

الكفاءات في ظل الاقتصاد الرقمي - دراسة استكشافية

د. بلال ريم

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة معسكر.

billal.ryme@univ-mascara.dz

تاريخ الإرسال: 2018/02/17؛ تاريخ القبول: 2018/03/21

Skills in the Digital Economy - An Exploratory Study

Abstract: The aim of this study is to determine to which extent the managers of these companies (Naftal, Sonalgaz, Mezoughi and Etosa) are aware of the impact of information and communication technologies (ICT) on careers and what are the needed skills in the field of digital economy. The results showed that the managers of sample companies are fully attentive to the importance of digital economy and expects changes in line of businesses and methods of work in the future. They are expecting skilled competencies able to organize and pilot changes within team spirit; in addition, training must be taken into account because is the first requirement for companies to obtain the required skills.

Keywords: Competences; digital economy; Organization; Institution; Work.

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى وعي العينة محل الدراسة (إطارات مؤسسة نفطال، سونلغاز، مزوغيو، إيتوزا) بأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الوظائف وما هي الكفاءات المطلوبة في ظل الاقتصاد الرقمي، وقد بينت النتائج أن العينة على وعي تام بأهمية الاقتصاد الرقمي، كما أنها تتوقع تغيرات في

الوظائف وأساليب العمل مستقبلا، وتتطلع إلى كفاءات قادرة على التنظيم وقيادة التغيير وتتميز بروح الفريق، كما أن التكوين هو المطلب الأول للمؤسسات لتوفير المهارات المطلوبة والواجب أخذها بعين الاعتبار.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات؛ الاقتصاد الرقمي؛ التنظيم؛ مؤسسة؛ العمل.

مقدمة:

إن التنمية الاقتصادية والنمو السريع للتكنولوجيا والرقمية أثر على طريقة عملنا وطريقة تواصلنا وقد أدركت المؤسسات أنه من واجبها استثمار التكنولوجيا من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية في السوق العالمية، من المعلوم أن الاقتصاد الرقمي يركز على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات القوية والتنافسية في الساحة العالمية، ومن أجل أن تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قوية ونشطة وفعالة على الجزائر أن تتوفر لديها عدد لا بأس به من العمالة المؤهلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كل الوظائف وفي كل الجهات والمؤسسات وفي هذه الحالة عمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هم الوحيدون المعنيون بالتحولات والتطورات التكنولوجية والرقمية وقد يواجهون عوائق هذا التطور سواء إدارات أو أعوان.

يؤثر هذا التطور التكنولوجي بقوة على نظام تعلم العامل، فقد خلقت الانترنت والعالم الافتراضي ووسائل التواصل الاجتماعي عالم

جديد للتعليم ولهذا نتوقع أن يكون هناك فارق في مجال الكفاءات الرقمية فعدم الولوج للتكنولوجيا الحديثة من طرف بعض العمال سبب تأخر في اكتساب الكفاءة الرقمية وهذه الحالة مقلقة باعتبار أن سوق العمل يتطلب الكفاءات الرقمية أكثر.

إن قدرة المؤسسات الجزائرية على الإبداع وتصنيفها ضمن المعايير الدولية يعتمد على مدى مساهمتها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومن جهة أخرى فإن نجاح هذه المساهمة يعتمد على وجود عمال لديهم كفاءات مناسبة.

في واقع الأمر جميع المؤسسات وخاصة الصغيرة والمتوسطة عليها مواجهة هذا التحدي وعليها الانخراط في عالم الرقمية وتكوين عمال قادرين على استعمالها والنهوض بالمؤسسة أما بالنسبة للمؤسسات الكبرى والمنظمات فقد تجد صعوبات في رفع مستوى الكفاءات في مجال الرقمنة، فالصحة مثلا تتطلب وجود أخصائيين في الصحة المعلوماتية وفي مجال تسير المعلومات الخاصة بالصحة وعلى المؤسسة اخذ تدابير صارمة للاستثمار في مجال الرقمنة الصحية نظرا لحساسية المجال.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مجال استراتيجي من اجل المنافسة الاقتصادية وامتلاك كفاءة رقمية في الواقع هو مكسب قوي من أجل تحفيز الإبداع داخل المؤسسة وجعل هذه الأخيرة مؤسسة مرئية داخل الأسواق العالمية وحيث توجد المبادلات اللامادية.

من خلال ما سبق طرحه يمكن أن نطرح التساؤلات التالية:

- هل يعي إطارات ومسيرو المؤسسات محل الدراسة التغيرات الوظيفية في ظل الاقتصاد الرقمي؟
- هل يدرك إطارات ومسيرو المؤسسات محل الدراسة أهمية الاقتصاد الرقمي؟
- ما مدى استخدام المؤسسات محل الدراسة برامج التكوين الخاصة بالرقمنة؟
- ما هي الكفاءات المطلوبة في ظل الاقتصاد الرقمي؟

الإطار النظري:

مفهوم الكفاءة: يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم المتعددة الأوجه فهي تركيبة من المعارف والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد فالكفاءة ترتبط بوضعيات العمل ولا يمكن التحدث عنها إلا في إطار عملي.

عرف الباحث G.Le Boterf الكفاءة على أنها «القدرة على تعبئة وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة ما تكون معترف بها وقابلة للتقييم كما يمكن أن تكون فردية أو جماعية» (Lorino, P. : 85: 2000) ويضيف «الكفاءة هي نتاج ثلاث عوامل معا أولا معرفة التصرف (savoir agir) ونقصد به المزج بين الموارد الفعالة؛ ثانيا إرادة التصرف (vouloir d'agir) التي تكون وليدة القدرة التحفيزية للمؤسسة وثالثا سلطة التصرف (pouvoir d'agir) نعني بها توفير البيئة التنظيمية المناسبة والتي تمكن العمال من تحمل المسؤولية والعمل دون عوائق» (Delobe, N, 2002 : 55) هي منظومة متكاملة، ومسؤولية طرفين

أساسين، وهما العمال ومجموعات العمل بما يمتلكونه من معارف وخبرات كما أشرنا، والإدارة التي يقع عليها مسؤولية القدرة التسييرية بتوفيرها البنية التنظيمية المناسبة والمنظومة التحفيزية اللازمة، الكفاءة هي التزام الفرد نحو التطور والنمو وبالتالي التخلي عن النظام التaylorي والوظائف التقليدية وتبني النظام الجديد وتقبل التغيرات وإيجاد طرق لمواكبة التطورات والسعي نحو تحقيق الأهداف وزيادة الأرباح وتحمل المسؤولية خلال المواقف التي تواجهه في العمل وتحسين الأداء.

قام الأمريكي MC.Clelland (1973) بتعريف الكفاءة في مجال علم النفس وحسب هذا الباحث لا يمكن معرفة أداء ولا قدرات الفرد من خلال الاختبارات فالأفراد لهم تجاربهم الخاصة وهذه التجارب هي التي علينا اختبارها وقد حدد خمسة أبعاد لتعريف الكفاءة وهي:

- «المعرفة: المعارف التي يملكها كل شخص في إطار مجال معين.
- المهارات: المهارات الناتجة عن الممارسة.
- السلوكيات: حسن التصرف والتي تترجم بالسلوكيات، القيم، صورته الذاتية.

- المعالم: المعالم الشخصية التي تحدد نوع وسلوك الفرد.
- الحوافز: الحوافز التي توافق القوى الداخلية مولدة سلوكيات أثناء العمل» (Delobe, N, 2002, 13-14)

الكفاءة كمصطلح يجمع بين المعارف النظرية والتطبيقية، بين المهارات والخبرات المتراكمة للأشخاص التي تستخدم من طرف الفرد

عند أدائه لوظائفه تضمن القدرة التنافسية للمؤسسة إذا واكبت هذه الكفاءات التغيرات والتطورات في المجال الاقتصادي.

