

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي . الأغواط .

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

تخصص محاسبة وجباية معقدة



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة

واقع تطبيق تكنولوجيا المعلومات على حساب الاجور

دراسة حالة : مؤسسة سوناطراك " مديرية الصيانة MNL " - الأغواط -

تحت إشراف الدكتور :

. نبق بو بكر

من إعداد الطالبتين :

. بن جدو أميرة

. بن حفاف ندى زهرة

لجنة المناقشة:

■ د. بن ثابت علال أستاذ تعليم عالي رئيسا

■ د. نبق بو بكر أستاذ محاضر " أ " مقرا

■ د. قرادي عبد القادر أستاذ محاضر " أ " ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي . الأغواط .

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

تخصص محاسبة وجباية معقدة



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة

واقع تطبيق تكنولوجيا المعلومات على حساب الاجور

دراسة حالة : مؤسسة سوناطراك " مديرية الصيانة MNL " - الأغواط -

تحت إشراف الدكتور :

. نبق بو بكر

من إعداد الطالبتين :

. بن جدو أميرة

. بن حفاف ندى زهرة

لجنة المناقشة:

رئيسا

أستاذ تعليم عالي

■ د. بن ثابت علال

مقررا

أستاذ محاضر " أ "

■ د. نبق بو بكر

ممتحنا

أستاذ محاضر " أ "

■ د. قرادي عبد القادر

السنة الجامعية : 2022/2021



الاهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله الحمد لله الذي وفقنا

على إتمام هذا العمل المتواضع.

أهدي هذا العمل إلى من أوصى الله بهما ونتمنى رضاها بعد رضا الله

"وقضى ربك أن لا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا" صدق الله العظيم

إلى من غرس في نفسي الكبرياء وعلمني كيف أشق طريقي في الحياة، إلى من كلله الله بالهبة والوقار، إلى الذي منحني كل شيء ولم ينتظر مني أي شيء إلى الذي أحمل لقبه باعتزاز " أبي العزيز " حفظه الله وأطال في عمره.

إلى التي رفع الله من مقامها وجعل الجنة تحت أقدامها، إلى رمز الحب ومنبع الحنان، إلى من كان دعائها سر نجاحي، " أمي الغالية " أطال الله في عمرها، إلى أخواتي نسرين، شيماء، هاجر، هبة، كوثر، مارية وأخي محمد صغير البيت وجوهره .

إلى بنات اختي ميرال ومايا مرام أطال الله في عمرهما إلى زوج أختي بلال وفقه الله إلى عمي بلخير جزاه الله خيرا على كل ما قدمه لنا طيلة هذه السنوات إلى جميع الأهل والأقارب.

إلى من شاركتني وقاسمتني عناء هذا العمل صديقتي بن حفاف ندى.

إلى صديقتي اللاتي أعتبرهن أخواتي نورالهدى، بشرى، شروق، عائشة، ياسمين ولينا أتمنى لكم حياة سعيدة وكل الأفراح ومزيد من النجاحات.

إلى باقي صديقاتي وزملائي وفقكم الله في حياتكم وحفظكم كنتم أفضل الرفاق وأصلحهم.

وإلى كل من أحبهم ولم يتذكروهم قلبي.

بن جدو أميرة

الاهداء

الى من وضعت الجنة تحت اقدامها ،التي هزت سريري بينماها وهزت العالم بيسراها ...الى

أعظم من في الوجود وأسمى معاني الحب والحنان ...والدتي الحبيبية حفظها الله واطال في
عمرها .

الى من أحمل لقبه بكل فخر واعتزاز والذي رحمه الله.

الى من تقاسموا معي الحياة تحت سقف واحد اخوتي سارة فايضة عمر وسليم الى زوجة أخي
رقية واولادهم ..

الى من ساندني في تعبتي ووقف الى جانبي زوجي الغالي عبد الحق

الى من قاسمتني عناء هذا العمل صديقتي ورفيقتي العزيزة اميرة بن جدو

الى من جمعني بهم القدر رفيقات دربي بشرى خليفى وشروق بن سنوسي

الى الاقارب والاصدقاء والاحباب بدون استثناء

بن حفاف ندى

الشكر

الحمد لله الذي أنار لنا طريق العلم ووفقنا لاتمام عملنا المتواضع هذا رغم كل الصعاب.

كما نتقدم بكلمة شكر وامتنان إلى والدينا الكريمين لدعمهما المتواصل لنا، ونتوجه بالشكر الجزيل الى كل من وجدناه سنداً لنا ونخص بالذكر أستاذنا المشرف الدكتور " نبق بو بكر " الذي لم يتوانى ولو لحظة في توجيهنا وإرشادنا طوال مدة إنجاز هذه المذكرة وتحية شكر وإحترام الى جميع الاساتذة الذين رافقونا طيلة هذا المشوار نشكر عمال مؤسسة الصيانة الذين استقبلونا بحفاوة، ولم يبخلوا علينا بما تحويه مؤسستهم من وثائق رسمية. وبالاخص السيد قويدري شمس الدين والسيد بن سعدة حسين .

ونشكر الإخوة والأصدقاء والزملاء الذين رافقونا طوال هذا المشوار،والذين سأل المولى تبارك وتعالى أن يجعلهم نيرا ومميزا.

فشكرا جزيلا لكل هؤلاء وكل من مد لنا يد العون ماديا أو معنويا لإنجاز هذا العمل



فهرس المحتويات

	الإهداء
	الشكر
	فهرس المحتويات
	قائمة الأشكال والجداول
	قائمة المختصرات
	الملخص
أ - ج	مقدمة
2	الفصل الأول : تكنولوجيا المعلومات ومحاسبة الأجور
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مدخل لتكنولوجيا المعلومات
3	المطلب الأول: مفهوم تكنولوجيا المعلومات وخصائصها
8	المطلب الثاني: مقومات تكنولوجيا المعلومات
17	المطلب الثالث: تطبيقات تكنولوجيا المعلومات
21	المطلب الرابع: مزايا وعيوب تكنولوجيا المعلومات
24	المبحث الثاني : عموميات حول محاسبة الأجور

24	المطلب الأول : مفهوم الأجور وأنواعها
27	المطلب الثاني :مكونات الأجور
31	المطلب الثالث : مبادئ ومعايير تحديد الأجور
32	المبحث الثالث : مدى إستخدام محاسبة الأجور لتكنولوجيا المعلومات
32	المطلب الاول : نظام المعلومات المحاسبي
35	المطلب الثاني :مميزات استخدام تكنولوجيا المعلومات بمحاسبة الاجور
38	المطلب الثالث: آثار تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الاجور
40	خلاصة الفصل
42	الفصل الثاني:دراسة حالة بمؤسسة الصيانة MNL - الأغواط-
42	تمهيد
43	المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
43	المطلب الأول : نشأة وتعريف المؤسسة محل الدراسة
46	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة
47	المطلب الثالث: مهام المؤسسة
56	المبحث الثاني : النظام المستخدم في المؤسسة محل الدراسة
56	المطلب الأول : نشأة وتعريف النظام

56	المطلب الثاني : أهداف النظام
58	المطلب الثالث: خطوات تشغيل النظام
60	المبحث الثالث: الدراسة الميدانية محل الدراسة
60	المطلب الأول : منهجية الدراسة
64	المطلب الثاني: المقابلة المعدة للدراسة
67	المطلب الثالث : تحليل وتفسير النتائج
78	خلاصة الفصل الثاني
70	خاتمة
	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق



قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	مقومات تكنولوجيا المعلومات	9
2-1	شبكة النطاق المحدد LAN	11
3-1	شبكة النطاق الواسع WAN	12
4-1	مكونات النظام	33
1-2	شعار سوناطراك	44
2-2	تموضع مديرية الصيانة لسوناطراك بالاغواط	45
3-2	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	55
4-2	النافذة الافتتاحية للنظام	57
5-2	القائمة الرئيسية	57
6-2	الملفات	58
2-7	كشف الأجر	63



قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	الفرق بين البيانات والمعلومات	5
2-1	الفرق بين الادارة التقليدية والالكترونية	20-19
3-1	الفرق بين الراتب والاجر	25
4-1	الفرق في حساب الاجر يدويا والكترونيا	37



قائمة المختصرات

الرمز	الدلالة باللغة الأجنبية	الدلالة باللغة العربية
MNL	Montion National laghouat	مديرية الصيانة بالاغواط
IT	Information Technology	تكنولوجيا المعلومات
LAN	LOCAL AREA NETWORK	شبكة النطاق المحدود
WAN	WIDE AREA NETWORK	شبكات النطاق الواسع
MAN	METROPOLITION AREA NETWORK	شكات النطاق المتوسط
SNGM	Guaranteed National Minimum Wage	الأجر الوطني الأدنى المضمون
IRG	tax on gross income	الضريبة على الدخل الإجمالي
PER	permanent workers	العمال الدائمين
DRC	contract workers	العمال المتعاقدين

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ومحاسبة الأجور المطبقة داخل المؤسسة والدور الذي تلعبه هذه التكنولوجيا في تسييرها حيث تم التعرف على تكنولوجيا المعلومات، وتم التطرق إلى الأجور ومميزات استخدام التكنولوجيا في حساب الأجور أما تطبيقياً فقد تم إسقاط هذه العلاقة وهذا الدور على مؤسسة الصيانة بولاية الأغواط حيث حاولنا الالمام بالموضوع من وجهة نظر الموظفين توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

وجود وعي وإدراك لأهمية التكنولوجيا، حيث تساهم تكنولوجيا المعلومات في التقليل من الوقت والجهد المبذول، كما تعمل تكنولوجيا المعلومات على تسهيل عملية تقديم الخدمة، الأجور تعتبر أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، بالإضافة إلى أن مؤسسة الصيانة بالأغواط تواكب التطور الحاصل في التكنولوجيا، حيث أن الموظفين يعتبرون أن استمرار المؤسسة يعتمد على تطوير خدماتها باستخدام تكنولوجيا أحدث.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، نظام المعلومات، الأجور، الموارد البشرية، MNL.

Résumé :

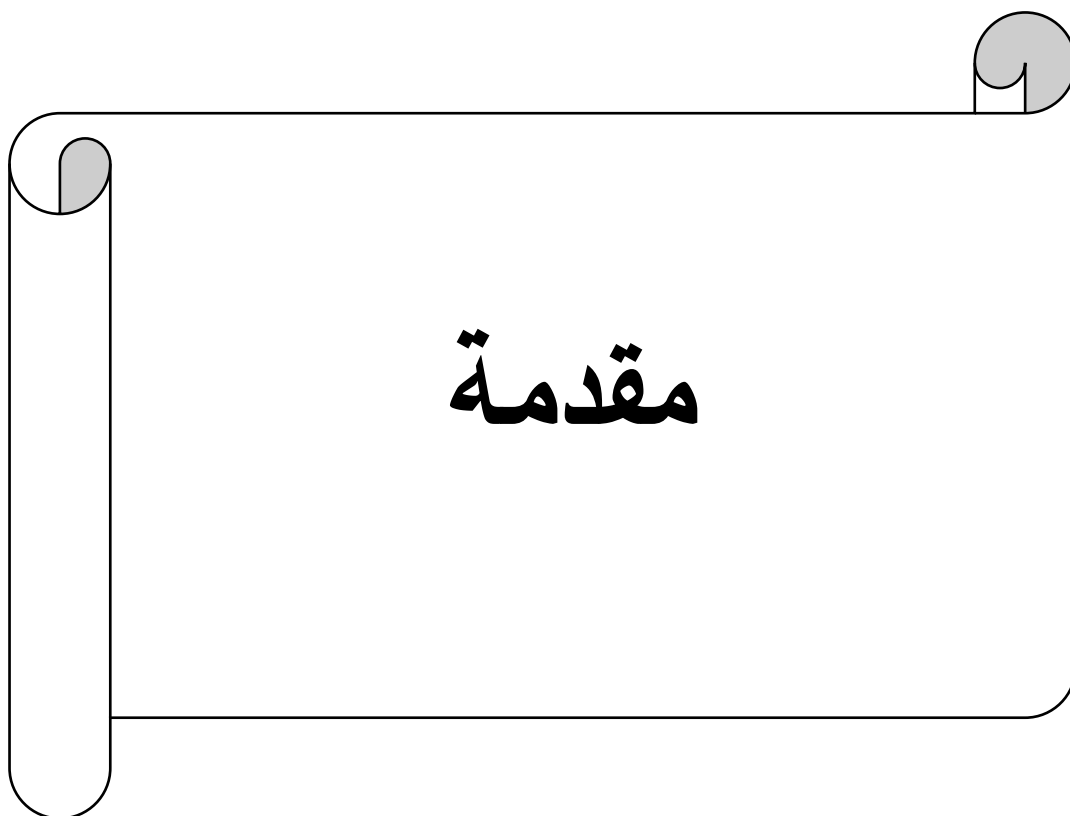
Cette étude vise à mettre en évidence la relation entre l'informatique et la comptabilité des salaires appliquée au sein de l'institution et le rôle que cette technologie joue dans sa gestion en théorie, où l'informatique a été identifiée, et les salaires ont été abordés, les avantages d'utiliser la technologie dans le calcul des salaires Dans la pratique, cette relation a été abandonnée et ceci Le rôle de l'institution d'entretien dans l'Etat de Laghouat, où nous avons essayé d'appréhender la question du point de vue des salariés,

L'étude a abouti à un ensemble de résultats, dont les plus importants sont les suivants :
Les employés sont conscients de l'importance de la technologie dans leur travail quotidien, car les technologies de l'information contribuent à réduire le temps et les efforts.

De plus, l'informatique facilite le processus de prestation de service, le salaire est l'un des outils efficaces affectant la performance de l'individu, outre le fait que la Corporation de maintenance de Laghouat suit l'évolution de la technologie, les employés

considérant que la la pérennité de l'institution dépend du développement de ses services à l'aide des dernières technologies.

Mots-clés: technologie de l'information, système d'information, salaires, ressources humaines, MNL.



تمتاز المجتمعات الحديثة بالإهتمام الكبير بالتكنولوجيا بشكل عام، وبتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص، فالتطورات الهائلة المتعلقة بنمو تكنولوجيا المعلومات التي يعيشها العالم في السنوات الأخيرة أدت إلى حدوث تغيير بصفة محسوسة في وظائف المؤسسة، وذلك من خلال التأثير المباشر لتكنولوجيا المعلومات عليها سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي، الأمر الذي فتح أمامها مجالات وتوجهات جديدة سايرتها المحاسبة، حيث تعتبر المعلومات في عصرنا الحالي عنصرا هاما من عناصر الإنتاج، ولها دور هام في تحديد فعالية وكفاءة المؤسسة؛ هذه الأخيرة، اتجهت بدورها إلى تصميم وبناء أنظمة معلومات من أجل السيطرة على الكم الهائل من المعلومات الضرورية لإدارة شؤونها، وذلك لضمان وصول معلومات موثوقة وصحيحة ودقيقة وذات جودة عالية إلى كافة المستويات الإدارية بالشكل الملائم وفي الوقت المناسب، وذلك من أجل استخدامها في اتخاذ القرارات المناسبة لمستخدمي المعلومة المحاسبية.

فالعالم اليوم يعيش تطور مستمر ومنافسة حادة، مما يؤدي الى إعادة مراجعة وتقييم الأعمال وتكييفها مع الظروف الراهنة، أو القيام بتعديلها عند الحاجة للتمكن من الصمود والاستمرار لذاك تعد وظيفة تسيير الموارد البشرية من أهم الوظائف داخل المؤسسة وذلك بالتخطيط للقطاع البشري الذي يضمن ديمومة القوى العاملة التي تحتاجها المؤسسة حتى تستطيع رفع إنتاجيتها وفعاليتها في ظل ظروف أكثر ملائمة، وتعد سياسة الأجور والتعويضات العامل الرئيسي الذي تلعب عليه الإدارة من اجل تحفيز العمال، إذ أن الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل وأن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجر الذي يعتبر مصدر رزق للعامل، كما يعتبر تكلفة على صاحب العمل، هذا جعل بعض علماء الاقتصاد يسمون الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور نظرا لأهميته كعنصر تنمية يسهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقة البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته من أجل تحريك النشاط الاقتصادي.

أولاً: الإشكالية

أصبحت معظم دول العالم تتسابق لوضع استراتيجيات لتطوير تكنولوجيا المعلومات في مؤسساتها، لما لها من مكانة هامة في اتخاذ القرارات في المؤسسات؛ وباعتبار الجزائر من الدول الساعية لتطوير مجال تكنولوجيا المعلومات فيها، نجدها تحاول مسايرة هذه التطورات في جميع مؤسساتها بمختلف مجالاتها، وذلك باستخدام الأنظمة المحوسبة لتوفير المعلومات الملائمة وذات الجودة العالية ومنه يمكننا طرح الإشكال التالي:

✓ ما مدى تطبيق تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الأجور بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

من هنا وللاجابة على هذا التساؤل يمكن تبسيطه من خلال طرح الاسئلة الفرعية التالية :

- ماهي التأثيرات المتوقعة لتكنولوجيا المعلومات على نظام المعلومات الخاص بالمؤسسة؟
- ما مدى كفاءة تكنولوجيا المعلومات في اعداد بطاقة الأجر ؟
- ما هي الاجراءات المعتمدة في محاسبة الاجور ؟

ثانيا: فرضيات البحث

وللإجابة على هذه التساؤلات نقترح هذه الفرضيات التالية:

- 1- تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى فعالية التكامل والربط بين وظائف المؤسسة
- 2- استخدام تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الأجور ينعكس عليها بالدقة والسرعة عند إعداد كشوفات الأجر.
- 3- اعتماد الطريقة الكلاسيكية في حساب الأجور

ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في مجموعة من النقاط يمكن ان نبينها في:

- يستمد هذا البحث أهميته من خلال تناوله لمتغيرين مهمين، استخدام تكنولوجيا المعلومات، ومحاسبة الأجور وهذا ما يعطي فرصة لاكتشاف العلاقة بينهما حيث تظهر أهمية هذا البحث من خلال حداثة الموضوع ومختلف عناصره في الوقت الراهن، بالنظر إلى المزايا العديدة التي يمنحها التطبيق الجيد لتكنولوجيا المعلومات من خلال مواكبة المؤسسة للتطورات التكنولوجية .
- يعتبر الأجر ذو أهمية إستراتيجية بالنسبة لمختلف المؤسسات الاقتصادية.
- كما أن الموضوع إضافة جديدة ومساهمة بناءة في إثراء المكتبة، وتبصير القارئ بما أحدثته تكنولوجيا المعلومات في مجال محاسبة الأجور .

رابعا: أهداف الدراسة

- التعرف أكثر على تكنولوجيا المعلومات ومعرفة مكوناتها ؛
- التعرف على استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها على وظائف المؤسسة ؛
- إلقاء نظرة على النظام المحاسبي المستخدم في المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية ؛
- معرفة واقع تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسات الاقتصادية ؛
- الإلمام بموضوع الأجور ؛
- هدف مستقبلي يتمثل في العمل في مجال المحاسبة كخطوة أولى للوصول الى المبتغى .

خامسا: أسباب اختيار الموضوع

الأسباب الذاتية :

- الرغبة بقيمة الموضوع وأهميته ;
- الرغبة في الإطلاع وتنمية الرصيد العلمي والمعرفي ;
- إثراء المكتبة بمعلومات اضافية حول الموضوع ;
- الرغبة في معرفة طريقة العمل في مؤسسة الصيانة بالاغواط ;

الأسباب الموضوعية :

- الاهمية التي تحظى بها تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية ;
- محاولة معرفة كيفية حساب ومعالجة الاجور باستخدام التكنولوجيا في المؤسسات الاقتصادية ;
- الإنتشار الواسع لاستخدام تكنولوجيا المعلومات من طرف المؤسسات.

سادسا : حدود الدراسة

المجال الزمني :أفريل 2022

المجال المكاني : تم إسقاط هذا البحث على المؤسسة الجزائرية من خلال دراسة حالة لمؤسسة سوناطراك " مؤسسة الصيانة " بولاية الأغواط

سابعا: هيكل الدراسة

و لتحقيق هذا الهدف تم تقسيم البحث الى فصلين تسبقهم مقدمة وتنتهيهم خاتمة، يتضمن الفصل الأول استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاطار النظري للأجور في المؤسسة الاقتصادية وذلك ضمن ثلاث مباحث كل من الثاني والثالث يحتويان على ثلاث مطالب باستثناء الأول الذي يحتوي على أربع مطالب، حيث أن المبحث الأول يوضح ماهية تكنولوجيا المعلومات والثاني يبرز عموميات حول الأجور أما المبحث الثالث فيبرز مميزات استخدام محاسبة الأجور لتكنولوجيا المعلومات أما الفصل الثاني يحتوي على دراسة حالة في مؤسسة اقتصادية وهي مؤسسة الصيانة بولاية الأغواط و يحتوي على مبحثين الأول لمحة عن المؤسسة محل الدراسة والثاني ندرس فيه مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات في حساب الاجور عن طريق دراسة حالة والمقابلة المجرة، و نختتم بخاتمة عام تتضمن نتائج الدراسة والتوصيات.

ثامنا : منهج الدراسة

من اجل الاجابة على اشكالية الدراسة وإثبات أو نفي الفرضيات الموضوعية، فإننا سنتبع في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في أغلب أجزاء القسم النظري، إضافة الى منهج دراسة الحالة في القسم التطبيقي لدراسة الموضوع . أما بالنسبة للأدوات المستخدمة في الدراسة فهي:

في الجانب النظري تم الإعتماد على المسح المكتبي من الكتب والدوريات والأطروحات على مستوى المكتبات الوطنية والدولية، أما على المستوى التطبيقي سنعتمد على التقارير الخاصة بالمؤسسة والتي سيتم الحصول عليها من المؤسسة موضوع الدراسة. وبغرض التوصل الى هدف هذه الدراسة والتحقق من فرضياتها تم استخدام أسلوب المقابلة وذلك بطرح مجموعة من الاسئلة والاستفسارات حول الموضوع على عمال المؤسسة .

تاسعا: الدراسات السابقة

هناك عدة دراسات تناولت بالدراسة والتحليل عناصر منفردة من عناصر تكنولوجيا المعلومات والأجور ومن هذه الدراسات نجد :

- دراسة يعيشي عبد الناصر - أولاد عمار محمد (2017/2016) تحت عنوان " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين نظام المعلومات المحاسبي - دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز في أدرار" ماستر في العلوم التجارية، جامعة أدرار، يهدف فيه الى ابراز مدى مساهمة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين نظام المعلومات المحاسبي، وقد توصل الباحث الى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في نظام المعلومات المحاسبي، يؤدي إلى تقليص الوقت والسرعة فيإنجاز الأعمال، وتبادل المعلومات، والحصول على معلومات ذات جودة عالية وسريعة وبأقل تكلفة، كما يتصف نظام المعلومات المحاسبي بالشمولية، حيث يمتد إلى كل الأنشطة داخل الوحدة، فلا يمكن تصور أي نشاط داخل المؤسسة لا يمس نظام المعلومات المحاسبي بطريقة أو أخرى، باعتبار أن كل حركات هذه الأنشطة لها اثر مالي.

- دراسة يحيوي سفيان - مخنث حسين (2016/2015) تحت عنوان "دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية - دراسة حالة مؤسسة نفطال - الأغواط- " ماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة الأغواط، والذي عالج فيه استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاقتصادية وابرار دورها في تسيير الموارد البشرية أي توضيح العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية، وقد توصل الباحث الى ان الوسائل الحديثة ساهمت في تحسين سير العمل في المؤسسة وتغيير سلوك الأفراد والمساعدة

والمشاركة في اتخاذ القرارات بشكل غير مباشر، فأصبح هناك نوع من ضبط الموظفين خاصة لو كان هناك تحايل، وذلك عن طريق تدعيم المتابعة والمراقبة مما أدى لزيادة المردودية.

- دراسة خدة ياسر-تومي نور الدين (2018/2017) تحت عنوان محاسبة الأجور في الادارة العمومية
- دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري لمدينة عين الدفلى - " ماستر في علوم التسيير، جامعة خميس مليانة، الذي يهدف فيه الى طريقة المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسات العمومية وقد توصل الباحث أن سياسة الأجور تهدف إلى إبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات المناسبة للدفع لما هو متوفر في المؤسسات المماثلة وجلب عمال ذوي كفاءات عالية وتحفيزهم بالعمل في المؤسسة، نظام الأجور في المؤسسة تحدده الاتفاقية الجماعية التي تعالج وتنظم الأجور الأساسية وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون، المكافآت والتعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية كمكافآت الفردية والجماعية.

➤ ومما يميز دراستنا عن هذه الدراسات أننا تكلمنا عن ايجابيات ومميزات استخدام تكنولوجيا المعلومات في محاسبة الأجور نظرا لقلة المواضيع التي تربط بين تكنولوجيا المعلومات ومحاسبة الأجور، محل الدراسة بمؤسسة الصيانة بالأغواط التي هي فرع بالشركة العالمية وقمنا كذلك بمقابلة مع العمال ولاحظنا طبيعة استخدام البرامج

التكنولوجية في حساب الاجور حيث توصلنا الى أن التكنولوجيا ساهمت بقدر كبير في التقليل من الأخطاء والتسريع في العمليات الحسابية للأجر.

