثنائية من مصالح الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بغية فتح ملحقات تكوينية على المستوى الولائي لاستكمال السنة التكوينية المنصرمة التي توقفت أواخر مارس 2020 وذلك تطبيقا لمقتضيات التدابير الوقائية من انتشار وباء فيروس كورونا. وقد امتدت هذه الفترة الاستثنائية من 25 أوت إلى 15 أكتوبر 2020. كما اهتمت الوزارة بالعنصر البشري "باعتباره موردا أساسيا يضمن الارتقاء بأداء المدرسة الجزائرية إلى مستوى المرجعيات القياسية التي باتت تتميز بها أنظمة التعليم على المستويين الإقليمي و الدول.

كما سبق القول ان مديرية التربية لولاية غليزان هي هيئة عمومية تحت وصاية وزارة التربية الوطنية ، اي تطبق القرارات الوزارية اد اتخدت مديرية التربية في هذا الشأن طرق تتمكن من خلالها عرض برنامجها التكوني باستعمال عدة وسائط تكنولوجيا تعرض من خلالها دروس المبرمجة في خلال الفترات التكوينية اهما التلفاز ،اداعة (مستغانم) ،قناة الباهية ،و تطبيقات مخصصة لتدريب عن بعد ،نشر دروس لمواد التعليمة المخصصة و مبرمجة للمتكونين من خلال مواقع الالكترونية لتحميل والتصفح .

كما هو الحال بالنسبة لمهد بن زهرة الغالي لتكوين موظفى التربية و تحسين مستواهم ،معهد يستقبل متكونين تابعين لمديرية التربية ولاية غليزان ،ولاية مستغانم ،ولاية الشلف. اعتمدت ادارة المعهد طرق تعلم عن بعد في ظل جائحة كورنا ،كانت دفعة متكونين سنة 2019-2020 هي اول دفعة طبق عليها التدريب او التكوين الالكتروني ،توقف تكوين لفترة معية تم اتخذت ادارة المعهد اجراءات اولى من نوعها في معاهد التكوين التابعة لقطاع التربية ،حرصا من هذا الاخير على مصلحة المتكونين ،باشرت ادارة المعهد في تطبيق التدريب الالكتروني بعد موافقة الوزارة الوصيه عن طريق تطبيق *Discord* و هو تطبيق خاص بالجامعات و المدارس التكوين.

ج. متابعة و تقيم التدريب الالكتروني على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

تم توزيع استبيان على المتدربين في نهاية التكوين اسئلته خاصة الى مدى رضا المتدربين عن برنامج التدربي ،بالإضافة الى تقيم نتائج امتحان نهاية التكوين

3.3.3 ج. نظام الاجور الالكتروني و تقيم الاداء الكتروني على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

أ. نظام الاجور الالكتروني

تعد عملية تسيير الأجور من أكثر الوظائف أهمية وحساسية في إدارة الموارد البشرية في مديرية التربية ولايه غليزان،فهي تأخذ حصة الاسد من ميزانية التسيير الخاصة بالمديرية ،حيث تخصص 79% من ميزانية لتغطية رواتب موظفي قطاع التربية لولاية غليزان،حيث تنتهج المديرية نظام الاجر الزمني حيث يتم دفع الاجور شهريا.

ان عملية إنجاز الرواتب عملية مقعدة مرتبطة بعدة قوانين أساسيه ، تتطلب منا دراية كاملة للإطلاع على المناشير و القواعد التي تحكم وتسير هذا المجال الواسع و المتغير كلما تغيرت المعطات كلما أحدثت الدولة زيادات أو تغيرات لبعض عناصر الراتب.

بعد التكفل بالرواتب من طرف مديريات التربية لكل ولأية و إحداث مصلحة تتكفل بذلك وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 232.01 المؤرخ في 09 أوت 2001 الذي أقر مركزة الإعتمادات المخصصة بعنوان نفقات مستخدمي وموظفي مؤسسات التعليم بمختلف أطوراه ، المنشور التنفيذي الصادر من الأمين العام لوزارة التربية الوطنية رقم 291 المؤرخ في 2002/02/19 المتضمن تعليمات إضافية خاصة بكيفية التكفل بأجور مستخدمي المؤسسات التعليمية من طرف المصالح اللامركزية للتربية بالولايات.