خصائص الكفاءة: بين الباحث F.Minet أن الكفاءة تركز على «أربعة خصائص:

- 1- عملية ونهائية: لا معنى لها إلا إذا تم تجسيدها بالفعل.
- 2- متعلمة: لا نصبح فجأة أكفاء بل نتعلمها.
- 3- مهيكلية: تجمع بطريقة ديناميكية كل العناصر التي تكونها (مختلف المعارف).
- 4- مجردة ومفترضة: فالكفاءة بطبعها غير مرئية وما نلاحظه هو مظاهر الكفاءة.» (Boissart, M, 2003: 325)

الكفاءة كما سبق ووضحنا في ما سبق، هادفة تظهر من خلال نتائج الأنشطة التي تم تحديدها، والكفاءة متعلمة بمعنى أن المؤسسة هي المعنية بتنمية الكفاءة من خلال التكوين أو من خلال تعليم العمال كيفية التعلم في ظل التطورات الحديثة، وعلى هذه المعارف المكتسبة أن تطبق أثناء أداء العمل لتمكين العامل من تفعيلها والقدرة على تقييم نفسه وتصحيح الأخطاء.

أبعاد الكفاءة: حدد الباحث G. LE BOTERF الأبعاد الثلاثة للكفاءة:

«المعارف: وهي مجموعة من المعارف العامة والخاصة والمملوكة والتي يمكن استخدامها في استغلال المعارف النظرية والتحكم في عدة شهادات علمية وتقنية» (Martory, B. Crozet, D, 1992: 5) المعرفة

وقتيه لأنها في نمو مستمر تجمع بين المعارف المكتسبة وبصورة عامة عن طريق «التعليم الرسمي (التعليم المدرسي، الجامعي، المدارس الكبرى...)» أو عن طريق التكوين المتواصل؛ ومعارف تابعة لسياق النشاط المهني فهي مكتسبة أساسا عن طريق الخبرة ويمكن لها أن تتعلق بوحدة العمل (الخدمات) أو بالمؤسسة والإجراءات والطرق التي تسمح للفرد بالتصرف بدقة حسب النشاط وما يرغب في تحقيقه» (ح، ع، ق، 2010-2011: 70-71 بتصرف).

المهارات (معرفة التطبيق): لها علاقة مباشرة مع الفعل، تجمع هذه الكلمة مفهومين رئيسيين هما: «المعرفة» الممثلة عن طريق اكتساب لنوع معرفي و«التطبيق» والذي يعني وضع هذه المعرفة موضع التنفيذ، خدمة «لهدف محدد» (Oudet, S, F, 2007: 36-37). تتعلق بمعرفة الإجراءات وطرق التنفيذ تكتسب هذه المهارة عن طريق الخبرة المهنية يمكن أن تكون موضوع التعليم مثل تعليم التكوين المتواصل يسمح هذا النوع من المهارة للفرد بتنفيذ وإجراء العمليات الفعالة التي تتطلب التعاون ومهارة التواصل الممثلة في مجموع القدرات التي تسمح للفرد بمعرفة كيفية التصرف في سياق عمل خاص تكون مكتسبة ليست فقط عن طريق الصيرورة المهنية، وإنما أيضا من خلال معاش الفرد سواء أسري أو اجتماعي، معرفة التطبيق تحتاج إلى قدرات فردية تتمثل في العمليات الفكرية من خلال الوصف والمقارنة وتشكيل الفرضيات والاستنتاجات والنتائج وهي ضرورية من أجل حل المشاكل واتخاذ القرارات وإنجاز المشاريع.

«حسن التصرف: تعطي وزنا للسلوك وكل ما يتعلق بالاتجاهات والسلوك مرتبطة بشخصية الفرد، وفي هذه الحالة السلوك يتضمن المعرفة ومعرفة التطبيق» (37 : Oudet , S, F, 2007)، «يتلاءم حسن التصرف مع مجموعة المعالم الشخصية التي تسمح للفرد بالاندماج داخل مجموعة مهنية، يتضمن سلوكا ملائما لإظهار التكيف، التحفيز، والطاقة، يمكن لهذه المعالم الشخصية أن تتحد مع موارد أخرى مثل (المعارف، المهارات...) من أجل التصرف بكفاءة» (حملي، ع، ق، 2010-2011: 72).

دور التكوين مهم جدا في تطوير الكفاءات فهو يساهم في تحقيق أهداف تتعلق باكتساب المعرفة كمورد لبناء كفاءة الأفراد وتجديد الموارد البشرية وتوفير قاعدة معرفية لها دور كبير في عملية الإبداع.

مكونات الكفاءة: أوجد الباحث R. Wittorski خمسة عناصر مكونة للكفاءة وهي باختصار كما يلي:

- المعرفي: تتعلق بتمثلات الفرد المعرفية وتمثلاته للحالة التي يتواجد فيها.

- الوجداني: يتعلق بصورة الذات والاستثمار العاطفي في الفعل (السرور أو المعاناة) والالتزام.

- اجتماعي: تسوية بين اعتراف المحيط حول المنتج ورهان المؤسسة على الاعتراف الذي سوف ينسبه هذا المحيط.

- ثقافي: هو الفعل الذي يتم من خلاله تقييم المنتج اجتماعيا. (Boissart,M,2003 : 324).

فئات الكفاءة: هناك عدة فئات للكفاءة سوف نحدد الفئات التي اقترحها الباحث R.Wittorski باعتبارها شاملة نذكرها:

- كفاءة الفعل: نجدها تشمل الكفاءات التقنية والكفاءات الاجتماعية المرتبطة بالتواصل والكفاءات الحركية.
- كفاءات موجهة نحو تحليل الفعل والمواقف.
- كفاءات فردية منتجة ومفعلة من طرف الفرد وفي تفاعل مع المحيط.

- كفاءات مشتركة: تنقل من فرد لآخر.

- كفاءات جماعية: تشمل تعاون الكفاءات والإنتاج الجماعي»

(Boissart, M, 2003 :323)

- «الكفاءات الرقمية: وهي القدرة على التعرف وتنظيم وفهم وتقييم وخلق ونشر المعلومات بوسائط تكنولوجية ورقمية»
(OCDE, 2016 :4)

تضيف منظمة OCDE على أن المؤسسات التي تعتمد على الاقتصاد الرقمي يجب أن تتوفر على عمال:

- مختصون في البرمجة وتسيير شبكات الانترنت والرقمنة وتسمى كفاءات متخصصة.
- عمال يستخدمون التكنولوجيا من اجل أغراض مهنية فقط وهي كفاءات عامة.

- عمال ينفذون أعمالهم باستخدام تقنيات المعلومات والاتصال وتسمى كفاءات مكاملة. (OCDE, 2016 :55)

الاقتصاد الرقمي:

مما لا شك فيه أن الاقتصاد الرقمي أصبح اليوم شعاع التنمية والإنتاجية والتنافسية للمؤسسات، وما أصبحت عليه تكنولوجيا المعلومات في السنوات الأخيرة دفعت بالمؤسسات على التطور وتبني شكل المؤسسة الشبكية أو المؤسسة الافتراضية «وهي التي تعمل على ربط والتنسيق بين أفراد من مختلف المنشآت من أجل التواصل واتخاذ القرار في الوقت نفسه» (Markus, ML. Manville, B et Agres, C.E. 2000: 42) أفضل مثال حول هذا النوع من المؤسسات التي أساس نظامها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (DreamWorks,lucasFilms, Universal) هذه المؤسسات الترفيهية توظف عمالها من مخرج وممثلين ومنتجين ومصورين وتقنيين.... من مؤسسات مختلفة وعليهم التنسيق فيما بينهم من أجل إنتاج فلم ودفتر شروط صارم؛ وحين انتهاء العمل يتفرقون من أجل إعادة تجمعهم لإنتاج فلم جديد» (Markus, ML. 2000:42) هذه المؤسسات الإلكترونية تتشابه مع بعضها البعض من خلال شبكات المعلومات الداخلية والدولية من أجل انتقاء العمال الأكفاء لإنجاز العمل، أساس عمل هذه المؤسسات هو تكنولوجيا المعلومات والاتصال فهي الوحدة الأساسية التي تدمج المؤسسات بالمعلومات الأساسية، تمكن المؤسسة من التحكم في الموارد بالاستخدام الفعال للمعلومات وتوظيفها لخدمة القرارات، وتساعد مهارات إدارة المعلومات في نجاح اتخاذ القرارات الاستثمارية بعيدة المدى بدقة. يوفر الاقتصاد الرقمي المعلومات عن طريق تعلم

