

المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة  
مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

**Behavioral and digital skills and their importance in the emergence  
of new business models in the developed economy  
With reference to the case of Algeria (An analytical study)**

وراد فؤاد<sup>1</sup>، زاوي أحمد صادق<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة عين تموشنت، بلحاج بوشعيب، fouad.ourrad@univ-temouchent.edu.dz

<sup>2</sup> جامعة معسكر، مصطفى اسطنبولي، zaoui\_sadek@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/04/28

تاريخ الاستلام: 2023/02/07

**Abstract:**

Digital and behavioral skills are requirements for new business models. For this reason, we aim in this study to diagnose the reality and future of digital and behavioral skills, while showing their importance in meeting the requirements of new business models.

And we reached important results that show the degree of skills that are highly needed in the future and the extent to which business enterprises and emerging institutions in Algeria dominate this type of skills.

**Keywords:** Digital skills, behavioral skills, digital entrepreneurship, demand for skills, the job.

**Jel Classification Codes:** J23 , J24, L26 , , M13

**ملخص:**

تعتبر المهارات الرقمية والسلوكية من متطلبات طبيعة العمل المطلوبة في الاقتصاديات العالمية المتقدمة التي تولدت بفعل التكنولوجيا المعلومات والاتصال وساهمت في تكوين نماذج أعمال جديدة. من أجل هذا نهدف في هذه الدراسة الى تشخيص واقع ومستقبل المهارات الرقمية والسلوكية مع تبيان أهميتها في تلبية متطلبات نماذج الاعمال الجديدة، فتوصلنا الى نتائج مهمة تبين درجة المهارات المطلوبة بشدة في المستقبل الى مدى التحكم مؤسسات الاعمال والناشئة في الجزائر في هذا النوع من المهارات.

كلمات مفتاحية: المهارات الرقمية، المهارات السلوكية، ريادة الاعمال الرقمية، الطلب على المهارات، العمل.

تصنيفات JEL: J23 , J24, L26 , M

المؤلف المرسل: وراد فؤاد، جامعة عين تموشنت، fouad.ourrad@univ-temouchent.edu.dz

## 1. المقدمة:

ان الواقع الاقتصادي الذي تعيشه مؤسسات الاعمال المتجه بالأساس نحو استخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، سيؤدي بشكل مباشر الى خلق وظائف في قطاع التكنولوجيا، وباعتبار أن التكنولوجيا تقدم العديد من الحلول للاقتصاد العالمي، مما سينتج عنه زيادة سرعة الابتكار ويمكن أن يؤدي ذلك الى تسريع بلورة الثورة الصناعية الرابعة. فالمتتبع لمؤشرات الطلب في سوق العمل بالاقتصاديات العالمية الرائدة يجد تغيرات شاسعة ستزيد حدتها في المستقبل. فمع حلول عام 2025 تشير التقديرات أن حوالي 41% من مؤسسات الأعمال تتجه الى التوسع في استخدام متعاقدين للقيام بالأعمال القائمة على مهام متخصصة، وبنوي 34 % منها زيادة القوة العاملة نتيجة لدمج التكنولوجيا. كما أن التوجه نحو الروبوت سيخلق حوالي 97 مليون وظيفة ويتوقع الاستغناء عن حوالي 85 مليون وظيفة، مما ستظهر وظائف ونماذج أعمال جديدة. ويتوقع كذلك أن سوق العمل سيفقد في سنة 2040 حوالي 150 مليون وظيفة لصالح الروبوتات. (Forum، 2020)

وهذا الواقع سيجعل الحكومات أمام حتمية توفير المهارات اللازمة لتغذية وتلبية المتطلبات الحالية والمستقبلية للاقتصاد العالمي. كما أن الجزائر ليس بمعزل عن هذه التطورات التي فرضتها قواعد السوق الجديدة المبنية بالأساس على تكنولوجيا الاتصال والمعلومات. لهذا سطرنا الجزائر استراتيجية اقتصادية بعيدة المدى لسنة 2035 وجعلت من الرقمنة أساس نجاح هذه الاستراتيجية التي تهدف الى تنويع الاقتصاد الوطني من خلال تشجيع على انشاء نماذج أعمال حديثة المتمثلة في المؤسسات الناشئة وزيادة الاعمال. لكن من بين متطلبات نجاح هذه الأعمال الجديدة هو توفرها على المهارات السلوكية والرقمية.

لهذا نهدف من خلال هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على واقع المهارات الرقمية والسلوكية وابرار أهميتها في مواكبة التطورات الحاصلة في طبعة العمل بالاقتصاديات الرائدة وبالجزائر، مع إعطاء بعض الأرقام وبعض المقترحات اللازمة لاكتساب وصقل الطلاب والموظفين بهذه المهارات. وعلى هذا الأساس جاءت هذه الورقة البحثية لتعالج الإشكالية التالية:

## فيما تتمثل أهمية المهارات السلوكية والرقمية اللازمة لمواكبة التطورات الحاصلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتلبية متطلبات نماذج الأعمال الجديدة؟

بغية الإجابة عن هذا التساؤل نستند على الفرضيتين التاليتين:

- عزز الظهور المتسارع للأعمال الرقمية الطلب على المهارات الرقمية.
- تكفي المهارات السلوكية التقليدية لتعزيز التوجه نحو ريادة الأعمال.

ومن أجل إثبات صحة الفرضيات سنستعرض التطورات المستقبلية في هيكل المهارات الرقمية

والسلوكية على المستوى الدولي ونحاول التعرف على مستوى التحكم بها بالمؤسسات الناشئة بالجزائر.

بالنسبة للدراسات السابقة وبعد تفحصنا لجوانب ولعمق الموضوع تبيننا لنا قلة البحوث والأعمال

المتخصصة في ابراز الأهمية المجتمعة للمهارات الرقمية والسلوكية. فمثلا نجد دراسة سلمى بشاري التي

اعتمدنا على نتائج دراستها كمرجع في بحثنا، فحاولت التطرق لتحليل عوامل تطوير الرقمنة في الجزائر، التي

اختصرتها على ثلاثة رهانات متعلقة بحوكمة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتسريع التطور

التكنولوجي وتعميم التكنولوجيا. كما نجد دراسة بن فاضل وسيلة في أطرحتها لسنة 2021 المعنونة أليات

تطوير قطاع المؤسسات الناشئة بالجزائر، التي حاولت ابراز واقع هذا القطاع في الجزائر، فوصلت الى نتائج

توحي بعدم جاهزية البلاد لتبني هذا النوع من المؤسسات خصوصا فيما يتعلق بضعف الكفاءات والمهارات

المطلوبة لنجاحه. كذلك دراسة أحمد إيمان عزمي سنة 2019 حول التعليم الرقمي ومهارات سوق العمل،

حيث تطرقت الى التجارب العملية في هذا المجال محاولة ابراز نوع المهارات المستقبلية التي ستكون الأكثر

طلبا في المستقبل، كما أبرزت أهمية التعليم في انتاج المهارات الرقمية والسلوكية في المستقبل القريب.

