الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: .....

جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

بعنوان:

و اقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجز ائر
- دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بالطارف-

إعداد الطلبة:

- بودبزة شمس
- بوخريزة غزلان

تحت إشراف :

أ.د بن حمزة حورية

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ	الرتبة	مؤسسة الإنتساب	الصفة
أ.د عثمان مريم	أستاذة محاضر (أ)	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	رئيسا
أ.د بن حمزة حورية	أستاذة تعليم عالي	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	مشرفا ومقررا
أ. غاي فاطمة	مساعد (ب)	جامعة الشاذلي بن جديد الطارف	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية : 2023 /2024

بسم الله الرحمن الرحيم

شُكْـــــرٌ وَ عــرفان

قال تعالى (ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه) لقمان : 12

وقال رسوله الكريم: ﷺ(من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

نحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السموات والأرض على

ما أكرمنا به من إتمام هذه الدراسة التي نرجوا أن تنال رضاه .

ثم نتوجه بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان الى كل من :

الدكتورة الفاضلة / بن حمزة حورية حفظها الله وأطال في عمرها

لتفضلها الكريم بالإشراف علينا في هذه الدراسة, وتكرمها بنصحنا وتوجيهنا

حتى إتمام هذه الدراسة .

كما لايفوتنا الشكر الى كافة عمال الفرع الولائي لوكالة التشغيل بالطارف وكذا عمال الملحقة المحلية للتشغيل بالطارف الذين كان لهم نصيبا في إنجاز هذا العمل ، وأيضا إلى من حرر هاته المذكرة ، كما نتقدم بالشكر الى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل.

شمس غزلان

الإهداء :

الحمدالله على لذة الإنجاز والحمدالله عند البدء والختام ...

الى والدي الذي أضاء دروبي وطريقي وقدوتي في كل خطوة أخطوها .....

الى أمي الحنونة والحضن الدافئ وسمائي التي لم تتركني يوما , ولا يكتمل يومي بدونها .....

الى إخوتي وأخواتي الذين وقفوا معي دائما وساندوني خلال مسيرتي التعليمية .....

إلى رفاق الخطوة الأولى والخطوة ماقبل الاخيرة ... غزلان وسناء .....

إلى جميع الدكاترة الأعزاء الذين علموني وأرشدوني ووجهوني .....

أهديكم جميعا هذا العمل المتواضع وثمرة جهدي ، والله ولي التوفيق،،

شمس

الاهداء :

وآخر دعواهم الحمدالله رب العالمين

الحمدالله الذي ماتم جهد ولاختم سعي إلا بفضله وماتخطى العبد من عقبات وصعوبات إلا بتوفيقه ومعونته لطالما كان حلما إنتظرته

إلى سكان قلبي دائما .....

إلى نور يضيء عتمتي عندما تطفئني الأيام والظروف ....

إلى غيمة تظلني وتسقيني دون رغبة برد لجميلها ....

إلى الأيدي التي تمد لي العون عندما أتعثر وتدفعني للمقاومة .....

إلى أمي وأبي .....

إلى كتفي الثالث الذي لايميل أخي .....

إلى عيني الاخرى التي تبكي معي .....إلى قلبي الذي يضحك بفرحي..... إلى ملجأي الدائم .....إلى صندوق أسراري .....إلى أختي أولا وثانيا ..وعاشرا وأخيرا .....

إلى رفاق الخطوة الاولى والخطوة ماقبل الاخيرة ....إلى من كانوا خلال السنين العجاف سحابا ممطرا ...شمس ,سناء ,رحاب ....

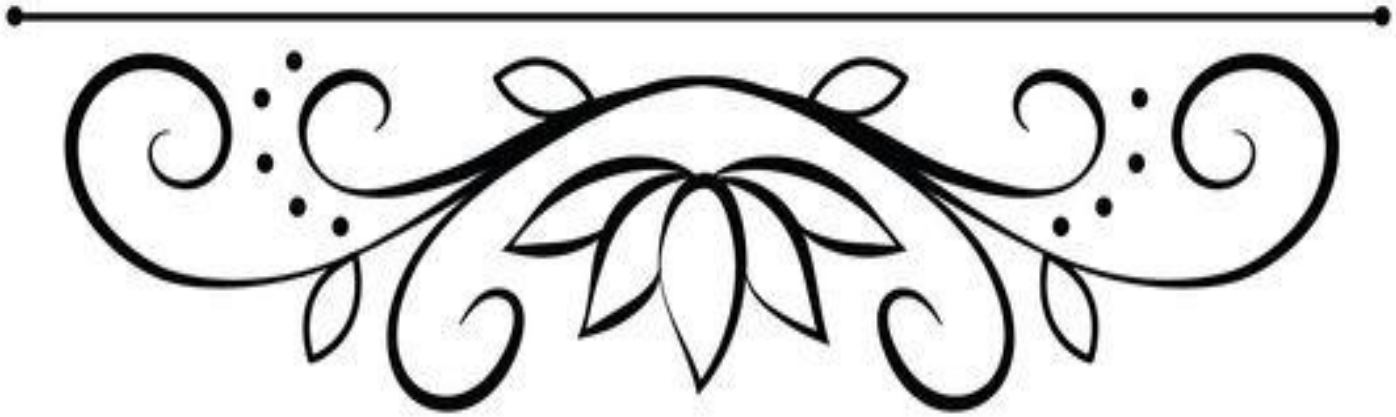
إلى كل نفس تطمح للعلم والمعرفة .....

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذه المذكرة .....

وأخيرا.... إلى نفسي .....

غزلان

فهرس المحتويات



المحتوى	الصفحة
شكر وعرفان	**-**
الاهداء	**-**
فهرس المحتويات	**-**
فهرس الجداول	**-**
فهرس الاشكال	**-**
ملخص الدراسة	**-**
المقدمة	**2-1**
الفصل الاول: الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة	
اولا: الاشكالية	**6-4**
ثانيا : أسباب وأهمية إختيار الموضوع	**7**
ثالثا: أهداف الدراسة	**8 - 7**
رابعا: مفاهيم الدراسة	**19 – 8**
خامسا: الدراسات السابقة والتعقيب عليها	**29 - 20**
الفصل الثاني : سياسة التشغيل	
تـمهيد:	**31**
أولا:الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل	**33-32**
ثانيا:أهداف سياسة التشغيل	**35-34**
ثالثا: أنواع سياسة التشغيل في الجزائر	**38-35**
رابعا: نظريات التشغيل	**43-39**
خامسا:مراحل تطور سياسة التشغيل	**46-44**
سادسا:آليات التشغيل في الجزائر	**54-46**
خلاصة الفصل	**55**

الفصل الثالث : أهداف الرقمنة وأشكالها وعوامله	
تمهيد :	**57**
أولا: أهمية الرقمنة	**58**
ثانيا: أهداف الرقمنة ومتطلباتها	**61 - 59**
ثالثا: عمليات وإجراءات الرقمنة	**64 - 61**
رابعا: أشكال الرقمنة	**65 - 64**
خامسا: عوامل نجاح الإدارة الرقمية	**66**
سادسا:الرقمنة في الجزائر	**69 - 67**
خلاصة الفصل	**70**
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
تمهيد	**72**
اولا: منهج الدراسة	**73**
ثانيا : مجالات الدراسة	**77 - 74**
ثالثا: ادوات جمع البيانات واسلوب التحليل	**82 - 78**
رابعا: العينة وخصائصها	**87 - 83**
خلاصة الفصل	**88**
الفصل الخامس : عرض وتحليل البيانات ونتائج العامة للدراسة	
تمهيد	**91**
اولا : تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الاول	**99 - 92**
ثانيا : تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني	**103 - 100**
ثالثا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث	**109 - 104**

رابعا : النتائج العامة	**115 - 110**
الخاتمة	**118 - 117**
قائمة المصادر والمراجع	**129 - 120**
الملاحق	**12 - 2**

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح سياسات التشغيل النشطة وسياسات التشغيل الخاملة	38
02	يوضح دليل الملاحظة	80
03	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	84
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	85
05	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	86
06	يوضح الأقدمية في العمل وتوزيعها حسب أفراد العينة	86
07	يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب	87
08	يبين توفير وكالة التشغيل بالطارف الأجهزة والمعدات اللازمة أثناء تقديمها	92
09	يوضح عملية تسجيل طالبي العمل في وكالة التشغيل بالطارف للحصول على	93
10	تغير مهام وكالة التشغيل بالطارف في ظل التحول الرقمي الذي شهدته	94
11	إجراءات تسجيل طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف	95
12	مدى مساهمة برنامج الوسيط الإلكتروني في تسهيل عملية تسجيل طالبي العمل	96
13	يوضح الأنظمة الرقمية التي تستخدمها وكالة التشغيل بالطارف على غرار	97
14	كيفية مساعدة وكالة التشغيل أصحاب الأعمال في توظيف المناصب لطالبي	98
15	يوضح الإجراءات اللازمة لحماية خصوصية بيانات طالبي العمل	99
16	يوضح الأهداف التي حققتها الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف	100
17	يبين سياسة التشغيل الحالية وتوفيرها لفرص عمل متساوية بوكالة التشغيل	101
18	يمثل مساهمة الوكالة في تحقيق مبدأ العدالة في سياسة التشغيل	101
19	يوضح التحول الرقمي في عمليات التشغيل ومساهمته في القضاء على	102
20	يبين موظفي الوكالة وإخضاعهم لتكوين خاص حول برامج التطبيقات الرقمية	103
21	يوضح عملية الرقمنة ومساعدتها في تحسين فرص العمل لدى الشباب العاطلين	104
22	يوضح أكثر التحديات التي تواجه الوكالة عند توفير فرص العمل ضمن آلية	105

23	يبين إدخال الرقمنة في قطاع التشغيل وإنجاحها من تقليص أزمة البطالة	106
24	يمثل آلية الرقمنة في سياسة التشغيل وتقديمها حظوظا أوفر لطالبي العمل	106
25	يوضح زيادة فرص العمل في وكالة التشغيل منذ بدء تطبيق رقمنة التشغيل	107
26	يوضح الخطط المستقبلية للوكالة في مجال رقمنة التشغيل لزيادة فرص العمل	107
27	يبين تطبيق رقمنة التشغيل في توظيف طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف	108

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس	84
02	رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن	85
03	رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	86
04	رسم بياني يوضح الأقدمية في العمل وتوزيعها حسب أفراد العينة	86
05	رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب	88

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر وذلك من خلال دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بالطارف وبالضبط بالفرع الولائي للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل بالطارف.

وقد إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، حيث تم تصميم إستمارة بحث متضمنة 25 سؤالا ودليل ملاحظة لجمع البيانات من عينة دراسية تم إختيارها بشكل قصدي المكونة من 23 موظف بوكالة التشغيل بالطارف وبالضبط الفرع الولائي للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل بالطارف ، وفي ضوء ذلك تم تحقيق اهداف الدراسة وجمع تحليل البيانات.

فتمحورت إشكالية الدراسة حول واقع سياسة التشغيل في الجزائر بصفة عامة ، ثم ضرورة إدخال نظام الرقمنة في ظل التطور التكنولوجي المتسارع والذي أصبح من الضروري رقمنة نظام التشغيل في الجزائر.

حيث إنتهت **بتساؤل مركزي ما هو واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر – دراسة ميدانية بوكالة الطارف ؟**

كما إعتمدنا من خلال التساؤل المركزي على الأسئلة الفرعية التالية:

1- ماهي آليات تطبيق سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف؟

2- مامدى مساهمة الرقمنة في تحقيق شفافية قطاع التشغيل؟

3- كيف تساهم رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل؟

كما أن دراستنا توصلت إلى النتائج التالية:

- إدخال الأساليب الرقمية وإعتمادها بشكل رسمي وآلي في سياسة التشغيل بوكالة التشغيل بالطارف
- سهولة الوصول إلى معلومات وبيانات طالبي العمل مع تعزيز كفاءة عملية التوظيف
- تحسن في كفاءة خدمات وكالة التشغيل كتقليل الوقت اللازم لإنجاز العديد من المهام المتعلقة بالتوظيف وتوفير الجهد عن كل من طالبي العمل والموظفين
- توسع نطاق ومجال الوصول إلى فرص عمل مناسبة
- تحسين كفاءة عملية التوظيف في ظل النظمة الرقمية (الوسيط أونلاين)
- رقمنة التشغيل عملت على زيادة فرص العمل وتقليص أزمة البطالة بوكالة التشغيل بالطارف

Summary

The stady aimed to identify the reality of employent policy the digitization system , a field study at the teh taref emplotent Agency to achieve the study objectives of designing a 25 question , questionnaire to collect information .

The study aimed to design a questionnaire to collect information from the study sumple of 23 employees in the taref branch and the local employent annex , based on this data was collected and analyzed using statistical method including percentages and frequencies to study the relationship between the variable.

The study problem focused on the reality of employent policy with the need to implement a digital system in light of technological development , the study concluded with a central question : what is the reality of employment policy with in the digital system in algeria , a field study in the taref employment agency.

In litght of this centralquestion we relied on the following Sub – question :

1-What are the mechanisms for implenting employment policy within the digital system in the taref employment agency ?

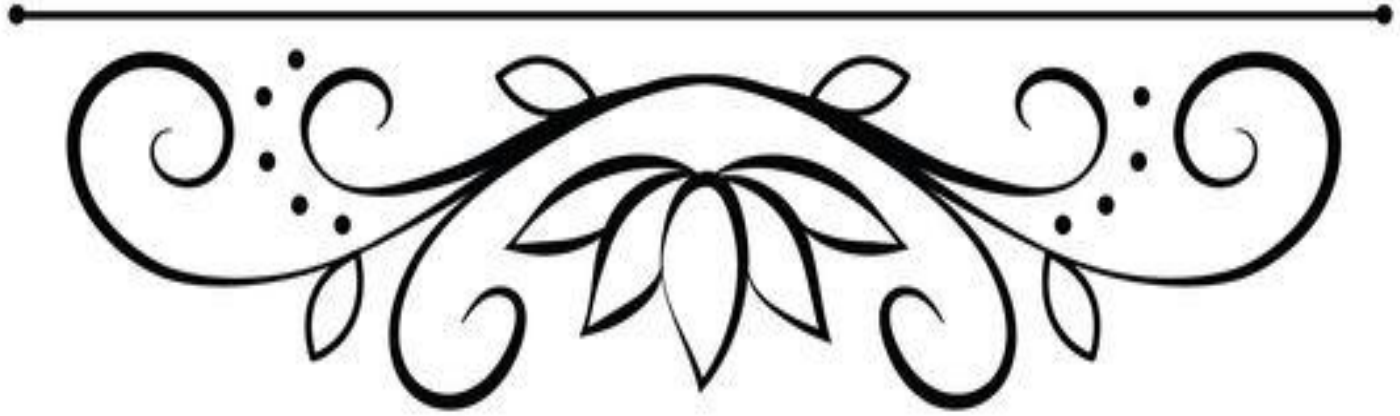
2- what extent does digitization contribute to achierving transparency in the employment sector ?

3-how oes digitization contributeto employmentand increase job opportumities ?

Our study reached the gollowing conclusions :

- the emplementation and formal adoption of digital methods in employment policy at the taref employment agency.
- of access to information and data for job seekers enchancing the efficriency of the employment agency services sush as reducing the time requied to complete many employment related tasks and saving effort for both job seekers and employees.
- expanding the scope and range of access to suitable job opportunities.
- reducing the employment crisis and increasing job opportunities.

المقدمة



المقدمة:

تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الإستقلال إلى إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية الشاملة والنهوض بالإقتصاد والمجتمع ، ومحو آثار التخلف الذي خلفه الإستعمار الفرنسي والقضاء على العديد من المشكلات التي تتفاقم يوم بعد يوم ، وتأتي في مقدمة هذه المشاكل ، البطالة التي مست مختلف شرائح المجتمع وذلك لهشاشة وضعف إقتصادها من جهة وهيمنة القطاع العام عن القطاع الخاص ومرور الجزائر بالعشرية السوداء.

وفي هذا الصدد إعتمدت الجزائر عدة سياسات وعلى جميع المستويات وخاصة سياسة التشغيل التي تعتبر إجتماعية وإقتصادية في آن واحد ، حيث تعمل على توفير مناصب شغل للأفراد ، ووضعت الحكومة الجزائرية عدة تدابير وآليات لدعم التشغيل وفك شبح البطالة ، ومن بين هذه الآليات نظام الرقمنة ويتم الإعتماد الشامل على الأدوات الرقمية ، وفي خلال ذلك شهد التشغيل تحول عميق مدفوع بتطورات تكنولوجية ، حيث أصبحت فرصة فريدة لإحداث ثورة في طريقة تواصل الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل وتعزيز سوق العمل أكثر شمولا وكفاءة.

حيث قامت وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي بإتخاذ العديد من الإجراءات والتدابير الهادفة للقضاء على البيروقراطية والمحسوبية والحد من تشغيل ذوي النفوذ وخلق جو من الشفافية والمصداقية في هذا المجال ، وهذا كله في إطار رقمنة التشغيل ، وإعتمدت على إستراتيجيات بوضع وتأطير منصات حديثة لرقمنة القطاع من أجل تحسين الخدمة أو تسهيل الإجراءات الإدارية لصالح المواطنين.

حيث تطرقنا من خلال هذه الدراسة إلى خطة بحث تشتمل على مقدمة وخمسة فصول وخاتمة ، ويمكن تلخيص مضمونها كما يلي:

– الفصل الأول: تضمن طرح إشكالية البحث ، وتساؤلات الدراسة (السؤال المركزي والأسئلة الفرعية) مع توضيح أسباب إختيار الموضوع وأهمية وأهداف الدراسة ثم تحديد مفاهيمها وجمع الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

– الفصل الثاني: يحتوي على دراسة تفصيلية لأهم العناصر المتعلقة بسياسة التشغيل ، الأبعاد الرئيسة لسياسة التشغيل ، أهداف سياسة التشغيل ، أنواع سياسة التشغيل ، نظريات التشغيل ، مراحل تطور سياسات التشغيل ، وآليات سياسة التشغيل.

– الفصل الثالث: يضم أهم العناصر التي تتعلق بنظام الرقمنة التي تمثلت في أهداف الرقمنة ، اشكالها وعوامل نجاح الإدارة الرقمية والرقمنة في الجزائر

– الفصل الرابع: تضمن الإجراءات المنهجية للدراسة ، تم فيع عرض كل ما يخص منهج الدراسة ، أدوات جمع البيانات ، مجالات الدراسة ، إختيار العينة وحجمها.

– الفصل الخامس: تم فيه عرض وتحليل البيانات ، النتائج العامة والخاتمة.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

أولا: الإشكالية

ثانيا: أسباب وأهمية إختيار الموضوع

ثالثا: أهداف الدراسة

رابعا: مفاهيم الدراسة

خامسا: الدراسات السابقة

أولا: الإشكالية

يكتسي الشغل أهمية بالغة في تحقيق إستقرار الأفراد والمجتمع ، بإعتباره المصدر الأساسي للعيش الكريم والوسيلة الفعالة لإندماج الأفراد في المجتمع ، وكذا تحقيق الاستقرار المادي والنفسي للأسرة ، مما أخذ إهتماما وحيزا كبيرا لدى العلماء والباحثين السوسيولوجيين والإقتصاديين في دراسة الشغل وماله من قيمة بالغة في تطوير المجتمعات مما جعله يطرح العديد من الدراسات النظرية ،الإمبريقية والإجتماعية خاصة ، رغم الأهمية البالغة لمسألة التشغيل إلا أنها مازالت تواجه عدة تحديات في مختلف دول العالم ومن بينها الجزائر التي عرفت إختلالات كبيرة في سوق العمل ، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر في طالبي العمل ، إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر التي كانت أولى نتائجها غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال ، وهذا ما ساهم فيارتفاع عدد العاطلين عن العمل ، الذي ولد لنا ظاهرة البطالة وتفاقم نسبتها التي مست كل الفئات الإجتماعية لا سيما الشباب وأصحاب الشهادات العلمية ، والتي بلغت نسبة البطالة في الجزائر 13 ,7% سنة 2021[*] وفي سنة 2022 بلغت نسبتها 12 ,5%[*]، مما إستلزم على الحكومة الجزائرية الشروع في إجراءات وتدابير إستثنائية للتخفيف من حدتها وإنعكاساتها السلبية خاصة في أوساط فئة مهمة من المجتمع وهي فئة الشباب ، هذا ماجعل البلاد ترسم سياسة تشغيلية قصد التوازن في سوق العمل من خلال وضعها لمجموعة من البرامج والآليات قصد ترقية الشغل.

شهدت الجزائر تحولا إقتصاديا هاما رغم الأزمات التي تعرضت لها والمتمثلة في هبوط أسعار النفط وتدهور الأوضاع المالية ، مما جعلها تضع خطة إصلاحية والمتمثلة في الآليات وبرامج التشغيل للحد من

[*] البنك الدولي ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، data.abankhaldawli.org، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/01/03 على الساعة 11:00 صباحا

هذه الأزمات ومن بين هذه الآليات والبرامج إنشاء الوكالة الوطنية للتشغيل والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ، والوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ)...

وفي ظل التطور السريع الذي شهدته المؤسسات الجزائرية المختلفة والذي تمثل خاصة في المجال التكنولوجي والتحول الرقمي الذي فرضه الواقع وتغيرات العصر الحالي لمواكبة التقدم على الصعيد العالمي ، الأمر الذي أدى إلى تراجع أشكال الخدمة التقليدية و تزايد الحاجة إلى ضرورة تبني أنماط وأساليب جديدة ترتكز على أبعاد تكنولوجية وإعادة صياغته الخدمات العمومية بشكل يتواكب مع متطلبات التطور السريع في وسائل الإتصال والتوجه إلى تبني الإدارة الرقمية الذي يعد نموذج للتسيير تبنته الجزائر.

إن رقمنة قطاع الشغل في الجزائر من القضايا التي فرضت نفسها في الساحة الدولية ، فقد إعتمدت وزارة التشغيل والضمان الإجتماعي على إستراتيجيات متمثلة في وضع وتأطير منصات حديثة لرقمنة القطاع من أجل تحسين الخدمة وتسهيل الإجراءات الخاصة بالتشغيل لصالح المواطنين ، ولقد عملت الحكومة الجزائرية على إستحداث هيئات التشغيل من أجل الربط بين طالبي وعارضي العمل منها الوكالة الوطنية للتشغيل التي إعتمدت على التقنيات الحديثة لتعزيز شفافية التشغيل في الإدارة من أجل إضفاء المصداقية الكاملة ومن أهم هذه البرامج (الوسيط أونلاين).

وأصبحت التطبيقات التكنولوجية والرقمية في التشغيل ، مساهمة هامة في زيادة فرص العمل ، وإحداث تحولات جذرية في أسواق العمل ، وتحسين كفاءة العمليات في التشغيل وتوسيع نطاق الأعمال ، وهناك عدة طرق يمكن من خلالها أن تسهم رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل من خلال تعزيز الإنتاجية بالإضافة إلى إنشاء فرص عمل جديدة عن طريق تطوير الإبتكار التكنولوجي ومجالات العمل وأيضا التدريب وتطوير المهارات الذي يؤدي إلى تحسين فرص العمل للأفراد وزيادة قابليتهم للتوظيف بإختصار يظهر الإتجاه نحو رقمنة التشغيل أن هناك إمكانيات كبيرة لزيادة فرص العمل من خلال التكنولوجيا مما يوفر فرصا جديدة للشغل ويساهم في النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية.

وتعتبر ولاية الطارف من بين الولايات التي أعطت أهمية وأولوية لربط بين طالبي العمل بسوق العمل بالتقنيات والخدمات التكنولوجية وذلك من خلال وكالة التشغيل بالطارف التي إنفتحت على البرامج الحديثة في التشغيل على غرار الولايات الأخرى في باقي الوطن.

ومن هذا المنطلق تتمحور إشكالية دراستنا حول واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر– دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بالطارف.

وبشكل أوضح يمكن صياغة وتحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ماهو واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر – دراسة ميدانية بوكالة التشغيل بالطارف؟

من خلال التساؤل الرئيسي تطرح الأسئلة التالية:

1- ماهي آليات تطبيق سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف؟

2- مامدى مساهمة الرقمنة في تحقيق شفافية قطاع التشغيل؟

3- كيف تساهم رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل؟

ثانيا: أسباب وأهمية إختيار الموضوع:

1- أسباب إختيار الموضوع:

هناك المجموعة من الأسباب جعلتنا نختار هذا الموضوع من بينها ميلنا و إهتمامنا بموضوع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة ومن بين هذه الأسباب نذكرها في مايلي:

•الرغبة الشخصية والميل للبحث عن واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف

•رغبتنا في فهم تأثير التكنولوجيا على سياسات التشغيل وكيفية تطبيقها في تحسين سياسة التشغيل وإدارة الموارد البشرية.

•بحكم التخصص العلمي الدروس الذي يتماشى مع الموضوع

•إعتبار الموضوع من أهم المواضيع الحديثة الذي يفرض نفسه على الساحة العلمية لنه يواكب العصرنة والتطورات الحديثة.

2- أهمية الدراسة:

إن موضوع واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة وبالأخص رقمنة وكالة التشغيل بالطارف له أهمية ، وذلك من خلال مرور الوكالة بعدة مراحل للوصول إلى رقمنة العصر والإنتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية ، وكذا التحول من المعاملات الورقية والحضورية إلى الإلكترونية والرقمنة ، وهذا الذي تسعى له الجزئر ووزارة التشغيل والضمان الاجتماعي في الوقت الراهن ، وبالتالي تكمن أهمية الدراسة في معرفة واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة.

3-أهداف الدراسة:

لابد في الدراسات العلمية وخاصة الدراسة السوسيولوجية أن يضع الباحث بعض الأهداف للوصول إليها في دراسته ونذكر منها مايلي:

•الإطلاع على آليات تطبيق سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف

•تحليل مدى مساهمة الرقمنة في شفافية قطاع التشغيل

•الكشف عن مدى مساهمة رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل

رابعا– مفاهيم الدراسة :

عند القيام بأي بحث أو دراسة في العلوم الإجتماعية وخاصة في علم الاجتماع لابد أولا من تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة أو المفاهيم الثانوية (مفاهيم المقارنة) التي تبنى عليها الدراسة والوقوف على معاينتها ومدلولاتها مع التركيز على المعاني التي تخدم البحث ، وذلك لتسهيل الدراسة وإزالة الغموض أو أي لبس وبذلك يوجه البحث إلى الإتجاه الصحيح للوصول به إلى الهداف المرجوة.

1/ المفاهيم الأساسية للدراسة:

حاولنا إبراز وتوضيح المفاهيم الأساسية لدراستنا ، وقبل التطرق إلى مفهوم " سياسة التشغيل " لابد من التطرق إلى المفاهيم المرتبطة بها والمتمثلة في:

- **العمل (الشغل):**

– **التعريف لغة:** الفعل بقصد–وَعَمِلَ عَمَلاً: صنع مهن وكما يقول برغسون أن عقل الإنسان لم يتكون ويتطور إلا لأن له يدين تصنعان الآلات وقال كلمته المشهورة العمل جوهر الوجود.[1]

[1] – الزهرة باعمر ، ربيعة جعفور: مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية ، مقال مأخوذ من مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية ، الصادر عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، العدد 39 ، 2018 ، ص ، 709 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: https://www.idsj.net تم الإطلاع علي الموقع يوم 2024/01/10 على الساعة 00: 14 مساءا

- **التعريف الإصطلاحي للعمل:**

فيعرف العمل بأنه النشاط الإنتاجي للأفراد في وظيفة أو حرفة معينة ، فالنشاط لابد أن يكون حركيا للوظائف التي تتطلب ذلك ، أو ذهنيا في مهن أخرى ، أما عن الإنتاج فهو الهدف المرجو من العمل ، كأن يشتغل عمال المناجم في نفق أو منجم ما ، فالجهد الذي يبذلونه هو النشاط ، اما إستخراجهم للمعادن الثمينة فهو الإنتاج[1]

- **تعريف العمل حسب علماء الاجتماع:**

" يشير هذا المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد نحو إنجاز هدف معين " ، وتطلق صفة العامل على كل إنسان يمارس نشاطا معينا.

وأشار إليه فريدمان " G–freidmann "في كتابه " رسالة في سوسيولوجية العمل " هو مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله ويديه والدوات والآلات وينفذها على المادة ، هذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره.

- **تعريف العمل حسب علماء النفس:** " العملهو سلوك مكتسبمن خلال التعلم ، يهدف إلى التكيف مع متطلبات المهمة "

ويعرفه " Cristian Guillvic" بأنه الفعل الذي تنجزه ، وكذا الناتج والمكانة الاجتماعية التي تحتلها في المجتمع [2]

[1] – الموضوع مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://mjwdoo3.com ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/11 على الساعة 48: 21 مساءا.

[2] – خروف حياة : تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين ، دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس الإجتماعي في التنظيم والتسيير ، قسم علم النفس ، كلية الاداب والعلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، ص 68–69

- **التعريف الإجرائي:**

العمل هو عبارة عن نشاط يقوم به الأفراد من اجل تلبية متطلباتهم وحاجياتهم ، وهو أساسي للمجتمعات ويعمل على تقدمها وتطورها.

- **التشغيل:**

- **التعريف اللغوي للتشغيل:** التشغيل مصدر " شَغَّلَ" ، قرر تشغيله في المعمل ، تشغيل الآلات: إدارتها.[1]

عرفت عملية التشغيل على أنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لإستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.[2]

تعرف منظمة العمل الدولية التشغيل كما يلي:

" يكون الشخص قابل للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب شغل ، فيحافظ عليه ويتطور في عمله ، ويتكيف مع التغيير ، ثم يتحصل على منصب آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه " [3]

المفهوم الإجرائي:

التشغيل هو عملية لمجموعة من الأساليب والوسائل التي تستخدمها المنظمات لجذب وإستقطاب لأفراد راغبين في العمل ، لديهم الكفاءات والقدرات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة.

---

[1] – معجم المعاني الجامع – معجم عربي عربي ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: https://www.almaany.com ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/12 على الساعة 19: 14 مساءا

[2] – ميلودي محمد ، نواري إسماعيل: السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستير في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، 2022/2021 ص 24،41

[3] – عدَّالة بن مهيدي ، صالح زياني: التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر (2010–2020) دراسة تحليلية ، مقال مأخوذ من المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والإجتماعية ، صادرة عن جامعة الحاج لخضر (باتنة) الجزائر ، المجلد 06 / العدد 01 ، 2022 ، ص 169

1-1/ سياسة التشغيل:

- **تعريف السياسة لغة:** إن كلمة السياسة في اللغة العربية مأخوذة من الفعل " ساس " ومنه قولهم :" ساس الناس سياسة ، تولى رياستهم وقيادتهم ، فهو ساسٌوسائس ، ويجمع على سياسة وسوَّاس، فيقال سوَّسفلان امر القوم إذا ملك عليهم و " أساسه الناس ، رأسوه كما تأتي " السياسة بمعنى الولاية والإمارة
- **التعريف الإصطلاحي للسياسة:** والسياسة في الإصطلاح لها تعريفات عديدة ، تعرف بأنها : " قانون النظام " وأنها تتضمن العمل الذي يسمح بإظهار الإمكانية أو القوة ، بل قد تتضمن إعادة هيكلة العلاقة بين الوظائف أو الأدوار، أو خلق هذه العلاقة ، أو إنهائها ، إلى جانب دورها في توزيع المنافع أو القيم[1]

السياسة هنا مصطلح إداري وإقتصادي وليس مصطلح سياسي بمعنى إدارة الصراع او وضع توازن وقواعد القوة النفوذ، وبالتالي فهي تعني هنا تلك المساواة أو التوجه الذي إعتمده وأصدرته السلطة العليا في وزارة ما أو منظمة ما..

وأيا كانت هذه السلطة العليا (رئاسة جمهورية – مجلس الوزراء ...) بعد إستعراض ودراسة مجموعة من المسارات البديلة، ولكنها إختارت هذا المسار الذي يمثل السياسة والذي يعنى بمجموعة من المبادئ والقواعد التي تحكم وتحدد إجراءات معينة.

وأصدق مثال على ذلك هو سياسات التشغيل ، فهي موجهة إلى خلق فرص حياة كريمة لائقة لكل القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه [2]

- **تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE):** سياسة التشغيل بأنها " مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع إحتياجات الإنتاج "

[1] – أحمد محمد عمر ساعد :العلاقات الدولية أسسها وتطبيقاتها وفق المنظور الإسلامي ، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع ، دون طبعة ، 2021 ، ص 34 ، 36.

[2] – محمد كمال مصطفى : الإدارة دروس مستفادة وحوارات مفيدة ، مركز الخبرات المهنية بميك ، طبعة 1 ، القاهرة ، مصر، 2017 ، ص 108.