كيفية تحديد الاحتياجات المعلوماتية ثم اختيار المصادر المناسبة للمعلومات الأساسية والهامة، أي إدارة الصادر والوارد من المعلومات بطريقة أكثر كفاءة، هناك أربعة عناصر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ساهمت في تطوير هذه المؤسسات: النظام المفتوح، موزع المعلومات، حالية الوقت، عوامة الشبكة:

- «النظام المفتوح: البرمجيات المحمولة والتقنيات المماثلة ذات استعمال واسع بين المنظمات والمستهلكين والممولين وحتى المنافسين من أجل خلق نظام مفتوح يجعل من كل الأطراف في علاقة مقربة وتوحيد الرؤية بينهم والقيام بنشاطات مشتركة.

- توزيع المعلوماتية: بدل المعلوماتية المركزية التي تعتمد عليها المنظمات الكلاسيكية التaylorية، حيث الولوج إلى المعلومات مقتصر على الأفراد والأقسام، علينا الانتقال إلى المعلوماتية الموزعة حيث المعلومات متوفرة لجميع المستخدمين والمؤسسات.

- تجميع الوقت: تكنولوجيا المعلومات والاتصال تجمع المعلومات عبر النت وتوزعها وتجدها باستمرار وتجعلها حالية تساعد في عمليات البيع والتكيف مع متغيرات السوق.

- عوامة الشبكة : تشكل شبكة المعلومات العمود الفقري للمنظمة الافتراضية، وإنشاء شبكة عالمية تسمح بالتواصل في الوقت نفسه وتمنح حرية الولوج إلى المعلومات من أي مكان في العالم» (Hellriegel,D.Slocum,J-W,2006: 527).

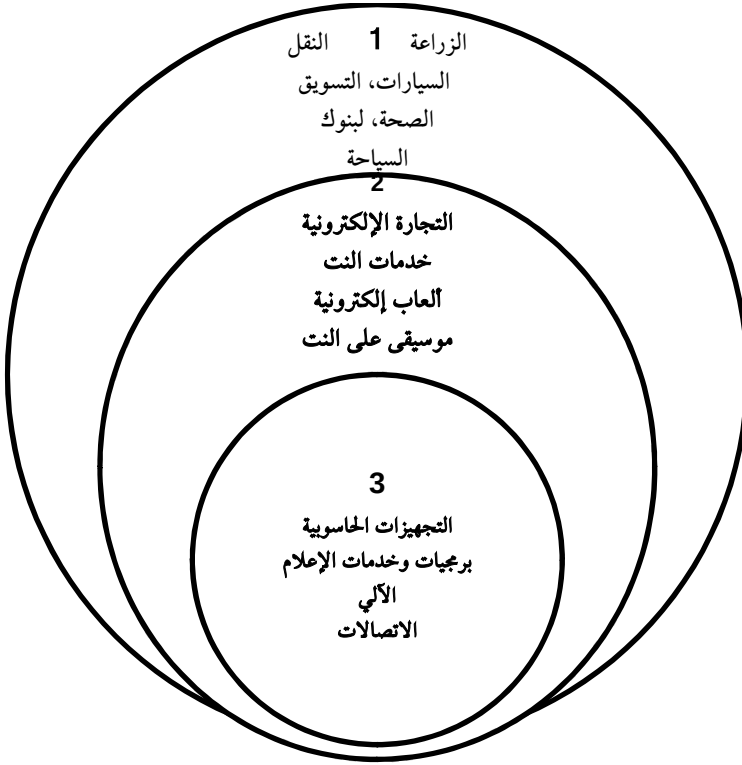
الاقتصاد الرقمي يفرض على المؤسسة التعامل مع العناصر السابقة الذكر وتحتاج تلك العناصر إلى كفاءات خبيرة في الرقمنة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلى دراية تامة بمعنى الاقتصاد الرقمي ومتطلباته والإجراءات والقوانين والسياسات الخاصة به.

مفهوم الاقتصاد الرقمي: تعددت الآراء حول إيجاد تعريف موحد للاقتصاد الرقمي، هو ما يسمى باقتصاد المعلومات واقتصاد المعرفة والاقتصاد الشبكي أو الاقتصاد القائم على المعلومات، كل هذه التسميات لها علاقة بالمعرفة والرقميات وتكنولوجيا المعلومات ولعل من أبرز ما كتب حول مفهومه «ذلك التفاعل والتكامل والتنسيق المستمر بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال من جهة، وبين الاقتصاد القومي والقطاعي والدولي من جهة أخرى» (النجار، ف، ر، 2004: 17).

الاقتصاد الرقمي هو ذلك الجزء من الاقتصاد المعرفي الذي يختص بكل ما يتعلق بتقنيات المعلومات التي تعرف أيضا بتقنيات الرقمنة، ولتكنولوجيا المعلومات دورا أساسيا في زيادة معدلات النمو الاقتصادي وفي الاستثمارات الرأسمالية والتجارة الإلكترونية الداخلية والخارجية، وبما أن الاقتصاد الرقمي أساسه الرقمنة يتوجب علينا معرفة ما هي الرقمنة: «الرقمنة هي تحويل أو اختزال كل أشكال وأنواع المعلومات (مكتوبة، مسموعة، مرئية... إلخ) إلى «وحدات» و«أصفار» وبالتالي تحول النظم والاتصالات إلى «وحدات» و«أصفار» وتخزين المعلومات إلى هذه الصورة والتواصل بها عبر شبكات بسرعة الضوء من أي مكان إلى أي مكان في العالم» (النجار، ف، ر، 2004: 9).

مكونات الاقتصاد الرقمي:

شكل (1) يبين مكونات الاقتصاد الرقمي



1 قطاع يستعمل tic: لا يوجد نمو أو إرباح بدون الرقمية

2 المحتوى الرقمي: وجوده مرتبط فقط بالرقمية

3 قطاع منتج ل: tic في مفهوم OCDE لا يوجد رقمية بدون قاعدة تحتية

(source : Lemoine,P. Lavigne, B. Zajac,M. 2011.)

الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة، هو اقتصاد عالمي مفتوح، بفضل الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، إن ميزة الاقتصاد الرقمي وكما هو مبين في الشكل (1) قد خلق بنية تحتية جديدة (الحاسوب، البرمجيات وخدمات النت...) كانت بدورها أساس ظهور القطاع الجديد محتواه رقمي (الألعاب الإلكترونية والتجارة الإلكترونية...) ومعتمدة كلياً على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أما باقي القطاعات فهي تابعة للاقتصاد الرقمي من أجل نموها وزيادة أرباحها وتوسعها (النقل، الصحة، التسويق، الزراعة...) يجب أن تتكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع منظومات وقطاعات الاقتصاد المختلفة وخاصة في مجال التصنيع والزراعة والتعليم والتدريب والخدمات المالية والمصرفية والاستثمارية؛ فالإقتصاد الرقمي وحسب ما سبق توضيحه يتكون من قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وقطاع مستخدم لها وقطاع معتمد عليها، يضمن الاقتصاد الرقمي عدة خيارات للمؤسسات والمستهلكين حيث نجد أنه يفتح منافذ للاتصالات الإقليمية والدولية ويساعد على التبادل التجاري عبر العالم كما يعمل على زيادة حدة التنافس وبالتالي يدفع إلى الإبداع وتطوير المعرفة والتنوع مما يؤدي إلى تعدد الخيارات أما المستهلك، كما أن الاقتصاد الرقمي يضاعف التحالفات وعمليات الدمج والاستحواذ.

