

مقدمة

دخلت البشرية القرن الحادي والعشرين وفي يدها شعلة ثورة علمية هائلة لم يسبق لها مثيل في التاريخ، وهذه الثورة تحمل في طياتها أهم المتغيرات وهي ثورة التكنولوجيا الرقمية والاتصالات عابرة القارات. والتي انعكست على طبيعة حياة الأفراد والمنظمات والدول وفرض شروط وآليات عمل مختلفة، أدى إلى استخدام موارد حديثة ومتنوعة، ومن ذلك مورد المعلومات والمعرفة؛ فلم تعد شروط تحقيق التنافسية والجودة في العقود الماضية محبذة في الألفية الثالثة.

ومن هذا الأساس فإن بتوفر هذه التقنيات أخذت الأنشطة الحياتية تتحول بالتدرج من أنشطة تقليدية إلى أنشطة إلكترونية (رقمية)، للاستفادة من مميزات هذه الأنشطة الجديدة في مجال تقديم الخدمات الإدارية و التقنية الخاصة بمجالات مختلفة، وهذا يسعى إلى تقليل تكلفة الإجراءات الحكومية وما يتعلق بها من عمليات إدارية عن طريق تقديم هذه العمليات والإجراءات المتعلقة بها إلكترونياً.

حيث أصبح معيار التقدم والبنى لأية دولة في العالم يحكمها مقدرة الدولة على اللحاق بركب الثورة الرقمية، وفهم حقيقة حتميتها، ويظل من أهم مجالات تحقيق التنافس والتميز بين منظمات الألفية الثالثة الموارد البشرية؛ إذا ما أصبحت أكثر مهارة وكفاءة ومعرفةً وقدرةً والتزاماً، فلم يعد الدور التقليدي للموارد البشرية مقبولاً -إلى حد ما- في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه منظمة الأعمال من تقدم علمي وتطور تقني وعملة، وتنوع المهارات واختلاف مزيج القوى العاملة مما جسد تحديات تتطلب أدواراً مختلفة لوظيفة الموارد البشرية، وتفرض مواكبة مراحل التطور التنظيمي وتبني أساليب إدارية حديثة في أنشطة إدارة الموارد البشرية المختلفة.

وتولي الجزائر في الوقت الراهن أهمية خاصة بكل ما يواكب العصر ومستجداته كالاهتمام بالتكنولوجيا الرقمية الحديثة في أجهزتها ومؤسساتها المختلفة بغية استثمارها الاستثمار الأمثل.

وقد صاحب الاهتمام بالتقنية الرقمية اهتماماً ربيعاً بتنمية الموارد البشرية في معظم الأجهزة الحكومية، لاسيما مؤسسة "اتصالات الجزائر" التي تعكس خططها التنموية مدى الاهتمام بتنمية وإدارة الموارد البشرية، إدراكاً لأهميتها ودورها المؤثر في العملية الإنتاجية؛ حيث

« أن كفاءة وفعالية الموارد البشرية بأية منظمة تتوقف إلى حد كبير على كفاءة وفعالية إدارة هذه الموارد، فإذا ما توافرت إدارة ذات كفاءة وفعالية في مجالاتها وأنشطتها المختلفة من تخطيط واختيار وتدريب، وهو ما يؤدي إلى نجاح هذه المنظمات ويضعف من قدرتها على التنافس والتميز في عصر المعرفة الرقمي.

كما يتوقف نجاح أنظمة المؤسسة إلى حد كبير على أدوات وأجهزة متطورة لتفعيل دورها من خلال تدريب مواردها البشرية بكفاءة وفعالية، مما يعكس مدى توظيف التقنية الرقمية بأساليبها المختلفة في عمليات التنمية الخاصة بالموارد البشرية، والتي تتطلب توافر كوادر وإدارة أنشطة بشرية تستطيع أن تستوعب وتتكيف مع هذه التقنيات وتوظفها بما يحقق الأهداف.