عاشرا: صعوبات الدراسة

- أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء اعداد هذا البحث هي:
- كون هذا الموضوع جديد ولم يتم التطرق إليه من قبل ;
- قلة الكتب في المكتبة الخاصة بموضوع الدراسة، وصعوبة الحصول عليها وعدم القدرة على الاحتفاظ بها لوقت يمكننا من توظيفها جيدا في الدراسة.

الفصل الأول

الاطار النظري لدراسة

تكنولوجيا المعلومات ومحاسبة

الأجور

تمهيد :

يشهد العالم في الآونة الأخيرة العديد من التطورات السريعة والمتلاحقة في مختلف المجالات والميادين ومن بين هذه التغيرات والتطورات التقدم الهائل في إنتشار و إستخدام تكنولوجيا المعلومات بدرجة كبيرة في مختلف المجالات والميادين وظهر ذلك بشكل اكبر في الدول المتقدمة فالمعلومات تعد من وسائل الإنتاج ومن العوامل المهمة في رفع الكفاءة الانتاجية وتحسين مستوى الخدمات للمنظمة وتمثل تكنولوجيا المعلومات وقدراتها الأداة التي تعتمد عليها العديد من المنظمات الخدمية والصناعية في حساب الأجور في حين تعد الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل، وأن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع الأجر، وباعتبار الأجر مصدر رزق العامل وتكلفة على صاحب العمل فان تحديد سياسة الأجور يجب أن يكون بطريقة رشيدة وعادلة لذلك فإنه كلما ازدادت قدرات تكنولوجيا المعلومات وتبنتها المنظمه زادت قدرتها على إستغلال الفرص وتسيير الأجور في المؤسسة لذا سوف نقدم في هذا الفصل مصطلحي تكنولوجيا المعلومات ومحاسبة الأجور بكل ما يعنيه من مفاهيم وأفكار وتحليل وإبراز مميزات تكنولوجيا المعلومات في حساب الاجور .

المبحث الأول : مدخل لتكنولوجيا المعلومات

قبل التطرق الى تكنولوجيا المعلومات، سنحاول بإيجاز التعرف على أهم المصطلحات وذلك بتناول كل مصطلح على حدى رغم ارتباطها ببعضها كونها احدى أهم المواضيع التي تشغل حيزا كبيرا من الإهتمام لا سيما على مستوى المؤسسات .

المطلب الأول : مفهوم تكنولوجيا المعلومات وخصائصها

أولاً: تعريف تكنولوجيا المعلومات

1- مفهوم التكنولوجيا :

من الخطأ أن نربط بين مصطلح التكنولوجيا والإختراعات الحديثة، وذلك باعتبار أن المنظور التاريخي يقول أنها لن تكون آخر المخترعات في سلسلة تطور مراحل المجتمع الإنساني . وبالتالي فالتكنولوجيا بمعنى كل ما يستعين به الإنسان للقيام بأعماله. كما إرتبط معناها ومضمونها بطبيعة المرحلة التاريخية ومستوى تطور الحياة الإجتماعية، الا أنه يأخذ في الإعتبار بأن نوعية الوسائل التي يعتمد عليها لسد ها العجز تتغير في طبيعته، وفي مداها تبعاً لظروف كل عصر، والبعد الإجتماعي له دور كبير في تحديد مستوى التكنولوجيا المطلوبة والمتوافقة مع مستوى العصر لتتماشى مع قدرات الإنسان والوفاء بإحتياجاته .¹

تعد كلمة التكنولوجيا (technology) من المصطلحات التي تواجه الكثير من الإلتباس والتأويل، إذ يستخدمها البعض كمرادف للتقنية (technique) في حين يرى آخرون اختلافاً واضحاً بينهما، ويرجع أصل التكنولوجيا إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين هما (techno) تعني التشغيل الصناعي والثاني (logos) أي العلم أو المنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علم التشغيل الصناعي .²

وينظر للتكنولوجيا بمفهوم ثلاثي الأبعاد متكونا من الأجهزة والمعدات (hardware) والبرمجيات (software) ونظم دعم الذكاء (brainware)، إذ يحتوي الأجهزة والمعدات على وسائل مادية ومنطقية

¹هنا عبد اوي، "مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات في إكساب الميزة التنافسية"، رسالة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد خيضر - بسكرة - 2015/ 2016، ص20.

²محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات IT، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009، ص13

مختلفة والتي تعني بإختيار المعدات لتحقيق الأهداف والغايات، أما البرمجيات فهي مجموعة قواعد وإجراءات تهتم بإستخدام الأجهزة والمعدات. وتساهم أجهزة الذكاء في أداء وتشغيل الأجهزة والبرمجيات.¹

2- تعريف المعلومات :

في اللغة اشتقت كلمة المعلومات في القاموس اللغوي من "علم" ويدور معناها حول معاني العلم والإحاطة بباطن الأمور، والوعي والإدراك واليقين الخ، وفي القاموس الأجنبي تعني "information" والتي تعني في الأصل الاتصال والتلقي.

أما اصطلاحاً، فهي تحمل معنى البيانات المجهزة في شكل منظم ومفيد، وبالتالي هي نوع من المعرفة الناتجة عن عمليات تشغيلية، أو بيانات تمت معالجتها للاستفادة منها في اتخاذ القرارات، أو مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفية مناسبة، بحيث تعطي معنى خاص وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول الى المعرفة واكتشافها.

بينما البيانات عبارة عن الأعداد والأحرف الأبجدية والرموز التي تقوم بتمثيل الحقائق والمفاهيم بشكل ملائم يمكن ايصالها وترجمتها ومعالجتها من قبل الإنسان لتتحول الى نتائج في شكل معلومات ولنبين مدى الإختلاف بين المعلومات والبيانات يوضح الجدول التالي الفرق بين البيانات والمعلومات.

¹HassEil, Marek P.&Mooney,Marta"Integrated Process Managemet:A Management technolgy for the newcompetitive Era" .

الجدول رقم (1-1) : الفرق بين المعلومات والبيانات

المجال	البيانات	المعلومات
الترتيب	غير منظمة في الهيكل التنظيمي	منظمة في الهيكل التنظيمي
القيمة	غير محددة القيمة	محددة القيمة بالضبط
الاستعمال	لا تستعمل على الصعيد الرسمي	تستعمل على الصعيدين الرسمي وغير الرسمي
المصدر	متعددة المصادر	محدودة المصادر
الدقة	منخفضة الدقة	عالية الدقة
الموقع	عبارة عن مدخلات	عبارة عن مخرجات
الحجم	متوفرة بشكل كبير جدا	متوفرة بشكل صغير جدا

المصدر: محمد الصيرفي، نظام المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص129

➤ من خلال الجدول نلاحظ أن البيانات تعتبر بشكل كبير وغير قابلة للتغيير والدراسة واتخاذ القرار ومنها يتم استخراج معلومات قد تكون صالحة لاتخاذ القرار والاستخدام المباشر .

3- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

يوجد عدة تعريفات لتكنولوجيا المعلومات نذكر منها :

التعريف الأول : تعريف وزارة التجارة والصناعة البريطانية : " هي الحصول على البيانات ومعالجتها وتخزينها وتوصيلها وإرسالها في صورة معلومات مصورة او صوتية أو مكتوبة أو في صورة رقمية، ذلك بواسطة توليفة من الآلات الالكترونية وطرق المواصلات السلكية واللاسلكية.¹

التعريف الثاني : تعريف الموسوعة الدولية لعلم المكتبات والمعلومات : " أنها التكنولوجيا الإلكترونية اللازمة لتجميع واختزان وتجهيز وتوصيل المعلومات، وهناك فئتان من تكنولوجيا المعلومات، الأولى التي

⁴أحمد نشلة، زهور بلعربي، أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، تخصص ادارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة عمار ثلجي الاغواط، 2017/2018 ص 10

* Information Technology

تتصل بتجهيز المعلومات كالنظم المحوسبة، والثانية تلك المتصلة ببث المعلومات كنظم الاتصالات عن بعد، فالمصطلح يشمل بصفة عامة النظم التي تجمع بين الفئتين¹

التعريف الثالث: تعرف أيضا بأنها أدوات ووسائل تستخدم لجمع المعلومات وتصنيفها وتحليلها وتخزينها أو توزيعها. وتصنف تحت عنوان أوسع وأشمل وهو (التقنيات المستندة الى الحاسوب) لعلاقتها المباشرة بنشاطات العمليات في المنظمة . تتضمن الاجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات والوسائل الأخرى.²

التعريف الرابع: تعريف الموسوعة العربية لمصطلحات علوم المكتبات والمعلومات والحاسبات "هي مجموعة من الأدوات تساعد على العمل مع المعلومات وإجراء مهام تتعلق بتجهيز المعلومات ومعالجتها وتتضمن سبع عناصر :

➤ أدوات وأجهزة المدخلات والمخرجات :تشمل الفأرة ولوحة المفاتيح وشاشة العرض والطابعة والماسح الضوئي.

➤ البرمجيات (software) : وهي مجموعة من التعليمات المستخدمة لأداء مهمة معينة .

➤ أدوات وأجهزة الاتصالات: وتشمل المودام والأقمار الصناعية والكابلات .

➤ المعالجة : تضم مكونين؛ وحدة المعالجة المركزية والذاكرة الخارجية .

➤ المعلومات بأشكالها المختلفة : نصوص مقروءة، مسموعة، مرئية، ومتحركة .

➤ أدوات التخزين : تحفظ المعلومات والبرامج، منها الأقراص المدمجة، والأشرطة.³

• من خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن تكنولوجيا المعلومات هي مختلف الوظائف من تجميع البيانات وتحليلها وتخزينها واسترجاع المعلومات وذلك عن طريق التكامل بين الآلات الالكترونية ونظم الاتصالات الحديثة.

¹يعيشي عبدالناصر، اولاد عمار محمد، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين نظام المعلومات المحاسبي، مذكرة ماستر، تخصص

مالية المؤسسة، جامعة أنرار، 2016/2017 ص 29

²غسام قاسم داود اللامي، أميرة الشكرولي البياتي، تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال الاستخدامات و التطبيقات، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع،الأردن، الطبعة الاولى 2010،ص 16

³بوداود ابراهيم، استخدام مصطلح تكنولوجيا المعلومات في تخصص المكتبات و المعلومات، قسم علم المكتبات و التوثيق جامعة الجزائر 2، ص 18

ثانيا :خصائص تكنولوجيا المعلومات

- لقد تميزت تكنولوجيا المعلومات عن غيرها من التكنولوجيا الاخرى بمجموعة من الخصائص أهمها :
- **التفاعلية :** أي أن مستعمل هذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبل او مرسل في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال يستطيعون تبادل الادوار وهو ما يسمح يخلق نوع من التفاعل بين الأشخاص والمؤسسات وباقي الجماعات .
- **قابلية التحويل :** وهي امكانية نقل المعلومات من وسيط الى آخر كتحويل الرسالة المسموعة الى رسالة مطبوعة أو مقروءة مع امكانية التحكم في نظام الاتصال
- **العالمية الكونية :**وهي المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم وهي تسمح لرأس المال أن يتدفق الكترونيا خاصة بالنظر الى سهولة المعلومات التجارية التي يحركها رأس المال المعلوماتي فتسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود الدولية.
- **اللامركزية :** وهي خاصية تسمح باستغلال تكنولوجيا المعلومات، فالانترنت مثلا تتمتع بالاستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة ان تعطلها على مستوى العالم بأكمله¹.
- **الاجماهيرية:** وتعني أن الرسالة الاتصالية من الممكن أن تتوجه إلى فرد واحد أو الى جماعة معينة بدل توجيهها لجماهير ضخمة، وتعني أيضا درجة التحكم في نظام الاتصال بحيث تصل الرسالة مباشرة من المنتج الى المستهلك
- **المرونة :** تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات لتعدد احتياجاتنا، أبسط مثال على ذلك الحاسوب الذي نستعمله في حياتنا اليومية والعملية²، فهو أداة للكتابة والقيام بمختلف العمليات المعقدة مثلا الاتصال عن البعد أو القرب... الخ .كما أنها تمنح للانتاج كفاءة عالية وهذا بكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة بالمقارنة مع آلة محدودة الاستعمال؛

¹أحمد نشلة، زهور بلعربي، مرجع سبق ذكره، ص 13

²زين عمارة رضوان، مسعودي عبد الوهاب، تكنولوجيا المعلومات و الاتصال و دورها في تفعيل ادارة العلاقة مع الزبون دراسة ميدانية لعينة من زبائنمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص تسويق، خدمات جامعة ورقلة، السنة 2020/2019، ص 4

- **اللاتزامنية :** هي امكانية ارسال الرسالة واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم ولا تتطلب من كل المشاركين أن يستخدمو النظام في الوقت نفسه، فمثلا في البريد الالكتروني ترسل الرسالة مباشرة من منتج الرسالة الى مستقبلها في أي وقت دون الحاجة الى تواجد المستقبل للرسالة¹.
 - **تقليص الوقت:** فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن متجاوزة الكترونيا، ومكنت من الحصول على المعلومات في وقت قصير جدا؛
 - **تقليص المكان:** حيث أتاحت وسائل التخزين الحديثة استيعاب حجا هائلا من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول إليها ببسر وسهولة؛
 - **قليلة الكلفة والسرعة في الوقت معا:** وتلك هي وتيرة تطور منتجات تكنولوجيا المعلومات
 - **الذكاء الاصطناعي:** أهم مايميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تدريب المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الإنتاج؛
 - **تقريب شبكات الاتصال:**
- تتوحد مجموعة من التجهيزات المستندة على تكنولوجيا المعلومات من أجل تشكيل شبكات الاتصال، وهذا مايزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين و الصناعيين وكذا منتجي الآلات، ويسمح بتبادل المعلومات مع بقية النشاطات الأخرى؛
- سرعة الاداء وسهولة الاستخدام والاستعمال

• قابلية التوصيل:

وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع ،أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع².

المطلب الثاني : مقومات تكنولوجيا المعلومات

تعد نظم الحاسبات الاليكترونية، أحد أبرز واهم مقومات IT ، وتتمثل هذه النظم في كافة المقومات والعناصر الأساسية التي التعامل مع البيانات والمعلومات. ليس فقط في عمليات التشغيل، بل أيضا تتضمن هذه العمليات عمليات نقل البيانات والمعلومات وتداولها بين أطراف النظام. وتتمثل المقومات والعناصر

¹وهيبة عشاوي، تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الحديثة و اثرها على المؤسسة،مجلة علوم الانسان و المجتمع،جامعة البليدة 2 الجزائر

،المجلد7،العدد27، جوان 2018، ص 99

²يعيشي عبد الناصر، اولاد عمار محمد، مرجع سابق، ص 30

الأساسية لنظم الحاسبات الإلكترونية في ثلاثة مجموعات من المقومات هما: الأجهزة Hardware والبرامج software، والموارد البشرية اللازمة للتعامل مع النظام¹. كما هو موضح في الشكل التالي :

الشكل (1-1): مقومات تكنولوجيا المعلومات



المصدر: عبد العزيز السيد مصطفى، حسن عبد العال، مرجع سابق، ص 45.

1- أجهزة الحاسب وملحقاته hardware:

يقصد بالأجهزة Hardware كافة العناصر المادية اللازمة للتعامل مع البيانات والمعلومات شاملة عمليات التخزين Storage، التشغيل Manipulation، والنقل Transfer، سواء كان تهذه الأجهزة متجمعة معا في جهاز واحد كما هو الحال في الحاسبات الشخصية والمكتبية واللوحية. أو تتمثل في وحدات منفصلة ترتبط مع بعضها البعض عبر الوسائط السلكية واللاسلكية.² وبصفة عامة تعتبر أجهزة الحاسب هي أبرز أنواع الأجهزة، وهي التي ترفق بها عدة أجهزة فرعية مثل أجهزة الإدخال والإخراج Input & Output Devices وأجهزة الربط الشبكي Networking Devices وهي العناصر التي تمثل الجانب المادي لنظام الحاسب وتعتبر أجهزة الحاسب هي العنصر

¹ عبد العزيز السيد مصطفى، حسن عبد العال، أساسيات تكنولوجيا المعلومات – تطبيقات محاسبية باستخدام برنامج MS EXCEL، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2020، ص 45

² بتصرف، عبد العزيز السيد مصطفى، حسن عبد العال، مرجع سابق، ص 46

الأساسي الذي يتم الاعتماد عليه في مجال الـ IT. حيث يتعين أن توفر المؤسسة تشكيلة متنوعة من الحاسبات تتناسب مع طبيعة نشاطها وطبقا للهدف الذي تسعى اليه من ممارسة نشاطها.

1-1- شبكات الحاسب:

تعتبر شبكات الحاسب من أهم عناصر تكنولوجيا المعلومات في الوقت الحالي. وهي عصب الأعمال الالكترونية باعتبارها وسيطاً لتبادل الإليكتروني للبيانات بين الحاسبات المختلفة. وتترج الشبكة وفق اتساعها ابتداء من الشبكة الصغيرة من المؤلفة من حاسبين (لشبكة المحلية) إلى الشبكة العنكبوتية العالمية (الانترنت) التي تضم ملايين الحاسبات الشخصية والحاسبات الخادمة والتي تعتبر من أهم مصادر المعلومات حالياً. بجانب اعتبارها سوقاً عالمية يمكن لأي شخص من أي مكان في العالم أن يصل لم واقع التجارة الالكترونية ويتسوق منها ما يريد، ويسدد ائتمان مشترياته بواسطة خدمة الدفع عبر الانترنت.

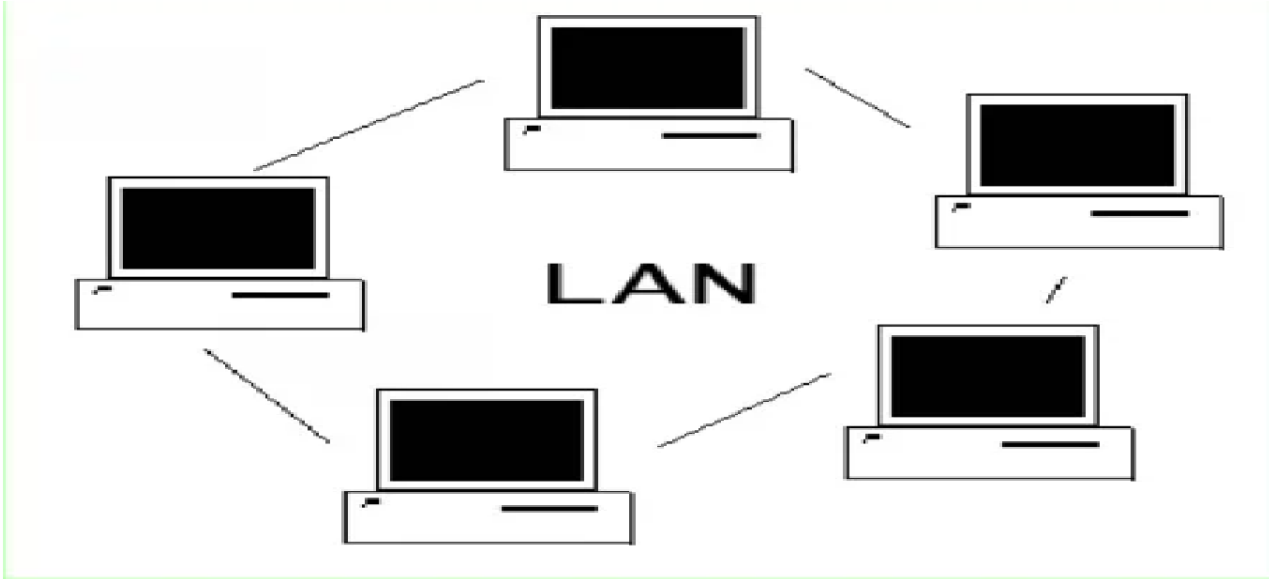
وتقوم شبكات الحاسب عادة على أرضية صلبة من الاتصالات المتقدمة كالاتصالات عبر الألياف الضوئية أو عبر الأقمار الصناعية والتي أتاحت إمكانية نقل المعلومات بأحجام ضخمة وسرعة هائلة. وتتكون شبكة الحاسب في أبسط أشكالها من جهازين متصلين ببعضهما بواسطة سلك ويقومان بتبادل البيانات. والمعلومات فيما بينهم وتمثل الشبكة وسيلة ربط بين هذه الحاسبات التي تجمع بينها وظيفة مشتركة، وهي نظام قنوات أو خطوط تقوم بربط عدة نقاط ببعضها، وتدعى هذه النقاط عُقدًا و Nodes، كعقد محطات شبكة القطارات، أو المدن المتصلة ببعضها بالطرق. وعادة ما تسمح الشبكات بتبادل البيانات وموارد الحاسب Computer resources معلومات برامج، أجهزة كالطابعات وتسمح للمستخدمين بالتواصل مع بعض بشكل فوري.

1-2 شبكات النطاق المحدود (LAN) Local Area Network:

و تتمثل في تلك الشبكات التي تغطي مساحات محلية صغيرة، كالتى تربط بين الحاسبات الآلية داخل مبنى المنظمة حيث تتكون من مجموعة من الحاسبات المرتبطة فيما بينها ينتمون الى منطقة جغرافية صغيرة، وهي أبسط أشكال الشبكات. وعادة تكن سرعة الإرسال وتبادل البيانات في

هذا النوع من الشبكات محصورة بين 10 إلى 100 أو 1000 ميجا بت في الثانية.¹ و هذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل (2-1): شبكات نطاق محدد LAN



المصدر: عمر عطا الله،، تكنولوجيا شبكة الانترنت وتأثيرها على تطوير أنظمة المعلومات المحاسبية، شهادة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2016/2017، ص8
من أهم ميزات سرعتها الفائقة على حسب التقنيات المستعملة (كوابل محورية أو الياف ضوئية) وتكمن عيوبها في:

- ربط عدد قليل من الحواسيب
- تنقيد بمكان واحد أي محدودية المكان
- بزيادة عدد الحواسيب الكثيرة تصبح غير قادرة على تلبية الاحتياجات

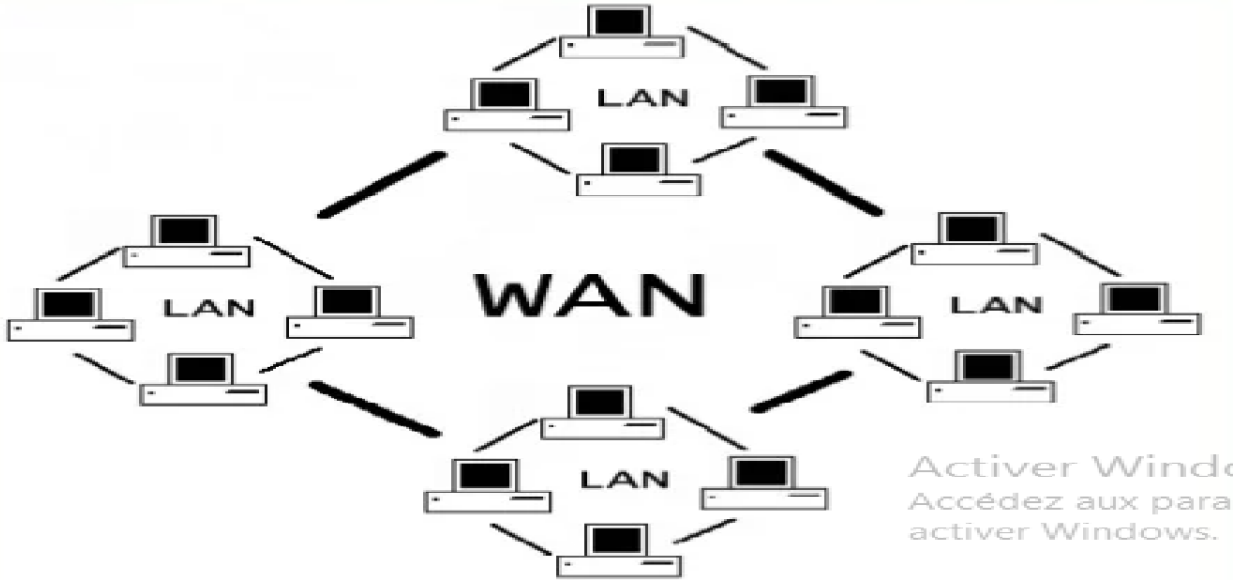
3-1 شبكات النطاق الواسع (Wide Area Network(WAN):

اظهر هذا النوع من الشبكات في السبعينيات من القرن الماضي، وتتمثل في تلك الشبكات التي تغطي منطقة جغرافية واسعة وتكون تحت إدارة واحدة، وبالتالي فإن هذه النوعية من الشبكات تعتمد على

¹ليحيائي سفيان، مخنث حسين، دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة نفضال - الأغواط، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات، جامعة الأغواط، السنة الجامعية 2015/2016، ص 19

قنوات الاتصال اللاسلكية أو المحدودة كالأقمار الإصطناعية، والموجات القصيرة.¹ وقد تبين لنا امكانية ربط شبكات النطاق المتسع WAN بشبكات النطاق المحدودة LAN وهو ما يبسطه الشكل الموالي :

الشكل (3-1): شبكات النطاق الواسع WAN



المصدر: يحيى سفيان، مخنث حسين، مرجع سابق، ص 21

مميزاتها:

- تغطية مساحة كبيرة جدا (ربط الدول مع بعضها البعض)
- تربط آلاف الأجهزة مع بعضها
- نقل كميات كبيرة من البيانات

عيوبها :

- تحتاج الى برامج كبيرة وصعوبة تشغيلها
- تهيئة البنية التحتية باعتمادها على شبكة الهاتف ومجموعة كبيرة من أجهزة ملحقة من أهمها المواد
- سرعة ضعيفة مقارنة مع الشبكة المحلية

¹ يحيى سفيان، مخنث حسين، مرجع سابق، ص 20-21

1-4 شبكات النطاق المتوسط الاقليمية Metropolis Area Network MAN:

يربط هذا النوع من الشبكات مجموعة مباني المنظمة والتي قد تتواجد في نطاق أو منطقة جغرافية محددة تمتد إلى حوالي ثمانين كيلو مترا . وتعتبر هذه الشبكة أكبر من الشبكة المحلية LAN، وأصغر من الشبكة العريضة WAN وعادة تربط بين مجموعة شبكات ذات نطاق محدود LAN مع بعضها لتكوين هذه الشبكة . وترتبط محطات الحاسب مع الحاسبات الكبيرة التي تتحكم في هذا النوع من الشبكات . وعادة تستخدم هذه الشبكة نظم الميكروويف وكابلات الألياف الضوئية لربط محاور هذا النوع من الشبكات .