- وتعرف أيضا بأنها مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة مثل: ساسة ما قبل التشغيل المنتهجة ، تشغيل الشباب ، سياسة العمل بالتعاقد [1]

- **عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT):** على أنها " رؤية وإطار متفق عليهأو متناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الأطراف أصحاب المصلحة ، وبالتالي فإنه يشير إلى مجموعة من التدخلات المعنمدة الأبعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للشغل في بلد معين .[2]

- **التعريف الإجرائي:**

سياسة التشغيل هي مجموعة الإجراءات والتدابير المدروسة التي تضعها الحكومة عن طريق القواعد والقوانين ، هدفها الأساسي هو المحافظة على سوق العمل ، وتوفير فرص عمل والحد من ظاهرة البطالة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

1-2/ تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل:

وكالة التشغيل الوطنية هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGS تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم06-77 ، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية ، موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ، وهي تلعب دور الوسيط بين أصحاب العمل الباحثين عن العمالة ، والوكالة هي

---

[1]- سعدية زايدي: سياسة التشغيل في الجزائر ، مقال مأخوذ من مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية ، مجلة تصدر عن جامعة باتنة ، الجزائر ، العدد13،2017، ص188، مأخوذ من الموقع الإلكتروني:https://www.asjp.cerist.dz ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/13 على الساعة 50: 15 مساءا.

[2] – بهلول عبد القادر: دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائر خلال الفترة (1998-2019) دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستير أكاديمي في العلوم السياسية ، تخصص تنظيم سياسي وإداري ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، 2021/2020 ، ص18، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: http://dspace.univ-ghardaia.dz:8080/jspui/handle/123456789/1970 ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/13 على الساعة 57: 20 مساءا.

المسؤولة عن مهمات أخرى كتنظيم وضمان معرفة الوضع وتطور سوق العمل الوطني والقوىالعاملة ، بجمع وربط العرض وطلب العمل لذلك تأتي معلومات التشغيل أيضا من وكالة التشغيل [1]

- **التعريف الإجرائي:**

وكالة التشغيل هي بمثابة مؤسسة عمومية تُسَيَّر تسيير خاص ، وهي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ، ودورها هي الوساطة بين أصحاب العمل الباحثين عن العمالة وبين الباحثين عن عمل ومسؤوليتها أيضا التنظيم ومعرفة تطور سوق العمل الوطني.

1-3/ الرقمنة:

- **التعريف اللغوي:** تعددت تعاريف الرقمنة فحسب معجم المجند في اللغة العربية المعاصرة فقد عرفها كما يلي: رقمية مفرد: إسم مؤنث منسوب إلى رقم ، أما معجم الطلاب فيعرفها أنها الرقم: الكتابة والختم ، أما في معجم لسان العرب فهو رقم بمعنى كتب أو رقم الكتاب : أعجمه وبينه وتدل مادة الرقم في المعاجم اللغوية العربية على جملة من معاني التعجيم والكتابة والقلم والخط.[2]
- **التعريف الإصطلاحي:** تعددت مصطلحات الرقمنة إلى حداثة عهد المصطلح وعدم تقنينه دوليا ، ويمكن تتبع تعريفها من خلال عدد من التعريفات المختلفة:

- عند سشلومف (**schlumph**): فمصطلح الرقمنة أشمل من يقابله عند البعض الآخر ، وهو مصطلح المسح الضوئي حيث أن الرقمنة لا تقتصر على المسح فقط بل تقوم على تحويل المواد

[1] – خليلي أحمد: دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل – من وجهة نظر الإداريين – حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة ، مقال مأخوذ من مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، تصدر عن جامعة المسيلة ، الجزائر ، العدد الأول ، 2019 ، ص 271.

[2] – حمدي زوبيدة : تقنيات وإجراءات الرقمنة: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني– محمد مقبول – عشعاشة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير ، تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات ، قسم علوم إنسانية ، كلية العلوم الاجتماعية جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم ، 2020 ، 2021 ، ص 17 ماخوذة من الموقع الإلكتروني: http://e-biblio.univ-mosta.dz/bitstream ، تم الإطلاع على الموقع يوم : 2024/03/13 على الساعة 41: 16مساءا.

التقليدية كالصور والكتب وتسجيلات الفيديو وغيرها إلى شكل مقروء بواسطة الحاسب سواء تطلب ذلك التحويل بإستخدام الماسحات الضوئية أم لا.

- وإستخدمت مؤسسة digital preservation coalition (DPC) مصطلح Digitisation وعرفته بأنه عملية خلق ملفات رقمية سواء بالمسح الضوئي أو بتحويل تناظري إلى مواد رقمية تكون نتيجتها نسخة كمادة رقمية.[1]
- **التعريف الإجرائي:** هي عملية تحويل مصادر معلومات والوثائق مهما كان نوعها من الشكل الورقي بواسطة تقنيات الحاسبة الآلية عبر النظام الثنائي.

2/ المفاهيم الثانوية للدراسة:

2-1/ البطالة: هناك عدة تفسيرات حول البطالة من حيث اللغة والإصطلاح وتعريفات عدة وهي كالآتي:

- **التعريف اللغوي للبطالة:** كلمة البطالة هي من الكسالة المؤدية إلى إهمال المهمات ، التفرغمن العمل ، والتبطل فعل البطالة ، وهو إتباع اللهو والجهالة ، و بطَل، يُبْطِلُ، بَطَالَةٌبفتح الباء ، و بِطَالَةبكير الباء: أي تَعَطَّلَ.
- **التعريف الإصطلاحي:** تطلق البطالة على ثلاثة معاني:

- عدم تناسب فرص العمل من قوى البشر أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.
- عدم إسناد عمل أيا كان نوعه إلى شخص
- أو عدم قيام الشخص بعمل ما بناءا على رغبته في عدم العمل[2]
-

[1] – نجلاء أحمد يس: الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية ، العربي للنشر والتوزيع ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 2012 ، ص17 .

[2] علي مزاحم حبيب السامرائي: الإستثمار في رأس المال الفكري ، دون طبعة ، دار الكاديميون للنشر والتوزيع ، 2021 ، ص60 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: https://books.google.dz ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/13 على الساعة 49: 21 مساءا.

- **عرفها البنك الدولي:**" الجزء من القوى العاملة الذي ليس له عمل لكنه متواجد للبحث عن وظيفة ".
- كما يمكن تعريفها بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع إستعداداته وخبراته ، وذلك نظرا لحالة سوق العمل ، ويستبعد هذا حالات الإضطراب أو حالات المرض أو الإصابة
- أما من المنظور السوسيولوجي: البطالة فإنه يتناولها بإعتبارها ظاهرة من الظواهر السلبية التي يترتب عليها الكثير من المشكلات الاجتماعية مثل السرقة والإدمان عن المخدرات [1]

التعريف الإجرائي:البطالة هي ظاهرة إجتماعية وإقتصادية أيضا ، تعبر عن حالة الفرد العاطل عن العمل وقد تؤدي البطالة إلى آثار مثل المخدرات وغيرها من آثار الإنحراف التي يقترن ظهورها وإنتشارها بالبطالة.

2-2/ الشفافية:

- **التعريف اللغوي للشفافية:** شفافية: قابلية الجسم لإظهار ما وراه ، ويستعار للشخص الذي يظهر ما يبطن ، فيقال له: رجل ذو شفافية.

تحدث بِشَفَافِيَةٍ :بِوُضُوحٍ تَامٍ.[2]

- **عرفها معجم المصطلحات العامة:** بأنها تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة ، فهي تتيح لمن يهمه مصلحة في شأن، وتمتلك الأنظمة ذات الشفافية إجراءات واضحة لكيفية صنع القرار على الصعيد العام، كما تمتلك قنوات إتصال مفتوحة بين أصحاب المصلحة والمسؤولين وتضع المعلومات الدقيقة والوافية.

[1]– طارق عبد الرؤوف محمد عامر: "البطالة مفهومها – أسبابها – خصائص – إتجاهات " ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر ، 2016 ، ص13-14.

[2] – معجم المعاني الجامع – عربي عربي ، مرجع سابق ذكره مأخوذ من الموقع الإلكتروني: https://www.almaany.com ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/14 على الساعة 33: 15 مساءا

- **كما عرفها قاموس ويبستر**:بأنها التحرر من كل مظاهر الغش والخداع وسهولة كشف هذه المظاهر وجعلها بادية للعيان.

ويعرفها آخر بأنها : نقيض السرية[1]

وتعرف الشفافية أيضا بأنها: وضوح التشريعات وسهولة فهمها وإستقرارها وإنسجامها مع بعضها وموضعيتها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها وسهولة الوصول إلى إتخاذ القرارت على أساس درجة كبيرة من الدقة والوضوح وفقا للتغيرات الاقتصادية والإجتماعية والإدارية وبما يتناسب مع روح العصر ، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات عنها وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع [2]

التعريف الإجرائي:

الشفافية هي التخلص من كل مظاهر الفساد الإداري والخداع والكشف وتبيان المعلومات الحقيقية والدقيقة بحيث تكون متوفرة ومتاحة للجميع.

[1] – محمد محمود مصباح: مفهوم الشفافية لدى إدارة المكتبات في جامعة بنها وعلاقتها بفاعلية الإتصال الإداري ، مقال مأخوذ من المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات تصدر عن جامعة بنها ، مصر ، العدد05 ، 2021 ، ص152.

[2] – مداح ميلود: دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري (التجربة الماليزية) ، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستير أكاديمي ، تخصص إدارة أعمال ، قسم علوم تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ، برج بوعريريج ، الجزائر ، 2023/2022 ، ص18.

2-3/ سوق العمل:

- **التعريف لغة:** مأخوذ من سوق خدمات العمال أو سوق التعامل بمعنى سوق قوى عرض وطلب العمل التي تحدد على أساسها الأجور وشروط العمل وكذا سوق موازية يتولى البائع والمشتري تحديد تفاصيل الصفقة.

- **التعريف إصطلاحا:** سوق العمل نظريا وبالمعنى التقليدي هو سوق شأنه شأن كل الأسواق الأخرى إذ تتوافر فيه المقومات الأساسية للسوق مثل العرض والطلب والسعر ، ويعرف على أنه المكان الذي يتم عبره إلتقاء كل من البائعون والمشترون لتبادل السلع والخدمات بعبارة أخرى هو محل إلتقاء جانبي العرض والطلب على السلع والخدمات. [1]

- وعرفته اللجنة الأمريكية لتنظيم شؤون العمال: المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف ، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال أو يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي توجد فيه أنواع عديدة من ظروف العمل [2]

- **التعريف الإجرائي:**

هو الفضاء الذي يلتقي فيه كل من طالبي العمل وعارضي فرص العمل وهم أصحاب المؤسسات والشركات.

[1] – عادل مجيد عيدان العادلي: الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية ، دار الغيداء للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن ، 2016 ، ص 141 ، 143 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني: https://books.google.dz ، تم الإطلاع عليه يوم 2023/12/15 على الساعة 00: 20 مساءا

[2] – محمود سمايلي:محاضرات في مادة سوق العمل ، موجهة لطلبة 2 ماستير علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد أمين دباغين ، سطيف2 ، 2023/2022 ، ص 10 ، 11

2-4/ فرص العمل:

" فرصة " وتعني الفرصة بمجموعة من المنافع والمزايا المتاحة والممكنة بفعل تظافروتفاعل مجموعة من العوامل الاقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافية في مجتمع ما في ظروف ما أمام فرد ما أو مجموعة من الأفراد ، إذ لم يتم إغتنام هذه الفرصة بواسطة هذا الفرد ، أو هؤلاء الأفراد في اللحظة الحالية ، إنقلبت هذه المغانم إلى مغارم يندم عليها الفرد أو الأفراد في المستقبل القريب أو البعيد.

أما عن "مفهوم فرص العمل" ، فإنه وفقا للمفهوم السابق والمجرد للفرصة فإنه بشكل عام يمكن أن تتبلور في هذه المغانم التي يتم الحصول عليها بفعل التشغيل أو الحصول على الوظيفة (عقد العمل).

والشائع على غير الحقيقة أن فرصة العمل (فرص العمل) هي فرصة أو مغنم ومنافع لطالب العمل الذي غالبا ما يكون عاطلا ، ولكن الحقيقة أنها لابد وأن تكون فرصةحقيقية لكل الأراف الداخلة والمشتركة فيها.

والأطراف المشتركة فيها في هذه الفرص هم طالبي العمل ، وصاحب العمل ، والمجتمع (الدولة).[1]

التعريف الإجرائي:فرص العمل تعني مجموعة من المنافع والفوائد لطالبي العمل وخاصة العاطلين عن العمل وذلك من خلال الحصول على وظيفة عمل مناسبة.

2-5/ الإدارة الرقمية:

- **التعريف لغة:** من الفعل يدير ويوظف ويستخدم ويحرك ويقتصد ويوجه ويرشد ويسوس
- **التعريف إصطلاحا:** هي عملية صنع القرارات بصورة رشيدة لإنجاز الأهداف المطلوبة في الإطار الزمني الموضوع لها.
- **تعريف هنري فايول: H.Fayol:** هي عملية تنبئوتخطيط وتنظيم ومن ثم القيام بالتوجيه والمراقبة. [2]

[1] – محمد كمال مصطفى ، مرجع سابق ذكره ، ص 133.

[2] – راكز علي محمود الزعارير غسان الطالب: الإدارة والتسويق الإلكتروني لمنظمات الأعمال المعاصرة ، اليازوري للنشر والتوزيع.ط1 ، 2020 ، ص27.

2-6/ التحول الرقمي:

- **التعريف لغة:** التحول كلمة أصلها الإسم (تحول) في صورة مفرد مذكر وجذرها (حول) وجذعها (تحول) وتحليلها (الـ + تحول).

وكذلك: هو عملية تحويل الإشارة التناظرية إلى إشارة رقمية بتمثيل كل قيمة تناظرية بأقرب عدد صحيح في النظام الرقمي. [1]

- **التعريف إصطلاحا:**

إتجاه كثير من المؤسسات سواء تلك الهادفة للربح مثل البنوك والمؤسسات التجارية أو غيرها ، مداري ، مؤسسات حكومية ..... إلى ممارسة كافة الأنشطة والوظائف بإستخدام تكنولوجيا المعلومات المستندة إلى التبادل الإلكتروني للبيانلت عبر شبكات الحاسوب عموما وشبكة الأنترنيت بصفة خاصة.[2]

- **التعريف الإجرائي:**

وهو إتمام أكبر قدر من مراحل وأنشطة العمل عبر شبكة الإنترنيت دون الحاجة إلى التعامل المباشر مع العملاء.

[1] – معجم المعاني عربي عربي (2010) ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: https://www.almaany.com ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/12 على الساعة 29: 17 مساءا.

[2] – عبد العزيز السيد مصطفى : التحول الرقمي في مؤسسات الأعمال عن جامعة القاهرة ، قسم دراسات علمية ، ط1 ، 2022 ، ص19 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني : https://www.nour.book.com ، تم الإطلاع عليه يوم 2023/12/10 على الساعة 00: 12 مساءا.

خامسا / الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

من خصائص البحث الجيد بناؤه على أرضية جيدة من خلال التعرض لقدر كبير من الدراسات السابقة التي أجريت في الموضوع ، لأنها تجعل الباحث مطلعا عما قام به غيره وواقفا على ثغرات هذه الدراسات التي تكون بمثابة مواطن الخلل ونقاط النقص عليه معالجتها وبناء إشكالية بحثه على خلفيتها.

1/ الدراسات المحلية (الجزائرية)

1-1/ الدراسة الجزائرية الأولى:دراسة سعدية زايدي ، عالجت موضوع سياسات التشغيل في الجزائر دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفيدراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم الاجتماع ، تنظيم وعمل بجامعة باتنة1 ، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا سنة 2019/2018.

إشكالية الدراسة:تمثلت إشكالية الدراسة في التساؤل المركزي التالي: كيف تساهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين؟إندرجت عنها فرضيات رئيسية وفرعية متمثلة في:

الفرضيات الرئيسية: تساهم الجوانب التنظيمية لسياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر على تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين.

الفرضيات الفرعية:- تساهم طبيعة عقد العمل في تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين

- يساهم الأجر المقدم داخل المؤسسة في تحقيق الرضا الوظيفي والإندماج المهني للعامل
- تساهم الخدمات الاجتماعية المقدمة على تحقيق الإلتزام التنظيمي للعامل.

- **منهج الدراسة:** إعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي
- **أدوات جمع البيانات:** إعتمدت على مجموعة من أدوات لجمع البيانات المتمثلة في الإستمارة ، المقابلة ، السجلات والوثائق.
- **نوع العينة وحجمها:** إعتمدت على العينة القصدية وكذا العينة الحصصية ، بلغت عينة مديرية النشاط الإجتماعي بـ 3255 عامل و ووكالة التشغيل بـ 2383 عامل.

- **نتائج الدراسة:** توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

.إلقاء ضوء على سياساتالتشغيل في الجزائرودورها في تحقيق الأمن الوظيفي

.محاولة معرفة درجة إحساس العمال بالأمن الوظيفي في المؤسسات الجزائرية

.معرفة العوامل والأسباب التي من شأنها ان تحقق الأمن الوظيفي.

1-2/ الدراسة الجزائرية الثانية: هي عبارة عن دراسة لرابحي سالمة وداد وحسناء بعنوان " تقييم سياسات التشغيل في الجزائر – دراسة حالة – أدرار "

أعدت هذه الدراسة لنيل شهادة الماستير ، قسم العلوم السياسية ، جامعة أدرار دراية ولاية أدرار خلال السنة الجامعية 2019/2018م.

ـ إشكالية الدراسة: لقد تمحورت إشكالية الدراسة حول كيفية تقييم سياسات التشغيل الجزائر، ومدى نجاعتها في الحد من ظاهرة البطالة خلال الفترة 2012 – 2018

- وقد تم صياغة التساؤل المركزي على النحو التالي:

- ماهي الأسس المفاهمية التي ترتكز عليها كل من سياسة التشغيل والبطالة ؟
- ماهي السياسات المتبعة من طرف الدولة في ميدان التشغيل لمعالجة مشكل البطالة ؟
- ماهي أهم تطورات الطلب والعرض في الجزائر خلال الفترة 2012-2018 ؟

- إعتمدت الباحثتان في الدراسة عل المنهج التالي:

المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري بإضافة إلى المنهج التاريخي ، أما في الجانب التطبيقي فقد إعتمدا على منهج دراسة حالة.

- أهم النتائج المتوصل إليها:

- هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التشغيل وهو ما يعني إمكانية إنخفاض معدلات البطالة مستقبلا إن كان للإقتصاد الوطني القدرة على خلق مناصب شغل

- عم وجود توازن بين العرض والطلب على مستوى سوق الشغل
- سياسة التشغيل في الجزائر لازالت عاجزة على التوفيق بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات سوق العمل
- ضعف نسبة الإستثمار الأجنبي في الجزائر مما يؤدي إلى حرمان فئة الشباب خاصة البطالين المثقفينمنهم لإيجاد مناصب عمل تليق بمستواهم الثقافي.

1-3/ الدراسة الجزائرية الثالثة:هي عبارة عن دراسة لناصري نعيمة ولد حمادي فوزية بعنوان " رقمنة مؤسسات التشغيل ودورها في تعزيز شفافية سوق العمل لولاية أدرار ، دراسة حالية ANEM "

أعدت هذه الدراسة لنيل شهادة الماستير الأكاديمي ، قسم العلوم التجارية، تخصص مالية المؤسسة ، بجامعة احمد دراية أدرار ولاية أدرار خلال السنة الجامعية 2021/2020.

ـ إشكالية الدراسة: لقد تمحورت إشكالية الدراسة حول رقمنة مؤسسات التشغيل ودورها في تعزيز شفافية سوق العمل

وقد تم صياغة التساؤل المركزي على النحو التالي:

- ما مدى مساهمة رقمنة مؤسسات التشغيل في تعزيز شفافية سوق العمل ؟
- وتمحورت الأسئلة الفرعية للدراسة على النحو التالي:
  - ما هو المقصود بالإدارة الإلكترونية ورقمنة التشغيل ؟
  - ما هو مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية رقمنة مؤسسات التشغيل (وكالة التشغيل) ؟
  - كيف أثرت الرقمنة على مؤسسات التشغيل (وكالة التشغيل المحلية) خاصة وعلى سوق العمل عامة ؟
- إعتمدت الباحثتان في الدراسة عل المنهج التالي:

المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب دراسة حالة:

- تم الإعتماد في هذه الدراسة على أدوات جمع البيانات التالية: تمثلت في: الملاحظة ، المقابلة والإستبيان

- أهم النتائج المتوصل إليها:

- ضرورة نشر ثقافة الوعي لدى المواطن وتوليد الأمن لإستخدام هذه التكنولوجيا

- محاولة القضاء على مشكلة الأمية الرقمية ونشر الثقافة المعلوماتية

- إحداث تقدم نوعي في مجال رقمنة الوكالة المحلية للتشغيل

- الرقمنة هي بديل جديد بعيد النظر في علاقة طالبي العمل والمستخدمين بوكالة التشغيل.

- **1-3/ الدراسة الجزائرية الرابعة:**هي عبارة عن دراسة لـ ميلودي محمد ونواري إسماعيل بعنوان " السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر "

أعدتهذه الدراسة لنيل شهادة الماستير في العلوم السياسية ، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، قسم العلوم السياسية بجامعة أحمد دراية ولاية أدرار خلال السنة الجامعية 2021-2022.

ـ إشكالية الدراسة: لقد تمحورت إشكالية الدراسة حول السياسة العامة للتشغيل في مكافحة البطالة وأهم السياسات والآليات التي تبنتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة.

وقد تم صياغة التساؤل المركزي على النحو التالي:

- إلى أي مدى ساهمت الإجراءات والتدابير وكذا البرامج والآليات التي تبنتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة المتعلقة بسياسة التشغيل في مكافحة البطالة والإقلال منها قدر الإمكان ؟

- وتمحورت الأسئلة الفرعية للدراسة على النحو التالي:

  - ماهي البطالة وما طبيعتها في الجزائر ؟

  - ما المقصود بسياسة التشغيل ؟

- ماهي السياسات المنتهجة من طرف الدولة للتقليص من البطالة والحد منها ؟

- المنهج المستخدم في الدراسة:تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي

- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

المسح المكتبي من خلال الكتب والدراسات الموجودة في المكتبات

الأنترنيت من خلال تصفح المواقع ذات الصلة بموضوع الدراسة

- أهم النتائج المتوصل إليها:

- أخذت الجزائر على عاتقها مجموعة من البرامج والآليات كمجموعة من الإجراءات لمكافحة والحد من البطالة وتمثلت في مجموعة من الأجهزة المختلفة سواء كانت من الوزراة المكلفة بالعمل أو الأجهزة المسيرة من قبل وكالة التنمية الاجتماعية أو الصندوق للتأمينكما أن سياسات التشغيل المتعاقبة في الجزائر عبر جميع الحقب كانت سياسة التشغيل أكثر واقعية وأكثر فاعلية وهذا ما أشثبته الواقع.

2/ الدراسات العربية:

2-2/ الدراسة العربية الأولى: هي عبارة عن دراسة لإسلام جمال صابر إبراهيم بعنوان " التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية – دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية"

أعدت هذه الدراسة بالمجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات ، المجلد5 ، العدد13 ، أجريت هذه الدراسة سنة 2022 تصدر عن جامعة آداب ، جامعة بني سويف ، مصر

ـ إشكالية الدراسة: لقد تمحورت إشكالية الدراسة حول التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية والتعرف على برنامج التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية وتناول الخطوات التنفيذية لبرنامج التحول الرقمي.

وقد تم صياغة تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

- ما ملامح برنامج التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية ؟
- ما الخطوات التنفيذية لبرنامج التحول الرقمي ؟
- ماهية موقع منصة مصر الرقمية ؟
- كيفية تصنيف الخدمات بمنصة مصر الرقمية ؟
- هل يعاني موقع منصة مصر الرقمية من مشكلات أرشيفية ؟

- إعتمد الباحث على المنتج التالي:

المنهج المسحي في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالتحول الرقمي بجمهورية مصر العربية ، كما تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ، والإستعانة بمنهج دراسة الحالة في أجزاء من البحث.

- تم الإعتماد في هذه الدراسة على أدوات جمع البيانات التالية: تمثلت في: الملاحظة ، وتحليل المضمون

- أهم النتائج المتوصل إليها:

- نظرا لوجود نسبة كبيرة من الأمية علينا كمجتمع رقمي ، سد هذه الفجوة وتأهيل الأجيال القادمة بحلول تكنولوجية تتناسب مع كل فئات المجتمع .
- توفير كافة الخدمات بشكل اونلاين من خلال الأنترنيت
- توفير التكاليف وتحسين العلاقات بين المواطنين والحكومة.

2-3 الدراسة العربية الثانية:هي دراسة لتركي زكي رشاد الدوبي بعنوان " قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية – دراسة تحليلية لأداة قياس التحول الرقمي " ، مقال ماخوذ من المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، العدد99.أجريت هذه الدراسة سنة 2023.

ـ إشكالية الدراسة: لقد تمحورت إشكالية الدراسة حول قياس الرقمي بالمملكة العربية السعودية وتركز على مشكلة تحليل موقع قياس التحول الرقمي وطرق القياس ومؤشرات ومعايير القياس والتقييم بالإضافة إلى الخصائص الرئيسية لموقع قياس التحول الرقمي.

وقد تم صياغة تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

- ماملامح أداة قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما خطوات قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية ؟
- ماهية أداة قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية ؟
- كيفية تصنيف الجهات قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية ؟

- ما مشكلات قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما نتائج تحليل خطة عمل لأداة قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية ؟
- **المنهج المستخدم في الدراسة:** إعتمدت الدراسة على المنهج المسحي في جميع البيانات ، كما تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والإستعانة بمنهج دراسة الحالة.
- **أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:**

_ الملاحظة وتحليل المضمون

- أهم النتائج المتوصل إليها:

- بات التحول الرقمي من أهمم الضروريات العصرية التي يوجبها التقدم التكنولوجي في وسائلالإتصال والمعلومات ، ومن أجل تطوير جودة المؤسسات الحكومية
- يجب سد فجوة المية الرقمية ، وإعداد الأجيال القادمة والراهنة من أجل مواكبة التطور التكنولوجي الهائل بأحدث الطرق المناسبة مع كل فئات المجتمع
- إن تحديات التحولات تكمن في الصعوبات التي تعرقل الخدمات التي يستفيد منها المواطنزن في ظل تعدد المنصات والتطبيقات الرقمية الحكومية.

3/ التعقيب على الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تطرقت لموضوع واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة وتناولته من زوايا مختلفة ، وقد تنوعت هذه الدراسات بين المحلية (الجزائرية) أو غير المحلية (العربية) ، وتعد هذه الدراسات دراسات متشابهة لمجتمع دراستنا خاصة الدراسات الجزائرية ومتشابهة مع دراساتنا الحالية من خلال المتغيرين التابع والمستقل.

تناولنا سياسة التشغيل كأحد المتغيرين للدراسة وتناولنا في بعض الدراسات المتغيرين معا ، وذلك رصدناه في أوجه الشبه وأوجه الإختلاف بين الدراسات السابقة ودراستنا الحالية ووظفنا أيضا أوجه الإستفادة والتي كان لها أثر في فهم دراستنا الحالية.

تناولت دراستناموضوع حديث وذلك من خلال دراسة العلاقة بين سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة وواقعها الحالي وكيفية إعتمادها على الأنظمة الرقمية لتسيير عمليات التشغيل والدور الكبير الذي تلعبه الرقمنة داخل مؤسسات التشغيل (وكالة التشغيل) وهذا لم تعالجه الدراسات السابقة بشكل مباشر.

من خلال ما تم ذكره سابقا يمكن أن نستعرض أوجه الشبه بين بحثنا الحالي والدراسات السابقة.

_ حيث إتفقت دراستنا الحالية في أهدافها مع الدراسة السابقة لـ ناصري نعيمة " وبهاوي فوزية التي كانت بعنوان رقمنة مؤسسات التشغيل ودورها في تعزيز شفافية سوق العمل لولاية أدرار – دراسة حالة ANEM " والتي كانت أهم أهدافها كالتالي:

محاولة التعرف على مدى التقدم الحاصل في رقمنة مؤسسات التشغيل (ANEM) والدور الذي تقوم به لتطوير وتحسين شفافية سوق العمل في حين أن دراستنا الحالية هدفت إلى نفس الهدف وهو تحليل مستوى تطور سياسة التشغيل في ظل الرقمنة بإستثناء الدراسات السابقة الأخرى كدراسة " سعدية زايدي " بعنوان سياسات التشغيل في الجزائر ، دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي ، ودراسة " رابحي سالمة " بعنوان تقييم

سياسات التشغيل في الجزائر – دراسة حالة – أدرار، هدفت هاتان الدراستان إلى أهداف مغايرة نوعا ما مع دراستنا وهي كالتالي:

التعرف على أهم سياسات التشغيل المعتمدة في الجزائر وفهم وتحليل الإجراءات والآليات التي تتبعها الحكومة والمؤسسات لتنظيم سوق العمل ، والعمل على إصلاح سياسات التشغيل ، حيث تشابهت الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية منها دراسة " سعدية زايدي " بعنوان سياسات التشغيل في الجزائر ، دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي ، ودراسة " رابحي سالمة " بعنوان تقييم سياسات التشغيل في الجزائر – دراسة حالة – أدرار، وأيضا دراسة " ميلودي محمد ونواري إسماعيل " والتي كانت تحت عنوان " السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر "

حيث كان التشابه مع دراستنا من حيث المتغير الأول (المستقل) وهو سياسة التشغيل.

وتوافقت دراستنا مع الدراسات السابقة من حيث المتغير الثاني وهو " الرقمنة " أو كما تطرقت إليه الدراسات العربية السابقة وهو " التحول الرقمي " وهذا من خلال دراسة " إسلام جمال صابر إبراهيم " بعنوان " التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية – دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية " ، وأيضا دراسة " تركي زكي رشاد الدوبي " بعنوان" قياس التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية – دراسة تحليلية لأداة قياس التحول الرقمي"

تشابهت دراستنا الحالية مع أغلب الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي كونه الأرجح والأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية وخاصة علم الاجتماع.

كذلك تشابهت الدراسات السابقة مع بحثنا الحالي من ناحية أدوات جمع البيانات فأغلبها إستخدمت الإستمارة والمقابلة والملاحظة في جمع المعلومات والبيانات.

-في حين آخر نفرض أوجه الإختلاف بين الدراسات السابقة وبحثنا الحالي وخاصة الدراسات السابقة العربية تناولت دراسات تحليلية أكثر على غرار دراستنا تناولت دراسة ميدانية مثل دراسة " تركي زكي رشاد

الدوبي " ودراسة " إسلام جمال صابر إبراهيم " حيث إستخدموا المنهج المسحي في جمع البيانات والمعلومات وكذلك تم الإستعانة بمنهج دراسة حالة في بعض أجزاء البحث ، أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فإعتمدوا على الملاحظة وتحليل المضمون فحين وظفنا كل من الملاحظة والمقابلة والإستمارة في جمع بيانات بحثنا الحالي.

وإختلفت أيضا الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية من حيث التخصص فنحن تناولناها من ناحية تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل فحين أن أغلب الدراسات السابقة تناولته من عدة تخصصات علمية أخرى ماعدا دراسة " سعدية زايدي " بعنوان " سياسات التشغيل في الجزائر – دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي " فتناولته بمنظور سوسيولوجي بحت.

اما فيما يتعلق بأوجه الإستفادة من الدراسات السابقة ، إستفدنا في دراستنا الحالية على تكوين تصوير عام على موضوع الدراسة وكيفية بناء وتصوير الإطار النظري وكيفية إختيار أدوات جمع البيانات ، وأيضا إستفدنا كيفية إختيار المنهج المناسب للدراسة ، والإطلاع على أهم النتائج التي تم التوصل إليها كل الباحثين، وكذاك إستفدنا من الدراسات السابقة كونها لها أهمية في إثراء لموضوعنا من حيث النتائج والإحصاءات والتحليلات التي تم التوصل إليها.

الفصل الثاني : سياسة التشغيل

تـمهيد:

أولا:الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

ثانيا:أهداف سياسة التشغيل

ثالثا: أنواع سياسة التشغيل في الجزائر

رابعا: نظريات التشغيل

خامسا:مراحل تطور سياسة التشغيل

سادسا:آليات التشغيل في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

برزت مسألة التشغيل في الجزائر غداة الإستقلال مباشرة ، فكان توسع آفاقه من طرف الدولة ، وذلك إستنادا إلى التطور النظري في المواثيق الجزائرية لسياسة التشغيل من خلال إستراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة منذ سنة 1967 ، والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل ، مما يعكس درجة الإهتمام المعطاة في بناء إقتصاد الجزائر عشية الإستقلال.

فكانت معظم الدراسات تترجمها سياسة التشغيل من خلال البرامج الحكومية ضمن سياستها الإقتصادية العامة ، وذلك نجده في حصر واقع سياسة التشغيل بالجزائر ، والدفع بعجلة التنمية وإستغلال القوى العاملة أحسن إستغلال

هذا ما حاولنا تناوله في الفصل الثاني ، قصد أخذ الأسس النظرية للتشغيل ،أهداف وأبعاد وكذا مراحل سياسة التشغيل في الجزائر.

أولا:الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

إستنادا إلى تحليل ما سبق ذكره يمكن أن نستخلص الأبعاد التالية لسياسة التشغيل:

وهي مجموعة من المسارات التي تكون متوازية وقد تكون متداخلة فعملية خلق فرص العمل من أجل التشغيل تحتوي على أبعاد كثيرة منها الإجتماعية (التعليم والصحة) الإقتصادية (الإستثمار وسوق العمل) التنظيمي والهيكلي (تخطيط ، ضبط ، ورقابة التشغيل).[1]

1- البعد الإجتماعي:

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الإجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء

2- البعد الإقتصادي:

يرتكز على ضرورة إستثمار القدرات البشرية أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء المورثة أو المكتسبة لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الإقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية إقتصادية وإجتماعية مستدامة للبلاد وتطوير انماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتوج الأجنبي [2]

[1]- محمد كمال مصطفى،المرجع سابق ذكره،ص111

[2]- سعدية زايدي:(سياسة التشغيل في الجزائر) مقال مأخوذ من مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية،العدد13،جامعة محمد بوضياف.المسيلة ديسمبر 2017،ص190

3- البعد الهيكلي والتنظيمي:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في إتخاذ قرارت جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع سياسات خاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدن أو قرى.[1]

ويرمي البعد الهيكلي والتنظيمي لسياسة التشغيل وخاصة في الجزائر إلى مجموعة من الأهداف وتتمثل في:

محاربة البطالة من مقاربة إقتصادية

ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط

عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم

إنشاء هيئات تنسيقية بين القطاعات

مما سبق يتبين لنا أن سياسات التشغيل أصبحت ترتكز على مجموعة من الأبعاد وخاصة في الجزائر منها أبعاد إجتماعية وإقتصادية والتنظيمية والهيكلية ، الأمر الذي يجعلها تحقق أهدافها من خلال الاليات والبرامج والمخططات العملية.[2]

[1]- بكاكرة إيمان، مازني نورهان: دور مراكز التكوين المهني في توفير فرص العمل ،دراسة ميدانية على متربصين بمؤسسة التكوين المهني علام نور بالطارف، مذكرة لنيل شهادة الماستير، قسم علم الاجتماع،تخصص تنظيم وعمل، كليةالعلوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف ، 2021- 2022 ، 45.

[2] - بوزار صفية: فعالية وإنعكاسات سياسسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990 – 2014) ، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ، يصدر عن المركز الجامعي ، تيبازة ، الجزائر ، 2014 ، ص562

ثانيا:أهداف سياسة التشغيل

تتمثل أهداف سياسة التشغيل في مايلي:

- رفع عدد مناصب الشغل:

خلق مناصب أكثر إنتاجية مما يحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة وإستخدام أكفأ لقدرات العمال ،وكذا إشراك كل فرد في الحياة الإقتصادية للمجتمع.

فمع تسارع وتيرة التطورات العلمية والتقنية ، وفي خضم المتغيرات التي حدثت في عالم الأعمال ، حيث التطور التكنولوجي وثورة المعلومات ، أصبح يقينا لدى منظمات الأعمال أن رأس المال البشري ثروة حقيقية لأي قطاع أعمال ، والإستثمار فيه هو الأبقى على مستوى العالم والقادر على تحقيق الميزة التنافسية لهذه القطاعات والتي من خلالها تكتسح المنظمات الأسواق العالمية ، ويشار إلى رأس المال البشري بأنه مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والتدريب والمؤهلات المتوفرة لدى العاملين بمؤسسة ما [1]

–زيادة الناتج القومي والرفع من معدلات النمو الإقتصادي عبر تشجيع الإستثمار في مختلف المجالات مما يحقق ذلك زيادة الناتج القومي ، وتحقيق التنمية الإقتصادية وإستحداث مناصب شغل جديدة للتخفيف من حدة البطالة [2]

[1] – شهدان عادل عبد اللطيف الغرباوي : التنمية المستدامة مابين أطر التنمية الإجتماعية والإقتصادية وعلاقتها بالموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، 2020 ، ص 100 ، ماخوذ من الموقع الإلكتروني https://books.google.dz

[2] –ميلودي محمد ، نواري إسماعيل ، مرجع سابق ص 45

- توفير حرية إختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه
- تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل وإستقرار في العمل ويقصد به دوام إستخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى ادنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي

– تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.[1]

ثالثا:أنواع سياسة التشغيل في الجزائر

يمكن التمييز عامة بين نوعين من سياسة التشغيل:

1– **سياسة التشغيل الخاملة***: تعرف أيضا بسياسات التشغيل السلبية وتتضمن مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى الحد من البطالة من خلال تقليص جانب العرض ، ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الإختلالات الحاصلة في سوق العمل أو التخفيف من حدة أزمة البطالة ومن بين إجراءاتها:

- تخفيف سن التقاعد وهذا ما يسمح بتقليل نسبة السكان النشطين

*التأثير على جانب العمل النسوي من خلال حث هذا العنصر على الإنسحاب من سوق العمل مقابل توفير له إمكانيات مادية ، مساعدات عائلية للنساء اللواتي يفضلن المكوث في البيت وهو ماتجده غالبا في الدول الأوروبية[2]

---

[1] – بكاكرة إيمان ، مازني نورهان ، نفس المرجع السابق ، ص 39 – 40

[2] – شليغم سعاد: أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة االجزائر3 ، 2016/2015، ص73–74، مأخوذ من موقع إلكتروني https://dspace.univ-alger3.dz

* الخاملة : فاعلية لها,فاقدة للنشاط

- تمديد سن التمدرس: الإبقاء على المتمدرسين أطول فترة ممكنة على مقاعد الدراسة
- تعويض البطالين من خلال:
- **إعانة البطالة:** دعم مؤقت للدخل في شكل إعانات شهرية تقدم للمستحقين من العاطلين المسجلين ، ويتوقف إستحقاق الباحث عن عمل للإعانة على سبق العمل أو سبق قضاء فترة للدراسة أو المرض
- **التامين ضد البطالة:** يهدف نظام التأمين ضد البطالة إلى ضمان حماية العامل في حالة البطالة لأسباب إقتصادية وهو دعم مؤقت للدخل ، تقدمه بعض الدول للعاطلين عن العمل في شكل إعانة شهرية ، للمسجلين الذين لايستحقون إعانات البطالة ، وهي بديل عن المعونة الإجتماعية بأن المتعطلين يحتفظون بعلاقتهم بسوق العمل ، غير أن من نتائج التأمين ضد البطالة هي توقف المستفيد منه عن البحث عن العمل.

2- سياسة التشغيل النشطة: تعتمد كل دولة في مجال التشغيل على إختيار ذاتي يتلاءم مع نمطها الإقتصادي والإجتماعي وإمكانياتها ومواردها الوطنية المادية منها والبشرية ، فتعتمد هذه السياسات على دراسة ظاهرة من جذورها مستخدمة في ذلك جملة من الأدوات الإقتصادية التي تساعد في حل المشكلة بشكل جوهري[1]

[1] - شليغم سعاد، مرجع سابق ذكره،ص74

تتضمن سياسات التشغيل مجموع التدابير التي تشمل توظيف المزيد من العمالة من طرف المؤسسات ، حيث تتوجه هذه التدابير بشكل خاص نحو ترقية سوق العمل بشكل تجعله يستجيب إلى الظروف التي تعيشها هذه المؤسسات .

وعلى هذا الأساس ، تتميز سياسات التشغيل غالبا بكونها سياسات ذات طابع هيكلي لأنها تستهدف نزع العراقيل التي تحول دون تحقيق مستوى التشغيل المأمول من طرف المؤسسات ، لذلك تعتبرسياسات طويلة المدى لأنها لا ترمي إلى توظيف العاطلين في اللحظة الراهنة ولكنها ترمي إلى تهيئة الإقتصاد لتوظيف المزيد من العمالة إلى المستقبل نتيجة دخول أعداد إضافية إلى سوق العمل ، وبالتالي فإن سياسات التشغيل تهدف أساسا إلى زيادة ديناميكية هذا السوق عبر مختلف التدابير ، ولذلك يمكن إعتبار هذه السياسات بأنها سياسات نشطة تسمح للإقتصاد بخلق مناصب شغل جديدة وفق معايير إقتصادية

ومن الإجراءات التي يمكن إتخاذها في إطار هذه السياسات نذكر

ـ إجراءات الإنعاش الإقتصادي ، كدعم للإستهلاك ، الإستثمار ....،

ـ مساعدة طالبي الشغل في مجال البحث عن الشغل والتوجيه المهني لهم

ـ تقديم التكوين المهني اللازم وتوفير التربصات التكوينية للشباب لأجل تسهيل إدماجهم في عالم الشغل

ـ سياسة التخفيض من تكاليف المؤسسة الإقتصادية لأجل حد على الدفع من طلبها على العمالة

ـ تقديم مساعدت للشباب البطال لأجل إنشاء مؤسساتهم الخاصة. [1]

[1]– ليندة كحل الراس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة2010–2000،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير،تخصص نقود وبنوك،قسم العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،جامعة الجزائر3،2013–2014

- الجدول رقم (01) سياسات التشغيل النشطة وسياسات التشغيل الخاملة

سياسة التشغيل النشطة	سياسة التشغيل الخاملة
1- هي سياسات ذات منطق إقتصادي يتم التشغيل فيه بناء على الإنتاجية الجدية للعمل **2**- هي سياسة طويلة المدى **3**- سياسات تهدف إلى زيادة ديناميكية سوق العمل **4**- يتم التشغيل في إطار هذه السياسات وفقا للظروف التي تعيشها المؤسسة الإقتصادية **5**- سياسة تساعد على تحسين جودة العمل (سياسات نوعية)	**1**- هي سياسات ذات منطق إجتماعي **2**- هي سياسة قصيرة المدى **3**- سياسات تهدف إلى تشغيل أكبر عدد من العاطلين عن العمل (سياسة كمية) **4**- يتم التوظيف في إطار هذه السياسات بغض النظرعن الظروف التي تعيشها المؤسسة الإقتصادية **5**- سياسة لاتعطى فيها أهمية لجودة العمل

- المصدر: ليندة كحل الراس ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر3 ، 2013-2014 ، ص61.[1]

[1] - المرجع نفسه ، ص 61-60

رابعا / نظريات التشغيل

لقد حظيت دراسة مسألة التشغيل بقسط وافر من طرف المدارس الإقتصادية الكبرى على وجه الخصوص ، فموضوع التشغيل ماكان ليحظى بهذا القدر من البحث والتنظير لولا إرتباطه بموضوع اهم وهو سياسة التشغيل

1- التشغيل عند أتباع المدرسة الكلاسيكية:

" تعود جذور هذه المدرسة إلى القرن 18 ، وقد تزامن إنتشار أفكاها مع إتساع أفكار ومباديء الثورة الصناعية وما ميزها من توجهات رأسمالية وإنتاج واسع ومبادئها وأهم ما جاءت به مسألة التقسيم العميق للعمل ، تستند هذه المدرسة على مجموعة من الأفكارالتي أسس أصولها ADAM SMITH كما يرجع الفضل في تطوير أفكارها إلى DAVID RICARDO، MALTOS و MARCHAL ومن أبرز إنتاجاتهم الفكرية ' ثروة الأمم ' و ' محاولة في قانون السكان ' .

ترتبط معظم أفكار هذه المدرسة حول مسألة التشغيل بشكل خاص بمجموعة من المفاهيم الأخرى كمفهوم الثروة التي ينظر إليها سميث على أنها ذلك الدخل المادي التي تصلح لإشباع الحاجات البشرية التي يحصل الإنسان من عمله بشكل مباشر أو من خلال المبادلة ، فالعمل هو المصدر الرئيسي للثروة ومصدر الربح يتمثل في العمل أو قوة عمل العامل المبذولة ، وهذا عبر إستثمار الفائض الإقتصادي .[1]

[1]– فاطمة الزهراء بوكابوس :سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج بالبويرة ، 2012/2011 ، ص43-44 مأخوذة من الموقع الإلكتروني: https://www.univ-bouira.dz

كما أشار SMITH إلى الأجور وقال أن إرتفاعها يقضي إلى الرخاء الإقتصادي والإجتماعي مما ينتج عنه إرتفاع في الطلب على العمل ، فتوصل إلى أن نقطة إنطلاق التنمية هي التشغيل الكامل وقد يتضح ذلك في إزدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال مما يؤدي إلى زيادة فرص الإستثمار فينبثق عن ذلك تقسيم أعمق للعمل ، أي كما زاد معدل الإستثمار إرتفع الطلب على اليد العاملة ، كما فسر dohh bc آراء SMITH ورأى أن مستوى التشغيل لا يتوقف على الطلب وإنما على الموارد الطبيعية واليد العاملة وحجم الإدخار ، وترتكز إهتمامات المدرسة الكلاسيكية على نقاط أساسية تتمثل في:

- العرض يخق الطلب المساوي له
- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل

كما يفترض رواد هذه النظرية التشغيل الكامل ، والمقصود هنا ليس ان البطالة تساوي الصفر ، إذ عادة ما يعاني سوق العمل من وجود بعض العاطلين عن العمل البحث عن فرص العمل كما يتطلب وقتا من أصحاب العمل التمكن من توظيف عمال جدد

على ضوء ما سبق ذكره فإنه يمكن ملاحظة ان أفكار ومبادئء هذه المدرسة أنها ترتكز في تحليلها وتفسيرها على المدى البعيد ، حيث تربط المشكلة السكانية بتراكم رأس المال والنمو الإقتصادي، وأهم نقد للمدرسة الكلاسيكية يتمثل في إغفالها للبعد الإنساني في عملية الإنتاج وكذا الجانب الإنساني والإجتماعي المؤثرفي العمل ، وهنى مجمل افكارها كانت حول سبل الإنتاج والإستهلاك وتحقيق الثروة ، وهي بهذا تدعو إلى إستغلال الطاقة المادية والبشرية في سبيل تحقيق الثروة.

2- التشغيل في الفكر الماركسي:

من أهم مبادئ هذه المدرسة التي تعود جذورها إلى القرن 19 فكرة فلسفية ترى في المادة حقيقة أو واقعا وحيدا يجعل من الفكر ظاهرة مادية تنطبق عليه نفس المبادئ المعتمدة ، بين مفهومي العمل المجرد وقوة العمل[1].

[1] – نفس المرجع ، ص 44

وتعد هذه ميزة أساسية في فكر MARX ويميز الظواهر الخرى الرأسمالية ، فالرأسمالي يعطي العامل أجرا مقابل قدرته أو قوته على العمل وليس مقابل العمل وقوة العمل.

إن إرتفاع رأس المال يؤدي إلى إنخفاض حجم التشغيل وعدم إستغلال العمال ، وذلك معناه إنخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرها الأساسي في قوة وحسب علاقة معدل الربح فإن إنخفاض القيمة المضافة وإرتفاع رأس المال يؤدي إلى إنخفاض الأرباح ، وبالتالي حجم التشغيل ، وهي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها MARX

تحمل النظرية الإقتصادية لـ MARX في طياتها بعدا إيديولوجيا جعل منها قائمة على أنقاض نظريته الرأسمالية ، فالدراسات والواقع يثبتان أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة بشكل أو بآخر ، كما أن كل المؤشرات تنفي فكرته التي مفادها أنه كلما زاد الرأس مال في الإستثمار أدى إلى إنخفاض معدل التشغيل ، في أن الواقع يثبت أن العكس هو الصحيح وفعلا لما كان الإستثمار أحد الدعائم الإقتصادية التي تعمل كل الدول عللى الرفع من وتيرتها سواء بتهيئة الظروف الإقتصادية والمادية وحتى عن طريق إستحداث منظومة قانونية من شأنها إستقطاب الإستثمارات بشتى أنواعها ، إضافة إلى أن معظم لم نقل كل النظريات الإقتصادية وعلى إختلاف توجهاتها ترجع الفضل فيإرتفاع معدلات التشغيل إلى الإستثمار ، ومن جهة أخرى واكبت تحليلات ماركس خطوات النظام الرأسمالي ، حيث يرى أن إنخفاض معدل الربح يفضي إلى نقص الإستهلاك ، أما في حالة زيادة الآلات فإن ذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي او نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الإستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية والذي لم يعطي أهمية كبيرة للأزمات ذات المدى الطويل يؤدي إرتفاع رأس المال إلى إنخفاض حجم التشغيل وعدم إستغلال العمال ، وذلك معناه إنخفاض القيمة المضافة التي يمثل مصدرها الأساسي في قوة العمال ، وحسب علاقة معدل[1] الربح فإن تنخفض القيمة المضافة وإرتفاع رأس المال يؤدي إلى إنخفاض الأرباح وبالتالي حجم التشغيل ، وفي حالة عدم التوازن التي تكلم عنها ماركس ، وما يعاب على هذه النظرية عدم تسليط الضوء على عامل جوهري في العملية الإنتاجية يتمثل في قدرة العامل في العمل ، وما يلعبه ذلك في تفعيل عملية الإنتاج وكذلك الإستثمار ، بإختصار فإنه أغفل البعد الإنساني في هذا المجال[2]

[1] – فاطمة الزهراء بوكابوس،نفس المرجع السابق،ص44.

[2]- عزالدين لعويني، سليمان قاسمي وآخرون: سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من أزمة البطالة، دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية الوادي، مذكرة مقدمة لإستعمال متطلبات شهادة ماستير أكاديمي، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي،2020/2019،
ص46-47، مأخوذ من الموقع الإلكتروني،httpd://dspace.univ-eloued.dz/handle/123456789/10525

3- النظرية الكينزية:

جاءت هذه النظرية لتصحح أزمات الرأسمالية محاولة رد الإعتبار للعامل والدفاع عن حقوقه وقد ظهرت هذه النظرية الكينزية لصاحبها جون ماردكينز (1883-1946) في الفترة التي إمتدت بين الحربين العالمتين وفترة الأزمة الإقتصادية الكبرى المعروفة بالكساد العالمي وجاءت كتصحيح للرأسمالية من تفاقم ظاهرة البطالة ولتحقيق أكبر نسبة من التشغيل وقد جاءت نظريته ضمن كتابة النظرية العامة في التشغيل والفائدة والنفوذ سنة 1936.[1]، تنطلق في تحليلها للشغل من رفض الفكرة السائدة التي ترى أنه يمكن وضع الثقة في وسائل الإنتاج المادية من أجل الحفاظ على التشغيل أو تحقيقه بعد مرحلة الصعود الإقتصادي وأن الأجور والأسعار وسعر الفائدة لا يتطورون بشكل يمكن من ضمان التشغيل الكامل ولهذا فإن كينزينظر إلى التشغيل الكامل وكل المتغيرات الإقتصادية هي نتيجة محددة لبعض الأسباب ويجب لذلك فحص هذه الأسباب المؤدية إلى التشغيل والعمل على توفيرها ويحدد مستوى التشغيل حسب كينز على المستوى القصير من خلال مستوى الإنتاج فإذا إرتفع الإنتاج بسرعة فإن المؤسسات ستشغل المزيد من المأجورين والعكس صحيح والإنتاج بدوره مرتبط بالطلب الفعلي المرتكز على القدرة الشرائية المتوفرة فعلا.[2]

---

[1]- لوسد ادزين الشرف: الإندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ansej (وكالة دعم تشغيل الشباب- يحي الصديقية وهران)، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير ،قسم علم الاجتماع،تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران،2012/2011 ص39، مأخوذ من الموقع الإلكتروني،https:ds.univ-oran2.dz8443/bitstr ، تم الإطلاع عليه يوم 2021/01/12 على الساعة gm 00: 2

[2]-سماعلي محمود ، دور برامج التشغيل الوطني في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي ,أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه , قسم علم الاجتماع ,تخصص تنظيم وعمل ,إدارة الموارد البشرية , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية,جامعة محمد لمين دباغين,سطيف 2 ,الجزائر ,2016/2015 ص 52

4- نظرية البحث عن الشغل:

نظرية البحث عن الشغل تعتبر كإمتداد لنموذج النظرية النيوكلاسيكية لسوق الشغل ، هذه النظرية تصف سلوك الباحثين عن الشغل في غطار سوق العمل يتميزبنقص أو غياب المعلومات في بداية البحث يحدد العامل أجره يمكن أن ينزل تحته يسمى أجر القبول معناه اجر أدنى يرى العامل أنه مقبول مقارنة بنوع العمل الذي يبحث عنه فإن وجد عرض عمل يكون فيه الأجر أكبر أو يساوي أجر القبول فإنه يقبل العمل ويتخلى عن البحث لأنه كلما زاد العامل من معلومات حول سوق الشغل رفع من حظوظه في إيجاد الشغل الأفضل وبالتالي يرفع من حظوظه في الحصول على أجر مرتفع وطبقا لهذه النظرية ترجعمعدلات البطالة إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم و البحث عن فرص عمل أفضل وهي بطالة إختيارية ، ومن ناحيةأخرى فإن رجال العمال يفضلون الإحتفاظ بالوظائف الشاغرة لبعض الوقت للعثور على أفضل العناصر لشغل المنصب

وخلاصة القول فإن نظرية البحث عن الشغل تفسير سبب البطالة بقصور المعلومات الكافية عن سوق العمل وهي بذلك تقدمت على النظريات التقليدية غير أنها أرجعت أسباب البطالة إلى رغبة الأفراد في الحصول على عمل أفضل كما أن الفرد له قدرة أكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل حينما يكون موظفا وليس بطالا.[1]

[1] عبد الرزاق زويني: سياسة التشغيل في الجزائر–مقارنة سيسيولوجية، مقال مأخوذ من مجلة هيرودوت لعلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد2، تصدر عن جامعة قسنطينة2– عبد الحميد مهري ، الجزائر 2022، ص7، مأخوذ من الموقع الإلكتروني:https://www.asjp.cerist.dz/en/article199536 يوم: 22.05.2023 على الساعة12.00

خامسا: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر:

1- مرحلة ما بعد الإستقلال إلى غاية 1989

عرفت الجزائر بعد الإستقلال مسار تنموي مكثف بفضل وارد المحروقات ما سمح بتزايد عروض العمل وتنوعها لكن بعد الأزمة النفطية سنة 1986 بدات تتجلى الفوارق الكبيرة بين العرض والطلب في سوق العمل (حيث بلغت البطالة 21.4% سنة 1987) حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات نتيجة إختلال وتيرة النمو بين الأبعاد الديموغرافية والإقتصادية إضافة إلى عدم التوافق بين النظام التعليمي و سوق العمل لذا تم إنشاء جهاز الشبكة الإجتماعية سنة 1989 للحد من البطالة لاسيما بعد تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي وتزايد الطلب على العمل ، لكن هذا الجهاز عرف إنحراف عن توجهه الأساسي كما أن مشاكل التسيير عرقلت توسيع عدد الأشخاص الذين يمكنهم الإستفادة من تدخلات هذا الجهاز

2- مرحلة التحول إلى إقتصاد السوق (1990 – 1999)

من بين نتائج الأزمة التي مرت بها الجزائر من تضخم الديون إرتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية وهذه الوضعية جعلت الجزائرغير قادرة على تمويل الإستثمارا الجديدة وإسترداد التجهيزات والمواد الأولية والمواد النصف مصنعة مما ادى إلى تراجع معدلات النمو والإختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدل عالمي من البطالة حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الإقتصادية القائمة والشروع في إنتهاج سياسات إقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر إنفتاحا على الإقتصاد العالمي وذلك بتطبيق برامج إستعجالية للتخفيف من حدة البطالة والتقليل من الفقر فكان ذلك بتطبيق برنامج الإستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والإستعداد النفسي للدخول في نظام إقتصاد[1] السوق من خلال تعميق الإصلاحات حيث تعززت التشريعات الإقتصادية بمجموعة من القوانين الهدف منها التوجه نحو إقتصاد السوق ومن بينها نجد[1]:

[1] –رابحي سالمة: تقييم سياسات تشغيل في الجزائر،دراسة حالة أدرار، مذكرة مكملة لشهادة ماستير في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، تخصص سياسة وإدارة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 201/–2019، ص27. مأخوذة من الموقع الإلكتروني:https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/1660/1/ يوم: 2023.09.02 على الساعة 3:05

- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون نقدا والقرض بحيث تم الترخيص بإنشاء البنوك ومؤسسات مالية جزائرية وتنظيم الأسواق النقدية من أجل خلق مناصب عمل خاصة للطبقة المتعلمة

- تعميق إجراءات الإستثمار سواء كانت محلية أو أجنبية وهذا لدفع الإستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية

- إبرام الجزائر عدة إتفاقيات مع صندوق النقد الدولي

3- مرحلة الإصلاحات الإقتصادية:

شهد وضع التشغيل خلال هذه الفترة تحسنا ملحوظا وما تركته من نتائج على تراجع البطالة حيث إنتقل معدل التشغيل من 72.7% عام 2001 إلى 82.3% عام 2004 وهذا نتيجة تطبيق مختلف البرامج الفئوية والجهوية والقطاعية المتمثلة في:

- المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والتنمية الريفية 2000

- برنامج الإنعاش الإقتصادي (2001 – 2004)

- برنامج دعم النمو الإقتصادي (2005 – 2009)

- برنامج الخماسي الأجر(2010 – 2014)[1]

[1]- إبراهيم بن بريكة: الإدماج التنظيمي لشباب الإدماج النهني وعلاقته بآليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية ، دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بالجلفة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع والمنظمات والموارد البشرية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله ، الجزائر2 2018-2019 ، ص106. مأخوذ من الموقع الإلكتروني:: https://www.ddepost.univ-alger2.dz:8080/xmiui/hamdle/20.500.12387/1212 يوم: 02.09.2023 على الساعة: 4:25

-برنامج الإنعاش الإقتصادي: جاءت ملامحه في الجزائر كمحور ثالث في برنامج الحكومة وهدف إستراتيجي لتحسين المستوى المعيشي للمواطنين وتعميم التطور الإقتصادي والتوزيع العادل لثمار النمو كما أنه يدفع بالأنشطة الإقتصادية ، وقد أقر هذا البرنامج في أفريل 2001 وهو عبارة عن مخططات مالية موزعة على طول الفترة 2001 ، 2004 بنسب متفاوتة وتبلغ قيمته حوالي 525 مليار وهو يعتبر برنامجا ضخما قياسا بإحتياطي الهدف الذي سجل قبل إقراره سنة 2000 والمقدر بـ 11.9 مليار دولار

-برنامج دعم النمو: جاء مكمل للسياة السابقة والهدف منه وضع أكبر قدر ممكن من الإستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع النمو.

-البرنامج الخماسي: إستراتيجية تكاملية مع البرامج السابقة ويهدف إلى تحديث الإقتصاد وخلق توازن بخصوص التجهيزات العمومية والإستجابة للإحتياجات الإقتصادية والإجتماعية للمواطن وهو ما يدخل في إطار ديناميكية التنمية الوطنية المباشرة فيها بداية 2000 وهولا يتضمن تحديد المشاريع ومنح الموارد الضرورية لتنفيذ برنامج السيد رئيس الجمهورية بل يشكل أيضا القاعدة والمحرك لرؤية وسياسة تنمية محددتين من قبل رئيس الدولة.[1]

سادسا: آليات التشغيل في الجزائر:

تتمثل آليات التسغيل في مختلف الوكالات والأجهزة التابعة لمختلف الوزارات التي تجسد من خلالها السياسة الوطنية للتشغيل:

1- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشأت بموجب المرسوم لتنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم: 71/42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم 62/99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962

[1]- إبراهيم بن بريكة، نفس المرجع السابق ذكره، ص110-109

نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر ، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات

أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الإقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص بإستثناء طبعا الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي

وقد جاء القانون رقم: 04/90 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم بإستثناء الأماكن التي لاتوجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات إستثناءا أن تقوم بهذا الدور في حدود إختصاصاتها الإقليمية

وحتى تواكب التطورات والتغيرات الإقتصادية والإجتماعية حتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية ، إستفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الإعتبار يهدف أساسا إلى تحقيق ما يلي:

- تدعيمها بالإمكانيات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم للتسيير والتدخل في سوق الشغل
- إتخاذ إجراءات عصرنة طرق تسييرها وتدخلها تماشيا مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل امتعاملين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.[1]

[1] شهدان عادل عبد اللطيف العزباوي، المرجع سبق ذكره، ص 304-305

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل : من بين مهامها نجد:

- تنظيم ومعرفة السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقتين بتشغيل الأجانب وتنظيمالبطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات المحلية والدولية في مجال التشغيل

ـ أهم الأجهزة التي تسيرها الوكالة الوطنية للتشغيل :

. جهاز المساعدة على الإدماج المهني: (DAIP) :إعتمدت الحكومة الجزائرية في إطار النهوض بقطاع التشغيل وتفعيل إستراتيجيتها في ترقية عالم الشغل على منح الأولوية لتكييف منهاج التعليم والتكوين مع منتديات وتحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل ، وذلك بتخصيص مرافقة أكثر نوعية سواء على مستوى المؤسسة الموجودة في وضع إعادة التأهيل بما تتطلبه السوق الحرة.

فكان وضع الجهاز الجديد " جهاز المساعدة على الإدماج المهني " طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 126-08 المؤرخ في 19 أفريل 2008 ، الذي حدد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب وكيفيات تطبيقه ، هدفه الأول هو التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.

وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج لمهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتتشغيل التي تسيره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية ، بحيث يمكنتسهيل الإستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي ، بإدماجهم أكثر في القطاع الإقتصادي العمومي أو الخاص ، لا سيما عبر برامج التكوين ، التشغيل ، التوظيف ، وتتم آليةإدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاث عقود للإدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد ، تتخذ الشكل الآتي: [1]

[1]– غرام زين العابدين، عصار عبد القادر:آليات اتشغيل في الجزائر الفترة 2000-2017، دراسة تقييمية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص إقتصاد العمل، ملحقة السوقر، جامعة إبن خلدون- تيارت،2019/2018، ص 44-45، مأخوذة من الموقع الإلكتروني: http://dspace.univ-tiaret.dz

- عقود إدماج حاملي الشهادت CID موجهة لخريجي التعليم العالي (طور قصير وطويل المدى) وكذا التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني
- عقود الإدماج المهني CIP موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوينا مهنيا
- عقود الإدماج المهني CFI موجهة للشباب طالبي العمل بدون تكوين ولا تأهيل

بالإضافة إلى هذه العقود فقد تضمن الجهاز كذلك عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى ، وتنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين إلى جانب التدابير الخاصة للحث على البحث عن التكوين المؤهل.

شروط التأهيل: للإستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:

- ذوي الجنسية الجزائرية
- بالغين من العمر 18 إلى 35 سنة
- مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية
- حائزين على الشهادات ، ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية
- مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم[1]

[1]- غرام زين العابدين، المرجع سابق ذكره،

2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

وهي هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني ، أنشأت عام 1997 ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز:

مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع ، وتلعب الوكالة دورا توجيهيا وإعلاميا كبيرا بفضل شبكتها المتكونة من 53 فرع عبر كامل ولايات الوطن وذلك من خلال:

حملات إعلامية وتحسيسية متواصلة

- أسلوب المرافقة الفردية الذي إنتهجته مع كل شاب مبادر

للمجهودات التي بذلتها الوكالة لمعرفة إمكانيات كل منطقة في الجزائر والفرص التي توفرها في مجال الإستثمار

وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود إلى تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا ، وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تم خلال ست سنوات إنشاء أكثر من 68000 مؤسسة مصغرة من طرف الشباب والتي مكنت بدورها توفير أكثر من 135000 منصب شغل دائم بحجم إستثماري إجمالي يفوق 1,4 مليار دولار

ونشير أيضا إلى جهاز آخر جديد لدعم الإستثمار ، وضع حيز التنفيذ إبتداءا من سنة 2004 موجه للأشخاص البطالين الذين تتراوح أعمارهم مابين 35 و 50 سنة ويحمل نفس المواصفات التقنية لجهاز دعم تشغيل الشباب من حيث المحتوى والخطوات المتبعة في تجسيد المبادرات المقدمة وبحجم لإستثماري يصل إلى 05 مليون دينار جزائري ، اما الهيئة المكلفة بهذا الجهاز فهي الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أحد صناديق الضمان الإجتماعي التابعة لوزراة العمل والضمان الاجتماعي.[1]

[1]- نفس المرجع، ص 312-310

3- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

يعتبر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة مؤسسة عمومية أستحدثت بغرض محاربة البطالة والإقصاءالإجتماعي وأنشئ هذا الصندوق بموجب المرسوم التشريعي رقم 94/09 الصادر سنة 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية وقد تضمن مجموعة مواد توضح كيفية تطبيق المرسوم وذلك من خلال المادتين 3 و 4 من المرسوم المذكور آنفا ، وهذه المراسيم تجسد تأسيس الصندوق الوطني عن البطالة الذي يعد مؤسسة عمومية للضمان الإجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ومن مهام الصندوق في التكفل فقط بالعمال المسرحين لأسباب إقتصادية من خلال ضمان دخل لهم طوال 3 سنوات بل أصبح يلعب دورا فعالا في الدولة لدعم التشغيل تتمثل مهامه في أن الإحتياج الأول لكل عامل هو البحث عن وضعية تضمن له دخل وهذه مهمة الصندوق تحت عنوان تأمين عن البطالة وذلك من أجل منح تعويضات شهرية وضمان تغطية إجتماعية وصحية وذلك حسب المرسوم التنفيذي 188-94 الصادر سنة 1994 الذي وضح الأسس الأولى لمهام الصندوق ، إذ تنص المادة 5 على : مساهمة الصندوق في نطاق مهامه وبالإتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير أحداث الأعمال لفائدة البطالة التي يتكفل بها من خلال : التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل و الأجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكنه التكفل بالدراسات التقنية الإقتصادية لإحداث مشاريع لفائدة البطالين.