ونظرا لعدد الكبير لمستخدمي قطاع التربية للولاية المقدر ب 15349 لا يمكن لمصلحة تسير نفقات المستخدمين (الاجور و الرواتب) بمديرية تسيره يدويا ، فاعتمدت مديرة على نظام معلومات خاص بمصلحة الرواتب و برامج و تطبيقات تسهل من عملية تسير الاجور دون اخطاء و بمراعاة جميع المعطيات لإنجاز راتب موظف و العلاوة التابعة و المكافآت استنادا للمناشير و المتابعة الجيدة لراتب الموظف و المحافظة على حقوقه مع تطبيق كل الزيادات و التي أقرتها الدولة في النظام التعويضي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية و الأسلاك المشتركة و المتعاقدين. تم وضعها تحت تصرف المؤسسات التربوية تكون هناك استمرارية و متابعة و كذا تسهيل العمل وتوحيده و خاصة عند إنجاز الوثائق المتعلقة بالموظف .فيما يلي سوف نشرح كيف يتم تحضير و دفع الاجور و الرواتب الكترونيا و ارسالها للمؤسسات عبر البريد الالكتروني لكل مؤسسة على مستوي :

- تقوم مصلحة الاجور و الرواتب باستلام ملف المالي للموظف من طرف مدير المؤسسة التربوية.
- تقوم بانشاء قاعدة بيانات خاصة للموظف ضمن برنامج الاجور و الرواتب خاص بمستخدمي قطاع تتضمن كل الوثائق الموجودة بالملف المالي
- ادراج الاقتطاعات مثل الخدمات،عطل مرضية،عيابات بدون مبرر
- انجاز الرواتب كل سلك على شكل كشوف .
- تجميع كشوف في ملف مضغوط ***Winrar***
- ارسال رقم مستخدم خاص بكل مؤسسة مع كلمة السر انظر ملحق (3)
- ارسال ملف المضغوط الى جميع المؤسسات تابعة لمديرية التربية لولاية غليزان و كملاحظة هامة لا يمكن لمؤسسة معرفة كشوف و رواتب مؤسسة اخري اي حماية اللازمة للبيانات **؛**
- وإرسال ملف المضغوط ايضا الى امين خزينة الولاية لصبها في حسابات الموظفين
- اعلان عن موعد صب الراتب على صفحة الرسمية فيس بوك و موقع رسمي للمديرية

ب. **تقيم الاداء الكتروني في مديرية التربية ولاية غليزان**

تعتبر منحة المردودية ***PRIME DE RENDEMENT***نوع من أنواع التحفيز ولا يمكن أن تؤدي الغرض المرجو منها ما لم تتسم بالعدالة والمصداقية ،ولتفادي تدخل الأهواء الشخصية ،والمحافظة على حيادية السلطة السلمية المقدرة لمرودودية الموظف ، يجب أن تخضع هذه العلاوة لمعايير موضوعية معدة سلفا من طرف المكلفين بتسيير الموارد البشرية.يراعي فيها :

- معرفة الموظف
- كمية العمل المؤدى من طرف الموظف
- نوعية العمل
- قدرات الشخصية للموظف

وقد نصت التعليمة رقم 12 مؤرخة في 19نوفمبر2002 المنظمة كيفية تنقيط منحة المر دوديۃ ،تقيم مردودية الموظف مع اخد بالحسبان العيابات المرخصة و العيابات الغير شرعية و كذا العقوبات المتخذة ضد الموظف و اثناء الفترة المعتبرة لتقيم الموظف،تسدد كل ثلاثي .