إلا أنه رغم تعدد تطبيقات التكنولوجيا الرقمية تظل بعض الجهات التابعة للدولة، والتي تمثل "اتصالات الجزائر" واحدة منها يتباين ويتفاوت استخدامها وتطبيقها لهذه التقنية، وتصبح دون المستوى المطلوب، في الوقت الذي تتزايد فيه أهميتها – التكنولوجيا الرقمية – تبعاً لتطورات العصر ومستجداته، مما يقلل من الاستفادة من هذه التكنولوجيا بالشكل المناسب والمطلوب.

وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة القائمة بين التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية لتوصيف الوضع الراهن الذي أنتجته هذه العلاقة، ثم صياغة سيناريوهات مستقبلية تستشرف مستقبل تنمية الموارد البشرية باستخدام واستثمار ما تتيحه التكنولوجيا الرقمية على مستوى الوحدة العملية لاتصالات الجزائر – بسكرة – والتي تصب في السيناريوهات على مستوى المؤسسة ككل.

حيث تضمنت هذه الدراسة ستة فصول؛ تمثل الفصل الأول في المقاربة المنهجية للدراسة، احتوى على أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة، كما اشتمل على صياغة الإشكالية وطرح تساؤلات قصد التقصي الميداني.

كما احتوى على المناهج المتبعة في الدراسة لاسيما التعريف باستخدام السيناريو في التخطيط المستقبلي، والذي تضمن مفهوم التخطيط المستقبلي وأهداف السيناريوهات والتخطيط المستقبلي على المستوى الاستراتيجي باستخدام السيناريوهات.

« أما الفصل الثاني تمثل في نشأة وتطور مجتمع الشبكات الرقمي، الذي تناول طبيعة عصر المعلومات، وماهية التكنولوجيا الرقمية، والشبكات المعلوماتية الرقمية، وشبكة الانترنت كنظام رقمي عالمي، وهي المحاور الارتكازية التي ارتكز عليها هذا الفصل.

أما الفصل الثالث الذي خصص لاستعراض تنمية الموارد البشرية من خلال المنظور السوسيولوجي وتطور إدارة الموارد البشرية من خلال المدارس الفكرية، وأخيرا التنمية الاجتماعية والمهنية للموارد البشرية داخل التنظيم.

ويعتبر الفصل الرابع فصلاً تركيبياً حاول إيجاد علاقة بين التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية من خلال بحث أثر التكنولوجيا الرقمية على الموارد البشرية بواسطة الأنظمة الرقمية المختلفة، التي أثرت على البناء التحتي للموارد البشرية فيما يخص المعرفة والتطور.

أما الفصل الخامس فقد اشتمل على أدوات جمع البيانات والعينة وطريقة اختيارها، كما اختص في واقع عمليات تنمية وتطوير الموارد البشرية باستخدام خيارات التكنولوجيا الرقمية؛ حيث تم عرض البيانات والنتائج باستخدام الأدوات المتاحة في مثل هذه الدراسات، وذلك من أجل فهم العلاقة القائمة بين التكنولوجيا الرقمية وتنمية الموارد البشرية، والتعرف من خلالها على الوضعية الراهنة، وذلك بالإجابة على التساؤلات الفرعية التي تم طرحها في إشكالية البحث، والتي أفرزت معطيات رقمية تم تحويلها إلى معطيات كيفية مما يتناسب مع طبيعة البحث وهدفه.

أما الفصل السادس والأخير فقد تمثل في استشراف مستقبل تنمية الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الرقمية، والذي ضم استخدام مدخل السيناريوهات في التخطيط المستقبلي؛ حيث تمخض عنه صياغة سيناريوهات مستقبلية تتماشى وطبيعة الدراسة.

ثم خاتمة البحث التي ختم بها الباحث هذه الدراسة، ثم قائمة المراجع، وبعدها الملاحق التي استعان بها الباحث لأغراض الدراسة العلمية.