أصبح للصندوق دور المساهمة في إعادة إدماج البطالين بموجب المرسوم التنفيذي رقم 37-99 الصادر سنة 1999 من خلال البرامج المساهمة في تمويل الأعمال التي تدخل في إطار القرض المصغر

إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات من طرف المترشحين للإستفادة من التأمين عن البطالة.[1]

[1] عدان نبيلة: ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي،طبعة1،الأردن،2020 ص 91 مأخوذ من الموقع الإلكتروني:httpd://books.google.dz/books?id=a3zkbwAAQ.BAj&printsec=frontcover8hi=ah8source=gbs-ge-sammary-r8cad=o#v=omevage8q=false يوم:2024.01.02 على الساعة 22:00

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

أنشأت في عام 2004 وتتمثل مهمتها الأساسية في تقديم الدعم والإستثمار والمرافقة للمبادرين ثم متابعة المشاريع الممولة وهي تستهدف في تمويلها قروض مخفضة الفوائد بصفة خاصة الفئات الإجتماعية متواضعة الدخل التي تفتقر إلى تمويل لإطلاق مشاريع خلاقة.[1]

وهذا القرض المصغر عبارة عن قرض يمنح لفئات المواطنين بدون دخل أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر يهدف إلى الإدماج الإقتصادي والإجتماعي للمواطنين المستهدفين عبرإحداث الأنشطة المنتجة للسلع والخدمات[2] كما تشكل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر أداة لتجسيد الحكومة فيما يخص محاربة الفقر والهشاشة من خلال قيامها بتسيير جهاز القرض المصغر وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما وكذا منح قروض بدون فوائد ..... إلخ

أما صيغة التمويل فإنها تنقسم إلى مساهمة مالية شخصيةمن المبادر وقروض بنكية بفوائد مخفضة قرض بدون فوائد من الوكالة حيث يمكنها منح قرض قدره 29% من الكلفة الإجمالية في نمط التمويل الثلاثي وتمنح أيضا قرض بدون فوائد لشراء المواد الأولية مقدرة بـ 100% من الكلفة الإجمالية للمشروع والتي لايمكن أن تفوق 100.000دج وقد تصل إلى 250.000دج على مستوى ولايات الجنوب .

وإذا كانت تجربة القرض المصغر في الجزائرسنة 1999 إلا أنها لم تعط النتائج المرجوة وما يميزا لصيغة الجديدة هو إنشاء وكالة خاصة بتسيير البرنامج وهذا ما سيسمح لا محالة من بلوغ أهداف وتحقيق نتائج أحسن في المستقبل.[3]

---

[1] - عبد القادر، أشرف عبد العزيز: النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية....، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة1، بيروت، لبنان، ماترس،2013

[2] - المرسوم الرئاسي رقم 04.13 المؤرخ في: 22 يناير 2004، المتعلق بجهاز القرض المصغر ، الجريدة الرسمية، العدد6،السنة41،الصادرة في 25 يناير 2004 ص3 ، الموقع الإلكتروني: https://www.angem.dz/ar/article/decret-executif-n-11-134 بتاريخ:11 فيفري2024 على الساعة 1:20

[3] - سعدية زايدي: سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي،مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الإجتماعوالديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باتنة1 ، 2018-2019 ص100 مأخوذة من الموقع الإلكتروني: http://dspace.univ-batna.dz.bitstream/123456789/1380/1/hsi%20saadia%20zaidi.pdf بتاريخ: 11فيفري2024 على الساعة2:14

5- وكالة التنمية الإجتماعيةADS:

وهي هيئة عمومية ذات طابع خاص تتمتع بإستقلالية إدارية ومالية تضمن لها مرونة وشفافية في تسيير برامجها ، أنشأت الوكالة سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 02 جوان 1996 قصد التخفيف من حدة الإنعكاسات السلبية الناتجة عن مخطط التعديل الهيكلي على الفئات الإجتماعية الضعيفة

ويتمثل هدفها الأساسي في مكافحة الفقر والبطالة والتهميش الذي يمس الفئات الإجتماعية المحرومة.[1]

وتتولى وكالة التنمية الإجتماعية القيام بعدة مهام هي تمويل جهاز دعم الدولة للفئات المحرومة

البحث والإستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي

وضع شراكة مع المجتمع المدني وإشراك الجمعيات خاصة ذات طابع إجتماعي

إنشاء علاقات تعاون مع المؤسسات الأجنبية المتمثلة للشركاء المرتقبين.

ومن أهم برامج التشغيل في هذه الوكالة التي تقوم بتمويلها للبرامج الإجتماعية المسيرة من طرفها عن طريق الصندوق الإجتماعي للتنمية وذلك بتغطية انشطة إقتصادية كثيرة مصنفة في برامج تقوم بتنفيذها هذه المؤسسة التي أوكلت لها مهمة إمتصاص البطالة ومن هذه البرامج ما يلي:

- **برنامج أشغال المنفعة العامة ذات كثافة من اليد العاملة:**

أنشئ هذا الجهاز سنة 1997 ويتميز بنشاطات بسيطة لا تستدعي مستوى عالي من التقنية ومعدات ضخمة ويبقى عامل اليد أهم عامل ويأخذ التقسيم الجغرافي بعين الإعتبار بهدف التكفل بالفئات المتضررة من آثار[1] إعادة الهيكلة الإقتصادية والسياسية للبلاد يهدف أساسا إلى مكافحة البطالة من خلال إنجاز أشغال ذات منفعة عمومية[2]

---

[1] وكالة التنمية الاجتماعية: نشأة وتعريف وكالة التنمية ، الموقع الإلكتروني: https://ods.dz/assets/files/pdf

يوم الخميس 2023.12 على الساعة 10:00

[2] - مكاك ليلى: دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة لنيل الماجستير في علم الاجتماع قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2010-2011 ، ص56 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: http://theses.univ-batna.dz/index.php20option=com-documan&task=doc-dounload&gid=2329ltenid

- **برنامج أشغال المنفعة العامة ذات كثافة من اليد العاملة:**

تم الشروع في إنشاء أنشطةعامة ذات منفعة عامة بدعم من البنك العالمي منذ أكتوبر 1994 يدخل ضمن الإجراءات المحفزة من طرف وكالة موجهة للأسر التي لاتمتلك أي مصدر للدخل وذلك عن طريق تقديم منحة أو تعويض بـ 3000 دج للبطالين مقابل القيام بأنشطة عمومية ذات منفعة عامة ولصالح بلديات هذه المنحة يستفيد منها شخص واحد فقط من الأسرة.[1]

[1] مكاك ليلى، مرجع سابق ، ص56

خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أن سياسة التشغيل تعددت مفاهيمها وتعاريفها حيث ضمت في محتواها خصائص مشتركة تبين على أنها عبارة عن إجراءات تصفها الحكومة وتسعى من خلالها إلى الإستعمال الأمثل للموارد البشرية من أجل تحقيق أهداف تنموية ، كما قمنا بإبراز الأبعاد والتي تقوم عليها هذه السياسات بالإضافة أشرنا إلى الأنواع والنظريات والجدال القائم حول تفسير مفهوم التشغيل كما وجدنا أن في ظل الإرتفاع المستمر للبطالة دفع بالجزائر إلى تطبيق سياسات وبرامج متنوعة في مجال الإدماج والتشغيل مستهدفة الفئة الأكثر إنتاجا وتأثيرا ألا و هي فئة الشباب إلا أنها واجهتها عدة تحديات خاصة في مجال تشغيل الشباب ، سعت الدولة لتجاوزها بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة و التسيير الجيد لها.

الفصل الثالث: أهداف الرقمنة وأشكالها وعواملها

تـمهيد:

أولا: أهمية الرقمنة

ثانيا: أهداف الرقمنة ومتطلباتها

ثالثا: عمليات وإجراءات الرقمنة

رابعا: أشكال الرقمنة

خامسا: عوامل نجاح الإدارة الرقمية

سادسا: الرقمنة في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

تمثل تكنولوجيا الإتصال ورقمنة العلومات في الوقت الحالي جزءا كبير من حياة الإنسان سواء الحياة اليومية او العملية.

وعليه فإننا نرى أن ,hTML الحديثة ترتكز وبشكل كبير على رقمنة المعلومات والتكنولوجيا في شتى المجالات ، وخاصة ان الحكومة الجزائرية في الآونة الأخيرة سعت جاهدة لإصلاح الإدارة العمومية قصد مواجه التحولات الدولية وخاصة بعد ازمة كورونا ، فكان تعزيز دور الرقمنة وتعميمها إحدى أهم السبل المنتهجة وذلك بإعادة النظر في الأنماط العادية للشغل والتوجه نحو تكنولوجيا المعلومات ، ويتمثل ذلك في توفير مناصب شغل لطالبي العمل من جهة وتوفير عمال للمؤسسات ، لذلك أصبحت الرقمنة آلية مهمة في قطاع الشغل ، وعليه سنعرض في هذا الفصل ما يلي :

سنتناول أولا أهمية الرقمنة ، أما ثانيا أهداف الرقمنة ومتطلباتها ، ثالثا عمليات وإجراءات الرقمنة ، رابعا أشكال الرقمنة ، ثم خامسا عوامل نجاح الإدارة الرقمية ، وأخيرا الرقمنة في الجزائر.

أولا: أهمية الرقمنة:

إن ضرورة التعرف على أهمية الرقمنة ، سبب إتجاه العديد من مؤسسات المعلومات ومنها وكالات التشغيل ، الرقمنة مبادرة أصبحت لها قيمة متزايدة والتي أعطت الدافع نحو الكثير من المؤسسات من الشكل التقليدي إلى مجموعات مجموعات تحتوي على وسائط رقمية.

- توجد فوائد كثيرة للرقمنة نذكر منها:
- إتاحة الدخول إلى المعلومات بصورة واسعة
- سهولة وسرعة تحميل المعرفة والمعلومات من مفرداتها
- نقص تكاليف الحصول على المعلومات
- إمكانية التكامل مع الوسائط الأخرى (الضوء ، الصورة ، الفيديو)

إن أهمية الرقمنة وحساسيتها تقتضي من الجميع الإنخراط الكامل في مسار الرقمنة والجهد الكافي والإلتزام المتواصل للعمل في مسعى تجديد أساليب التسيير والمساهمة بكل جدية لإنجاح هذا المشروع الذي يكتسي أهمية بالغة في قطاع التشغيل.

نستنتج أن عملية الرقمنة ثمينة ساهمت في إتجاه كثير من المؤسسات واللجوء بها وذلك من أجل الإنخراط التكنولوجيا المعاصرة والتعرف على أساليب مغايرة في هذا المجال.[1]

[1] – عوشار خديجة: واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية ، دراسة ميدانية بثانوية تشرات تسفات ولاية غليزان ، مذكرة لنيل شهادة الماستير في علم إجتماع الإتصال ، تخصص علم إجتماع الإتصال ، قسم العلوم الإجتماعية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2019 ، 2020 ، ص21 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، http://e-bibblio.univ-mosta.dz ، تم الإطلاع عليه يوم: 2024/03/01 على الساعة 00: 11 صباحا.

ثانيا: أهداف الرقمنة ومتطلباتها:

1/ أهداف الرقمنة: وذلك من خلال:

- تقريب الإدارة من المواطن وتسهيل الحصول على الخدمات بطرق سريعة وأكثر أمانا
- سهولة الوصول إلى الإدارة وإطلاع المواطن على المستجدات ، وإمكانية مشاركتها بين عدد كبير من الجمهور في الوقت نفسه ، وبالتالي يمكن أن تستوعب الزيادة المتنامية في أعداد المستفيدين من الخدمات الرقمية التي تتم ضمن شبكة رقمية مجهزة ، مع تسخير كفاءات بشرية قادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة
- تبسيط الإجراءات وتقليل تكلفتها وإعطاء خدمة تتسم بالجودة
- إختصار وقت تنفيذ وإنجاز المعاملات الإدارية بدون أن يظطر المواطن للتنقل إلى الإدارات شخصيا لإنجاز معاملاته مع ما يتوافق من إهدار للوقت والجهد والطاقات ، الإستفادة من الخدمات عن بعد.[1]
- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل دعم وبناء ثقافة مؤسسة إيجابية لدى كافة العاملين
- زيادة الترابط بين العاملين ولإدارة العليا وإدارة كافة الموارد.[2]

---

[1]– فوزية صادقي: دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر ، دراسة تحليلية للجماعات المحلية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ، تخصص إعلام وإتصال ، قسم الإتصال والعلاقات العامة ، كلية علوم الإعلام والإتصال السمعي والبصري ، جامعة قسنطينة3 ، 2020 ، 2021 ، صص123 ، 124 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://dspace.univ-constantine3.dz/jspui/handle/123456789/917 تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/01 على الساعة00: 09 صباحا

[2]– أسماء زقلوي ، أسماء بن عومر : أهمية الرقمنة الإلكترونية في تحسين آداء الخدمات المقدمة للمتعاملين في المركز الوطني للسجل التجاري – دراسة حالة الفرع المحلي لولاية أدرار ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستير الأكاديمي ، تخصص مالية المؤسسة ، قسم العلوم التجارية ، كلية علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار – الجزائر ، 2021/2020 ، ص9 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/571 ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/08 ، على الساعة 31: 12 مساءا

- المساعدة على مواكبة عدد من التقنيات الحديثة مثل التعليم عن بعد والتخصصات المختلفة التي يشغلها
- التخطيط لمواجهة الكوارث ، وذلك بالإحتفاظ بنسخ رقمية في منطقة للتخزين خارج الموقع.[1]

2/متطلبات الرقمنة: تتمثل إحتياجات او متطلبات الرقمنة فيما يلي:

2-1- المتطلبات المالية: تعتبر الموارد المالية من النقاط الحساسة من عمر أي مشروع ، وبالأخص مشروعات التحول الرقمي ، ويمكن تقدير الإحتياجات المالية للمشروع بالنظر إلى نوعية الأهداف المسطرة والمرجو الوصول إليها وتحقيقها بحيث تتطلب عملية الرقمنة الدعم المالي القوي الذي يساعد في تنفيذ المشروع وتشغيله ، وهذا ما يستوجب توفير ميزانية كافية لإقتناء التجهيزات والوسائل الضرورية وصيانة الأجهزة والآلات ومختلف المشكلات المحتملة.

2-2- المتطلبات المادية: تتمثل المتطلبات المادية لمشروع الرقمنة في الآتي:

- الحواسيب: تعتبر هذه الأخيرة من أهم الأدوات الفعالة بمشروع الرقمنة ، كما أنه لابد من تخصيص حواسيب وحيازتها للإستخدام في مجال الرقمنة ، ومن السمات الواجب توفرها بالحواسيب (الذاكرة الحية ، نوعية القرص الصلب ، قدرة التخزين والعرض ..... إلخ)

- الماسحات الضوئية: هو عبارة عن جهاز يقوم بتحويل البيانات المتوفرة في مصادر المعلومات المصورة ، المطبوعة ..... إلخ إلى إشارات رقمية قابلة للمعالجة والتخزين في ذاكرة الحاسوب.

- أجهزة التصوير الفوتوغرافية الرقمية: وهي آلة إلكترونية تسنخدم في إلتقاط الصور الفوتوغرافية وتخزينها بشكل إلكتروني بدلا من آلات التصوير التقليدية.[2]

---

[1]- نجلاء أحمد يس ، مرجع سابق ذكره ، ص24-25.

[2]- مليكة بوخاري ، سمير يحياوي: متطلبات تطبيق الرقمنة ودورها في تحسين أداء الإدارة المحلية- دراسة حالة الشباك الإلكتروني لبلدية البويرة - مقال مأخوذ من مجلة دراسات إقتصادية ، مجلة علمية محكمة ، العدد03 ، جامعة آكلي محمد أولحاج بالبويرة ، 2022 ، 2023 ، ص459 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني https://www.gsjp.cerist.dz ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/17 ، على الساعة 30: 14 مساءا.

- تقنيات التعرف الضوئي على الحروف: تقوم بالتعرف على محتويات النص حرف بحرف وكلمة بكلمة ، ومن ثم تحويله إلى ملف نصي يتضمن على بيانات ومعلومات مرمزة.

2-3- **المتطلبات البشرية:** يعد العنصر البشري من العناصر الهامة في قيام أي مشروع ذلك أنه لابد من وجود العنصر البشري مهما كانت درجة تقنية وحداثة المشروع الرقمي.

2-4- **المتطلبات التشريعية:** يجب على المؤسسة التي تتبنى عملية الرقمنة الأخذ في عين الإعتبار حقوق الملكية الفكرية ، أي وضع الترتيبات اللازمة لحفظ حقوق المؤلفين في الإستخدام الآلي بالمشروع والنشر على شبكات داخلية أو النشر على شبكة الأنترنيت وذلك حتى لاتتعرض حقوق الملكية الفكرية إلى الضياع في مجال الإستنساخ غير المشروع لأوعية المعلومات.[1]

ثالثا: عمليات وإجراءات الرقمنة:

إن عملية الرقمنة لاتتم عشوائيا وعلى المؤسسة أن تضع سياسة واضحة وخطوات محددة لرقمنة السجلات وتتضمن الخطوات مايلي:

1- **إختيار المواد للمسح الضوئي:** تنطوي عملية الإختيار ضمنا على وجود بدائل يتم الإختيار بينها وذلك بإستخدام معيار محايد له صفة الرسمية ، وإجراءات الإختيار الجيدة هي التي تضمن لنا وتؤكد أن الاتفاق على عملية الرقمنة سوف يعود بفائدة على المؤسسة وألا تتعرض لأخطار قانونية وإجتماعية ، وسوء الإختيار يؤدي إلى رقمنة مواد غير مفيدة وليس لها قيمة تذكر مم يؤدي إلى فقد المال والجهد فيها لاطائل من وراءه.[2]

---

[1] – نفس المرجع السابق ، ص459.

[2] – أشرف عبد المحسن الشريف: الأرشيف الإلكتروني في الشركات والهيئات الحكومية ، دار حمير للنشر والترجمة ، طبعة1 ، مصر ، 2023 ، ص129 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني https://books.google.dz ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/18 ، على الساعة 30: 14 مساءا.

2- **إختيار الوثائق للرقمنة:**

كثير من المؤسسات قد تمتثل للأمر وتطلق عبارة رقمنة الكل لأن عملية الإختيار عملية مكلفة من حيث العمالة والموارد المالية ولكن هذه المقولة خاطئة فليست كل المجموعات تحتاج إلى رقمنة فهناك إعتبارات عامة يجب أخذها في الحسابات عند إختيار الوثائق للرقمنة هي:

3- **ارتفاع التكاليف والميزانية المحدودة:**

معظم المؤسسات تفتقر إلى الموارد المالية اللازمة لرقمنة مقتنياتها بالكامل ، ولكن حتى ولو وجدت هذه الموار دفهو غير مرغوب فيه ويجب أن تسير تكاليف الإختيار بجانب تكلفة إنتاج الميتادات والفهرسة والتكشيف وضبط الجودة.

4- **أولويات الميزانية:**

يجب أن تقوم كل مؤسسة بتخصيص جزء من ميزانيتها لتحويل وثائقها القديمة إلى أشكال رقمية جديدة بما في ذلك شراء التجهيزات المادية والبرمجيات مع الأخذ في الإعتبار تجهيز البنية التحتية للرقمنة مثل تركيب شبكات قفل البيانات وشراء أجهزة الحاسوب وتدريب العاملون وإقامة نظام لإدارة السجلات الرقمية ERMS

5- **المسائل القانونية:**

هناك مسائل قانونية تتعلق برقمنة الوثائق مثل التصريح بالوصول إلى وثائق وإستخدامها وحق الملكية الفكرية وحق التأليف والنشر والحق في الخصوصية والإتاحة للمعلومات ، كل هذه القضايا إذا لم يتم مراعاتها عند الإختيار قد تدخل المؤسسة في قضايا ودعاوي قضائية مكلفة.[1]

[1] - أشرف عبد المحسن الشريف: نفس المرجع السابق ، 130

6- **إنشاء تسجيلة الميتاداتا:**يتم في مرحلة عمله الغبظ البيلوغرافي للمصادر الرقمية على إعتبار أن الرقمنة هي عبارة عن إعادة إنتاج الوثائق الأصلية ويكون ذلك بإستخدام الميتاداتا التي لها أهمية كبيرة في بناء وإيداع وإسترجاع الكينيات الرقمية من مؤسسات المعلومات الرقمية على شبكة الإنترنيت، وهناك العديد. من الوظائف تقدمها للكيانات الرقمية حيث قدم gail hodge عدد من الوظائف منها إكتشاف المعدر ، تنظيم المعادر الإلكترونية القابلة للتشغيل المتبادل الوصف الرقمي وغيرها من الوظائف.

7- **المعالجة وضبط الجودة:** تهدف هذه العملية إلى ضمان جودة نتائج المسح الضوئي وتوحيدها دون الإخلال بالمحتوى وفيها تستخدم برمجيات خاصة لذلك من أجل تصحيح بعض الأخطاء الناتجة عن المسح الضوئي كتنظيف البقع والشوائب والتشوهات الموجودة في الصور.[1]

8- **التعرف الضوئي على الحروف:**بعد عملية المسح الضوئي والمعالجة تأتي عملية لا تقل عنها أهمية وهي التعرف الضوئي على الحروف بإستعمال برمجية التعرف الضوئي على الحرفQCR التي تسمحل بتحويل الصور الناتجة عن المسح إلى نصوص يمكن التعديل فيها والبحث داخلها وبالتالي فهي تتيح خدمة البحث في النص الكامل

9- **الإختزان الرقمي:** في هذه العملية يتم إختزان الملفات الرقمية الناتجة بمستودع الوثائق الرقمية وربط كل ملف بتسجيلته البيلوغرافية ويتم التخزين بطريقة منظمة في قاعدة معلومات المكتبة الرقمية ليسهل إسترجاعها وإتاحتها فيما بعد وتستمر عملية التخزين بإستمرار العمليات السابقة لها ، حيث أن جميع الوثائق التي يتم رقمنتها يتم تخزينها فورا.

10- تصميم الواجهة:تعد واجهة المكتبة الرقمية العنصر الذي يتم من خلاله التعامل مع نظام المكتبة الرقمية من قبل المستفيد على مستوى بحث المصادر وعرضها والحصول عليها ، بناءا عليه يجب عند تصميم هذه الواجهة إختيار أنسب الطرق الفنية والوظيفية.[2]

---

[1] – ميلودة حمدو : دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في المرفق العمومي – دراسة حالة ، بلدية إنقوسة ، مذكرة نيل شهادة الماستير في الحقوق ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2021-2022 ، ص18

[2] – مهري سهيلة: المكتبة الرقمية في الجزائر – دراسة حالة للواقع وتطلعات المستقبل ، مذكرة لنيل ماستير في علم مكتبات ، تخصص إعلام علمي وتقني ، قسم علم مكتبات ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006/2005 ، ص108-110 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني https://archive.org/details/libraryelhamma-1412021/page/4/mode/1up، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/06 على الساعة 00: 8 صباحا.

11- الإتاحة: تعد عملية الإتاحة النتيجة النهائية للعمليات السابقة وتبدأ دورة الإدارة الإتاحة بطلب المستفيد الولوج لمادة رقمية م على شبكة المعلومات ، وبناء عليه يتم التحقق من هويته وأحقيته من خلال إجراءات التحقق والإثبات والتي ينتج عنها القبول أو رفض الترخيص للمستفيد بإجراء العمليات المطلوبة ، ويعتمد قرار الترخيص على مجموعة من المحددات الخارجية كالقيود القانونية وتراخيص الإستخدام من قبل الناشرين ومالكي الحقوق.[1]

رابعا: أشكال الرقمنة:

تأخذ الرقمنة عدة أشكال منها:

1/ الرقمنة في شكل صورة:

تمثل مساحة كبيرة من حيث الإستعمال في التخزين وتشمل كل من الكتب والمخطوطات القديمة وخاصة في دراسة التقييم الفنية لا النصية ، وتشمل عدة نقاط تدعى بيكسال(Pixel) وهي فيما يلي:

- أحادي 1 بايت لصورة أبيض وأسود: تمثل بايت واحد بقيمتين أبيض وأسود ، وهي طريقة جد إقتصادية من ناحية الحفظ وسهلة التطبيق على الوثائق الحديثة وشديدة الوضوح وصعبة في التعامل للوثائق القديمة التي تعرضت للرطوبة والتلف لقراءتها من طرف الماسح الضوئي.

- 8 بايت لصورة مستوى رمادي: يتطلب عدد كبير من البيكسال لمساحة أكبر على مستوى الذاكرة وهي تحفظ الوثائق القيمة جدا عكس أحادي بايت. [2]

---

[1]- مهري سهيلة ، نفس المرج السابق ، ص111

[2]- لمقدم عبد الغني ، مدلل عبد الفتاح : الرقمنة كمدلل لتحسين الخدمة العمومية في الجزائر ، قطاع العدالة نموذجيا ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستير في العلوم السياسية ، تخصص سياسة عامة وإدارة محلية ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الوادي ، 2016 ، 2017 ، ص32-33 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://dspace.univ-eloued.dz/handle/123456789/24111 ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/01 على الساعة 06: 13 مساءا.

– 24بايت أو أكثر لصورة ملونة: هو الآخر يتطلب عدد كبير من البيكسال لمساحة كبيرة في الذاكرة ، إلا أنه يختلف عنه كون أن كل 1 بيكسال يقابله في الترميز ثلاثة ألوان أساسية (أحمر ، أخضر ، أزرق) وكل لون يرمز بعدد معين من البتيات ، وهذا لنوع حجم الملفات الكبيرة جدا مقارنة بالنوعين السابقين.

2/ الرقمنة في شكل نص:

يسمح بالبحث داخل النص مباشرة مع الوثائق الإلكترونية بواسطة برمجية التعرف الضوئي على الحروف بداية من وثيقة في صورة مرقمة ، التي تقوم بتحويل النقاط المكونة للصورة إلى رموز وعلامات وحروف مع إمكانية تعديل وتصحيح الأخطاء.

3/ الرقمنة في شكل إتجاهي:ويعتمد على العرض بإستعمال الحسابات الرياضية خاصة في مجال الرسوم بوجود الحاسب الآلي ، وبتحويل من شكل ورقي إلى شكل إتجاهي وهي عملية طويلة ومكلفة.

يعتبر pdf شكل من أشكال إتجاهي بهدف نشر وتبادل المعلومات المقروءة إلكترونيا بشكل يحفظ المادة التي يتم تبادلها وتأخذ الجوانب التالية:

– الدقة: بالنسبة لتقنية pdf لايمكن إعادة تنسيقها من قبل القارئ عن طريق برنامج التصفح أو يعيده

– الحجم المضغوط pdf: صغيرة الحجم يساعد على نقلها بسرعة عبر الإنترنيت.

– التوافقية: يمكن قراءة ملف pdf عن طريق أي نظام تشغيل مجانا لأن pdf لايعتمد نظان تشغيل واحد

– ملفات pdf: يحفظ للمستخدم أعلى جودة عند قراءتها ، وبتركيز أجزاء من الصفحة دون تأثير الحروف ودون تشويه لشكل الصفحة.[1]

[1]– لمقدم عبد الغني ، مدلل عبد الفتاح ، نفس المرجع السابق ، ص33

خامسا: عوامل نجاح الإدارة الرقمية:

لقد تم القيام بعمل كبير لمحاولة تحديد عوامل النجاح المشتركة فيما يخص الأعمال الإلكترونية ، وتؤكد بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن هذه العوامل هي تحقيق التوثيق الإلكتروني للمعاملات الإدارية المختلفة وإلغاء الأرشف الورقي المعرض للتلف والتزوير ووضوح الرؤية الإستراتيجية والإستيعاب الشامل لمفهوم الرقمنة الإدارية.[1]

كما يوجد عدد من مقومات نجاح الإدارة الرقمية ، تمثل هذه المقومات موردا وإطارا قانونيا صحيحا وقد إشتملت على إستراتيجية وإتصالات شبكية مترابطة كافية لتؤدي أعمالها بكل كفاءة و أن ما يشكل حكومة إلكترونية ناجحة من وجهة نظر المواطنين هو تقديم جميع الإجراءات المالية والإدارية عبر شبكة بسرعة ودقة متناهيتين وتقديم الخدمات بأسلوب راقي ومتميز.

وأهم عوامل نجاح الحكومة الإلكترونية ما يأتي:

1- إتاحة الوصول: توفير سبل الوصول إلى شبكة المواطنين متطلبا أساسيا ويوجد هذا مثلا بمستوى كبير في شمال أوروبا ويقل عن ذلك في منطقة البحر الأبيض المتوسط.

2- الخدمة: إن العامل الأبر بالنسبة للمستفيدين في تقديم الخدمات الإلكترونية هو الخدمة وذلك بأن تكون مميزة سريعة، بحيث ينسى المستفيد الخدمة التقليدية تماما ويبدأ في إستخدام الإلكتروني.

3- القيمة:تعد القيمة المنخفضة من أهم عوامل نجاح الإدارة الرقمية ، وقد يرفض المواطنين الحكومة التقليدية لأن أحد الأهداف الرئيسية للحكومة الإلكترونية هو الاقتصاد في التكاليف وتوفير المال والجهد على كل من الحكومة والمواطن ، لذا فمن باب أولى تكون ذات كلفة أقل في خدماتها من الخدمات التي تقدم بالطريقة التقليدية.

4- الثقة:لن يستخدم الناس الخدمات الإلكترونية مالم يكونوا واثقين بها ، وهذا يعني أن الثقة مبنية على عوامل مثل القدرة على الإستجابة والموثوقية ومسائل تقنيةوإجتماعية معقدة بشأن الثقة والسرية.

5- السرية: تعد من العوامل الضرورية لنجاح الإدارة وذلك بتأمين سرية المعلومات للمستفيدين. [2]

---

[1]- صالح لبعير: أثر توجه نحو الرقمنة وفعالة على الإتصال داخل مؤسسة – دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة ، مذكرة نيل ماستير في علوم الإتصال ، تخصص صحافة مكتوبة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2020، ص49.

[2]- فهد بن ناصر العبود: الحكومة الإلكترونية والذكية والمتكاملة ، طبعة1 ، الرياض ، السعودية ، 2016 ، ص67

سادسا: الرقمنة في الجزائر:

1- مراحل الإنتقال السليم من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية:

إن أفضل سيناريو للوصول إلى تطبيق سليم لإستراتيجية الإدارة الإلكترونية مع إستغلال أمثل للوقت والمال والجهد هو بتقسيم خطة الوصول إلى المرحلة النهائية للإدارة الإلكترونية إلى ثلاث مراحل طبعا على أن يتم ذلك بعد القيام بإصلاح إداري شامل وتام للنظام الإداري التقليدي لذلك فإن تقسيم الخطة إلى مراحل من شأنه أيضا أن يؤدي إلى إندماج المجتمع بشكل كلي في خطة الإدارة الإلكترونية دفعة واحدة مما يؤدي إلى تفاجئ المجتمع بها وقد يتم رفضها أو مقاومتها في حينه ، وعلى العموم فإن هذه المراحل هي:

1.1/ مرحلة الإدارة التقليدية الفاعلة: وفي هذه المرحلة يتم تفعيل الإدارة التقليدية والعمل على تنفيذها وتطويرها في الوقت الذي يتم البدء فيها أيضا وبشكل موازي بتنفيذ مشروع الإدارة الإلكترونية بحيث يستطيع المواطن العادي في هذه المرحلة تخليص معاملاته وإجراءاته بشكل سهل وبدون أي روتين أو مماطلة في الوقت الذي يستطيع فيه من يملك حاسوب شخصي أو عبر الأكشاك للإطلاع على نشرات المؤسسات والإدارات والوزارات أو أحدث البيانات والإعلانات عبر الشبكة الإلكترونية مع إمكانية طبع أو إستخراج الإستمارات اللازمة وتعبئتها لإنجاز أي معاملة.