وبان منحة المردودية لها علاقة مباشرة الراتب الشهري هناك ايضا ، برنامج حساب المردوديه يحمل نفس قاعدة البيانات خاصة بالأجور و الرواتب لكن يختلف عليه في نقطة تقيم الاداء ، التي يرسلها مدير المؤسسة كل ثلاثي ،يعمل هذا البرنامج و بمراعاة جميع المعطيات لإنجاز منحة المردودية استنادا للمناشير

4.3.3 تسير المسار المهني الكترونيا وإنهاء الخدمة الكترونيا على مستوى التربية ولاية غليزان

قبل تحدث عن تسير مسار المهني و انهاء الخدمة الكترونيا داخل مديرية التربية ولاية ،لابد من تحدث على تسير مسار المهني للموظف القطاع ككل تحت مصطلح رقمنة مستخدمى التربية و مقصود بها رقمنة قطاع التربية يعني إدراج رقم تعريفي لجميع الموظفين المنتمين لقطاع التربية و كذا التلاميذ و تسجيل كل المعلومات الخاصة بهم في الموقع الإلكتروني المخصص للرقمنة الخاص بقطاع التربية. فتح مند 2015 موقعا خاص برقمنة قطاع التربية الوطنية .

أ.تسير المسار المهني الكترونيا على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

يشكل تراكم الوثائق و الملفات مشكلة متنامية في مديرية التربية ولاية غليزان ،مع زيادة البيانات ،بات من الصعب على مصلحة التوثيق و الارشيف بالمديرية تخزين المستندات بأمان ،وفي الوقت نفسه القدرة على استرجاعها في الوقت المناسب ،لدا وجب التوجه لنظام معلومات خاص بمستخدمي قطاع الولاية عبر برامج و تطبيقات و انظمة معلومات ،قامت مديرية التربية بتحويل البيانات بشكل رقمي ودالك لأجل معالجتها بواسطة حاسب الالكتروني ،وفي سياق نظم المعلومات ،عادة ما يتم تحويل النصوص المطبوعة او الصور (سواء صور فتو غرافية،او ايضاحات او لخرى)الى اشارات ثنائية Singals binaryباستخدام نوع ما من اجهزة المسح الضوئي Scaningلتي تسمح بعرض نتيجة ذلك على شاشة الحاسب .من بين برامج المستعملة في تسير مسار المهني برنامج حساب الترقية الملف مجز طبقا لمعايير الترقية في الدرجات لرتب الوظيفة العمومية ،يفتح برنامج في*2010* Office ما فوق يحتوي البرنامج على صفحات سيتم استعراضها في مايلي :

- **صفحة الحجز**:اسم مديرية ،عدد المعنيين بالترقية ،سنة الترقية،قرار الترقية ،تاريخ الترقية**و**
- **صفحة المستخدمين**.اسم و القب مستخدمين،الرتبة ،السلك ،تاريخ اخر ترقية ،الصنف،الدرجة،رقم الاستدلالي لدرجة و رقم استدلالي لصنف ،امكانية الترقية (نعم،لا)،الدرجة المحتملة ،تاريخ الميلاد،حالة العائلية (اعزب،متزوج)،رقم تسلسلي ،وضعية الحالية تحتوي على (اسم اللقب ،الدرجة ،الصنف،رقم الاستدلالي ،تاريخ السريان،الاقدمية المحتفظ بها الي غاية التاريخ محدد في صفحة الحجز)،اقطاع عن العمل يحتوي على (رقم و تاريخ المقرر،المدة عام ،شهر ،يوم)،الاقدمية المهنية تحتوي على (رقم و تاريخ المقرر ،المدة)'الاقدمية الاجمالية القابلة لتنفيذ ،النقطة متحصل عليها بعد التقييم ،المدة (دنيا ،وسطى،قصوى)،النتائج المحصل عليها لترقية ألاحقة ، ملاحظات ، تاريخ السريان كامل
- **الاسلاك و الرتب**: تحتوي على الرمز،الشعبة،السلك،الرتبة،الصنف،رقم الاستدلالي ،الملاحظات.
- **معايير التنقيط** : جدول التنقيط حسب الدرجات ضعيف جدا،ضعيف،حسن،حسن جدا ،ممتاز
- **جدول الترقية** : حوصلة النتائج **la récape** .

ب.نظام خدمات العمال مرتبط بنظام الاجور

- **تعبر شهادة العمل و الاجرة (*Attestation du travaille et de salaire*)**: من بين الوثائق اكتر طلبا من المديرية ،فهي تعتبر كشهادة تمنح من طرف المديرية للموظف ،كوثيقة ثبوتية لضمان الاجتماعي ان الموظف مؤمن و له الحق في ضمان الاجتماعي و استفادة من تعويضات اثناء اقتطاعات المبررة و القانونية ، عطل امومة،عطل مرضية ،و ايضا اقتناء و تشغيل بطاقة الشفاء هي عبارة عن و ثيقة تابعة لضمان الاجتماعي لكن تملئ من طرف المستخدم (مديرية التربية لولاية غليزان) . تم اعداد برنامج ***Excel*** يحمل استمارة شهادة الاجرة القانونية و يملئ اليا من كشوف الرواتب ، وبنك معلومات الموظف التي تم انشاءه من قبل في برامج سابقة الذكر.

- **كشف الراتب *Fiche de paie*:**

ايضا كشف الراتب من بين الوثائق اكثر طلبا من المديرية ،حيث يرغب الكثير من الموظفين التعرف على تفاصيل كشف الراتب الخاص بهم للتدقيق في الاقتطاعات والواجبات الشهرية والعلاوات وغيرها من الامور الأخرى ومستند كشف الراتب عادة ما يكون احد الوثائق الضرورية التي يرغب كل من العامل ومديره الحصول عليها.

كشف الراتب الشهري هو مستند رسمي باللغة العربية او اللغة الفرنسية يتم تقديمه للموظف ويتضمن تفاصيل الراتب الخاص به ، من حق الموظف استلام كشف ر اتب شهريا من اكثر برامج مستعملة في كشف الراتب حزمة *اوفيس* ***Excel*** احد النماذج الاكثر استخداما لحساب الاجور والمرتبات بمديرية هذا قبل سنة 2016 ،لكن بعد من سنة 2016 الى يومها هذا استعمال برنامج راتب ***(logiciel)*** من تصميم السيد: فيصل بوجيل.

- **شهادة العمل الخاصة بصندوق الوطني للتقاعد :**

شهادة تملئ من المديرية للموظفين الدين اوحيلو الى تقاعد حيث تملئ فيها خمس سنوات الاخيرة(60 شهر) الاخيرة من هذا باستعمال برنامج حساب منحة التقاعد من اعداد وتصميم مهندس مديرية * فرطوسي صادق* البرنامج مصمم من صفحتين

ج.الاحالة للتقاعد الكترونيا على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

يملك كل موظف قاعدة بيانات خاصة به برنامج تسيير المستخدمين يمكن تخزين و تحديث و استرجاع المعلومة في اي مكان و زمان عند استوفاء الموظف شروط التقاعد يسجل اليا في قائمة الاشخاص المعنية بالتقاعد ،ادن مصلحة المستخدمين تراسل الموظف تطلب منه احضار الملف خاص بالتقاعد وفقا اجال محددة . و بعد استلام الملف و يكون كامل دون نقص في وثيقة يتم تحرير شهادة توقيف الراتب لشهر الاخير عادة ما يكون شهر اوت من كل سنة مالية وفقا لرزمانة عطل المدرسية ، و كما يوجده قاعدة بيانات مشركة بين مديرية التربية و صندوق التقاعد ***(CNL)***

د. انهاء الخدمة الكترونيا على مستوى مديرية التربية ولاية غليزان

هناك وضعيات و حالات انهاء الخدمة ,التقاعد او الاستقالة (الوفاة,العزل ,التسريح ,النقل خارج الولاية,الاستيداع ،الخدمة الوطنية)و هنا يتعن على مصلحة ابلاغ بحالة شغور المناصب قصد اللجوء الى عملية توظيف او بتعاقد و وضع تحت تصرف حسب نوعية المنصب و ابلاغ يكون كتابي على شكل تقرير مستخرجة من نظام معلومات الموارد البشرية

4.خلاصة

ان الادارة الالكترونية للموارد البشرية و للمؤسسات العمومية تابعة لقطاع التربية تركز أساسا على مدى رغبات و توجهات السلطة المركزية الوصية او وزارة التربية الوطنية الجزائرية ،و التي من خلالها يمكن بدء الاطلاق الحقيقي في تنفيذ برنامج يكفل التحول السليم و الحقيقي الى هذا النظام الذي اصبح لزوم ملح لما يكسبه من ايجابيات تساهم في تطوير و حماية العنصر البشري في قطاع التربية بصفة عامة وعلى مستوى مديريات التربية بصفة خاصة باعتبار هذه الاخيرة هيئه عمومية تحت وصاية وزارة التربية

1.4.نتائج الدراسة

- تتوفر مديرية التربية لولاية غليزان على بنى تكنولوجية متعددة ،والتي تعتبر اساس تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية
- تتملك مديرية برنامج وتطبيق يسير عملية الادارية بصفة عامة و تسير المستخدمين بصفة خاصة
- اهم التطبيقات التي شهدتها في مديرية التربية ولايه غليزان خاصة بتسير الموارد البشرية هي،تطبيقات اختبار على اساس الشهادة،برنامج خاص بالترقية ،برنامج خاص بالرواتب و المردوديه ،برنامج ***Discord***خاص بالتدريب الالكتروني .
- اهم برامج المستعملة بصفة شاملة اي جميع المكاتب و مصالح تستعملها،مجدول ***Excel***،برنامج معالج النصوص ***Word***، نظام التشغيل ***Windows***،برنامج ملف المضغوط ***Winrar*** .

- تحتوي مديرية التربية على نظام معلومات خاص بموارد البشرية ،مرتبط بمؤسسات التربوية التابعة لها ،ومع الوزارة الوصية.

2.4.التوصيات

اهم ما نوصي به القائمين على مديرية التربية هو كا تالي :

- توظيف المتخصصين (مهندسين) في تقنيات الاعلام و الاتصال لان العدد غير كافي 5 متخصصين .
- استغلال كفاءة المختصين و انشاء برامج و تطبيقات لتخفيض تكاليف اقتنائها .
- انشاء قاعدة بيانات مشتركة بين صندوق الوطني لتقاعد و مديرية التربية لتسهيل اجراءات الاحالة الى التقاعد
- انشاء قاعدة بيانات مشتركة بين صندوق الضمان الاجتماعي و مديرية التربية لتسهيل على الموظفين
- شكل التكوين الالكتروني في قطاع التربية ظاهرة اكاديمية نتجت عن وجود جائحة كورنا ،كما وجد التكوين الالكتروني كثير من المؤيدين ،وكثير ايضا من النداءات المؤيدة لتحول الى تعليم الرقمي ،من اجل مواكبة التطور الزمي و التكنولوجي ،وكذلك لان الوسيط التكنولوجي اصبح مستودعا للمعارف و العلوم ،اوجب على الجميع استفادة منه

المراجع العربية

كتاب

- باري كشواي. (2006). *ادارة الموارد البشرية*. القاهر: دار الفاروق لنشر .
- شاوش مصطفى. (2011). *ادارة الموارد البشرية* (الإصدار دار البازوري لنشر ، المجلد 5). عمان.
- علي السلمي. (2001). *ادارة الموارد البشرية*. القاهرة: غربي لطباعة و النشر و التوزيع .
- النجار فريد. (2008). *الادارة الالكترونية بين النظرية و التطبيق*. مصر، الاسكندرية : دار الجامعة .
- هوبكر بريان، و جيمس ماركهام. (2006). *الادارة الالكترونية للموارد البشرية*. (ترجمة خالد العامري، المحرر) القاهرة: دار الفاروق لنشر و التوزيع..

مقال

- seyyed abdarasoul hossem و ،khalid nematollah .(2013) .*Electronic HRM and the Effectiveness of human resource management* .iran ،departement of management ،payame-noor university.
- بوخاري ثلجة، و لقراي رفيقة. (2017). واقع تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرة. *مجلة الدراسات الاقتصادية ، جامعة محمد بوضياف مسيلة* ، 65.
- ثلجة بوخاري، و لقراي رفيقة. (2017). واقع تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية –دراسة حالة مؤسسة كوندور. *مجلة الدراسات الاقتصادية* ، 69

- خالصة زواوي، و هدى معيوف. (2019). تتأثير التدريب الالكتروني على استقطاب الفعال للكفاءات في البنوك الجزائرية الناشطة لولاية سطيف. *مجلة الاقتصاد و المال و الاعمال ، 4* (01)، 51.

- زروقي عبود، و جباري شوقي. (2009). التدريب الالكتروني مفهوم جديد لتنمية الموارد البشرية. *مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ، 07*، 296.

- سعيد شعبان حامد. (2006). الاتجهات الحديثة لادارة الموارد البشرية. *منشورات اللجنة العلمية الدائمة لادارة الاعمال ,منشورات مجموعة الموارد البشرية* .

- محمد قرشي، و عادل بومنجال. (2017). الادارة الالكترونية للموارد البشرية ودورها في تطوير الادارة. *مجلة العلوم الانسانية* (47)، 155.

- الهادي بقلول. (2012). ادارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات و الاتصال :تحديات و تطورات بالنسبة للمؤسسات المعاصرة. *ملتقى وطني حول تسير المهارات في تنافسية المؤسسات* (صفحة 176). جامعة محمد خيضر,بسكرة: قسم علوم التسيير

مذكرات تخرج

- ايمان ايت مهدي. (2018). تسير الموارد البشرية في ظل الادارة الالكترونية. *مذكرة دكتوراه* . سطيف، شعبة علم اجتماع ,تنظيم وعمل.

- خليفة علي الشروقي. (2018). *تأثير ممارسات ادارة الموراد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بالنسبة للمؤسسات المعاصرة*. كلية تدريب الضباط ,قسم الدراسات العلية.

- ضيافي نوال. (2010). *المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية*. (مذكرة ماجستير، المؤدي) تخصص تسير موارد بشرية، ابوبكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسير.

- طوهري فاطمة. (2015). *اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على اداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت*. ماجيستر ، كلية العلوم الاقتصادية .

- عبد القادر شلالي. (2007). *دور ادارة الموارد البشرية في التخطيط الاستراتجي :دلراسة حالة povalوحدة المضخات فرع برواقسة*. البليدة ، كلية العلوم الاقتصادية و التسير ، جامعة سعد الدحلب

الملاحق

الملحق(1): الجدول رقم *05* من مخطط السنوي لتسير للموارد البشرية الخاص الرزنامة الملخصة لعمليات التسيير التوقعي للموارد البشرية لسنة المالية الي غاية12/31

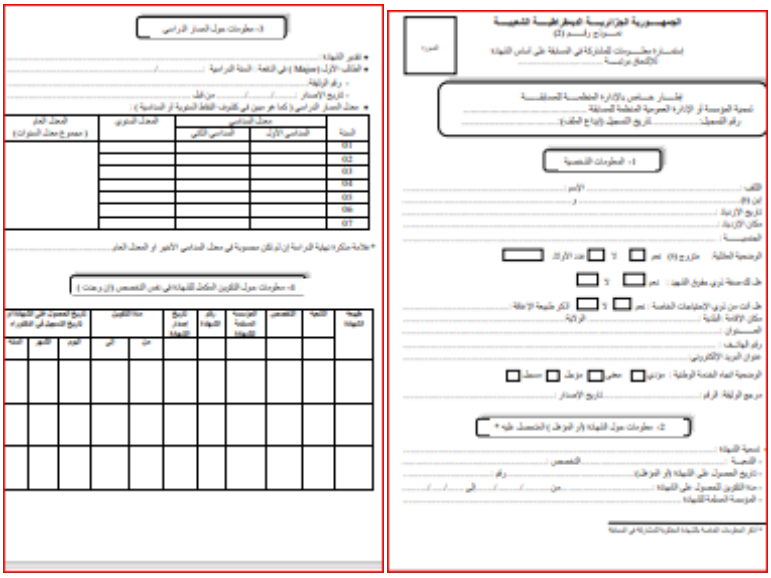
الرزنامة الملخصة لعمليات التسيير التوقعي للموارد البشرية لسنة .....

جدول رقم : 5

السنوات أو الرتبة	التاريخ التوقعي لتنظيم عمليات التسيير											ملاحظات
	الوظيفة العليا				الوظيفة الاشرافية			الوظيفة التنفيذية				
	مسابقة على الاساس الاختبار	مسابقة على أساس الشهادة	توظيف على أساس الشهادة	اختيار مهني	امتحان مهني	الترقية الاستثنائية	الترقية على أساس قائمة التأهيل	الترقية في الدرجة	رتبة التقييد	مسابقة الدخول إلى التكوين	العمليات الأخرى	

22

الملحق(2): استمارة التسجيل الالكترونية



الملحق (3): واجهة برنامج الاجور و الرواتب

