

أكاديمية الشرطة

الدراسات العليا

إستخدام منهجية الجدارات في مكافحة الجرائم المعلوماتية بفاعلية

إعداد الدارس

عبدالله سعيد حسن

إشراف

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ
الْحَكِيمُ ﴿٣٢﴾

صدق الله العظيم

سورة البقرة (الآية ٣٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد اللواء دكتور / هشام جمال الدين عرفه

مدير كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطه

تحية طيبه و بعد ...

برجاء تفضل سيادتكم بالتكرم بالموافقه على إلتحاقى بالإمتحان التأهيلي
توطئة للتسجيل لدرجة الدكتوراه في علوم إدارة الشرطه دور أكتوبر ٢٠١٥ ،
وموضوع الخطه بعنوان:

((إستخدام منهجية الجدارات في مكافحة الجرائم المعلوماتيه بفاعليه))

((USING COMPETENCIES METHODOLOGY IN COMBATING
CYBER CRIMES EFFECTIVELY))

، علماً بأنني حاصل على " دبلوم إدارة الأزمات والكوارث " دور يونيو ٢٠١٣ من
كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطه والجامعه الأمريكيه ، و " دبلوم مكافحة الجرائم
المعلوماتيه " دور مايو ٢٠١٥ من كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطه .

وتفضلوا سيادتكم وافر الإحترام والعرفان

مقدمه لسيادتكم

رائد /

عبدالله سعيد حسن

الإداره العامه للمعلومات والتوثيق

أقدميه ٩٩/٣٦٩

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٩-١٦	١١ الباب الأول إطار ومنهجية البحث
١٠	١١١ مقدمة .
١٣	٢١١ أهمية الدراسة .
١٤	٣١١ تساؤلات الدراسة .
١٤	٤١١ أهداف الدراسة .
١٤	٥١١ الدراسات السابقة .
١٤	٦١١ صعوبات الدراسة .
١٥	٧١١ أدوات الدراسة .
١٥	٨١١ أهم ما يميز الدراسة .
١٥	٩١١ خطة الدراسة .
١٧-٧١	١٢ الباب الثاني منهجية الجدارات
١٨-٢٩	١١٢ الفصل الأول : أهمية الموارد البشرية في المنظمات الخدمية .
١٩	١١١٢ مقدمة .
١٩	٢١١٢ نظرة بعض علماء التنظيم للعنصر البشري ومحددات أدائه .
٢١	٣١١٢ دور الموارد البشرية في عملية خلق القيمة داخل المنشأة وتعظيم قيمة المنظمة.
٢٥	٤١١٢ أسس تنمية القدرات التنافسية للموارد البشرية .

<p>٣٠-٥٠</p> <p>٣١</p> <p>٣٢</p> <p>٣٣</p> <p>٣٣</p> <p>٣٧</p> <p>٣٨</p> <p>٥٠</p>	<p>٢١٢ الفصل الثاني : مفهوم وأهمية وأبعاد الجدارات .</p> <p>١١٢١٢ مقدمة.</p> <p>٢١٢١٢ لمحہ تاريخية .</p> <p>٣١٢١٢ تعريف الجدارة «Competency».</p> <p>٤١٢١٢ خصائص الجدارة .</p> <p>٥١٢١٢ معايير الجدارة .</p> <p>٦١٢١٢ تقسيمات الجدارة .</p> <p>٧١٢١٢ معايير الجدارة .</p> <p>٨١٢١٢ أهمية الجدارة .</p>
<p>٥١-٧١</p> <p>٥٢</p> <p>٦٠</p> <p>٦١</p> <p>٦٧</p>	<p>٣١٢ الفصل الثالث : متطلبات تطبيق الجدارة في عمليات الاختيار والتعيين.</p> <p>١١٣١٢ تصميم نماذج الجدارة الوظيفية COMPETENCY MODELS .</p> <p>٢١٣١٢ إحدى نماذج الجدارة (نموذج الجدارة الشامل للمهن الفنية والتخصصية).</p> <p>٣١٣١٢ طرق الحصول على برامج الجدارة الوظيفية .</p> <p>٤١٣١٢ نماذج من جدارات المبيعات.</p>
<p>٧٢-١٢٧</p> <p>٧٣-٩٧</p> <p>٧٤</p> <p>٧٤</p> <p>٧٧</p> <p>٨٠</p>	<p>١٣ الباب الثالث</p> <p>الجرائم المعلوماتية</p> <p>١١٣ الفصل الأول: مفهوم وأنواع الجرائم المعلوماتية</p> <p>١١١٣ مقدمة.</p> <p>٢١١٣ ماهية وطبيعة الجريمة المعلوماتية.</p> <p>٣١١٣ خصوصية الجريمة المعلوماتية.</p> <p>٤١١٣ أنواع وصور الجرائم المعلوماتية.</p>