2.1/ مرحلة الفاكس والهاتف الفاعل: وتعتبر هذه المرحلة هي الوسيط بين المرحلة الأولى والمرحلة التي ستأتي فيما بعد ، وفي هذه المرحلة يتم تفعيل تكنولوجيا الفاكس والتلفون بحيث يستطيع المواطن العادي في هذه المرحلة الإعتماد على التيلفون المتوفر في كافة الأماكن والمنازل وخدمته معقولة التكلفة ويستفيد منه في الإستفسار عن الإجراءات والأوراق والشروط اللازمة لإنجاز أي معاملة بسكل سلس وسهل ودون أي مشاكل، وبحيث أنه يستطيع إستعمال الفاكس لإرسال وإستقبال الأوراق أو الإستمارات وغير ذلك .

وفي هذه المرحلة يكون قسم أكبر من الناس قد سمع أو جرب نمط الإدارة الإلكترونية بحيث يستطيع كبار التجار والإداريين والمتعاملين والقادرين في هذه المرحلة من إنجاز معاملاتهم عن طريق الشبكة الإلكترونية ، لأن هذه المرحلة يكون فيها عدد مستخدمي الأنترنيت متوسط كما من الطبيعي أن التعريفة في هذه المرحلة أكثر كلفة من الهاتف والفاكس لذلك فإن الميسورين هم الأقدر على إستعمال هذه التكنولوجيا.[1]

[1] نوري المهدي الكوني: المدخل العلمي للإدارة الإلكترونية تحديث خدمات المنظمات المصرفية ، دار الكتب الوطنية ، طبعة أولى بنغازي – ليبيا ، 2020 ، ص39-40 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://www.noor-book.com ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/03 على الساعة 20: 20 مساءا.

3.1/ مرحلة الإدارة الإلكترونية الفاعلة: وفي هذه المرحلة يتم التخلي على الشكل التقليدي للإدارة بعد أن يكون عدد المستخدمينللشبكة الإلكترونية قد وصل إلى مستوى(25 – 30 % من عدد أفراد الشعب) على أن تتوفر الحواسيب سواء بشكل شخصي أو بواسطة الأكشاك أو في مناطق عمومية بحيث تكون تكلفتها أيضا معقولة ورخيصة مما يسمح لجميع فئات أفراد الشعب بإستعمال الشبكة الإلكترونية لإنجاز أي معاملة إدارية وبالشكل المطلوب بأسرع وقت وأقل جهد وأقل كلفة ممكنة وبأكثر فعالية كمية ونوعية (جودة) ، ويكون الرأي العام قد تفهم الإدارة الإلكترونية وتقبلها وتفاعل معها وتعلم طرق إستخدامها.[1]

2- أسباب التحول إلى الإدارة الرقمية في الجزائر:

إن التحول إلى الإدارة الرقمية هو حتمية تفرضها التغيرات العالمية ، ففكرة التكامل والمشاركة وتوظيف المعلومات تحدد النجاح لأي مؤسسة من خلال رفع جودة المخرجات ، وضمان سلامة العمليات كلها من الأمور التي دعت إلى التطور الإداري نحو الإدارة الرقمية.[2]

ويمثل عامل الوقت أحد أهم مجالات التنافسية بين المؤسسات فلم يعد من المقبول الآن تأخر تنفيذ العمليات بدعوى التحسين وذلك لإرتباط الفرص المتاحة أمام المؤسسات بعنصر التوقيت ويمكن تلخيص الأسباب الداعية للتحول الرقمي في النقاط التالية:

- الإجراءات والعمليات المعقدة وأثرها على زيادة تكلفة الأعمال
- القرارات والتوصيات الفورية والتي من شأنها إحداث عدم توازن في التطبيق
- ضرورة توحيد البيانات على مستوى المؤسسة
- صعوبة الوقوف على معدلات قياس الآداء
- ضرورة توفير البيانات المتداولة للعاملين في المؤسسة
- التوجه نحو توظيف إستخدام التطور التكنولوجي والإعتماد على المعلومات في إتخاذ القرارات[3]

---

[1]- المرجع السابق ، ص40

[2] -مصطفى يوسف كافي : الإدارة الإلكترونية ، دار مؤسسة رسلا ، للطباعة والنشر ، طبعة1 ، دمشق ، سوريا ، 2012 ، ص54 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://books.google.com ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/16 على الساعة 30: 17 مساءا.

[3] - السعيد مبروك إبراهيم :الإدارة الإستراتيجية للمكتبات في ضوء إتجاهات الإدارة المعاصرة ، دار الكتب المصرية ، طبعة1 ، القاهرة ، مصر ، 2012 ، ص368 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://books.google.dz ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/16 على الساعة 35: 18 مساءا.

3- التأطير القانوني لعملية الرقمنة في الجزائر:

تتسم عملية وضع سياسة التنمية الرقمية بالتعقيد الشديد لأنها في الأصل تحتاج إلى قدر كبير من الإبداع والوعي لتنفيذها وذلك ما تفتقده الكثير من القيادات السياسية والإدارية حيث تقف حائرة بين ضرورة وحتمية الرقمنة وبين كيفية إدراجها ضمن قائمة الأولويات مما يجعلها تنظر تأطيرا قانونيا ملزما لها للقيام بعملية الرقمنة رغم أن الإدارة ملزمة بالرقمنة دون أن تلتزم بنص قانوني.

التأطير القانوني في الجزائر لعملية الرقمنة كان الخطوة الولى قبل البدء والإقرار بمشروع الجزائر الإلكترونية (2009 – 2013) ، ولتحقيق هذه الغاية قامت الجزائر بفتح قطاع الاتصالات لتطوير الخدمة العمومية وإستكملت عملية التأطير بوضع مجموعة من القوانين لإرساء دعائم الإدارة الإلكترونية.

ساير المشرع الجزائري مختلف التطورات المتعلقة بالحاسوب والإنترنيت حيث تناول الغش المعلوماتي في القانون رقم 4-15 ، والقانون رقم 04/09 ، الذي وضع قواعد الإتصال ، وفي عام 2015 نظم المشرع عملية التوقيع الإلكتروني كما تناول التصديق الإلكتروني كآلية خاصة لعملية تبادل البيانات ، كل ذلك من أجل التأكيد على أن عملية الرقمنة أساسية في تسيير الإدارة.[1]

[1] – ربيع نصيرة :حتمية الرقمنة كآلية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في الجزائر ، مقال مأخوذ من مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، الجزائر ، البويرة ، العدد2 ، 2021 ، ص1042 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://www.asjp.cerist.dz/en/article/180561 ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/13 على الساعة 50: 09 مساءا.

خلاصة الفصل الثالث:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الجوانب المتعلقة بالرقمنة حيث توصلنا إلى أن عملية الرقمنة تبدأ بفهم متطلباتها وأهدافها حيث تهدف إلى تحويل العمليات والبيانات إلى صيغ رقمية بهدف زيادة الكفاءة وتحسين الخدمات كما تعتمد على اشكال الرقمنة وعملياتها على التحول من الإدارة التقليدية إلى الإلكترونية ، وتشمل تحول من العمليات اليدوية إلى العمليات الآلية والإلكترونية ، كما تطرقنا إلى أهم أسباب متعددة للتحول إلى الإدارة الرقمية مثل الحاجة لزيادة الكفاءة وتحسين تجربة العملاء ، كما حددنا أهم العوامل التي ساهمت في نجاح الإدارة الرقمية من خلال وجود رؤية إستراتيجية ودعم الإدارة العليا بالإضافة إلى تطوير ثقافة مؤسسة تدعم التحول والتشجيع على الإبتكار.

وفي الأخير يمكن القول أن الرقمنة تشمل عملية تحويل المعلومات والبيانات إلى صيغ رقمية مما ساهمت في التحول إلى الإدارة الرقمية ذات نمط عصري مبني على السرعة والنوعية في التسيير وكذا تقديم خدمات لاسيما تلك التي تتصل بشكل مباشر بحياة الأشخاص وحاجياتهم الأساسية ، وتنوعت بتطور التكنولوجيا والإتصالات.

وبذلك تعمل الرقمنة على تحسين خدمة الزبون وتقريب المواطن من الإدارة وخاصة فيما يتعلق بمسألة التشغيل وتوظيف حاملي الشهادات.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تـمهيد:

أولا: منهج الدراسة

ثانيا: مجالات الدراسة

ثالثا: أدوات جمع البيانات وأسلوب التحليل

رابعا: العينة وخصائصها

خلاصة الفصل

تـمهيد:

تعد المرحلة المنهجية للبحث حاسمة في تحديد وجهة البحث ومدى تحقيق أهدافه إنطلاقا من التحديد السليم لحقل البحث ومعاينة الوضع عن قرب لجمع المعطيات من ميدان البحث وأيضا تحديد منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات الخاصة لوضع حجر الزاوية من أجل بناء تصور نهائي للموضوع وإستثمار الرصيد النظري وأول خطوة منهجية في هذا الصدد تتمثل في تحديد منهج الدراسة والمجال البشري الذي تمسه الدراسة وإختيار عينة الدراسة ومعاينتها والإطلاع على خصائصها حتى يتمكن الباحث من التعرف على مجموعة من بيانات المبحوثين تساعده في تحليل وتفسير بيانات الدراسة والتوصل إلى النتائج العامة وتحليلها ، التي سوف يحصل عليها فيما بعد ، ولذلك سوف يكون هذا الفصل عبارة عن تحديد منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات الخاصة به ، بالإضافة إلى تحديد مجالات الدراسة وعينة البحث وطرق إختيارها وخصائصا.

أولا:منهج الدراسة:

المنهج العلمي هو الدراسة الفكرية الواعية للمناهج المختلفة التي تطبق في مختلف العلوم وفقا لإختلاف موضوعات هذه العلوم ، والمنهج هو خطوات منظمة يتبعها الباحث أو الدارس في معالجة الموضوعات التي التي يقوم بدرستها ، إلى أن يصل إلى نتيجة معينة ، أي أن المنهج هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم المختلفة عن طريق جملة من القواعد العامة التي تسيطر عل سير العقل.

والمنهج يعتبر العمود الفقري في تصميم البحوث الإجتماعية ، إذ أنه لكل دراسة ميدانية منهج تعتمد عليه ، لذلك فقد تم إختيار المنهج الوصفي في دراستنا نظرا لتماشيه مع طبيعة موضوع بحثنا الذي يدور حول معرفة واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل.

ويعرف المنهج الوصفي من المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الإنسانية والإجتماعية ويعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة ، كما يوجد في الميدان ، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفيا أو كميا.[1]

لقد وظفنا المنهج الوصفي لأنه الأكثر تناسبا مع العلوم الإجتماعية والإنسانية ويتم على علاقة وصفية في موضوع بحثنا واقع سياسة التشغيل ضمن الرقمنة في الجزائر ، ويحدد المنهج الوصفي العلاقة بين سياسة التشغيل ونظام الرقمنة.

وأيضا يُمَكِّنُنَا المنهج الوصفي من جمع البيانات والمعلومات حول بحثنا ويسمح لنا بترجمة المعلومات من معلومات كيفية إلى كمية.

[1] محمود أحمد درويش: مناهج البحث في العلوم الإنسانية ، دار مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، مصر ، 2018 ، ص17.

ثانيا:مجالات الدراسة:

تقوم الدراسة البحثية على ثلاث مجالات تمثل كيفية تناول الدراسة من عدة جهات منها المكانية ، الزمانية والبشرية ، ذلك أنه لا يمكن أن نجد الدراسة خاصة في علم الاجتماع لا تتكون من المجالات السابق ذكرها ، وعليه نوضع مجالات دراستنا المتعلقة بواقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر– دراسة ميدانية بوكالة التشغيل الطارف (الفرع الولائي للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل الطارف).

1– المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية بوكالة التشغيل بالضبط في الفرع الولائي للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل الطارف ، التي يحدها شمالا مجمع السكني (cite rouge) بولاية الطارف , وجنوبا سكنات عدل وشرقا ديوان الترقية والتسير العقاري , وغربا القاعة متعددة الرياضات

– نشأة الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي تحت إشراف وزارة العمل والضمان الإجتماعي ، أنشأت سنة 1990 كمؤسسة عمومية تأخذ مكان الديوان الوطني لليد العاملة (OWAMO) لتكون بعدها تحت تشريع المؤسسة العمومية للتسيير المحدد سنة 2004 ، وهذا النص الأخير يفيد التنظيمات الخاصة المساهمة في الخدمة العمومية للتشغيل والتي تسمح لكل صاحب عمل الإبلاغ عن جميع عروض التوظيف للوكالة الوطنية للتشغيل أو الوكالات التنظيمية الخاصة بالخواص المعتمدين.

في سنة 1919 أوصت الأمم المتحدة الدول الأعضاء في إنشاء هيئات لخدمة التنظيم العمومي للعمل من خلال الإتفاقية رقم02 على البطالة ، ويسهر اليوم على تنفيذ هذه الوكالة الوطنية للتشغيل (ANAM) خلفا لمكتب العمل (OWAMO) ،حيث أصبح بموجب الأمر التنفيذي رقم 77–06 من 18 فبراير 2006 الذي يحدد المهام وينظم سير عمل الوكالة الوطنية للتشغيل.[1]

[1] الوكالة الوطنية للتشغيل ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://www.anem.dz ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/05/02 ، على الساعة 10 :57 صباحا.

- تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل:

وكالة التشغيل الوطنية هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص EPGS تخضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم06-77 ، تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية ، موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ، وهي تلعب دور الوسيط بين أصحاب العمل الباحثين عن العمالة ، والوكالة هي المسؤولة عن مهمات أخرى كتنظيم وضمان معرفة الوضع وتطور سوق العمل الوطني والقوىالعاملة ، بجمع وربط العرض وطلب العمل لذلك تأتي معلومات التشغيل أيضا من وكالة التشغيل.[1]

- الهيكل التنظيمي للفرع الولائي للتشغيل الطارف:

يشمل الفرع الولائي للتشغيل الطارف مايلي:

1- مدير الوكالة أو (الفرع الولائي للتشغيل)

2- مصلحة تسيير أجهزة وترقية التشغيل

3- مصلحة التسيير المعلوماتي والإحصائيات

4- مصلحة تنظيم وتنشيط وتنسيق ومتابعة نشاط الملحقات المحلية

5- مصلحة الإدارة والمالية والمحاسبة والوسائل

الهيكل التنظيمي للملحقة المحلية للتشغيل الطارف:

تظم الملحقة المحلية للتشغيل الطارف:

1- رئيس الملحقة المحلية للتشغيل

2- مصلحة طالبي العمل

3- مصلحة المستخدمين

4- مصلحة أجهزة التشغيل

5- مصلحة معالجة المعلومات[2]

- مهام وكالة التشغيل الوطنية:

تنظيم معرفة وصفية للسوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة ، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يلي:

---

[1]- خليلي أحمد : دور الوكالة الوطنية ANEM في تحقيق عدالة التشغيل – من وجهة نظر الإداريين – حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة ، مقال مأخوذ من مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، تصدر عن جامعة المسيلة ، الجزائر ، العدد الأول ، 2019 ، ص 271.

[2] – مقابلة شفوية مع نائب مدير الوكالة ، الفرع الولائي للتشغيل الطارف ، يوم 2024/04/16 على الساعة 45: 10 صباحا.

– وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة زحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة

– جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها وتكلف بهذه الصفة بما يلي:

* ضمان إستقبال طالبي العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها

* تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي[1]

2– المجال الزماني للدراسة:

يقصد بالمجال الزمني هو المدة الزمنية التي إستغرقتها عملية البحث بشقيه النظري والميداني وينقسم:

– المرحلة **الأولى:** خصصت هذه المرحلة إلى إنجاز الجانب النظري من البحث ، وذلك عن طريق جمع المادة العلمية التي بدأت من بدايات شهر أكتوبر إلى غاية شهر مارس ، قد عملنا خلال هذه الفترة على تصنيف المادة العلمية نظريا للحصول على ما يناسب موضوع الدراسة بمختلف فصولها النظرية.

– المرحلة **الثانية:** خصصت هذه المرحلة للإتصال بالمؤسسة المعنية بموضوع دراستنا (الفرع الولائي للتشغيل الطارف) وذلك بتاريخ 2024/02/01 ، جرى من خلاله طلب إجراء الدراسة ، حيث وضعنا طلبنا قيد الدراسة من طرف مدير الوكالة وتم رفض طلب الإذن بالدخول للمؤسسة بحجة أن السلطة مركزية لوكالة التشغيل وأن قرار الموافقة راجع إلى المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل في الجزائر (القبة) ، وبعد محاولات عدة من طرف نائب مدير الفرع الولائي تم الإتصال الشخصي مع المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل وتمت الموافقة الأولية لموضوع دراستنا من طرف المدير العام وذلك يوم 2024/03/31 ، وبعد الموافقة الرسمية من طرف المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل قمنا بدراسة إستطلاعية كانت يوم 2024/03/31 وذلك من أجل إعلامهم بإجراء مقابلة تمكننا من خلالها جمع معلومات هامة حول دراستنا كما أفادتنا في بناء الإستمارة.

[1] مقابلة شفوية مع نائب مدير الوكالة ، الفرع الولائي للتشغيل الطارف ، يوم 2024/04/16 على الساعة 45: 10 صباحا.

- المرحلة **الثالثة:** حيث تم إجراء إستمارة في شكلها النهائي بعد أن أدخلت عليها بعض التعديلات من طرف المشرفة على دراستنا ، ولقد وزعت يوم 2024/04/07 ، وقد دامت مدة التوزيع على المبحوثين 10 أيام وبعدها تم تجميع جميع الإستمارات يوم 2024/04/17 ، حيث قمنا بتبويب البيانات المتحصل عليها في ميدان الدراسة تحليلها إحصائيا وسوسيولوجيا وتفسيرها في ضوء الدراسة السابقة وأخيرا كتابة النتائج النهائية للبحث.

3- المجال البشري:

تعتمد الدراسات الاجتماعية على العنصر البشري بشكل كبير ومن خلال ذلك حددنا المجال البشري الذي هو محل الدراسة.

يتمثل المجتمع البشري لدراستنا في مجموع الموظفين العاملين بالفرع الولائي للتشغيل الطارف والذي قدر عددهم بـ 17 موظف ، تم أخذ كل الموظفين في الفرع الولائي

ونظرا لصغر حجم مجتمع دراستنا تم توجيهنا من طرف مدير الفرع الولائي للتشغيل الطارف إلى الملحقة المحلية للتشغيل الطارف والتي تظم 06 موظفين ، تم أخذ جميع العاملين بملحقة التشغيل لإستكمال عينة الدراسة وبهذا قدر المجتمع الكلي لدراستنا بـ 23 مفردة وتم إستخدام أسلوب العينة القصدية،

فكان لابد علينا من القيام بالدراسة الميدانية في الفرع الولائي للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل – الطارف – وهذا ما إستوجبه موضوع دراستنا واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر لجمع أكبر قدر ممكن من البيانات والحقائق.

ثالثا:أدوات جمع البيانات:

تعتبر إختيار وسائل جمع البيانات من خطوات البحث الأساسية والضرورية ، والنجاح فيها يؤدي لجمع البيانات المطلوبة وبدقة إلتزام الموضوعية وعليه فقد تم إستخدام الأدوات على النحو التالي:

1- الملاحظة: observation

الملاحظة وسيلة أو أداة من أدوات البحث العلمي والتي يستخدمها الباحث أو غيره بصورة مقصودة أو غير مقصودة لجمع البيانات والمعلومات من مصادرها تجاه أمر معين لدراسته وفقا لضوابط وطرائق بحسب ما تقتضيه الظروف وتفترضه الإمكانيات.[1]

كما تُعَرَّفُ الملاحظة على أنها إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية ، يمكن أن نميز الملاحظة العلمية من الملاحظة العابرة بأنها:

* ملاحظة موجهة: يهدف الباحث منها إلى متابعة أحداث معينة أو التركيز على أبعاد محددة دون غيرها.

* ملاحظة مقننة وهادفة: لاتسير بالصدفة وإنما يتبع الباحث فيها إجراءات معينة معتمدة ترمي إلى تسجيل معلومات بالذات بطريقة منظمة.

* لايكتفي الإنسان فيها بالإعتماد على حواسه ، وإنما يستعين بأدوات تزيد عن فاعليتها ودقتها.[2]

[1] – حسن أحمد القره غولي: البرامج الإرشادية الأساليب والفنيات ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، آلأردن ، 2019 ، ص157

[2]– فاطمة عبد الرحيم النوايسة: أساسيات علم النفس ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2015 ، ص66.

وإعتمدنا في دراستنا هذه على الملاحظة العلمية وهذا بهدف تسجيل وجمع معلومات وبيانات منظمة وذات دقة وفاعلية على موضوع دراستنا للوصول إلى نتائج بمنتهى الدقة والتنظيم.

و تُعَرَّفُ الملاحظة العلمية: يمكن تعريفها بأنها الإنتباه المقصود الموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معين بقصد متابعته ، ورصد تغيراته ليتمكن الباحث من وصف السلوك فقط ، أو وصفه وتحليله ، أو وصفه وتقويمه.[1]

و تُعَرَّفُ على أنها عملية مشاهدة السلوك والمشكلات والأحداث ومتابعة سيرها بطريقة علمية مظمة هادفة بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات.

الملاحظة هي مشاهدة دقيقة مقصودة وموجهة وهادفة وعميقة لظاهرة ما مع الإستعانة بأساليب البحث التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة. [2]

[1]– ويراد زواوي: منهجية إعداد مذكرة التخرج ، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة السنة الثانية ماستير، تخصص مالية وتجارة دولية ، قسم العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة جيلالي اليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2021/2020 ، ص55.

[2] – نفس المرجع السابق , صفحة 55.

الجدول رقم(02) يوضح: دليل الملاحظة

تاريخ المشاهدة	مكان المشاهدة	زمن المشاهدة	مايجب مشاهدته	ماتمت مشاهدته
01/04/2024	- جميع المصالح المتواجدة في الفرع الولائي للطارف للتشغيل	1سا و30د	- المعدات و الالات الخاصة بالرقمنة مثل الحواسيب جهاز تسجيل الحضور والانصراف بالبصمة واجهزة المراقبة	وجود كافة اللالات والمعدات الخاصة بالرقمنة - توفر الحواسيب - عدم وجود جهاز تسجيل الحضور والانصراف بالبصمة واجهزة المراقبة - عدم توفر كاميرات المراقبة بالفرع الولائي بالطارف في حين توفرت في الملحقة المحلية للطارف على كاميرات مراقبة
01/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل جميع المصالح المتواجدة فيه	2ساعتان	- الطريقة التي يتم اعتمادها في الوكالة (الفرع الولائي للتشغيل الطارف) رقمية او التقلدية (من خلال الوثائق والملفات)	-اعتمادهم على الاسلوبين معا الرقمي والتقليدي - بداية التخلي التدريجي على الاسلوب الورقي التقليدي
02/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل	1 سا	- اسلوب التعامل المقدم من طرف الموظفينمع طالبي العمل	اسلوب جيد في التعامل مع طالبي العمل .
02/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل	1سا	الطوابير الانتظار لدى طالبي العمل داخل الفرع الولائي للطارف للتشغيل و والملحقة المحلية للتشغيل في ظل تطبيق نظام الرقمنة	تقلصت الطوابير الانتظار الى حد ضئيل داخل الفرع الولائي للطارف للتشغيل و والملحقة المحلية للتشغيل في ظل وجود الرقمنة
03/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل و المحلية للتشغيل	ساعتان	نسبة تمكن طالبي العمل من استخدام المنصات الرقمية الخاصة بالتشغيل وخاخصة منصة الوسيط	- تمكن طالبي العمل بنسبة ضئيلة من منصات التشغيل مما يجعلهم يتقربون من الوكالة الفرع الولائي للطارف للتشغيل و والملحقة المحلية للتشغيل للاستفسار اكثرعن كيفية عملها.

– المصدر: من اعداد الباحثتين

2- الإستمارة:

تُعَرَّفُ على أنها مجموعة مؤشرات تمكن من إكتشاف أبعاد الدراسة عن طريق الإستقصاء التجريبي (الميداني) على جماعة معينة ، فهي أداة الإتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث ، حيث تحتوي على مجموعة أسئلة تخص القضايا التي يحتاج الباحث معلومات عنها من طرف المبحوث.[1]

وفي دراستنا هذه تم تصميم الإستمارة ثم عرضها على الأستاذة المشرفة لتصحيحها .

حيث قمنا بإعادة ترتيب الأسئلة وحذف بعضها وتغيير أسلوب صياغتها وغير ذلك من الملاحظات ، وبناءا على توجيهاتها ونصائحها تم تصحيحها وإعدادها في شكلها النهائي وقد تضمنت 25 سؤالا إنقسمت إلى 04 محاور كالآتي:

- المحور **الأول:** تضمن 05 أسئلة تدور حول بيانات شخصية عن المبحوثين مثل: الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الأقدمية ، نوع المنصب

- المحور **الثاني:** تضمن 08 أسئلة تدور حول آليات سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف

- المحور **الثالث:** تضمن 05 أسئلة تدور حول مساهمة الرقمنة في شفافية قطاع التشغيل

- المحور **الرابع:** تضمن 07 أسئلة حول مساهمة رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل

فيما يخص شكل الأسئلة فقد تنوعت من حيث طريقة أو طبيعة صياغتها ومن أنواع الأسئلة تضمنتها هذه الإستمارة على مختلف أنواع الأسئلة منها المفتوحة والمغلقة وشبه مفتوحة وشبه مغلقة.

* السؤال المفتوح: وهو طرح السؤال مع إعطاء الحرية المطلقة للمبحوث في الإجابة والتعبير عن رأيه

* السؤال المغلق: وهو طرح السؤال مع الإجابة بنعم أم لا

[1] سلاطنية بلقاسم ، الجيلالي حسان: منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى , الطبعة 1، الجزائر ، 2004 ، ص282

* السؤال المتعدد الإجابات أو السؤال الشبه مغلق: وهو طرح السؤال مع تحديد للمبحوث بعض الإجابات المقترحة ولايبقى للمبحوث إلا إختيار الجواب المناسب الذي يسمح للمبحوث بإبداء رأيه الشخصي وبحرية.

- وفيما يتعلق بكيفية تعبئة الإستمارة من طرف المبحوثين فقد وزعت على مفردات المجتمع الكلي لة وذلك الموظفين المتواجدين في الفرع الولائي للتشغيل الطارف ، تم توجيهنا من طرف مدير الفرع الولائي إلى الملحقة المحلية للتشغيل الطارف وذلك لإستكمال العينة المطلوبة لدراستنا والتي حددت بـ 23 إستمارة.

وقد تم توزيع الإستمارة على كافة موظفي الفرع الولائي للتشغيل الطارف والذي يظم ويحتوي على 17 موظف ، وزعت الإستمارة عليهم بالحضور مع تقديم الشرح حول الأسئلة الواردة فيها لتسهيل الإجابة على المبحوثين وقد تم توزيع 06 إستمارات أيضا في الملحقة المحلية للتشغيل الطارف والتي تحتوي على 06 موظفين فقط ، وتم إستلام 23 إستمارة ، وبالتالي المجموع الكلي للإستمارات 23 ، ووزعنا جميع الإستمارات خلال الفترة الممتدة من 2024/04/03 إلى 2024/05/03.

3- أساليب تحليل البيانات:

لقد إعتمدنا في دراستنا هذه لموضوع واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائرعلى أسلوبين للتحليل هما الأسلوب الكمي والأسلوب الكيفي، وهذا التعمق ساعدنا في فهمنا للموضوع وتحليل مختلف الجوانب المرتبطة به.

* الأسلوب الكمي: ويقصد به تفريغ أسئلة الإستمارة وتبويبها في جداول وتحويلها إلى أرقام ومعطيات إحصائية (النسبة المئوية) ، بهدف حسابها والوصول إلى النتائج العامة للدراسة (بشكل كمي قياسي)

* الأسلوب الكيفي:ويقصد به التعليق على البيانات والأرقام في ضوء الشواهد الواقعية الإطار التصوري للدراسة ، وهذا ما يعطي محتوى لدراستنا بعدا إجتماعيا وإنسانيا.

رابعا: العينة وخصائصها:

1- العينة: تعرف بأنهانموذجا يشمل ويعكس جانبا أو جزءا من وحدات المجتمع الأصلي المعني بالبحث ، وتكون ممثلة له وهذا الجزء يعني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصلي.

- **إختيار نوع العينة وحجمها:** لدراسة أي ظاهرة أو مشكلة إجتماعية لابد من توفر بيانات ومعلومات ضرورية عنها لكي نستطيع الوصول إلى نتائج جزئية وعامة التي تعد الهدف الأساسي لدراستنا بشقيها النظري والميداني .

وإنطلاقا من طبيعة موضوع دراستنا المتمحور حول واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة قد إعتمدنا في إختيارنا على:

- **العينة القصدية:** وذلك لأن مجتمع الدراسة يتكون من كل العمال الذين يستخدمون الرقمنة ونظرا إلى أن مجتمع الدراسة محدود ، فقد إخترنا أن نجري حصرا شاملا لكل مفردات العينة ومنه إخترنا العينة القصدية (كل الإداريين الذين يستخدمون الرقمنة والتكنولوجيا وعددهم 23 عاملا).

وتعرف العينة القصدية على أنها العينة التي يتم أخذها من مجتمع البحث بشكل قصدي ، أي أن الباحث يختارها بعينها لأنها تمثل من وجهة نظره جوهر الموضوع وتخدمه أكثر في تحليله وإظهار نتائجه.[1]

[1] نصيف جاسم الدليمي: أصول وعناصر البحث العلمي ، ط1 ، مكتبة جزيرة الودر ، بغداد ، 2011 ، ص250

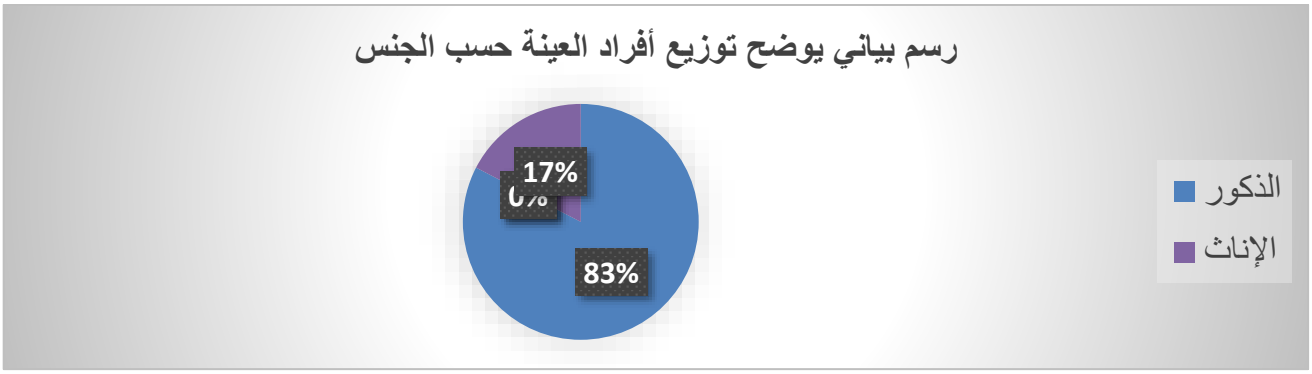
2- خصائص العينة: إشتملت إستمارة البحث على مجموعة من الأسئلة التي تخص بيانات عن العينة وسوف نحاول في هذا الفصل تحديد أهم الخصائص الموزعة كما يلي:

- **المحور الأول: البيانات الشخصية:**

* جدول رقم 03 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الإحتمالات	التكرار	النسبة
الإناث	04	17,39%
الذكور	19	82,60%
المجموع	**23**	**100%**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 01

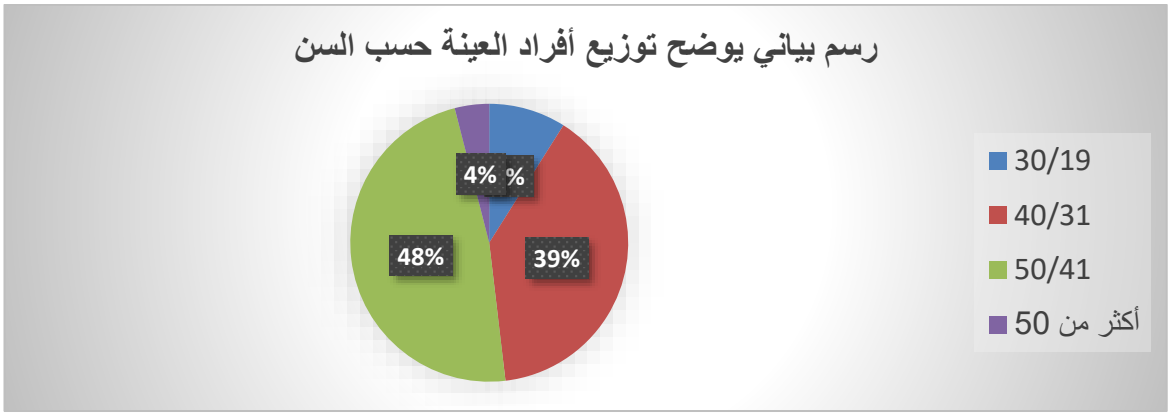


يتبين من خلال الجدول أن الفئة الغالبة لمجتمع الدراسة هي فئة الذكور حيث تمثل 19 ذكر وتقدر ب 82,60% من إجمالي العينة ، بينما تمثل نسبة الإناث 39%; 17 من عدد التكرار 04 وهي نسبة صغيرة مقارنة بنسبة الذكور ، ويمكن تفسير ذلك من خلال طبيعة الوظيفة الإدارية التي يشغلها غالبا لذكور وطبيعة العمل في وكالة التشغيل التي تتطلب الخرجات والتنقلات إلى مراكز وملحقات التشغيل.