إضافة الى ما سبق من أعمال نجد كذلك بعض التقارير الدولية كتقرير الاتحاد الدولي للاتصالات

لسنة 2018 الذي تناول بعض التجارب في الدول الرائدة اقتصاديا، عن كيفية صقل الأفراد والعمال

بالمهارات الرقمية والسلوكية خصوصا ضمن نشاط ريادة الأعمال الرقمية. وتقرير منتدى الاقتصاد العالمي

لسنة 2020 الذي تطرق الى ظهور واختفاء بعض الوظائف في المستقبل وما ينجر عنه من تغير في نوعية المهارات المطلوبة خصوصا المهارات الرقمية والسلوكية.

اذن، بعد استعراضنا للأعمال والدراسات السابقة تبينا لنا أن هناك فجور بحثية متمثلة في أهمية ثنائية المهارات الرقمية والسلوكية مجتمعة في بروز نماذج الأعمال الجديدة.

اعتمدت الدراسة المنهج التحليل الوصفي الذي يتلاءم مع طبيعة المعلومات والمعطيات المنتقاة، ويتلاءم كذلك مع تحليل واقع المهارات الرقمية والسلوكية بمؤسسات الأعمال الجديدة وابرز أهميتها في تغطية حجم الوظائف المطلوبة بالمستقبل بمختلف مؤسسات الاعمال خصوصا مؤسسات الاعمال الرقمية. وعليه تم تقسيم البحث الى ثلاثة عناصر رئيسية:

- مفاهيم حول المهارات الرقمية والسلوكية.
- أهمية المهارات الرقمية في بروز نماذج أعمال رقمية جديدة.
- أهمية المهارات السلوكية في تعزيز التوجه نحو ريادة الأعمال وتطوراتها المستقبلية.

## 2. مفاهيم حول المهارات الرقمية والسلوكية

ان حجم ونوعية الوظائف المطلوبة في قطاع الاعمال تتحدد من خلال مهارات العمل، والتي بدورها تحدد حجم الأجور وتتحكم في مستويات الإنتاجية بالمؤسسات. فهي تشكل طبيعة العمل وتميز من خلالها نوعية العمال والموظفين، لهذا تسعى الحكومات من خلال مؤسسات التعليم والتكوينية والتدريبية الى جعلها تواكب متطلبات سوق العمل.

### 1.2 مفاهيم حول المهارات الرقمية:

قبل الغوص في مفهوم المهارات الرقمية يجب أولا التطرق الى مفهوم المهارات التي تتمثل في القدرة على القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على التكيف في الأداء مع الظروف المتغيرة. (الغرايبية، 2001، صفحة 209). أما عن الرقمنة فهي تعرف على أنها عملية اجتماعية-تقنية متطورة تحدث على المستويات الفردية والتنظيمية والاجتماعية وعبر جميع القطاعات، وتشير إلى استخدام الأدوات التي تُحوّل

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

المعلومات التماثلية إلى معلومات رقمية باستخدام أدوات الحوسبة السحابية والجدولة، بالإضافة إلى التطبيقات المستندة إلى الويب عبر منصات مختلفة لتسهيل العمل عن بُعد والعمل التعاوني. (منظمة العمل الدولية، 2020، صفحة 11).

فعلى أساس التعريفين السابقين نستطيع القول أن المهارات الرقمية تتمثل في تلك المهارات اللازمة للفرد لكي يتسنى له استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق أهدافه الشخصية أو المهنية، وللعمل والعيش في بيئة رقمية، والقدرة على فهم الوسائط والبحث عن المعلومات والقدرة على التواصل مع الآخرين باستخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والتطبيقات الرقمية (وائل سماح، 2019، صفحة 88). تتجلى أنماط المهارات الرقمية في ثلاث مستويات تمتد عبر طيف مستمر، من الأساسية إلى المتوسطة ثم المتقدمة وتشمل توليفة من السلوكيات والمعرفة وعادات العمل والخصائص الشخصية والميول ومواقف الفهم الحرجة (الإتحاد الدولي، 2018، صفحة 07).

### - المهارات الأساسية:

هي تلك المهارات اللازمة لأداء مهام أساسية تمكننا من العمل عند المستوى الأدنى في إطار المجتمع. فهناك إجماع متزايد على أن الأداء الرقمي الأساسي يقابل معرفة أساسية تحتل مكانها إلى جانب المعرفة الكتابية والحسابية التقليدية، وتشمل هذه المهارات المعدات (كاستخدام لوحة المفاتيح وتشغيل تقنية لمس الشاشة)، والبرمجيات (كمعالجة الكلمات وإدارة الملفات في الحواسيب وإعدادات الخصوصية في الهواتف المتنقلة)، والعمليات الأساسية عبر الإنترنت (كاستعمال البريد الإلكتروني أو البحث أو استيفاء استمارة عبر الإنترنت). وللمهارات الأساسية أهمية كبيرة حيث تنثري حياتنا وتمكننا من التفاعل مع الآخرين والوصول إلى الخدمات الحكومية والتجارية والمالية.

### - المهارات المتوسطة:

تمكننا المهارات المتوسطة من استخدام التقنيات الرقمية بأساليب أكثر فائدة وأكثر جدوى، بما في ذلك القدرة على تقييم ناقد للتكنولوجيا أو استحداث المحتوى. وهي مهارات جاهرة لخلق فرص العمل

فعليا، لأنها تشمل المهارات اللازمة لأداء مهام مرتبطة بالعمل، كالنشر المكتبي والتصميم البياني الرقمي والتسويق الرقمي. وهذه المهارات في معظمها عمومية، بمعنى أن إتقانها سيمكن الأفراد التحكم في مجموعة واسعة من المهام الرقمية اللازمة للمشاركة كمواطنين ملتزمين وعمال منتجين. كما أن هذه المهارات معرضة للتغيرات والتطورات لهذا يعد أحد خصائصها التوسع لكي تستوعب التغيرات في التكنولوجيا. فمثال تحتل مهارات معالجة البيانات مكانة هامة نظراً لثورة البيانات مما يولد الطلب على المهارات اللازمة لإنتاج كميات ضخمة من البيانات وتحليلها وتفسيرها وتصورها (الإتحاد الدولي، 2018، صفحة 07).

### - المهارات المتقدمة:

المهارات المتقدمة هي المهارات التي يحتاجها المتخصصون في مهن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل البرمجة الحاسوبية وإدارة الشبكات. وستشهد زيادة الطلب عليها على المستوى العالمي في السنوات المقبلة خصوصا في مجالات الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة والتشفير والأمن السيبراني وإنترنت الأشياء وتطوير التطبيقات المتنقلة، حيث من المتوقع في بعض الاقتصادات حدوث فجوة في المواهب بالنسبة للعاملين ذوي المهارات الرقمية المتقدمة وغيرهم، فأرباب العمل سيجدون صعوبة في العثور على موظفين لديهم المهارات المطلوبة، لأنه عادة ما تكتسب المهارات المتقدمة من خلال التعليم الرسمي المتقدم.