٩٨-١١٤	٢١٣ الفصل الثاني : المجرم المعلوماتي
٩٩	١١٢١٣ مفهوم وصفات المجرم المعلوماتي .
١٠٠	٢١٢١٣ أسباب انتشار الإجرام المعلوماتي.
١٠٤	٣١٢١٣ الأساليب والتقنيات المستخدمة في ارتكاب الجريمة المعلوماتية.
١١٥-١٢٧	٣١٣ الفصل الثالث: الأساليب والمتطلبات المختلفه
١١٦	لمواجهة الجرائم المعلوماتية.
١١٦	١١٣١٣ مقدمة.
١٢٥	٢١٣١٣ المعاهدات الدولية في مجال مكافحة الجريمة المعلوماتية.
	٣١٣١٣ البحث والتحقيق في الجرائم المعلوماتية.
١٢٨-٢١٨	١٤ الباب الرابع
	أثر منهج الجدارات على فاعلية
	مواجهة الجرائم المعلوماتية
١٢٩-١٨٢	١١٤ الفصل الأول : متطلبات تطبيق منهج الجدارات في
	المجال الأمني بصفه عامة.
١٣٠	١١١٤ نظم المعلومات الأمنية المتكاملة لإدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارة .
١٣١	٢١١٤ خطوات تطوير نظم معلومات متكاملة لإدارة الموارد البشرية.
١٣٢	٣١١٤ الجدارات الأمنية المهمة في المستقبل.
١٣٤	٤١١٤ أهمية أبحاث الجدارة في المستقبل .
١٣٦	٥١١٤ نماذج التميز في الأداء الأمني .

٢١١-١٨٣	٢١٤ الفصل الثاني : تطبيق منهج الجدارات في مجال مواجهة الجرائم المعلوماتية.
١٨٤	١١٢١٤ مقدمة.
١٨٥	٢١٢١٤ اتجاهات التنوع في الأنظمة الشرطية .
١٩١	٣١٢١٤ مظاهر تحديات الجريمة الإلكترونية.
٢٠٣	٤١٢١٤ تطوير أداء العاملين في المجال الأمني وفقا لمفاهيم الجدارة.
٢٠٤	٥١٢١٤ مساهمة الجدارة الوظيفية في أمن المعلومات.
٢٠٦	٦١٢١٤ مواصفات الجدارة الوظيفية لأمن المعلومات.
٢١٨-٢١٢	٣١٤ الفصل الثالث : أهم النتائج والتوصيات.
٢١٣	١١٣١٤ أهم النتائج .
٢١٥	٢١٣١٤ أهم التوصيات .
٢١٥	١١٢١٣١٤ توصيات خاصة بمجال البحث.
٢١٧	٢١٢١٣١٤ أهم التوصيات الخاصة بالبحوث المستقبلية .
٢٢٣-٢١٩	المراجع

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٢٠	نظرة بعض علماء التنظيم للعنصر البشري ومحددات أدائه .	١
٢٣	تصنيفات العنصر البشري من حيث المساهمة في خلق القيمة	٢
٢٥	دور الموارد البشرية في عملية خلق القيمة	٣
٢٨	دور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية	٤
٢١٧	خطة تنفيذية Acion plan للتوصية الأولى	٥