قياس الاقتصاد الرقمي وفق منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية

:(OCDE)

هناك مجموعة من الأطر والمنظمات العالمية التي ساهمت في تطوير الاقتصاد الرقمي ووضع مخططات لهذا التطور والنمو منها البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي عمدت على وضع عناصر لقياس الاقتصاد المعرفي نذكر:

- «قياس المدخلات المعرفية: ونقصد بذلك البحث والتطوير، توظيف المهندسين، براءات الاختراع في مجتمع المعرفة.
- قياس رصيد تحقيق المعرفة: من خلال معدل العائد الخاص والاجتماعي للاستثمار في التعليم والتدريب.
- قياس مخرجات المعرفة: الصناعات ذات التقنيات العالية.
- قياس شبكات المعرفة: تجمع قدرات الإبداع والابتكار» (Gille,

66: 2009, L)

من خلال المعايير التي وضعتها منظمة OCDE نجد أن الجزائر التي يعتمد اقتصادها على المحروقات وتمثل % 98 من صادرات البلاد و60% من الدخل العام بعيدة كل البعد عن فكرة الاقتصاد الرقمي من حيث عدم جاهزية العوامل التي تحدد الاقتصاد الرقمي والتي تؤثر فيه بصورة مباشرة نذكرها فيما يلي:

- «الإبداع: تدفقات رأس المال والاختراعات والسلع عالية التقنية، والإنفاق على البحث العلمي والتطوير وغير ذلك من المتغيرات.

- التعليم: تتغير بمتغير الالتحاق بالمدارس والإنفاق على التعليم ونوعية العلوم وهجرة الأدمغة؛ ومتغير الجنوسة (gender) وتضم مجموعة من المتغيرات المتعلقة بالجنس من حيث عدد النساء في قوة العمل والتحاقهم بالمدارس.

تقنية المعلومات والاتصالات: الإنفاق على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوفر خدمات الحكومة الإلكترونية والوصول إلى الانترنت ومدى استخدامه في التجارة» (نائف، م، م، 2014: 65).

إضافة إلى العوامل المذكورة التي تؤثر على الاقتصاد الرقمي، نجد الحوافز المادية التي تعتبر ضرورة ملحة لتطوير وتنمية الاقتصاد المعرفي من أجل ضمان البنية التحتية ودعم الدولة بالتكنولوجيا المناسبة لتفعيل الاقتصاد الرقمي؛ حيث تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا أساسيا في زيادة معدلات النمو الاقتصادي وفي الاستثمارات الرأسمالية والتجارة الإلكترونية الداخلية والخارجية، ويؤثر الإنترنت في أساليب أداء المعاملات التجارية وأساليب العمل، لذلك يجب توفير قاعدة قانونية وإجراءات تنظم عمل الاقتصاد الرقمي على الصعيد المحلي والدولي وتوعية المجتمع الذي يعتبر المساهم المباشر في الاقتصاد الرقمي، يعتمد نجاح ونمو الاقتصاد الرقمي على قدرة الأفراد والمؤسسات على المشاركة في شبكات المعلومات ومواقع الإنترنت المختلفة، ويتطلب الاشتراك الفعال في تلك الشبكات وفي الاقتصاد الرقمي ضرورة توفر البنية التحتية، مثل: شبكات الكهرباء، وشبكات الهواتف، وانخفاض تكلفة ورسوم تلك الخدمات، وتوفير الآلات والأجهزة والمعدات

والمهارات والتعليم والتدريب وتوفير الموارد المالية واستخدام الأموال الإلكترونية.

المنهجية المعتمدة:

المنهجية: سوف نعتمد على المنهج الوصفي الاستكشافي لمعرفة أسلوب تفكير الإطارات والمسирون في ظل الاقتصاد الرقمي حول الكفاءة وتغير طبيعة الوظائف وتوقعاتهم المستقبلية.

المجتمع الأصلي والعينة: تكون المجتمع الأصلي للدراسة من (60) إطار ومسیر لثلاث مؤسسات لذلك تم الاعتماد على طريقة الحصر الشامل وبالتالي تكونت عينة الدراسة من (60) إطار ومسیر.

أداة البحث: للإجابة على التساؤلات السابقة تم بناء أداة بحث تمثلت في استبانة تتضمن المحاور الثلاثة التالية: الوظائف والاقتصاد الرقمي، الكفاءات والاقتصاد الرقمي والتكوين والاقتصاد الرقمي.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين شهر جويلية وأوت لسنة 2017.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بمؤسسة نفضال فرع GPL لولاية معسكر مؤسسة SARL MEZOUGH et ETOSA المختصة في الأشغال

العمومية والبناء بولاية معسكر ومؤسسة سونلغاز فرع المنطقة الثامنة لولاية معسكر.

المفاهيم الإجرائية:

الكفاءة الرقمية: هي قدرة العامل على تنسيق المعارف والخبرات عند أداء مهامه والقدرة على تنظيم وفهم ونشر المعلومات والقيام بالمهام بوسائط تكنولوجية ورقمية بغرض بلوغ نتيجة معترف بها في المجتمع الرقمي.

الاقتصاد الرقمي: هو الاقتصاد القائم على المعلومات والمعرفة والتكنولوجيا يعتمد على البحث والتطوير والإبداع والابتكار ويختص بتقنيات المعلومات والرقمنة يهدف إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي والاستثمار الخارجي داخل إطار قانوني ونظام عمل عالمي.

مناقشة النتائج:

- مواصفات العينة: تمثلت عينة الدراسة في مجموعة من إطارات ومسيري (18 إطار عالي و42 إطار متوسط) ثلاث مؤسسات في مدينة معسكر مؤسسة سونلغاز مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ومؤسسة نפטال لتوزيع المواد البتروكيماوية ومؤسسة مزوغي وإتوزا (SARL Mezoughi et Etosa) للبناء والأشغال العمومية وهي كما يلي:

توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات:

جدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤسسات

المؤسسات	العدد	النسب المئوية
مؤسسة سونلغاز	25	40%
مؤسسة نفطال	20	33%
مؤسسة مزوغي وإتوزا	15	25%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول (1) نجد أن عدد عينة مؤسسة سونلغاز يمثل 40% من العينة وهي الأعلى نظرا لوجود عدة فروع بمدينة معسكر تليها مؤسسة نفطال بعدد يقدر بـ: 33% من العينة ثم مؤسسة مزوغي وإيتوزا حيث بلغت 25% من العينة.

توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسب المئوية
ذكر	44	73%
أنثى	16	27%
المجموع	60	100%

جدول (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

نجد أن عدد الذكور للمؤسسات الثلاثة يقدر بـ: 73% وهي أعلى بكثير مقارنة مع نسبة الإناث التي تقدر بـ: 27% ونلاحظ أن الذكور يستولون على المناصب الأعلى في المؤسسات فبرغم تغير المجتمع والتطورات الثقافية والذهنية التي صاحبته إلا أن ظاهرة النوع في المؤسسات لم تختفي بقيت ثابتة حتى في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة التي تسهل العمل للمرأة.

توزيع أفراد العينة حسب السن:

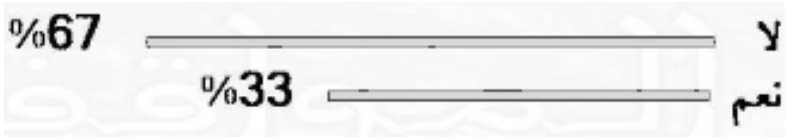
النسب المئوية	العدد	فئات السن
28%	17	35-28
27%	16	43-36
38%	23	51-44
7%	4	59-52
100%	60	المجموع

جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

من خلال الجدول نجد أن أعلى فئة هي فئة ما بين 51-44 سنة بنسبة تقدر بـ: 38% تليها فئة 35-28 بنسبة 28% وهي متقاربة مع فئة 43-36 سنة التي تقدر بـ: 27% وهذا يرجع إلى سياسة التوظيف التي انتهجتها المؤسسات في السنوات السابقة لذلك نجد أن أغلب إداراتها ومسيرها إطارات شابة ويدل أيضا على أن سياسة الترقية في المؤسسات سهلت التنقل لدى العامل وترقيته أما الفئة 59-52 قدرت

بنسبة 7% وهو الأمر الطبيعي فهذه الفئة العمرية في مرحلة التقاعد لذلك نجد عدد قليل من العمال الذي تحتفظ بهم المؤسسة كونها بحاجة إليهم ولا يمكن استبدال خبراتهم ونجد هذه الحالة في مؤسسة نפטال وسونلغاز.

- مدى معرفة العينة المبحوثة (الإطارات والمسيريون) بالاقتصاد الرقمي:



كسؤال أولي للبحث (وليس الاستبانة) حاولنا معرفة مدى علم العينة المبحوثة بمصطلح الاقتصاد الرقمي فوجدنا أن 67% أكثر من النصف لا يعلمون ما هو الاقتصاد الرقمي لذلك فجميع الإجابات حول الفقرات الموالية نابغة عن احتياجات المسيريون والمؤسسات وتوقعاتهم الفعلية حول التغيرات الوظيفية، فالحاجة التي يشعر بها المسير انعكست على إجاباتهم كما هو موضح فيما يلي:

- مفهوم جديد للعمل يخرق قواعد الزمان والمكان:

تشهد المؤسسات بجميع أنواعها اختفاء بعض الوظائف (عاملي المكاتب، الطاقم الإداري، مجالات التصنيع مثلا) بسبب التقنيات الحديثة وحلت محلها وظائف جديدة، فبفضل التطورات التكنولوجية الحديثة المتلاحقة، أصبحت التقنيات فائقة الدقة تحدد مستقبلنا لأن عالم الرقمنة

الجديد والعالم الافتراضي غير بشكل كبير نمط عيش الأفراد وأصبح يعتمد عليها من طرف الأيادي العاملة من اجل التخفيف عنها وبما أن استخدامها حاجة ملحة فسوف نشهد تغيرات جذرية في جميع التخصصات وفي كيفية عمل الأفراد والمنظمات، هذا التطور التقني الجديد سوف يساهم في المستقبل القريب بتوفير وظائف جديدة وتغيير طبيعة العمل التي بدورها تحتاج إلى التركيز على المهارات التي تحتاجها من خلال تدريب وتكوين القوى العاملة.

حسب رأيك ما هي أساليب العمل الحديثة التي سوف تظهر في السنوات القليلة القادمة؟

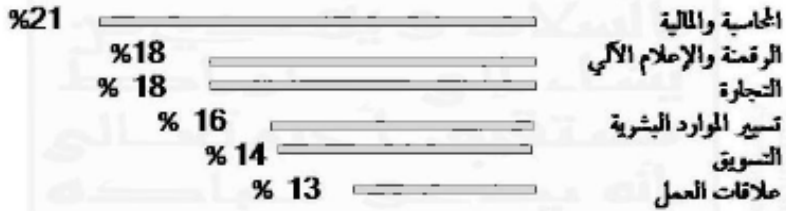


يتوقع 30% من المسيريون والإطارات أن التجارة الإلكترونية سوف تظهر بشكل كبير في السنوات القادمة القليلة نظرا لما يحدث من تطورات تكنولوجية في مجال العمل بالإضافة إلى العمل الدولي عن بعد فيتوقع 28% من العينة على أنه طريقة العمل الجديدة التي سوف تعمل بها المؤسسات كما أن العمل عن بعد توقعه 20% من الإطارات و18% منهم يتوقعون أن يكون هناك تعاون بين العملاء والممولون كأسلوب جديد للتعرف على حاجات المستهلك وموارد الممول من اجل توفير خدمات تتلاءم والمحيط الخارجي غير أننا نجد وبنسبة قليلة من الإطارات 4% تتوقع أن يكون التنقل الجغرافي العالمي ضروري وهذه النسبة

تتعلق بإطارات مؤسسة مزوغي وإيتوزا كونها تعتمد على التنقل الجغرافي من أجل التخطيط للمشاريع بحكم الشراكة الإسبانية.

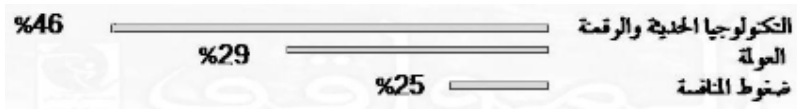
- التغيرات الأساسية التي سوف تواجهها المؤسسات محل الدراسة:

حسب رأيك ما هي الوظائف التي سوف تتطور أو تظهر في السنوات القليلة القادمة؟



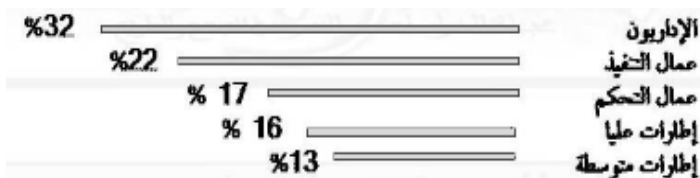
من خلال البيانات نجد أن وظيفة الحاسبة والمالية هي التي سوف تتطور وتنمو حسب رأي 21% من الإطارات تليها الرقمنة والإعلام الآلي والتجارة بنسبة 18% من الإطارات التي أنها سوف تظهر أو تتطور في السنوات القادمة والوظائف السابقة الذكر تعتمد على البرمجيات وعلى الحوسبة، كما نجد تسيير الموارد البشرية التي يرى 16% من المسيرين إنها سوف تتطور ونجد 14% من المسيرين يتوقعون تطور وظيفة التسويق و 13% منهم يتوقعون تطور وظيفة علاقات العمل.

حسب رأيك ما هي العوامل الأساسية التي تساهم في تطوير الوظائف؟



يرى أغلب الإطارات وبنسبة 46% أن التكنولوجيا الحديثة والرقمنة هي عامل أساسي في تطوير الوظائف ونموها وهذا دليل على وعي الإطارات بأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حول التغيرات التي تحدثها داخل المؤسسات بالإضافة إلى 29% منهم يرون أن للعولمة دخل في هذه التنمية باعتبارها تساهم في جعل العمل عالمي وتقوم على الحرية الاقتصادية واستغلال الكفاءات العالمية ونجد 25% من الإطارات ترى أن ضغوط المنافسة لها دور في تنمية الوظائف التي تدفعها للبحث عن موارد جديدة للدخل والتحول إلى أساليب مرنة ومتطورة تجاري تغيرات السوق.

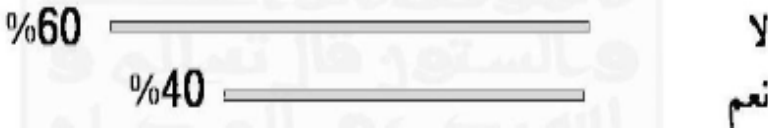
حسب رأيك ما هي الفئات المهنية التي سوف تتأثر بالتغيرات التكنولوجية الحديثة المتوقعة؟



من خلال آراء إطارات ومسيرو المؤسسات الثلاث نلاحظ أن الفئات المهنية التي سوف تتأثر بالتغيرات المتوقعة هي الفئات الأقل تأهيلا حسب رأيهم فنجد 32% من المسيرين يرون أن عمال الإدارة التابعون هم المعنيون بالتغيرات كما نجد أيضا عمال التنفيذ بنسبة 22%

وعمال التحكم بنسبة 17% من المسيرين الذين يتوقون تأثرهم بالتغيرات الحديثة حيث سوف يتم استبدال هذه الفئات غير مؤهلة بوسائل تكنولوجيا حديثة وبآلات وتقنيات رقمية من اجل مواكبة النمو السريع الذي سوف تشهده هذه المؤسسات في السنوات المقبلة ونجد أيضا أن الإطارات العليا سوف تتأثر حيث نجد 17% من المسيرين يؤكدون ذلك و13% يرون أن الإطارات المتوسطة أيضا سوف تتأثر فالتكنولوجيا الحديثة سوف تمس العمل اليدوي والفكري وكل الفئات لكن بطرق مختلفة فمنها ما سوف يتم استبداله ويتعلق الأمر بالفئات غير المؤهلة ومنها ما سوف يجد صعوبة في التعامل مع هذه التغيرات إذا لم يتم تنميته في هذا المجال ونقصد بذلك الإطارات.

تجد صعوبة في مواكبة الوظائف التقليدية مع الوظائف الحديثة
(التي تتطلب تكنولوجيا المعلومات والاتصال):



في ظل التطور التكنولوجي الهائل ظهرت بعض المهام والأنشطة والوسائل داخل المؤسسات التي تتطلب معرفة رقمية مثل خدمة الزبائن عن بعد واستعمال الأجهزة الرقمية التي ترصد استهلاك الطاقة والدفع الإلكتروني ووسائل حفظ المعطيات أما مؤسسة موزغي وإتوزا فتتوفر على معدات حديثة جدا ومتطورة في مجال البناء التي تتطلب يد عاملة مؤهلة بالإضافة إلى مؤسسة نفضال التي تهدف إلى تحسين المنتج

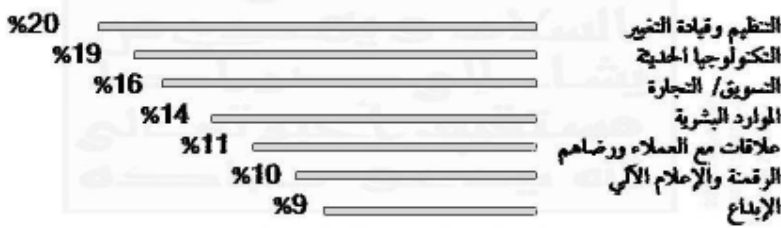
وعصرنة الخدمات، توفر تكنولوجيا المعلومات أساليب جديدة في تنظيم العمل وعلى المؤسسات الوقوف على هذه الأساليب الحديثة لضمان الاستقرار حيث وجد 60% من المسيرين صعوبة في المواءمة بين الوظائف التقليدية والجديدة ويعود ذلك لقلة المعرفة في المجال الجديد وما تتطلبه التكنولوجيا من مهارات واستراتيجيات مختلفة للتنسيق وتنظيم العمل الإداري وتوفير أفضل الخدمات للعملاء.

الفئات المهنية التي تجد صعوبة في المواءمة:

نجد من خلال النتائج أن فئة الإطارات الوسطى هي من تجد صعوبة في مواءمة بين الوظائف التقليدية والحديثة حيث يرى 50% من العينة المبحوثة أن الإطارات المتوسطة هي التي سوف تجد صعوبة وهذا باعتبارها حلقة الوصل بين الإدارة وباقي العمال وعليها أن تكون ملمة بالتكنولوجيا الحديثة حتى تستطيع تلبية متطلبات العمال فهو المؤطر والموجه والمنظم لفرق العمل ووجوده ضروري لسير النشاطات لذلك نجد أن التغيير يمس بشكل مباشر وعليه أن يكون ملما بكل التحولات حتى يتمكن من مواءمة الوظائف.

الكفاءات الفنية التي سوف تصبح ذات أهمية في السنوات القليلة

القادمة:



من خلال ما اقترحته إطارات المؤسسات محل الدراسة نجد أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو الرقمنة من أهم العناصر التي يتوقعون أن تكون ذات أهمية في السنوات القليلة القادمة وهذا دليل على وعي العينة المبحوثة بالتغيرات الجديدة وما تتطلبه من تنظيم وقيادة للتغيير كنصر اتفق عليه 20% من الإطارات وهذا يدل على أنهم يتوقعون تغيرات داخل المؤسسات تحتاج إلى قيادة وتنظيم، كما نجد التكنولوجيا الحديثة بنسبة 19% والتي تتعلق بكل الوسائل الحديثة التي تسهل عمل العمال كما يرى 16% من الإطارات أن التسويق والتجارة من الكفاءات الفنية التي سوف تصبح ذات أهمية كبيرة باعتبارها من الوظائف التي سوف تتطلب تقنيات رقمية وشبكة موسعة لربط خدماتها بالمجتمع المحلي والعالمي كما بين 14% من العينة المبحوثة أن الموارد البشرية سوف تصبح كفاءة ذات أهمية باعتبارها المعنية بالمعارف الجديدة وبتطبيقها أيضا ثم العلاقة مع العملاء ورضاهم في رأي 11% من الإطارات أنها كفاءة فنية مهمة من أجل استمرارية المؤسسة وتحسين سمعتها في وسط العملاء وتقديم أفضل الخدمات لهم، كما نجد من بين اقتراحاتهم الرقمنة والإعلام الآلي بنسبة 10% من العينة والإبداع بنسبة 9% وهو الأمر الجيد بالنسبة للمؤسسات

محل الدراسة فوعي الإطارات بأهمية هذه المهارات وهو بحثها عن كفاءات رقمية متخصصة ودخولها إلى الاقتصاد الرقمي رغم أن الوتيرة بطيئة جدا إلا أنها تتأمل لذلك في المستقبل القريب.

الكفاءات السلوكية التي سوف تصبح ذات أهمية في السنوات القليلة القادمة:



يتبين من آراء العينة المبحوثة أن 27% يجدون أن العمل مع الفريق والتفاعل مع الآخرين من الكفاءات السلوكية التي تعتبر ذات أهمية في السنوات المقبلة لأن التعاون لمواجهة التغيرات المستقبلية التي تمس الوظائف وأساليب العمل تحتاج إلى مهارات متجددة باستمرار خاصة إذا كان التكوين الكلاسيكي لا يقدر على توفير ما تتطلبه التغيرات المتسارعة، بالإضافة إلى 22% منهم يرون أن القدرة على حل المشاكل ذات أهمية ويرى 13% من العينة أن القدرة على التعلم وتحمل عبء العمل من الكفاءات السلوكية التي سوف تكون لها أهمية داخل المؤسسة وهذه المهارات السلوكية يتفق عليها أكثر من نصف إطارات المؤسسات محل الدراسة لنجد بعدها سلوك تقبل التغيير 9%

والتحكم في اللغات 7% التكيف مع المستجدات 7% والتواصل الجيد 6% هذه العناصر المقترحة من طرف الإطارات ما هي إلا عناصر التي تكون الكفاءات الرقمية والتي تواكب تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

- التوظيف في مواجهة التغيرات الجديدة:

عدد العمال في السنوات الخمس المقبلة يكون:



يرى أكثر من نصف الإطارات (53%) أن عدد العمال سوف يكون مستقر بمعنى لن يكون هناك توظيف وهذا الاستقرار يعود إلى السياسة العامة المتبعة من طرف جميع المؤسسات للحفاظ على مواردها المادية غير أننا نجد 23% من العينة المبحوثة متفائلة في ما يتعلق بالتوظيف كما نرى أن 23% من العينة متشائمة فيما يتعلق بالتوظيف وترى أنه سوف يكون في ارتفاع وإذا قمنا بالتعرف على الآراء حسب إطارات كل مؤسسة نجد أن مؤسسة أن إطارات مؤسسة سونلغاز الأكثر تشاؤما حول التوظيف بنسبة 13% مقارنة مع مؤسسة مزوغي وإيتوزا بنسبة 6% ونفطال بنسبة 0% في حين نجد أن مؤسسة مزوغي وإيتوزا متفائلة نوعا ما في ما يتعلق بالتوظيف حيث نجد أن 11% من إطاراتها تتوقع ارتفاع في عدد عمالها نظرا لوجود مشاريع غير مكتملة

والمشاريع الجديدة الموكلة إليها والتي تحتاج إلى عدد كبير من العمالة أما فيما يتعلق بإطارات مؤسسة نפטال فنجد ان 27% منهم تتوقعون استقرار في عمالتها.