تتمثل الخاصية الأساسية لهذا النوع من الشبكات في امتلاكها واسطة ارسال تشبه حافلتين ذوات اتجاه وحيد تكون كل الحواسيب مربوطة بهما، ومثال ذلك ما هو معمول به في نظام مراقبة بطاقة النقل على المترو، فعند ادخال تذكرة الركوب في آلة المراقبة؛ فإن المعلومات المخزنة على الشريط الممغنط يتم إرسالها آليا الى النظام المركزي الذي يتأكد من صحة المعلومات ثم يسمح بالمرور إلى رصيف الركوب.¹

مميزاتها :

- السرعة العالية
- الفعالية

عيوبها:

- تكاليفها المرتفعة
- صعوبة الصيانة
- نقص اليد العاملة المتخصصة

¹محمد محمد الهادي، تكنولوجيا المعلومات و شبكات المعلومات مع معجم شارح للمصطلحات، الطبعة 1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2000، ص 142-143

1-5 شبكة الانترنت : intrnet

تعريف الانترنت:

هي مجموعة الأجهزة الالكترونية المرتبطة فيما بينها والمتاثرة جغرافيا والتي تسمح بتمرير المعطيات بسهولة وبطريقة اقتصادية من نقطة الى أخرى¹.

ويمكن تعريفها أيضا : هي مزيج من عدد كبير من الشبكات الفرعية التي تعمل بنظام مفتوح يسمح للاتصال بين مجموعة هائلة من الحواسيب وفق لغة مشتركة واحدة تسمح بخلق نوع من التفاعل عن طريق تبادل المعلومات بسرعة عالية وبطريقة مرنة².

وبذلك فهي تتصف بمجموعة من الخصائص تميزها عن باقي الشبكات يمكن تلخيصها كما يلي³:

- **مفتوحة ماديا ومعنويا** : أي يمكن لأي شبكة أن ترتبط بها
- **علاقة ومتنامية** : أي أنها حققت ما لم تحققه أي تقنية سابقة من حيث السرعة والإبتكار والنمو.
- **العشوائية**: أي أن المعلومات تتواجد فيها بشكل متناثر مما دفع بعدة جهات إلى انشاء فهارس وتطوير برامج للبحث، كما يعب الرقابة عليها أو محاسبة من ينشر فيها.
- **الشعبية**: لا توجد وسيلة حاليا تظاهي شعبيتها وهي ليست مقصورة على جهة معينة.
- **وسيلة للتجارة الالكترونية**: تعد وسيلة تجارية وتسويقية فعالة مقارنة مع الوسائل الأخرى.
- **متطورة باستمرار**: ساهمت البحوث المنجزة في تكنولوجيا المعلومات في تطويرها المستمر ونموها نحو الأحسن.

1-6 الانترنت : intranet

هي مجموعة من أنظمة توزيع للمعلومات تقوم بتطبيق تكنولوجيا الانترنتو المعايير الخاصة بها عبر شبكة محلية داخلية للشركة أو المؤسسة، إن هذه الشبكة تربط كل مصادر الشركة من معلومات وملفات وقواعد بيانات وأجهزة مثل الطابعات والماسحات الضوئية وأجهزة الفاكس مودم وبرامج مثل البريد الالكتروني المحلي وغيرها بحيث يتم تبادل المعلومات وتداولها بطريقة منظمة كل حسب صلاحيته المعطاه له. فهي تعتبر طريقة مثالية لأداء العمل الجماعي بطريقة سهلة وسريعة وشيقة.

¹بن بلخير حسان، بلغويني عيسى، تأثير تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي و تسيير المؤسسات، السنة الجامعية 2015-2016، ص 25

²أحمد نشلة، زهور بلعربي، مرجع سابق، ص 15

³ بن بلخير حسان، بلغويني عيسى، مرجع سابق، ص 27

الانترنت ماهي إلا مشروع للاتصالات بين الموظفين في الشركات وفي مختلف الاقسام والافرع المختلفة للشركة.¹

1-7 الاكسترنات: extranet

تعد الإكسترنات نتاج لتزاوج كلا من الانترنت والانترانت، فهي شبكة إنترنت مفتوحة على المحيط الخارجي بالنسبة للمؤسسات المتعاونة معها والتي لها علاقة بطبيعة نشاطها، بحيث تسمح لشركاء أعمال المؤسسة بالمرور عبر الجدران النارية التي تمنع ولوج الدخلاء والوصول لبيانات المؤسسة أو على الأقل جزء منها، وبالتالي هي شبكة داخلية تسمح لبعض شركاء العمل الخارجي من الوصول والولوج فيها لأسباب محددة وعادة يكون الوصول فيها للمعلومات جزئيا.

فتكنولوجيا الاكسترنات تحقق مفهوم المؤسسة الواسع باعتبارها منفتحة على الخارج. ويمكن وصف الاكسترنات أيضا على أنها الشبكة التي تربط شبكات الإنترنت الخاصة بالمتعاملين والشركاء والمزودين ومراكز الأبحاث الذين تجمعهم شراكة العمل في مشروع واحد، أو تجمعهم مركزية التخطيط وتؤمن لهم تبادل المعلومات والتشارك فيها دون المساس بخصوصية الإنترنت المحلية لكل شركة.²

2- برامج الحاسب software:

تعتبر البرامج هي همزة الوصل بين البشر، وبين أجهزة الحاسب، حيث تعرف بانها مجموعة التعليمات التي تُعطى للحاسب لتنفيذ المهام المراد تنفيذها والحصول على النتائج المطلوبة. وتتنوع هذه المهام بين تشغيل الأجهزة والتعامل معها (برامج نظم التشغيل) أو تنفيذ مهام تشغيلية معينة (برامج التطبيقات) أوحماية الأجهزة وتحسين مستوى أدائها ورفع كفاءتها (برامج المنفعة) . وهذه التعليمات تكون في صورة شفرات Codes يتم كتابتها بإحد بلغات الحاسب المتعارف عليها، بحيث يتم ترجمتها بعد ذلك إلى لغة الآلة المتمثلة فيصورة شفرات رقمية مكونة من حرفين هما الصفر والواحد Binary Numbers

¹اخضر مصباح الطيطي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، عمان- دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2012-1433هـ، ص45
²جيحايوي سفيان، مخنث حسين، دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الأغواط، السنة الجامعية 2015/2016، ص 29

3- الموارد البشرية:

مع ظهور تكنولوجيا المعلومات كانه بحاجة ماسة النوعيات من الموارد البشرية تكون قادرة على التعامل مع كافة العناصر المستحدثة لهذه التقنيات. حيث تختلف نوعية الموارد البشرية تبعا لنوعيات الأجهزة والبرامج التي سوف تتعامل معها المنشأة وطريقة الحصول عليها، فالبرامج التي يتم شرائها جاهزة تختلف الموارد البشرية اللازمة للتعامل معها عن تلك يتم تطويرها داخل المنشأة، اعتمادا على برامج عامة، أو برمجتها اعتمادا على لغات الحاسب المختلفة. وبصفة عامة يمكن تصنيف الموارد البشرية اللازمة للتعامل مع برامج الحاسب المختلفة في ثلاثة مجموعات، وذلك بربطها بالعناصر المكونة لبرامج الحاسب المختلفة هي¹:

- المبرمجون Programmer

- مصممو البرامج Designers

- مستخدمو الأجهزة Users

3-1- المبرمجون Programmers:

يمثل المبرمج اعلى مراتب التعامل مع الحاسب، وهو المسئول عن تطوير البرنامج، وانشاءه من البداية إلى النهاية، فهو الذي يقوم بتصميم الكائنات وتحديد الأحداث التي تقع عليها لتنفيذ الاجراءات المطلوبة، ويقوم بكتابة الكود الملائم لكل اجراء، تبعا للغة البرمجة التي يستخدمها. وهذا يتطلب من المبرمج أن يكون ذو خبرة ومهارة وقدرة على التعامل مع لغات الحاسب المختلفة، أو أن يجيد مهارة استخدام لغة معينة.

3-2- مصممو البرامج. Designers

يمثل المبرمج اعلى مراتب التعامل مع الحاسب، وهو المسئول عن تطوير البرنامج، وانشاءه من البداية إلى النهاية، فهو الذي يقوم بتصميم الكائنات وتحديد الأحداث التي تقع عليها لتنفيذ الاجراءات المطلوبة، ويقوم بكتابة الكود الملائم لكل اجراء، تبعا للغة البرمجة التي يستخدمها. وهذا يتطلب من المبرمج أن يكون ذو خبرة ومهارة وقدرة على التعامل مع لغات الحاسب المختلفة، أو أن يجيد مهارة استخدام لغة معينة.

¹عبد العزيز السيد مصطفى، حسن عبد العال، مرجع سابق، ص 90-91

3-3 مستخدمو الأجهزة والبرامج

أتاح انتشار تكنولوجيا المعلومات توفير عديد من الوظائف لا تتعلق بمجال البرمجة أو تصميم البرامج، منها على سبيل المثال مدخلو البيانات، وهم فئة لا تحتاج الى مهارات متقدمة في مجال تكنولوجيا المعلومات سوى مهارات التعامل مع الاجهزة وادخال البيانات، وهي مهارات يتم اكتسابها بالممارسة والتدريب. هذا ويختلف المتعاملين مع أنظمة الحاسب في تعاملهم مع عناصر البرمجة السابق الإشارة إليها. فعادة ما يتعامل المبرمج مع كافة عناصر البرنامج الأربعة، بينما يتعامل المصمم عادة مع عناصر اقل. وهكذا بالنسبة لمستخدمي الحاسب.

المطلب الثالث : تطبيقات تكنولوجيا المعلومات:

تتعدد حاجات المؤسسات إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات ،كما تتعدد استعمالات هذه الأخيرة في المؤسسات، فيمكن أن نجد هذا الاستعمال ضمن المجال الداخلي أو ضمن المجال الخارجي للمؤسسة كمايلي¹:

1- تطبيق واستعمال داخلي:

- من أهم استعمالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على المستوى الداخلي للمؤسسة مايلي²:
- تستعمل تكنولوجيا المعلومات والاتصال كمصدر مركزي لكل معلومات المؤسسة في بطاقة تعرض فيها كل من التعريف بالمؤسسة، نشاطها هيكلها التنظيمي، أهدافها، معلومات عن الهيكل أو المنتج...إلخ.
- وضع دليل العاملين الذي يساعد في حصر كل من المعلومات الشخصية، الوظيفية، الترقيات...إلخ.
- الاستعمال الالكتروني لبطاقات الدوام لتسهيل معالجة البيانات، والاستفادة منها، وكذلك سرعة الوصول إليها.
- الانتقال السهل والسريع في المؤسسة، وربط كل أجزاء المؤسسة مع بعضها البعض حتى وإن كانت في مواقع مختلفة.
- النقل السريع والاقتصادي للمستندات لتوفير التكاليف البريدية والوقت المستغرق في ذلك.

¹ بوعلی فريدة، فضيل حكيمة، دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في تحسين الاتصال الداخلي بالمؤسسة ، دراسة حالة اتصالات الجزائر "المديرية العملائية للاتصالات"البويرة ، مذكرة ماستر، تخصص اقتصاديات المالية و البنوك، السنة الجامعية 2013/2014، ص 54

² إبراهيم بختي، محاضرات مقياس تكنولوجيا ونظم المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ماجستير تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2004/2005، ص 48

2- تطبيق واستعمال خارجي¹:

- من أهم الاستعمالات الخارجية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال للمؤسسة ما يلي:
- نشر الإعلانات والإشهار الخاص بمنتجات المؤسسة على شبكة الانترنت حتى تجلب أكبر عدد من الزبائن.
- الحصول على معرفة خارجية من خبراء أو مستشارين في مجال عملها لحل بعض المشاكل دون دفع تكاليف الاستشارة في بعض الأحيان.
- الاطلاع الدائم على سوق العمالة من أجل اختيار متطلبات من الموظفين عند الحاجة.
- السماح للزبائن الشراء والتسوق عبر الانترنت وتحقيق التجارة الالكترونية.
- متابعة مدى تطور المؤسسة بمقارنة مع المؤسسات أخرى في نفس القطاع نشاطها أو القطاعات ذات العلاقة، وذلك عن طريق الاتصال الدائم بالعالم من أجل الحصول على معلومات كزيارة مواقع هذه المؤسسات.

3- تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجالات أخرى:

- تعددت استعمالات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات، حيث شملت جميع الآلات، وهو ما دفعنا إلى التعرض والتطرق إلى أهم تطبيقات، والتي نوجزها فيما يلي²:
- 1- **الآلات الموجهة رقمياً:** هي أجهزة حلت محل العامل في الإنتاج، ظهرت في بداية الحرب العالمية الثانية، ولكنها لم تعرف تطورها الحقيقي إلى حين ارتبطت نهائياً بالالكترونيك.
- 2- **الآلية:** مع تطور الالكترونيك وظهر رقائق السليكون تطورت هذه الآلات إلى رجال آليين يقومون بتنفيذ حركات معقدة وسريعة للغاية يعجز الإنسان عن أدائها بنفس الكفاءة.
- 3- **التصميم المساعد من خلال الحاسوب:** لقد استطاعت هذه التقنية أن تحدث ثورة في مكاتب الدراسات،

¹ - بشير كاجية، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2012/2013 ص 58

² كريمة بن صالح، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2010، ص 23-24

حيث أصبح بإمكان رؤية النموذج المجسم قبل أن ينجز، هذه التقنية سمحت بما يعرف باقتصاد التصميمات، إذ يتم انجاز العديد من التصميمات في أقل وقت ممكن وبأقل التكاليف.

4- الذكاء الاصطناعي: استطاع الإنسان إلى حد ما تحقيق حلمه، فهاهو الحاسوب يقرأ ويتعرف على الأشياء، بل ويستطيع أن يتحدث ويعطي لكل مشكلة حل، ولم يكن الإنسان ليتمكن من الوصول إلى هذه النتيجة لو لا تطور البرمجيات، مما سمح بظهور الأنظمة الخبيرة.

5- التعليم الافتراضي: حيث تعتبر التكنولوجيا المعلومات والاتصال كإحدى البنى الأساسية وكأداة لدعم التعليم الافتراضي، وعملت على تسهيل النفاذ إليه وبتكلفة معقولة، كما أفادت المناطق المعزولة في توصيل التعليم لها

6- الإعلام الإلكتروني: الإعلام الذي يعتمد على وسائط الاتصال التكنولوجية في اتصال وتزويد الجماهير بالأخبار والمعلومات، فهو يشترك مع الإعلام العام في المبادئ والأهداف العامة.

7- الصحة والطب: تم توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال الصحة والتطبيب عن بعد، هدف الرفع من المستوى الصحي لسكان الأرياف والمناطق النائية، مما يقلل نفقات العلاج والسفر، وكذا التبادل المعرفي بين المراكز الصحية المنتشرة في العالم.

8- المجال العسكري: حيث كان لها دور كبير في توصيل الرسائل بشكل سري بين القيادة والميدان، وكذا أغراض التجسس، كما تم بواسطتها التحكم في الصواريخ الموجهة بالحاسوب والقنابل الذكية، وغيرها مما أثر على أداء الجنود في المعركة¹.

الجدول رقم 1-2: المقارنة بين الادارة التقليدية والادارة الالكترونية

أسس المقارنة	الادارة التقليدية	الادارة الالكترونية
الوسائل المستخدمة	الاتصالات المباشر والمراسلات الورقية	شبكات الاتصال الالكترونية
الوثائق المستخدمة	ورقية	الكترونية
مدى الاعتماد على	تعتمد على استغلال امثل للامكانيات	استخدان التكنولوجيا في تحقيق

¹ نجم عبد الله الحميدي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2009، ص 287

الامكانيات المادية والبشرية	المادية والبشرية في تحقيق الاهداف	الأهداف
التفاعل	تحتاج الى وقت أطول حتى يتم التفاعل بالشكل المرجو من تحقيق الاهداف	إرسال الرسالة الى عدد لا نهائي في الوقت ذاته
التكلفة	مكلفة على المدى البعيد	اقتصادية على المدى البعيد
الوصول للبيانات	صعوبة الوصول بسبب التسلل البيروقراطي	سهولة الوصول بسبب توافر قواعد بيانات ضخمة جدا
الموثوقية	أقل موثوقية بسبب عدم توافر نظم حماية للبيانات	موثوقية عالية بسبب توافر نظم حماية للبيانات
الجودة	جودة أقل	جودة عالية جدا

المصدر: شهرزاد شهاب، مدى امكانية تطبيق الادارة الالكترونية في المدارس الثانوية والاعدادية من وجهة نظر مديري المدارس في مركز محافظة نينوى، مجلة التربية والعلوم، معهد إعداد المعلمين، العراق، العدد2، 2013، ص 329

➤ من خلال الجدول نلاحظ أن الادارة الالكترونية أفضل بكثير مقارنة بالادارة التقليدية لما تحققه من أهداف أكبر وذات جودة عالية وموثوقية هذا نا يؤدي بالمؤسسات بتبني الادارة الالكترونية بدلا من التقليدية التي قد تكون متعبة بعض الشيء وذات جودة أقل .

المطلب الرابع : مزايا و عيوب تكنولوجيا المعلومات

أولا : المزايا

تعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال إحدى السمات المميزة للمؤسسات الحديثة التي ترمي إلى تحقيق نجاحات ملموسة في السوق من جهة، ومواجهة تحديات بيئة الأعمال التي تعمل فيها من جهة أخرى، وذلك من خلال القيمة المضافة التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات،¹ والتي يمكن حصرها في :

- **تحسين الأداء الوظيفي** : إن لتكنولوجيا المعلومات تأثير على أداء المؤسسات والصناعات، إضافة إلى تأثيرها على القدرة التنافسية، وذلك من خلال الكم الهائل من المعلومات التي يمكن الحصول عليها من خلال الأنترنت،² والتي بدورها تؤدي إلى نقل المعارف وإلى تحسين التنظيم من خلال³ :

- تنمية وتطوير مهارات المدراء والموظفين والمستثمرين للتكنولوجيا؛
- تخفيض حجم الجهاز الإداري وتخفيض التكاليف؛
- توسيع شبكة الاتصال، وابتكار طرائق جديدة؛
- فرز أنماط جديدة ومتطورة من الإدارة؛
- تنمية السلوك الإيجابي لأفراد المؤسسة، حيث تؤثر تكنولوجيا المعلومات على تدعيم عمليات الاتصال داخل وخارج المؤسسة، هذا إلى جانب مساعدتها في إدارة الوقت بكفاءة وتقليل درجة الغموض المحيط بمناخ العمل.

- **اكتساب ميزة تنافسية** : أتاحت التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات فرصا كبيرة للمؤسسات لتحقيق المزايا التنافسية من خلال الاستخدام لها في دعم استراتيجياتها، من خلال التأثير على طبيعة النشاط في المؤسسة، وعلى منتجاتها وخدماتها سواء بتغييرها أو تعديلها وتطويرها، إضافة إلى التأثير على الأسواق، وطرق التبادلات التجارية عبر التسويق الإلكتروني الذي يمكن من الحصول على الخدمات المختلفة من خلال استعمال المواقع الإلكترونية للمؤسسة

¹ أحمد علي، انيس عبد الله، سامي ذياب محل، الخصائص الأساسية لمنظمات الأعمال المعاصرة في الألفية الثالثة، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، المجلد 4، العدد 11، 2008، ص 45

² مهند سهاونة، التجارة الإلكترونية وأثرها على العمالة، الجمعية العلمية الملكية، عمان، الأردن، 2005، ص 21

³ بن ديب عبد الرشيد خلد توازيت، قياس مدى استخدام شركات الاتصالات في الجزائر لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات، جامعة الجزائر، 2015، ص 45

- **تخفيض التكاليف:** يعتبر تخفيض التكاليف من أهم الفوائد التي تجنيها منظمات المؤسسة جراء استخدامها لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في عدة مجالات أهمها تأدية الأعمال والمهام الكتابية بطريقة آلية كذلك استخدام الحاسبات الآلية في رقابة الإنتاج والمخزون كما تستخدم في تنفيذ الإنتاج حسب الطلب¹.
- **تحسين الجودة :** يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الجودة فيما يعرف بالتبادل الإلكتروني للبيانات حيث تستخدمه المؤسسات للاتصال بالعالم الخارجي إلكترونيا كإصدار أوامر إلكترونية للمورد ثم تتم إجراءات الصفقة باستخدام الاتصال الإلكتروني وبالتالي تقليل فرص الخطأ بسبب تخفيض واختصار إجراءات عقد الصفقات
- **التنسيق بين الأقسام:** لقد مكنت تكنولوجيا المعلومات من زيادة القدرة على التنسيق بين أقسام المؤسسة وبين المؤسسات مع بعضها البعض، الأمر الذي يقود إلى تقليل كلفة المقابلات الشخصية، التي قد تتطلب انتقال الأفراد من منطقة إلى أخرى، فضلا عن الوقت المستغرق لإنجاز ذلك من خلال ما توفره الشبكات المحلية والعالمية من إمكانية ربط الحواسيب التابعة للمؤسسات مع بعضها، كما أن التنسيق بين الأقسام والوظائف مرهون بفعالية عملية الاتصال، حيث تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في توسيع نطاق تبادل المعلومات بين العاملين في وحدات المؤسسة، ولذلك لضمان تحقيق أهدافها .
- **تعزيز الابتكار :** تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في زيادة القدرة على الابتكار ويكون ذلك بايجاد المؤسسة طرقا لتنفيذ الأعمال إلكترونيا، وذلك من خلال تعزيز القدرات المعرفية وتوفيرها لكل موظف من خلال سرعتها على مسح ومراقبة الضيبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، وتنظيم قواعد المعرفة ونشرها عبر الأقسام المختلفة والأفراد العاملين داخل المؤسسة².
- **تقليل استعمال الأوراق والمواد المصاحبة بإستعمال البريد الإلكتروني،** ويجعل المستندات متاحة بإستعمال التسيير الإلكتروني للوثائق
- **عقد الاجتماعات بنظام اللقاءات عن بعد،** والحد من مصاريف التنقل بفضل إمكانية تنظيم إجتماع صوري عن بعد.
- **سهولة الوصول إلى بيانات المستخدمين.**

¹ أحمد قبيع، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الإبداع المحاسبي، أطروحة دكتوراه الطور الثالث ل م د ، تخصص دراسات محاسبية و جبانة مقدمة، جامعة غرداية- الجزائر، السنة الجامعية 2018/2019، ص 127-128

² أحمد قبيع، مرجع سابق ، ص 128

- تحسين جودة العلاقات بين المسير والعمال من خلال التنويع في طرق الإتصال ¹.
- وسيلة لتخفيض المصاريف وتحسين الإنتاجية والكفاءة، وتطوير الخدمات والمنتجات وتسمح بتقديم خدمة للزبون.

