

جاهزية المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية لتبني استخدام نظم ادارة

المحتوى الرقمي : دراسة استكشافية لنظام WordPress

Title in Human resource readiness in public libraries to adopt the use of digital content management systems: an exploratory study of the WordPress

د. مسعودي كمال

جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

Kamel.messaoudi@univ-biskra.dz

د. غربي ساعد*

جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)

Saad.gherbi@univ-biskra.dz

ملخص:	معلومات المقال
هدفت الدراسة الى الوقوف على مدى جاهزية المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية لتبني استخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي في اتاحة خدماتها لجمهور المستفيدين، وقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي والاسلوب التحليلي للوصول الى نتائج حقيقية يمكن من خلالها اقتراح الحلول اللازمة لكل العقبات التي تواجه المكتبات العمومية في تبنيها لهذا النوع من التكنولوجيات الحديثة في تسيير خدماتها الرقمية، كما تم صياغة دليل توجيهي في الجانب التطبيقي خاص بشرح مراحل استخدام نظام WordPress.	تاريخ الارسال: 2025/09/24
	تاريخ القبول: 2025/10/26
	الكلمات المفتاحية: ✓ المورد البشري ✓ مكتبات المطالعة العمومية ✓ نظم ادارة المحتوى الرقمي
Abstract :	Article info
The study aimed to determine the willingness of public library human resources to adopt digital content management systems for the provision of services to the public. The descriptive approach and analytical method allowed for concrete results to be obtained, allowing for the proposal of solutions to the obstacles encountered by public libraries in the adoption of this type of modern technology for the management of their digital services. A practical guide was also developed to explain the steps for using WordPress.	Received 24/09/2025
	Accepted 26/10/2025
	Keywords: ✓ Human Resources ✓ Public Libraries ✓ Digital Content Management Systems

زاد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالانفتاح الثقافي والعلمي من طرف الدولة الجزائرية في مختلف القطاعات من خلال تجسيد وتشبيد العديد من المشاريع الثقافية والعلمية ولعل من أبرزها المشروع الذي تم تبنيه في العقد الماضي من طرف وزارة الثقافة والفنون والمتنثل في انشاء مكتبات المطالعة العمومية تحت شعار مكتبة لكل بلدية، وبالموازاة مع تجسيد هذا المشروع سارعت وزارة الثقافة والفنون الى فرض توجيهها نحو تدعيم مكتبات المطالعة العمومية بالإمكانيات المادية اللازمة لتطوير خدماتها بما يتناسب ومتطلبات المستفيدين بمختلف مستوياتهم العلمية، ومع التطور التكنولوجي الذي شهده قطاع المكتبات وعلوم التوثيق وما صاحبه من دخول التقنية الألية والتكنولوجية في خدمات المكتبات، اتجهت ادارة مكتبات المطالعة العمومية في الآونة الاخيرة لتوظيف هذه التقنيات والتكنولوجيات الحديثة لتقديم خدمات معلوماتية إلكترونية ترقى لتطلعات مستفيديها، ويمكن من خلالها مجارات التطور التكنولوجي الذي تشهده المكتبات العمومية في الدول العربية والاوربية وغيرها، كل هذه الاعتبارات واذا افترضنا ان الإمكانيات المادية متوفرة ويمكن من خلالها تبني كبريات المشاريع الرقمية لهذه المكتبات، إلا أننا نجد هذه الامكانيات عاجزة عن تحقيق أهدافها لقلة أو شبه انعدام المورد البشري المتخصص في مجال تكنولوجيا المعلومات والمكتبات لتشغيل هذه الموارد.

حتمت هذه الأسباب السالفة الذكر ضرورة استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في المكتبات العمومية الجزائرية ما دفع بالوزارة الوصية الى ضرورة توحيد الجهود الوطنية والمؤسسية لإعداد مخطط شامل للاهتمام بقطاع المكتبات والمعلومات بتوفير وتكوين الكوادر البشرية فنيا وتقنيا للمساهمة في هذا التحول، ولعل من أبرز ما يبرر هذا التوجه في اعداد وتأهيل المورد البشري الاهتمام بتخصص علم المكتبات وعلوم التوثيق والذي طرأت عليه العديد من التسميات تماشيا والتطورات الحاصلة في هذا المجال من بينها تكنولوجيا المعلومات، هندسة المعلومات، الاعلام الالي التوثيقي وغيرها، كما ان تعميم تدريس هذا التخصص في العديد من جامعات الوطن على غرار جامعة مستغانم وتيارت والجلفة وتامنغست وبسكرة والعديد من الجامعات يؤكد هذا التصور المطروح.

2. اشكالية الدراسة:

يعد المورد البشري محركا أساسيا لتسيير الموارد داخل المؤسسات والهيئات العمومية، لذا عكفت المؤسسات التكوينية الجامعية باختلافها ومنذ نشأتها على اعداد وتأهيل الموارد البشرية اللازمة لتغطية احتياجات سوق العمل والشغل في العديد من التخصصات، ويعد تخصص علم المكتبات وعلوم التوثيق احد التخصصات الفنية التي اعتمدت منذ مطلع سنوات السبعينات، واستنادا الى حاجيات المؤسسات العمومية في السنوات الاخيرة للكادر البشري زاد الاهتمام بتدريس هذا التخصص في العديد من المؤسسات الجامعية وغيرها من معاهد التكوين باستحداث برامج دراسية ومقررات تعليمية لتتواءم والتطورات التكنولوجية الحاصلة في قطاع المكتبات ومراكز المعلومات. وبالموازاة مع كل هذه الجهود المبذولة في سبيل ترقية التخصص الا ان الامتزاج التكنولوجي الذي مس خدمات المكتبات في جميع المؤسسات الثقافية وخاصة مكتبات المطالعة العمومية منها فرض عليها حتمية تطوير خدماتها الإلكترونية بما يتناسب ومتطلبات الوقت الراهن وتبني استخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر وغيرها من الدعامات التكنولوجية، غير ان هذا التوجه الجديد لمكتبات المطالعة العمومية لاستخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر بالضرورة اعادة النظر في مؤهلات الكوادر البشرية الخاصة بها، للاستغلال الامثل لهذه النظم، من هنا جاءت اشكالية الدراسة على النحو التالي : ما مدى جاهزية المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية لتبني استخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر لإتاحة خدماتها لجمهور المستفيدين؟

3. منهج الدراسة :

للإجابة على اشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاسلوب التحليلي في استكشاف متغيرات الدراسة، حيث يتيح لنا هذا المنهج كافة الأدوات البحثية التي تساعدنا على التحقق من مدى جاهزية المورد البشري في مكتبات المطالعة العمومية لتبني استخدام نظم

ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر في اتاحة خدماتها للمستخدمين بالإضافة الى التعرف على اهم الأنظمة الخاصة بإدارة المحتوى الرقمي المستخدمة في اتاحة مجمل الخدمات الرقمية لهذه المكتبات، وفيما يخص جاهزية الكوادر البشرية قام الباحث بالوقوف على امكانيات القانونية والتكوينية لموظفي مكتبات المطالعة العمومية لتحسين مستواهم وتحسين معارفهم، فضلا عن التحقق من مدى استجابة وزارة الثقافة والفنون لحاجيات المكتبات العمومية من المتخصصين في علم المكتبات والتوثيق والاعلام الالي على اختلاف رتبهم، كما تم الاستعانة بالمصادر العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

3. ضبط المصطلحات:

1.3 الجاهزية:

تعرف الجاهزية على أنها مختلف الامكانيات العملية والفنية والتكنولوجية التي يتمتع بها المورد البشري في مؤسسة، والتي يمكن توظيفها من اجل تحقيق اهداف المنظمة (طاهر و درويش، 2016)، وفي تعريف آخر عرفت بانها " الاستعداد الكافي لمواجهة التحديات والمستجدات والاحداث مهما كان نوعها وعادة ما ترتبط بالأهداف المراد تحقيقها من خلالها، أما في سياق الجاهزية للتعامل مع نظم ادارة المحتوى فهي القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ويتم قياسها من خلال نطاق ونوعية البنية التحتية التكنولوجية ومهارات الموارد البشرية بالإضافة الى اللوائح والتشريعات (بوخيدم و معمّر، 2021).