صعوبة إيجاد المواصفات/ المؤهلات في سوق العمل:



نجد من خلال آراء 58% الإطارات أن المؤسسات تجد صعوبة في إيجاد المواصفات والمؤهلات في سوق العمل وهذا نتيجة التغيرات السريعة والتي مست مؤسساتهم وعدم تكيف سوق العمل مع هذه المتغيرات الجديدة وهو الأمر الذي صعب عملية التوظيف في المؤسسات.

مكاتب التوظيف تساعد مؤسستك على إيجاد المهارات المطلوبة:

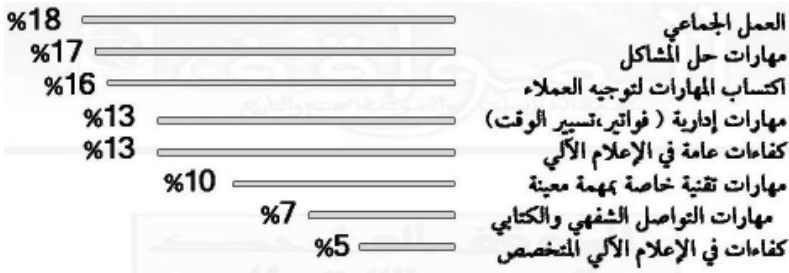


نلاحظ أن سياسة التوظيف الجديدة التي تتبعها أكثر المؤسسات والتي تعتمد على مكاتب التوظيف في عملية انتقاء العمال ترى 62% من الإطارات أنها لا تساعد في إيجاد المهارات المطلوبة باعتبارهم مرشحون يفتقدون إلى الخبرة وتوظيفهم يضاعف تكلفة التكوين وأغلبهم بتكوين نظري يفتقرون إلى التطبيق والكفاءة التطبيقية والمهارات

العملياتية وهو ما يصعب عمل الإطارات كما أن الاقتصاد الرقمي يتطلب توظيف شبكي عالمي ومكاتب التوظيف محلية تفتقر إلى العالمية.

- التكوين الحالي في المؤسسة لا يتوافق مع الاقتصاد الرقمي:

التكوين في مؤسستك يهدف إلى اكتساب المهارات التالية:



بالنظر إلى أهم العناصر التي يتلقاها العامل خلال فترة التكوين وحسب رأي العينة المبحوثة للمؤسسات الثلاثة لا نجد محتوى التكوين يخدم التطورات التكنولوجية الحديثة والرقمنة كلها تتعلق بالوظائف التقليدية فلا وجود لإتقان اللغات الأجنبية وتسيير شبكات الانترنت وكيفية العمل عن بعد والرقمنة والبرمجيات وغيرها من المهارات الأساسية للاقتصاد الرقمي مازال التكوين كلاسيكي بالنسبة لهذه المؤسسات لا يساير عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المبنية على المعرفة وتعلم تقنيات جديدة فعلى العامل أن يكون على دراية تامة بالكيفية التي تسير عليها الوظائف الجديدة وما تتطلبه السوق وأكثر معرفة على أداء العمل والتحرك بسرعة وهذا ما يتطلبه اقتصاد اليوم فبدون معرفة كيف يمكن توقع كفاءات رقمية داخل المؤسسات الثلاثة؛

فإذا كان التعلم الجماعي هو أساس التكوين للمؤسسات محل الدراسة وهو الأمر الجيد، يساعد على تنقل الخبرات من عامل لآخر لكن المشكل لا يقتصر على التعلم الجماعي لكن على الخبرة التي يملكها الفرد فهي خبرات كلاسيكية لذلك سوف يتم تناقل نفس الخبرات الكلاسيكية، بينت النتائج أن الكفاءات المتواجدة في المؤسسات بعيدة جدا عن الرقمنة، التكوين ما زالت لم يواكب التغيرات الجديدة ويهدف التكوين في هذه الحالة على كيفية انجاز الأنشطة والمهام الروتينية التي تطبق بأسلوب فردي لا جماعي مما يصعب تحقيق الأهداف كما نجد هذا التكوين لا يهدف إلى التحديث وتوحيد التفكير الجماعي المبني على الرقمنة وتوحيد صورة العمل وأساليب العمل وفق أنظمة تكنولوجية توحد تصورات العمال وتسهل انجاز المشاريع والإبداع .

تقييم العمال داخل مؤسستك يهدف إلى معرفة نقاط ضعف الموارد البشرية فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

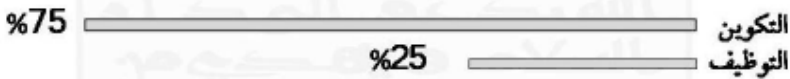


تعمل المؤسسات محل الدراسة على تقييم العمال من ناحية المهارات الرقمية والتكنولوجيا الحديثة بهدف تحديد احتياجات التكوين المستقبلية وهو الأمر الجيد من هذه الناحية فقد بين 62% من الإطارات أن التقييم يهدف إلى معرفة نقاط الضعف فيما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وهذا وعي واضح للمسيرين بأهمية

رصد نقاط الضعف ومعالجتها إن سمحت الإمكانيات والموارد المالية بذلك.

التكوين المطلب الأساسي للإطارات لتوفير موارد بشرية مؤهلة ومواجهة التغيرات الجديدة:

توفير المهارات المطلوبة في المؤسسة علينا الاعتماد على :



يعتبر التكوين بالنسبة إلى 75% من الإطارات ذو أولوية قصوى لتوفير المهارات المطلوبة من طرف المؤسسة للتكيف مع التغيرات الحديثة وتكيف الكفاءات مع الوظائف الجديدة، «إن ظهور أساليب جديدة في العمل يفرض طرق جديدة في التكوين وهذا يفرض على المؤسسة الاعتماد على مكونين من خارج المؤسسة (لتسهيل تنوع التكوين للعمال) كما نجد أن هناك تكوين ظهر على شكل دروس خصوصية داخل المنظمات، مشكلة من طرف الفاعلين أنفسهم في مكان العمل» (Amherdt, H, 2000 :44) بمعنى أثناء تأدية العمال عملهم يتم تكوينهم لأن « الثقافة الرقمية تعتمد على الفعل الذي يدعم الفردانية داخل الجماعات ويضمن التعبير الفردي... وان المعرفة والمعرفة التطبيقية وحسن التصرف تتطلب تجديد دائم وأفضل تكوين هو التكوين الذي يعتمد على الممارسة» (Olivier, C. Gaillat, T. Puren, L, 2016: 3)

استنتاجات الدراسة:

-التغير الوظيفي:

نجد من خلال نتائج الدراسة أن الإطارات والمسيرين على وعي بالمفهوم الجديد للعمل وأن قواعده سوف تتغير في ظل الإقتصاد الرقمي وهو ما سوف يؤدي إلى تطور الوظائف ويفرض أساليب عمل جديدة وهي موضحة في الشكل التالي:

أساليب العمل الجديدة :

الشكل (2) يبين وعي العينة محل الدراسة بأساليب العمل الجديدة



الوظائف التي سوف تتطور:

الشكل (3) يبين الوظائف التي ترى العينة محل الدراسة أنها سوف تتطور



نجد أن القالب الجديد للعمل حسب توقعات العينة يوحي إلى أن العينة ترغب الاندماج بتكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتبارها وسيلة تسهل العمل كالتجارة الإلكترونية والعمل عن بعد وهو العامل الذي سوف يؤدي إلى تطور الوظائف كما بينت العينة كالمحاسبة والمالية التي تعتمد على البرمجيات و الرقمنة والإعلام الآلي من بين الوظائف التي تتوقع العينة نموها داخل المؤسسات بالإضافة إلى التجارة نظرا للتحويلات التي مستها في الآونة الأخيرة، إن الوظائف التي سوف تتطور وتنمو وحسب توقعات الإطارات هي الوظائف التي تعتمد على الرقمنة كما نجد أن المبيعات والوظائف المرتبطة بها واحدة من المجالات الأكثر نموا وتحتاج إلى وسائل تكنولوجية وكفاءات رقمية يمكنها مواكبة هذا التطور.

