جامعة الشلف.

المستوى: الثالثة ليسانس.

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

تخصص: تنظيم سياسي وإداري.

قسم العلوم السياسية.

2025/2026.

أسئلة امتحان السداسي الخامس العادي في مقياس التنمية الإدارية.

الجواب الأول: (10 نقاط):

1- نعني بشمولية التنمية الإدارية تأهيل العنصر البشري والتنظيم أو الهيكل الإداري وأساليب العمل.

2- يستهدف أسلوب إعادة الهندسة الإدارية تحسين الجوانب **الفنية** الخاصة بالعمليات التي تؤديها الإدارة، تطوير الجوانب **التنظيمية** للإدارة والمتعلقة بطرق وأساليب العمل والشكل التنظيمي المتبع، تحفيز الجوانب **السلوكية** المتعلقة بالعاملين وتحسين **بيئة ومناخ العمل والثقافة التنظيمية**.

3- تركز التنمية الإدارية على جميع مجالات العمل الإداري، وهي عملية دائمة ومستمرة .

4- يؤكد المدخل **التنظيمي الإجرائي** على أهمية الجوانب الهيكلية و التنظيمية للأجهزة الإدارية على أساس أن عمليات التنمية الإدارية تحقق أهدافها إذا ما تم تصميم و تخطيط هياكل الإدارة الحكومية وفق معايير تنظيمية وفنية مناسبة لهذا الغرض.

5- تستمد التنمية الإدارية قوة وجودها حسب المدخل القانوني من الشرعية القانونية. فالصبغة القانونية هي التي تدفع الإدارة نحو الفعالية على أساس أن الحقوق والالتزامات المرتبطة بالعمل الإداري إنما تستمد من الدستور باعتباره القانون الأعلى للدولة.

6- لا تتوقف رحلة المستخدم في التسويق الرقمي الحكومي عند مرحلة الوعي بل لابد أن تمتد إلى مرحلة اتخاذ القرار وتنتهي عند مرحلة الولاء.

7- الخدمات الحكومية الرقمية هي عبارة عن خدمات رقمية تقدمها المؤسسات الحكومية الرسمية، من خلال قنوات رقمية مثل (المواقع الإلكترونية – تطبيقات الهاتف المحمول – وسائل التواصل الاجتماعي) من أجل استفادة المجتمع ككل. ولا تستهدف الحكومة عند تأديتها للخدمات المختلفة الحصول على الربح فقط، بل تحقيق رضا وسعادة المستخدم وتحقيق صورة ذهنية جيدة للمؤسسات الحكومية وموظفيها في بلده.

8- يشير مفهوم الذكاء الاصطناعي إلى الطريقة التي يتم من خلالها محاكاة قدرات الذكاء البشري.

الجواب الثاني: (10 نقاط):

تكون الإجابة على شكل مقال، يحتوي مقدمة للموضوع ومتن وخاتمة.

المقدمة: عبارة عن تمهيد بسيط للموضوع يختم بطرح إشكالية.

المتن: يتضمن النقاط الأساسية الآتية مع شرح مختصر وواضح لكل نقطة:

- **أولا:** شرح أهم خصائص ومميزات الإدارة الجزائرية.
- **ثانيا:** عناصر سياسة التنمية الإدارية في الجزائر: تحتوي على ما يلي:

1- **تطوير هياكل الإدارة:** وهذا عن طريق اعتماد إصلاحات مست كل من الإدارة المركزية والإدارة المحلية.

2- **الاهتمام بالعنصر البشري:** تم في هذا الشأن تنظيم وإصلاح الوظيف العمومي و تطوير نظام الأجور والوقاية الاجتماعية والتركيز على تدريب وتكوين العنصر البشري. (تشرح باختصار).

- **ثالثا:** بالرغم من تحقيق السياسة سابقة الذكر لنتائج إيجابية إلا أنها واجهت ولازالت تواجه مجموعة من العقبات يمكن اختصارها في: معوقات تنظيمية وإدارية، معوقات بيئية، معوقات اجتماعية ومعوقات اقتصادية. (تذكر باختصار).
- **رابعا:** الإستراتيجية البديلة لتفعيل التنمية الإدارية في الجزائر:

يمكن عرض الإستراتيجية البديلة الآتية لحل المشكلات التي تعترض طريق التنمية الشاملة بالجزائر على النحو التالي:

1- **إعادة تنظيم الجهاز الإداري للدولة** عن طريق: إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للدولة على ضوء خطط التنمية، إعادة النظر في وظائف الإدارة الراهنة وتوجهاتها، تطوير وترشيد نظم العمل الإداري وأساليبه، تحديث وتطوير التشريع الإداري بما يتلاءم وأهداف التنمية الإدارية، ضرورة قيام هيئة عليا للتنمية الإدارية في الجزائر، و في الأخير تجديد الإدارة المحلية وتحسين أنماط التسيير المحلي.

2- **القيام بتنمية بشرية شاملة ومتوازنة ومستدامة:** وهذا من خلال الاهتمام بالاستخدام الأمثل للعنصر البشري داخل التنظيم. وخصوصا العنصر القيادي الكفء، وكذا إصلاح الوظيفة العامة.

الخاتمة:

لنجاح أي سياسة تنمية إدارية لابد من توافر الإرادة الحقيقية على مستوى القمة والقاعدة تؤمن بأن تحقيق التنمية الشاملة والمستديمة تحتاج بالضرورة إلى وجود تنمية إدارية مرتكزة على جهاز إداري عمومي قوي وعنصر بشري كفء يقوم بتسيير شؤونه.

بالتوفيق للجميع.