* جدول رقم 04 : يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

الإحتمالات	التكرار	النسبة
30 / 19	02	8,69%
40 / 31	09	39,13%
50 / 41	11	47,82%
أكثر من 50	01	4,34%
المجموع	23	**100%**

* المصدر : إستمارة البحث السؤال رقم 02

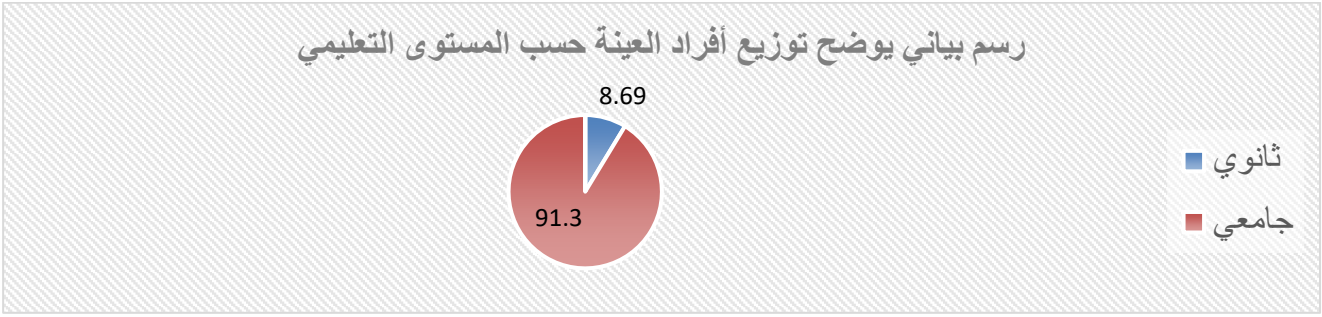


- قد تبين من البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه والمتعلق بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن ، حيث أقرت الشواهد الإحصائية أن أعلى نسبة عمرية قدرت ب 47,82% بالنسبة للفئة العمرية التي تتراوح بين 50/41 سنة تليها نسبة 39 ,13 للفئة العمرية التي تتراوح بين 40/31 سنة وبعدها الفئة العمرية 30/19 سنة قدرت ب 8,69% ، وفي الخير تأتي فئة أكثر من 50 سنة وقدرت نسبتها ب 4,34% ، ويمكن تفسير ارتفاع نسبة الفئة العمرية 50/41 على أنها الفئة العمرية الأكثر بروزا في وكالة التشغيل الطارف لإمتلاكهم الخبرة المهنية الواسعة ويتمتعون بقدرات ومهارات عالية في مجال عملهم.

* الجدول رقم 05 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
ثانوي	02	8,69%
جامعي	21	91,30%
المجموع	**23**	**100%**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 03



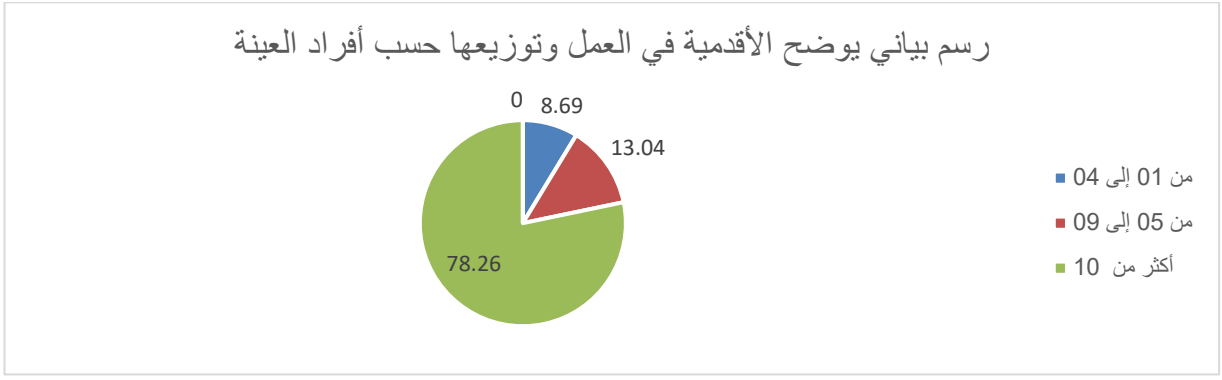
– يبين الحدول أعلاه المستوى التعليمي وقد جاءت البيانات كالتالي :

قُدِّرَ المستوى الجامعي بـ 30%; 91 أي مايعادل 21 شخصا،أما بالنسبة للمستوى الثانوي قدرت نسبته بـ 8,69% مايعادل شخصين 02 وهذا راجع تفسيره إلى شروط التوظيف الذي يتطلب مستوى تعليمي معين موافق للوظيفة الشاغرة.

* الجدول رقم 06 : يوضح الأقدمية في العمل وتوزيعها حسب أفراد العينة:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
من 01 سنة إلى 04 سنوات	02	8,69%
من 05 سنوات إلى 09 سنوات	03	13,04%
أكثر من 10 سنوات	18	78,26%
المجموع	**23**	**100%**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 04

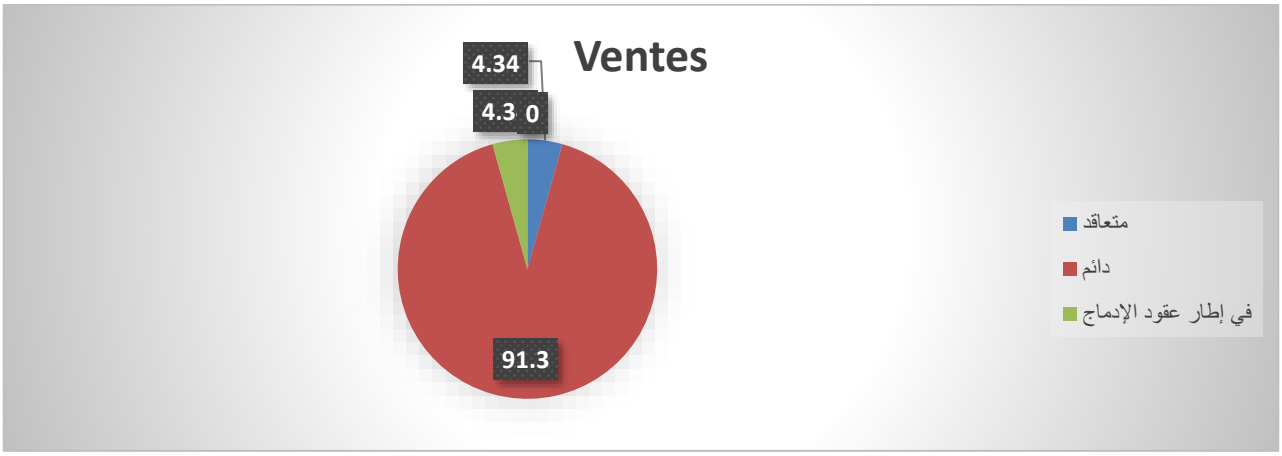


– توضح البيانات الإحصائية داخل الجدول اعلاه الأقدمية في العمل حيث يتبين أن العاملين الذين لديهم أقدمية أكثر من 10 سنوات يمثلون النسبة الأكبر بتكرار 18 وبنسبة تقدر ب 78,26% ثم تليها فئة العاملين الذين لديهم من 05 س إلى 09 سنوات اقدمية بتكرار 03 وبنسبة تقدر ب 13,04 ، وبعدها تأتي النسبة لمن لديهم من 01 سنة إلى 04 سنوات أقدمية نسبة ضئيلة قدرت ب 08,69% وبتكرار 02 مفردة ويمكن تفسير ذلك بأن أغلب الموظفين هم من لديهم لأقدمية أكثر من 10 سنوات ، ومن خلالهم يتم نقل خبراتهم بين الموظفين الجدد في وكالة التشغيل.

* الجدول رقم 07 : يبين توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
متعاقد	01	4,34%
دائم	21	91,30%
في إطار عقود الإدماج	01	04,34%
المجموع	**23**	**100%**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 05



من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح نوع المنصب حيث تبين أن أعلى نسبة 91,30% بتكرار 21 التي تمثل أن أغلب الموظفين دائمي الوظيفة في حين أن الموظفين المتعاقدين والذين هم في ‘طار عقود الإدماج كان لهما نفس النسبة التي قدرت ب 04,34% بتكرار 01 مفردة ، وهذا يفسر بتوفر المناصب الدائمة إستقرار أكبر للوكالة وتساعدها أيضا على ضمان جودة الخدمات ، وأن وكالة التشغيل قد لاتتمكن من العثور على موظفين متعاقدين ذوي المهارات والخبرات المطلوبة.

خلاصة الفصل:

من خلال تحليل البيانات الواردة في الجداول الإحصائية التي جمعت عدد من صفات المبحوثين وبياناتهم تم التوصل إلى حصر لهذه البيانات تفيد أن:

- أغلب المبحوثين هم من الذكور الذين يتراوح سنهم بين 41 سنة كحد أدنى و 50 سنة كحد أقصى
- ان معظمهم من ذوي المستوى التعليمي الجامعي ونسبة قليلة من المستوى الثانوي
- غالبية أفراد العينة هم يتمتعون بأقدمية لأكثر من 10 سنوات في العمل مقابل هذا ان فئة قليلة لديهم من سنة إلى 4 سنوات أقدمية في الخدمة
- أغلب المبحوثين يمتلكون وظيفة دائمة وإستقرار وظيفي
- يجتمعون في صفة واحدة مشتركة تتمثل لممارستهم وظائف رسمية أي ينشطون في سوق عمل رسمي.

الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات والنتائج

العامة للدراسة

تـمهيد:

أولا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الأول

ثانيا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني

ثالثا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث

رابعا: النتائج العامة للدراسة

الخاتمة

تـمهيد:

بعدما تم عرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وخصائص العينة نحاول في هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات الواردة في الجداول بعد قرائتها إحصائيا ثم سوسيولوجيا ثم نقوم بتحليل ومناقشة هذه النتائج وصولا إلى الخاتمة.

أولا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الأول:

تفسير وتحليل البيانات هما يعدان أهم مراحل البحث العلمي وهما عبارة عن عملية فحص البيانات لإستخراج المعرفة منها وفهم النتائج التي يتم الحصول عليها.

1- المحور الأول: آليات سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل الطارف

* الجدول رقم (08): يبين توفير وكالة التشغيل بالطارف الأجهزة والمعدات اللازمة أثناء تقديمها الخدمات:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	21	91,30 %
لا	02	08,69 %
المجموع	**23**	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 06

يمثل الجدول أعلاه توفر وكالة التشغيل بالطارف على الأجهزة والمعدات اللازمة تقديمها الخدمات حيث أن أعلى نسبة قد أجابت بـ " نعم " ووافقت على وجود الآلات والمعدات في وكالة التشغيل بالطارف ، وقدرت نسبتها ب 91,30 % بتكرار 21 مفردة ، في حين بلغت نسبة الإجابة بـ " لا "غير الموافقين بوجود آلات ومعدات داخل الوكالة بـ 08,69 % بتكرار 02 مفردة ، وهذا يدل على أن البيانات تظهر إيجابية عامة في وكالة التشغيل بالطارف فيما يخص المعدات والأجهزة للمستخدمين ويمكن تفسير هذا إلى كفاءة وكالة التشغيل في تلبية الإحتياجات بشكل فعال مقارنة على ما كانت عليه سابقا (عند مرحلة إستخدام الأسلوب الورقي التقليدي) والغاية التي تسعى إليها هي مراعاة سمعة الوكالة الطيبة في تقديم خدمات عالية الجودة .

*** الجدول رقم (09): يوضح عملية تسجيل طالبي العمل في وكالة التشغيل بالطارف للحصول على وظيفة:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
الأسلوب التقليدي	01	04,34 %
الأسلوب الرقمي	13	56,52 %
كليهما	09	39;13 %
المجموع	**23**	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 07

يبين لنا الجدول الإحصائي أعلاه عملية تسجيل طالبي العمل في وكالة التشغيل بالطارف حيث لاحظنا أنه تم إستخدام 03 ثلاث أساليب (تقليدي ، رقمي ، وكلاهما) وإختلفت نسبها حيث قدرت أعلى نسبة للأسلوب الرقمي في وكالة التشغيل بالطارف بـ % 52; 56 بتكرار 13 ، في حين قدرت نسبة الأسلوبين معا بـ 39,13% وبتكرار 09 ، ثم تليها نسبة الأسلوب التقليدي (عن طريق الملفات الورقية) حيث قدرت بـ % 04,34 وهي نسبة ضئيلة مقارنة بنسبة إستعمال الأسلوب الرقمي داخل الوكالة ، وهذا راجع إلى أن الأسلوب الرقمي خطوة إيجابية لمواكبة التطورات الحيثة في مجال الرقمنة عامة ورقمنة وكالات التشغيل خاصة بما يتماشى بعصرنة مؤسسات التشغيل ، كما لاحظنا أنه يتم الإعتماد على الأسلوبين الرقمي والتقليدي داخل وكالة التشغيل وهذا يمكن تفسيره بأن الأسلوب الرقمي بتسجيل المعني (طالب العمل) عبر منصة الوسيط أون لاين ثم يتم تفعيل هذه العملية بوضع ملف ورقي في وكالة التشغيل من أجل إستكمال عملية التسجيل ، وحسب ملاحظتنا بالفرع الولائي للتشغيل والتي دامت ساعتان فإن أغلب الخدمات تتم عن طريق الأسلوبين معا.

*** الجدول رقم (10): تغير مهام وكالة التشغيل بالطارف في ظل التحول الرقمي الذي شهدته:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	17	73,91 %
لا	06	26,08 %
المجموع	**23**	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 08

يوضح الجدول الإحصائي الموالي تغيرات مهام وكالة التشغيل بالطارف في ظل التحول الرقمي الذي شهدته أن أغلب المبحوثين موافقين على تغير مهام وكالة التشغيل في ظل التحول الرقمي بنسبة 73,91% بتكرار 17 مفردة ، حيث وضح أغلب الموظفين بالوكالة بأن مهام الوكالة تغيرت من حيث تحسين الخدمة وإختصار الوقت وأصبح التواصل مع العملاء بأكثر فعالية من خلال المعاملات عن بعد وتعزيز الشفافية وضمان التوزيع العادل لمناصب العمل ، في حين قدرت نسبة غير الموافقين على تغيير مهام الوكالة في ظل التحول الرقمي بـ 26,08% بتكرار 06 مفردة ، وهذا راجع إلى مواجهة بعض الموظفين في الوكالة صعوبة في التكيف مع التغيرات الحديثة في ظل التحول الرقمي وهذا ما يسمى بمقاومة التغيير.

*** الجدول رقم (11): إجراءات تسجيل طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف :**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
عبر منصة خاصة	20	83,33 %
من خلال التسجيل الشخصي	04	16,66 %
المجموع	**24***	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم09

يشير الجدول أعلاه إلى أن الأغلبية من طالبي العمل (83,33%) بتكرار 20 مفردة يسجلون في وكالة التشغيل عبر منصة خاصة ، ويدل ذلك على إنتشار إستخدام الأنترنيت بين طالبي العمل وإعتمادهم على الخدمات الإلكترونية وهذا راجع إلى سهولة وسرعة التسجيل عبر المنصة وتوفر الخدمة على مدار الساعة وعبر مدام أيام الأسبوع ، وعلى الرغم من هيمنة التسجيل عبر منصة خاصة لايزال 16,66% بتكرار 04 مفردة من طالبي العمل يفضلون التسجيل شخصيا وهذا بسبب عدم إمكانية الوصول إلى الأنترنيت وقد يواجه بعض طالبي العمل صعوبات في إستخدام المنصات الرقمية مما يجعلهم يفضلون التسجيل بمساعدة موظف الوكالة ، حيث تمثلت أجوبة المبحوثين ان التسجيل عبر المنصات الخاصة تمثل في منصة وسيط أون لاين.

* ملاحظة: بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة ، أي إستعملوا أكثر من إقتراح فيما يخص إجراءات تسجيل طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف.

*** الجدول رقم (12): مدى مساهمة برنامج الوسيط الإلكتروني في تسهيل عملية تسجيل طالبي العمل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نسبة كبيرة	17	73,91 %
نسبة متوسطة	04	26,08 %
نسبة ضئيلة	02	08,69%
المجموع	**23**	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 10

يشير الجدول إلى مدى مساهمة برنامج الوسيط الإلكتروني في تسهيل عملية تسجيل طالبي العمل حيث إستنتجنا أن برناج الوسيط الإلكتروني قد حقق نجاحا كبيرا في تسهيل عملية تسجيل طالبي العمل الذين كانوا بتكرار 17 مفردة وقدرت نسبتها بـ 73,91% قد أعلنوا رضاهم عن البرنامج وأعتبروا أنه سهل الإستخدام وفعال وساهم بشكل كبير في تبسيط عملية التسجيل وتحسين تجربة العملاء ، وعلى الرغم أن معظم طالبي العمل راضين عن البرنامج إلا أنه هناك نسبة 17,39% من تكرار 04 عبروا عن رضاهم بنسبة متوسطة ، ونسبة 08,69% بتكرار 02 مفردة عبروا عن رضاهم بـ "ضئيل " وهذا بسبب ضعف مستوى خبرة المستخدم حيث يواجه بعض طالبي العمل صعوبات في إستخدام برنامج الوسيط الإلكتروني وهذا ما يساهم في إنخفاض إستخدامه من نسبة متوسطة إلى نسبة ضئيلة.

*** الجدول رقم (13): يوضح الأنظمة الرقمية التي تستخدمها وكالة التشغيل بالطارف على غرار الوسيط الإلكتروني في التوظيف:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
تطبيق NAME	14	25,45 %
Mon Offre D'emploi	22	40 %
Mon agence	08	14,54%
فرصتي	07	12,72%
منصة منحة البطالة	04	07,27
المجموع	**55***	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 11

يوضح الجدول أعلاه الأنظمة الرقمية التي تستخدمها وكالة التشغيل بالطارف على غرار الوسيط الإلكتروني في التوظيف أن تطبيق Mon Offre D'emploi أكثر التطبيقات إستخداما بنسبة 40% بتكرار 22 مفردة من بين جميع الأنظمة الرقمية الأخرى التي تقدمها الوكالة في العثور على فرص عمل بناءا على معايير محددة للتوظيف وكذلك يتم تحديث التطبيق بإنتظام بعروض عمل جديدة ، مما يجعله موردا قيما لطالبي العمل ، أما بالنسبة للتطبيقات الرقمية الأخرى فهي تستخدم بنسب متفاوتة حيث بلغت نسبة إستخدام تطبيق NAME25,45% بتكرار14 ، وأنه غير مرتبط مباشرة بالبحث عن عمل وأن من خلاله يمكن الإطلاع على قائمة الوظائف والمهن التي تتضمنها المدونة الجزائرية للوظائف والمهن.

أما بالنسبة لتطبيق Mon agence 14,54% بتكرار 08 ، وهذا التطبيق مخصص للتعرف على وكالة التشغيل الأقرب إليك ، يليها تطبيق فرصتي بـ 12,72% بتكرار 07 ، وتليها نسبة منصة منحة البطالة بـ 7,27% بتكرار 04 لأنه مخصص للحصول على منحة البطالة .

***ملاحظة:** بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة بمعنى إستعملوا أكثر من وسيلة لتحديد الأنظمة الرقمية التي تستخدمها وكالة التشغيل بالطارف على غرار الوسيط الإلكتروني في التوظيف.

*** الجدول رقم (14): كيفية مساعدة وكالة التشغيل أصحاب الأعمال في توظيف المناصب لطالبي العمل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
حسب الخبرة المهنية	21	35,59%
الأقدمية	16	27,11%
الكفاءة العلمية	22	37,28%
المجموع	**59***	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 12

يشير الجدول أعلاه إلى أن وكالة التشغيل تعتمد على معايير متنوعة لمساعدة أصحاب الأعمال في العثور على مترشحين مناسبين لشغل مناصب شاغرة حيث لاحظنا أن أكثر معيار تعتمد عليه الوكالة هو الكفاءة العلمية بنسبة 37,28% بتكرار 22 ، وتليها الخبرة المهنية بنسبة 35,59% بتكرار 21 حيث يعدان من أهم العوامل التي تأخذ بعين الإعتبار عند التوظيف ، ويدل ذلك على أن أصحاب العمل يبحثون عن موظفين ذو خبرة مهنية ومهارات مكتسبة ، وتشير نسبة 27,11 بتكرار 16 الأقدمية في العمل وتعتبر أنها أقل أهمية لدى أصحاب المؤسسات إلا أن الخبرة المهنية والكفاءة العلمية لهما الدور الأكثر في التوظيف.

***ملاحظة:** بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة بمعنى إستعملوا أكثر من وسيلة لتحديد كيفية مساعدة وكالة التشغيل أصحاب الأعمال في توظيف المناصب لطالبي العمل.

*** الجدول رقم (15): يوضح الإجراءات اللازمة لحماية خصوصية بيانات طالبي العمل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
تشفير البيانات ووصول المتحكم فقط إليها	11	47,82 %
إستخدام برامج مكافحة الفيروسات	05	21,73 %
توفر حسبات مهنية وأرقام سرية لكل مستعملي البوابات الإلكترونية	07	30,34%
المجموع	**23**	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 13

يوضح الجدول أعلاه الإجراءات اللازمة لحماية خصوصية بيانات طالبي العمل ، حيث قدرت نسبة الذين إختاروا تشفير البيانات ووصول المتحكم فقط إليها بـ 47,82% بتكرار 11 مفردة وهذا لأجل حماية المعلومات من الوصول غير المصرح به وعدم السماح لأي شخص من إختراق أنظمة الكمبيوتر ، أما بالنسبة لتوفر حسابات مهنية وأرقام سرية لكل مستعملي البوابات الإلكترونية فقد قدرت بـ30,34% بتكرار 07 مفردة ، ويمكننا تفسير ذلك بأنها تتحكم في الوصول إلى البيانات ومنح المستخدمين فقط الأذونات التي يحتاجونها للقيام بمهامهم ، وقدرت أيضا نسبة إستخدام برامج مكافحة الفيروسات بـ 21,73% وبتكرار 05 مفردة وهذا لحماية البيانات من البرامج الضارة ومنعها من الإختراق والسرقة.

ثانيا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني:

2- المحور الثاني: مساهمة الرقمنة في شفافية قطاع التشغيل:

*** الجدول رقم (16): يوضح الأهداف التي حققتها الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
تسهيل الخدمات المقدمة	21	25 %
تحسين الخدمات لطالبي العمل	20	23,80 %
تقليل الوقت والجهد لطالبي العمل	22	26,19%
إضفاء الشفافية للوصول إلى المعلومات الخاصة بالوظيفة	21	25%
المجموع	**84***	100 %

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 14

الجدول أعلاه يوضح الأهداف التي حققتها الوكالة من خلال الرقمنة حيث قدرت أعلى نسبة بـ 26,19% والتي تمثلت في هدف تقليل الوقت والجهد وهو من أهم أهداف الرقمنة بالنسبة للمستخدمينحيث يساعدهم على توفير الوقت والجهد ، وتشير نسبة 25% لتسهيل الخدمات لطالبي العمل وإضفاء الشفافية للوصول إلى المعلومة الخاصة بالوظيفة مما يسهل على المستخدمين البحث عن فرص العمل المناسبة ثم تليها نسبة 23,80% التي تمثل تحسين الخدمات لطالبي العمل ، وتظهر البيانات أولويات مستخدمي خدمات وكالة التشغيل حيث يركزون بشكل أساسي على توفير الوقت والجهد ، وسهولة الوصول إلى الخدمات وتشير إلى وجود مجال لتحسين الخدمات الرقمية.

*__ملاحظة:__ بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة بمعنى إستعملوا أكثر من وسيلة لتحديد الأهداف التي حققتها الرقمنة في وكالة التشغيل بالطارف.

*** الجدول رقم (17): يبين سياسة التشغيل الحالية وتوفيرها لفرص عمل متساوية بوكالة التشغيل بالطارف:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	82,60 %
لا	04	17,39 %
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 15

يمثل الجدول أعلاه دراسة حول سياسة التشغيل الرقمي في وكالة التشغيل بالطارف ومدى تأثيرها على توفير فرص عمل متساوية،حيث أغلبية المبحوثين تمثلت إجابتهم بـ" نعم "أي أنه توجد فرص عمل متساوية للجميع من خلال إستخدام التكنولوجيا الرقمية في عملية التوظيف وتشير نسبتها بـ 82,60% وهي نسبة عالية نظرا إلى وجود شعور عام لدى المستفيدين من سياسة التشغيل الرقمي بأنها توفر فرص عمل متساوية للجميع وهي بيانات إيجابية عامة ، وتشير هذه النتائج إلى فعالية سياسة التشغيل الرقمي في إزالة بعض الحواجز كالتقليل من عملية التحيز في عملية التوظيف، في حين تشير نسبة 17,39% إلى وجود بعض المخاوف من عدم المساواة في فرص العمل بسبب إستخدام التكنولوجيا الرقمية،ومنه يظهر الجدول أن معظم الموظفين يرون بأن سياسة التشغيل الرقمي تقدم فرص متساوية في العمل داخل وكالة التشغيل بالطارف.

*** الجدول رقم (18): يمثل مساهمة الوكالة في تحقيق مبدأ العدالة في سياسة التشغيل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم تحقق إلى حد بعيد	14	56 %
توجد بعض النقائص	09	36 %
صعب التخلص من العلاقات الشخصية	02	08%
المجموع	**25***	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 16

*ملاحظة: بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة بمعنى إستعملوا أكثر من وسيلة تتمثل في مساهمة الوكالة في تحقيق مبدأ العدالة في سياسة التشغيل.

يمثل الجدول أعلاه ومن خلال البيانات الإحصائية مساهمة وكالة التشغيل في تحقيق مبدا العدالة في سياسة التشغيل ، حيث اغلب المبحوثين أجابو بـ "**نعم** تحقق الوكالة مبدأ العدالة في التشغيل" وذلك بنسبة 56% ، في حين تشير نسبة 36% إلى وجود بعض القصور والنقائص ، ويمكن إعادة ذلك للتوجيهالغيرجاد للباحثين عن العمل لتحديد مهاراتهم وإهتماماتهم للبحث عن فرص عمل مناسبة ، أما فيما يتعلق بنسبة 08% فهي تشير إلى صعب التخلص من العلاقات الشخصية ويمكن إرجاعها إلى الثقافة المجتمعية ، فتحديد العلاقات الشخصية من الثوابت الثقافية للعديد من المجتمعات وينظر إليها كعامل مساعد في الحصول على فرص عمل ولكن العلاقات الشخصية من العوامل المؤثرة في سوق العمل والنمو الاقتصادي. بشكل عام كما أشار كارل ماركس في نظريته الماركسية إلى زيادة فرص العمل والقضاء على الإستغلال وتحقيق العدالة للعامل او طالب العمل.

*** الجدول رقم (19): يوضح التحول الرقمي في عمليات التشغيل ومساهمته في القضاء على البيروقراطية:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم أوافق	08	34,78 %
موافق جدا	08	34,78 %
محايد	05	21,73%
غير موافق	01	04,34%
غير موافق إطلاقا	01	04,34%
المجموع	**23**	**100 %**

*المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 17

يمثل الجدول أعلاه التحول الرقمي في عمليات التشغيل ومساهمته في القضاء على البيروقراطية ، حيث جاءت الآراء الإيجابية (موافق وموافق جدا) بنسبة 34,78% بتكرار 08 لكل منهما ، ويشير هذا إلى أن غالبية المبحوثين يعتقدون أن التحول الرقمي قد أدى إلى تبسيط العمليات والقضاء على البيروقراطية

وعزز من الشفافية من خلال نشر معلومات حول معايير التوظيف وعملية التقدم ، كما صعب التحول الرقمي على موظفين الإنخراط في سلوكيات فاسدة ، في حين وجدنا آراء محايدة باغت نسبتها 21,73% بتكرار 05 مفردة وهذا يرجع إلى أن البعض يعتقدون أن التحول لم يكن له تأثير كبير على البيروقراطية أو أنهم بحاجة إلى مزيد من الوقت لتقييم تأثيره ، أما بالنسبة للآراء السلبية (غير موافق وغير موافق إطلاقا) فقد قدرت نسبتهم بـ 04,34% بتكرار 01 مفردة لكل منهما ، معتقدين أن التحول الرقمي لم يقضي على البيروقراطية وأدى إلى مشكلات جديدة مثل صعوبة الوصول إلى معلومات عبر الإنترنيت.

الجدول رقم (20): يبين موظفي الوكالة وإخضاعهم لتكوين خاص حول برامج التطبيقات الرقمية للتشغيل:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	21	91,30 %
لا	02	08,69 %
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 18

يشير الجدول أعلاه إلى موظفي الوكالة الذين يخضعون لتكوين خاص حول برامج التطبيقات الرقمية للتشغيل ، حيث أعرب 91,30% بتكرار 21 مفردة بأنهم يخضعون لتكوين خاص حول هذه البرامج ، وهذا من اجل تحسين مهاراتهم في إستخدامها مما يؤدي إلى زيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم ، كما يساعدهم هذا التكوين على تعزيز إستخدام التكنولوجيا في الوكالة مما يعمل على تحسين الخدمات المقدمة للمستخدمين ، في حين قدرت نسبة الذين أجابوا بـ " **لا** " 08,69% بتكرار 02 يعتقدون أن هذا التدريب غير ضروري أو غير مفيد وأنهم لايرون فائدة من إستخدام برامج التطبيقات الرقمية في الوكالة.

ثالثا: تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث:

1-المحور الثالث: مساهمة رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل:

*** الجدول رقم (21): يوضح عملية الرقمنة ومساعدتها في تحسين فرص العمل لدى الشباب العاطلين في وكالة التشغيل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
إختزال الوقت	17	24,28 %
تقريب الإدارة من المواطن	18	25,71 %
المصداقية	17	24,28%
الإعلام الرقمي حول المناصب الشاغرة	18	25,71%
المجموع	**70***	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 19

يبين الجدول أعلاه عملية الرقمنة وكيفية مساعدتها في تحسين فرص العمل لدى الشباب العاطلين في وكالة التشغيل حيث كانت نسبة كل من ' تقريب الإدارة من المواطن و الإعلام الرقمي حول المناصب الشاغرة ' بـ 25,71% بتكرار 18 ، وهذا يشير إلى أن الغالبية يعتقدون أن التحول الرقمي أدى إلى تبسيط عملية البحث عن عمل وزيادة فرص الحصول على الوظائف من خلال الإعلام حولها وتقريبها لطالب العمل ، حيث أصبحت قنوات التواصل الإلكتروني تتيح للشباب العاطلين التواصل مع موظفي الوكالة بشكل مباشر ، أما بالنسبة إلى إختزال الوقت وكذا المصداقية فكانت نسب متساوية قدرت بـ 24,28% بتكرار 17 مفردة ، حيث عملت على تقليل الوقت في البحث عن الوظائف وتقديم الطلبات والحصول على المعحاجة إلى زيارة مكاتب الوكالة شخصيا ، أما بالنسبة للمصداقية فهي عززت الشفافية في عمليات التوظيف من خلال نشر المعلومات حول معايير التوظيف.

---

* ملاحظة: بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة بمعنى إستعملوا أكثر من وسيلةعملية الرقمنة ومساعدتها في تحسين فرص العمل لدى الشباب العاطلين في وكالة التشغيل.

