

أكاديمية الشرطة

الدراسات العليا

استخدام منهجية الجدارات في مكافحة الجرائم المعلوماتية بفاعلية

إعداد الدارس

عبد الله سعيد حسن

إشراف

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَمْتَنَا 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 الشرطة

تحية طيبة و بعد ...

برجاء تفضل سيادتكم بالتقدير بالموافقة على إلتحاقى بالإمتحان التأهيلي
توطئة للتسجيل لدرجة الدكتوراه في علوم إدارة الشرطة دور أكتوبر ٢٠١٥ ،
وموضوع الخطة بعنوان:

((استخدام منهجية الجدارات في مكافحة الجرائم المعلوماتية بفاعلية))

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

، علمـاً بأنـي حاصل عـلـى " دبلـوم إـدـارـة الأـزمـات والـكـوارـث " دور يـونـيو ٢٠١٣ من
كلـيـة الـدـرـاسـات العـلـيـا بـأـكـادـيمـيـة الشـرـطـه والـجـامـعـه الـأـمـريـكيـه ، و " دـبـلـوم مـكـافـحة الـجـرـائـم
المـلـوـعـاتـيـه " دور ماـيـو ٢٠١٥ من كـلـيـة الـدـرـاسـات العـلـيـا بـأـكـادـيمـيـة الشـرـطـه .

وتفضـلـوا سـيـادـتـكـم وـافـر الإـحـترـام وـالـعـرـفـان

مـقـدـمـه لـسـيـادـتـكـم

/ رـائـد /

عبدـالـله سـعـيد حـسـن

الـإـدـارـه العـامـه لـلـمـلـوـعـاتـيـه وـالـتـوـثـيقـه

أـقـدـمـيه ٩٩/٣٦٩

فهرس المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|---|--|
| ١٦-٩ ١٠ ١٣ ١٤ ١٤ ١٤ ١٤ ١٤ ١٥ ١٥ ١٥ | 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 . |
| ٧١-١٧ ٢٩-١٨ ١٩ ١٩ ٢١ ٢٥ | ١٢ الباب الثاني منهجية الجدارات ١١٢ الفصل الأول : أهمية الموارد البشرية في المنظمات الخدمية . . ١١١٢ مقدمة . . ٢١١٢ نظرة بعض علماء التنظيم للعنصر البشري ومحددات أدائه . . ٣١١٢ دور الموارد البشرية في عملية خلق القيمة داخل المنشأة وتعظيم قيمة المنظمة . . ٤١١٢ أسس تنمية القدرات التنافسية للموارد البشرية . |

| | |
|--|--|
| <p>٥٠-٣٠</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 لمحه 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>٧١-٥١</p> <p>٥٢</p> <p>٦٠</p> <p>٦١</p> <p>٦٧</p> | <p>٣١٢ الفصل الثالث : متطلبات تطبيق الجدارة في عمليات الإختيار 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>١٢٧-٧٢</p> <p>٩٧-٧٣</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> |

| | |
|------------------------------|--|
| ١١٤-٩٨ ٩٩ ١٠٠ ١٠٤ | ٢١٣ الفصل الثاني : المجرم المعلوماتي ١١٢١٣ مفهوم وصفات المجرم المعلوماتي . ٢١٢١٣ أسباب انتشار الإجرام المعلوماتي. ٣١٢١٣ الأساليب والتكتيكات المستخدمة في ارتكاب الجريمة المعلوماتية. |
| ١٢٧-١١٥ ١١٦ ١١٦ ١٢٥ | ٣١٣ الفصل الثالث: الأساليب والمتطلبات المختلفة لمواجهة الجرائم المعلوماتية. ١١٣١٣ مقدمة. ٢١٣١٣ المعاهدات الدولية في مجال مكافحة الجريمة المعلوماتية. ٣١٣١٣ البحث والتحقيق في الجرائم المعلوماتية. |
| ٢١٨-١٢٨ ١٨٢-١٢٩ | <h2 style="text-align: center;">١٤ الباب الرابع</h2> <h3 style="text-align: center;">أثر منهج الجدارات على فاعلية مواجهة الجرائم المعلوماتية</h3> <h4 style="text-align: center;">١٤ الفصل الأول : متطلبات تطبيق منهج الجدارات في المجال الأمني بصفه عامة.</h4> <p>١١١٤ نظم المعلومات الأمنية المتكاملة لإدارة الموارد البشرية المبنية على الجداره .</p> <p>٢١١٤ خطوات تطوير نظم معلومات متكاملة لإدارة الموارد البشرية.</p> <p>٣١١٤ الجدارات الأمنية المهمة في المستقبل .</p> <p>٤١١٤ أهمية أبحاث الجداره في المستقبل .</p> <p>٥١١٤ نماذج التميز في الأداء الأمني .</p> |

| | |
|--|--|
| ٢١١-٢١٣ ٢٠٤ ٢٠٥ ٢٠٦ ٢٠٧ ٢٠٨ | <p>٢١٤ الفصل الثاني : تطبيق منهج الجدارات في مجال مواجهة الجرائم المعلوماتية.</p> <p>١٢١٤ مقدمة.</p> <p>٢١٢٤ اتجاهات التنوع في الأنظمة الشرطية .</p> <p>٣١٢٤ مظاهر تحديات الجريمة الإلكترونية.</p> <p>٤١٢٤ تطوير أداء العاملين في المجال الأمني وفقاً لمفاهيم الجدارة.</p> <p>٥١٢٤ مساعدة الجدارة الوظيفية في أمن المعلومات.</p> <p>٦١٢٤ مواصفات الجrade الوظيفية لأمن المعلومات.</p> |
| ٢١٨-٢١٢ ٢١٣ ٢١٥ ٢١٥ ٢١٧ | <p>٣١٤ الفصل الثالث : أهم النتائج والتوصيات.</p> <p>١١٣١٤ أهم النتائج .</p> <p>٢١٣١٤ أهم التوصيات .</p> <p>١١٢١٣١٤ توصيات خاصة بـ مجال البحث.</p> <p>٢١٢١٣١٤ أهم التوصيات الخاصة بالبحوث المستقبلية .</p> |
| ٢٢٣-٢١٩ | <p>المراجع</p> |