ان المهارات الرقمية بأنواعها الثلاثة نجدها متسلسلة عبر طيف متواصل كما يبينه الشكل الموالي وتستحدث باستمرار بما يتماشى مع التغيرات في التكنولوجيا، مما يسمح لواضعي السياسات ومزودي المهارات الرقمية بضمان استمرار جدوى برامجهم ومناهجهم التدريبية وحداثتها. (الإتحاد الدولي، 2018، صفحة 09)

المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة  
مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

الشكل رقم (01) طيف المهارات الرقمية



- المصدر: الاتحاد الدولي للاتصالات، مجموعة أدوات المهارات الرقمية، 2018، ISBN، 978-92-61-26526-7، ص7، تم الاسترداد على الرابط التالي:

[https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital Inclusion/Documents/Digital-Skills-Toolkit\\_Arabic.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital%20Inclusion/Documents/Digital-Skills-Toolkit_Arabic.pdf)

فمن خلال الشكل السابق يتبين لنا أن للمهارات الرقمية انسيابية في درجة التحكم فيها من قبل الأفراد، وفي مدى الطلب عليه من قبل أرباب العمل ورواد المشاريع. فهذا التفاوت يختلف من بلد الى آخر ومن اقتصاد الى آخر، حسب مدى جاهزية البنى التحتية الرقمية ومدى توفر فرص التكوين والتعليم لدى الدول.

لكن على العموم لنجاح مختلف مشاريع الاعمال يتعين التحكم في المهارات الرقمية، إضافة الى المهارات السلوكية. فهذه الثنائية أصبحت الأكثر طلبا في قطاع الاعمال من أجل مواكبة التطورات الاقتصادية العالمية وضمان استمرار المشاريع أثناء الازمات الاقتصادية.

## 2.2 مفاهيم حول المهارات السلوكية:

ان للمهارات السلوكية أهمية كبرى شأنها شأن المهارات الرقمية كونها تلقى طلبا ورواجا في السنوات الأخيرة، خصوصا لما تشهده النماذج الاقتصادية من تغيرات جوهرية المرتكزة على المؤسسات المصغرة

وريادة الأعمال. لهذا فهي تركز على التفكير التصميمي والإبداع (صندوق النقد الدولي، 2017، صفحة 11). فهي بذلك عبارة عن تلك المهارات المعرفية الاجتماعية القابلة للنقل، المتمثلة في العمل الجماعي، والمرونة، والثقة بالنفس، والتفاوض، والتعبير عن الذات الضرورية لزيادة الرغبة ونجاح ريادة الأعمال (البنك الدولي، 2019، صفحة 12). فمن أجل اكتساب هذه المهارات يجب ممارسة المهارات التقليدية المتعارف عليها التالية:

### - مهارات حل المشكلات

يكتسب هذا النوع من المهارات من خلال التعليم الفعال لأنه يعد مواجهة ذاتية ويستخدم لحل المشكلات من الواقع المعاش باعتبارها محفزة للتعلم، فمن خلالها يتعلم الطالب كيف يواجه المشاكل في حياته اليومية ومن ثم إيجاد حلول للمشاكل التي يعيشها رواد الأعمال، فالهدف من هذا التعليم هو اكتشاف المعرفة المتولدة عن المشاكل اليومية.

### - مهارات التفكير النقدي

يرجع فشل الشباب في تكوين مشاريع إلى عدم قدرتهم على التفكير التجريدي، الأمر الذي دفع الباحثين اعتباره بمثابة أساس معرفي لعمليات حل المشكلات بكفاءة، واتخاذ القرارات المنطقية باعتباره مفهوم متكامل متعدد الأبعاد يتضمن أبعاد معرفية ووجدانية واجتماعية ويسهم في إعطاء الفرد القدرة على اتخاذ القرارات في حياته اليومية. وعليه ركزت الأبحاث على مجال تنمية مهارات التفكير، وأظهرت الحاجة الملحة إلى تعليم التفكير النقدي في المدارس والجامعات (رباب فهمي و أحمد عبد العال، 2020، صفحة 66).

### - مهارات العمل الجماعي

من أجل تنمية مهارات العمل الجماعي يجب معرفة القوى المحركة للجماعة وتركيز على نشاط المجموعة الصغيرة من خلال استخدام مهارات حل المشكلات والتفكير النقدي.

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

اذن بعد استعراضنا للمهارات الرقمية والسلوكية، يتبين لنا أن لديها المرونة الكافية للقدرة على التكيف ومواكبة مختلف التطورات الاقتصادية، لهذا شهدت في السنوات الأخيرة ارتفاع الطلب عليها في سوق العمل خصوصا في الاقتصادية الرائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

### 3.2 زيادة الطلب على المهارات الرقمية والسلوكية على المستوى العالمي قبل الجائحة وبعدها:

لقد أدت التطورات الرهيبة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال التكنولوجي في السنوات الأخيرة الى تغير جوهرى في طبيعة العمل، حيث ساهمت في إعادة تشكيل المهارات المطلوبة، وارتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة (الرقمية) والمهارات السلوكية في العالم، بينما انخفض الطلب على المهارات المتدنية (مخفضة التحكم في الرقميات) في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. فمثلا في بوليفيا واثيوبيا ازدادت نسبة التوظيف في المهن ذات المهارات العالية ب 8%، و 13% على الترتيب ما بين سنتي 2000 و2014 (البنك الدولي، 2019، صفحة 06). وارتفع الطلب على المهارات المعرفية المتقدمة والمهارات الاجتماعية السلوكية والمهارات القدرة على التكيف، فمنذ عام 2001 ازدادت نسبة العمالة في الوظائف التي تحتاج إلى قدر كبير من المهارات الادراكية والمعرفية السلوكية من 19% إلى 23% في بلدان الأسواق الناشئة ومن 33% إلى 41% في البلدان المتقدمة (البنك الدولي، 2019، صفحة 12). وقد ساهم في زيادة الطلب على المهارات المتقدمة والسلوكية الانتقال الذي شهده الاقتصاد العالمي من الطلب على العمالة الصناعية الى الطلب العمالة الخدمانية، فمثلا في البرتغال وسنغافورة وإسبانيا انخفضت بها العمالة الصناعية بنسبة 10% أو أكثر منذ عام 1991 (البنك الدولي، 2019، صفحة 12).

كما أنه خلال الأزمات الاقتصادية خصوصا الأزمة التي سببتها جائحة (كوفيد19) تكون المهارات المتقدمة والمتوسطة و المهارات السلوكية الأكثر طلبا لأنها تمتاز بالقدرة على التكيف. وعليه يمكن القول أن الجائحة ساعدت على تبني تقنيات ونماذج أعمال جديدة، وواصلت رسم معالم المهارات العمل المطلوبة على المستوى العالمي حيث أصبح التحكم في هذه المهارات ضرورة حتمية لرواد الاعمال. فحسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي الذي حدد مهارات القرن الحادي والعشرين والتي سمها بـ"مهارات اللينة"،

التي تركزت بدورها على ثلاث أنماط من المهارات المتمثلة في (المهارات الأساسية والكفاءات، والصفات الشخصية)، فالمهارات الأساسية حسب هذا التقرير تشمل على الأقل على المهارات الرقمية الأساسية أما المهارات السلوكية فتشمل الصفات الشخصية والكفاءات كما يوضحه الشكل الموالي.

### الشكل رقم (02) مهارات القرن الواحد والعشرون



**المصدر:** مارتن سانديو. مجلة تمويل التنمية، 2020، مستقبل الوظائف و الفرص، صندوق النقد الدولي، عالم جديد شجاع فيما بعد الجائحة، خيارات صناع السياسات خلال هذه الفترة المضطربة قد تحدد ملامح اقتصاداتهم لعقود قادمة، ص56.

من خلال ما سبق نستطيع القول لأنه لنجاح قيادة الأعمال وريادة الأعمال الرقمية يتطلب المزج بين المهارات السلوكية المتمثلة في (المجازفة والقدرة على التكيف والتفكير الناقد) والمهارات الرقمية المتمثلة (تحليل البيانات والحوسبة السحابية والوسائط الاجتماعية والتسويق الرقمي وتطوير مواقع الويب والتطبيقات). وعليه سنحاول تسليط الضوء على هذين النوعين من المهارات مع التأكيد على أهميتها في عالم الأعمال ومدى ارتفاع الطلب عليها في المدى المتوسط والبعيد.

### 3. أهمية المهارات الرقمية في بروز نماذج أعمال رقمية جديدة:

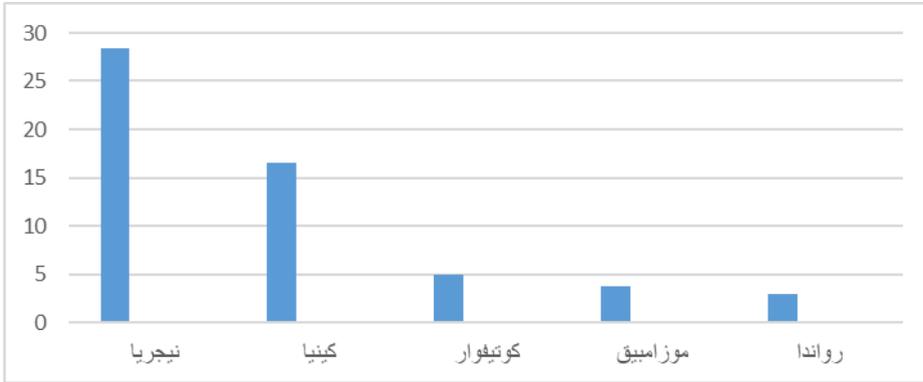
اذن بعد ابرازنا للأسباب التي أدت الى تغيير طبيعة العمل نحو اعتماد على المهارات الرقمية، التي أضحت أكثر من ضرورة ليس فقط بقطاع الخدمات بل حتى القطاع الصناعي، حيث تشير بعض التوقعات أن القمة المضافة للتكنولوجيا الرقمية في القطاع الصناعي يمكن أن تصل الى 3.7 ترليون دولار

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

بحلول سنة 2025 على المستوى العالمي (بشاري، 2020، صفحة 586). وسيظهر نقص في الوظائف ذات المهارات الرقمية المتقدمة، ففي الصين مثلا يشهد سوق العمل حاليا نقص بحوالي 7,5 ملايين من المتخصصين في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بينما تشير التقديرات في أوروبا إلى شغور 500 000 وظيفة لمحترفي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ومن تم نستطيع القول أن المهارات الرقمية المتقدمة ستخلق في المستقبل القريب العديد من الوظائف ضمن أساليب الجديدة للعمل، بما في ذلك زيادة الأعمال الرقمية والعمل المستقل الرقمي، بالتالي فهي تسير الطبيعة المتغيرة للعمل و تتماشى مع التحديات الاقتصادية المرتكزة على التحول الرقمي (الإتحاد الدولي، 2018، صفحة 06). فحتى في افريقيا التي تعاني اقتصاداتها من فجوة رقمية سيزداد بها الطلب عليها، فتشير الإحصاءات أنه بحلول سنة 2030 سيصل الطلب على هذه المهارات الى 28.4 مليون بنيجيريا و16.5 مليون بكينيا و5 ملايين بكوديفوار و3 ملايين بموزمبيق و3.8 ملايين برواندا كما يوضحه الشكل

### الشكل(03): المهارات الرقمية المطلوبة ببعض الدول الأفريقية بحلول 2030



المصدر: <https://www.statista.com/statistics/1255589/demand-for-jobs-requiring-digital-skills-in-african-countries>

من خلال الشكل السابق نستطيع القول أنه رغم الفجوة الرقمية التي تعاني منها الدول الافريقية على غرار الجزائر التي احتل المرتبة 98 سنة 2019 من أصل 121 دولة في مستوى الفجوة الرقمية، الى أن الواقع الاقتصادي العالمي فرض نفسه وبدأت العديد من الدول تحدو حدوة الاقتصاد الرقمي من خلال خلق فرص عمل رقمية وبالتالي بات الزاما عليها ضمان توفير المهارات الرقمية في المستقبل القريب خصوصا المهارات المتقدمة (بشاري، 2020، صفحة 580).

### 1.3 دور المهارات الرقمية في ريادة الأعمال الرقمية والعمل المستقل الرقمي:

تميز مؤسسات الأعمال الرقمية بكثافة عالية في استخدام التقنيات الرقمية الحديثة (لاسيما الوسائط الاجتماعية وتحليلات البيانات الضخمة والحلول المتنقلة والسحابية، لتحسين العمليات التجارية وابتكار نماذج أعمال جديدة وتعزيز معلومات الأعمال والتعامل مع العملاء وأصحاب المصلحة (البراشدية، 2021، صفحة 04). وقد توسع انتشارها خصوصا بالأسواق الناشئة مثل البرازيل والصين حيث عرفت نموًا سريعًا في تبني هذا النوع من التوجه، فوصل إجمالي قيمة المعاملة بقطاع المدفوعات الرقمية 4406431 مليون دولار أمريكي في عام 2020، ومن المتوقع أن تصل نسبة معدل النمو السنوي 17.0% بحلول عام 2024. كما تمكن المهارات الرقمية المتوسطة والمتقدمة من انشاء فرص عمل للعمال المستقلين، ففي بنغلاديش مثلا تتعلم النساء في المناطق الريفية التطبيقات المتنقلة وتصميم مواقع الويب، ويعملن على تقديم خدمات مستقلة على الصعيدين المحلي والخارجي، بينما تعترم وزارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في باكستان، بالشراكة مع الجامعة الافتراضية في باكستان ومؤسسة Telenor ومن خلال صندوق التكنولوجيا الوطني IGNITE ، تدريب مليون شخص على المهارات الرقمية من أجل "العمل المستقل الرقمي" (الإتحاد الدولي، 2018، صفحة 08).