*** الجدول رقم (22): يوضح أكثر التحديات التي تواجه الوكالة عند توفير فرص العمل ضمن آلية الرقمنة في التشغيل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
الفجوة الرقمية (عدم القدرة في الوصول إلى الأنترنيت)	13	46,42 %
الأمية الرقمية (عدم إمتلاك المهارات اللازمة لإستخدام الرقمنة)	12	42,85 %
الأمن السيبراني(عدم القدرة على حماية البيانات الشخصية لطالبي العمل)	03	10,71%
المجموع	**28***	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 20

يبين الجدول أعلاه من خلال البيانات الإحصائية أكثر التحديات التي تواجه وكالة التشغيل عند توفير فرص العمل ضمن آلية الرقمنة ، حيث أعلى نسبة تمثلت في عدم الوصول إلى الأنترنيت; التي قدرت بـ 46,42% ، أما في ما يتعلق بالأمية الرقمية أو نقص إمتلاك المهارات الرقمية التي تشير نسبتها إلى 42,85%وهذا راجع إلى وجود نسبة عالية من الموظفين داخل الوكالة يفتقرون إلىالمهارات الرقمية اللازمة ويمكن إرجاعخ إلى نقص التدريب على الأنظمة الرقمية ، وثم تليها نسبة الأمن السيبراني (عدم القدرة على حماية البيانات الشخصية لطالبي العمل) والتي قدرت بـ 10,71% ، ويمكن تفسير هذا بوجود مخاوف لدى بعض المبحوثين بشأن الأمن السيبراني المتعلق بحماية البيانات الشخصية لطالبي العمل مثل قرصنة الأنظمة الرقمية ، ومنه تشير النتائج إلى أن أكبر التحديات التي تواجهها وكالة التشغيل في إطار الرقمنة هي **الفجوة الرقمية وكذا الأمية الرقمية ، وهذا ما توصلت له الدراسة السابقة في نتائجها بأنه يجب سد الفجوة الرقمية وكذا الأمية الرقمية ، وإعداد الأجيال القادمة والراهنة من أجل مواكبة التطور التكنولوجي الهائل بأحدث الطرق المناسبة مع كل فئات المجتمع***

***ملاحظة:** بعض المبحوثين إختاروا أكثر من إجابة فيما يتعلق بأكثر التحديات التي تواجه الوكالة عند توفير فرص العمل ضمن آلية الرقمنة في التشغيل.

* تركي زكي رشاد ، بعنوان قياس التحول الرقمي، مرجع سبق ذكره.

*** الجدول رقم (23): يبين إدخال الرقمنة في قطاع التشغيل وإنجاحها من تقليص أزمة البطالة:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	82,60 %
لا	04	17,39 %
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 21

الجدول الإحصائي يشير إلى إدخال الرقمنة في قطاع التشغيل وإنجاحها في تقليص أزمة البطالة حيث بلغت 82,60% من المشاركين بتكرار 19 مفردة عن آراء إيجابية حول مساهمة الرقمنة في قطاع التشغيل في التقليص من أزمة البطالة ، كما يعتقدون أنها أدت إلى زيادة فرص العمل وتقليل معدلات البطالة حيث تساهم رقمنة التشغيل في تسريع عملية التوظيف بشكل كبير مما يتيح مساعدة المزيد من الباحثين عن عمل في العثور على وظائف مناسبة في وقت قصير خاصة للباحثين عن عمل في مناطق ريفية والذين يعانون من صعوبة في التنقل ، أما فيما يتعلق بنسبة 17,39% فكانت آراءهم سلبية أي أجابوا بـ " **لا** " معتقدين أن رقمنة التشغيل لم يكن لها تأثير كبير كالفجوة الرقمية والأمية الرقمية.

*** الجدول رقم (24): يمثل آلية الرقمنة في سياسة التشغيل وتقديمها حظوظا أوفر لطالبي العمل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	22	95,65 %
لا	01	04,34 %
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 22

يمثل الجدول الإحصائي أعلاه آلية الرقمنة في سياسة التشغيل وتقديمها حظوظا أوفر لطالبي العمل حيث أعرب مانسبته 95,65% بتكرار 22 من المبحوثين أنهم موافقين على رقمنة التشغيل التي أدت إلى تحسين فرص عمل لطالبي العمل ، في حين بلغت نسبة " غير موافقين " بأن التشغيل الرقمي لم يوفر فرص عمل بـ 04,34% بتكرار مفردة ، وهذا راجع إلى التحديات التي يواجهونها في الوصول إلى المعلومات لإستخدام الخدمات الرقمية.

*** الجدول رقم (25): يوضح زيادة فرص العمل في وكالة التشغيل منذ بدء تطبيق رقمنة التشغيل:**

الإحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	19	82,60 %
لا	04	17,39 %
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 23

يُظْهِر الجدول أعلاه زيادة فرص العمل في وكالة التشغيل منذ بدء تطبيق رقمنة التشغيل حيث أغلب المبحوثين أجابوا بـ " نعم " وكانت بنسبة 82,60% بتكرار 19 مفردة ، ويشير ذلك إلى وجود إعتقاد عام بأن رقمنة العمليات قد زادت في فرص الحصول على الوظائف منذ بدء الرقمنة ، ويمكن أن نفسر ذلك من خلال تحسين كفاءة عمليات التوظيف بمساعدة الرقمنة والتسهيل على الموظفين العثور على المترشحين المناسبين للوظائف الشاغرة ، كما عملت الرقمنة على توسيع نطاق الوصول إلى فرص عمل وسهلت للباحثين عن عمل العثور على وظائف تتناسب مع مهاراتهم وإهتماماتهم ، في حين إختلف البعض بنسبة 17,39% بتكرار 04 بأن تطبيق الرقمنة لم يعمل على زيادة فرص العمل وذلك أنهم يواجهون تحديات في الوصول إلى المعلومات أو إستخدام الخدمات الإلكترونية وكذا نقص المهارات.

وعلى ضوء الدراسة العربية السابقة توصلت نتائجنا إلى تطابق مع هاته الدراسة وهو توفر كافة الخدمات بشكل أونلاين من خلال الأنترنيت من أجل زيادة فرص العمل في وكالة التشغيل بالطارف (*)

الجدول رقم (26): يوضح الخطط المستقبلية للوكالة في مجال رقمنة التشغيل لزيادة فرص العمل وتطوير القدرات الوظيفية للمواطنين:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
التدريب والتكوين في مجال الرقمنة	10	43,47 %
توسيع نطاق الخدمات الإلكترونية (فتح منصات أكثر للتشغيل)	06	26,08 %
تشجيع الدولة للإستثمار (خلق مناطق للنشاطات الاقتصادية)	07	30,43%
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 24

(*) الدراسات العربية: دراسة لإسلام جمال صابر إبراهيم بعنوان التحول الرقمي بجمهورية مصر العربية – دراسة تحليلية لمنصة مصر الرقمية.

الجدول يبين الخطط المستقبلية للوكالة في مجال الرقمنة لزيادة فرص العمل وتطوير القدرات الوظيفية للمواطنين ، يمكن تفسير هذا من خلال إجابات المبحوثين المختلفة حيث قدرت أعلى نسبة بـ 43,47% بتكرار 10 مفردة للذين إختاروا التكوين والتدريب في مجال الرقمنة ، حيث أصبحت معظم الوظائف الجديدة رقمية مثل إستخدام أجهزة الكمبوتر والبرامج وتطبيقات الأنترنيت ، فحين بلغت نسبة تشجيع الدولة للإستثمار 30,43% بتكرار 07 مفردة ، ويمكن أن نفسر هذا أن المناطق التجارية توفر فرص عمل مباشرة في مختلف المجالات كما تساهم في خلق غرص عمل غير مباشرة من خلال دعم الشركات المحلية والإقتصادية وهذا في إطار الإستثمار الإقتصادي ، أما فيما يتعلق بتوسيع نطاق الخدمات الإلكترونية فقدرت نسبتها بـ 26,08% بتكرار 06 مفردة ، حيث يتم توفير المزيد من الخدمات عبر النترنيت مثل زيادة فتح منصات رقمية تخص تشغيل طالبي العمل.

كما أشارت النظرية الكينزية لمؤسسها " جون مايناردكينز" إلى الإستثمار الذي يعد خطة من خطط وكالة التشغيل المستقبلية من أجل زيادة فرص العمل وتطوير للقدرات الوظيفية للمواطنين ، حيث يرى "كينز" أن مستوى التوظيف لايتوقف على جانب العرض بل على جانب الطلب وأن كلما كان الإستثمار أكثر لأصحاب الأعمال كان الطلب أكثر للتوظيف ، وهناترتفع معدلات أو فرص العمل لطالبي العمل [*]

الجدول رقم (27): يبين تطبيق رقمنة التشغيل في توظيف طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف:

الإحتمالات	التكرار	النسبة
تعزيز فرص العمل لطالبي العمل	12	52,17 %
تساعد في الحصول على الخدمات دون تكلف وعناء	11	47,82 %
المجموع	**23**	**100 %**

* المصدر: إستمارة البحث السؤال رقم 25

[*] نظريات التشغيل عند كينز ، الفصل الثاني (سياسة التشغيل) .

يمكن تحليل الجدول أعلاه من خلال إجابة المبحوثين حول تطبيق رقمنة التشغيل في توظيف طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف إذ قدرت نسبة تعزيز فرص العمل لطالبي العمل بـ 52,17% بتكرار 12 ذلك بما تتيحه رقمنة التشغيل للباحثين عن عمل والوصول لقاعدة بيانات واسعة من الوظائف المتاحة في أي مكان وفي أي وقت ، فحين قدرت نسبة أن الرقمة تساعد في الحصول على خدمات دون تكلف وعناء بـ 47,82% بتكرار 11 أي يمكن للباحثين عن عمل البحث عن عمل من خلال المنصات الرقمية المتوفرة دون التنقل إلى الملاحق المحلية ، وتتيح لهم إنجاز مهامهم بسهولة ويسر دون الحاجة إلى مواجهة صعوبات.

رابعا: النتائج العامة للدراسة:

تعد نتائج الدراسة آخر مرحلة في عملية البحث ، ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها وبتحليل الجداول توصلنا إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة وكشف الغموض الذي يحيط بموضوع دراستنا " واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر" وذلك كما يلي:

1- التساؤل الفرعي الأول: ماهي آليات تطبيق سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف ؟

من خلال المؤشرات الميدانية الواردة في الجدول رقم (06) حيث نلاحظ من خلاله أن وكالة التشغيل بالطارف قد وفرت الأجهزة والمعدات اللازمة أثناء تقديمها للخدمات وقدرت بنسبة 91,30% ، فكلهم أجمعوا على أن وكالة التشغيل بالطارف وفرت كل الأجهزة والمعدات اللازمة ، حيث تسعى بذلك إلى تقديم خدمات أفضل مما كانت عليه ، أما فيما يتعلق بالجدول رقم (07) الذي تناول كيفية إتمام عملية تسجيل طالبي العمل بوكالة الطارف للحصول على وظيفة حيث وجدنا أن أغلب العمليات تتم عن طريق الأسلوب الرقمي وهذا بنسبة 56,52% من إجابات المبحوثين وبإعتباره خطوة إيجابية لمواكبة التطورات الحديثة في مجال الرقمنة وهذا بما يتماشى بعصرنة مؤسسات التشغيل.

أما من خلال مؤشرات الجدول (08) الذي يتمثل في تغير مهام وكالة التشغيل بالطارف في ظل التحول الرقمي الذي شهدته ، حيث صرح أغلب المبحوثين أن مهام الوكالة تغيرت في ظل التحولات الرقمية وقدرت نسبتهم بـ 73,91% ، فعملت على تحسين الخدمات وعززت الشفافية في سوق الشغل عامة ووكالة التشغيل بالطارف خاصة وأصبح التواصل مع العملاء بأكثر فعالية وكفاءة.

كما بالنسبة للجدول رقم (09) توصلنا إلى أن إجراءات تسجيل طالبي العمل بوكالة التشغيل كانت عبر منصة خاصة بنسبة 83,33% ، وهذا راجع إلى سهولة وسرعة التسجيل عبر المنصة وتوفر الخدمة على مدار الساعة .

وحسب الجدول (10) تم التوصل إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين أكدوا أن برنامج الوسيط الإلكتروني قد ساهم في تسهيل عملية تسجيل طالبي العمل بنسبة قدرت بـ 73,91% ، حيث حقق نجاحا كبيرا في تبسيط عملية التسجيل لدى طالبي العمل وتحسين تجربة العملاء مع وكالة التشغيل ، كما إعتبروا أنه سهل الإستخدام وفعال.

كما توصلنا حسب معطيات الجدول (11) أن أكثر الأنظمة الرقمية التي تستخدمها وكالة التشغيل بالطارف على غرار الوسيط الإلكتروني في التوظيف هي منصة mon offre d'emploi بنسبة قدرت بـ 40% بإعتباره يسهل عملية العثور على فرص عمل بدءا على معايير محددة للتوظيف وإحتواءه على التحديث المنتظم لعروض عمل جديدة مما يجعله أكثر إستخداما من قبل طالبي العمل.

أما فيما يخص الجدول رقم (12) الذي يتمثل في مساعدة وكالة التشغيل أصحاب الأعمال في التوظيف المناسب لطالبي العمل وأرجع أغلب المبحوثين إلى الكفاءة العلمية هي أكثر معيار تعتمد عليه الوكالة بنسبة 37,28% ، ويدل ذلك على ان الكفاءة العلمية تعمل على تحسين صورة المنظمة من جهة ومن جهة أخرى تعمل على إختيار المرشحين الأكثر كفاءة إلى تحسين جودة الموظفين.

ومن خلال معطيات الدول رقم (13) أجمع أغلب المبحوثين أن تشفير البيانات والوصول المتحكم إليها من إهم الإجراءات اللازمة لحماية خصوصية بيانات طالبي العمل بنسبة 47,82% ، وهذا لحماية المعلومات الشخصية لباحثي العمل من الوصول غير المصرح به وعدم السماح لأي شخص من إختراق أنظمة الكمبيوتر ومنح المستخدمين فقط إذن القيام بالمهام التي يحتاجونها.

ومن خلال ماتقدم به ذكره للجداول رقم (06) ، (07) ، (08) ، (09) ، (10) ، (11) ، (12) ، (13) ، يمكننا القول أن أبرز آليات تطبيق سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف تمثلت في:

- دمج الأنظمة الرقمية لسياسة التشغيل (مثل منصة الوسيط اونلاين)

- إدخال الأساليب الرقمية وإعتمادها بشكل رسمي وآلي بوكالة التشغيل بالطارف

- توفير الأجهزة والمعدات الخاصة بالرقمنة

- الإعتماد على أنظمة رقمية متطورة لحماية خصوصية بيانات طالبي العمل.

2- التساؤل الفرعي الثاني: ما مدى مساهمة الرقمنة في تحقيق شفافية قطاع التشغيل ؟

من خلال المعطيات الميدانية الواردة في الجدول رقم (15) تبين لنا أن نسبة 82,60% من المبحوثين صرحوا أن سياسة التشغيل الحالية بوكالة التشغيل بالطارف قد وفرت فرص عمل متساوية ، وحسب إعتقادهم هي تسير إلى فعاية سياسة التشغيل الرقمي في إزالة بعض الحواجز كالتقليل من التحيز في عملية التوظيف ، حيث تتيح سياسة التشغيل الحالية لجميع طالبي العمل فرص متساوية للتقدم لوظائف مناسبة لمهاراتهم وخبراتهم.

اما بالنسبة للجدول رقم (16) يتضح لنا أن نسبة مساهمة الوكالة في تحقيق مبدأ العدالة في سياسة التشغيل هي 56% ، أنها حققت العدالة إلى حد بعيد من خلال إتباع إجراءات عادلة وشفافة في جميع مراحل عملية التوظيف.

كما وجدنا ان عدد قليل من المبحوثين بنسبة 08% حيث صرحوا أنه صعب التخلص من العلاقات الشخصية في التشغيل وأرجعوها بصفة عامة إلى الثقافة المجتمعية وهي من العوامل المؤثرة في سياسة تشغيل طالبي العمل بصفة خاصة وسوق العمل بصفة عامة وصعب التخلص منها.

كما إتضح لنا من خلال الجدول رقم (17) أن معظم الآراء كانت إيجابية (**موافقين**) على أن التحول الرقمي في عملية التشغيل ساهم في القضاء على البيروقراطية وكان ذلك بنسبة 69,56% موضحين ذلك بأن التحول الرقمي أدى إلى تبسيط العمليات والقضاء على البيروقراطية وعزز من الشفافية عن طريق نشر معلومات حول معايير التوظيف وعمليات التقدم وقلل من السلوكات الفاسدة ، أما البعض الآخر (**غير الموافقين**) بنسبة 08,68% معتقدين ان التحول الرقمي لم يقضي على البيروقراطية وخلق مشكلات جديدة.

وحسب ما سبق ذكره توصلنا من خلال الجداول (15) ، (16) ، (17) أن الرقمنة ساهمت إلى حد كبير في تحقيق شفافية قطاع التشغيل وذلك حسب حسب مايلي:

- سهولة الوصول للمعلومات وتقليل البيروقراطية وتعزيز كفاءة عملية التوظيف

- مكافحة الفساد الإداري من خلال تقليل التدخل البشري في عملية التوظيف وتحديد أي إنحرافات عن الإجراءات المتبعة

- تحسين كفاءة الخدمات كالتقليل من الوقت اللازم لإنجاز العديد من المهام المتعلقة عملية التوظيف وتوفير الجهد عن كل من طالبي العمل والموظفين

3- التساؤل الفرعي الثالث: كيف تساهم الرقمنة في التشغيل في زيادة فرص العمل ؟

من خلال المعطيات الميدانية الواردة في الجدول رقم (19) تبين لنا أن نسبة 51,42% من المبحوثين أجمعوا ان عملية الرقمنة ساعدت في تحسين فرص العمل لدى الشباب العاطلين في وكالة التشغيل بالطارف من خلال تقريب الإدارة من المواطن والإعلام الرقمي حول المناصب الشاغرة ، حيث أصبح التحول الرقمي يتيح قنوات للتواصل الإلكتروني للشباب العاطلين للتواصل مع موظفي الوكالة بشكل مباشر وقام بتبسيط عملية البحث عن عمل.

أما إزاء الجدول رقم (20) فقد وضح أن أكثر التحديات التي تواجه الوكالة عند توفير فرص العمل ضمن الرقمنة في التشغيل بنسبة 46,42% وهي أكبر نسبة إختارت الفجوة االرقمية (**عدم القدرة في الوصول إلى الأنترنيت**) ، تليها نسبة 42,82% من المبحوثين الذين إختاروا الأمية الرقمية (**عدم إمتلاك المهارات اللازمة لإستخدام الرقمنة**) ، حيث أصبح كليهما يعيقان جهود الوكالة في تحقيق أهدافها وأصبحت تأثر سلبا على فرص حصول العديد من طالبي العمل على فرص عمل مناسبة كما سبب نقص المهارات الرقمية صعوبة كبيرة في البحث عن عمل والحصول عليه.

وحسب معطيات الجدول رقم (21) التي تمثلت بنسبة 82,60% من المبحوثين الذين كانت آرائهم إيجابية حول أن إدخال الرقمنة في قطاع التشغيل قلص من أزمة البطالة بأنها قامت بتسريع عملية التوظيف بشكل كبير كما أتاحت للباحثين فرص عمل في مناطق ريفية والذين يعانون من صعوبة في التنقل والعثور على وظائف مناسبة في وقت قصير.

اما فيما يتعلق بالجدول رقم (23) فيوضح أن أغلب الآراء كانت إيجابية بنسبة 82,60% وأنه منذ بدء عملية رقمنة التشغيل عملت على زيادة فرص العمل بوكالة التشغيل بالطارف ، ويمكن أن نفسر ذلك انها حسنت من كفاءة عمليات التوظيف وتوسيع نطاق الوصول إلى فرص عمل وسهلت على الباحثين عن عمل العثور على وظائف تتناسب مع مهاراتهم وإهتماماتهم.

وحيال مؤشرات الجدول رقم (24) الذي يوضح الخطط المستقبلية للوكالة في مجال رقمنة التشغيل لزيادة فرص العمل حيث وجدنا من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 90% ,73 أجمعوا أن التدريب والتكوين في مجال الرقمنة وتشجيع الدولة للإستثمار من أكثر الخطط المستقبلية التي يسعون إلى تحقيقها مستقبلا وهذا بتحويل معظم الوظائف الجديدة للإستخدام الرقمي والتدريب في مجال الأنظمة الرقمية للتشغيل وخلق مناطق تجارية توفر فص عمل مباشرة في مختلف المجالات.

وعلى ضوء ما ذكر في الجداول السابقة رقم (19) ، (20) ، (23) ، (24) توصلنا إلى أن الرقمنة في التشغيل ساهمت مساهمة كبيرة في زيادة فرص العمل بوكالة التشغيل بالطارف.

- توسيع نطاق الوصول إلى فرص عمل
- تحسين كفاءة عملية التوظيف
- تعزيز مهارات طالبي العمل
- رقمنة التشغيل عملت على زيادة فرص العمل وتقليص أزمة البطالة.

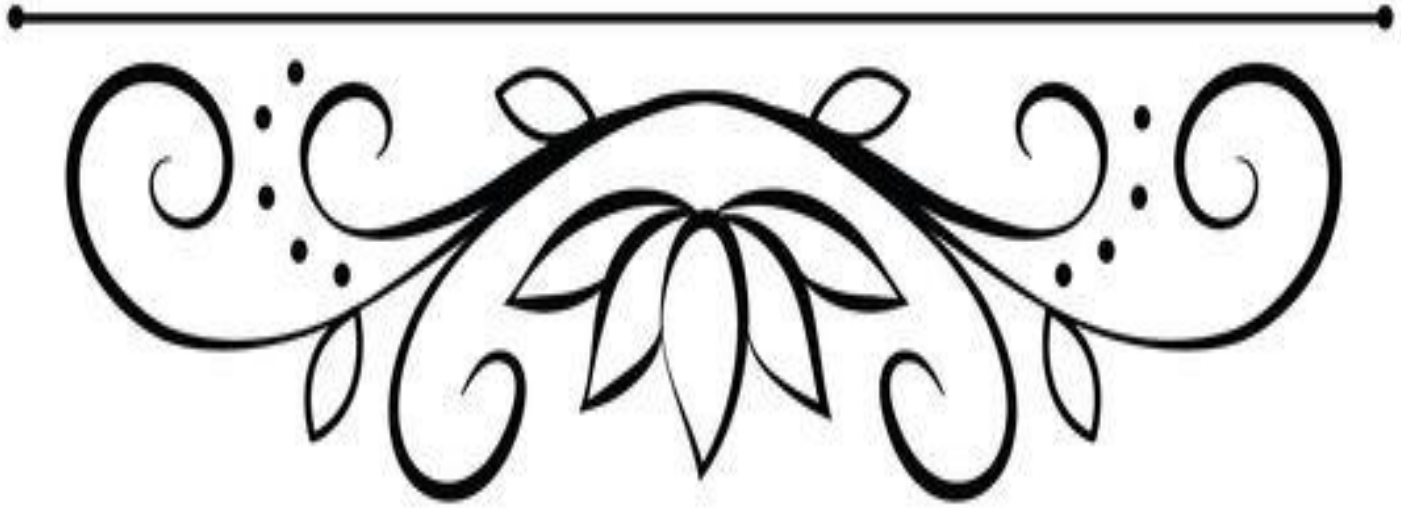
ومن خلال هذه المؤشرات والتساؤلات الفرعية لبحثنا الذي يدور أساسا حول واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر ، **توصلنا للإجابة عن التساؤل المركزي** بأن قطاع التشغيل شهد تحولا هاما في الإعتماد على الأنظمة الرقمية في كافة التعاملات في التوظيف وتوفير فرص عمل وهذا بشكل قياسي ، ومن النتائج العامة للتساؤلات الفرعية ، ويمكن القول أن آليات تطبيق سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف تحققت بنسبة 91,30% وهذا من خلال توفير المعدات والآلات اللازمة في الخدمات المقدمة لطالبي العمل.

كما تحققت نتائج التساؤل الفرعي الثاني من خلال أن الرقمنة ساهمت في تحقيق شفافية قطاع التشغيل وذلك بنسبة 82,60% ، ويدل ذلك على أن سياسة التشغيل الحالية بوكالة التشغيل بالطارف قد وفرت فرص عمل متساوية.

وبهذه النسبة 82,60% فقد حققت الرقمنة في التشغيل زيادة فرص العمل ، وهذا يتمثل في أن إدخال الرقمنة في قطاع التشغيل قلص من أزمة البطالة بقيامها بتسريع عملية التوظيف بشكل كبير.

ومن خلال ما سبق ذكره توصلنا إلى نتيجة أن واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر عامة وبوكالة الطارف خاصة تمثل في توفر آليات تطبيق سياسة التشغيل وكذا تحقيق الشفافية في هذا القطاع وزيادة فرص العمل في وكالة التشغيل بالطارف.

الخاتمة



الخاتمة:

في خضم التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم برزت وكالة التشغيل في الجزائر كنموذج رائد في مجال رقمنة سياسات التشغيل ، فقد إتخذت الوكالة خطوات حاسمة نحو تبني التحول الرقمي إيمانا منها بقدرته على إحداث ثورة شاملة في منظومة التشغيل وتعزيز فرص العمل للجميع.

على هذا الأساس فمشروع رقمنة وكالات التشغيل خاصة التي تبنته وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي هو من الأولويات الضرورية لخدمة المواطن وأجهزة المؤسسات ، وبالتالي الوصول إلى مستوى أعلى ملحوظ من الشافية والمصداقية في سوق العمل.

كما إتضح من خلال الجوانب السابق ذكرها ، بأن التشغيل يساهم بشكل عام في خلق توازن داخل سوق العمل ، وهو ما جسدته وكالة التشغيل (ANEM – EL–TAREF) من خلال البرامج المتنوعة والمستحدثة التي عملت على مجابهة عروض العمل وإيجاد تكافئ مع طلبات العمل وهذا كله في إطار نظام الرقمنة الذي يلعب دورا جوهريا في تطوير آليات سياسة التشغيل في الجزائر ، حيث تسهل الوصول إلى البيانات وإدارة الطلبات وتقديم الخدمات بشكل أكثر فعالية وسرعة.

تتيح المنصات الرقمية مثل " الوسيط أونلاين" تسجيل الباحثين عن عمل والتواصل معهم بطرق حديثة ، مما يسهم في تقليل البطالة وتوفير فرص عمل مستدامة ، والإعتماد على الشفافية التي تعد الركيزة الأساسية في هذا النظام الرقمي ، حيث تضمن الثقة بين المواطنين والوكالة من خلال ضمان التشغيل بكفاءة والإلتزام بالشفافية مما يعزز من مصداقية الوكالة ويزيد من فعالية خدماتها.

يلعب فرع وكالة التشغيل بالطارف دورا رائدا في تنمية المجتمع المحلي وتحقيق التشغيل بعيدا عن الجوانب غير الرسمية ، من خلال توفير الدعم والتوجيه لطالبي العمل وأصحاب المؤسسات ، وتسهم الوكالة في تعزيز التنمية الإقتصادية والإجتماعية للمنطقة .

وأخيرا يمثل التحول الرقمي في سياسة التشغيل بولاية الطارف نموذجا يحتذى به في كيفية إستخدام التكنولوجيا لتحسين خدمات التشغيل ، ومع ذلك تواجه وكالة التشغيل بالطارف مجموعة من التحديات التي تعيق تنفيذ سياستها بفعالية ، ومن أبرزها وأهمها " ضعف البنية التحتية للإتصالات والإنترنيت " بمعنى أن في بعض المناطق يؤثر سلبا على قدرة الوكالة على تقديم خدماتها الرقمية بفعالية ، كما يوجد نقص المعدات التكنولوجية الحديثة والبرمجيات المتطورة التي تدعم الرقمنة ، وثاني أكبر تحدي تواجهه الوكالة هو الفجوة " الرقمية " أي أن هناك تفاوت في مستويات المعرفة بالتكنولوجيا بين الموظفين وقلة الوعي الرقمي بين المواطنين ، الأمر الذي يعيق إستخدام المنصات الرقمية بشكل كامل ، وهذا راجع إلى نقص في التدريب وتوعية مستمرة للمستخدمين سواء موظفي الوكالة أو طالبي العمل ، كما لاتقتصر التحديات على هذا فقط بل تتعدى إلى تحديات في الشفافية والثقة وكذا ضمان مصداقية المعلومات ، لأن النظام الرقمي يتطلب تحديثا مستمرا للمعلومات وضمان دقتها ، أما بالنسبة للتحدي الأخير الذي له تأثيركبيرعليها فيتمثل في نقص الشراكات الإستراتيجية ، لأن تلك الأخيرة تحتاج إلى بناء شراكات لدعم أهدافها في تقليل البطالة وتوفير فرص عمل مستدامة.

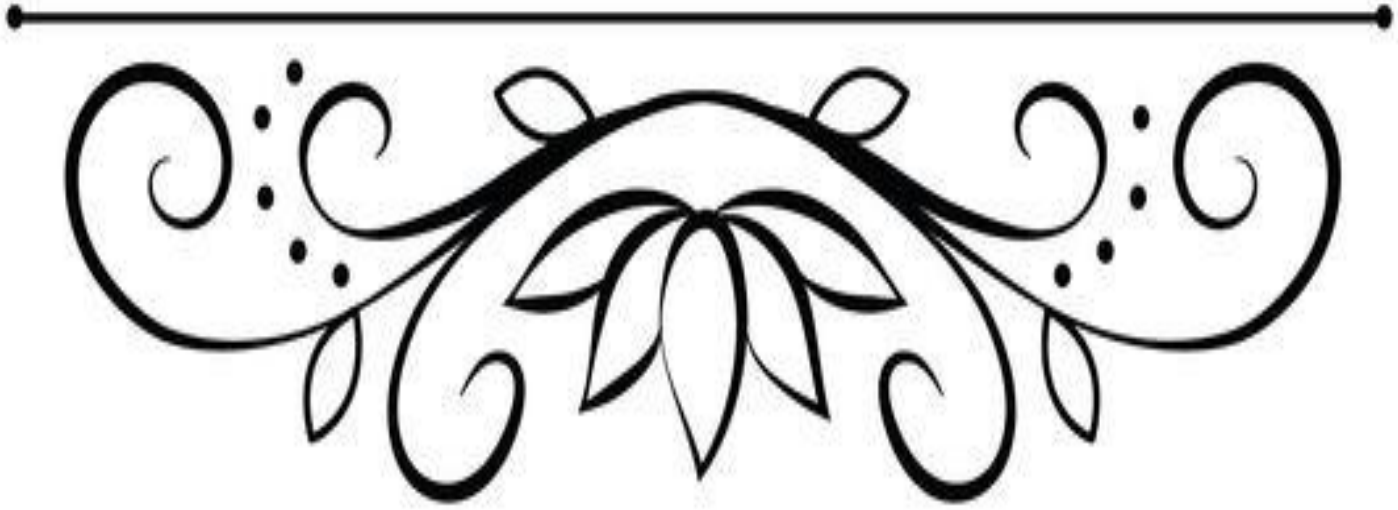
* عند دراسة واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف وتحليله وفهمه توصلنا إلى طرح عدة أسئلة التي يمكن أن تكون محور دراسة مستقيلة منها:

– كيف تساهم رقمنة سياسة التشغيل في تعزيز مهارات القوى العاملة الجزائرية وتلبية إحتياجات سوق العمل المتطورة ؟

– كيف تؤثر البنية التحتية التكنولوجية على نجاح نظام الرقمنة في وكالة التشغيل ؟

كيف يمكن لنظام الرقمنة أن يحد من العمالة غير الرسمية ويشجع على الإمتثال للقوانين ؟

قائمة المراجع والمصادر



الكتب:

1- احمد محمد عمر ساعد : العلاقات الدولية أسسها وتطبيقاتها وفق المنظور الإسلامي ، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع ، دون طبعة ، 2021 .

2- السعيد مبروك ابراهيم : ، الإدارة الإستراتيجية للمكتبات في ضوء إتجاهات الإدارة المعاصرة ، دار الكتب المصرية ، طبعة1 ، القاهرة ، مصر ، 2012 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://cutt.us/D5cEz، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/16 على الساعة 35: 18 مساءا.

3- أشرف عبد المحسن الشريف: الأرشيف الإلكتروني في الشركات والهيئات الحكومية ، دار حمير للنشر والترجمة ، طبعة1 ، مصر ، 2023 ،مأخوذ من الموقع الإلكتروني https://cutt.us/GsSe1 ، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/18 ، على الساعة 30: 14 مساءا.

4- حسن احمد القرة غولي : البرامج الإرشاديةالأساليب والفنيات ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ،الأردن ،2019

5- راكز علي محمود , غسان الطالب: الإدارة والتسويق الإلكتروني لمنظمات الأعمال المعاصرة ، اليازوري للنشر والتوزيع.ط1 ، 2020 .

6- سلاطنية بلقاسم , الجلالي حسان: منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى ، الجزائر ،2004 .

7- شهدان عادل عبد اللطيف الغرباوي ، التنمية المستدامة مابين أطر التنمية الإجتماعيةوالإقتصادية وعلاقتها بالموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، مصر ، 2020 ، ماخوذ من الموقع الإلكتروني https://cutt.us/IzYRq

8- طارق عبد الرؤوف محمد عامر: ، "البطالة مفهومها – أسبابها – خصائص – إتجاهات " ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر ، 2016.

