

المقدمة :

إن الموارد البشرية هي المحور الأساسي الذي تدور حوله التنمية ، فهي الوسيلة التي تحقق أهداف أي تنمية منشودة ، و حتى يتسنى لهذه الموارد تحقيق الأهداف المرجوة منها ، و حتى يمكن تنميتها باعتبارها من أهم موارد المنظمة فإنه لا مناص من أن يحتوي نسق المنظمة على نسق فرعي خاص يهتم بتسيير الموارد البشرية في كل المنظمة إلى جانب بقية الأنساق الفرعية الأخرى المشكلة للمنظمة كنسق الإنتاج ، ونسق التسويق ، و نسق التمويل ... إلخ . و لهذا فإن الرواد الأوائل أمثال تيلور وفايول اهتموا بإنشاء إدارة خاصة بالموظفين إلا أن هذه الإدارة التي كانت في البداية يسند لها فقط القيام ببعض الأعمال المكتبية الروتينية كحفظ المعلومات المتعلقة بالعاملين في ملفات وسجلات معينة ، ومتابعة النواحي المتعلقة بضبط أوقات الحضور والانصراف والايجازات والترقيات أصبحت اليوم وظيفة أساسية بالمنظمة لا تقل أهمية على باقي الوظائف الأخرى إن لم نقل أهمها وأصبحت تعنى اليوم بمختلف أوجه النشاط الإنساني في المنظمة فهي الأداة التي تعمل على تحديد ، و تحقيق الأهداف ، و بالتالي تقوم بالتجميع الفعال لمهارات و كفاءات الأفراد ، مع استخدام كافة الموارد المادية ، و لهذا يمكن القول أن تسيير الموارد البشرية هو الميكانزم الذي يحاول صهر الأعمال و الخبرات و الكفاءات الفردية في عمل جماعي ببناء يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و بلوغ النمط المطلوب للأعمال.

و إذا كانت أي تنمية بشرية مرهونة بعملية تغيير يتم بموجبها التحول من نقطة أو حالة راهنة إلى نقطة أو حالة أخرى في المستقبل بهدف تكيف السلوك التنظيمي للعاملين ليتوافق مع متطلبات البيئة الداخلية ، و الخارجية فإن هناك العديد من المشكلات التي تنشأ من إدخال أي تغيير . و من بين هذه المشكلات مقاومة التغيير ، وظهور مستويات ضغط مرتفعة ، و عدم التوجيه الفعال للطاقة البشرية الكامنة ، والصراع ، والافتقار للقوة الدافعة. و حتى يمكن التغلب على هذه المشكلات وغيرها من المعوقات المحتملة فإنه قد ظهر ما أصبح يعرف بإدارة التغيير و هو الاستعداد المسبق من قبل القائم بالتغيير في المؤسسة من خلال توفير المهارات الفنية ، و السلوكية ، و الإدارية لتنمية الموارد البشرية ، و تحفيزها حتى تكون قادرة على القيام بكفاءة و فعالية بالتحول من الواقع الحالي إلى الواقع المستقبلي المنشود خلال فترة محددة بأقل أضرار ممكنة على الأفراد و المؤسسة ، و في أقصر وقت ، و أقل جهد و تكلفة .

و تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير و ذلك من خلال تتبع هذا الدور في مختلف مراحل التغيير الثلاث بدءا من المرحلة الحالية إلى المرحلة المرغوب تحقيقها مرورا بمرحلة التحول.

ولقد تم إختيار مؤسسة بريد الجزائر لتكون حقلًا لتتبع هذا الدور نظرا لعدة إعتبرات يأتي في طليعتها التغييرات العميقة التي عرفتها و تعرفها مؤسسة بريد الجزائر بداية من نشوئها على إثر انقسام مؤسسة البريد و الموصلات إلى قسمين أحدهما في مجال البريد والآخر في مجال الاتصال إلى غاية يومنا هذا إلى جانب التغييرات التكنولوجية الكبيرة التي يشهدها العالم اليوم نتيجة لثورة تكنولوجيا الإعلام و الإتصال . و من المؤكد أن كل هذه التغييرات قد فرضت على تسيير الموارد البشرية أن تكون مساهمة في إدارة التغيير من خلال مراعاة البعد الاجتماعي و الإنساني أثناء عملية التغيير .

و لقد جاءت هذه الدراسة في ستة فصول خصص الباحث الفصل الأول لمشكلة الدراسة حيث قام بتحديد و تعريف إشكالية دراسته ، كما بين أهميتها وأشار إلى المبررات التي دفعته لإختيارها كما تطرق للهدف المنشود من ورائها ، أما الفصل الثاني من هذه الدراسة فقد خصصه للمتغير المستقل تسيير الموارد البشرية إذ بعد تحديد ماهية تسيير الموارد البشرية تطرق لعلاقته بعلم الإجتماع كما سلط الضوء على ظروف نشأته و تتبع مراحل تطوره و لإبراز كيفية القيام بمهامه داخل الهيكل التنظيمي للمنظمة ككل رأى أنه من الضرورة بمكان الإشارة لموقعه في الهيكل التنظيمي لينتقل بعد ذلك لتسليط الضوء على أهم الوظائف التي يمارسها داخل المنظمة خاتما هذا الفصل بالإشارة إلى أبرز التحديات التي تواجه تسيير الموارد البشرية ، أما الفصل الثالث فقد خصص للمتغير التابع إدارة التغيير الذي بعد أن أفرد العنصر الأول للحديث عن ماهيته أشار في العنصر الثاني لعلاقة التغيير التنظيمي بعلم الإجتماع لينتقل بعد ذلك للحديث عن كل من أهمية و تنظيم إدارة التغيير ثم بعد أن أشار إلى أنماط و مداخل التغيير تطرق إلى مراحل عملية إدارة التغيير خاتما هذا الفصل بالحديث عن أسباب مقاومة التغيير و أساليب مواجهتها و بعد أن تم الحديث عن كل من متغيري الدراسة خصص الباحث فصل دراسته الرابع للحديث عن مؤسسة بريد الجزائر التي بعد أن حاول تحديد ماهيتها تتطرق إلى ظروف نشأتها ، و مراحل تطورها ، كما تطرق لكل من الخدمات المالية و البريدية التي تقدمها هذه المؤسسة ليلج بعد ذلك لإفراد عنصر لكل من تسيير الموارد البشرية و إدارة التغيير في مؤسسة بريد الجزائر خاتما هذا الفصل بمحاول الحديث عن العلاقة بين تسيير الموارد البشرية و إدارة التغيير بمؤسسة بريد الجزائر .

و لقد أتبعنا هذه الفصول النظرية الأربعة بفصلين تطبيقيين حاول الباحث من خلالهما اختبار مدى صدق الفروض التي صاغها كإجابة مؤقتة لتساؤلات دراسته المنبثقة عن التساؤل الرئيسي المتمحور حول الدور الذي يلعبه تسيير الموارد البشرية في إدارة التغيير بمؤسسة بريد الجزائر لمسيلا . فخصص الفصل الخامس للحديث عن الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة فبعد أن ذكر الفروض التي تتبناها الدراسة أشار إلى كل من ميدان الدراسة و عينة البحث و كيفية إختيارها ، كما تطرق للمنهج المتبع في بحثه ، ليختم هذا الفصل بالحديث عن الأدوات التي وظفها في جمع البيانات ، أما الفصل السادس فلقد كان فضاء لعرض و تحليل البيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية ، كما أنه في هذا الفصل قام الباحث بعرض النتائج التي خلص إليها في ضوء ما تم عرضه و تحليله من بيانات .