

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة قسنطينة 3



كلية العلوم السياسية

قسم: تنظيم إداري وسياسي

الرقم التسلسلي:

الرمز:

مذكرة ماستر في:

التخصص: حوكمة محلية

الشعبة: علوم سياسية

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية

– دراسة حالة بلدية قسنطينة –

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبتان:

بوروني زكرياء

– أوكير سماح.

– طلحة كنزة.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
أ. بن عزوز عبد الرحمان	أستاذ محاضر (أ)	قسنطينة 03	رئيسا
أ. بوروني زكرياء	أستاذ مساعد (أ)	قسنطينة 03	مشرفا و مقرا
أ. دحماني نبيل	أستاذ مساعد (أ)	قسنطينة 03	مناقشا

السنة الجامعية: 2016-2017

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الدعاء
/	الإهداء 1
/	الإهداء 2
/	الشكر
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الجداول
/	قائمة الأشكال
25-19	مقدمة
<b>الفصل الأول</b>	
59-26	الفصل الأول: إطار مفاهيمي ونظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
26	تمهيد الفصل الأول
34-27	المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية
27	المطلب الأول: نشأة وتعريف إدارة الموارد البشرية
30	المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية
32	المطلب الثالث: أهداف وأهمية إدارة الموارد البشرية
33	المطلب الرابع: أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
47-35	المبحث الثاني: الإدارة الالكترونية
35	المطلب الأول: نشأة وتعريف الإدارة الالكترونية
37	المطلب الثاني: وظائف الإدارة الالكترونية
40	المطلب الثالث: أهداف و أهمية الإدارة الالكترونية
42	المطلب الرابع: متطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الالكترونية
58-48	المبحث الثالث: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
48	المطلب الأول: تعريف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
49	المطلب الثاني: وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
54	المطلب الثالث: أهمية ومزايا الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
55	المطلب الرابع: التغييرات ومتطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

57	المطلب الخامس: تحديات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية
59	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني</b>	
97-61	الفصل الثاني: المؤسسات و الإدارات العمومية في الجزائر و إدارة الموارد البشرية الكترونيا
61	تمهيد الفصل الثاني
72-62	المبحث الأول: المؤسسات و الإدارات العمومية في الجزائر و إدارتها للموارد البشرية
62	المطلب الأول: تعريف الإدارة العامة
63	المطلب الثاني: المؤسسات و الإدارات العمومية في الجزائر
66	المطلب الثالث: إدارة الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية
86-73	المبحث الثاني: واقع الإدارة الالكترونية في الجزائر
73	المطلب الأول: الإدارة الالكترونية كمشروع في الجزائر
75	المطلب الثاني: أهداف ومتطلبات تنفيذ الإدارة الالكترونية بالجزائر
78	المطلب الثالث: استخدامات الإدارة الالكترونية بالجزائر
82	المطلب الرابع: المعوقات و الحلول لتطبيق الإدارة الالكترونية في الجزائر
96-87	المبحث الثالث: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية
87	المطلب الأول: التوظيف الالكتروني في الجزائر
94	المطلب الثاني: التدريب الالكتروني في الجزائر
97	خلاصة الفصل الثاني
<b>الفصل الثالث</b>	
156-99	الفصل الثالث: دراسة ميدانية لواقع الإدارة الإلكترونية في " بلدية قسنطينة "
99	تمهيد الفصل الثالث
105-100	المبحث الأول: التعريف ببلدية قسنطينة
101	المطلب الأول: تقديم عام لبلدية قسنطينة
102	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي العام لبلدية قسنطينة
104	المطلب الثالث: الإمكانيات البشرية لبلدية قسنطينة
155-106	المبحث الثاني: دراسة حالة الإدارة الإلكترونية في بلدية قسنطينة
106	المطلب الأول: منهجية الدراسة

## فهرس المحتويات:

108	المطلب الثاني: مقابلة مع مدير الموارد البشرية " بلدية قسنطينة "
113	المطلب الثالث: الاستثمار
114	لمطلب الرابع: تحليل بيانات الاستثمار و نتائجها
156	خلاصة الفصل الثالث
158	خاتمة
162	قائمة المراجع
169	قائمة الملاحق

## المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية.

ولتحقيق أهداف الدراسة وبعد التعرض للجوانب المفاهيمية والنظرية المتعلقة بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، جرت محاولة رصد المعلومات بخصوص واقع هذه التكنولوجيا في تسيير الموارد البشرية و مدى اعتمادها في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، وبحثا عن دقة أكبر و معطيات أكثر واقعية تم إجراء دراسة ميدانية جرى فيها الاعتماد على مقابلة مع مدير الموارد البشرية للحصول على معطيات تنظيمية والوقوف على موقف و توجه الإدارة إزاء تسيير المورد البشري إلكترونيا، كما تمت صياغة استمارة استبيان لرؤى و مواقف العمال و الموظفين من خلال عينة عشوائية مكونة من (30) مفردة، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- 1- عدم الاعتماد الفعلي لأسلوب الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مع توظيف جانب من عناصره وتطبيقاته فقط المتمثل أساسا في حفظ المعطيات المتعلقة بالموظفين بواسطة أجهزة الإعلام الآلي.
- 2- وجود وعي و توجه إيجابي عموما سواء من قبل الإدارة أو العمال إزاء أسلوب الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مما يهيئ المناخ التنظيمي لتطبيقه.
- 3- أن تطبيق هذا التكنولوجيا يحتاج إلى إرادة من قبل الإدارة وتكريس للإمكانيات التقنية و البشرية اللازمة و تكوين و تدريب العمال و تهينتهم للتعامل معها.

## الكلمات المفتاحية:

الإدارة الإلكترونية، الموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، المؤسسات و الإدارات العمومية.

## Abstrait :

L'étude visait à identifier la réalité de l'administration électronique des ressources humaines dans les institutions des administrations publiques algériennes.

Pour atteindre les objectifs de l'étude et après exposition aux aspects conceptuels et théoriques de l'administration électronique des ressources humaines, une tentative de contrôler les informations sur la réalité de cette technologie dans la gestion des ressources humaines et l'ampleur de son adoption dans les institutions des administrations publiques algériennes, et la recherche d'une plus grande précision et des données étude plus sur le terrain réaliste a été menée où l'accréditation était un entretien avec le directeur des ressources humaines pour les données d'organisation et de se tenir debout sur la position et la direction orientée vers la conduite des ressources humaines par voie électronique, il a été également rédigé un questionnaire pour les visions et les attitudes des travailleurs et du personnel à travers un échantillon aléatoire de (30) unique, a atteint un ensemble de résultats, y compris:

1. Non-dépendance de la méthode actuelle de administration électronique des ressources humaines du côté de l'emploi de ses éléments et ses applications que principalement la conservation des données sur le personnel par les médias automatisés.
2. L'existence de la conscience et une attitude positive en général, que ce soit par la direction ou les travailleurs sur l'administration électronique des ressources humaines approche créant ainsi le climat réglementaire pour son application.
3. L'application de cette technologie doit à la volonté de l'administration et de consacrer les capacités techniques et les ressources humaines et la formation nécessaires et la formation des travailleurs et de les préparer à faire face.

## Mots clés / Key Words :

Administration électronique, Ressources Humaines, E-GRH, Les institutions et Administrations publiques.