ثانيا : العيوب

- على الرغم من مزايا تكنولوجيا المعلومات العديدة الا ان لها عيوب قليلة وبعضها يشمل ²:
- **فقدان بعض الوظائف:** يمكن أن تتسبب الزيادة في الكفاءة والانشطة انتاجية عن تكنولوجيا المعلومات في فقدان الوظائف وخاصة في الوظائف اليدوية
- **فقدان لغة الجسد:** التواصل من خلال الملاحظات الصوتية أو الرسائل الفورية لا يأخذ لغة الجسد في الاعتبار
- **صعوبة تدريب العاملين :** اذا نفذت إحدى المؤسسات نظامًا جديدًا لتكنولوجيا الاتصالات، فسيتعين عليها دفع رسوم إضافية لتدريب موظفي المؤسسة حتى يتمكنوا من استخدام هذه التكنولوجيا بفعالية..، يتعلم بعض الموظفين أولاً أكثر من الآخرين، مما قد يؤدي إلى فقدان الوظائف
- استمرار وجود التفاوت الاجتماعي والمعرفي بين الناس سواء داخل الدولة الواحدة، أو بين الدول ووجود فئات المهمشين الأميين من عالم ثورة المعلومات؛
- أدخلت تكنولوجيا المعلومات في حياة البشر ما يسمى بالواقع الافتراضي، يسمح للمنتفعين والمستثمرين لهذه الثورة أن يتلاعبوا بالحقائق التاريخية
- تأثير شبكة الانترنت على الأطفال ونشأتهم، بل على الكبار أيضا، فالجلوس لساعات طويلة أمام شبكة الانترنت والانتقال من موقع لآخر بعيدا عن العالم الواقعي الذي يعيشون فيه والكم الهائل من المعلومات التي يحصلون عليها يفرز ضغوطا نفسية وعصبية عليهم .
- إن الموجات الكهرومغناطيسية التي تنشرها هذه التكنولوجيا، لها آثار سلبية على صحة الأفراد كمرض الأعصاب والديسك والسرطان الناتج عن الهواتف النقالة...الخ، لذا يجب أن تلازم عملية استخدامها فترات رياضية وصحية؛

¹ وهيبة عيشاوي، تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات الحديثة و اثرها على المؤسسة،مجلة علوم الانسان و المجتمع،جامعة البليدة 2 الجزائر،المجلد7،العدد27، جوان 2018، ص 102

²<https://ar.thpanorama.com/articles/tecnologia/las-10-ventajas-y-desventajas-de-las-tics-principales.html>

13.20، 2022/05/05

المبحث الثاني : عموميات حول محاسبة الأجور

يمثل موضوع الأجور والرواتب جانبا كبيرا من إهتمام العاملين والمؤسسات على حد السواء، إذ يعد حجر الزاوية في تعويض الموظفين بإعتباره وسيلة لإشباع حاجياتهم من جهة، وأحد العناصر المشكلة للتكلفة في المؤسسة من جهة أخرى

المطلب الأول: تعريف الأجور وأنواعها

أولا: مفهوم الأجور

لم تكن فكرة الأجر بالمعنى المتعارف عليه اليوم كمبلغ من النقود بل إختلفت باختلاف تطور الإنسان وبيئته الاجتماعية ونظام عيشه، فلقد مر الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم، فلقد كان الأجر العيني أول صورة للأجر، فالأفراد كان عملهم منحصر في الميدان الزراعي فقط بأدوات بسيطة بالإضافة إلى بعض الأعمال الحرفية واليدوية التقليدية، ومع مرور الوقت وظهور القطع النقدية في شكلها الفضي و الذهبي انتقل الأجر من مرحلة الأجر العيني إلى أجر جزء منه نقدي أو كله، وأصبح العمال أحرار في شراء الغذاء والملابس بالأسعار الجارية في المحلات، من هنا يمكن تقديم مفاهيم التالية حول الأجر:

- الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد نأخذ هذه الخدمة أو العمل شكل جهد ذهني أو عضلي كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي¹.
- في حين عرفه أحمد ماهر { بأنه مقابل قيمة وظيفية التي يشغلها الفرد }².
- وعرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل، (فإن الأجر هو حق العامل يتقاضاه مقابل عمل مؤدى على أن يتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل وعليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعامل)³.
- أما المفهوم الإقتصادي للأجر: فيعتبرونه مجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المجز من الناحية الكمية والنوعية والمدة التي إستغرقها إنجازها دون الأخذ بعين الإعتبار إحتياجات العامل بحيث أنه دخل العمل⁴.

¹خدة ياسر، تومي نور الدين، محاسبة الأجور في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التدبير، تخصص محاسبة و تدقيق، جامعة خميس مليانة، 2018/2017، ص 6

²أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة 5، سنة 2015، ص 182

³المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية في 21 / 4 / 1990 العدد 70، ص 569

⁴بوثلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب و الاجور في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة و مراجعة جامعة البويرة، 2015/2014، ص 4-5.

- ومن خلال التعاريف السابقة يمكن اقتراح التعريف التالي للأجر (الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل).¹
- ومن أبرز المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:²
المرتب: هو ما يحصل عليه الموظف وما يصرفه شهريا في الغالب.
إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر مقابل وظيفة قبل خصم أي اقتطاعات.
صافي الأجر: هو عبارة عن أجر بعد خصم الاقتطاعات أي أجر الذي يستلمه الفرد في يده.
التعويض: فهو مبلغ مقدم تعويضا لبعض المصاريف المدفوعة أو تعويض ضرر ما لحق بالعامل اثر أداء عمله.
المنحة أو العلاوة: جزء مكمل للدخل لتحفيز العمال على الأداء الأحسن أو لتجاوز بعض النقائص أو السلبيات فالمهنة

الجدول رقم 1-3 : الفرق بين الراتب والأجر

الأجر	الراتب
- الأجر يدفع كل أسبوع أو أسبوعين "من حيث آجال الدفع - الأجر غير ثابت - الأجر يقدم لباقي عمال المؤسسة	- الراتب يدفع شهريا - الراتب يعد اجرا ثابتا - الراتب يتقاضاه شريحة معينة من العمال هم الموظفين

المصدر: من اعداد الطالبتين استنادا لما سبق

- من خلال الجدول نلاحظ ان الراتب ليس هو الاجر كما هو شائع لدى البعض فالراتب هو المبلغ الذي يقدم للعامل شهريا أما الاجر هو ما يتقاضاه العامل لقاء خدمة ما.

¹خدة ياسر، تومي نور الدين، مرجع سابق، ص 6

²أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 182

ثانيا: أنواع الأجور

يمكن تقسيم الأجر إلى أنواع عديدة منها¹:

- 1- **الأجر الأساسي** : يدفع الأجر الأساسي تبعا للمؤهل ولسنوات الخدمة أو الخبرة أو تبعا لمسمى الوظيفة ومجموعتها ودرجتها، ولا يشمل هذا الأجر أية مخصصات أو علاوات أخرى
- 2- **الأجر الإجمالي**: فهو الأجر الأساسي مضاف إليه علاوات غلاء المعيشة والعلاوات الاجتماعية والبدلات والمخصصات الإضافية
- 3- **الأجر الصافي** : هو المبلغ النقدي الذي يتسلمه العاملون فعليا بعد خصم الاستقطاعات المستحقة عليهم كان تكون ضرائب أو استقطاعات تقاعدية أو للتأمين الصحي أو لتسديد سلف...الخ
- 4- **الأجر الإسمي** : هو المبلغ الاجمالي للراتب والذي يشمل المرتب الاساسي والاضافات الاخرى .
- 5- **الأجر العيني**: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية،العلاج، المواصلات والسكن...الخ².
- 6- **الأجر الثابت** : يحصل عليه العامل وفق نظام متبع في المؤسسة وذلك حسب الزمن (الساعة، اليوم، السنة) وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل.
- 7- **الأجر المتغير(المتحرك)**: تقوم المؤسسة بدفع أجور ثابتة بإضافة الى ملغ غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة.
- 8- **الأجر الحقيقي** : هو عبارة عن قوة ش ا رئية للأجر النقدي والذي يستطيع الفرد من خلاله أن يحصل على مقدار السلع والخدمات التي يمكن ش ا رئها بأجر النقدي لإشباع حاجاتهم المتعددة.³
- 9- **الأجر الإضافي** :هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانونا، وغالبا ما يتم تحديده سعر متدن لساعات العمل العادية، وسعر أعلى لوقت العمل الإضافي .

¹ بوتلجة حمامة، حماني جميلة، مرجع سابق، ص 6

² خدة ياسر، تومي نور الدين، مرجع سابق، ص 9

³ يوسف حجيم الطائي و الآخرون، إدارة الموارد البشرية،الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2006، ص 245

المطلب الثاني : مكونات الاجور

يشمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها وتشكيلها من نظام لآخر وانطلاقاً من هذا فإنه يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما: الأجر الثابت والمتغير

1- الأجر الثابت: يتشكل من:

أ- الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG :

هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء.

يتم تحديده من طرف السلطة العامة، فهو يساير المستوى المعيشي للعمال حيث أنه يتطور مع تطور الأسعار الاستهلاكية لاسيما بالنسبة لتلك المتعلقة بالسلع ذات الاستهلاك الواسع إلى جانب ارتباطه بالقدرة المالية للدولة وتطور ناتجها الوطني، هذه العوامل كلها يأخذها المشرع بعين الاعتبار عند تحديد الحد الأدنى الوطني

ب- الأجر القاعدي: (الأساسي) :

ويقصد به الأجر الأصلي المرتبط بمنصب العمل إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيبه ضمن جدول خاص بالأجور، حيث يعطى لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل مختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه، استدلالية قيمة مالية.

ج- التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل :

نصت المادة 11 من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأن: التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضمر والإلزامي بما فيها العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

وانطلاقاً من محتوى هذه المادة، يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي¹:

تعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية: يهدف هذا التعويض إلى مكافآت الأقدمية في العمل المولد للخبرة المهنية ويكون مبلغه مرتبطاً بطبيعة منصب العمل ويتم تقديمه وفق الاتفاقية الجماعية للعمل.

¹ <https://www.researchgate.net/publication/34781392>، 2022/05/ 18، الساعة 17.40 |

وحسب المادة الأولى من المرسوم (58/85) المؤرخ في 23 مارس 1985 فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفق للمادة 161 و 161 من القانون الأساسي العام للعامل.

ومن وسائل تثبيت وحماية الحق في هذا التعويض هو انتقاله مع العامل في حالة تغيير منصب العمل، إما بتغيير مكان العمل، أو الترقية، حيث يحسب هذا التعويض وفق نسبة معينة، ويدفع شهريا كتعويض ثابت وملحق بالأجر الأساسي.

تعويض الضرر أو المخاطر: تضمنت مختلف القوانين العمالية مبدأ التعويض على الأضرار والمخاطر غير مأخوذة بعينا الاعتبار عند تصنيف المناصب وهذا ما أكدته المادتين (162/165) من القانون العام للعامل المؤرخ في 2 نوفمبر 1988 حيث جاء فيها: "يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة وعناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل

تعويض المنطقة الجغرافية: هو تعويض يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر سكنه.

المنح العائلية: هذه المنح تتمثل في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية.

منحة التمدد: يتم دفعها لفائدة الأطفال الذين تفوق أعمارهم 9 إلى 6 سنوات وأقل من 11 سنة أو 11 سنة (بالنسبة للأطفال الذين يتابعون دراستهم).

الأجر الوحيد: في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس عمل، كما يمنح الأجر الوحيد كذلك في حالة المطلقة الحاضنة أو الأرملة الحاضنة¹.

منحة النقل والسلة: هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، حيث أن عدد الأيام القابلة للتعويض هي 11 يوم كحد أقصى وإذا تغيب العامل عن العمل يفقد حق التعويض.

¹رحموني سعاد، حمروش سعاد، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفقا لنظام المحاسبي المالي دراسة حالة الشركة الإفريقية لزجاج_ الطاهير_ مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص محاسبة و ادارة مالية، 2016/2017، ص 50

2-الجزء المتغير من الأجر:

يوجد إلى جانب الأجر الثابت قسم آخر يعرف بالأجر المتغير وهو يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكمية والديمومة حيث تصنف هذه العناصر إلى: (تعويضات وحوافز)

أ. **التعويضات:** تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له وفي ظروف غير عادية وتكون على الشكل التالي:

• **تعويض العمل الإضافي:** (الساعات الإضافية) يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل حيث كل ساعة إضافية يقوم بها العامل تقتضي منحه أجر إضافي يفوق الأجر العادي الذي يتقاضاه. قد يكون هذا الأجر في شكل عيني (يتمتع بفترة راحة مساوية للوقت الذي قضاه في العمل أو في شكل تعويض مادي مبلغ مالي).

• **تعويض العمل التناوبي:** نجد أن بعض المؤسسات تعتمد على العمل التناوبي، أي على حساب الأفواج، ونظرا لاختلاف ظروف العمل أقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل.

• **تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:** في غالب الأحيان، تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهمات والأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة، النقل والإطعام وما ذلك من نفقات أخرى التي تفرضها مدة وطبيعة المهمة، سواء كانت داخل الوطن أو خارجة طويلة أو قصيرة المدة، كل هذه النفقات والتكاليف تعود أعباؤها على صاحب العمل، الذي تلزمه مختلف القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة، إما بصفة مسبقة أو لاحقة.¹

ب. **الحوافز والمكافآت:** تختلف عن التعويضات السابقة في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط وظروف العمل، فهي عبارة عن مبالغ مالية قد تكون في شكل نقدي أو عيني، تمنح للعامل لتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة أو لزيادة الجهد لتحقيق نتائج أفضل ومن أهم أنواعها: مكافأة المردود الفردي والجماعي؛ منح خاصة بالمناسبات؛ والمكافآت العينية.

¹رحموني سعاد، مرجع سابق، ص 55

3- الاقتطاعات

من أجل التوصل للأجر الصافي الذي سيحصل عليه الأجير لابد من اقتطاع بعض العناصر من الأجر الخام المتكون من الأجر الأساسي والساعات الإضافية ومختلف التعويضات والمكافآت. وتتكون الاقتطاعات من نوعين هما: اقتطاعات إجبارية و اقتطاعات اختيارية.

3-1 - اقتطاعات إجبارية: وتتكون من العناصر التالية¹:

- أ. **اقتطاعات اجتماعية:** الاشتراك في الضمان الاجتماعي، يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص إذ يكون مجبرا على أن يصرح به للضمان الاجتماعي وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية. إذن فهو مبلغ يدفع لصالح مؤسسة الضمان كمساهمة في أخطار محتملة من مرض، تقاعد، تأمينات عن البطالة وتقدر نسبته ب 9% يقتطع مباشرة من الاجر .
- ب. **اقتطاعات ضريبية: (الضريبة على الدخل الإجمالي) :** هو قسم يدفع لمصلحة الضرائب وحسب السلم الضريبي المطبق على الدخل الإجمالي. ويقتطع مقدار الضريبة كحق من حقوق الدولة، ويتم حسابها وفق سلم معين، سلم اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي على الأجور شهد عدة تعديلات .

3-2 - الاقتطاعات الاختيارية: تتكون هذه الاقتطاعات من العناصر التالية:

- التسبيقات على الأجور الممنوحة للعامل.
 - التعاضدية: هو اشتراك اختياري يهدف لترقية العامل.
 - التعاونيات أو الوداديات .
- ويمكن أن تكون هناك اقتطاعات أخرى اختيارية مثل: التأمين على الحياة أو تعاونيات سكنية ...الخ

المطلب الثالث : مبادئ تطبيق الاجر

المبادئ التي يقوم عليها الأجر إن الأجور في مختلف الأنظمة الحديثة بما فيها التنظيم الجزائري تقوم على أسس ثابتة، نذكر منها¹:

- **مبدأ الارتباط بين العمل والأجر:** من خلال اعتبار الأجر مقابل أو ثمن للعمل المقدم، نقول أن الارتباط الذي بين العمل والأجر ارتباطا عفويا وشرطيا من حيث الأساس، فالأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل كما جاء في أحكام المادة 80 من القانون 90 11 بحيث لا يكون الأجر مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المسند إليه لتنفيذ لعقد العمل.
- **مبدأ المساواة :** ينص هذا المبدأ على المساواة بين الجنسين الرجل والمرأة من حيث التوظيف والمعاملة والمساواة في منح الأجور متى كان العمل من نفس المستوى والنوع أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات، وقد تبنى هذا المبدأ معظم التشريعات الوطنية والأجنبية وكذا اتفاقيات العمل الدولي .
- **مبدأ التقدير والدفع النقدي :** أصر المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات المعاصرة على ضرورة تقدير الأجور بوسائل نقدية محضية، وفي هذا الصدد نصت المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 1978 على أنه يعبر عن الأجور بمبالغ نقدية ويدفع بوسائل نقدية فقط وعلى هذا الأساس يجب أن تدفع الأجور للعامل نقدا لا غير، باعتباره من النظام العام، لا يجوز الاتفاق على مخالفته، ونشير في هذا الشأن أن الدفع بعبارات نقدية لا يعني بالضرورة دفع المبلغ بكمية من النقود السائل فقط بل أن المعاملات الحاضرة تعتمد على وسائل عديدة نذكر منها ؛ تحويل مبلغ الأجر المستحق للعامل إلى حسابه البريدي أو البنكي عند حلول الآجال مباشرة، وذلك بواسطة صك 'cheque' ويكون إلزاميا بالنسبة للمبالغ المتساوية والزائدة عن الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 149 الأمر 31/75.
- **مبدأ العدالة :** العدل للجميع وأن تتركز على أسس موضوعية دون تفرقة.
- **مبدأ الكفاية :** أن تكون الأجور كافية لمساعدة الفرد في مواجهة متطلباته ومستوى معيشته.²

¹ طاهر حيدر حردان، مبادئ الاقتصاد دار المستقبل الأردن 1997، ص 231

² علي محمد ربابعة، إدارة الموارد البشرية - تخصص نظم المعلومات الادارية-، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2003م- 1423هـ، ص 73

المبحث الثالث: مدى استخدام محاسبة الاجور لتكنولوجيا المعلومات

المطلب الاول : نظام المعلومات المحاسبي

يستخدم مصطلح ومفهوم تكنولوجيا المعلومات بصورة مترادفة مع نظم المعلومات ولهذا نجد في أدب المعلوماتية أن البعض يستخدم مصطلح تكنولوجيا المعلومات للدلالة على نظم المعلومات. وبالتالي يحدث خلط واستبدال مفاهيم نتيجة عدم الدقة في تحديد معاني المدلولات الأساسية ومنها مدلولات ومضامين نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات . وقد يستخدم البعض عن قصد وإصرار مصطلحات نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات للدلالة على معنى واحد ومفهوم واحد من دون إجراء تمييز بينهما.¹

فمفهوم تكنولوجيا المعلومات يتضمن بالضرورة كل أنماط التوليفة المستخدمة على نطاق واسع في أنشطة معالجة وتخزين البيانات واسترجاع وعرض المعلومات بأشكالها (نصوص، صور افلام، ووسائط رقمية متعددة) ومجالات تطبيقاتها المختلفة.

1-تعريف النظام : هو الكل المكون من اجزاء، عناصر، أو مكونات مترابطة ومتكاملة تعمل ضمن

نسيق وتعاقد بهدف تحقيق غايات وأهداف جوهرية ومشاركة².

يشير مفهوم نظم المعلومات الى ذلك الحقل النظري والعملي المشتق من روافد متنوعة من تخصصات الحاسوب، تكنولوجيا المعلومات، الإدارة، التنظيم، الاقتصاد، والذي يمثل نتاج التكامل والتزاوج ما بين تكنولوجيا المعلومات ونظريات الادارة والأعمال.³

أ. **نظام المعلومات اليدوي** : يتم من خلاله اتمام جميع المراحل المحاسبية بشكل يدوي باستخدام موظف

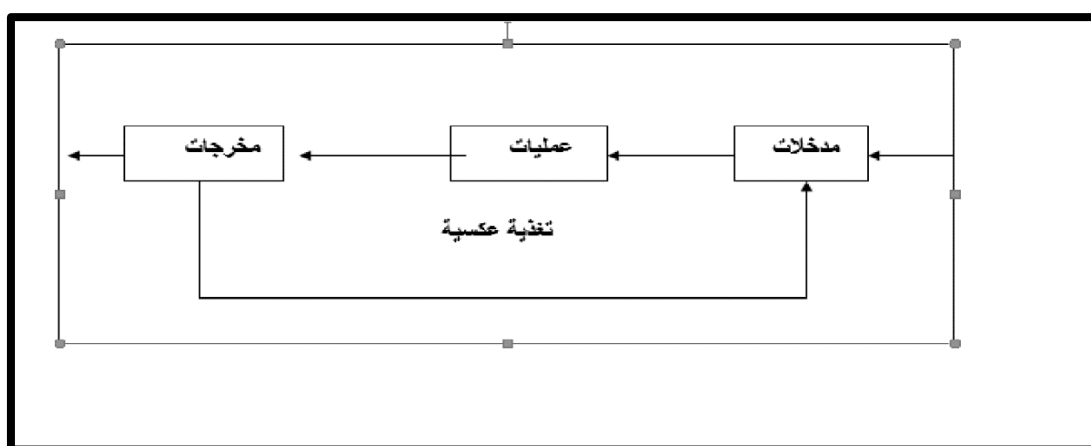
محاسبة مختص و ورقة وقلم دون الرجوع الى برامج وتطبيقات محاسبية

ب. **نظام المعلومات المحاسبي المحوسب هو**: ذلك النظام القائم على استخدام الحاسوب وبرامجه المختلفة في مجال المحاسبة من طرف أفراد مختصين من أجل إدخال و تخزين البيانات والمعطيات المختلفة ومعالجتها من أجل إنتاج معلومات محاسبية في شكل نصوص جداول رسومات بيانية، أشكال...الخ وإيصالها إلى مستخدميها في الوقت والمكان المناسب بهدف مساعدتهم على اتخاذ القرارات.

¹محمد الصيرفي، ادارة تكنولوجيا المعلومات IT، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، الطبعة الاولى، 2009، ص 192
²سعد غلب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الادارية و تكنولوجيا المعلومات، عمان، دار المناهج، 2005، ص 22-23
³احمد فوزي ملوخيه، نظم المعلومات الادارية، مركز الاسكندرية للكتاب، ص 195-196

- في النظام المحوسب تكون نتائج التقارير والقوائم المالية أدق منه في النظام اليدوي وذلك اعتمادا على دقة الموظف في ادخال البيانات
- تعد الانظمة المحوسبة مكلفة جدا وتتفاوت اسعارها حسب حجم الشركة واستخداماتها أما اليدوي فهو لا يكلف شيء تقريبا
- المحوسب يوفر إمكانية إنشاء نسخ احتياطية للملفات والبيانات أما اليدوي فمن الصعب إنشاء أكثر من نسخة إنما تكون نسخة واحدة من الملفات وقد تعرض للتلف من كثرة الإستخدام
- في النظام المحوسب يمكن إستعادة البيانات ومراجعتها بشكل أسرع من النظام اليدوي
- يعتبر العمل بالنظام اليدوي ممل وروتيني بالنسبة لموظف المحاسبة أما عند الاعتماد على الانظمة الحاسوبية في ذلك فيكون دور الموظف رئيسي لكنه ثانوي ولكن يتطلب منه إكتساب مهارات التعامل مع هذه الانظمة

الشكل (5-1) : مكونات النظام



من خلال الشكل يقوم نظام المعلومات بالعديد من الأنشطة الرئيسية وهي¹:

13.44 '2022/05/19 <https://www.babelsoftco.com/ar/fag/public/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9%1>

أ. **المدخلات:** تتضمن إدخال البيانات من مصادر داخلية أو خارجية ويجب أن تراعى الدقة في عمليات إدخال البيانات لأن عدم الدقة سيؤدي النتائج خاطئة تؤثر على طبيعة مخرجات النظام ويتم ادخال البيانات من خلال وسائل مناسبة في مقدمتها لوحة المفاتيح والفأرة والماسح الضوئي **المعالجة:** ويقصد بها معالجة البيانات الداخلة وتحويلها الى معلومات مفهومة وقابلة للإستخدام ويعتبر الجزء المعالج وهو الدماغ في نظام الحاسوب

ب. **المخرجات:** حيث تشمل المعلومات التي تمت معالجتها ونقلتها من وحدة المعالجة الى وسيلة الاخراج المناسبة مثل شاشة الحاسوب أو الطابعة... الخ

ج. **التغذية العكسية:** إن المعلومات التي تم اخراجها على شكل تقارير معلوماتية قد يتلقى النظام وجهات نظر المستخدمين او متخذي القرار حول مدى ملائمتها لاحتياجاتهم المعلوماتية، أو يتم رجوعها الى النظام مرة ثانية كمدخلات لأغراض إجراء عملية معالجة أخرى عليها.

- **نظام معلومات الموارد البشرية المحوسبة:** هو نظام متكامل يسمح بالحصول ومعالجة وتخزين كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية والتي تشمل التسيير التنبؤ للعمال، تسيير الموظفين، تسيير العملية التكوينية، وتسيير الأجور². يتضمن حزمة من النظم الفرعية نذكر منها استقطاب وتعيين وتحفيز العاملين، التدريب، الاجور والحوافز، تقييم العاملين، ووظائف أخرى.

• نظام الاجور والتعويضات :

تشمل أهم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات الجوانب التالية:

- اعداد الاجور والمرتبات
- تقييم الوظائف وتحديد الاجور التي تناسبها
- مسح الاجور للتعرف على الاجور والمكافآت مقارنة مع المنافسين لنفس الوظيفة
- تحديد المتغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة لترقية أو التميز في الأداء

¹فايز جمعة النجار، نظم المعلومات الإدارية منظور اداري، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2009، 11-12
²مراد الرئيس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة شهادة التخرج في علوم التسيير، جامعة الجزائر
 2004/2005، ص 121

➤ وجود علاقة تكوينية وعضوية بين نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات على مستوى المكونات الوظائف، والأهداف. ومع ذلك فإن تكنولوجيا المعلومات ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي وسائل تستخدمها نظم المعلومات (وبضمنها نظم المعلومات الإدارية) ضمن إطار توليفية متكاملة ومتربطة لدعم الإدارة والأعمال¹. فعن طريق الحاسوب أمكن اليوم إعداد قوائم الأجور والمكافآت وحسابها في ظرف لحظات، بعدما كان يتطلب ذلك وقتاً طويلاً، فالبرامج والتطبيقات لمعلوماتية المتوفرة اليوم تساعد على تسريع عملية التقييم وجودتها. حيث يوجد حالياً برامج متخصصة في هذا المجال تعمل على حساب الأجور، تقييم أداء لأفراد خاصة بالنسبة للتنظيمات الكبرى أو العملاقة، كما ساهمت هذه النظم في إضفاء طابع العدالة في منح المكافآت².