2.3 المورد البشري:

يتم تعريف المورد البشري على أنه مجموعة فرعية من الاشخاص الذين يعملون في المؤسسات العامة، أو المنظمات خاصة والتي تؤدي مهامها متنوعة وفق قدراتهم ومواهبهم التشغيلية اليومية، وفي هذا الصدد يوضح كل من ديسلر وفاريللا بأن ادارة المورد البشري تستلزم الممارسات والسياسة اللازمة لتحسين العلاقات الانسانية في العمل الاداري، والتوظيف على وجه الخصوص بالإضافة الى التدريب والتقييم والمكافأة، مع توفير مكان عمل امن ومنصف للموظفين (Pacheco & Escamilla, 2016)، ويعرفها بيتر داركر أنها " المورد الوحيد الحقيقي" كما عرفت الموارد البشرية على انها " القدرات والخبرات البشرية الموجودة في البلد و التي من المتوقع لها ان تلعب دورا هاما في استيعاب ونشر تطبيقات تكنولوجيا المعلومات محليا (ياسين و الاسدي، 2022)، ومن خلال هذان التعريفان يمكن صياغة التعريف المناسب للبحث وهو ان المورد البشري يقصد به جميع الافراد الطبيعيين الذين يزاولون عملهم داخل المؤسسة عامة كانت او خاصة ويقدمون من خلال خبراتهم الفنية والعلمية والتكوينية كل التسهيلات والخدمات التي تختص بخدمة مستفيدي المكتبات العمومية لتحقيق اهدافها المسطرة والغاية المرجوة من وجودها.

3.3 نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر :

تعتبر نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر في الأساس برامج الكترونية تم تصميمها خصيصا لمساعدة المستخدمين على ادارة وإنشاء المواقع الالكترونية، والميزة التي تحتويها أن مستخدميها لا يجب ان يكون لهم معرفة بلغات البرمجة المختلفة لأنها معدة مسبقا ومحتواة داخل النظام ، وتستطيع من خلالها تصميم اي موقع من المواقع او المدونات، و في هذا السياق يعرف قاموس ODLIS النظم مفتوحة المصدر بانها " نظم تم اتاحة الكود الخاص بها من خلال الانترنت مجانا و بدون اي رسوم من المالك الاصلي او المطور مما يشجع المستخدمين على تطوير تلك الأنظمة وفقا لاحتياجاتهم" و في تعريف اخر ل Mark Hnely هي عبارة عن " أنظمة مجانية متاحة من غير مقابل مادي مع الكود الخاص بها مع امكانية التعديل عليها (شحاتة و ماهر، 2014)، " وفي السنوات الأخيرة لجأت العديد من مكتبات المطالعة العمومية الى تبني استخدامها لإدارة محتواها الرقمي لدعم خدماتها الالكترونية الموجهة لمختلف الفئات من المستخدمين.

المحتوى النظري:

4. نظم ادارة المحتوى الرقمي المستخدمة في المكتبات العمومية:

يوجد الكثير من نظم ادارة المحتوى الرقمي التي يمكن الاستعانة بها في تنظيم المحتوى الرقمي واتاحتته في المكتبات العمومية ومن اشهرها:

1.4 نظام ادارة المحتوى جوملا Joomla:

وهو عبارة عن نظام يختص بإدارة المحتوى الرقمي عبر شبكة الانترنت ومن مميزاته:

- يعد نظام مفتوح المصدر كما يتمتع بمجانية الاستخدام.
- يعتمد استخدامه على لغة PHP مع الربط بقاعدة بيانات من نوع My SQL.
- يتم تنصيبه من خلال رفع الملفات والذي يتميز بسهولة والسلاسة.
- يحتوي النظام على واجهة استخدام خلفية (Control Panel) ، التي يمكن من خلالها التحكم بالموقع بشكل كامل بالإضافة الى الواجهة الامامية المتاحة للزوار.

- يتيح النظام امكانية تغيير شكل الموقع من خلال تغيير القالب بما يتناسب مع احتياجات المستخدمين.

اعتبارا لهذه المميزات التي يتمتع بها نظام جوملا Joomla، مكنته من الحصول على جائزة افضل سكريبت لإدارة المحتوى مجاني الاستعمال في عام 2008 متوفقا بذلك على جميع الانظمة الاخرى في تلك السنة (خيري و حربي، 2020).

2.4 نظام ادارة المحتوى ورد بريس (Word Press):

يعد نظام الورد بريس Word Press أحد أهم الأنظمة الخاصة بإدارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر، حيث تستخدم كبريات الشركات في العالم من مؤسسات اخبارية وتعليمية وشركات اخرى تسويقية برمجية الورد بريس Word Press في تقديم خدماتها عبر الشبكة العنكبوتية نظرا لسهولة استخدامه وامكانية التعديل عليه، ومن بين ابرز مميزاته نذكر:

-يعتبر من الأنظمة المجانية المفتوحة المصدر.

-المرونة والاستخدام التي تميز استخدامه مكنته من ان يكون من أكثر البرمجيات المفتوحة المصدر استعمالا على بقية البرامج الاخرى.

-يحتوي على لوحة تحكم منفصلة (Control Panel) ، توجد في اعلى الواجهة الخاصة بالنظام.

- قابلية وسرعة التطوير وذلك للمرونة التي يمتلكها النظام في التعامل مع باقي الأنظمة والبرامج من خلال الدمج (الزهيري و صباح، 2013).

3.4 نظام دي سبيس Dspace :

هو نظام مفتوح المصدر لإدارة المكتبات والمستودعات الرقمية يتيح عملية الوصف والتكشيف والتخزين للوثائق الالكترونية (بحوث، أوراق مؤتمرات رسائل جامعية دروس ومقررات ومناهج تعليمية ..) يتضمن نظام استرجاع وبحث عالي الدقة للوصول الى مختلف الوثائق كما تم تطويره بشراكة بين مكتبات معهد ماستيوشس للعلوم التقنية، (MIT) وشركة هيلوت باكرد وتم اصدار اول نسخة في عام 2000 ومن مميزاته:

-النظام داعم للعديد من اللغات العالمية بما فيها اللغة العربية.

-النظام مفتوح المصدر ومتاح بصفة مجانية بالإضافة الى سهولة تنصيبه ومرونة واجهته الالكترونية.

-امكانية ادارة النظام لمختلف صيغ وامتدادات المحتوى الرقمي ودعمه لمختلف انماط الميتاداتا والعديد من انواع نظم قواعد البيانات . Oracle PostgresSQL

-النظام يتوافق مع العديد من المعايير والبروتوكولات القياسية التي تختص بالوصول الحر للمعلومات مثل RSS ، OpenURL ، Opesearch..

-يجوي امكانية انشاء الحسابات بأنواعها سواء التي تمنح المستفيد صلاحية التنزيل او التي تمنحه صلاحية التحميل.
- تسمح للمؤسسات المسؤولة على الاطلاع على بيانات المعلومات الشخصية للمستفيدين البريد الإلكتروني والاسم الاول والآخر وكلمات المرور المشفرة وقائمة المجموعات اي الاهتمامات الموضوعية التي يرغب المستفيد بالإحاطة بها (حشود و شلغوم، 2019).

5. مراحل عملية التوظيف بالمكتبات العمومية حسب قانون الوظيفة العمومية :

1.5 مفهوم الوظيفة العمومية:

عرفت الوظيفة العمومية على انها " مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب ان يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مساعدا الصالح العام. كما تعرف شكلا على انها مجموعة من الاشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة (رحماني و لبرق، 2021).

2.5 مفهوم ادارة الموارد البشرية:

تعرف ادارة الموارد البشرية بانها مجموعة من الانشطة الادارية التي تتعلق بالأساس بحصول المؤسسة او المنظمة على احتياجاتها من الموظفين المتخصصين في احدى المجالات والعمل على تطويرها والمحافظة عليها للمساعدة على تحقيق الاهداف المسطرة (حسين و امنية بابكر حسين ، 2020).

