

محاضرة: ماهية الأنترنت

تمهيد:

نظرا للتغيرات الكبيرة التي يشهدها العالم في الوقت الراهن فقد أصبح استخدام الانترنت في مجالات المعرفة المختلفة من الأمور الأساسية لمواكبة هذه التطورات، وبخاصة في المجال التعليمي بكل أبعاده، سواء من الجانب الأكاديمي أو الجانب التطبيقي للعمليات، وتعتبر الانترنت من تكنولوجيا الاتصال الأكثر انتشارا والأكثر إثارة للعديد من النقاشات والحوارات حول تأثيراتها وانعكاساتها وتداعياتها المختلفة سواء بالإيجاب أو بالسلب فهي توفر مجموعة من الخدمات للباحثين، من حيث السرعة والكم الهائل للمعلومات من خلال الكتب الالكترونية والمواقع التعليمية والدراسات والبحوث العلمية المنشورة، كذلك وسائل التواصل بين مختلف الأفراد من داخل الوطن وخارجه عن طريق البريد الالكتروني وغيره.

أولا: تعريف الأنترنت

تعرف الأنترنت على أنها: شبكة الشبكات وبناء جماعي يدفع إلى مقارنة تعاونية للبحث وتحسين طريقة استخدام الفضاء والزمن، وتعمل الشبكة على تحقيق الرغبة في الحرية، وعن طريق ابتكار فضاء عام ومادي، بواسطة العرض المجاني للعديد من الخدمات للمستخدم النهائي".

كما تعرف على أنها مجموعة متصلة من شبكات الحاسوب التي تضم الحواسيب المرتبطة حول العالم، والتي تقوم بتبادل البيانات فيما بينها بواسطة تبديل الحزم بإتباع بروتوكول الانترنت".

في حين هناك من يعرف الأنترنت على أنها أكبر شبكة حواسيب في العالم لمن يملك ثمن الاتصال بها وتشارك بمجموعة ضخمة من المعلومات".

ثانياً: الشبكات وأنواعها

1. تعريف شبكات الانترنت

تشمل تكنولوجيا الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى، ومختلف أنواع الشبكات مثل: الانترنت والشبكات الداخلية والانترنت، والشبكات الخارجية (إكسترانت).

الشبكات هي حصيللة تطور الاتصالات عن بعد وتأخذ مفهوم العالم كقوية واحدة وساعدت على نقل البيانات والمعلومات المنتجة من قبل الأجهزة والبرمجيات بشكل سريع وكبير جداً، حيث تعرف على أنها جميع الوسائل التقنية التي تنقل البيانات من حاسوب إلى آخر ومن محطة طرفية إلى أخرى، وإتاحة الفرص لإفادة من المعلومات ضمن حدود الاستخدام المتعلقة بالمستفيد داخل المنظمات.

2. أنواع شبكات الانترنت

تصنف الشبكات وفقاً لعدة معايير وأسس نبين أهمها في الآتي:

1.2 التصنيف على أساس الامتداد الجغرافي: يمكن التمييز وفقاً لهذا المعيار بين الأنواع التالية للشبكات

- شبكات الاتصال المحلية (LAN): وهي التي تكون مقتصرة على عدد من الأجهزة الموجودة في أماكن قريبة جداً من بعضها البعض؛
- شبكات الاتصال الواسعة (WAN): وهي التي تكون بين مدينتين أو دولتين بل قارتين أحياناً؛
- شبكات المدينة (MAN): وهي الشبكة التي يكون حجمها أكبر من الشبكة المحلية وأصغر من الشبكة الواسعة، وتغطي عادة مدينة أو جزء منها؛

2.2 التصنيف على أساس طريق تقديم الخدمة: وتنقسم وفق هذا الأساس إلى:

- شبكة الخادم أو المستفيد: هي شبكة تحتوي على جهاز مركزي (الخادم) يقوم بالتحكم في الأجهزة الأخرى بشكل مباشر أو غير مباشر، أو يقوم بتقديم خدمات للأجهزة الموجودة على الشبكة (الزبون).