المطلب الثاني : مميزات استخدام تكنولوجيا المعلومات في محاسبة الاجور

تسعى المؤسسات إلى مواكبة التطورات الحديثة الحاصلة في عالم المال والأعمال وذلك من خلال امتلاكها لتكنولوجيا معلومات حديثة ومتطورة تستخدمها، للقيام بمختلف أنشطتها اليومية لذلك تقوم المؤسسة بتزويد المديرية التابعة لها بمختلف تكنولوجيا المعلومات اللازمة حتى تتمكن من حوسبة وتطوير أنظمة المعلومات الموجودة لها وتحسين أدائها ومن بين هذه الأنظمة نظام المعلومات المحسوب والمتمثل في البرامج الالكترونية

أولاً: مفهوم كشف الأجور:

هي وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل أو صاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاماً أساسياً يقع على عاتق صاحب العمل، لدرجة أن القانون الأساسي العام للعامل جعل تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة أي تشكل مخالفة وخرقاً للقانون، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسماً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية، وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساسي العام للعامل، أما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزاماً على عاتق صاحب العمل.

¹محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 195

²فايز جمعة النجار، مرجع سابق، ص 74

ثانيا : مراحل اعداد كشف الاجر: إن إعداد كشوف الأجور ويختلف من مؤسسة لأخرى يتم عادة على مستوى مصالح الأجور التي من مهامها تجميع مختلف البيانات التي يتحدد على ضوءها ذلك الصافي، حيث تمر هذه العملية بالمراحل التالية¹:

1-مرحلة إعداد البيانات: تتمثل في جمع مختلف الوثائق اللازمة لإعداد استمارة الأجور النهائية حيث تتلقى مصلحة الأجور كل من:

أ. **الاستمارة الشخصية (الملحق 3)**: تضم هه الاستمارة المعلومات الخاصة بكل عامل من بيانات شخصية كالاسم، اللقب، الترقيم، الحالة العائلية، الدرجة، تاريخ التوظيف، رقم الضمان الاجتماعي، CD وهو رقم الشهادة، العنوان الشخصي، سلم الدرجة، الحساب التحليلي الخ وذلك للتأكد من بيانات كل عامل وهي قابلة للتغيير في حالة تغير معلومات العامل كالحالة العائلية وتغير الصنف، ويتم الحصول على هذه الاستمارة من قسم الموارد البشرية.

ب. **استمارة التنقيط (الملحق 4)** : تتضمن أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل ويتم ملؤها على أساس استمارة الحضور اليومية الخاصة بكل عامل ويتم الاحتفاظ بهذه الاستمارة بمصلحة الأجور .

ج. **استمارة الساعات الإضافية:** وهي استمارة شهرية يتم الحصول عليها من قبل مسؤولي المصالح المتضمنة نوع التعويض في الساعات الإضافية للعمل، سواء كان هذا التعويض في الأيام العادية أو في أيام العطل.

د. **استمارة عناصر الأجر:** تتلخص في هذه الاستمارة جميع مكونات الأجر ولمدة سنة كاملة، الخاصة بكل عامل، والتي على أساسها يتم إعداد كشف الأجرة النهائية.

2 - مرحلة إعداد كشف الأجر: هي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، حيث تقوم مصلحة المستخدمين داخل المؤسسة بإرسال كل من الاستمارة الشخصية، واستمارة التنقيط، إلى مصلحة الأجور، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الاسم واللقب والوظيفة والرقم، وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات.

➤ يدخل اثر التكنولوجيا هنا في مدى مساهمتها في حساب الأجر وذلك عن طريق التطبيقات والبرامج التي اتاحتها المؤسسة للسير بالعملية والتي ساهمت بكونها في¹:

¹جمال لعشيشي،محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي، متيجة براق، الجزائر، ص 20

- تسهيل العمليات الحسابية في وقت موجز .
 - التقليل من الاخطاء التي قد تقع من العنصر البشري.
 - التقليل من الجهد نظرا لتراكم العمل وقصر المدة الزمنية لإنهاء العمل.
 - تسهيل عملية اجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية
 - المرونة في إعداد التقارير سواء من ناحية الشكل أو التوقيت
 - تحسين وتسهيل التحليلات الإضافية للمعلومات وزيادة جودة المعلومات
- و هذا ما يوضحه الجدول رقم 1-4 من فروقات بين حساب الاجر يدويا والكترونيا :

الجدول رقم 1-4: الفرق في حساب الاجر يدويا والكترونيا :

حساب الاجر الكترونيا	حساب الاجر يدويا	
الالكترونيا عن طريق التطبيق	ورقيا	الوسائل المستخدمة
البريد الالكتروني	الحضور الشخصي	التواصل
السرعة في اعداده	اعداده يأخذ وقت	الوقت
قلة استخدام الأوراق	كثرة استخدام الاوراق	الاوراق
الاطاء شبه منعدمة	كثرة الأخطاء وتصحيح	الأخطاء
ادخال المتغيرات والتطبيق يحسبها	الاعتماد على القوانين وتطبيقها	طريقة الحساب

المصدر : من اعداد الطالبتين

- من خلال ما يبينه الجدول يلاحظ أن تكنولوجيا المعلومات اضافت العديد من الميزات في حساب الاجر ما جعله أكثر دقة فقد سهلت الوقت وسرعت طريقة حسابه مقارنة بالاستخدام اليدوي الذي يأخذ وقت كبير وجهد أكبر بالإضافة الى نقص التكاليف والأخطاء

¹جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 30

المطلب الثالث : اثار تكنولوجيا المعلومات

اولا : الاثر على المحاسبة

أكبر الأثر الذي أحدثته تكنولوجيا المعلومات على المحاسبة هو قدرة الشركات على تطوير واستخدام أنظمة محوسبة لتتبع وتسجيل المعاملات المالية. وقد تم ترجمة جميع دفاتر الأوراق، وجداول البيانات اليدوية، والبيانات المالية المكتوبة بخط اليد إلى أنظمة كمبيوتر يمكنها تقديم المعاملات الفردية بسرعة في التقارير المالية يمكن أيضاً تصميم معظم أنظمة المحاسبة الشائعة وفقاً للصناعات أو الشركات المحددة. هذا يسمح للشركات بإنشاء تقارير فردية بسرعة وسهولة لاتخاذ القرارات الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجراء تغييرات سهلة نسبياً تعكس أي تغييرات اقتصادية في العمليات التجارية .¹

ثانيا : الاثر على الأجور

ان استخدام تكنولوجيا المعلومات ساهم في تفعيل وظيفة تسيير الرواتب والاجور يبرز ذلك من خلال² :

- الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمرتبات وصرفها في الأوقات المناسبة
- المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات و المكافآت
- اجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الاجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين بالمؤسسة
- القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاقتطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا
- تسهيل عملية اجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحي بشأنها
- المرونة في إعداد التقارير سواء من ناحية الشكل والتوقيت؛
- تحسين وتسهيل التحليلات الإضافية للمعلومات وزيادة جودة المعلومات؛
- إجراء حسابات معقدة وإمكانية تشغيل قدر هائل من المعاملات في وقت قصير وبتكلفة أقل؛
- انخفاض الأخطاء الحسابية و التشغيلية نتيجة انخفاض الاعتماد على العنصر البشري؛
- تسهيل عملية اكتشاف الأخطاء

¹ <https://ar.ebrdbusinesslens.com/14-about-5471307-impact-information-technology-accountingl-86264>

22.24 ، 2020/05/18

² احمد نشلة، زهور بلعربي، مرجع سابق، ص 44

يظهر هنا أثر تكنولوجيا المعلومات في عدالة وكفاءة إدارة الأجور مما ينعكس ايجابا على أداء العاملين من خلال رضاهم بسياسة الاجور

ثالثا : الاثر على الموارد البشرية

- زيادة الفعالية الإدارية لوظيفة الموارد البشرية من خلال أتمتة المهام المتكررة بما يسمح بالتركيز على الأنشطة التي تساهم في خلق القيمة المضافة،
- سهولة الوصول إلى بيانات المستخدمين وادماج إجراءات الموارد البشرية في نظم معلومات المنظمة،
- المراقبة الفورية لتطور بعض المؤشرات (الغيابات، دوران العمل، الأجر...)،
- تحسين جودة العلاقات بين المسير والعمال من خلال التنوع في طرق الاتصال،
- التقليل من عدد المستويات الهرمية وتكاليف العمل.

هذا وأثرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تطوير مجمل النظم المتعلقة بوظائف إدارة الموارد البشرية حيث أدت إلى إلغاء آثار القيود التقليدية التي اعتادت أن تعمل في ظلها وساعدتها في التخلص منها، أين ساعدت على تشكيل الموارد البشرية من حيث الكم والكيف نتيجة إحلال التقنيات الجديدة التي تتطلب خبرة ومهارة لازمة للتعامل معها بكفاءة، كما ساهمت في تغييرات جوهرية في أنماط التدريب، تصميم وتقييم الأداء، أسس تحديد الرواتب والمكافآت والتعويضات، تطوير أساليب الاستقطاب والاختيار للحصول على الأفراد ذوي المعرفة الأمر الذي يؤكد أهمية التحول نحو نوعية جديدة من الموارد البشرية تسعى للتعلم وتطوير الأساليب والأنشطة بما يتناسب مع الأوضاع المعاصرة لمواكبة حركة التطور والتحديث¹.

¹ عزيز عبد الرحمان العتيبي، أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة المملكة المتحدة، 2010، ص 50

خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا اليه في الفصل من مفاهيم ومصطلحات خاصة بتكنولوجيا المعلومات ومحاسبة الاجور يمكننا استخراج العلاقة بين كل من تكنولوجيا المعلومات ومحاسبة الاجور التي ساهمت في تسهيل العمليات وتقليص الوقت في اعداد الاجور وفي عدالة وكفاءة إدارة الأجور مما ينعكس ايجابا على أداء العاملين من خلال رضاهم بسياسة الاجور فالمؤسسات حاليا تعتمد على استخدام تكنولوجيا المعلومات في العديد من وظائفها من بينها حساب الأجور كون ان تكنولوجيا المعلومات استطاعت ان تحقق في القرن العشرين اقوى نجاحاتها من خلال جذب انتباه كل العالم والمؤسسات خاصة بحيث كلما كانت التكنولوجيا المستعملة حديثة ومتطورة كلما امكننا الحصول على معلومات اكثر وارسالها بكل سهولة وبالرغم من فوائدها الجمة الا هذا لا ينفي وجود بعض السلبيات والصعوبات التي تواجه المؤسسة في تطبيقها.

الفصل الثاني

دراسة حالة بمؤسسة

الصيانة MNL بالأغواط

تمهيد:

بعد أن تناولنا في الفصل السابق عموميات نظرية حول تكنولوجيا المعلومات والرواتب والأجور، أردنا أن ندعم بحثنا هذا بدراسة تطبيقية، نستطيع من خلالها تحديد مدى التطابق بين ماهو نظري وماهو موجود فعلا على أرض الواقع، وقد تناولنا لهذا الغرض مؤسسة الصيانة بولاية الأغواط كنموذج لإنجاز بحثنا هذا.

حيث قسمنا هذ الفصل الى ثلاث مباحث، الأول تحت عنوان تقديم عام لمؤسسة الصيانة بالأغواط وفيه التعريف بمؤسسة السوناتراك بشكل عام وخاص بمديرية الصيانة، أما المبحث الثاني النظام المستخدم بالمؤسس محل الدراسة، بينما المبحث الثالث دراسة الحالة حول الطريقة المعتمدة في إعداد كشف الرواتب والأجور بإستخدام تكنولوجيا المعلومات إعتماذا على المقابلة المجرة مع عمال المؤسسة وتفسير للنتائج المتوصل عليها.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة سوناطراك " مديرية الصيانة MNL_ الأغواط "

المطلب الأول: نشأة وتعريف مؤسسة سوناطراك

التعريف بالمؤسسة: الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات " هي الشركة الجزائرية للبحث، والتنقيب (إستغلال)، والنقل بالأنابيب وتحويل، وتسويق المحروقات ومشتقاتها".

" Société Nationale de Transport & Commercialisation des Hydrocarbures (Sonatrach) :

نشأت طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 63/491 المؤرخ في 1963/12/31 ثم عدلت بقرار رقم 66/296 المؤرخ في 1966/02/22 حيث وضع لها القانون الأساسي بعد تأميم المحروقات 1971/02/24، ونظرا للتطور الإقتصادي والتكنولوجي تم إعادة هيكلتها سنة 1981 وذلك بإنشاء 17 مؤسسة منبثقة عنها وتتكفل بوظائف تكميلية للوظيفة الأصلية حيث وزعت إلى 04 مؤسسات صناعية، 03 مؤسسات إنجاز، 10 مؤسسات مكلفة بالخدمات. أما من حيث توزيعها جغرافيا عبر التراب الوطني فهي حسب النسب التالية: 53 % في الجنوب، 21 % في الوسط، 19 % في الغرب، 7 % في الشرق.

وفي سنة 1992 تمت المصادقة على إنشاء المجمع البترولي والذي يقضي بتبادل الخبرات مع المؤسسات الأجنبية في إطار الشراكة الأورو متوسطية في مجال المحروقات، وبالتالي الإستفادة من الخبرات الأجنبية في مجال البحوث والتنقيب، والتي تساعد على تطوير المعارف في مجال عمل هذه الشركة الإقتصادية.

تعمل سوناطراك على تسويق ونقل أربع منتجات أساسية هي : Pétrole Brut, Condensat, Gaz naturel, GPL (Gaz de Pétrole liquéfié)

تعتبر سوناطراك من المؤسسات الرائدة على المستوى الإفريقي والعربي والعالمي في هذا المجال (أي إنتاج المحروقات ومشتقاتها وتسويقها)، إذ تحتل المرتبة الأولى على المستوى الإفريقي، والمرتبة 12 عالميا، وثاني مصدر لـ GPL & GNL، وثالث مصدر للغاز الطبيعي. تساهم سوناطراك بحصة الأسد في الدخل الوطني الخام، كما تشغل سوناطراك حوالي 120.000 شخص.

مهام شركة سوناطراك

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 66/292 المؤرخ في 1966/12/22 فإن سوناطراك تضطلع بالمهام التالية:

- ✓ التنقيب عن المحروقات والبحث عنها واستغلاله؛
- ✓ تطوير شبكة نقل المحروقات وتخزينها وشحنها واستغلال هذه الشبكات وتسييرها؛
- ✓ تمميع الغاز الطبيعي ومعالجته وتقويم المحروقات الغازية؛
- ✓ تحويل المحروقات وتكريرها؛
- ✓ تسويق المحروقات؛

- ✓ إنماء مختلف أعمال الشراكة في الجزائر والخارج مع الشركات الجزائرية والأجنبية؛ وإكتساب حقيبة الأسهم؛
- ✓ التموين الوطني بالمحروقات على الأمدين المتوسط والطويل؛
- ✓ دراسة كل الأشكال والمصادر الأخرى للطاقة وترقيتها وتقويمها؛
- ✓ تطوير كل نشاط له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بصناعة المحروقات، وكل عمل يمكن أن تنترتب منه فائدة لسوناطراك.

التنظيم العام لسوناطراك

تتبع سوناطراك في تنظيمها العام التقسيم الوظيفي، حيث تقسم هيكلها إلى أربعة أجزاء حسب وظائفها الأساسية :

الأنشطة الأمامية (AMT) Amont: وهي التي تهتم بأنشطة البحث والتنقيب عن البترول .
 أنشطة النقل بالأنابيب (Transport par canalisation (TRC): وهي التي يقع على عاتقها نقل منتجات الشركة عبر الأنابيب وصيانة هذه القنوات. وهي التي تنبثق منها مديرية الصيانة بالأغواط DML

الأنشطة الخلفية (AVL) Aval: يقع على عاتقها أنشطة التجميع وتحضير المنتج.
 أنشطة التسويق (Commercialisation (Com): تهتم بتسويق منتجات الشركة.

(الشكل 2-1) : شعار مؤسسة سوناطراك



مديرية الصيانة بالأغواط:

تنتمي مديرية الصيانة بالأغواط إلى فرع النقل بالأنابيب (TRC)، والذي يقوم بمختلف الأنشطة التي من شأنها ضمان نقل وإيصال منتجات سوناطراك إلى العملاء والذين يكونون عادة دولاً أجنبية. يتكون فرع نقل بالأنابيب من مجموعة من الأقسام هي كما يلي:

- منطقة النقل لحاسي رمل RTH
- منطقة النقل لعين أميناس RTI
- منطقة النقل بالغرب RTO
- منطقة النقل بالشرق RTE
- منطقة النقل بالوسط RTC

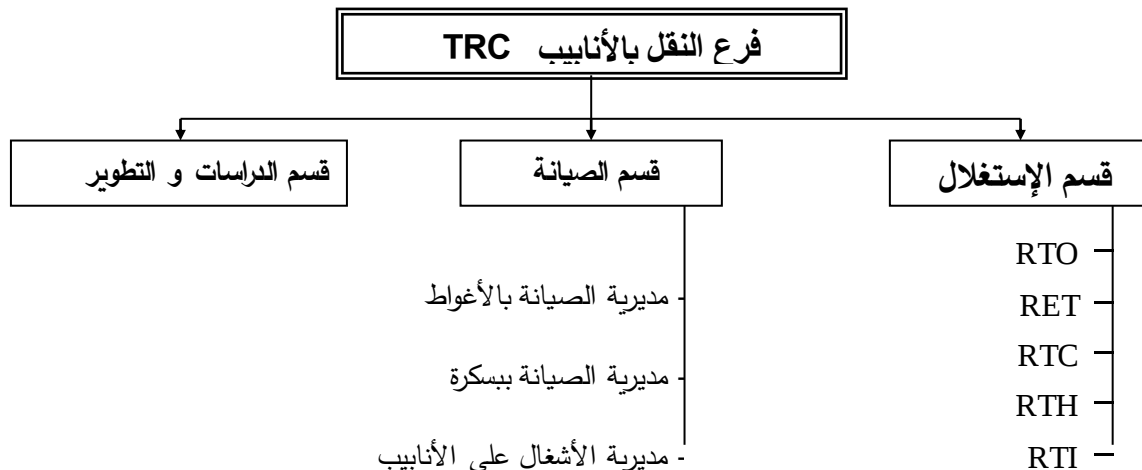
قسم الصيانة: ويضم كل من :

- مديرية الصيانة بالأغواط
- مديرية الصيانة ببسكرة
- مديرية الأشغال على الأنابيب.

قسم الدراسات والتطوير: والذي يهتم بمتابعة أعمال وبحوث التطوير التي تمس مختلف أنظمة الصيانة بالوحدات الأخرى. والشكل التالي يلخص ما ذكرناه.

أنشئت مديرية الصيانة بالأغواط سنة 1989، وهي مختصة في صيانة عتاد وقنوات النقل (الأنابيب) على مستوي محطات الضخ (SP1-SP6)، ومحطات الضغط (SC1-SC5) بالنسبة للبترول والغاز الطبيعي على التوالي.

الشكل (2-2) : يوضح تموضع مديرية الصيانة لسوناطراك بالأغواط



المطلب الثاني :مهام مديرية الصيانة بالأغواط MNL :

تقوم مديرية الصيانة بالمهام التالية:

التكفل بصيانة العتاد والأجهزة بصفة دورية لفرع نقل بالأنابيب لشركة سوناطراك على المستويات التالية:

المستوي الثالث: تمثل المراجعة الجزئية للآليات.

المستوي الرابع: تمثل المراجعة العامة للآليات.

المستوي الخامس: تمثل تجديد الأجهزة، وتكون الصيانة حسب طاقتها التشغيلية.

الصيانة الوقائية: وهي مراجعة منتظمة تتبع حسب المخطط السنوي تعدد دائرة المنهجية، والتي تشمل

أساسا المضخات، آلات الضغط، مولدات الكهرباء.

الصيانة الإستعجالية: وهي التي تكون في الحالات غير المتوقعة، أي الحوادث المفاجئة (صيانة غير

مبرمجة).

كما تهتم هذه المديرية كذلك بـ:

تصليح قطع الغيار وتركيبها على مستوى الورشات

وضع السياسات العامة والمتعلقة بالصيانة

المساعدة التقنية في الإنجاز والتطوير والقيام بعمليات الصيانة والرقابة (المستوي 1-2)، والذي يضم صيانة

أولية، تشحيم، مراقبة تقنية... إلخ

تطوير وتصميم قطع الغيار لسد الإحتياج

القيام بالعمليات الخاصة، والتي تضم أساسا القيام بعمليات الصيانة أو تزويد متعامل جديد (وطني أو

أجنبي) بمنتجات الشركة وذلك دون توقف عملية التصدير للمتعاملين الآخرين.

تعتبر وحدات العمليات الخاصة بهذه المديرية الوحيدة على المستوى الوطني والإفريقي، وهذا ما من شأنه

إعطاء هذه الوحدة ميزة تنافسية مقارنة مع المديريات الأخرى.

➤ مهام مصلحة الأجور

تقوم مصلحة الأجور بالمهام التالية:

إعداد كشوف الرواتب بمختلف أنواعها ...

إعداد الوثائق الخاصة بالموظفين وعلاقتهم بصندوق الضمان الإجتماعي

إعداد كشوف مرتبات التقاعد

إعداد سجلات الرواتب ومتابعتها بدقة

إعداد شهادات توقيف الراتب سواء للاستقالة، التحويل، الإنتداب

إعداد بطاقة الحضور (الغيابات، العطل)

المصدر: استنادا على الوثائق المأخوذة من المؤسسة محل الدراسة

المطلب الثالث : تنظيم مديرية الصيانة بالأغواط:

تتبع هذه المديرية هي الأخرى في تنظيمها الداخلي النمط الوظيفي، حيث نلاحظ من خلال هيكلها التنظيمي التالي، أنها مقسمة إلى جزئين هما: الدوائر التقنية؛ الدوائر الإدارية، (أنظر الشكل في الصفحة الموالية). وفي السطور التالية سوف نتطرق لعمل كل دائرة ومختلف المصالح التي تتكون منها.

أولاً: الدوائر الإدارية :

(1)-دائرة المالية والمنازعات:

المهمة الأساسية لهذه الدائرة هي المتابعة والإشراف على مختلف التدفقات المالية والمحاسبية داخل المديرية وكذا متابعة مختلف الإجراءات المتعلقة بالمنازعات مع الأطراف الخارجية . وتتكون هذه الدائرة من ثلاث مصالح هي على التوالي:

أ- **مصلحة المنازعات :** توكل لهذه المصلحة المتابعة القانونية ومختلف الإجراءات المتعلقة بالتعاملات فيجانبها القانوني مثل:

- ✓ الإشراف على المناقصات وفتح العروض.
- ✓ تفسير الأمور القانونية والمتنازع عليها مع الغير خارج محيط الشركة...إلخ
- ب- **مصلحة الميزانية:** تقوم بهذه المصلحة بالوظيفتين التاليتين:
 - ✓ إعداد التنبؤات المتعلقة بالميزانيات.
 - ✓ القيام بأعمال المحاسبة التحليلية وتحليل التكاليف والأعباء.
- ج- **مصلحة المحاسبة العامة :** تتكون هذه المصلحة من الأقسام التالية:
 - **قسم الإستثمار:** يقوم هذا القسم بالإشراف ومتابعة مختلف التحركات الحاصلة في الإستثمارات؛ من إقتناء، تنازل، تلف...إلخ حيث بكل هذه الأعمال وفق القيود المحاسبية المتعارف عليها، كما توكل لهذا القسم كذلك تقدير وحساب مختلف الإهلاكات وتقيدها.
 - **قسم المخزونات:** يقوم هذا القسم بالمتابعة اليومية لحركات المخزون وتقيدها وفق القيود المحاسبية، وذلك بناء على المراسلات التي تأتي من مصلحة التموين حول وضعية المخزون.
 - **قسم الخزينة:** يقوم هذا القسم بمتابعة إجراءات الدفع والسداد سواء كانت متعلقة بالموردين أو العمال.
 - **قسم التموين:** يهتم هذا القسم بكل إجراءات الإدارية المتعلقة بالتحضير لعمليات الدفع، أي تقدير مبلغ الدفع وفتراته.
 - **قسم الفوترة:** يهتم القسم بإعداد وتحضير مختلف الفواتير سواء لمتعاملين مع المديرية(زبائن) أو إعدادها لمختلف المصالح التي يتعامل معها.
 - **قسم العمليات المختلفة:** يوكل إلى هذا القسم مختلف العمليات الإدارية والتي لا تقوم بها الأقسام الأخرى كمحاسبة الأجور، الإشراف على عمليات التنازل، والتبادل بين وحدات سوناطراك.