6. اجراءات عملية التوظيف بمكتبات المطالعة العمومية الجزائرية:

1.6 اعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية:

يخضع اعداد مخطط تسيير الموارد البشرية في المؤسسات العمومية الى التنظيم القانوني الخاص بالوظيفة العمومية في الجزائر، ومن بين اهم المراسيم القانونية التي يركز عليها انجاز المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية المرسومين رقم 95-126 و 96-92 المؤرخين على التوالي في 29 أفريل 1995 و 03 مارس 1996.

المادة 01: على المؤسسة استثمار الموارد البشرية لديها أفضل استثمار بما يحقق اهدافها وفق تخطيط تنظيمي، يحسن القدرات الفردية لموظفيها، ويوفر بيئة عمل امنة وعادلة ومحفزة على العطاء المتميز و الابداع والتعاون، ويشرك موظفيها في تطوير انماط العمل الخاصة بالمؤسسة.

المادة 02: يعد الهيكل الوظيفي لكل قسم بما يتناسب واختصاصاته واحتياجاته الفعلية، وفقا للهيكل التنظيمي المعتمد، ولا يصبح الهيكل الوظيفي نافذا الا بعد اعتماده من مجلس الادارة او من يمثلها في المؤسسة.

المادة 03: يعد قسم الموارد البشرية دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف في المؤسسة ويضع بطاقة وصف وظيفي بداية من المدير العام الى اقل وظيفة في المؤسسة ويصدر به قرار من مجلس ادارة المؤسسة او من يمثلها في المؤسسة.

المادة 04: يعد مجلس الادارة الموازنة السنوية للموارد البشرية، بالتنسيق مع مدير الموارد البشرية، وفقا للهيكل الوظيفي المعتمد، والمعطيات المقدمة من قسم الموارد البشرية وتشمل:

1. عدد الوظائف المطلوبة.

2. المسميات الوظيفية والتصنيف المقابل لها.

3. التواريخ المتوقعة لشغل الوظائف.

المادة 05: على كل قسم في المؤسسة عند اعداد موازنته السنوية، موافاة قسم الموارد البشرية بمقترحاته بشأن استحداث الوظائف، وذلك في ضوء الهيكل الوظيفي المعتمد، واحكام دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف.

ولا يجوز لأي قسم في المؤسسة اجراء اي تعديل في الوظائف المعتمدة الا بموافقة مجلس الادارة او من يمثلته وفي حدود الموازنة المعتمدة للجهة.

المادة 06: على مستوى قسم الموارد البشرية تصنف الوظائف في ضوء الهيكلين التنظيمي والوظيفي المعتمدين لها، ووفقاً لأحكام دليل وصف وتصنيف وترتيب الوظائف.

المادة 07: يتضمن وصف الوظائف ما يلي:

1. مسمى الوظيفة.

2. درجة الوظيفة، كما يجب ارفاق جدول الدرجات مع عقود العمل وصفا عاما لكل وظيفة وتحديد واجباتها و حقوقها.

3. شروط المؤهلات العلمية والخبرات ومهارات الوظيفة المطلوبة.

من خلال المواد القانونية التي تم استعراضها والتي تندرج ضمن الاطر القانونية لإعداد مخطط تسير الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية سيتم صياغة مقترح لمخطط تسير الموارد البشرية بمكتبات المطالعة العمومية علة النحو التالي:

الجدول 01: - نموذج مقترح للمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

الرمز	السلوك	المناصب النظرية 2025	المالية لسنة 2025	المناصب المشغولة الى غاية 2025/01/01	المناصب الشاغرة	التوظيف للمناصب الشاغرة
						- مسابقة على اساس الشهادة. - مسابقة على اساس الاختبار. - فحص مهني.
13	ملحق بالمكتبات الجامعية مستوى اول	06	04	02	02	
13	تقني سامي في الاعلام الالي	03	02	01	01	
13	عون اداري رئيسي	22	16	06	03	

بعد انجاز مخطط تسير الموارد البشرية السنوي الخاص بالمكتبة ككل تأتي مرحلة المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية من طرف ادارة الوظيفة العمومية بعد عملية المراجعة والتدقيق، لتليها مرحلة اخطار مراكز الامتحان في حالة ما اذا كانت المسابقة على اساس الاختبار حيث تقوم هذه الاخيرة بسلسلة من المناقشات الموثقة بإرساليات ادارية لتحديد التاريخ الذي يتوافق مع برامجها، بعد هذه المرحلة يتم اعداد الاعلان الخاص بالتوظيف والذي يتم نشره على مجال واسع على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل ووكالة النشر والاشهار (A.N.E.P)، وكذلك على مستوى الجرائد التي تتعامل مع الهيئات العمومية، ثم يتم استقبال الملفات الخاصة بالمرشحين سواء عن طريق الحضور الشخصي أو ارسالها عن طريق البريد، لتباشر المؤسسة بعدها في عملية استدعاء المرشحين وعقد المسابقة بغرض اعلان النتائج النهائية على اساس الاستحقاق (حدادة و حشماوي، 2020).

2.6 اسباب توجه المكتبات العمومية لتكوين مواردها البشرية:

يعد التكوين من المفاتيح الاساسية في الوقت الحالي لمواجهة التطورات الحاصلة في المجال التكنولوجي ومن بين اهم الدواعي التي ادت الى ضرورة التزام مكاتب المطالعة العمومية الجزائرية بتكوين مواردها البشرية نذكر:

التطور المعرفي: تعد التغيرات واحدة من الاسباب المهمة والواضحة والتي تميز بها القرن الحادي والعشرين وذلك نتيجة للنمو الهائل في مقدار المعارف وما يرتبط بها من تقنيات.

زيادة الطلب الاجتماعي على التكوين: لقد تزايدت الحاجة الاجتماعية الى التكوين في السنوات الاخيرة بمؤسسات مكتبات المطالعة العمومية نتيجة للانفتاح على عالم المكتبات الرقمية والوعي الاجتماعي بالتطور التكنولوجي والرقمي في المجتمع الجزائري.

استغلال وقت الفراغ: يهدف التكوين الى استغلال وقت الفراغ وذلك من اجل تحقيق الفائدة والمنفعة للمؤسسة ومجتمع القراء والمستفيدين على حد سواء.

الهيمنة التقنية: تتمثل بإحداث تغييرات جذرية للمورد البشري باستعمال وسائل المعرفة الحديثة فضلا عن ادوات الاتصال الحديثة ومختلف الخبرات وذلك لغرض الحصول على التفكير العلمي من اجل التأقلم مع التغير وتقبله.

ضعف العلاقة بين التكوين والتنمية: وهذه تحتاج الى افراد خاصين والتي بدورها تتطلب تخطيط لتكوينها وتأهيلها لتحقيق الفائدة من منجزات التطور والتنمية (قاسم و عبد الواحد، 2022).

3.6 دور التكوين في تطوير كفاءة المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية:

يؤدي التكوين دورا مهما في عملية تطوير كفاءة الموظفين العاملين بالمكتبات العمومية ويمكن النظر الى ذلك من خلال الاهداف التي يسعى لتحقيقها:

أهداف علمية: ويمكن حصر هذه الاهداف في المعارف التي يكتسبها المتعلمون وتمثل موردا مهما لبناء كفاءة الافراد ويمكن ان تصاغ هذه الاهداف من خلال القدرة على القيام بالمهام أو محتوى المعارف نفسها، أو تطوير الامكانيات الوظيفية..

أهداف الكفاءات: وتشير الى الكفاءات التي يشكلها الموظفون من المزج و تحيين المعارف العلمية و التي اكتسبها من التكوين، و تصاغ هذه الاهداف بالقدرة على تطبيقها في المجال العملي اليومي.

أهداف التأثير: وتتمثل في تأثيرات التكوين وانعكاساته على اداء المؤسسة، ويمكن ان تصاغ من خلال مؤشرات مثل مؤشر الجودة ومؤشر نجاعة المشروع الذي تتبناه المؤسسة (قراوط و صلاح، 2019).

تختلف الادوار التي تؤديها عملية التكوين في المؤسسات باختلاف اهدافها و طبيعة الخدمات التي تقدمها، ونوع الشريحة التي تستفيد من هذه الخدمات، وفي سياق حديثنا عن التكوين في المكتبات العمومية فإن الهدف من تبنيها لسياسة تكوينية لموردها البشري هو الرفع من مستوى جاهزيته وكفاءته لمواكبة التطورات التي تشهدها المكتبات العمومية.

المحتوى التطبيقي:

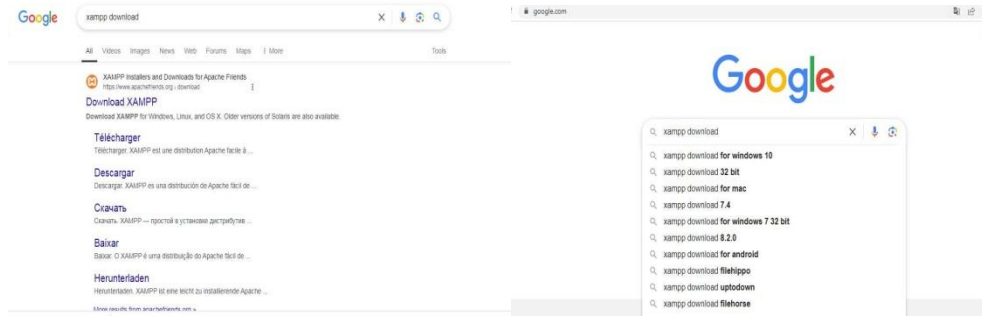
1- دليل ارشادي لاستخدام نظام الورد بريس WordPress:

أ- مرحلة التثبيت:

• تثبيت برنامج Xampp:

Xampp هو برنامج مفتوح المصدر تم تطويره خصيصا لتطوير تطبيقات الويب، ويمكن تشغيله على عدة أنواع من انظمة التشغيل الويندوز و ليونيكس و الماك، حيث يعمل برنامج Xampp على تحويل الحاسوب الى خادم محلي (Local host) كما يحتوي على كافة الأدوات اللازمة لتطوير المواقع بكافة أنواعها و تفاصيلها.

- في بداية هذه المرحلة نقوم بتحميل برنامج Xampp من محرك البحث Google.



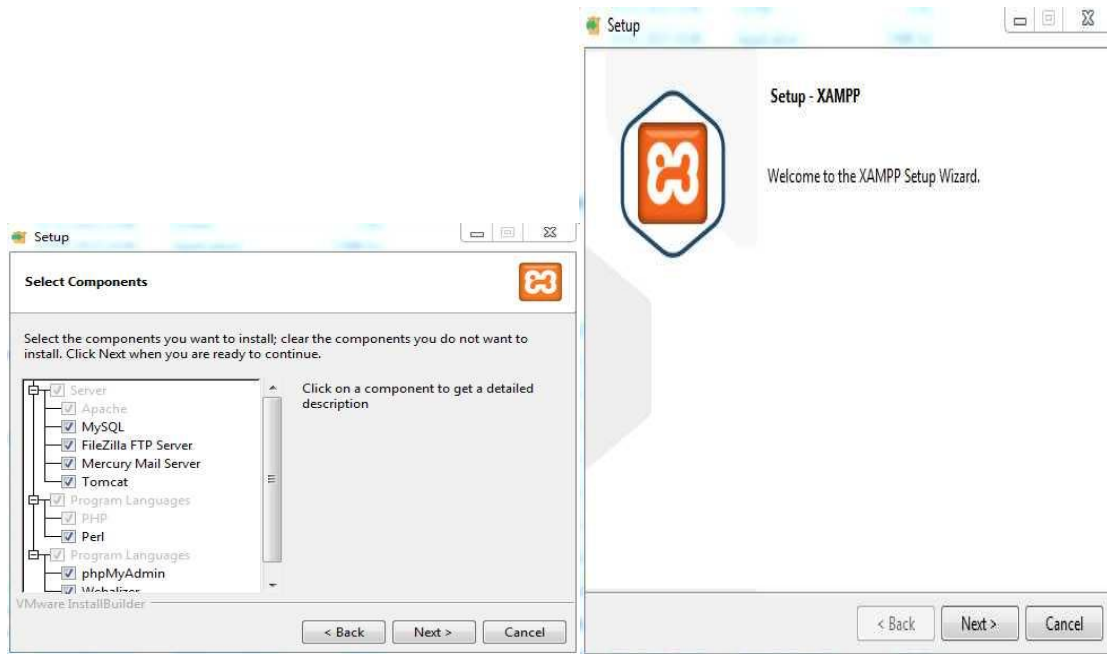
- يظهر لنا الموقع الرسمي للبرنامج من خلال نتيجة البحث على محرك Google.

- الخطوة الموالية نقوم باختيار نسخة البرنامج وبعدت نقوم بالضغط على خانة Downloade

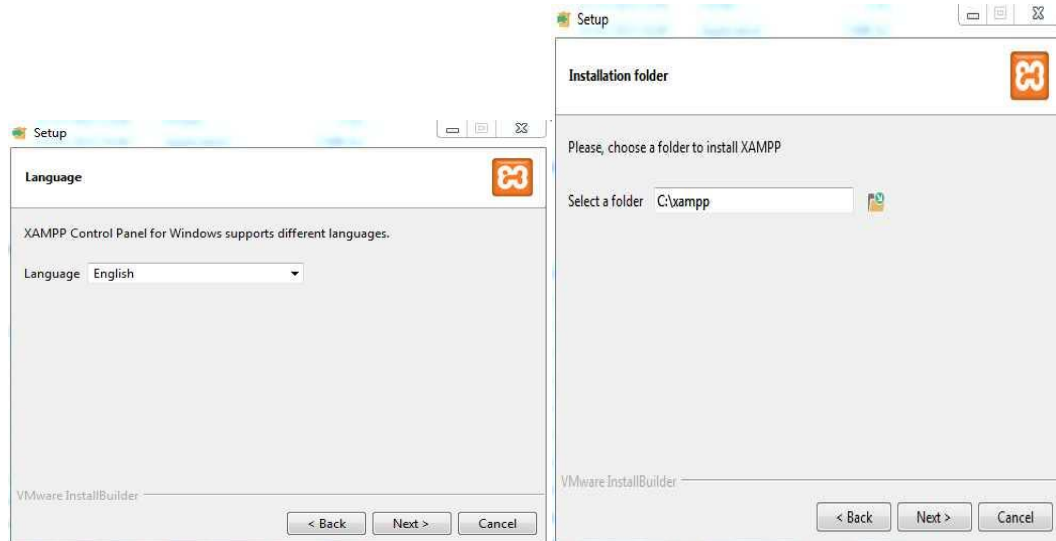
لتظهر لنا أيقونة البرنامج بعد التحميل.



- بعد تحميل البرنامج تأتي مرحلة التنصيب وفق المراحل الموضحة في الصور.



- نقوم بالضغط على Next باختيار لغة البرنامج نختار اللغة الانجليزية كما هو موضح في الصورة.

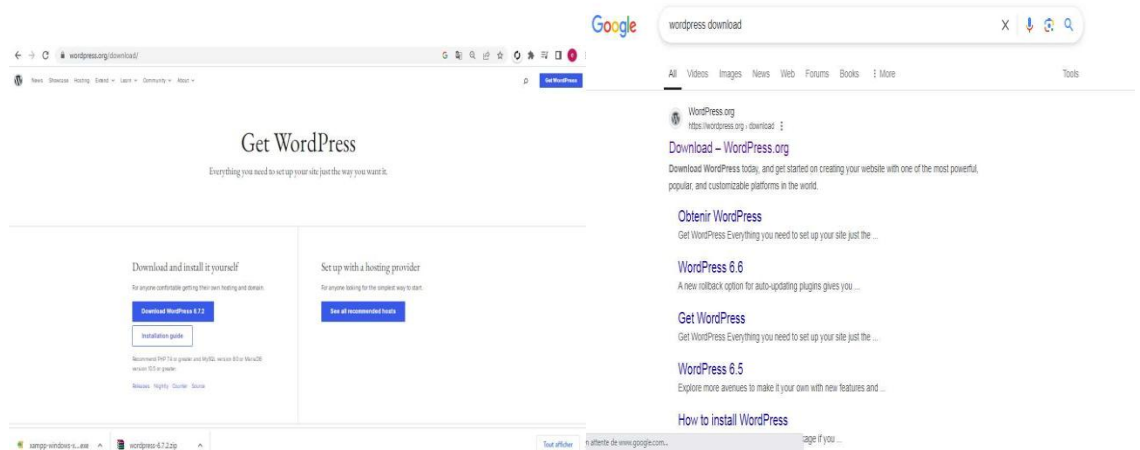


– بداية تنصيب البرنامج وفق ما تبينه الصورة.



