

أثر التكنولوجيا الحديثة في أداء الموارد البشرية

Impact of modern technology on human resources performance

مسعود علي¹ ، أ.د جواد يوسف²¹ جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، مخبر الدراسات النفسية والاجتماعية، ali.messaoud@univ-biskra.dz² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، youcef.djouadi@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2023/02/14 تاريخ القبول: 2023/03/15 تاريخ النشر: 2023/03/31

ملخص:

إن إدارة الموارد البشرية بشكلها الحالي هو نتيجة عديد العوامل وكذا التطور الذي يرجع عهده إلى بداية الثورة الصناعية الذي أدى إلى ظهور إدارة موارد بشرية متخصصة ترعى شؤون الموظفين، وتختص بالاستخدام الأمثل للعنصر البشري، و التطور التكنولوجي الذي صاحب الحاجة الملحة للدول للرفع من إنتاجها ، بالإضافة إلى اتساع مجال النشاطات البشرية الحيوية والتوجه نحو المزيد من التخصص والتنوع في المجتمعات الحديثة أدى إلى إعادة النظر في إدارة الموارد البشرية، فتسخير التقنية الحديثة لتحقيق أعلى كفاءة ممكنة لأداء الموارد البشرية في المنظمات، ما كان ليحصل دون موارد بشرية مؤهلة متمكنة من التحكم الجيد بهذه التقنية لتحقيق الاستخدام الأمثل للوقت، المال والجهد، وبنظرة بسيطة ما كان هذا ليتأتى في ظل إدارة تقليدية فالذهاب إلى نوع جديد من الإدارة الحديثة بالمنظمة الجزائرية أصبح ضرورة حتمية.

كلمات مفتاحية: التكنولوجيا الحديثة، إدارة الموارد البشرية، المنظمة الجزائرية

Abstract:

The human resources management in its present form is the result of a number of factors, as well as the development that dates back to the beginning of the industrial revolution, which led to the emergence of the management of specialized human resources for personnel and specializes in the optimal use of the human component and the technological development that has compounded the urgent need for States to upgrade their production In addition to expanding the field of vital human activities and moving towards greater specialization and diversity in modern societies, human resources management has been reviewed, Harnessing modern technology to achieve

the highest possible efficiency of functioning in the McCann organizations without qualified human resources enabling good control of this technology to optimize the use of time, money and effort In a simple view, this would not have been possible under a traditional administration. A new kind of modern management of Algerian institutions has become an imperative.

Keywords: Modern technology, