

الملخص باللغة العربية:

لقد شهد الإقتصاد العالمي اليوم تحولا من إقتصاد تقليدي مرتكز على الأبنية المادية والتقنية والمالية إلى الإقتصاد الرقمي المستند للمعرفة كعامل إستراتيجي وأحد عناصر الإنتاج المهمة والأساسية، أي ما نطلق عليه " بالإقتصاد المعرفي " الذي فرض على المؤسسات الإقتصادية ضرورة إقحام المعرفة في العملية الإنتاجية وإدارتها بشكل جيد، والإستفادة منها في إبتكار معارف جديدة يكون فيها المورد البشري هو أساس إدارة العمليات المعرفية وبالتالي ضرورة تطوير مهاراته وتنمية قدراته من أجل مساعدته على التكيف داخل محيط عمله وخارجه، ومن هذا المنطلق هدفت دراستنا إلى محاولة الإجابة على التساؤلات والتحقق من صدق الفرضيات المطروحة للتعرف على مدى إدراك وإهتمام رؤساء مركب تكرير البترول **RAIK** لسكيدة محل التريص وأحد فروع مؤسسة سونطرك لمستوى إعتداد عمليات إنتاج المعرفة ومشاركتها مع الآخرين وخبزها وتطبيقها من جهة ومستوى الإهتمام بتنمية القدرات القيادية والتنافسية والتدريبية والإبتكارية للموارد البشرية من جهة أخرى، إلى جانب رصد لطبيعة العلاقة بين كلا من مستوى إدارة المعرفة ومستوى تنمية الموارد البشرية، مستنديين في ذلك على الملاحظة والمقابلة والإستبيان كأدوات مساعدة على جمع البيانات الميدانية، حيث استندت الدراسة للمنهج الوصفي من خلال المسح الشامل لكل رؤساء الدوائر والأقسام والمصالح التابعة للمركب والمقدر عددهم بتسعة وثمانون **89** رئيسا (إطارا)، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- مستوى إدراك إطارات المركب محل الدراسة لإعتداد إدارة المعرفة مستوى متوسط.
- مستوى إدراك إطارات المركب محل الدراسة للإهتمام بتنمية الموارد البشرية مستوى متوسط.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدارة المعرفة ومستوى تنمية الموارد البشرية.
- العمل على ترسيخ إدارة المعرفة كمنهج وليس كمفهوم و الإهتمام بمعارف الموارد البشرية والعمل على إدارتها بشكل جيد والإستثمار فيها، لأن المورد المعرفي بدوره يحتاج إلى موارد بشرية ذات قدرات عالية لتحقيق أهداف الأفراد والمؤسسة معا.

Le résumé

L'économie mondiale a connu aujourd'hui un changement de l'économie traditionnelle basée sur les structures matérielles, techniques et financières à l'économie numérique dépendant de la connaissance comme étant un facteur stratégique et l'un des éléments de production importante et fondamentale ce que nous appelons l'« économie de la connaissance » qui a imposé aux entreprises économiques la nécessité d'impliquer les connaissances dans le processus de la production et leurs gestion d'une manière convenable et en tirer profit dans la création de nouvelles connaissances, dans lesquelles la ressource humaine est la base de la gestion des processus cognitifs d'où la nécessité de développer ses compétences et de progresser leurs capacités pour l'aider à s'adapter à son environnement à l'intérieur et à l'extérieur. De ce point, notre étude vise à répondre aux questions et vérifier l'authenticité des hypothèses avancées pour savoir comment reconnaître l'intérêt des chefs de la raffinerie du pétrole à Skikda champ du stage et l'une des filiales de la compagnie SONATRACH au niveau de l'adoption des processus de production de connaissances, de les partager avec les autres et de les stocker et appliquer de la part et du niveau d'intérêt pour le développement des compétences du leadership et de la compétitivité, la formation et la capacité d'innovation des ressources humaines d'autre part, ainsi que la surveillance de la nature de la relation entre les deux aux niveaux de la gestion des connaissances et le niveau de développement des ressources humaines, en se basant sur l'observation, l'entrevue et le questionnaire comme étant des outils pour aider à la collecte de données sur le terrain. L'étude a été basée sur l'approche descriptive à travers l'enquête complète de tous les chefs de départements et services relevant du complexe dont le nombre est de quatre vingt dix neuf 89 chefs. (Cadres), parmi les résultats les plus importants, on note :

- Le niveau de perception des cadres de la raffinerie sous études pour l'adoption d'une gestion des connaissances est un niveau moyen
- Le niveau de perception des cadres de la raffinerie sous études pour le développement des ressources humaines est un niveau moyen
- Il existe une relation statistiquement significative entre le niveau de gestion des connaissances et le niveau de développement des ressources humaines.
- Le travail pour la consolidation de la gestion des connaissances comme une approche plutôt qu'un concept et donner un intérêt à la connaissance des ressources humaines et le travail pour la gérer convenablement et d'y investir, parce que la ressource cognitive à son tour, nécessite des ressources humaines de fortes capacités pour atteindre à la fois les objectifs des individus et de la compagnie.

Abstract

Today's' international economy has transformed from a traditional economy that was based on materialistic, financial, and technical structures into a numerical economy that is based on knowledge as a strategic factor or the so called " knowledge economy" which imposes on economic corporations and institution to use knowledge in the productivity process and insists on managing it well enough to generate new expertise in which human resources is the key factor in administering knowledge processes through developing his skills to enable his to adapt inside and outside his work.

This study attempts to answer some questions by checking a set of hypotheses that may help us to see to what extent are the CEOs of petroleum refining complex of RA1K, which is a branch of SONATRACH that is taken as a case of study, aware of knowledge manufacturing processes from one hand, and the importance of developing competitive and innovative leadership abilities for human resources from the other hand. In addition to this, this study attempts to see the nature of relationship between the level of knowledge administration and the level of Human Resources Development using a descriptive method based on observation, interviews, and questionnaires with all the heads of divisions, sections, and services (89 chief executives). The main findings can be summarized as followed:

- The complex chief executives have an acceptable level of awareness to knowledge management.
- The complex chief executives have an acceptable level of awareness to Human Resources Development.
- There is a statistical indicative relationship between the level of knowledge management and human resources development.
- The need to adopt knowledge management as an approach and not merely a concept besides the importance of working on human resources and investing in them because knowledge resource needs human resources of high capacities to achieve the goals of both of the institution and the individual.