• تثبيت الورد بريس Wordpress :

– تحميل الورد بريس WordPress من الموقع الرسمي.

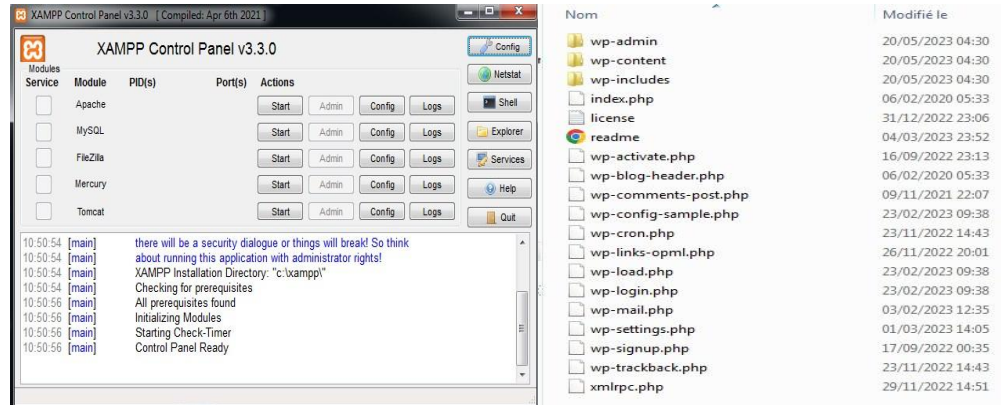


– نضغط على Get WordPress لمباشرة التحميل.

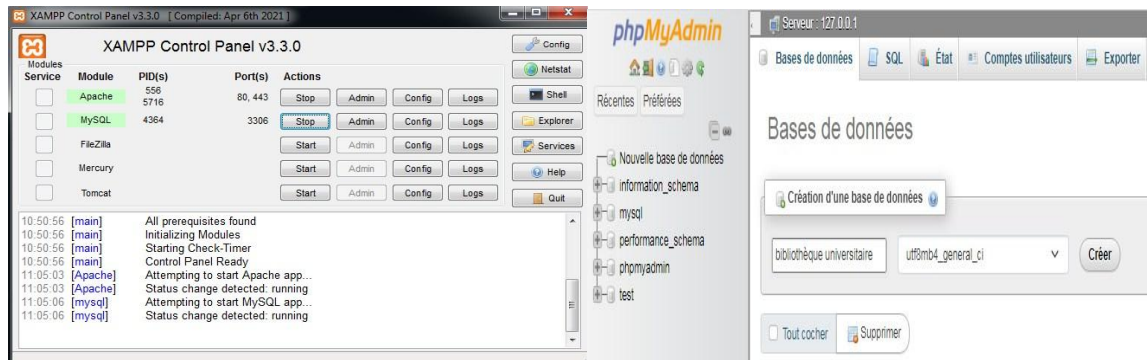
- يتم تحميل ملف موضح في الصورة ونقوم بفك الضغط عليه.

wordpress-6.7.2 15/02/2025 10:32 WinRAR ZIP 27 745 Ko

- ملفات نظام WordPress بعد عملية فك الضغط نقوم بالضغط على Start لتفعيل لوحة التحكم الخاصة بال Apache و MySQL

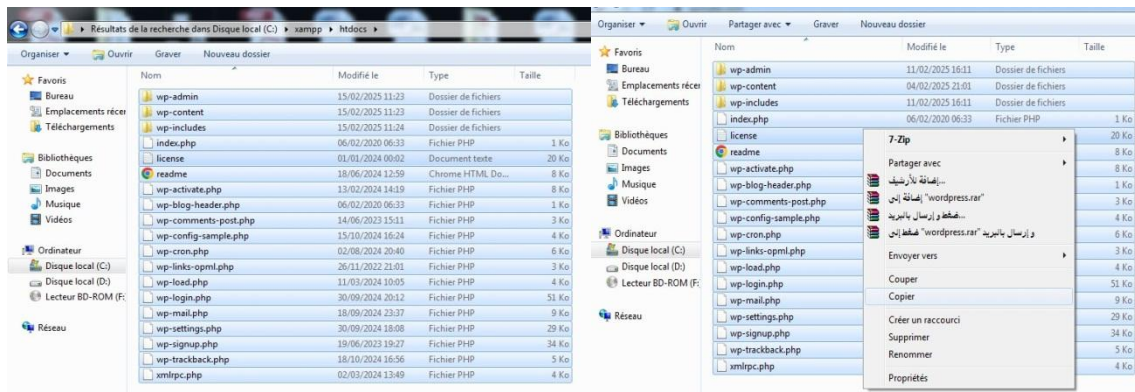
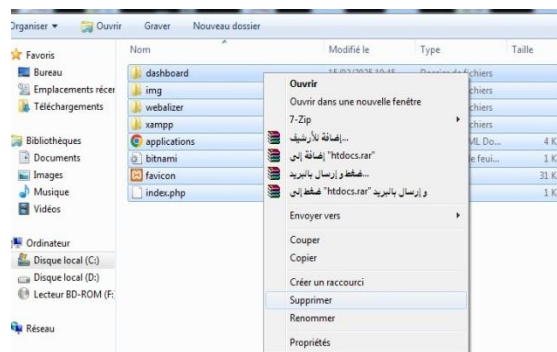
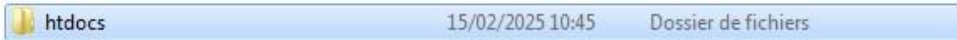
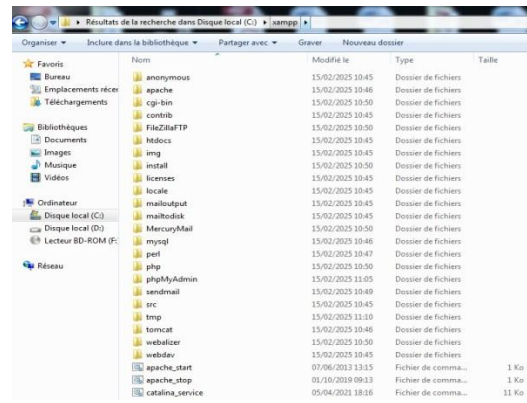


- بعد التفعيل تظهر لنا واجهة برنامج Xampp نقوم بالضغط على Admin للانتقال الى لوحة التحكم كما تظهر لنا لوحة التحكم PHPMyAdmin نقوم بالضغط على Nouvelle Bas De Donnée نقوم بتسمية قاعدة البيانات باسم Bibliothèque Universtaire و نضغط على Créer وفق ما توضحه الصورة.

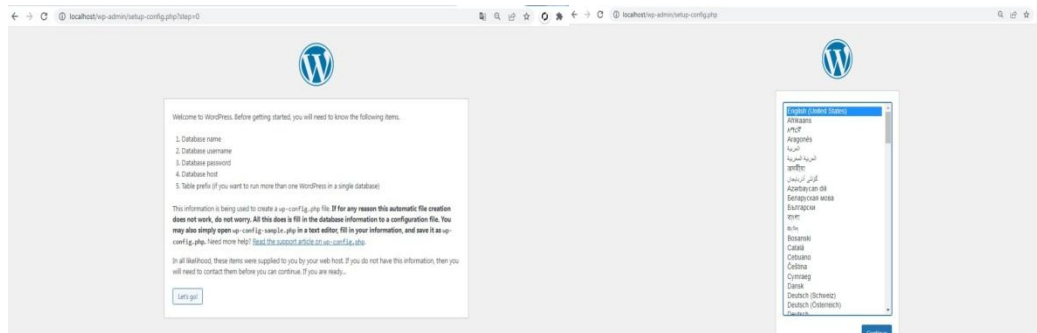


- المرحلة الموالية و تخص تثبيت WordPress، وتتطلب هذه المرحلة تتبع مسار تنصيب برنامج Xampp ، يظهر لنا ملف تحت تسمية htdocs، نقوم بحذف ملفات الخاصة بالبرمجية، ليتم فيما بعد نسخ ملفات الخاصة بنظام WordPress، لتظهر لنا فيما بعد واجهة تنصيب الورد بريس على الخادم المحلي لجهاز الكمبيوتر الممثل بواسطة برنامج Xampp، و هذا ما تبينه الصور التالية بالترتيب.

جاهزية المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية لتبني استخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي :



- نكتب على المتصفح Localhost تظهر لنا واجهة تنصيب WordPress نختار لغة التنصيب ونضغط على continue ثم نضغط على lates go.

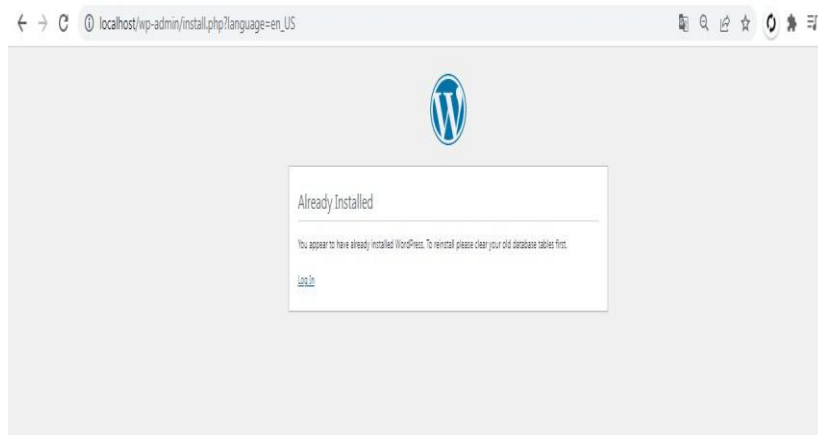


- بعدها تظهر لنا واجهة أخرى نقوم بتدوين اسم قاعدة البيانات و User Name كما هو موضح أدناه.

The left screenshot shows the WordPress 'Welcome' screen. It includes a 'Site Title' field with 'bibliothèque universitaire dz', a 'Username' field with 'root', a 'Password' field with 'password', and an 'Email' field with 'univdz@gmail.com'. There are also checkboxes for 'Confirm Password' and 'Search engines indexing'. The right screenshot shows the 'Database configuration' screen. It includes a 'Database Name' field with 'bibliothèque universitaire dz', a 'Username' field with 'root', a 'Password' field with 'password', a 'Database Host' field with 'localhost', and a 'Table Prefix' field with 'wp_'. There is a 'Submit' button at the bottom.

– نقوم بتدوين UserName و Password و Email.

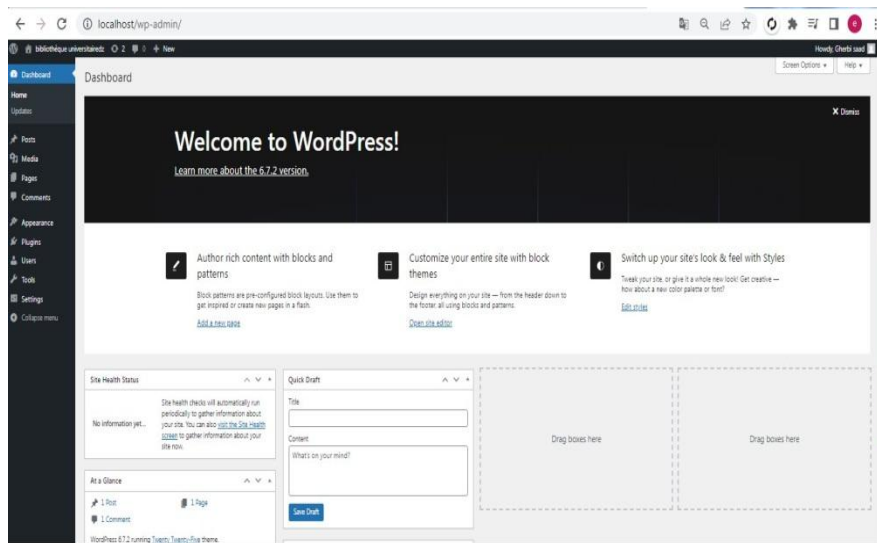
– نضغط على Log In كما هو مبين في الصورة



– تظهر لنا واجهة نقوم بكتابة اسم المستخدم أو الايميل الذي تم التسجيل به سابقا وكلمة المرور.

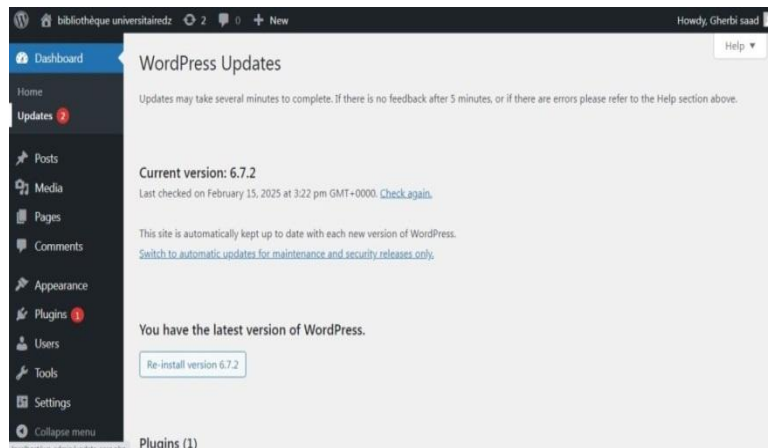
The screenshot shows the WordPress login screen. It has a 'Username or Email Address' field with 'root' entered, a 'Password' field with 'password' entered, a 'Remember Me' checkbox, and a 'Log In' button. Below the login fields, there is a link for 'Lost your password?' and a text link 'Go to bibliothèque universitaire dz'.

- آخر المرحلة تظهر لنا واجهة نظام WordPress.

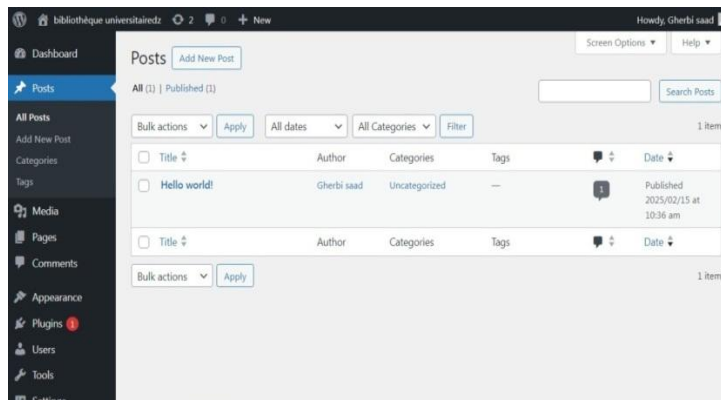


- شرح لوحة التحكم الخاصة بنظام WordPress.

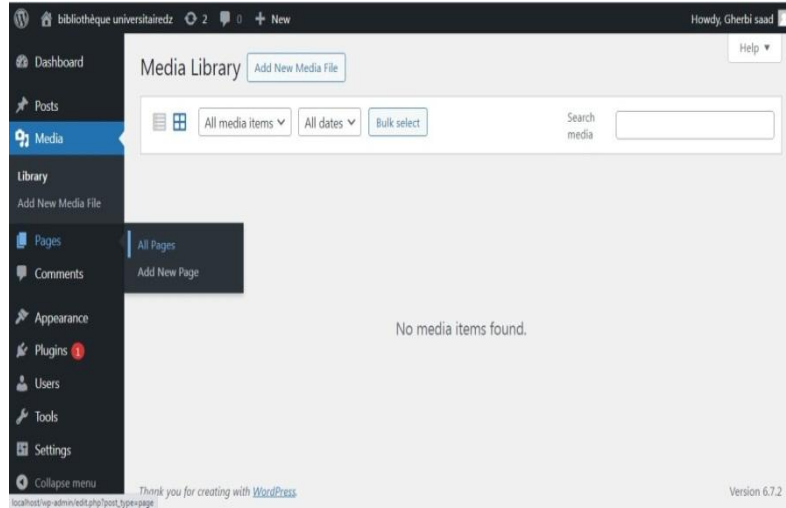
- خاصية Updates: التي تسمح بإضافة كل التحديثات و blagines والدفاتر للموقع الالكتروني المراد إنشاؤه.



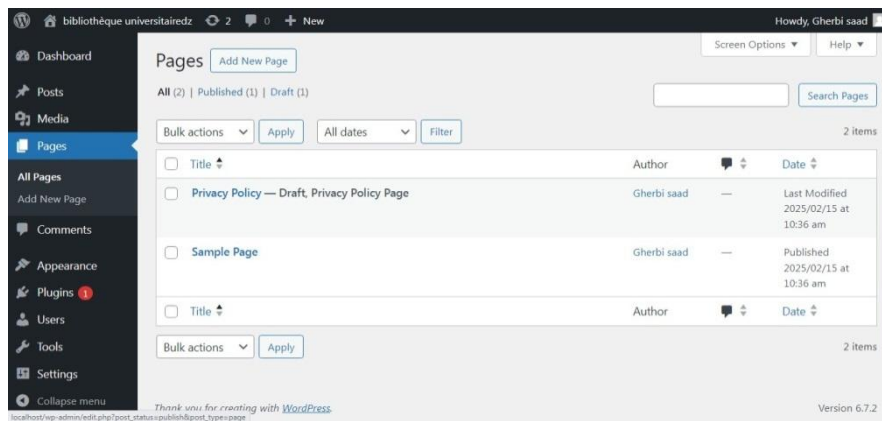
- خاصية Posts: وتختص بإدارة المنشير على الموقع .



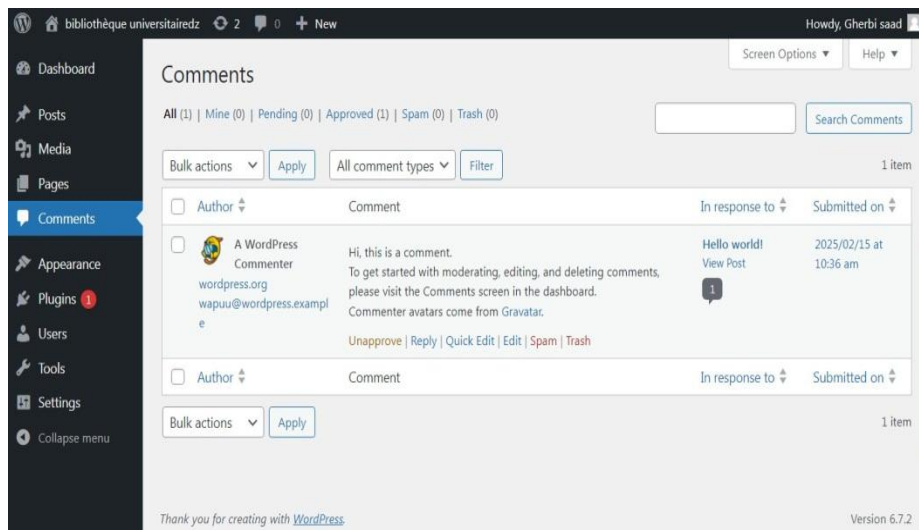
– خاصة Media Library: تمكن هذه الخاصية من إضافة الفيديوهات ومقاطع الصوت القصيرة على الموقع وإدارتها.



– خاصة إدارة الصفحات Pages: تمكن هذه الخاصية المدرجة في لوحة التحكم في نظام WordPress من التحكم في إدارة الصفحات التي يمكن تنزيلها على الموقع الإلكتروني المراد تصميمه.

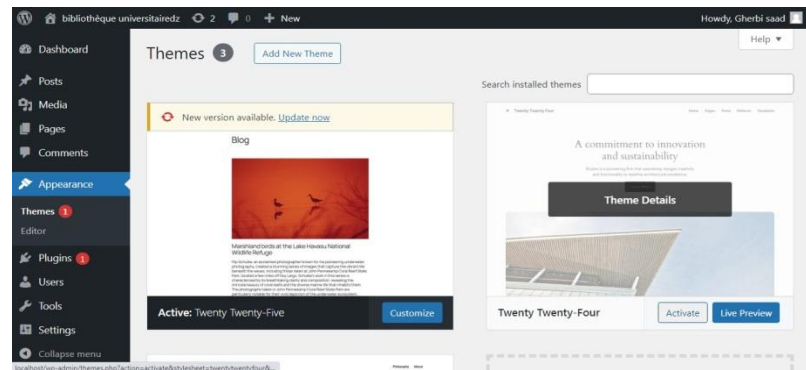


– خاصة غدارة التعليقات Comments: و تختص بالتحكم في التعليقات المدرجة على الصفحة الرئيسية للموقع الإلكتروني حيث تتيح امكاني التعديل أو أدارج تعليقات جديدة أو حذفها.

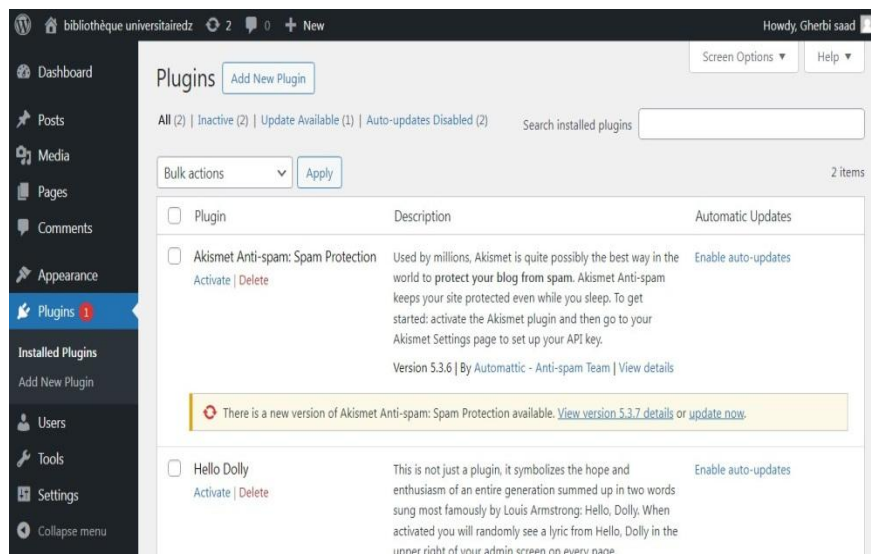


جاهزية المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية لتبني استخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي :

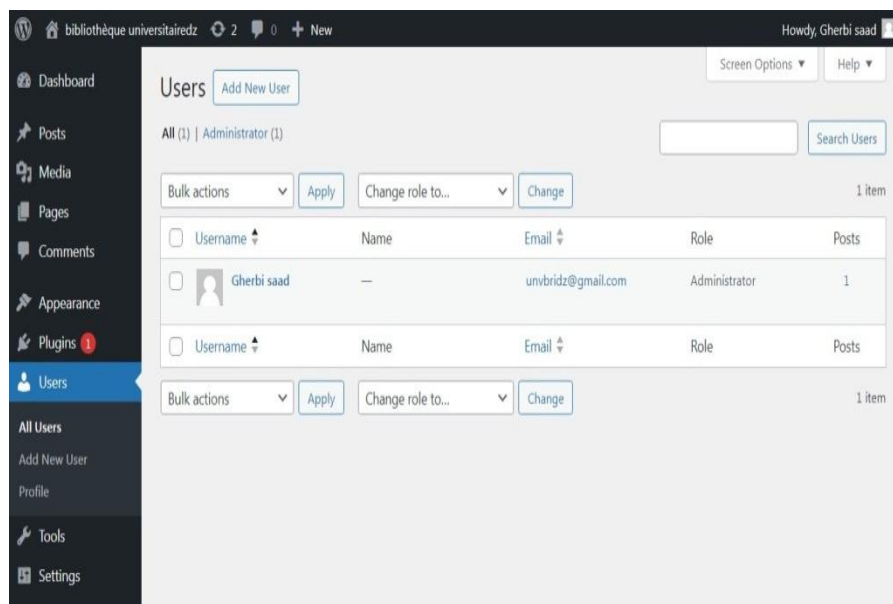
- خاصية Appearance: تمكن هذه الخاصية من التعديل الشكلي لواجهة الموقع و لإضافات les themes.