- شبكة الند للند: يتيح هذا الشكل الفرصة لكل الحواسيب المرتبطة في الشبكة بالقيام بدور الزبون والمزود في نفس الوقت، أي كل جهاز يمكنه تزويد غيره بالمعلومات وفي نفس الوقت يطلبها المعلومات من باقي الأجهزة المتصلة بالشبكة.

3.2 التصنيف على أساس البنية الطوبولوجية: تصنف الشبكات وفقا لهذا المعيار إلى:

- شبكة النجمة: تتصل الحواسيب ضمنها فيما بينها في شكل نجمة توسطها حاسوب مركزي ويقوم بتنظيم الاتصال فيما بينها.

- الشبكة الهرمية: وتشمل هذه الشبكة عدة مستويات هرمية من أجهزة الحاسوب موصولة مع بعضها، ترتبط كلها بنظام مركزي واحد وتتمرر المعلومات من الحاسوب في المستوى الأعلى إلى المستويات الأخرى بناءً على طلبهم؛

- الشبكة الحلقية: تتصل الحواسيب فيما بينها في شكل حلقة مغلقة تمرر المعلومة من جهاز إلى آخر في حين أن كل جهاز يقوم بعملياته وتطبيقاته منفصلاً عن الأجهزة الأخرى؛

- الشبكة الخطية: تشمل هذه الشبكة عدد من الأجهزة الموجودة في المؤسسة مصطفة بشكل مستقيم ويستطيع كل جهاز الوصول والاتصال مع كل بقية الأجهزة الأخرى المتصلة.

- الشبكة المختلطة: وهي خليط من واحد أو أكثر من الشبكات السابقة، تستخدم بصفة خاصة في المؤسسات الكبيرة نتيجة لتعدد وضخامة أعمالها.

ثالثا: أهم خدمات شبكة الانترنت

توفر الأنترنت العديد من التطبيقات والاستخدامات التي يستطيع الباحث استثمارها نوضح منها:

1. البريد الإلكتروني Email:

البريد الإلكتروني أكثر خدمات الأنترنت انتشارا واستخداما ويبدأ المفهوم البسيط لدخول عالم التجارة الإلكترونية بالحصول على عنوان بريد إلكتروني وهو لا يتطلب تكلفة مالية إذ يمكن الحصول عليه مجانا من مواقع شبكة الأنترنت، ولا يحتاج العنوان أيضا ضرورة الاشتراك لدى مزود خدمة الأنترنت بل يمكن الحصول عليه خلال دخول شبكة الأنترنت عبر مكاتب خدمات الأنترنت المتاحة أو مقهى أو نوادي الأنترنت. والآن يمكن الدخول إلى شبكة الأنترنت عبر الهاتف المحمول أو اللوحات الإلكترونية عبر شبكات 3G و4G و5G في بعض الدول.

تعتبر خدمة البريد الإلكتروني من أوسع الخدمات انتشاراً عبر الشبكة العالمية، تستخدم لأغراض مهنية وظيفية بحثية وشخصية مختلفة، فالبريد الإلكتروني لا يحتاج إلى تلك الجهود التي كنا نقوم بها مع البريد التقليدي، فعن طريق الحاسوب يستطيع المستخدم إرسال واستلام الرسائل بشكل سهل وسريع، فيمكن أن تكتب هذه الرسالة مرة واحدة وتوزع المئات من الجهات، وهذا ما يفيد الباحثين في توزيع الاستبيانات وغيرها من المجالات المتعلقة بالبحث.