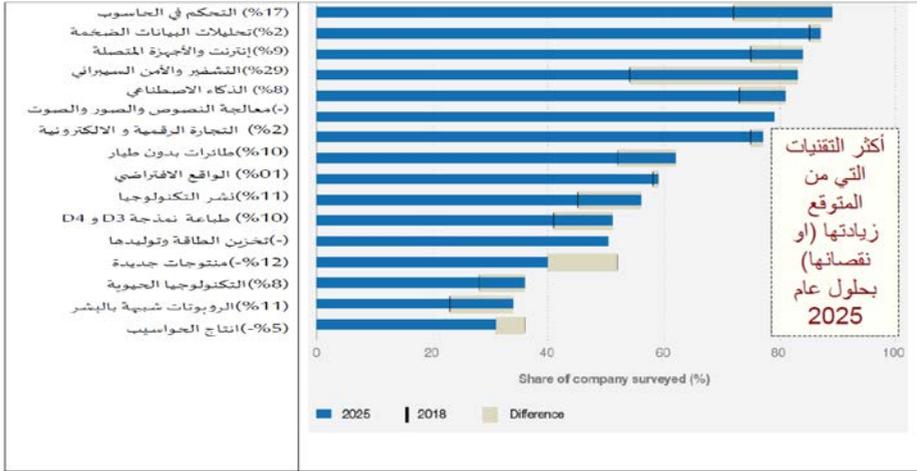
### 2.3 التوقعات المستقبلية على الطلب على المهارات الرقمية بحلول 2025:

ان التحول الرقمي الذي فرض نفسه يحتم على الاقتصاديات العالمية التفكير بجدية في نوعية المهارات المقدمة لسوق العمل، فمع التغير الحاصل في طبيعة العمل وتغير في حجم الوظائف المطلوبة

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

والمفقودة مستقبلا، نلمس ارتفاع في الطلب على بعض المهارات بين سنة 2018 و2025 كمهارات التشفير والأمن السيبراني بنسبة ارتفاع 29%، ثم بعدها مهارة التحكم في الحاسوب ب 18% ثم الروبوتات ب 11% ثم الطباعة والنمذجة D3 و D4 ب 10% ثم الذكاء الصناعي ومهارات الانترنت و أجهزة الاتصال و نشر التكنولوجيا بنسبة ارتفاع أقل من 10%. أما المهارات التي سينخفض الطلب عليها بين سنة 2018 و2025 بفعل تقلص حجم الوظائف نجد المهارات الخاصة بإنتاج منتجات جديدة بنسبة انخفاض تقدر ب (12%) ثم المهارات المتعلقة بإنتاج الحاسوب ب (5%-) كما يبينه الجدول التالي.

### الشكل(04): أكثر التقنيات التي من المتوقع زيادتها أو انخفاضها بحلول سنة 2025



المصدر: Report of World Economic Forum, 2020, The Future of jobs: Forecasts for labour market evolution in 2020-2025,P11

اذن فلنجاح ريادة الاعمال الرقمية والمؤسسات الناشئة يستوجب العمل على التحول الرقمي باعتماد أدوات رقمية ومهارات رقمية جديدة، من خلال التحكم في زيادة استخدام البيانات الضخمة Big Data والذكاء الاصطناعي، لأن قواعد المنافسة في السوق تغيرت وأصبحت الميزة التنافسية بذلك تتمثل في درجة التحكم في هذه المهارات ومدى جاهزية البنى التحتية الرقمية. بذلك يتعين على الجزائر

توجيه النظام التعليمي نحو انتاج المهارات المتقدمة من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في نماذج الاعمال. (البراشدية، 2021، صفحة 13).

### 3.3 المهارات الرقمية في الجزائر:

ان معظم المؤشرات الرقمية في الجزائر تشير الى تفهقها مقارنة بالاقتصاديات المتقدمة، فحسب مؤشر الجاهزية الشبكية لعام 2020 تحتل الجزائر المرتبة 120 من بين 134 دولة في حجم الصناعة المتوسطة وعالية التقنية والمرتبة 79 في مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (بن فاضل، 2021، صفحة 280). أما فيما يخص المخرجات الإبداعية لمؤشر الابتكار العالمي احتل الجزائر في سنة 2020 المرتبة 121 من بين 131 دولة عبر العالم (بن فاضل، 2021، صفحة 130). في ضل هذه الأوضاع التي ستنعكس سلبا على طبيعة العمل الرقمي، خصوصا باعتماد الجزائر على المؤسسات الناشئة لتنويع اقتصادها وعلى الصناعة عالية التقنية. فقطاع المؤسسات الناشئة يتميز حسب دراسة أعدتها الباحثة بن فاضل وسيلة سنة 2021 عن 120 مؤسسة ناشئة تبين أن 10% من رواد الأعمال يعمل في قطاع التصنيع بينما 90% تعمل بقطاع الخدمات بنموذج الأنترنت الجديد بين محتوى الوسائط المتعددة أو البرمجيات، التطبيقات، التجارة الإلكترونية. وعليه فسببة توفر المهارات الرقمية بهذا المؤسسات الناشئة تتوزع حسب المجالات التي وضعتها المفوضية الأوروبية كإطار لتقييم الكفاءة الرقمية مبينة في الجدول التالي ومرتبة حسب درجة تعقد من بسيطة الى معقدة. (بن فاضل، 2021، الصفحات 141-143)

#### الجدول (01) مدى تحكم أصحاب المؤسسات الناشئة بالجزائر على المهارات الرقمية

المهارات الرقمية	نسبة امتلاكها لدى صاحب المؤسسة %
التحكم في المعلومات	35.6
التواصل والتعاون	22.3
انشاء المحتوى	24.8
الحماية	15.9
حل المشاكل الرقمية	17.6

- المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على بن فاضل وسيلة، 2021، آليات تطوير المؤسسات الناشئة في الجزائر (دراسة تحليلية)، أطروحة دكتوراة LMD في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد و تسيير مؤسسة، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، ص 141-143.

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

من خلال الجدول نلمس ضعف مستوى المهارات الرقمية لأصحاب المؤسسات الناشئة بالجزائر للمجالات الخمس التي حددتهم المفوضية الأوروبية وحتى المستوى الأول والثاني للمهارات الرقمية والمتمثل في التحكم في المعلومات والتواصل والتعاون والتي يمكن اكتسابها من التعليم أو الحيات اليومية لا يتقنها معظم رواد الاعمال، وتقل نسبة التحكم في المهارات الرقمية كلما زادت في التعقيد فنجد أن نسبة التحكم بالمهارات المتعلقة بإنشاء المحتوى ومهارات الحماية نجده بالترتيب 24.8% و 15.9%. أما عن مهارات حل المشاكل الرقمية فنجد 17.6% من أصحاب المؤسسات يتحكمون بها لكنهم على علم بأنهم بحاجة الى تحديث مهاراتهم الرقمية، فهي نسبة جد ضعيفة لقطاع هام وواعد تعول عليه الجزائر للنهوض الاقتصادي.