9- عادن نبيلة:ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي،طبعة1،الأردن،2020 ص 91 مأخوذ من الموقع الإلكتروني:https://cutt.us/Zy3w8يوم:2024.01.02 على الساعة 22:00

10- عبد القادر، أشرف عبد العزيز: النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة في الدول العربية....، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الطبعة1، بيروت، لبنان، ماترس،2013

11- عبد العزيز السيد مصطفى ، التحول الرقمي في مؤسسات الأعمال عن جامعة القاهرة ، قسم دراسات علمية ، ط1 ،2022 .

12- علي مزاحم حبيب السامرائي :الإستثمار في رأس المال الفكري ، دون طبعة ، دار الكاديميون للنشر والتوزيع ، 2021 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني: https://cutt.us/QV3Il، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/13 على الساعة49: 21 مساءا.

13- فاطمة عبد الرحيم النوايسة: أساسيات علم النفس ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ،.2015

14- فهد بن ناصر العبود: الحكومة الإلكترونية والذكية والمتكاملة ، طبعة1 ، الرياض ، السعودية ، 2016 ، ص

15- محمد كمال مصطفى : الإدارة دروس مستفادة وحوارات مفيدة ، مركز الخبرات المهنية بميك ، طبعة 1 ، القاهرة ، مصر، 2017.

16- مصطفى يوسف كافي :الإدارة الإلكترونية ، دار مؤسسة رسلا ، للطباعة والنشر ، طبعة1 ، دمشق ، سوريا ، 2012 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://cutt.us/o2rsMتم الإطلاع عليه يوم 2024/03/16 على الساعة 30: 17 مساءا.

17- محمود أحمد درويش :مناهج البحث في العلوم الإنسانية،دارمؤسسة الأمةالعربية للنشر و التوزيع، الطبعةالأولى،مصر،2018

18- نجلاء أحمد يس: الرقمنة وتقنياتها في المكتبات العربية ، العربي للنشر والتوزيع ، ط1 ، القاهرة ، مصر ، 2012.

19- نوري المهدي الكوني: المدخل العلمي للإدارة الإلكترونية تحديث خدمات المنظمات المصرفية ، دار الكتب الوطنية ، طبعة أولى بنغازي – ليبيا ، 2020 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني ، https://cutt.us/Vbcgf ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/03 على الساعة 20: 20 مساءا.

20- نصيف جاسم الدليمي: أصول وعناصر البحث العلمي ، ط1 ، مكتبةجزيرة الودر ، بغداد ، 2011 .

الرسائل الجامعية :

1- إبراهيم بن بريكة:الإدماج التنظيمي لشباب الإدماج المهني وعلاقته بآليات سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية ، دراسة ميدانية لموظفي جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP بالجلفة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص علم الاجتماع والمنظمات والموارد البشرية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر2 أبو القاسم سعد الله ، الجزائر2 2018-2019. مأخوذ من الموقع الإلكتروني:https://www.ddepost.univ-alger2.dz

8080/xmiui/hamdle/20.500.12387/1212 يوم: 02.09.2023 على الساعة: 4:25

2- اسماء زقلوي ، أسماء بن عومر: أهمية الرقمنة الإلكترونية في تحسين آداء الخدمات المقدمة للمتعاملين في المركز الوطني للسجل التجاري – دراسة حالة الفرع المحلي لولاية أدرار ، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستير الأكاديمي ، تخصص مالية المؤسسة ، قسم العلوم التجارية ، كلية

علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار – الجزائر ، 2021/2020 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/571 ، تم الإطلاع على الموقع يوم 2024/03/08 ، على الساعة 31: 12 مساءا

3- بكاكرة إيمان، مازني نورهان:دور مراكز التكوين المهني في توفير فرص العمل ،دراسة ميدانية على متربصين بمؤسسة التكوين المهني علام نور بالطارف، مذكرة لنيل شهادة الماستير، قسم علم الاجتماع،تخصص تنظيم وعمل، كليةالعلومالإجتماعية والإنسانية ، جامعة الشاذلي بن جديد بالطارف ، 2021- 2022.

4- بهلول عبدالقادر:دورسياسة التشغيل في التقليل من البطالة في الجزائرخلال الفترة(1998-2019) ،دراسة حالة وكالة دعم وتنمية المقاولاتية فرع غرداية، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستير أكاديمي في العلوم لسياسية ،تخصص تنظيم سياسي وإداري ،قسم العلوم السياسية ،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعةغرداية، 2020 / 2021

مأخوذ من الموقع الإلكتروني-ghardaia.dz:8080/jspui/handle/123456789/1970

http://dspace.univ،تم الإطلاع علىه لموقع يوم 13 / 03 / 2024 على الساعة 57: 20 مساءا

5- حمدي زوبيدة : تقنيات وإجراءات الرقمنة: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني- محمد مقبول – عشعاشة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستير ، تخصص تكنولوجيا وهندسة المعلومات ، قسم علوم إنسانية ، كلية العلوم الاجتماعية جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم ، 2020 ، 2021 ، ماخوذة من الموقع الإلكتروني: http://e-biblio.univ-mosta.dz/bitstream ، تم الإطلاع على الموقع يوم : 2024/03/13 على الساعة 41: 16مساءا

6- خروف حياة :تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين ، دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص علم النفس الإجتماعي في

التنظيم والتسيير ، قسم علم النفس ، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية والإنسانية ، جامعة باجي مختار ، عنابة.

7- رابحي سالمة: تقييم سياسات تشغيل في الجزائر،دراسة حالة أدرار، مذكرة مكملة لشهادة ماستير في العلوم السياسية، قسم العلوم السياسية،تخصص سياسة وإدارة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/-2019. مأخوذة من الموقع الإلكتروني https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/1660/1/ يوم: 2023.09.02 على الساعة 3:05

8- سعدية زايدي:سياسات التشغيل في الجزائر، دراسة سوسيولوجية للأمن الوظيفي،مذكرة لنيل شهادة دكتوراه، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، تخصص تنظيم وعمل ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة باتنة1 ، 2018-2019مأخوذة من الموقع الإلكتروني:http://dspace.univ-batna.dz.bitstream/123456789/1380/1/hsi%20saadia%20zaidi.pdf بتاريخ: 11فيفري2024 على الساعة2:14

9- شليغم سعاد: أزمة البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة االجزائر3 ، 2016/2015، ص73-74، مأخوذ من موقع إلكتروني https://dspace.univ-alger3.dz

10- صالح لبعير: أثر توجه نحو الرقمنة وفعالة على الإتصال داخل مؤسسة- دراسة ميدانية لعينة من طلبة جامعة المسيلة ، مذكرة نيل ماستير في علوم الإتصال ، تخصص صحافة مكتوبة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، 2020.

11- عوشار خديجة: واقع الرقمنة في المؤسسات التعليمية ، دراسة ميدانية بثانوية تاشرات ولاية غليزان ، مذكرة لنيل شهادة الماستير في علم إجتماع الإتصال ، تخصص علم إجتماع الإتصال ، قسم العلوم الإجتماعية ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، 2019 ، 2020 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، http://e-bibblio.univ-mosta.dz ، تم الإطلاع عليه يوم: 2024/03/01 على الساعة 00: 11 صباحا

12- فوزية صادقي: دور الرقمنة في تحسين الخدمة العمومية بالجزائر ، دراسة تحليلية للجماعات المحلية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث ، تخصص إعلام وإتصال ، قسم الإتصال والعلاقات العامة ، كلية علوم الإعلام والإتصال السمعي والبصري ، جامعة قسنطينة3 ، 2020 ، 2021 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني ، https://dspace.univ-constantine3.dz/jspui/handle/123456789/917 تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/01 على الساعة00: 09 صباحا

13- فاطمة الزهراء بوكابوس ، سياسة التشغيل وتوجه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، قسم العلوم الاجتماعية ، معهد العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج بالبويرة ، 2012/2011 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني: https://www.univ-bouira.dz

14- عزالدين لعويني، سليمان قاسمي وآخرون:سياسات التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من أزمة البطالة، دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية الوادي، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستير أكاديمي، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسات، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي،2020/2019

15- غرام زين العابدين، عصار عبد القادر: آليات التشغيل في الجزائر الفترة 2000-2017، دراسة تقييمية، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية تخصص إقتصاد العمل، ملحقة السوقر، جامعة إبن خلدون- تيارت،2019/2018، ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني: http://dspace.univ-tiaret.dz

16- ليندة كحل الراس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائرخلال الفترة- 2000-2010،مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، تخصص نقود وبنوك ، قسم العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3،2013-2014

17- لوسداد زين الشرف : الإندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج ansej (وكالة دعم تشغيل الشباب- يحي الصديقية وهران)، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، قسم علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة وهران،2012/2011 ، مأخوذ من الموقع الإلكتروني،https:ds.univ-oran2.dz8443/bitstr ، تم الإطلاع عليه يوم 2021/01/12 على الساعة 00: 14 مساءا

18- لمقدم عبد الغني، مدلل عبد الفتاح:الرقمنة كدليل لتحسين الخدمة العمومية في الجزائر ،قطاع العدالة نموذجيا،مذكرة-مقدمة لنيل شهادة الماستير في العلوم السياسية ،تخصص سياسة عامة وإدارة محلية ،قسم العلوم السياسية،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة الوادي، 2016 ، 2017 ،مأخوذة من الموقع الإلكتروني، https://dspace.univeloued.dz/handle/123456789/24111-، تم الإطلاع عليه يوم 01/03/2024 على الساعة 18:13 مساءا.

19- مكاك ليلى: دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة لنيل الماجستير في علم الاجتماع قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع العائلي، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة 2010-2011 ، ، مأخوذ من الموقع

الإلكتروني: http://theses.univ-batna.dz/index.php20option=com-documan&task=doc-dounload&gid=2329ltenid

20- مداح ميلود: دورالشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري (التجربة الماليزية)،مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات-شهادة ماستيرأكاديمي،تخصص إدارةأعمال، قسم علوم تسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ، برج بوعريريج ، الجزائر ، 2023/2022 .

21- ميلودي محمد ، نواري إسماعيل : السياسة العامة للتشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر ، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أحمد دراية ، أدرار ، 2021/2022

22- ميلودةحمدو : دور الرقمنة في تحسين جودة الخدمات في المرفق العمومي – دراسة حالة ، بلدية إنقوسة ، مذكرة نيل شهادة الماستير في الحقوق ، قسم العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2021-2022 .

23- مهري سهيلة: المكتبة الرقمية في الجزائر – دراسة حالة للواقع وتطلعات المستقبل ، مذكرة لنيل ماستير في علم مكتبات ، تخصص إعلام علمي وتقني ، قسم علم مكتبات ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006/2005 ، مأخوذة من الموقع الإلكتروني https://archive.org/details/libraryelhamma-1412021/page/4/mode/1up، تم الإطلاع عليه يوم 2024/03/06 على الساعة 00: 8 صباح

24- محمود سمايلي: .محاضرات في مادة سوق العمل ،موجهة لطلبة2 –ماستيرعلم الاجتماع،تخصص تنظيم و عمل،قسم علم الاجتماع،كلية العلوم ا لاجتماعية ،جامعة محمد أمين دباغين ،سطيف 2 ، 2022 / 2023

المجلات العلمية والملتقيات:

1- الزهرة باعمر،ربيعة جعفور: مفهوم العمل لدى الأستاذة الجامعية ، مقال مأخوذ من مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم –التربوية والإنسانية ،الصادر عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة،الجزائر،العدد 39 ، 2018 .

2- وزارصفية :فعالية وإنعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة – (1990 –2014) ،مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ،يصدرعن المركزالجامعي ,تيبازة ,الجزائر ,2014.

3– خليلي أحمد: دور الوكالة الوطنية ANEM –في تحقيق عدالة التشغيل من وجهة نظر الإداريين ، حالة وكالة التشغيل الولائية AWEM بالمسيلة، مقال مأخوذ من مجلة شعاع للدراسات الإقتصادية ،تصدر عن جامعةالمسيلة،الجزائر،العدد الاول ,2019

4- سعدية زايدي: سياسة التشغيل في الجزائر،مقال مأخوذ من مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، مجلة تصدرعن جامعة- باتنة،الجزائر،العدد2017 ، 13.

5- عبد الرزاق زويني ،سياسة التشغيل في الجزائر مقارنة سيسيولوجية، مقالم أخوذ من مجلة هيرودوت لعلوم الإنسانية- - والإجتماعية، العدد 2 ،تصدرعن جامعة قسنطينة 2 عبدالحميد مهري ،الجزائر 2022

6- عدَّالة بن مهيدي،صالح زياني،التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر (2010-2020) -دراسة تحليلية ،مق المأخوذ من المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والإجتماعية ،صادرة عن جامعة الحاج لخضر (باتنة) الجزائر،المجلد / 06 العدد 01،2022

7- محمد محمود مصباح:مفهوم الشفافية لدى إدارة المكتبات في جامعة بنها وعلاقتها بفاعلية الإتصال الإداري ، مقال مأخوذ -، من المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات تصدرعن جامعة بنها،مصر،العدد 05 ،2021

8- مليكة بوخاري ، سمير يحياوي :متطلبات تطبيق الرقمنة ودورها في تحسين أداء الإدارة المحلية دراسة حالة الشباك الإلكتروني لبلدية البويرة مقال مأخوذ من مجلة دراسات إقتصادية ،مجلة علمية محكمة،العدد3, جامعة اكلي محمد الحاج بالبويرة ,2022.2023

المراسيم التنفذية :

1- المرسوم الرئاسي رقم 04.13 -المؤرخ في 22 :يناير 2004 ،المتعلق بجها زالقرض المصغر،الجريدة الرسمية، العدد 6 ،السنة 41 ،الصادرة في 25 يناير 2004 .

المواقع الالكترونية :

1- https://data.albankaldawli.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS
2- https://www.iasj.net/iasj/download/922dc56d5b4101bf
3- https://cutt.us/kcRVP
4- https://www.almaany.com
5- /https://www.angem.dz/ar/article/decret-presidentiel-n-04-13
6- https://www.ads.dz
7- https://www.anem.dz
8- https://cutt.us/D5cEz
9- https://cutt.us/GsSe1
10- https://cutt.us/IzYRq
11- https://cutt.us/Zy3w8
12- https://cutt.us/QV3Il
13- https://cutt.us/o2rsM
14- https://cutt.us/Vbcgf
15- https://archive.org/details/libraryelhamma-1412021/page/4/mode/1up

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بالجديد الطارف

كلية العلوم الإجتماعية

قسم:علم الاجتماع

إستمارة بحث بعنوان:

واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر

دراسة ميدانية: بوكالة التشغيل الطارف

مذكرة: نيل شهادة الماستر تخصص - تنظيم وعمل-

من إعداد الطالبتين :

بوخريزة غزلان

و بودبزة شمس

تحت إشراف الأستاذة: بن حمزة حورية

ملاحظة:

هذه الاستمارة بها عدد من الأسئلة كلها تهدف الى معرفة واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بالوكالة التشغيل **الطارف** وإجابتكم لها أهمية كبيرة بالنسبة البحث العلمي وعليه يرجى أن تكون صادقة ومعبرة عن الحقيقة .

ان هذه المعلومات سرية ولا تستخدم إلا إلى أغراض علمية وللبحث العلمي وشكرا على تعاونكم وحسن تفهمكم.

السنة الجامعية 2023/2024

I/المحور الأول :البيانات الشخصية

1-الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن :

- 30/19 ☐ 40/31 ☐ 50/41 ☐ اكثر من 50 ☐

3- المستوى التعليمي :

ثانوي ☐ جامعي ☐

4- الأقدمية :

من سنة الى4 سنوات ☐ من5 سنوات الى9 سنوات ☐ اكثر من 10 سنوات ☐

5- نوع المنصب:

متعاقد ☐ دائم ☐ في إطار عقودالإدماج ☐

II /المحور الثاني : آليات سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف

6- هل توفر وكالة التشغيل بالطارف الأجهزة والمعدات اللازمة أثناء تقديمها الخدمات ؟

نعم ☐ **لا** ☐

-في حالة الإجابة ب **"لا"** لماذا:

.....

7- كيف تتم عملية تسجيل طالبي العمل في وكالة التشغيل بالطارف للحصول على وظيفة ؟

عن طريق :

- الأسلوب التقليدي (عن طريق تقديم ملفورقي) ☐ - الأسلوب الرقمي ☐ - كليهما معا ☐

8- هل تغيرت مهام وكالة التشغيل بالطارف في ظل التحول الرقمي الذي شهدنه ؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة الإجابة **"بنعم"**

وضح ذلك ؟.....

9- كيف يتم إجراء تسجيل طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف ؟

-عبر منصة خاصة ☐ من خلال التسجيل الشخصي ☐

- أخرى تحدد

.....

.....

10- مامدى مساهمة برنامج الوسيط الالكتروني في تسهيل عملية تسجيل طالبي العمل ؟

-بنسبة كبيرة ☐ -بنسبة متوسطة ☐ - بنسبة ضئيلة ☐

11- ماهي الأنظمة الرقمية الأخرى التي تستخدمها وكالة التشغيل بالطارف على غرار الوسيط الالكتروني في التوظيف ؟

-تطبيق Name ☐ -mon offre d'emploi ☐ -mon agence ☐

- تطبيق فرصتي ☐ منصة منحة البطالة ☐

12-كيف ساعدت وكالة التشغيل أصحاب الأعمال في التوظيف المناسب لطالبي العمل ؟

-حسب الخبرة المهنية ☐ -الأقدمية ☐ - الكفاءة العلمية ☐

13- ماهي الإجراءات اللازمة لحماية خصوصية بيانات طالبي العمل ؟

.....

III/المحور الثالث : مساهمة الرقمنة في شفافية قطاع التشغيل

14- هل حققت الرقمنة بوكالة التشغيل بالطارف الاهداف ؟ ☐

- تسهيل الخدمات المقدمة ☐
- تحسين الخدمات لطالبي العمل ☐
- تقليل الوقت والجهد لطالبي العمل
- اضفاء الشفافية للوصول الى المعلومة الخاصة بالوظيفة ☐

15- هل تعتقد إن سياسة التشغيل الحالية توفر فرص عمل متساوية بوكالة التشغيل الطارف ؟ -

نعم ☐ -لا ☐

في كلتا الحالتين وضح ؟

.....

.....

16- هل الوكالة تساهم في تحقيق مبدأ العدالة في سياسة التشغيل؟

- نعم تحقق إلى حد بعيد ☐ - توجد بعض النقائص ☐ - صعب التخلص من العلاقات الشخصية ☐

17-هل توافق على إن التحول الرقمي في عمليات التشغيل ساهم في القضاء على البيروقراطية؟

- نعم اوافق ☐
- موافق جدا ☐
- محايد ☐
- غير موافق ☐
- غير موافق اطلاقا ☐

18- هل يخضع الموظفين في الوكالة لتكوين خاص حول برامج التطبيقات الرقمية للتشغيل ؟

-نعم ☐ -لا ☐

IV/المحور الرابع : مساهمة رقمنة التشغيل في زيادة فرص العمل

19 - كيف ساعدت عملية الرقمنة في تحسين فرص العمل لدى الشباب العاطلين في وكالة التشغيل؟

اختزال الوقت ☐ تقريب الإدارة من المواطن ☐ المصداقية ☐ الإعلام الرقمي حول المناصب الشاغرة ☐

-اخرى تحدد.....

20- ماهي اكثر التحديات التي تواجه الوكالة عند توفير فرص العمل ضمن آلية الرقمنة في التشغيل ؟

- الفجوة الرقمية (عدم القدرة الى الوصول الى الأنترنيت او الأدوات الرقمية) ☐

-الأمية الرقمية (عدم إمتلاك المهارات اللازمة لإستخدام أدوات الرقمنة) ☐

-الأمن السيبراني(عدم القدرة على حماية البيانات الشخصية لطالبي العمل) ☐

21- هل نجح إدخال الرقمنة في قطاع التشغيل من تقليص أزمة البطالة ؟

نعم ☐ لا ☐

-وضح ذلك.....

22- هل تبني آلية الرقمنة في سياسة التشغيل يقدم حظوظا أوفر لطالبي العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

23- هل لاحظت الوكالة إي زيادة في فرص العمل منذ بدء تطبيق رقمنه التشغيل ؟

نعم ☐ لا ☐

وضح ذلك

.....

.

24- ماهي الخطط المستقبلية للوكالة في مجال رقمنة التشغيل لزيادة فرص العمل وتطوير القدرات الوظيفية للمواطنين ؟

.....

..

25- ماهورأيك في تطبيق رقمنة التشغيل في توظيف طالبي العمل بوكالة التشغيل بالطارف؟.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بالجديد الطارف

كلية العلوم الاجتماعية

قسم : علم الاجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

دليل ملاحظة الخاص بمذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر:

بعنوان:

واقع سياسة التشغيل ضمن نظام الرقمنة في الجزائر

دراسة ميدانية: بالوكالة التشغيل الطارف

من إعداد الطلبة :

- بوخريزة غزلان

- بودبزة شمس

تحت إشراف: أ.د/ بن حمزة حورية

السنة الجامعية :2023/2024

تاريخ المشاهدة	مكان المشاهدة	زمن المشاهدة	مايجب مشاهدته	ماتمت مشاهدته
01/04/2024	- جميع المصالح المتواجدة في الفرع الولائي للطارف للتشغيل	1سا و30د	- المعدات و الالات الخاصة بالرقمنة مثل الحواسيب جهاز تسجيل الحضور والانصراف بالبصمة واجهزة المراقبة	وجود كافة اللالات والمعدات الخاصة بالرقمنة - توفر الحواسيب - عدم وجود جهاز تسجيل الحضور والانصراف بالبصمة واجهزة المراقبة - عدم توفر كاميرات المراقبة بالفرع الولائي بالطارف في حين توفرت في الملحقة المحلية للطارف على كاميرات مراقبة
01/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل جميع المصالح المتواجدة فيه	2ساعتان	- الطريقة التي يتم اعتمادها في الوكالة (الفرع الولائي للتشغيل الطارف) رقمية او التقلدية (من خلال الوثائق والملفات)	-اعتمادهم على الاسلوبين معا الرقمي والتقليدي - بداية التخلي التدريجي على الاسلوب الورقي التقليدي
02/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل	1 سا	- اسلوب التعامل المقدم من طرف الموظفينمع طالبي العمل	اسلوب جيد في التعامل مع طالبي العمل .
02/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل والملحقة المحلية للتشغيل	1سا	الطوابير الانتظار لدى طالبي العمل داخل الفرع الولائي للطارف للتشغيل و والملحقة المحلية للتشغيل في ظل تطبيق نظام الرقمنة	تقلصت الطوابير الانتظار الى حد ضئيل داخل الفرع الولائي للطارف للتشغيل و والملحقة المحلية للتشغيل في ظل وجود الرقمنة
03/04/2024	الفرع الولائي للطارف للتشغيل و المحلية للتشغيل	ساعتان	نسبة تمكن طالبي العمل من استخدام المنصات الرقمية الخاصة بالتشغيل وخاخصة منصة الوسيط	- تمكن طالبي العمل بنسبة ضئيلة من منصات التشغيل مما يجعلهم يتقربون من الوكالة الفرع الولائي للطارف للتشغيل و والملحقة المحلية للتشغيل للاستفسار اكثرعن كيفية عملها.

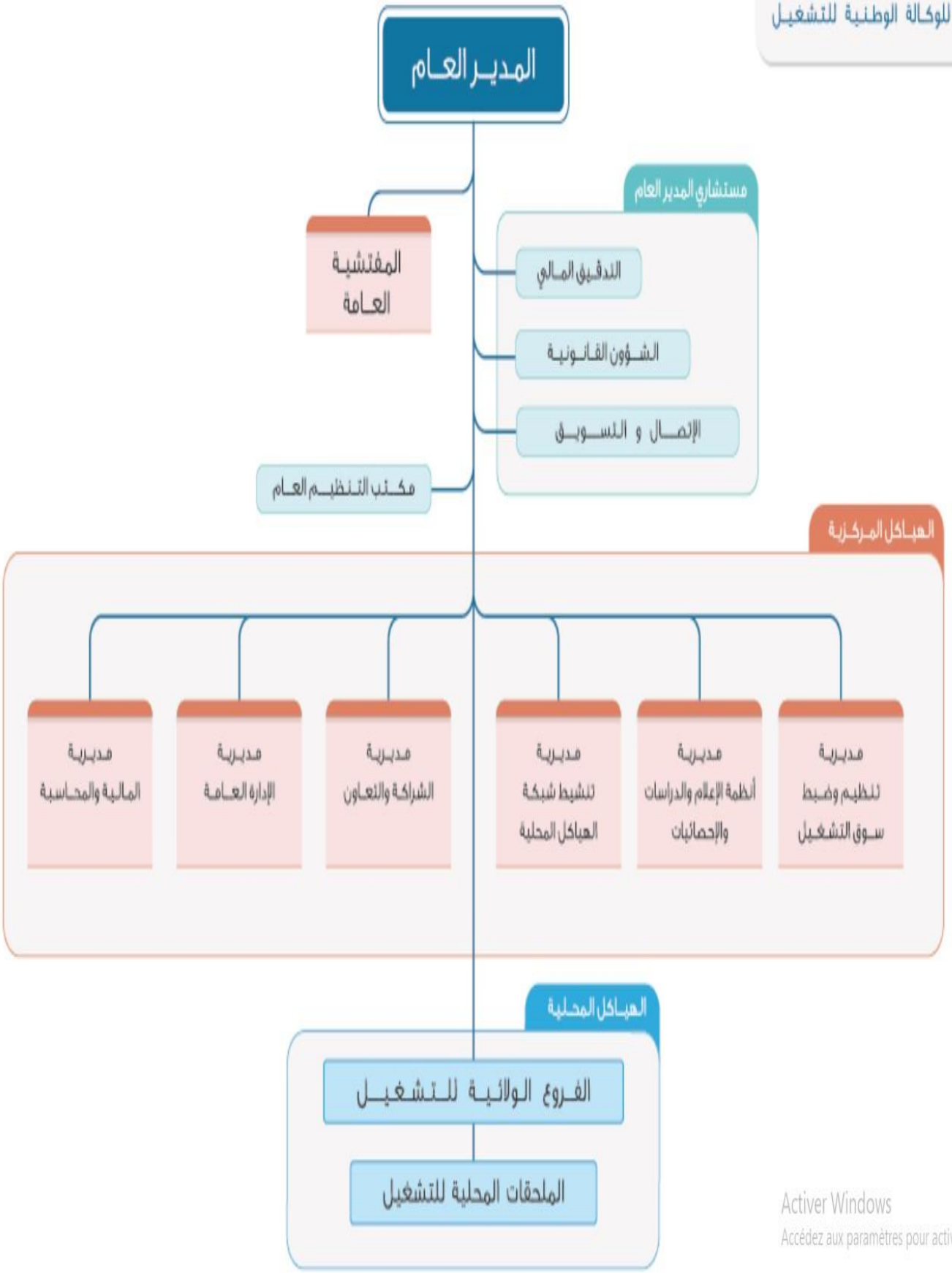
MON OFFRE

par

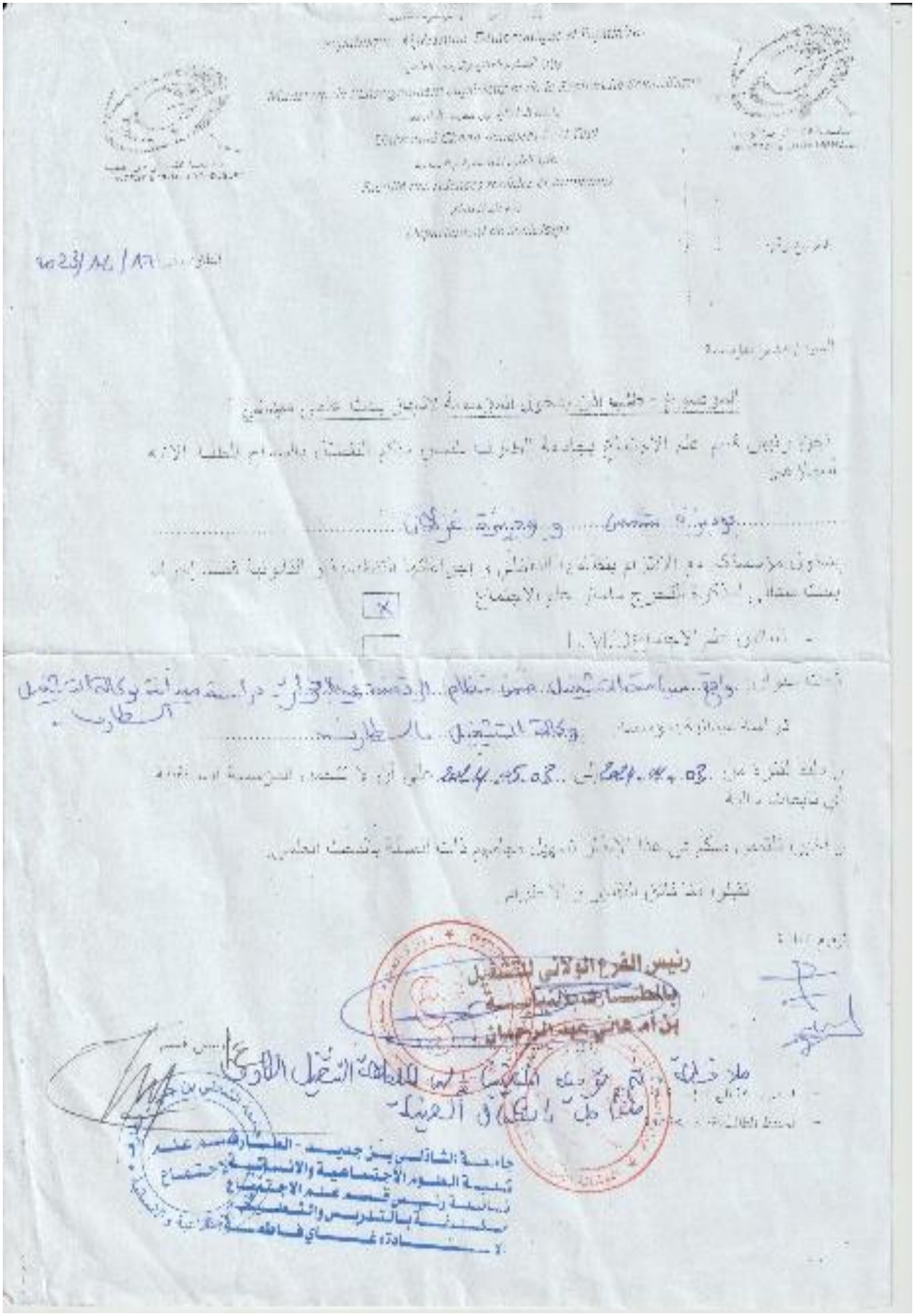
www.anem.dz
Agence National de l'Emploi

منطقة مقدم الطلب
مساحة صاحب العمل
ابحث عن محطة العمل الخاصة بك بين
العروض المتاحة14722
...الوظيفة، الكلمات المفتاحية
اختر الولاية

الهيكل التنظيمي
للوكالة الوطنية للتشغيل



Activer Windows
Accédez aux paramètres pour activer Windo



رئيس الفرع الولائي للتشغيل
بالمحطة متعددة الخدمات
بن أم هاني عبد الرحمان

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
رئاسة رئيس قسم علم الاجتماع
المكلفة بالتدريس والتأطير
الأستاذة غساي فاطمة الزهراء

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère du Travail, de l'Emploi et de La Sécurité Sociale
Agence Nationale de l'Emploi

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
الوكالة الوطنية للتشغيل

الوكالة الوطنية للتشغيل
Agence Nationale de l'Emploi

ALEM de الملحقة المحية للتشغيل — AWEM de الفرع الولائي للتشغيل

OFFRE D'EMPLOI عرض عمل

- SECTEUR JURIDIQUE : P.N — القطاع القانوني :
- NOMBRE DE POSTES : 02 — عدد المناصب :
- EXIGENCES DE POSTES : — المؤهلات المطلوبة :

- ORGANISME EMPLOYEUR : SARL PANNEAUX D'ALGERIE — الهيئة المستخدمة :
- DATE D'INSCRIPTION : 30/05/2024 — تاريخ التسجيل :
- N° D'OFFRE : 36170223/24111 — رقم العرض :
- NOM de METIER : Électromécanicien industriel — المهنة المطلوبة :
- LIEU DE TRAVAIL : EL MATROUHA — مكان العمل :
- TYPE DU CONTRAT : ☐ CDI ☑ CDD ☐ DAIP ☐ CTA — نوع العقد :
- DOMAINE D'ACTIVITE : — مجال النشاط :
- DIPLOME : Ingénieur ou master 2 — شهادة :
- AVANTAGES : — مميزات :

COMPETENCES DE METIER مؤهلات الوظيفة

ELECTROMECANIQUE
ELECTROTECHNIQUE
ELECTONIQUE
ELECTRIQUE

Champ_de_texte2

ACTIVITES DE METIER نشاطات الوظيفة