2. شبكات التواصل الاجتماعي

ليواكب التطورات الحديثة يتواجد الأفراد على مختلف منصات التواصل الاجتماعي، إذ يمتلكون حسابات عبر كل من فايسبوك، تويتر، وانستغرام، وتمكن هذه المنصات الأفراد من اكتساب معلومات جديدة بتكلفة منخفضة، والأفراد من التفاعل مع بعضهم وتبادل تجاربهم مع بعض، لصفحة عبر الفايسبوك مشترك، يتم بنشر خدمات، إعلاناته، نشاطاته الاجتماعية الثقافية والاقتصادية، أما على الانستغرام، ويتم إدارة صفحات عبر شبكات مواقع التواصل الاجتماعي، يتفاعلون مع التعليقات والإجابة على الاستفسارات.

3. مواقع الدردشة

يمكن للمؤسسات أن تطرح مجموعات لإثراء نقاش حول منتجاتها للتعرف على المشاكل التي قد تعترض زبائنها، أو على وجهات نظرهم وما يقترحونه من تعديلات مما يعزز قدرتها على المنافسة الحرة، وتعتبر هذه المجموعات وسيلة للتوزيع، والمحتوى الذي يتم إضافته بواسطة تعليقات المستهلكين يساهم في اختيار الأفراد للمنتجات بالقضاء على شكوكهم، كما أنّ التعليقات الجيدة تؤدي إلى زيادة المبيعات أما السلبية فتعتبر غير جيدة للمؤسسات لذا يتم ردع ناشريها.

4. محركات البحث

هو نظام لاسترجاع المعلومات صمم للمساعدة على البحث عن المعلومات المخزنة على أي نظام حاسوبي تعرض نتائج البحث عادة على شكل قائمة لأماكن تواجد المعلومات ومرتبة وفق معايير معينة. تسمح محركات البحث باختصار مدة البحث والتغلب على مشكلة أحجام البيانات المتصاعدة.

يقوم محرك البحث بحل ثلاث مسائل هي:

- مقارنة الاستعلامات المعبرة عن حاجة المستشار مع المعلومات المخزنة ضمن النظام؛
- تمثيل حاجة المستشار باستعلام يمكن مقارنته مع المعلومات المخزنة ضمن النظام؛
- تقويم النتائج التي يعرضها النظام ومدى تلبيتها لحاجة المستشار؛
- أشهر محركات البحث هي تلك المستعملة على الشبكة العنكبوتية العالمية والتي تدعى محركات البحث على الويب.

رابعاً: تأثير التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال في العمل وتسيير الموارد البشرية

سنتعرف من خلال هذا الجزء مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية من خلال كل من التخطيط الإلكتروني، الاستقطاب والجذب، التكوين الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وظيفة دفع الأجور والتعويضات للموارد البشرية الكترونياً بالإضافة للتوظيف الإلكتروني للموارد البشرية.

أولاً: التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية

أن تخطيط الموارد البشرية يحتاج الاستجابة لتزايد الطلب على المواهب الجديدة بسبب زيادة المنافسة في الاقتصاد القائم على المعرفة، في ضوء هذه الحقائق، فإن وظيفة تخطيط الموارد البشرية قد تكون الآن أكثر أهمية من أي وقت مضى، لأنها تعمل على تحديد نقاط الضعف والقوة من الموارد البشرية، وكذا تعمل على التخطيط للاحتياجات المستقبلية، ومن هنا نقول إن وظيفة تخطيط الموارد البشرية تشكل أحد التوجهات الأساسية لإدارة الموارد البشرية، أيضاً وظيفة تخطيط الموارد البشرية هي مكملة للاستراتيجية التنظيمية.

وعند دخول تكنولوجيا المعلومات انتقلنا من التخطيط التقليدي للموارد البشرية إلى التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية، وهذا الأخير يعتمد على الحاسب الآلي لوضع خطط العمليات وتصميمها لتحقيق الاحتياجات، ويعتمد تخطيط العمليات بمساعدة الحاسب على استخدام نظم جديدة للمعرفة كنظم: دعم القرار، النظم الخبيرة، نظم الشبكات العصبية الاصطناعية.