### 4. أهمية المهارات السلوكية في تعزيز التوجه نحو ريادة الأعمال وتطوراتها المستقبلية.

من خلال التجارب العالمية السابقة خصوصا في مجال ريادة الاعمال والمقاولاتية والمؤسسات المنزلية وتوسع نموذج العمل عن بعد، ظهر جليا حاجة سوق العمل الى المهارات السلوكية والاجتماعية لما لها من خصائص تجعلها تواكب كل المستجدات الاقتصادية والأزمات العالمية وتطورات التكنولوجيا باعتبارها احدى مهارات الاستدامة.

### 1.4 أهمية المهارات السلوكية في تعزيز التوجه نحو ريادة الأعمال وتعزيز العمل عن بعد:

للمهارات السلوكية أهمية بالغة في تعزيز العمل عن بعد، فهذا الأخير إضافة الى المهارات الرقمية الأساسية، يتطلب كذلك بعض المهارات السلوكية والاجتماعية لنجاحه كنموذج جديد للعمل المتمثلة في مهارة ادارة المواقف، والحفاظ على مقاييس الأداء المتفق عليها. ويتم ذلك من خلال صقل الموظفين بمهارات القيادة وإدارة الوقت والاتصال (منظمة العمل الدولية، 2020، صفحة 19).

كما ستزيد أهمية المهارات السلوكية بفضل استمرار (العمل عن بعد) بعد جائحة كوفيد (19). فمن المرجح أن يسارع حوالي 84 % من أصحاب الأعمال باعتماد التحول الرقمي في إجراءات العمل، بما في ذلك التوسع بدرجة كبيرة في العمل من بعد. ويقول أصحاب الأعمال إنه من الوارد أن يقوموا

بتحويل حوالي 44% من العاملين إلى أسلوب العمل من بُعد. كما أن كثيرا من مؤسسات الأعمال تتخذ خطوات لمساعدة موظفيها على التكيف وإيجاد التوافق بين الحياة العملية والأسرية وتعزز مرونة العمل وزيادة استخدام التكنولوجيا إلى أقصى حد (زاهيدي، 2020، صفحة 27).

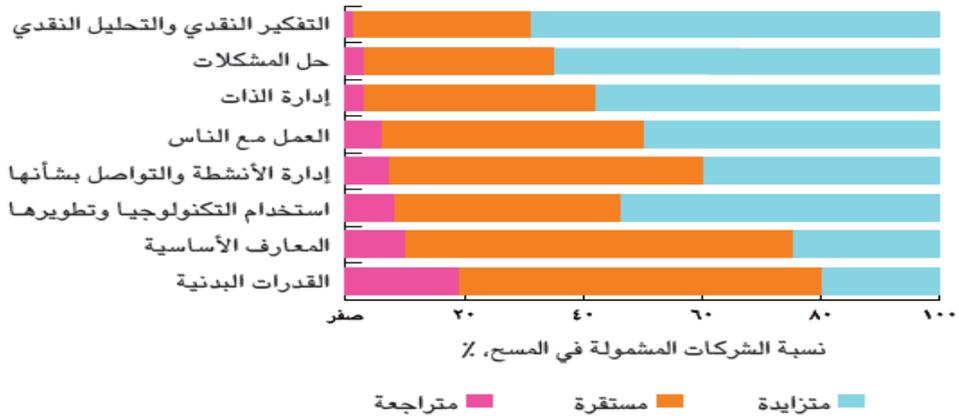
ان للمهارات السلوكية أهمية قصوى في تعزيز التوجه نحو ريادة الأعمال، فحسب دراسة استقصائية لشركات توظف مهندسين في الهند، تم تصنيف المهارات السلوكية والاجتماعية في المؤهلات الفنية أو من أعلاها من حيث أهميتها في توظيف الخريجين الجدد. كذلك تشير الدراسات الاستقصائية على أصحاب العمل في بلغاريا، وجورجيا، وكازاخستان، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وبولندا، والاتحاد الروسي، وأوكرانيا إلى أن أرباب العمل يعتبرون النقص في المهارات السلوكية والاجتماعية مشكلة لا تقل أهمية عن نقص المهارات الفنية. كما تقدم الكليات المهنية الهولندية دورات تدريبية في ريادة الأعمال تهدف إلى تحسين المهارات غير المعرفية، مثل العمل الجماعي والثقة بالنفس. وفي تونس، أدى إدخال مسار ريادة الأعمال الذي يجمع بين التدريب على ممارسة الأعمال التجارية والتوجيه الشخصي إلى إعادة تشكيل المهارات السلوكية لطلاب الجامعات. (ورّاد و زاوي، 2021، صفحة 11)

#### 2.4 التوقعات المستقبلية في تغيرات في الطلب على المهارات السلوكية:

بينت العديد من دراسات التي أجريت على مؤسسات الأعمال أن هناك تطورا ملحوظا في الأهمية النسبية للمهارات السلوكية، حيث بحلول 2025 ستشهد بعضها ارتفاع الطلب عليها على غرار التفكير النقدي والتحليلي التي يتوقع نسبة ارتفاعها الى 70%، ثم حل المشاكل بأكثر من 60% ثم مهارات إدارة الذات والعمل مع الناس بقرابة 50%، فكل هذه المهارات أصبحت ضرورية أكثر من أي وقت مضى. أما عن المهارات التي سيتراجع الطلب عليها نجد تلك المتعلقة بالقدرات البدنية بنسبة تراجع 20%، ثم مهارات الخاص بالمعارف الأساسية واستخدام التكنولوجيا وتطويرها ويعود هذا التراجع الى ضرورة المهارات الرقمية المتقدمة والمتوسطة في أعمال المستقبل. والشكل التالي يوضح ذلك.

المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة  
مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

الشكل(05): المهارات السلوكية المستقبلية المتوقع ارتفاعها أو تراجعها بحلول 2025



المصدر: سعدية زاهيدي، (2020). وظائف الغد. صندوق النقد الدولي، ص 27.

كما أن هناك دراسات أخرى بينت أنه من بين خمسة مدراء تنفيذيين، أن أربعة منهم أقرروا بوجود فجوات في المهارات الإبداع وحل المشكلات التي تجعل عملية التوظيف صعبة، وقد يتم فقدان نصف مهام العمل تلقائيًا خلال العقد المقبلين. في حين أن هناك نقصًا حادًا في المهارات البشرية غير الفنية، مثل الذكاء الاجتماعي والعاطفي والإبداع والتواصل لأن هذه المهارات لا تتمتع بها الروبوتات (البطش، 2019، صفحة 08). إضافة إلى هذه المهارات فإن هناك مهارات سلوكية جديدة بدأت في الظهور تماشيًا مع تطورات طبيعة العمل وستكون من بين أهم المهارات المطلوبة سنة 2025 تتمثل في مهارات إدارة الذات (كالتعلم النشط، والقدرة على الصمود، وتحمل الضغوط، والمرونة)، والجدول الموالي بين يوضح ترتيب هذه المهارات حسب شدة الطلب عليها مستقبلاً. في حين أنه إضافة إلى هذه المهارات المتولدة يتعين كذلك إعادة تأهيل بعض المهارات الموجودة حالياً كمهارة مراقبة الجودة والسلامة، تسيير الأفراد.