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٢٢	علاقة الموارد البشرية بعملية خلق القيمة وتعظيم قيمة المنظمة	١
٣٦	نموذج السريان السببي للجدارة	٢
٥٣	عملية تقييم الجدارة الوظيفية	٣
٦٠	نموذج الجدارة الشامل للمتخصصين	٤
١٣٠	نظم المعلومات الأمنية المتكاملة لإدارة الموارد البشرية	٥
١٣٩	نموذج ديمنج	٦
١٤٣	نموذج بالدريج	٧
١٤٦	نموذج التميز الأوروبي	٨
١٥١	نموذج التميز الكندي	٩

١٠٣	نموذج التميز السنغافوري	١٠
١٥٦	نموذج التميز لجنوب أفريقيا	١١
١٥٨	نموذج التميز لأمريكا اللاتينية	١٢
١٦١	نموذج التميز الأسترالي	١٣
١٦٨	نموذج دبي للأداء الحكومي المتميز	١٤
١٦٩	نموذج دبي المحدث للأداء الحكومي المتميز	١٥
١٧٣	نموذج التميز لمركز الملك عبدالله الثاني	١٦
١٧٤	نموذج التميز في القطاع الخاص لمركز الملك عبدالله الثاني	١٧
١٧٥	نموذج مركز البحرين للتميز	١٨
١٧٧	نموذج التميز للمؤسسات العربية	١٩
١٧٨	نموذج التميز للقطاع البنكي	٢٠
١٨٠	نموذج التميز الإداري	٢١
٢٠٣	نموذج جدارة لموظفي المستقبل وفق تقرير عالم الإدارة "سكانس"	٢٢
٢٠٨	العلاقة بين الجدارة ومستوى الأداء	٢٣
٢٠٩	حزم الجدارة الوظيفية	٢٤

١١ الباب الأول

إطار ومنهجية البحث

- ١١١ مقدمة .
- ٢١١ أهمية الدراسة .
- ٣١١ تساؤلات الدراسة .
- ٤١١ أهداف الدراسة .
- ٥١١ الدراسات السابقة .
- ٦١١ صعوبات الدراسة .
- ٧١١ أدوات الدراسة .
- ٨١١ أهم ما يميز الدراسة .
- ٩١١ خطة الدراسة .

أصبح العالم الآن هو عالم المنظمات أو المؤسسات، حتى أن المجتمع المعاصر اليوم بات يطلق عليه المجتمع التنظيمي . وهذه المنظمات هي التي تتولى إشباع حاجات الإنسان المعاصر من سلع وخدمات . وتقوم هذه المنظمات على عناصر أساسية منها المال والتكنولوجيا والبشر وغيرها من المقومات .

ولعل العنصر البشري هو العنصر الأهم داخل المنظمة و ذلك لكونه العنصر الذي يتحكم ويدير بقية العناصر الأخرى ومن جهة أخرى هو العنصر الذي لا يمكن تعويضه بسهولة وذلك على عكس المال مثلاً الذي يمكن تدبيره عن طريق مصادر التمويل المختلفة ، أو التكنولوجيا التي يمكن شراؤها أو تقليدها . فضلاً على ان في بعض المنظمات مثل الأمنية أو العسكرية والتي تقوم إدارة الموارد البشرية فيها على مبدأ العلاقات الوظيفية الممتدة والمتسلسلة والمبنية على الولاء فإنه لا يمكن الإستعاضة عن عناصرها البشرية بعناصر بشرية أخرى أجنبية حتى لو موهوبه أو مدربه وقادره على تحقيق أهداف تلك المنظمات نظراً لإعتبارات الأمن القومي .

ولكى تستمر هذه المنظمات عند مستويات عالية من الفاعلية لابد أن يكون لها رأس مال فكرياً عن طريق الإستثمارفى البشر الذين يملكون المعرفة المفيدة للمنظمة ، وهى فى سبيل ذلك تحتاج الى إدارة موارد بشرية ناجحة تعمل على تكوين وتوظيف رأس مال الفكرى .

ولقد ظهر حديثاً مفهوماً جديداً لإدارة الموارد البشرية عن طريق إتباع منهجية الجدارات والتي تنظر الى الناس كبشر أولاً ثم كمورد ثانياً . كبشر لهم دوافع وصفات ومفاهيم ذاتية خاصة بهم ولدى كل منهم المعرفة والمهارة التي تميزه عن غيره ، وكمورد من خلال توظيف الصورة الإنسانية السابقة لتحقيق أهداف المنظمة.

وتعرف الجداره في اللغة العربيه على إنها أفعال سلوكيه إذا تم آداؤها بشكل جيد ينتج عنها أداء أفضل . وفي اللغة الإنجليزيه الجداره تسمى

COMPETENCY وتعني بالإنجليزية " the ability to do something in a satisfactory or effective way "

أما مفهوم الجدارات في إدارة الموارد البشرية فيعني " ميزة أساسيه لشخص تتيح له تقديم أداء أفضل في وظيفه معينه او دور أو موقف " (بولتير ١٩٩٧) . وهذه الميزات تتضمن الكفاءه والخبره والمهارات والمعرفه ومميزات أخرى حاسمه للنجاح المهني .

ويمكن التفرقه بين نوعين من الجدارات ، النوع الأول يتمثل في الجدارات المتخفيه والعميقه والمتمركزه داخل شخصية الإنسان مثل جداره المفاهيم الذاتيه والصفات والدوافع - وتكون هذه الجدارات هي الأصعب تقييماً و تطويراً لذلك فإنه من الأجدى إقتصادياً أن يتم الإختيار والتعيين وفقاً لهذه المميزات . اما النوع الثاني فهو الجدارات الظاهريه او السطحيه في شخصية الإنسان مثل جداره المعرفه والمهاره - وهي جدارات يسهل نسبياً تطويرها فيكون التدريب هو الطريقه الأقل تكلفه لتأمين هذه القدرات لدى الموظف .

ومن هنا تظهر أهمية إعتداد إدارة الموارد البشرية لمفهوم الجداره ونتائج تحليل عناصره داخل المنظمه فى تحكيم عمليات الإستقطاب واختيار وتعيين الموظفين وترقيتهم ، وتصميم الوظائف وإدارة الأداء وتنمية العاملين بالتدريب ومكافئتهم.

والمؤسسة الأمنية تواجه تحديات عظيمة فى ظل العولمة وثورة المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا .حيث ظهرت الجريمة المعلوماتية بمفهومها الغير تقليدى والذى يؤثر تأثيراً سلبياً جماً ليس على المجنى عليه فقط بل على الدولة والأمن القومى نظراً لآثارها الأمنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية وشمولية هذه الآثار.

فأصبحت المؤسسة الأمنية تكافح الجريمة فى عالم غير مادي أو محسوس من حيث مسرح الجريمة أو اثارها أو أدلتها - يتولاه مجرم معلوماتى يتميز بخصائص

فريدة من حيث العلم والذكاء أو المعرفة . ومن هنا يجد العاملين على مكافحة هذه الجرائم أنفسهم فى تحدى داخل عالم افتراضى لم يعتادوا عليه يفرض عليهم المنافسة مع نوعية خاصة من المجرمين لا يستطيعون مجاراتهم إلا ان كان لديهم خصائص وصفات وسمات ضمنية (الجدارات) تؤدي الى منحهم أداء متفوق وفعالاً يمكنهم من التصدى لهذا النوع من الجرائم والمجرمين .

ولقد وضع الخبير الإداري " ماك ماكملاند " مؤسس مدخل الجدارات لإدارة الموارد البشرية عام ١٩٧١ ما يسمى (بنماذج الجدارات) و التي تتيح للمؤسسة الأمنية تطبيق مفهوم الجدارات في إدارة الموارد البشرية بما يمكنها من الأداء الفعال في منع ومكافحة الجرائم بمختلف أنواعها وخاصة الجرائم المعلوماتية . وارتبط ذلك حينها بحل مشكله صادفتها وزارة الخارجيه الأمريكيه تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسه ، كانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة - على دقة هذه الإختبارات وتعقيدها - غير كافيه لعمل اختيارات صحيحه بين المتقدمين لشغل الوظيفة ، حيث ثبت بعد إستخدامها لسنوات عديده عدم وجود علاقه بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم - بعد التعيين - في ميدان العمل . وهنا لجأت الخارجيه الأمريكيه إلى الخبير الإداري "ماك ماكملاند" لحل المشكله التي تمت صياغتها في التساؤل التالي : "إذا لم تكن تلك الإختبارات كافيه للتعرف على ذوي الأداء الطيب والفعال قبل التعيين ، فكيف يمكننا إذن أن نتعرف على ذلك ؟ " . طلب " ماك ماكملاند " قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة ، على أن تقتصر القائمة الاولى على أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي - بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول - بينما تشتمل القائمة الثانيه على أسماء ذوي الأداء المتدني فقط ، ثم قام بعقد دراسه ميدانيه بهدف التعرف على الخصائص المشتركه التي يتمتع بها المتفوقين في العمل ولا يتمتع بها الآخرون ، وبذلك إستتبط قائمة الخصائص التي تميز المتفوقين عن الباقين والتي اطلق عليها لاحقاً "نموذج الجداره " .