(2) -دائرة الإدارة والإتصال:

- تعتبر من أكبر الدوائر على مستوى المديرية، وسند إلى هذه الدائرة مجموعة من المهام تتضح لنا هذه المهام من خلال التطرق إلى مختلف المصالح والأقسام المكونة لها.
- أ- مصلحة المستخدمين:** وتوكل إلى هذه المصلحة كل العمليات المتعلقة بإدارة ملفات المستخدمين ومتابعتهم، وتتكون هذه المصلحة من الأقسام التالية:
- **قسم التسيير الإداري :** يقوم هذا القسم بالمهام التالية:
 - ✓ تسيير ملفات العمال من التوظيف إلى الخروج،
 - ✓ متابعة تحركات العمال،
 - ✓ متابعة طلبات التوظيف،
 - ✓ تحديد وإعداد فترات الإختبار لكل عامل وفق موضعه في السلم الوظيفي،
 - ✓ إعداد جداول التقييم للعمال وإرسالها إلى رئيس القسم، والذي يحتوي على قدرات العامل، مهاراته، درجة الإلتزام بالعمل والوقت والقانون الداخلي للعمل... إلخ،
 - ✓ متابعة والإشراف على إجراءات تنقل العمال بين مختلف الوحدات،
 - ✓ تنفيذ العقوبات في حالة تجاوز أو عدم إحترام القانون الداخلي،
 - ✓ الإعلان عن الأماكن الشاغرة داخل المديرية،
 - ✓ الإشراف على إجراءات التقاعد، الإقالة، تحويل،
 - ✓ تقديم تسبيقات للعمال في حالة تعطل إجراءات الدفع لأي عامل.
 - **قسم تحركات العاملين:** توكل لهذا القسم متابعة تحركات العاملين اليومية والمهنية: العطل، تسيير عقود العمل، متابع حركات الحضور والغياب، متابعة تأدية المهام والتكاليف المتعلقة بها كالإيواء، الأكل، النقل... إلخ.
- ب- مصلحة الأجور:** تتكفل هذه المصلحة بمتابعة وإعداد أجور العاملين، حيث تتعامل مع ثلاثة فئات من العمال هي : الدائمين، المتعاقدين، المتربصين والذين يستفيدون من منحة.
- فالمهمة الأساسية لهذه المصلحة هي إعداد الأجور ومختلف المكافآت أو التعويضات وكذا الإقتطاعات المترتبة على هذا الأجر.
- ج- مصلحة الخدمات الإجتماعية :** تقوم هذه المصلحة بمتابعة كل الأحداث العائلية (الإجماعية) التي حدثت للعامل، والتي يخول له القانون بمقتضاها الإستفادة من إمتيازات معينة كالعطل، تعويض، مساعدة مالية... إلخ؛ حيث يوكل لهذه المصلحة المهام التالية:
- ✓ إعداد بطاقات المرضي حيث يتم إرسالها إلى مصلحة الأجور لإدراجها في بنود الأجر،
 - ✓ تقدير الإعانات الإجتماعية التي يستفاد منها العامل وذلك وفق الحالة العائلية،
 - ✓ تنظيم العطل والرحلات الصيفية والتي يستفاد منها أطفال العمال وعائلاتهم،

- ✓ حساب وتحديد الإقتطاعات التي تؤخذ من العمال مقابل الإنظام إلى تعاقدية عمال سوناطراك،
- ✓ متابعة التكاليف والإجراءات المتعلقة بحوادث العمل.
- د- **مصلحة تنمية الموارد البشرية** : تتكفل هذه المصلحة بإعداد برامج التي تسمح بتنمية قدرات وملكات المهنية والمعرفية للأفراد العاملين داخل المديرية .وتتكون هذه المصلحة من قسمين أساسيين:
- هـ- **قسم التخطيط للمستخدمين** : المهمة الأساسية لهذا القسم هي التسيير التنبؤي للموارد البشرية، والمساهمة في تسيير وتنظيم هذه الموارد، كما توكل لهذا القسم المهام التالية:
- ✓ تسيير المسار المهني للعامل،
- ✓ المشاركة في مختلف الدراسات المتعلقة بالقوى العاملة،
- ✓ إعداد تقارير عن تحركات اليد العاملة كل شهر وكل ثلاثة شهر،
- ✓ إعداد المخطط التنبؤ السنوي للعمال،
- ✓ توفير إحصائيات عن الموارد البشرية المتوفرة،
- ✓ إقتراح دراسات المتعلقة بتحسين إدارة الموارد البشرية.
- و- **قسم التكوين**: ويقوم هذا القسم بمختلف الأنشطة والتي لها علاقة بما يلي:
- ✓ تكوين العاملين وتنمية ملكاتهم وقدراتهم المهنية،
- ✓ متابعة المسار المهني للعمال والتخطيط للموارد البشرية،
- ✓ متابعة عمليات التوظيف.

كما يوجد بهذه الدائرة كذلك إطار مكلف بتحضير وإدارة مخطط الإتصال الداخلي والخارجي للمديرية، الهدف الأساسي من إنشاء هذا المكتب هو العمل على تساوي الحظوظ بين أفراد المديرية في الإطلاع والحصول على المعلومات والمستجدات الجديدة والمتعلقة بالمديرية وعمل سوناطراك ككل، وذلك إماعلى المستوى العالمي أو الإقليمي أو المحلي، وذلك مهما كان منصب أو موضع العامل داخل التنظيم، وفي هذا تلعب تكنولوجية المعلومات دور أساسي كما سيأتي الإشارة إليه في المبحث اللاحق.

ثانيا: الدوائر التقنية

يقع على عاتق هذه الدوائر مختلف المهام التقنية للمديرية وهي بذلك تعتبر القلب النابض داخل المديرية، وفي السطور التالية مهام وشروحات عن كل دائرة.

- 1/- **دائرة المنهجية والتنسيق**: تقوم هذه الدائرة بالتنسيق بين فرق العمل، و التي تقوم بعمليات التدخل على مستوى محطات العمل، حيث تقوم هذه الدائرة وبناء على طلب من المحطات -نظرا لحدوث أمر ما- بإصدار أمر القيام بمهمة تدخل إلى كل الأقسام المعنية بهذا التدخل (آليات، كهرباء، ميكانيك)، حيث يتم تشكيل فريق عمل كل حسب إختصاصه والذي يقوم بالتنقل إلى مكان العمل (المحطات)

لإجراء مختلف التعديلات أو الإصلاحات اللازمة، إذن المهمة الأساسية لهذه الدائرة هي متابعة مراحل العمل المختلفة قبل، أثناء، وبعد الإنتهاء. تتكون هذه الدائرة من ثلاث مصالح هي: **مصلحة التحضير**: تقوم هذه المصلحة بالتأكد من كل ظروف العمل ملائمة لتنفيذ العمل، وذلك بالتأكد من توفر قطع الغيار، الكفاءات البشرية المعنية بعملية التدخل، توفر العتاد ووسائل النقل، الإيواء...إلخ.

مصلحة التخطيط: تقوم هذه المصلحة بالإشراف على إنطلاق الأشغال ومتابعتها وفق الفترات الزمنية المحددة لها ونسب الإنجاز من فترة لأخرى، حيث يتم إعلام هذه المصلحة بكل المعلومات المتعلقة بالأداء على مستوى المحطات، وذلك بإرسال تقارير يومية من طرف الأعوان المتواجدين هناك. وتقوم هذه المصلحة بدورها بإعداد تقارير أخرى مفصلة في شكل لوحات قيادة عن الأعمال المنجزة في كل عملية تدخل وإرسالها إلى المسؤولين في المستويات العليا. إن الهدف من عمل هذه المصلحة هو المتابعة الميدانية للأشغال، والتأكد من أن الموارد المتوفرة تتناسب مع طبيعة العمل وتسمح بتنفيذه على أحسن وجه. ومعرفة أسباب الخلل في حالة وجود إنحراف بين ما هو مسطر وما هو مؤدى فعلا لتفاديه مستقبلا.

ج- مصلحة الدراسات والمتابعة: تقوم هذه المصلحة بالمهام التالية:

- ✓ تحليل مختلف التقارير المتعلقة بمختلف التدخلات المنجزة، والتكفل بالمشاكل التقنية التي تتلقاها المصالح العملية،
- ✓ تحليل العروض التقنية للمشاري،
- ✓ متابعة المشاريع الجديدة والمشاركة فيها،
- ✓ دراسة ومتابعة التغيرات الحاصلة لأشغال النقل بالأنابيب،
- ✓ تحضير وإعداد إجراءات لوضع نظام الجودة،
- ✓ دراسة ملفات الشراكة،
- ✓ إعداد سجلات الأعباء.

وغيرها من الأعمال المتعلقة أساسا بالإستشارة التقنية.

نشير في الأخير إلى أن كل مصلحة تقوم بإعداد لوحة قيادة وإرسالها إلى مسؤول الدائرة لمعرفة مستوى الأداء المنجز ونسب التقدم فيه حتى تكون لديه صورة موجزة عن سير العمل.

2/- دائرة الميكانيك الصناعية: الدور الرئيسي لهذه الدائرة هو القيام بعمليات الإصلاح أو الصيانة وذلك

فيما يتعلق بالشق الميكانيكي للمعدات، تتكون من مصلحتين هما مصلحة التدخلات، ومصلحة الورشات.

أ- مصلحة التدخلات: تقوم هذه المصلحة بالقيام بعمليات التدخل على مستوى محطات العمل، هدفها الأساسي هو معاناة الآليات وتشخيص أماكن الضرر الواجب إصلاحها، وتكون هذه التدخلات إما في آلات الضخ البترول أو آلات الضغط للغاز. وفي آخر العمل تقوم هذه الفرقة بإخضاع الآليات لفترات من التجربة قبل مغادرة مكان العمل وذلك للتأكد من أن الآليات تعمل بشكل جيد بعد عملية الإصلاح.

ب- مصلحة الورشات: عمل هذه المصلحة هي إصلاح قطع الغيار أو الآليات التي تغذر على فرق التدخل إصلاح في أماكن العمل نظرا للضرر الكبير الذي لحق بها، لهذا يتم إحضارها إلى مقر المديرية لإصلاحها في الورشات الداخلية للمديرية، وتتكون هذه المصلحة من قسمين هما:

- قسم ميكانيك الآليات : والتي تعمل على متابعة وإحداث التوازن في عمل الآليات، كما تقوم كذلك بمتابعة

آليات توليد الكهرباء بالطاقة الشمسية.

- قسم الصناعة والتصليح : يقوم هذا القسم بتصليح قطع الغيار التي يمكن إصلاحها، أما التي لا يمكن إصلاحها ولا تتوفر على مستوى المخزن أو الورشات فيقوم بصناعتها من جديد بالإعتماد على الإمكانيات الداخلية للوحدة.

3/- دائرة الكهرباء والآليات:

تهتم هذه الدائرة بكل ما له علاقة بالكهرباء الصناعية والمتعلقة بالمحركات والآليات، كما توكل لهذه الدائرة كذلك ضمان وسلامة عمل الآليات نفسها بالشكل المطلوب. تتكون هذه الدائرة من مصلحتين كما هو مبين من إسمها هما مصلحة الكهرباء والآليات.

أ- مصلحة الآليات : توكل إلى هذه المصلحة العمليات التالية:

- ✓ تقوم بإصلاح قطع الغيار،
 - ✓ تصليح صمامات المحركات،
 - ✓ تصليح وتعديل الاهتزازات في الآليات،
 - ✓ تجديد المعدات،،
 - ✓ المساعدة في تثبيت قواعد جديدة.
- تتكون هذه المصلحة بدورها من قسمين:

- **قسم التدخلات :** عمل هذا القسم يكون على مستوى محطات العمل، حيث يقوم بتفكيك الآليات ومراجعتها ومعرفة أماكن الخلل ونوعية الإصلاحات المطلوبة، حيث يقوم الأعوان هنا بالقيام بالإصلاحات الفورية إذا لزم ذلك. أما إذا تطلب إصلاح الآليات تعديلات كبيرة فإن ذلك يتطلب تدخل قسم الورشات والذي سيأتي الحديث عنه فيما بعد، وعند الإنتهاء من عملية الصيانة الآليات يقوم الأعوان بإعادة تركيب الآليات من جديد وتشغيلها و لا تغادر الفرقة مكان العمل إلا بعد التأكد من أن الآليات تعمل بالشكل السليم وذلك بإخضاعها لفترة إختبار.
 - **قسم الورشات :** يقوم هذا القسم بإدخال تعديلات أو إصلاح قطع الغيار والتي تعذر على فريق التدخل إصلاحها في مكان العمل، وذلك نظرا للضرر الكبير الذي لحق بها، وعليه فإن عمل هذا القسم يكون على مستوى مديرية الصيانة بالأغواط. حيث يعمل على إعادة إستغلال قطع الغيار المستعملة أو إعادة صنعها.
 - **ب- مصلحة الكهرباء :** يوكل إلى هذه المصلحة كل العمليات المتعلقة بكهرباء المحركات أو الكهرباء الصناعية، كما يمكن لهذه المصلحة العمل على مستوى المديرية ولكن فيما يخص كهرباء المعمارية.
- تتكون هذا المصلحة من قسمين هما:
- **قسم التدخلات :** يكون عمل هذا القسم على مستوى مواقع العمل أو التدخل (المحطات)، حيث يقوم بعمليات لتشخيص ومعاينة أماكن الضرر وإصلاح ما أمكن في مواقع العمل، أما ما تعذر إصلاحه في مواقع العمل فيتم إحضاره إلى المديرية وهنا يبدأ عمل قسم الورشات.
 - **قسم الورشات :** يقوم هذا القسم بإصلاح قطع الغيار والآليات التي تعذر على وحدات التدخل إصلاحها في مواقع العمل، وذلك نظرا للضرر الكبير الذي لحق بها نتيجة إستغلالها.

4/- دائرة العمليات الخاصة:

تعتبر هذه الدائرة بمثابة إمتياز لمديرية الصيانة بالأغواط، فهي الوحيدة على المستوى الوطني والإقليمي بل حتى على المستوى العربي، فهذه المديرية هي الوحيدة التي لديها وحدات التدخل للعمليات الخاصة. هدفها الأساسي هو القيام بمختلف عمليات الصيانة والإصلاح دون توقف عملية تموين المتعاملين مع سوناطراك بالغاز أو البترول، فدرجة والمخاطرة في عمل هذه الوحدات مرتفعة جدا، بحيث إرتكاب أي خطأ سيكلف سوناطراك كثيرا بشريا وماديا، كما تقوم هذه الدائر كذلك بالمهام التالية:

- ✓ المساهمة في عمليات تثبيت قنوات جديدة،
- ✓ المساهمة في عمليات الصيانة والمراجعة الدورية،
- ✓ تقديم الإستشارات التقنية.

5/- دائرة التموين والنقل: المهمة الأساسية لهذه الدائرة هي عملية توفير قطع الغيار ومستلزمات العمل سواء على مستوى المديرية أو على مستوى محطات العمل، وضمان وسائل النقل لوحدات التدخل لأجراء عمليات الصيانة. تتكون هذه الدائرة من المصالح التالية:

أ- مصلحة تسيير المخزونات : مهمتها الأساسية هي متابعة حركة المخزون يوميا، أي التحركات الفيزيائية، من مدخلات أو مخرجات فعل هذه المصلحة يومي ميداني.

ب- مصلحة المشتريات : تقوم هذه المصلحة وبناءا على طلبات مختلف المصالح الأخرى (مستعملة المواد) بالقيام بمختلف عمليات أو إجراءات الشراء، وتتكون هذه المصلحة من ثلاث أقسام هي:

- **قسم الشراء الداخلي :** يهتم هذا القسم بالمشتريات المحلية، أي التي تم إقتنائها داخل التراب الوطني.
- **قسم الشراء الخارجي :** في حالة عدم توفر المنتجات المراد شراؤها على المستوى الوطني، فإنه يتم اللجوء إلى العالم الخارجي (الإستيراد) وهذا من إختصاص هذا القسم أي متابعة عمليات الشراء للمنتجات التيتم طلبها من الخارج.

- **قسم العبور:** يقوم هذا القسم بإستلام السلع التي تم الطلب عليها، ويقوم هذا القسم كذلك بمختلف الإجراءات المتعلقة بالجمركة ونقل البضاعة إلى مخازن المديرية.

- **مصلحة النقل :** الهدف الأساسي لهذه المصلحة توفير وصيانة عتاد النقل، والذي يقوم بنقل وحدات التدخل والعتاد اللازم لذلك إلى محطات وأماكن العمل.

- **مصلحة التسيير التقني :** تتكون هذه المصلحة من الأقسام التالية:

- **قسم الإستقبال :** يقوم هذا القسم بإستقبال مختلف مشتريات المديرية ومعاينتها كميا ونوعيا مع الشروط المتفق عليها مع المورد. فإذا كانت هذه المشتريات عبارة عن إستثمارات فإنها تمرر مباشرة إلى القسم أو المصلحة التي طلبت عليها، أما إذا كانت هذه المشتريات عبارة على مواد قابلة للإستهلاك اليومي فإنها تمر إلى المخزن.

- **قسم الترميز:** بعد القيام بعملية المعالجة على المشتريات وموافقتها للشروط المتفق عليها يتم إبلاغ ذلك إلى قسم الترميز والذي يقوم بإعطاء لكل شئ تم شرائه رقم أوحده يسمى داخل المديرية برقم سوناطراك، والذي على أساسه تتم إجراءات الجرد.

- **قسم التجهيزات والمعدات القابلة للإستهلاك :** يقوم هذا القسم بمتابعة مختلف التجهيزات (الإستثمارات)

التي قامت المديرية بإقتنائها، حيث يعمل على معاينتها عند نهاية كل دورة محاسبية والقيام بعملية الجرد لها. كما توجد كذلك بهذه المديرية الهياكل التالية:

مركز المعلوماتية (الحاسوب) والذي يعمل على:

✓ صيانة الشبكات المعلوماتية للمديرية.

✓ الإشراف على مختلف التطبيقات المعلوماتية.

✓ المساهمة في عمليات التكوين.

✓ تقديم النصح والإستشارة في المجالات المعلوماتية.

مسؤول بإدارة الجودة: وهو المكلف بمتابعة مختلف مراحل التي تقتضيها عمليات الجودة داخل التنظيم، خاصة وأن سوناطراك هي مؤسسة عالمية تقتضي عليها مكانتها الإلتزام بالمعايير الدولية للجودة. **مصلحة السلامة (HSE):** المهمة الرئيسية لهذه المصلحة هي السلامة المهنية داخل المديرية، وذلك بتوفير كل الشروط الصحية للعمل على أحسن وجه حيث تقوم هذه

المصلحة بالمهام التالية:

- ✓ عمليات التوعية والتحسيس العمال بالشروط الواجب إتباعها عند القيام بالعمل،
- ✓ إعداد التقارير والدراسات حول حوادث العمل وأسبابها،
- ✓ معاينة الظروف التي يقوم العمال تحتها بتأدية عملهم ومدى ملائمة تلك الظروف للمعايير الصحية العالمية المعمول بها (الضوضاء، الإنارة، الحرارة... إلخ)، وغيرها من المهام التي لها علاقة بالسلامة المهنية.

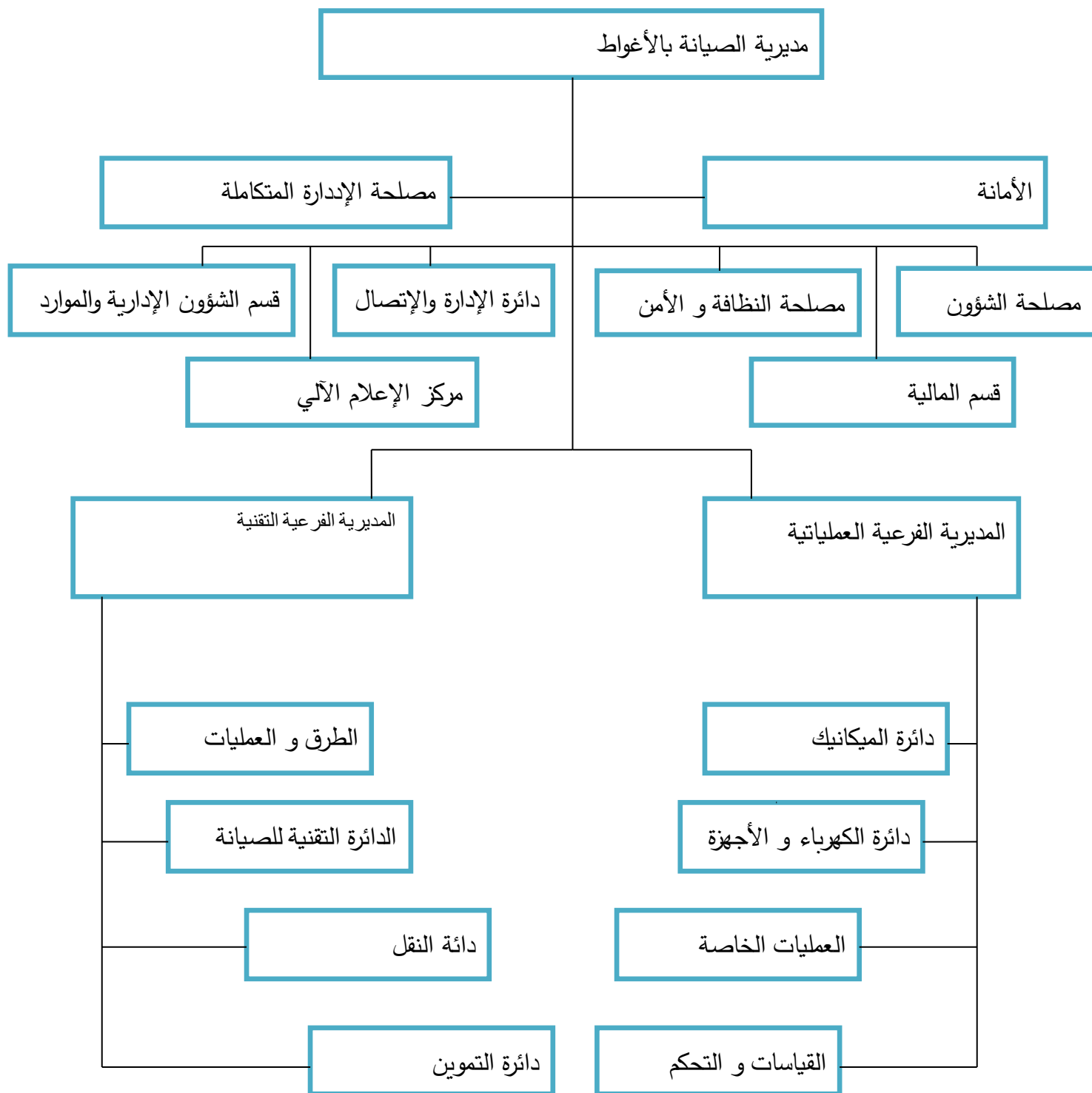
- عدد العمال الحالي : 300

- عدد الإطارات : 144

- عدد أعوان التحكم : 141

- عدد أعوان التنفيذ : 15

الشكل (3-2) : الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة بالأغواط MNL:



المصدر : معطيات مستلمة من دائرة المالية

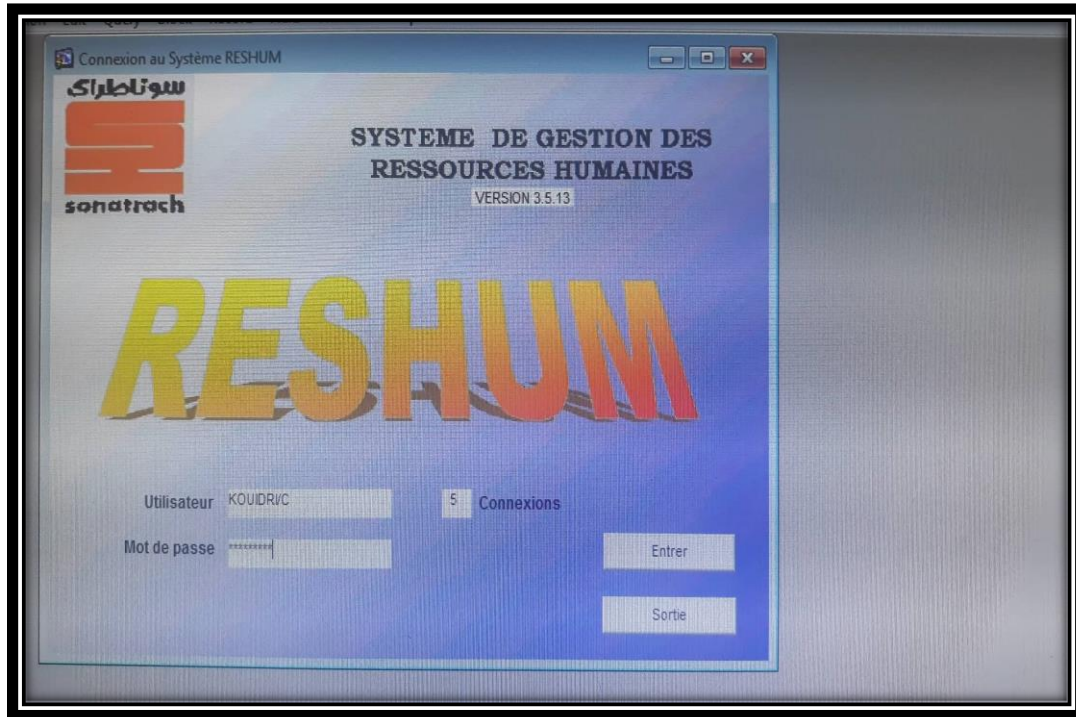
المطلب الأول: نشأة وتعريف النظام

المطلب الثاني: دليل تطبيق نظام reSHum

خطوات تشغيل النظام فى مصلحة الأجور :