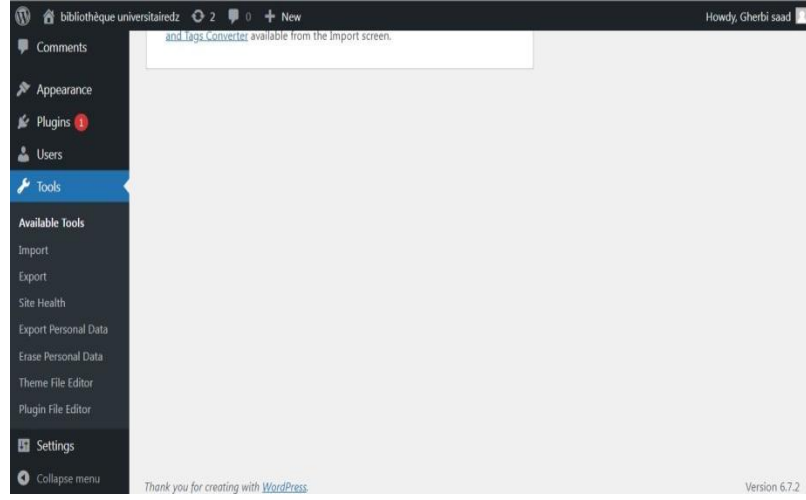
- خاصية الإضافات Blugins: تمكن هذه الخاصية ندي الموقع من إدراج الاضافات المتنوعة و تثبيتها على الموقع.



- خاصية User: تتيح هذه الخاصية إمكانية ادارة المسؤولين على إدارة الموقع وإضافتهم مع تحديد مهامهم .



- خاصية Tools: تتيح هذه الخاصية لمدير الموقع مجموعة من الأدوات المتخصصة مثل: تصدير و استيراد البيانات الالكترونية Export، Import، مع إمكانية إدارة الثيمات و الاضافات على الموقع الالكتروني.



- - خاصية Settings: تتيح مجموعة من الإعدادات العامة تخص عنوان الموقع و رابط الاتاحة وغيرها من الاعدادات.

خاتمة:

بناءً على دراستنا والتي اشتملت على جانبين النظري والجانب التطبيقي، حاولنا من خلالها التعرف على مدى جاهزية المورد البشري لاستخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر ودورها في دعم الخدمات المكتبية لتحقيق التحول الرقمي في مكتبات المطالعة العمومية.

فمن خلال الجانب النظري للدراسة المتعلق بموضوع امكانية تحكم المورد البشري بمكتبات المطالعة العمومية في الاستخدامات المتنوعة لنظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر وإلمامهم بمجمل التكنولوجيات الحديثة والرقمنة، يستدعي بضرورة امتلاك المقومات الاساسية لمواكبتها ومن ابرزها الوعي البرمجي والوعي الرقمي بكل مستوياته، زيادة على تحقيق الدراية الكافية باستخدامات نظم ادارة المحتوى الرقمي والعمل على التماسشي والمبادرات الدولية لعدد المنظمات والجمعيات و الهيئات العلمية لتعميم استخدامها في مجال التحول الرقمي في مكتبات المطالعة العمومية، بالإضافة الى تعزيز معارفهم و خبراتهم الوظيفية في الجوانب القانونية المرتبطة بتوظيف الكوادر البشرية وضمان تكوينها لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيات الحديثة والذكاء الاصطناعي بمكتبات المطالعة العمومية على المستوى الوطني.

ومن خلال الجانب التطبيقي الذي تم من خلاله صياغة دليل استرشادي موجه لفائدة موظفي مكتبات المطالعة العمومية يوضح أهم المراحل الاساسية لاستخدام نظام الورد بريس WordPress بداية من مرحلة التنصيب الى غاية شرح عناصر واجهة الاستخدام الخاصة بالنظام.

وانطلاقاً من هذا الطرح بات استخدام نظم ادارة المحتوى الرقمي المفتوحة المصدر وعلى راسها نظام الورد بريس WordPress احد الدعائم الاساسية لتحقيق التحول الرقمي المنشود في مكتبات المطالعة العمومية الجزائرية.

5. قائمة المراجع:

- المراجع بالعربية:

- عامر، قند ليجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، عمان، دار البارودي العلمية، ط1999، ص174.
- طاهر، محمد عبود، درويش، رغد صالح، 2016، جاهزية تطبيق الحوكمة الالكترونية: دراسة حالة في المديرية العامة لتوزيع الكهرباء الجنوب (01)، المجلد (11)، ع(22)، مجلة كلية الادارة والاقتصاد/جامعة البصرة، ص 18.
- بوخيدم، فارس، معمر، جميلة، 2021، مستوى تكوين الموارد البشرية ودوره في تعزيز جاهزية مؤسسة الارشيف الوطني الجزائري للإفاء بمتطلبات البيئة الرقمية، المجلد(34)، ع(03)، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الاسلامية-قسنطينة الجزائر- ، ص 1039-1040.
- ياسين، ندى عبد الحميد، الأسدي، سلمان جودي داود، 2022، مهارات الموارد البشرية العاملة في المكتبة المركزية العامة في مدينة البصرة دراسة حالة، العدد(34)، مجلة دراسات البصرة، ص334.
- شحاتة، احمد ماهر خفاجة، 2014، البرمجيات المفتوحة المصدر للمكتبات ومراكز المعلومات: معايير مقترحة لاختيار نظام مفتوح المصدر لإدارة المكتبات العربية، العدد(36)، البوابة العربية للمكتبات و المعلومات Cybrarians Journal، ص 8.
- خيرى، عبد اللطيف هاشم، حربي، زينب حامدي، 2020، الإفادة من نظم ادارة المحتوى الرقمي في تقديم الخدمات واتاحة الوثائق والمستندات في المؤسسات الحكومية: دراسة جدوى، المجلة العراقية لدراسات المعلومات والتوثيق، المجلد(02)، ع(02)، ص48-49.
- الزهيري، طلال ناظم، صباح، ليلي حسن، 2013، الافادة من نظم ادارة المحتوى في بناء مكتبات الاطفال الرقمية، قسم المعلومات و المكتبات- الجامعة المستنصرية، المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات، المجلد(05)، ع(02)، ص7-8.
- حشود، زليخة، شلغوم، سارة، 2019، استراتيجية ادارة المحتوى المعلوماتي للمستودعات الرقمية المؤسساتية: دراسة حالة دي سبيس جامعة حسية بن بوعلي بالشلف، مجلة بيبليوفيليا لدراسات المكتبات والمعلومات، الجزائر: جامعة العربي التبسي، ع (02)، ص114-115.
- رحمانى يوسف زكرياء، لبرق، محمد رياض، 2021، واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية (قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة -الجزائر-، المجلد(06)، ع(01)، ص 587.
- حسنين، محمد ابو القاسم محمد، محمد، امينة بابكر حسين، 2020، فاعلية الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية(2013-2018م): دراسة حالة المملكة العربية السعودية جامعة الملك خالد، مجلة رماح للبحوث والدراسات: المملكة العربية السعودية، جامعة الملك خالد، ع (39)، ص 200.
- حدادة، سمية، حشماوي، محمد، 2020، تقييم الاجراءات الجديدة لسياسة التوظيف بالمؤسسات العمومية في الجزائر: دراسة حالة المدرسة الوطنية العليا للصحافة وعلوم الاعلام، مجلة المدير، المجلد(07)، ع(02)، ص 17 .
- قاسم، مروة شريف، عبد الواحد، امال عبد الرحمان، 2022، دور برامج التعليم المستمر في تطوير مهارات الموارد البشرية العاملة في مكتبات جامعة البصرة: دراسة مسحية، مجلة دراسات البصرة، كلية الآداب/جامعة البصرة، ع (43)، ص188.
- قرواط، يونس، صلاح، محمد، و اخرون، 2019، تطوير الكفاءات البشرية الناجمة عنها "التدريب والتعليم كآلية لتطوير الكفاءات البشرية"، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، الجزائر، المجلد(04)، ع(02)، ص 90.

- المراجع الأجنبية:

- Pacheco, Federico hemandez ,Escamilla, diana quezada,Human resources in mexican public libraries: and exploratory inquiry,2016,Investigacion bibliotecologica, vol (30), N(68),p 24-25.