٢١١ أهمية الدراسة:-

فى عصرنا الحالى البقاء والإستمرار يكون للأقوى إقتصاديا وعسكريا وأمنيا وهو ما يتحقق من خلال العنصر البشرى الذى أحسن اختياره والمؤهل بدرجة عالية من الكفاءة والمعرفة والتي تتطلب جهدا تدريبيا متصل وما يتبع ذلك من تكلفة اقتصادية غير عادية للوصول بهذا العنصر الى تحقيق النتائج المرجوة لمؤسسات الدولة .

وتزداد أهمية هذه المسألة بالنسبة لمؤسسات الدولة التي يكون لها بعداً أمنياً أو إقتصادياً أو عسكرياً حيث تكون المهام المطلوب تنفيذها والموكله الى العنصر البشرى"الأجدر" تحتاج عنصر بشرى مؤهل تأهيلا خاصا لا يتاح لأقرانه من العاملين في المؤسسات الأخرى ، وهو ما يعني :

أولاً:-حسن الاختيار لهذا العنصر الذى يتطلب أمكانيات معينة غير متوافر فى البعض الآخر .

ثانياً:- تأهيل من نوع يختلف الى حد ما عن التأهيل الذى يتحصل عليه أقرانه

ثالثاً:-تدريب مستمر كى يواكب التطور السريع فى المجال محل العمل .

رابعا :-طبيعة الجريمة المعلوماتية وما تشكله من أخطار وابعاد امنييه إقتصادية وإجتماعية وسياسية وما يستتبع ذلك من ضرورة المكافحه الفعاله لها بإستخدام أحدث وأفضل الأساليب والعلميه.

خامسا:-يعد العنصر البشرى المؤهل (الاجدر) أحد عناصر الحسم فى مواجهة الدولة للجريمة خاصة فى عصر المعلومات .

٣١١ تساؤلات الدراسة :-

تثير الدراسة عدد من التساؤلات والتي من اهمها :-

- ماهو مفهوم الجدارات وأبعاده ومتطلبات تطبيقه ؟
- ماهية الجريمة المعلوماتيه وسماتها وأنواعها المختلفه ؟
- من هو المجرم المعلوماتي وما هي أنواعه وسمات كل نوع ؟
- ما أثر إستخدام منهج الجدارات على الفاعليه في مواجهة الجرائم المعلوماتيه ؟

٤١١ أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسه إلى تحقيق مايلي :

- التعرف على مفهوم وأبعاد ومتطلبات تطبيق منهج الجدارات .
- بيان ماهية الجرائم المعلوماتيه وتوصيف وتحديد انواعها .
- التعريف بالمجرم المعلوماتي وتوصيف وتحديد أنواعه .
- تحديد كيفية إستخدام منهج الجدارات في زيادة الفاعليه في مواجهة الجرائم المعلوماتيه.

٥١١ الدراسات السابقة :-

يوجد بعض الدراسات التي تناولت مفهوم الجدارات بصورة عامه ، إلا إنه لا توجد دراسة تم العثور عليها لمفهوم الجدارت الأمنية فى مجال الجريمة المعلوماتية.

٦١١ صعوبات الدراسة :-

تتمثل صعوبات الدراسة فى الآتى :

- الحداثة النسبية لنشأة مفهوم الجدارات كأسلوب لإدارة الموارد البشرية وندرة ما كتب فيه .