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 Action 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 بالدريرج | ٧ |
| ١٤٦ | نموذج التميز الأوروبي | ٨ |
| ١٥١ | نموذج التميز الكندي | ٩ |

| | | |
|-----|--|----|
| ١٥٣ | 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 .
- ١١٢ أهمية الدراسة .
- ١١٣ ت Saulات الدراسة .
- ١١٤ أهداف الدراسة .
- ١١٥ الدراسات السابقة .
- ١١٦ صعوبات الدراسة .
- ١١٧ أدوات الدراسة .
- ١١٨ أهم ما يميز الدراسة .
- ١١٩ 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 المقاومات .

ولعل العنصر البشري هو العنصر الأهم داخل المنظمه 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 المختلفه ، أو التكنولوجيا التي يمكن شراؤها او تقليدها . فضلاً على ان في بعض المنظمات مثل الأمنيه أو العسكريه والتي تقوم إدارة الموارد البشرية فيها على مبدأ العلاقات الوظيفيه الممتده والمتسسله والمبنيه على الولاء فإنه لا يمكن الإستعاضه عن عناصرها البشرية بعناصر بشريه أخرى أجنبيه حتى لو موهوبه أو مدربه وقدره على تحقيق أهداف تلك المنظمات نظراً لإعتبارات الأمان القومي .

ولكى تستمر هذه المنظمات عند مستويات عالية من الفاعلية لابد أن يكون لها رأس مال فكريـاً عن طريق الإستثمار فى 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 منهجهية الجدارات والتى تنظر الى الناس كبشر أولاً ثم كمورد ثانياً . كبشر لهم دوافع وصفات ومفاهيم ذاتية خاصة بهم ولدى كل منهم المعرفة والمهارة التى 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 الإنجليزية الجداره تسمى

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

أما مفهوم الجدارات في إدارة الموارد البشرية فيعني " ميزة أساسية لشخص تتبع له تقديم أداء أفضل في وظيفه معينه او دور أو موقف " (بولتير ١٩٩٧) . وهذه الميزات تتضمن الكفاءة والخبرة والمهارات والمعرفة ومميزات أخرى حاسمة للنجاح المهني .

ويمكن التفرق بين نوعين من الجدارات ، النوع الأول يتمثل في الجدارات المتخفيه والعميقه والمتمركزه داخل شخصية الإنسان مثل جدار المفاهيم الذاتيه والصفات والدافع - 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 الظاهرية او السطحية في شخصية الإنسان مثل جدار المعرفه والمهاره - وهي جدارات يسهل نسبياً تطويرها فيكون التدريب هو الطريقه الأقل تكلفه لتأمين هذه القدرات لدى الموظف .

ومن هنا تظهر أهمية إعتماد إدارة الموارد البشرية لمفهوم الجداره ونتائج تحليل عناصره داخل المنظمة في تحكيم عمليات الإستقطاب واختيار وتعيين الموظفين وترقيتهم ، وتصميم الوظائف وإدارة الأداء وتنمية العاملين بالتدريب ومكافائتهم .

والمؤسسة الأمنية تواجه تحديات عظيمة في ظل العولمة وثورة المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا . حيث ظهرت الجريمة المعلوماتية بمفهومها الغير تقليدي 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 في عالم غير مادي أو محسوس من حيث مسرح الجريمة أو اثارها أو أدلةها - يتولاه مجرم معلوماتي يتميز بخصائص

فريدة من حيث العلم والذكاء أو المعرفة . ومن هنا يجد العاملين على مكافحة هذه الجرائم أنفسهم في تحدى داخل عالم افتراضي 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 آداء متوفّق وفعالاً يمكنهم من التصدى لهذا النوع من الجرائم والمجرمين .

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

٢١١ أهمية الدراسة:-

فى عصرنا الحالى البقاء والإستمرار يكون للأقوى إقتصادياً وعسكرياً وأمنياً وهو ما يتحقق من خلال العنصر البشرى الذى أحسن اختياره والمؤهل بدرجة عالية من الكفاءة والمعرفه والتي تتطلب جهداً تدريبياً متصل وما يتبع ذلك من تكلفة اقتصادية غير عادية للوصول بهذا العنصر الى تحقيق النتائج المرجوة لمؤسسات الدولة .

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

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

ثانياً:- تأهيل من نوع يختلف الى حداً ما عن التأهيل الذى يتحصل عليه أفرانة

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

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

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

٣١١ ت Saulat Al-Darasa :-

تثير الدراسة عدد من التساؤلات والتي من اهمها :-

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

٤١١ أهداف الدراسة :-

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي :

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

٥١١ الدراسات السابقة :-

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

٦١١ صعوبات الدراسة :-

تتمثل صعوبات الدراسة في الآتي :

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