- الكفاءات المطلوبة في ظل الاقتصاد الرقمي:

ليس بالجديد أن تكون هناك مهارات مطلوبة في سوق العمل وعلى المؤسسة دراسة احتياجاتها المستقبلية في ظل التغيرات الوظيفية

وتغيرات أساليب العمل الجديدة التي يحكمها الاقتصاد الرقمي بجميع قواعده وسياساته؛ فالقدرة على التعامل مع كميات معتبرة من البيانات التي يقوم العامل بمعالجتها وتفسيرها في ظل محيط متغير تحتاج إلى تفكير محوسب وإلى تكنولوجيا ومعرفة لتقديم صورة واضحة ومفهومة، واقتصاد المعرفة هو الحل في هذه الحالة لذلك نجد أن الإطارات على وعي بأهميته رغم جهلها بماهيته وترى أن الكفاءات الضرورية هي:

الكفاءات السلوكية:

شكل رقم (4) يوضح الكفاءات السلوكية التي ترغبها المؤسسات محل الدراسة



الشكل (5) يوضح الكفاءات الفنية المطلوبة من المؤسسات محل الدراسة



الكفاءات في ظل الاقتصاد الرقمي تتغير باستمرار حسب متطلبات المحيط الخارجي وما تفرضه تكنولوجيا المعلومات والاتصال لذلك يعتبر التكوين في نظر الإطارات والمسيرين هو الأولوية القصوى لبناء كفاءات رقمية جديدة في ظل الاقتصاد الرقمي غير انه من المفروض تغيير طريقة التعلم وذلك باللجوء إلى التكنولوجيا للعثور على أفضل مصادر المعلومات لتجديد المعارف والمهارات ومسايرة اللحظة الراهنة وان يكون التكوين مبني على الممارسة والتركيز على تعليم العامل كيف يتعلم بدل تعليمه مهمة أو نشاط معين سبق تعلمه.

استنتجنا أيضا انه في ظل التطور التكنولوجي الهائل والمتسارع سوف تظهر مهن جديدة غير متوقعة في مجتمعا (تعتمد على الرقمنة) وهو ما يتطلب مهارات تناسب وتلك المهن حتى يتمكن المرشحون (أفراد المجتمع) الظفر بتلك الوظائف في بيئة عمل مستقبلية وهو ما ترمي إليه الإطارات على أن المترشح غير متوفر في سوق العمل أو في مكاتب

التوظيف ما يستدعي إعادة النظر في المسار الدراسي لأفراد المجتمع كما لا ننسى أن توفير التكنولوجيا وتسهيل الولوج إليها يدفع الفرد إلى تنمية مهاراته الرقمية والإبداع.

خاتمة:

إن تأخر الاقتصاد الرقمي في الجزائر كبير جدا مقارنة مع باقي الدول التي تعتمد على الاقتصاد الرقمي، فرغم محاولات الجزائر بعد المؤتمر العالمي لمجتمع المعلومات المنعقد في تونس 2005 حيث تم الاتفاق على مخطط عمل يهدف إلى تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكافحة التجاوزات الرقمية في العالم كله، عملت الحكومة على إطلاق عدة برامج في ذات السياق منها برنامج أسرة تك (OUSRATIC) سنة 2006 هدف إلى تجهيز ستة ملايين أسرة جزائرية بجهاز حاسوب واحد على الأقل لكل أسرة ترغب في ذلك، من خلال قرض بنكي، وقد باء هذا المشروع بالفشل بسبب العراقيل التي واجهت الأسرة من أجل الحصول على قرض بنكي، واستمرت الحال إلى يومنا هذا.

بالنظر إلى واقع المؤسسات نجدها بعيدة كل البعد عن الرقمنة، والدراسة الحالية بينت ذلك غير أننا نلمس رغبة غير معلنة من الإطارات في الاندماج مع الرقمنة وتطلعهم إلى التطور والنمو ومواكبة التغيرات الجديدة ويمكن أن تستنتج أن هناك وعي بالتغيرات التي أحدثتها الواقع وأجبرت المؤسسات على تبنيها ومواكبة الرقمنة والانتقال من الاقتصاد القومي إلى الاقتصاد العالمي ومن المركزية إلى اللامركزية

ومضاعفة الاعتماد على الذات والانتقال من النظام الهرمي إلى النظام الشبكي، هذا التحول الكبير الذي تقف وراءه الثورة العلمية والتكنولوجية بآثارها الاقتصادية وغيرها يحتاج إلى قدر كبير من الاستيعاب والتكيف من قبل المنظمة التي تعتمد على مجموعة من الكفاءات المتنوعة والتي تكتسب عبر الزمن، وهذه الكفاءات وجدت بفضل الموارد التي توفرها المؤسسة من الموارد البشرية باعتبار أن كفاءات الأفراد أساس تنمية باقي الكفاءات وتنوعها، والموارد المادية ؛ فالمؤسسة مجبرة على توفير المعدات والتكنولوجيا المناسبة لتسهيل عملية تطبيق المهارات وتنمية الكفاءات بالإضافة إلى الموارد التنظيمية المتمثلة في نظام التنسيق والرقابة والتقييم وتجديد الإجراءات والقوانين المناسبة لكل التغيرات التي تواجه المؤسسة، كما على المؤسسة أن تتوفر على نظام أخلاقي أو معياري يحدد سلوك العمال والممثل في بناء ثقافة تنظيمية قوية مبنية على التعاون والتضامن وروح الفريق وخدمة العملاء وتكوين ثقافة رقمية فريدة من نوعها أساسها قيادة التغيير المفاجئ والحفاظ على العمالة الكفأة ذات المهارات المتجددة والمتنوعة والقادرة على مواجهة التغيرات في طبيعة العمل.

المراجع:

- النجار، فريد، راغب. (2004). الاستثمار بالنظم الرقمية والاقتصاد الرقمي، مؤسسة شباب الجامعة.

- نائف، محمد، محمود. (2014). الاقتصاد المعرفي، المنهل.

Boissart, Marielle. (2013). le référentiel de l'information infirmière, éditions Lamarre, initiative santé.

- Delobe, Nathalie. (2002). développement des compétences, investissement professionnel et bien être des personnes, presses univ de Louvin.
- Gille, Laurent. (2009). les dilemmes de l'économie numérique, éditions innovation.
- Hellriegl, Don. Slocum, John-w. (2006). Management des organisations, de Boeck.
- Hmherdt, Charles-Henri. (2000). Compétences collectives dans les organisations, presse université Laval.
- Lemoine, Philippe. Lavigne, Benoit. Zajac, Michal. (2011). l'impacte du numérique, revue Sociatal N°71, 1 trimestre.
- Lorino, Philippe. (2000). méthodes et pratique de la performance, édition organisation.
- Markus, ML. Manville, B et Agres, C.E. (2000). what makes a virtuel organization work, Slaan management review.
- Martory, Bernard. Crozet, Daniel. (1992). gestion des ressource humaine, éditions NATHAN.
- OCDE. (13 mai 2016).rapport: réunion ministérielle, économie numérique ; innovation, croissance et prospérité sociale, OECD.
- Olivier, Christian. Gaillat, Thierry. Puren, Laurent. (2016). Numérique et formation des enseignant de langue, édition des archives contemporaines.
- Oudet, Solveig, Fernagu. (2007). Organisation du travail et développement de compétences, éditions l'Harmattan.

للإحالة على هذا المقال:

- بلال ريم ، (2018)، « الكفاءات في ظل الاقتصاد الرقمي - دراسة استكشافية»،
المواقف، المجلد: 13، العدد: 01، جوان 2018، ص.ص. 27-66