56

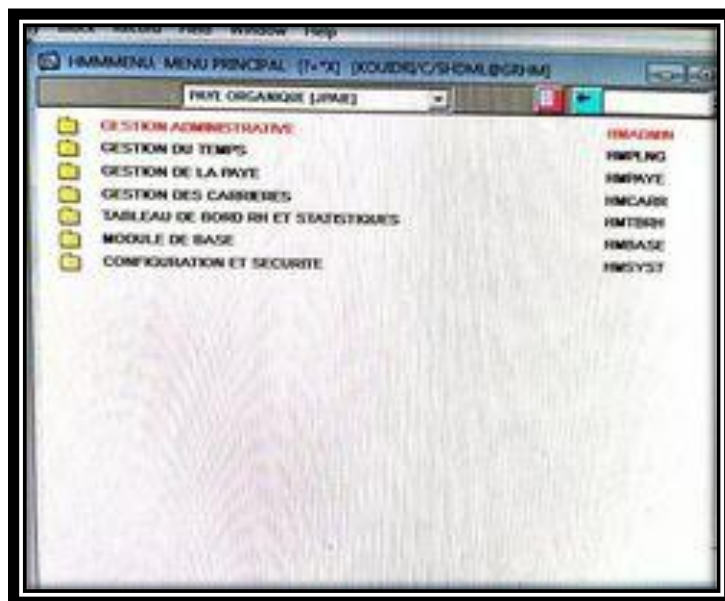
الشكل (2-4): النافذة الخاصة بالتطبيق



المصدر : المؤسسة محل الدراسة

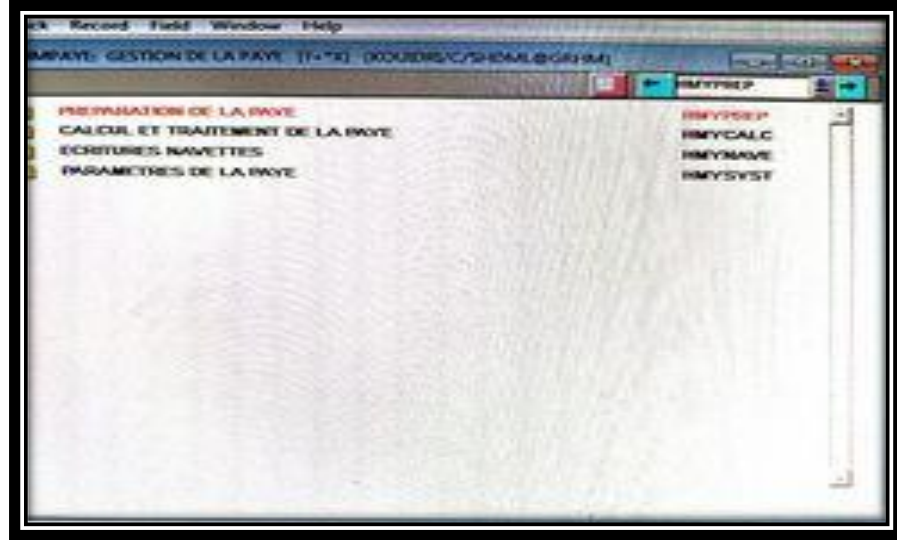
2- بمجرد إدخال المعلومات سيتم فتح الشبكة تظهر القائمة الرئيسية MENU PRINCIPAL يتم اختيار ملف الخاص بتسيير الأجور GESTION DE LA PAYE كما هو موضح في الشكل :

(الشكل 2-5) : القائمة الرئيسية للتطبيق



3- عند الدخول في ملف الخاص بتسيير الأجور تظهر لك القائمة التالية نختار PEPARATION DE LA PAYE حسب الشكل التالي للمباشرة في معالجة الأجور (الملحق رقم 4)

(الشكل 2-6): الملفات



المصدر : معطيات المؤسسة

المطلب الثالث: أهداف نظام ال reUSum

يهدف النظام الجديد المستخدم في المؤسسة والمعتمد منذ سنة 2008 إلى مساعدتها في تحقيق إستراتيجياتها وتحسين نتائجها والتميز المستمر عن طريق تطوير الأداء الفردي والجماعي والتركيز على درجة المسؤولية الوظيفية والجهد المقدم من قبل العمال فإن النظام حددت له أهداف من بينها :

- ✓ تطوير وتحسين النتائج المحققة في كافة المستويات والمجالات .
- ✓ الإتجاه نحو زيادة الحرفية في عمل المؤسسة والأفراد .
- ✓ الشفافية وتطوير المسارات المهنية للأفراد والتطور داخل الوظيفة .
- ✓ الإعتراف المالي بالجهد المبذول للأفراد .
- ✓ الشعور بالعدالة .
- ✓ تسهيل بحد كبير من انجاز مختلف الانشطة المتعلقة بالافراد داخل المؤسسة
- ✓ المساهمة في توحيد جميع المصالح في الادارة

- ✓ المتابعة الدقيقة للاجور داخل المؤسسة
- ✓ نظام تقييم الأداء الأكثر موضوعية .
- ✓ مسارات مهنية واضحة .
- و يقوم هذا النظام على جملة من المبادئ:
- ✓ العدالة من خلال مكافئة الفرد .
- ✓ النجاح من خلال الأبعاد المختلفة .
- ✓ التغير المستمر لعصرنة أنظمة التشغيل .
- ✓ النجاح لزيادة الميزة التنافسية .
- ✓ اندماج و إنخراط جميع الأفراد في توجهات الشركة .
- ✓ الموثوقية والعمل .

المبحث الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة

المطلب الأول : منهجية الدراسة (ميدان البحث والدراسة)

يعرف البحث الميداني أو الدراسة الميدانية بأنها طريقة نوعية لجمع البيانات تهدف الى مراقبة الأشخاص والتفاعل معهم من أجل فهمهم أثناء تواجدهم في بيئتهم الطبيعية، يبدأ البحث الميداني عادة في بيئة محددة على الرغم من أن الهدف النهائي للدراسة هو مراقبة وتحليل سلوك محدد أو الظاهرة المدروسة ومع ذلك يشمل البحث الميداني مجموعة متنوعة من الأساليب والمطبقة في هذه الدراسة هي دراسة الحالة (معطيات وتحليلها) والمقابلة المجرأة مع عمال مؤسسة الصيانة "MNL" في مصلحة الأجور مع السيدان بن سعدة حسين وقويدري شمس الدين وذلك بطرح مجموعة من الأسئلة التي تخص الموضوع والتعرف على طريقة العمل .

أولاً: دراسة الحالة

■ دراسة كشف الراتب محل الدراسة MNL:

تضم مؤسسة الصيانة فئتين من العمال عمال دائمين PER وعمال متعاقدين DSP عن طريق عقد مدته 8 سنوات قابلة للتجديد تحسب الاجور لهم وفق نظام واحد وتعالج في الجزائر أما فيما يخص المتربصين فلديهم منحة خاصة تحسب على مستوى المؤسسة لديهم مدة عقد محددة حسب المدة الزمنية وحسب تخصصهم تحدده الإدارة الخاصة بهم (من 18 شهر الى غاية 36 شهر) تحسب وفق عدد الحضور والمعدلات التالية:

السداسي الأول 20 % من الأجر القاعدي

السداسي الثاني 30% من الأجر القاعدي

السداسي الثالث والرابع 50% من الأجر القاعدي

السداسي الخامس 60 % من الأجر القاعدي

السداسي السادس 80 % من الأجر القاعدي

➤ يتم حساب الاجور في مصلحة الاجور وفق مرحلتين مرحلة الاجر وما بعد الاجر

1/-مرحلة الاجر: تضم كل من الثوابت والمتغيرات يتم فيها استخراج كشف الاجر وذلك عن طريق

اتباع بعض الخطوات والمراحل المتناسقة فيما بينها، فيتم فتح شهر جديد في التطبيق ومن خلال الحصول على وثيقة التتقيط(الملحق2) المستلمة من قسم الموارد البشرية يقوم العامل المكلف باعداد الاجور بمراجعة المعلومات الموجودة في الاستمارة بالبيانات الموجودة في التطبيق creSHum عن طريق ادخال رقم تسجيل العامل ليحصل على كل معلوماته ويقوم باضافة المتغيرات مثل الساعات الاضافية ومنحة السفر ومنحة المنطقة .. الخ (الملحق 4 ص 2) وبعض المتغيرات ان وجدت كالحالة

العائلية للعامل في حالة زواجه أو زيادة طفل جديد له يتم حساب ساعات العمل وتسجيلها وفق ما تم حسابه في reSHum ويغلق الملف وتحويله الى disque يتمثل في fichier txt (الملحق 5) عبارة عن ملف يحتوي على رقم تعريف العامل بالإضافة الى المتغيرات التي قام بها العامل : الحضور، السفر، الساعات الإضافية) ويرسل الى مقر الحسابات الام بالجزائر عبر البريد الالكتروني المهني منتظرا الرد وبعد المراجعة والمعاينة يتلقى تقرير يحتوي على الاخطاء من اجل تصحيحها اما في حالة عدم وجودها يكون فارغ يرجع هذا الملف الى ملف اخر يسمى VIR عن طريق برنامج EXEL الذي يقوم ببعض التعديلات كترتيب اسماء العاملين حرفيا ومسح بعض البيانات الغير مهمة ليكون مختصر وشامل يحتوي على كل من Rib اسم ولقب العامل رقم التسجيل وتاريخ الازدياد، ... الخ ليقدم لمصلحة المحاسبة من اجل استخدامه وارساله للبنك من اجل سداد العمال .و كشف الاجور يعد على مستوى الجزائر ويسلم للعامل كوثيقة

2/- مرحلة ما بعد الاجر:

يتم فيها معالجة الاقتطاعات والقيام بالتصريحات الشهرية والسنوية ويكون ذلك الكترونيا وهناك نوعان من الاقتطاعات اقتطاعات ضريبية واجتماعية حيث ان العامل لن يحصل على كل الأجر الاساسي والمنح والعلاوات، تكون التصريحات الشهرية بالنسبة للضمان الاجتماعي قبل 30 من كل شهر وتصرح عن طريق موقع صندوق الضمان الاجتماعي (ملحق 6)، أما التصريحات السنوية تكون قبل شهر جانفي، بينما للتصريحات السنوية الخاصة بالضريبة على الدخل الاجمالي تكون قبل 30 مارس تدعى G29 (الملحق 7) بينما الشهرية (الملحق 8) تكون قبل 12 من الشهر الذي بعد شهر المصرح به مثال شهر جانفي يكون التصريح قبل 12 فيفري تتم معالجتها عن طريق الاخذ بحالات الأجر المرسولة من الجزائر لتحول الى برنامج EXEL الذي يحتوي على قاعدة بيانات يحتاج فية كل من التاريخ ورقم التعريف والاسم واللقب ... الخ بعد معالجتها الكترونيا ترسل الى مصلحة المحاسبة، تقطع نسبة 9 لصالح الضمان الاجتماعي وتصرح بها المؤسسة عن طريق موقع الضمان الاجتماعي تصريحات عن بعد يصرح بكل المتغيرات مثال عامل دخل جديد يصرح بذلك في مدة 10 ايام أو يتبعها غرامة، عامل توفي، التقاعد، تغير في الحالة الاجتماعية .. الخ ليستخرج وثيقة التصريح (ملحق 9)، بينما تقطع IRG وفق سلم تنقيط محدد لكل اجر وبادخال البيانات في التطبيق ليتم

معالجتها واستخراج ورقة التصريح المبلغ المقتطع (الملحق 10) تبعث لمصلحة المحاسبة من اجل تسديدها في الجزائر .

➤ مثال تطبيقي :

أ- حالة عامل دائم :

• عامل جديد تم توظيفه بمؤسسة سوناطراك يشغل منصب إداري ذو صنف 17 لديه خبرة خارج المؤسسة

24 شهر بالإضافة الى أنه متزوج من امرأة لا تعمل أجره القاعدي 80559.08 دج

المطلوب : حساب الأجر الشهري لهذا العامل

خبرة خارج المؤسسة 624.80 دج

علاوة المرأة الماكثة في البيت 1500 دج

منحة المنطقة 851.50 دج لليوم الواحد، في الشهر 30 * 851.50 = 25545 دج

-الإيرادات الخاضعة للضريبة هي الأجر القاعدي وعلاوة الخبرة المهنية .

-الإيرادات الغير خاضعة للضريبة هي منحة المنطقة وعلاوة المرأة الماكثة في البيت.

الإقتطاعات :

$$\text{إقتطاع الضمان الإجتماعي} = 9\% * (\text{الأجر القاعدي} + \text{علاوة الخبرة} + \text{علاوة منحة المنطقة})$$

$$= 9\% * (80559.08 + 624.80 + 25545.00) = 9605.60 \text{ دج}$$

إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG = الإيرادات الخاضعة للضريبة - النفقات الغير خاضعة للضريبة

$$9605.60 - 624.80 + 80559.08 = 71578.28$$

حسب سلم الخاص ب IRG المعدل سنة 2022 يقتطع مبلغ 11624.00 دج

الاجر الصافي = (الإيرادات الخاضعة للضريبة + الإيرادات الغير خاضعة للضريبة) - (النفقات الخاضعة للضريبة + النفقات الغير خاضعة للضريبة)

$$86999.28 \text{ دج} = (27045 + 81183.88) - (9605.60 + 11624.00)$$

الشكل (7-2) : كشف الأجر

 سوناتراش sonatrach		BULLETIN DE PAIE										Structure :																
Mats		Année										N° S.S. : Employeur :																
MATRICULE		NOM ET PRENOMS										DATE D'ENTREE		NAISSANCE		FONCTION												
Div	Dir	Dpl										Groupe Sanguin	GRADE		Sous-classification			S.F	C/C	Nbre E.Fol.	Erf -10	Code I.R.G.	Mod Paie	C. Banq au Cals	Code Agence	N° COMPTE BANCAIRE ou C.C.P		
RUBRIQUES															NOMBRE OU BASE		TAUX		GAINS		RETENUES							
CODE		LIBELLES														IMPOSABLES		NON IMPOSABLES		IMPOSABLES		NON IMPOSABLES						
		- SALER de Base علاوة أساسية - علاوة إقامة المأكل في البيت - علاوة منحة المنطقة إقتطاع الضريبة على الأرباح 9% (IR G) إقتطاع الضريبة على الدخل على حساب										106723,88		9%		80559,08 624,80		1500.00 85545.00				9605,60 11624.00						
IMMATRICULATION S.S.		MONTANT SOUMIS A IMPOS										NET A PAYER		TOTAL		TOTAL		TOTAL		TOTAL								
												86999,28		81183,88		27045		11624.00		9605,60								

ب- حالة متربص

- متربص مدة عقده 18 شهر ومدة حضوره 30 يوم

المطلوب : حساب الأجرة في السداسي الأول .

الحل:

معدل السداسي الأول 20% * الأجر القاعدي

$$18000 * \%20 / 100 = 3600$$

لليوم الواحد 120 دج = $3600/30$

120*30=3600ج

- متربص مدة عقده 18 شهر ومدة حضوره 25 يوم

المطلوب: حساب الأجرة في السداسي السادس

$$18000 * 80\% / 100 = 14400$$

$$14400 / 30 = 480 \text{ لليوم الواحد}$$

$$480 * 25 = 12000$$

المطلب الثاني : المقابلة المعدة للدراسة

اجرينا مقابلة مع عملاء مصلحة الأجور السيد بن سعدة لحسن والسيد شمس الدين قويدري بطرحنا عليهم جملة من الأسئلة كانت كالتالي:

س1: هل تعتبر تكنولوجيا المعلومات مهمة بالنسبة اليك ؟

ج1: نعم بطبيعة الحال تعتبر تكنولوجيا المعلومات المتاحة حاليا مهمة بالنسبة لعملي وليس هذا فحسب بل لكل عمال المؤسسة وبالتالي المؤسسة ككل فتكنولوجيا المعلومات هي من تفرض نفسها على المؤسسة.

س2: هل تستخدم المؤسسة الأجهزة الحديثة جنبا الى جنب مع الوسائل التقليدية؟

ج2: لا تستخدم المؤسسة الوسائل التقليدية في أنشطتها اليومية لكن هذا لايعني أنها استغنت على لاوراق فهي تستخدمها كوسيلة اثبات لأي وثيقة داخ نظام المعلومات.

س3: هل وفرت المؤسسة تكوين لعمالها في مجال تكنولوجيا المعلومات ؟

ج3: نعم ماتسعى إليه مؤسسة سوناطراك -مديرية الصيانة لولاية الأغواط - السير وفق منهج متطور و إستراتيجية فعالة تدعم الدخول الى عالم التكنولوجيا ولكن لا يمكن ان يكون ذلك للالات فقط فالالة لا يمكنها ان تشتغل نفسها بنفسها لذا وجب على المؤسسة ان توفر موظفين في هذا المجال وتعمل على تكوينهم وتطورهم في هذا المجال حتى يحصل التوافق بين الوسائل الحديثة والموارد البشرية، لكن يبقى على العمال الذين يريدون تطوير انفسهم بذل مجهودات خاصة في احتراف البرامج لتسهيل العديد من العمليات الحسابية وربط المعلومات الموجدة بقاعدة البيانات مع التطبيقات الخاصة بالمؤسسة .

س4: هل النظام المطبق في مؤسسة سوناطراك - MNL -بالأغواط هو نفسه النظام المطبق بجميع فروع سوناطراك ؟

ج4: نعم النظام المستخدم بمؤسسة سوناطراك موحد ويستخدم في جميع فروعها بدون استثناء .

س5: ماهي البرامج المستخدمة داخل مؤسسة سوناطراك في حساب الأجور ؟

ج5: هناك عدة برامج تستخدمها مؤسسة سوناطراك تجمع بين جميع وظائفها تتمثل في برنامج New Access-Excel-Reshum-pay

س6: متى تم إعتقاد برنامج reshum داخل مؤسسة سوناطراك ؟ وماهو البرنامج المعتمد قبل Reshum؟

ج6 : تم الإعتماد على برنامج Reshum بصفة رسمية سنة 2008 أما New pay فهو برنامج كانت تستخدمه المؤسسة من قبل فهو برنامج يستخدم لحساب الاجور بشكل منفصل .

س7: هل هناك محاولات سابقة في تطوير برنامج reshum؟

ج7: بطبيعة الحال اي مؤسسة تسعى لتطوير في البرامج الخاصة بها من أجل تسهيل العمليات وفقا لتطور التكنولوجيا، فالمؤسسة تقوم بالتحديث المستمر للبرامج وكذا الاجهزة مم يساعد الأفراد على السرعة والدقة في إنجاز المهام .

س8: هل تعتبر ان التطبيقات المعلوماتية كافية لتغطية إحتياجات وظائف المؤسسة؟

ج8: التغييراتالحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات ومايقدمه من إيجابيات على مستوى المؤسسة التي تتأثر بهذه التغيرات الثقافية والإجتماعية، الإقتصادية، التكنولوجية كل هذا أوجد مجموعة من التطبيقات المعتمدة من طرفها لتوفير إحتياجات وظائف إدارتها مايجعلها تواكب التكنولوجيا الحديثة وتعتمد على جعل من هذه التطبيقات تقديم كل ماتحتاجه في إدارتها.

س9: هل ساهمت تكنولوجيا المعلومات في التقليل من الأخطاء في حساب الأجور ؟

ج9: نعم ساهمت التكنولوجيا بشكل كبير في التقليل من الأخطاء وكذا تسهيل سير العمليات الحسابية وانجازها بسرعة بالإضافة الى أن هناك برنامج يقوم بمراجعة وتصحيح الأخطاء التي يقع بها العامل اثناء إدخاله للمعلومات أو إعدادها بشكل غير مرتب .

س10: في حالة الوقع في خطأ زيادة الأجر للعامل كيف يتم معالجته إلكترونيا ؟

ج10: في حالة زيادة في الأجر يتم إلغاء الأجر للشهر الموالي ويتم معالجتها من خلال برنامج Excel يحذف العامل من قائمة الاجر (anulé la paie) اما في حالة النقصان فيتم تعويضها .

س11: هل تسلم بطاقة الأجر للعامل مفصلة وكيف تسلم ؟

ج11: نعم تسلم بطاقة الأجر للعامل بشكل مفصل وبعد 3 أيام من استلام المؤسسة لكشف الأجر يتم نسخ 3 نسخ باللون الأصفر والأحمر والأخضر والأبيض نسخة تسلم للضمان الإجتماعي ونسخة تبقى في المؤسسة والآخر تسلم للعامل .

س12 : هل للمؤسسة تواريخ خاصة بتسليم الأجور محددة لا يجوز تجاوزها ؟

ج12: نعم هناك تواريخ خاصة بالمؤسسة لا يتم تجاوزها أبدا .

س13: كيف تقيم مستوى التكنولوجيا الجديدة المعتمدة في المؤسسة؟

ج13: تقيمي للتكنولوجيا الحديثة يكون بالإيجاب طبعا رغما من كل النقائص والمشاكل التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية مؤسسة سوناطراك من ضمن هذه المؤسسة التي أتكلم عنها لكن هذا لا يمكن ان تعود كلها بالسلب على اداء المؤسسة وتواجهها نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة لكننا نطمح للأحسن والرقي و الإزدهار بمؤسسة سوناطراك بقدام الأيام .

س14: ما أثر التكنولوجيا على رواتب الموظفين ؟

ج14: إن استخدام نظام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في تفعيل وظيفة تسيير الرواتب من خلال الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور .

س15: كيف يتم سير نظام المعلومات المحاسبي ؟

ج15: يتم سير نظام معلومات المحاسبي بشكل آني بإدخال البيانات الى غاية الخروج فهو يتميز بالمرونة لحد كبير .

س16: كيف تسيير الأجور على مستوى المؤسسة؟

تسيير الأجور على مستوى المؤسسة عبر مصلحتين هما: مصلحة المستخدمين التي تهتم بمختلف الشؤون العامة للعمال ومصلحة الأجور التي تهتم بإعداد بطاقات الأجور، وحساب مختلف الإقتطاعات.

س17: هل توجد عمليات مابعد الاجور؟

ج17: نعم توجد عمليات مابعد الأجور وتتمثل في إقفال الحسابات وترصيدها.

س18: ما هي العوامل المؤثرة في الاجور؟

ج18: العوامل المؤثرة في الأجور هي الظروف الإقتصادية الطارئة، قدرة المؤسسة وإمكانياتها، الكفاءة الإنتاجية، التشريعات وقوانين العمل، تكاليف المعيشة ومستوياتها ... الخ

س19 : ما هي الصعوبات التي تواجهكم عند اعداد الاجور؟

ج 19: الصعوبات التي قد تواجهها هي المدة التي يتم فيها اعداد الاجور يجب ان لا تتجاوز هذه المدة وهذا ما يشكل ضغط علينا.

المطلب الثالث : تحليل وتفسير النتائج

من خلال ماتحصلنا عليه من نتائج في الميدان حول ماذكر عن تكنولوجيا المعلومات ومساهمة في حساب الأجور وهذا حسب الأفراد المقابلين من عملاء مصلحة الأجور في مديرية الصيانة الأغواط تم الإجابة على الاسئلة المطروحة على حسب وجهة نظرهم ومن خلال عملهم ومنه سنقوم بتفسير هذه الإجابات .

تعتمد المؤسسة على موارد بشرية ذات كفاءة عالية .
تسعى المؤسسة للإعتماد على وسائل تكنولوجيا حديثة التي فرضت نفسها داخل كل المؤسسات.
تسعى المؤسسة الى مواكبة التطور بالإهتمام بالموارد البشرية التي تتناسب مع التغير الحاصل داخل المؤسسة وخارجها .
يعتبر التكوين إحدى الخيارات الإستراتيجية للمؤسسة لتنمية قدرات أفرادها ضمن استراتيجيات الموارد البشرية.

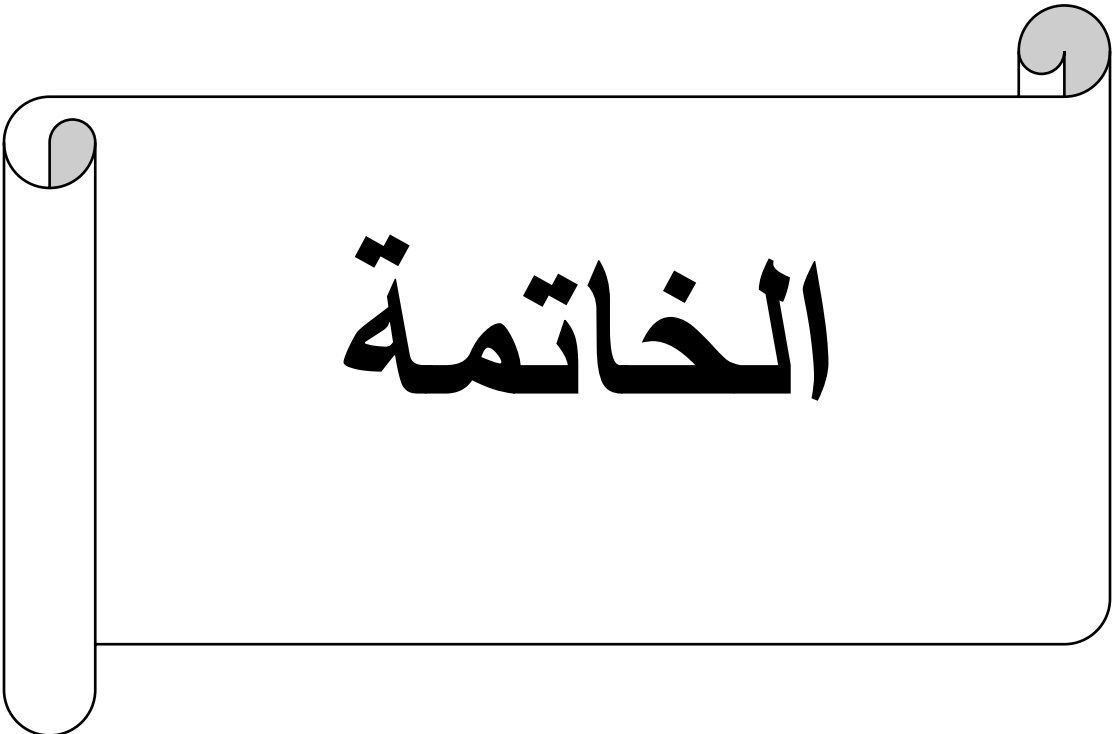
عملية حساب الأجر في المؤسسة لا يتطلب جهد كبير نظرا لتوفر تطبيقات خاصة .
إعتماد المؤسسة على برنامج reSHum لحساب الأجر بشكل كبير .
تختلف مؤسسة سوناطراك في كيفية حساب الاجر عن باقي المؤسسات الأخرى.
تظهر آثار تكنولوجيا الحديثة على سير المؤسسة وطاقتها من الموارد البشرية .
يعتبر الأجر القاعدي المبلغ الأساسي الذي تحتسب منه كل التعويضات والمنح،
لكل عامل في المؤسسة تعويضات ومنح خاصة بمنصبه، بحيث تختلف حسب كل مستوى كلما كانت قيمة الوظيفة عالية كلما إرتفع الأجر .