ثانياً: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في جذب واستقطاب العاملين

يساعد نظام المعلومات على جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف، وتحديد المرشح المناسب لشغل الوظيفة ويحقق هذا النظام أي أن نظام الاستقطاب بالمؤسسة عدة فوائد وهي:

- استرجاع المعلومات الخاصة بالعمل، كاسم العامل ورقم ضمانه الصحي، ومؤشرات أخرى للمرشح للوظيفة؛

- توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة والاختبار.....إلخ).

- توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة؛
- توفير المعلومات الأساسية للقائمين بالمقابلة، وإعداد التقارير الضرورية عن المترشحين للوظائف؛
- توفير المعلومات اللازمة لتقويم عملية الاستقطاب وتحديد تكاليف الإعلانات عن الوظائف؛
- توفير معلومات عن نتائج الاختبارات للمترشحين للوظائف؛
- زيادة عدد المترشحين المؤهلين بالدرجة الكبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات، وبذلك يتمكن المسؤول من تحديد المصادر التي تهيأ أكثر العاملين نجاحاً في المستقبل؛
- زيادة معايير الاختبار سواء كانت المعايير موضوعية مرتبطة بالعمل، أم معايير ذاتية لبعض أسماء الشخصية.

ثالثاً: وظيفة دفع الأجور والتعويضات للموارد البشرية الكترونياً

تعتبر التحفيز على أنه موقف نفسي الذي يدفع المورد البشري أو مجموعة من الموارد البشرية على بذل الجهود اللازمة لتحقيق الأفضل الممكن في أنشطتها، كذلك وظيفة تحفيز الموارد البشرية تتأثر بتكنولوجيا المعلومات، حيث تستعمل أنظمة التعويضات الإلكترونية في المستحقات والتعويضات لأغراض تطوير وتنفيذ أنظمة دفع الأجور في المؤسسات، وتكون تلك الأنظمة ذات كفاءة عند قدرتها على تحقيق أهداف المؤسسة، ويقوم نظام التعويضات الإلكترونية بالعديد من المهام، مثل مهام حساب المدفوعات الخاصة بالأجر والتأمين، ويقوم بعضها بإصدار إيصالات الدفع إلكترونياً، وإخطار الموظفين الأمور المتعلقة بالجوانب المالية الخاصة بهم، كما يمكن المدراء من إجراء بعض التقديرات، كتقدير النفقات المرتبطة بالأجور وكل هذا يسمى بالتعويض الإلكتروني.

رابعاً: التدريب الالكتروني للموارد البشرية

يعرفه على أنه " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيلة لتقديم التدريب للأفراد في مكان العمل

ويعرفه أيضا على أنه " تقديم محتوى تعليمي الكتروني عبر الوسائط المعتمدة على الكمبيوتر وشبكاته إلى المتدرب بشكل يتيح له امكانية التفاعل النشط مع هذا المحتوى، ومع المدرب ومع أقرانه سواء أن كان ذلك بصورة متزامنة أم غير متزامنة وكذا امكانية اتمام هذا التدريب في الوقت والمكان وبالسرعة التي تناسب ظروفه وقدراته، فضلا على امكانية إدارة هذا التدريب من خلال تلك الوسائط.

كما يعرفه على أنه "عملية منظومة تتم في بيئة تفاعلية متنقلة مشبعة بالتطبيقات التقنية الرقمية المبنية على استخدام شبكة الأنترنت والحاسوب المتعدد الوسائط والأجهزة المتنقلة لغرض البرمجيات والحقائب والدوريات التدريبية الالكترونية لتصميم وتطبيق البرامج التدريبية التزامنية وغير التزامنية، لإتباع أنظمة التدريب الذاتي والتفاعلي والمزيد لتحقيق الأهداف التدريبية واتقان المهارات بناء على سرعة المتدربين في التعلم، ومستوياتهم الفكرية ظروف عملهم وحياتهم ومواقعهم الجغرافية".