الجدول (02): ترتيب المهارات السلوكية الأكثر طلبا مستقبلا.

المهارات السلوكية الأكثر طلب من قبل المؤسسات	
حل المشكلات المعقدة	1
القيادة والتأثير الاجتماعي	2
التفكير التحليلي والابتكار	3
التعلم النشط واستراتيجيات التعلم	4
التكيف والمرونة	5
التفكير النقدي والتحليل	6
التكنولوجيا والرقابة والتحكم	7
كشف الأخطاء والتصليح وإعادة الاستخدام	8
الإبداع والمبادرة	9
التصميم التكنولوجي والبرمجة	10
تحليل وتقييم النظم	11
الذكاء العاطفي	13

المصدر: هاني محمد البطش، 2019، وظائف المستقبل وواقع التعليم المدرسي والجامعي الحالي، المؤتمر الاقليمي الثالث للتميز في التعليم، المركز البيوبيل للتميز التربوي.

من خلال الجدول يتضح لنا أن المهارات السلوكية الجديدة التي بدأ ارتفاع الطلب عليها بكثرة والتي سبق ذكرها (كالتعلم النشط، والقدرة على الصمود، وتحمل الضغوط، والمرونة)، نجد أنها تتلاءم مع طبيعة الظروف الاقتصادية العالمية التي ما فتأت تخرج من أزمة الى وتدخل في أزمات أخرى، سواء كانت صحية أو مالية أو اقتصادية أو.... الخ. فالعالم اليوم أصبح عالم الأزمات لهذا يتعين توفر المهارات السلوكية في مناخ الأعمال المضطرب من أجل تلبية متطلبات أصحاب رواد الاعمال. فمن خلال هذه الظروف وفي ظل الرهانات الاقتصادية التي رفعتها الجزائر المعتمدة بالأساس على القطاع الخاص، من خلال التركيز على ريادة الاعمال والمؤسسات الناشئة والمصغرة والصغيرة والمتوسطة لإحداث اقلاع اقتصادي، يحتم مراعات متطلبات العمل الضرورية لهذه الرهانات وامداد السوق الاعمال بالمهارات السلوكية الحديثة اللازمة لهذه التحديات الاقتصادية، فلا يتأتى لها ذلك الى بانتهاج تعليم الاستدامة بالجامعات و المعاهد لأن منطلقه

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

يرتكز على طبيعة المحيط الاقتصادي والاجتماعي وبالتالي فان نتائجه ستتوافق مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية، كما أنه يمنح التعليم في الجامعة مدى الحياة ويتيح بذلك مواكبة التغيرات الجديدة في طبيعة العمل ويلغي الحدود بين التخصصات (البريدي، 2015، صفحة 75)، ذلك باعتبار أن بنسبة 70% من مشاريع ريادة الاعمال الرقمية في الجزائر هم شباب يمكنهم إعادة صقل مهاراتهم في الجامعة، من خلال غرس مقومات الاستدامة بالجامعات و الانتقال من أساليب التعليم التقليدية الى التعليم الذي ينتج مهارات مستدامة. (مشري، 2014، صفحة 147).

### 3.4 واقع المهارات السلوكية في الجزائر:

حسب دراسة أجريت على 100 مؤسسة اقتصادية جزائرية مبتكرة تبين أن 36.36% من المؤسسات تعاني صعوبات متعلقة بنقص مهارات السلوكية لدى الموظفين ( بشني و شرارة، 2022، صفحة 409). لتغطية هذا النقص يتعين على الجامعة الجزائرية أن تحدوا حدوة صقل مخرجاتها بالمهارات السلوكية خصوصا بالتكوين في الطور الثالث، و هذا ما نلمسه في القرار رقم 1419 الصادر بتاريخ 24 ديسمبر 2022 الذي يوضح نوعية المهارات المراد تطويرها، فنجد من بينها مهارات (تطوير القدرات الفكرية وغرس الحس الاجتماعي لدى الطالب ومهارات القدرة على التحليل وتطوير المبادرات والابتكار وتطوير روح المقاولاتية والقيادة لدى الطالب وتعزيز الفكر النقدي وتلقين مهارات التكيف مع المحيط ومهارات إدارة مشروع). فكل هذه المهارات السلوكية ستولد الرغبة لدى الخريجين لاقتحام عالم الاعمال الذي يستلزم توفرهم أولا على أفكار جديدة (ابداع) وثانيا تساعدهم على تطبيق هذه الأفكار في المجتمع.

فالطلاب اليوم بقدر احتياجهم الى المهارات الرقمية المتقدمة، يحتاجون كذلك الى مهارات التفكير التصميمي وريادة الأعمال والإبداع لإعدادهم مشاريعهم، وبالتالي يجب إعادة النظر في مخرجات المؤسسات التعليمية والتكوينية من خلال صقلها بالمهارات السلوكية الجديدة من خلال إرساء متطلبات تعليم الاستدامة الذي يراعي الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في مخرجاته. على هذا الأساس وبعد ما

سبق من التطرق اليه وتحليله من وقائع اقتصادية يمكن القول أن ظهور المتسارع للأعمال الرقمية عزز الطلب على المهارات الرقمية وبالتالي الفرضية الأولى صحيحة، أما الفرضية الثانية فهي خاطئة لأن نجاح نماذج الاعمال الجديدة الذي رافق التطور الرقمي رهيب أنتج عنه تغير الطلب نحو المهارات السلوكية الحديثة.

## 5. الخاتمة:

في الأخير وبعد ما سبق ذكره عن واقع وأهمية اكتساب المهارات الرقمية والسلوكية في استحداث نماذج أعمال جديدة، تبين أن مهارات (الوسائط الاجتماعية وتحليلات البيانات الضخمة والحلول المتنقلة والسحابية والذكاء الصناعي والتشفير والأمن السيبراني والروبوتات) أهمية كبيرة في رفع القيمة المضافة للتكنولوجيا الرقمية في القطاع الصناعي وخلق أساليب أعمال جديدة كقيادة الأعمال الرقمية والعمل المستقل الرقمي وخلق الرغبة لدى الطلاب في دخول غمار ريادة الاعمال وتحسين العمليات التجارية، من خلال تعزيز معلومات حول الأعمال وحول التعامل مع العملاء وأصحاب المصلحة. كما أن للمهارات السلوكية المستحدثة مؤخرًا (المهارات البشرية غير الفنية، مثل الذكاء الاجتماعي والعاطفي والإبداع والتواصل) قد زاد الطلب عليها لما لها من خصائص ومقومات تجعلها تواكب كل المستجدات باعتبارها تمثل إحدى مهارات الاستدامة.