تأتي المعالجة المحاسبية بعد مرحلة الأجور ومابعدا لأجل اثبات وتدوين الأعباء الخاصة بالمؤسسة اتجاه مصلحة الضرائب وصندوق الضمان الإجتماعي.

كما يمكننا أن نظيف مجموعة من الملاحظات للإفادة أكثر وهي ملاحظات من شأنها أن تعطينا الصورة الواضحة لواقع إستخدام تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الاجور بالمؤسسة محل الدراسة، من بين ما يلاحظ أن الإدارة تملك الإرادة الكاملة لتوفير جميع الوسائل المتطورة والمتعلقة بتكنولوجيا المعلومات حيث نجد أن المؤسسة لها إمكانية كبيرة وحقيقية لتوفير الأجهزة والحواسيب لجل المصالح والمكاتب التي لها حاجة بهذه الأجهزة فهذا يؤثر مباشرة على سير جميع المصالح بها دون وجود عناء من بينها مصلحة الأجور التي تهتم بسير كافة مراحل إعداد الاجور ومابعدا .

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بمديرية الصيانة ولاية الأغواط، نستخلص أن المؤسسة تحتوي على نظام معلومات محاسبي محوسب متمثل في نظام reSHum الذي يعتبر نظام يستمد البيانات التي يحتاجها من الوظائف الأخرى الموجودة داخل المؤسسة ويوفر المعلومات المطلوبة التي يحتاجها مستخدميها كإعداد كشف الأجر الذي يحصل من خلاله العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، إذ أن المعالجة المحاسبية للأجور داخل المؤسسة ليست فقط قيود فهي تحليل كشف الأجر، و إستخراج مجموعة من الإقتطاعات للوصول الى الأجر الصافي الذي يدفع للعمال فهذه العمليات، يعتمد بشكل كبير على إستخدام تكنولوجيا المعلومات ولعل من أهمها الحاسوب والانترنت وهذا ماكان له دورا إحصائيا في تحسين أدائه، إذ زادت قدرته على إدخال وتخزين ومعالجة كمية كبيرة من البيانات في وقت قصير و بأقل تكلفة، وزادت إمكانياتها إكتشاف الأخطاء وتصحيحها.



الخاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على جودة تكنولوجيا المعلومات في "شركة سوناطراك" مديرية الصيانة - الأغواط- وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث نظرا لإتساع دائرة المعرفة والبحث في شتى الميادين، إرتفع المد المعلوماتي وأصبح العصر الحديث يسمى بعصر المعلومات، الذي يركز على تكنولوجيا المعلومات والاتصال كنتيجة لعجز الأدوات التقليدية عن إستيعاب هذا الكم المتزايد من المعلومات، حيث أصبحت المعلومات أحد الموارد الاستراتيجية في أي مؤسسة وأصبح الإعتماد على نظم المعلومات والاتصال أكثر فأكثر في العمل بإدخال هذه التقنية في جميع المؤسسات خاصة في مجال الأجور بعدما اتضحت التأثيرات التي يمكن أن تحدثها في رفع الأداء الكلي للمؤسسة، إذ يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان إيجابا للمؤسسة ولصالحها وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان سلبا عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلاف، إن الإحاطة بجميع جوانب موضوع الأجور والإلمام بها لم يعد بالأمر الهين، وهذا لما يعرفه الموضوع من اتساع ومن تغيرات مستمرة تجري به، ومنه فإنه من خلال دراستنا الموجزة لهذا البحث توصلنا إلى :

أولاً: إختبار صحة الفرضيات

الفرضية الأولى: تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى فعالية التكامل والربط بين وظائف المؤسسة، فمن خلال البحث الذي قمنا به في الجانبين النظري والتطبيقي توصلنا الى أنها تنعكس إيجابا على تطور وظائف الإدارة ورفع كفاءة الأداء من جهة أخرى من خلال التوجه التديريجي والجاد نحو رقمنة الوظائف لجعلها أكثر كفاء وفعالية.

الفرضية الثانية: إستخدام تكنولوجيا المعلومات على محاسبة الأجور ينعكس عليها بالدقة والسرعة عند إعداد كشوفات الأجر، من خلال الدراسة الميدانية والإطلاع على كيفية سير اعداد كشف الأجور توصلنا على ان للتكنولوجيا دور كبير في زيادة القدرة على إدخال ولتخزين ومعالجة كمية كبيرة من البيانات في وقت قصير وإمكانية إكتشاف الأخطاء وتصحيحها، وأنتاج معلومات ملائمة ودقيقة ككشف الأجور ليتم إيصالها الى مستخدميها في الوقت المناسب.

ثانيا: نتائج الدراسة

- تحتوي المؤسسة على نظام معلومات متكامل من حيث المكونات (المعدات والأجهزة، الشبكات، الأنظمة).
- إن نظام المعلومات المحاسبي لمديرية الصيانة بالأغواط والممثل في نظام ال reSHum، يمتاز بالوضوح والدقة والسرعة في إنجاز الاعمال، تخزين كم هائل من البيانات وسرعة تدفقها وإيصال المعلومات المحاسبية الى مستخدميها في الوقت المناسب .
- تسعى المؤسسة لإستغلال الأنظمة في كافة الممارسات الإدارية بهدف ربح الوقت وتقليص حجم إستغلال الورق ورفع نسبة الشمول والدقة في العمل .
- تعتمد المؤسسات على نظام معلومات المحاسبية لأجل تحسين وفعالية المعاملات بين الوظائف الإدارية ولمعرفة مدى كفاءة نظام المعلومات الخاص بالمؤسسة قمنا بإلقاء نظرة على كيفية سير نظام المعلومات وجودة مخرجاته داخل مصلحة تسيير الأجور ومابعد الاجور .
- يلخص الأجر في وثيقة تحمل إسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ الصافي منه بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الإقتطاعات بنوعيتها الضريبية والإجتماعية.
- ساهمت الوسائل الحديثة لتكنولوجيا المعلومات فيتحسين سير العمل في المؤسسة وتغير سلوك الأفراد، والمساعدة في إتخاذ القرارات، فأصبح هناك نوع من ضبط الموظفين وذلك عن طريق تدعيم المتابعة والمراقبة مما أدى الى زيادة المردودية.
- أدى إستخدام تكنولوجيا المعلومات الى تسهيل وسير عملية حساب الأجور .

ثالثا: التوصيات والإقتراحات

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج يمكن تقديم مجموعة من التوصيات ونرجو أن يتم الأخذ بها بعين الاعتبار :

- رفع كفاءة وفاعلية العاملين لمواجهة المتغيرات التقنية المعاصرة، عن طريق الإهتمام بالتدريب والتأهيل العلمي والعملية المستمر للعاملين فيها على أحدث النظم والوسائل التكنولوجية المتقدمة، من أجل رفع مهاراتهم وزيادة خيراتهم العلمية والعملية ومتابعة كل جديد ومتعلق بالعمل الإلكتروني ومحاولة الإستفادة منه.
- إقامة علاقات بين الجامعات والمؤسسات الإقتصادية، من أجل تبادل الخبرات العلمية والعملية وإثراء البحوث العلمية، وإزالة العوائق التي تفرض على الباحثين.
- تفعيل وتوسيع إستخدام الشبكات وإستغلالها بشكل كلي.

- العمل على تفعيل أمن الشبكات في المؤسسة وتطوير تقنية حفظ المعلومات على مستوى الخادماآ.

وفي الأخير نأمل أن نكون قد وفقنا في إعطاء ولو جزء بسيط من المعمومات المتعمقة بالموضوع محل الدراسة، الذي يبقى مجالا واسعا ومتشعبا، كما نعتذر على أي خطأ أو سهو أو تقصير.

رابعاً: آفاق الدراسة

بعد إتمام معالجة الدراسة التي تطرقت بالمؤسسة محل الدراسة، نجد بأنه لا يمكن حصر موضوع حصر تكنولوجيا المعلومات وإستخدامه في محاسبة الأجور في دراسة واحد بحكم تشعب جوانب الموضوع ومنه نرى إمكانية مواصلة البحث في جوانب لها صلة بالموضوع وتحتاج إلى تعميق أكثر، لأن دراستنا كانت محددة في تحليل هذا الموضوع من منظور كثافة إستخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة الإقتصادية لحساب الأجر من خلال دراسة حالة مؤسسة سوناآراك MNL بالأغواط فقط من هذا المنطلق نقترح إشكالية من الموضوع لدراسات أخرى نصوغها كما يلي :

- أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة .
- دراسة دور الوعي الثقافي التكنولوجي في تحسين الخدمات المقدمة في المؤسسة .
- دراسة سلوك العمال في المؤسسات الإقتصادية اتجاه المعاملات الإلكترونية.



المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

١. الكتب

- (1) احمد فوزي ملوخيه، نظم المعلومات الادارية، مركز الاسكندرية للكتاب
- (2) احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنش و التوزيع، الطبعة 5، سنة 2015
- (3) اخضر مصباح الطيطي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، عمان - دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2012-1433هـ
- (4) سعد غلب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات، عمان، دار المناهج، 2005، ص 22-23
- (5) طاهر حيدر حردان، مبادئ الاقتصاد دار المستقبل الأردن 1997
- (6) عبد العزيز السيد مصطفى، حسن عبد العال، أساسيات تكنولوجيا المعلومات - تطبيقات محاسبية باستخدام برنامج MS EXEL، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2020،
- (7) علي محمد ربابعة، ادارة الموارد البشرية - تخصص نظم المعلومات الادارية-، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، 2003م-1423هـ،
- (8) غسام قاسم داود اللامي، أميرة الشكرولي البياتي، تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال الاستخدامات والتطبيقات، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع،الأردن، الطبعة الاولى 2010
- (9) فايز جمعه النجار، نظم المعلومات الإدارية منظور اداري، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009
- (10) محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات IT، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009
- (11) محمد الصيرفي، نظام المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، مصر، 2005،
- (12) محمد محمد الهادي، تكنولوجيا المعلومات وشبكات المعلومات مع معجم شارح للمصطلحات، الطبعة 1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2000
- (13) مهند سهاونة، التجارة الالكترونية وأثرها على العمالة، الجمعية العلمية الملكية، عمان، الاردن، 2005
- (14) نجم عبد الله الحميدي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، 2009
- (15) يوسف حجيم الطائي والآخرون، إدارة الموارد البشرية،الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2006،

II. الأطروحات ورسائل الجامعة

- (1) إبراهيم بختي، محاضرات مقياس تكنولوجيا ونظم المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ماجستير تسير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2005/2004
- (2) أحمد قنيح، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الإبداع المحاسبي، أطروحة دكتوراه الطور الثالث ل م د، تخصص دراسات محاسبية وجبائية متقدمة، جامعة غرداية - الجزائر -، السنة الجامعية 2019/2018
- (3) أحمد نشلة، زهور بلعربي، أثر تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، تخصص إدارة الموارد البشرية، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة عمار ثليجي الاغواط، 2018/2017
- (4) بشير كاوجة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي في المؤسسات الاستشفائية العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2013/2012
- (5) بن بلخير حسان، بلغويني عيسى، تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير المؤسسات، السنة الجامعية 2016-2015
- (6) بن عمارة رضوان، مسعودي عبد الوهاب، تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودورها في تفعيل إدارة العلاقة مع الزبون دراسة ميدانية لعينة من زبائن بمؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، مذكرة ماستر، تخصص تسويق، خدمات جامعة ورقلة، السنة 2020/2019
- (7) بوثلجة حمادة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والاجور في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة ومراجعة جامعة البويرة، 2015/2014
- (8) بوعلي فريدة، فوضيل حكيمة، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي بالمؤسسة، دراسة حالة اتصالات الجزائر "المديرية العملاقية للاتصالات" البويرة، مذكرة ماستر، تخصص اقتصاديات المالىقو البنوك، السنة الجامعية 2014/2013
- (9) خدة ياسر، تومي نور الدين، محاسبة الأجور في الإدارة العمومية، مذكرة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة خميس مليانة، 2018/2017

- 10) رحموني سعاد ،حمروش سعاد، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة الشركة الإفريقية لمزجاج _الطاهير_ مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص محاسبة وإدارة مالية، 2017/2016،
- 11) عزيز عبد الرحمان العتبي، أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة المملكة المتحدة، 2010
- 12) عمر عطا الله، تكنولوجيا شبكة الانترنت وتأثيرها على تطوير أنظمة المعلومات المحاسبية، شهادة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة، السنة الجامعية 2017/2016
- 13) كريمة بن صالح، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2010، ص23-24
- 14) مراد الرئيس، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة، رسالة شهادة التخرج في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005/2004
- 15) هناء عبداوي، "مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في إكساب الميزة التنافسية"، رسالة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات، جامعة محمد خيضر - بسكرة - ، 2015/ 2016
- 16) يحيى سفيان، مخنث حسين، دور تكنولوجيا المعلومات في تسيير الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة نفطال -الأغواط-، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير المؤسسات، جامعة الأغواط، السنة الجامعية 2016/2015
- 17) يعيشي عبدالناصر، اولاد عمار محمد، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين نظام المعلومات المحاسبي، مذكرة ماستر، تخصص مالية المؤسسة، جامعة أدرار، 2017/2016

1. المقالات والمجلات

- 1- بوداود ابراهيم، استخدام مصطلح تكنولوجيا المعلومات في تخصص المكتبات والمعلومات، قسم علم المكتبات والتوثيق جامعة الجزائر
- 2- وهيبة عيشاوي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة واثرها على المؤسسة، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة البليدة 2 الجزائر ،المجلد 7، العدد 27، جوان 2018

- 3- شهرزاد شهاب، مدى امكانية تطبيق الادارة الالكترونية في المدارس الثانوية والاعدادية من وجهة نظر مديري المدارس في مركز محافظة نينوى، مجلة التربية والعلوم، معهد إعداد المعلمين، العراق، العدد2، 2013،
- 4- أحمد علي، انيس عبد الله، سامي ذياب محل، الخصائص الأساسية لمنظمات الأعمال المعاصرة في الألفية الثالثة، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة تكريت، العراق، المجلد4، العدد11، 2008
- 5- بن ديب عبد الرشيد خلد توازيت ،قياس مدى إستخدام شركات الاتصالات في الجزائر لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات، جامعة الجزائر
- 6- وهيبة عيشاوي، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة واثرها على المؤسسة،مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة البليدة 2 الجزائر ،المجلد7،العدد27، جوان 2018
- 7- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحباية وفق النظام المحاسبي المالي، متيجة لمطبعة براقى، الجزائر

١. القوانين والمراسيم

- 1- المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 الصادر في الجريدة الرسمية في 21 / 4 / 1990 العدد 70

II. المواقع الالكترونية

- 1) <https://ar.ebrdbusinesslens.com/14-about-5471307-impact-information-technology-accounting1-86264>
- 2) <https://ar.thpanorama.com/articles/tecnologa/las-10ventajas-y-desventajas-de-las-tics-principales.html>
- 3) [%٥](https://www.babelsoftco.com/ar/faq/public/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9)
- 4) https://www.researchgate.net/publication/34781392_18 ،
- 5) https://www.researchgate.net/publication/347813923_almmasbt_almalyt_almqat_1_alfsl_althalh_mhasbt_alajw

ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية

- 1) HassEII, Marek P.& Mooney,Marta"Integrated Process Managemet:A Management technolgy for the new competitive Era" .
- 2) OFFRE DE FORMATION SMA parcours reSHum système de gestion des ressources humaines



الملاحق

الملحق 1: الاستثمار الشخصية

[illegible]



ACTIVITE TRANSPORT PAR CANALISATION
DIVISION MAINTENANCE
DIRECTION MAINTENANCE
LAGHOUAT

FICHE DE POSITION MENSUELLE

LAGHOUAT, le: 26-04-2022

Date	J	Pos.	Observations
16	D	P	
17	L	P	
18	M	P	
19	M	P	
20	J	P	
21	V	RH	
22	S	RH	
23	D	P	
24	L	P	
25	M	P	
26	M	P	
27	J	P	
28	V	RH	
29	S	RH	
30	D	P	
31	L	P	
1	M	P	
2	M	P	
3	J	P	
4	V	RH	
5	S	RH	
6	D	P	
7	L	P	
8	M	P	
9	M	P	
10	J	P	
11	V	RH	
12	S	RH	
13	D	P	
14	L	P	
15	M	P	

Mois à : 31	jours
-------------	-------

Nom et prénom :	
Matricule:	Structure: APR DEPARTEMENT APPRO ET TRANSPORT
Echelle:	Fonction: CADRE ETUDES TECH N3 (APPRO)
Période du: 16-JAN-22 au : 15-FEB-22 Mois Paie: MARS 2022	
Système Pointage : NON SOUMIS A RELEVÉ SURFACE (1)	

RECAPITULATION			INDEMNITES	
Pointage	Nb jours	IZCV CP		
P	23		IZCV :	31
RH	8		PANIER :	23
Total : 31			Retenu Panier :	23

MISSIONS				
Lieu	Zone	Date aller	Date retour	IZCV IZCV CR

Visa Gestion Personnel

Responsable Hiérarchique

Observations

الملحق 3 : كشف الأجر

[illegible]



- Administration Paie
- Préparations Paie
- Traitements Paie
- Editions Paie



RESHUM MODULE PAIE



RESHUM: SYSTEME DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Action Edit Block Field Record Query Window Help

HYMFGEST: ENTREES PAIE PERIODIQUE (F.I.G. + F.NAV 20/30) [?+X] [KABOUCHE@GPAYE]

Journée: ACA ACT (CTR <= 6 MOIS) SUPP IMPORT/JOURNEE IMPORT/JOURNEE

Période: 03 Exercice: 2000 Date de MAJ: 04-04-2000

Matricule: 00003039 Date d'entrée: 30-01-2000 Date de sortie: 30-07-2000

Nom et Prénom: Position de Paie: POSITION NORMAL DE PAIE

Structure: DIVISION INTENDANCE Ech: 07 Sit Fam: CELIBATAIRE

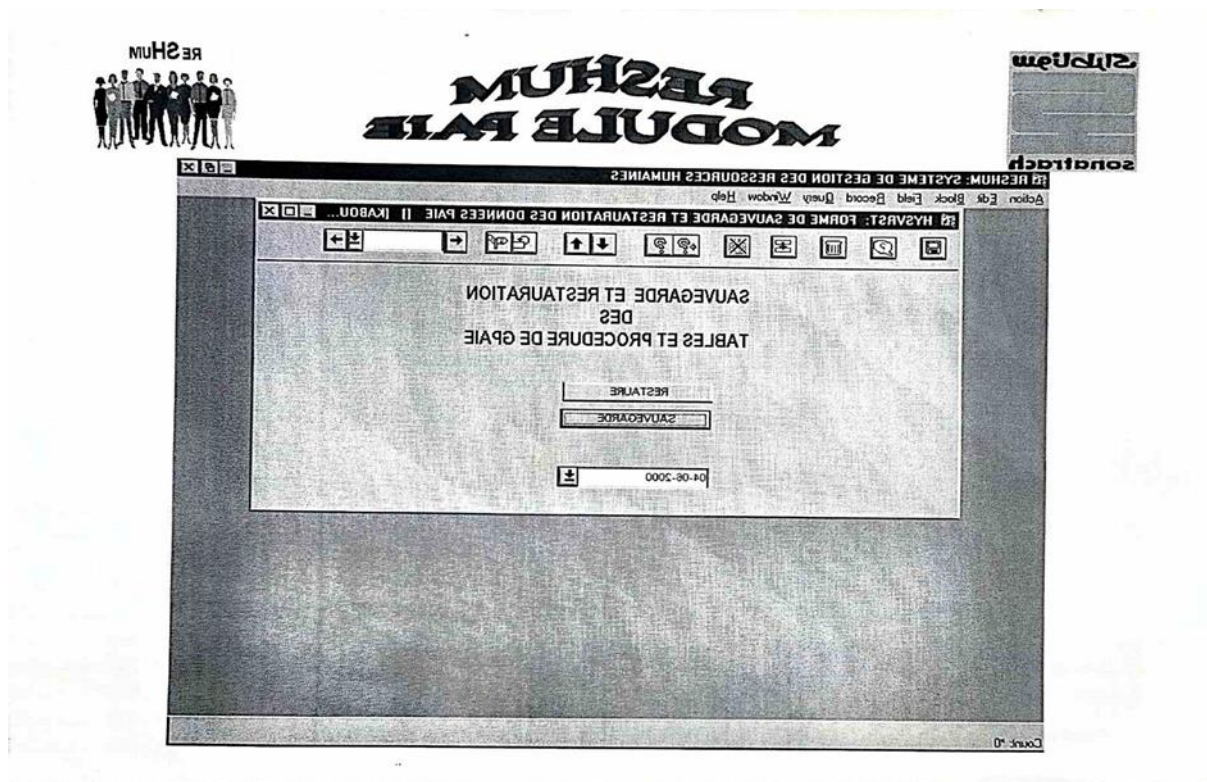
Système de Trav: Fonction: AGENT D'HYGIENE

IMPORTATION/MATRICULE

Fiche Individuelle de Gestion Fiche Navette F20 Fiche Navette F30 Fiche CORR PRUPRC

C.Rub	Libellé	Sens	Et Statistique	Montant	D Début validité	D Fin validité
283	Z C V D (SR)	Gain	28			

Count: 10 <Lib>



الملحق 5: fichier txt

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

الملحق 6 : site déclaration cnas



Ministère du Travail , de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.
Caisse Nationale des Assurances Sociales des Travailleurs Salariés.



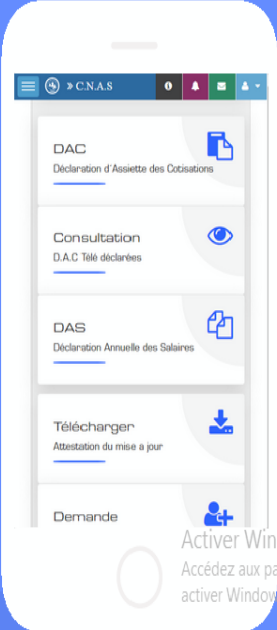
Espace Employeur

Nom d'utilisateur

Mot de passe

[Se connecter](#) [Vérifier une attestation de mise à jour](#)

Vous n'êtes pas encore inscrits à notre portail ?
Contactez votre Agence CNAS pour obtenir vos codes d'authentification,
et bénéficiez des services en ligne disponibles



Activer Windows
Accédez aux paramètres de l'ordinateur pour activer Windows.



Sonatrach / TRC
Division Maintenance
Direction Maintenance
Direction Maintenance Laghouat
Département Administration & Moyens
Service paie & Apres Paie

Déclaration Annuelle de L' IRG

G29

Exercice : 2021

[illegible]

الملحق 8 : التصريحات الشهرية بIRG

janvier-2022

janvier-2022													
Désignations	Nbre d'Agents	Base de Calcul	Total Charges										
			30%										
Pérennités Non Handic.													
Handicapés													
Total Pérennités													
Cadres Supérieurs													
Temporaires													
S T C													
P.Intérèssément C.D.S													
P.Intérèssément													
Prime Projet SH ONE													
Paiements Annulés													
Paiements Annulés													
Total	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
			Montant à Payer										0,00

[illegible]

Le Chef de Département ADM

M. BOURENI

الملحق 9 : وثيقة التصريح للضمان الاجتماعي



Activité Transport par Canalisation
Division Maintenance
Direction Maintenance Laghouat

REF : MTN-DML-ADM / _____ / 2022

Laghouat Le, 28/04/2022

Monsieur
Le Chef de Département
Finance DML.

Objet : Règlement Cotisations de Sécurité Sociale

Nous vous demandons de procéder au règlement des charges sociales du mois de
janv 2022 au profit de la CNAS, selon détail ci -dessous :

Total des Cotisations =	
A Déduire =	0,00
Cnas Laghouat :	0,00

#####

الملحق 10: وثيقة التصريح ب IRG



Activité Transport par Canalisation
Division Maintenance
Direction Maintenance Laghouat

REF : MTN-DML-ADM / _____ 2022

Laghouat Le 28/04/2022

Monsieur
Le Chef de Département
Finance DML

Objet : Déclaration et Mandatement I R G - salaires

Nous vous communiquons pour déclaration et mandatement de l' I R G -Salaires mois de
janv 2022 , selon état détaillé ci-joint :

Rubriques	Bases Imposables	Montant	Obs
I R G	0,00	0,00	
		0,00	