ويعرف أيضا أنه " ذلك النوع من التدريب القائم على شبكة الحاسب الآلي (world web wide) وفيه تقوم المؤسسة التدريبية بتصميم موقع خاص بها ولمواد أو برامج معينة لها، ويتدرب المتدرب فيه عن طريق الحاسب الآلي وفيه يتمكن من الحصول على التغذية المرتدة، ويهدف إلى جذب المتدربين الذين لا يستطيعون تحت الظروف العادية باستمرار في برنامج تدريب تقليدي".

يعرف بأنه " ذلك النوع من التدريب الذي يعمل على استخدام الوسائط التكنولوجية والتقنيات المتعددة لضمان تحقيق اتصال مباشر بين المدرب والمتدربين داخل تنظيم مؤسسي يتيح فرصة اللقاء المباشر بينهم وكأنهم في موقع تدريبي واحد".

خامسا: وظيفة تقييم الأداء الإلكتروني للموارد البشرية

ساهم استخدام الانترنت في عملية تقييم الأداء عن طريق اختبارات التقييم الذاتي للموظف، وتشمل نظم تقييم الأداء عناصر مثل تدابير التقييم ونهج تحليل النتائج التي تساعد في تحديد التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف محددة مسبقا وتساعد في تحديد المجالات التي يتعين تحسينها في المستقبل، وكعنصر من عناصر نظم تقييم الأداء، فإن استخدام التقييمات الذاتية للأداء في المؤسسات أخذ في الازدياد، وهذا ما يسمى بتقييم الأداء الكترونيا، ويمكن لإدارة البيانات الإلكترونية أن تزود المديرين بمعلومات عن كيفية اجراء تقييم الأداء، والمعايير والمقاييس المحددة للوظائف والأدوار المعينة.

سادسا: التكوين الإلكتروني والتطوير للموارد البشرية

استخدم الإنترنت لعملية تدريب القوى العاملة وتقييم نتائجها، ثم توفير آليات المراقبة التي تضمن فعالية العملية التدريبية، فهي تعني جمع البيانات المتعلقة بعدد الأفراد المستفيدين من التدريب وسهولة تقييمهم ومتابعة آلية للأداء الفردي واستخدام نتائجه في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمليات التدريبية.

سابعا: التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية

حددت معايير الاختيار لتوظيف الموارد البشرية في عمليات التوظيف، وعلى وجه التحديد من الضروري على المؤسسات تطوير معايير الاختيار الملائم للموظفين الجدد وهذا بالنظر في قدرة الأفراد على خلق وتقاسم المعارف، هدف عملية الاختيار هو توظيف الأشخاص الأفضل من حيث قدرتها على التعلم وتطوير، حيث في إدارة الموارد البشرية تشير إلى ضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات أي قنوات التواصل الاجتماعي في عملية توظيف وفرز الموظفين الجدد، وهذا ما يسمى التوظيف الإلكتروني، وهو التوظيف عبر الإنترنت وهو يشير إلى نشر الوظائف الشاغرة على موقع المؤسسة على شبكة الإنترنت أو على شبكة الإنترنت أو على موقع الكتروني للبائع على التوظيف، والسماح للمتقدمين بإرسال سيرتهم الذاتية الكترونيا عن طريق البريد.

خاتمة:

حاولنا من خلال هذه المحاضرة أن نقدم بحث موجز عن ماهية الانترنت من خلال تعريف بالانترنت وأهم شبكتها، بالإضافة لخدمات الانترنت من البريد الالكتروني ومواقع الدردشة، ومحركات البحث، كما وضحنا مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية من خلال عرض مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية من التخطيط الالكتروني للموارد البشرية والتدريب الالكتروني والتكوين ونظام دفع الأجور والتعويضات الكترونيا والتي ساهمت بشكل إيجابي في تحسين سير إدارة الموارد البشرية.