من أجل كل هذا وباعتبار أن الجزائر تستهدف تنويع منتوجاتها من خلال الاعتماد على ريادة الاعمال وريادة الأعمال الرقمية والمؤسسات الناشئة من أجل خلق الثروة، فهي بحاجة الى تزويد هذه الأعمال بالمهارات الرقمية المتقدمة والسلوكية وهذا رغم وجود فجوة رقمية مقارنة بالدول المتقدمة وضعف جودة مخرجات المؤسسات التعليمية وضعف مهارات السلوكية والرقمية لدى الموظفين باعتبار أن ثلث مؤسستها الاقتصادية تعاني من عجز في هذه المهارات.

## المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

وعليه فعلى الجامعة الجزائرية تزويد الاقتصاد الوطني بهذه المهارات خصوصا المهارات الرقمية التي لا تكتسب الى بالتعليم الرسمي، ومنه يتعين أخذ خطوات جادة في هذا المجال باعتبار أن 90% من أصحاب الأعمال الرقمية في الجزائر جامعيين وذلك من خلال:

- التوجه نحو جامعات الجيل الثالث والرابع ومن ثم بناء جامعات ذكية وفقا لأحدث النظم العالمية من حيث المقررات الدراسية وطرق التدريس.

- الانتقال من التعليم إلى التعلم وانتقال التعليم من مرحلة الحفظ والتلقين التي تعتمد على مجرد تذكر واسترجاع المعلومات والمبنية على مهارات التفكير الأساسية (الدنيا) إلى مرحلة تدريب وتنمية مهارات التفكير العليا، والخروج من ثقافة تلقي المعلومات إلى ثقافة بناء المعلومات وتحويلها إلى معرفة، ثم ممارستها كسلوك.

- اقتباس التجارب الناجحة لتزويد الطلاب والموظفين بالمهارات الرقمية اللازمة للوظائف الجديدة التي فرضتها الطبيعة المتغيرة للعمل على سبيل المثال التجربة الهندية التي قامت بصقل الموظفين في مختلف القطاعات بمهارات التدريب التقني للذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة والحوسبة السحابية وإنترنت الأشياء والطباعة ثلاثية الأبعاد والواقع الافتراضي. وقد وصفت المنصة بأنها "مجمع متكامل" يحدد المسارات الوظيفية المطلوبة والفجوات القائمة في المهارات ويقدم التدريب والتقييم والشهادات لإعداد الخريجين للتقدم لفرص العمل التي تتطلب المهارات الرقمية المتقدمة.

### 5. قائمة المراجع:

- 1) سلاف مشري. (سبتمبر، 2014). التفكير الناقد وأهميته للمتعلم في إطار التعليم الإلكتروني. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية (16)، 147.
- 2) عبد الله بن عبد الرحمان البريدي. (2015). التنمية المستدامة مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي (المجلد الطبعة الأولى). الرياض، الرياض، السعودية: العبدكان.

- (3) محمد إبراهيم وائل سماح. (2019). فاعلية تطبيقات جوجل التعليمية على تنمية المهارات الرقمية والكفاءة الذاتية لدي الطلاب المعلمين. *المجلة العربية للتربية النوعية*، 75-114.
- (4) BM البنك الدولي. (2019). *تقرير حول التعليم المستدام من أجل مواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل الطبيعية المتغيرة للعمل*. واشنطن.
- (5) ILO منظمة العمل الدولية. (2020). *العمل عن بعد خلال جائحة كوفيد 2019 وما بعدها*. دمشق. تم الاسترداد من [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_777123.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_777123.pdf)
- (6) IMF صندوق النقد الدولي. (2017). *تقرير حول جيل الألفية ومستقبل العمل*. واشنطن: صندوق النقد الدولي. تم الاسترداد من <https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/fandd/2017/06/pdf/fd0617a.pdf>
- (7) statista. (2020). *تم الاسترداد من* - <https://www.statista.com/statistics/1255589/demand-for-jobs-requiring-digital-skills-in-african-countries>
- (8) World Economic Forum. (2020). *The Future of jobs: Forecasts for labour market evolution in 2020-2025*. تم الاسترداد من [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf)
- (9) حفيظة سليمان البراشدية. (مارس، 2021). *ريادة الاعمال الرقمية في ضل جائحة (كوفيد 19) الفرص والتحديات*. *(T&Technology (JIS & Journal of Information Studies)*
- (10) رباب فهمي، و أحمد عبد العال. (2020). *أثر تنمية مهارات التفكير النقدي علي الرضا الأكاديمي المدرك والتحصيل الأكاديمي الفعلي للطلاب*. *المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة*، 50(02)، 66.
- (11) سعدية زاهيدي. (2020). *وظائف الغد*. صندوق النقد الدولي.
- (12) سلمى بشاري. (2020). *تطوير الرقمنة في الجزائر كآلية لمرحلة ( ما بعد جائحة كورونا ) كوفيد 19*. *Les Cahiers du CREAD*، 36(03).

المهارات السلوكية والرقمية وأهميتها في بروز نماذج أعمال جديدة بالاقتصادية المتقدمة  
مع الإشارة الى حالة الجزائر (دراسة تحليلية)

- 13) عبد الرحمان العور. (2020). أولويات الموظفين للاستجابة لكوفيد 19 . مجلة *صدى الموارد البشرية*، العدد 12، 42.
- 14) فؤاد وزاد، و أحمد صادق زاوي. (2021). تطبيق تعليم الاستدامة في الجامعة من أجل تحقيق التوافق بين المهارات المنتجة مع المتغيرات الحاصلة في طبيعة العمل. *مخرجات التعليم العالي وعلاقتها بسياسات التشغيل*. البويرة، جامعة أكلي محمد أولجاح.
- 15) للإتصالات الإتحاد الدولي. (2018). *مجموعة أدوات المهارات الرقمية*. تم الاسترداد من [https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital Inclusion/Documents/Digital-Skills-Toolkit\\_Arabic.pdf](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital%20Inclusion/Documents/Digital-Skills-Toolkit_Arabic.pdf)
- 16) مارتن ساندبو. (2020). عالم جديد شجاع فيما بعد الجائحة. *مجلة التمويل والتنمية*، 56.
- 17) محمود الغرابية. (2001). *مهارات العمل*. الأردن: دار وائل.
- 18) هاني محمد البطش. (2019). *وظائف المستقبل وواقع التعليم المدرسي والجامعي الحالي*. المؤتمر الاقليمي الثالث للتميز في التعليم. المركز البيوبيل للتميز التربوي.
- 19) وسيلة بن فاضل. (2021). *أليات تطوير المؤسسات الناشئة في الجزائر (دراسة تحليلية) (أطروحة دكتوراه)*. 280. كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة أبو بكر بلقايد.
- 20) وليد بشني ، و يوسف شرارة. (2022). *الصعوبات والعراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبتكرة- دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية*. *مجلة دفاتر بوداكس*، 11(01)، 409.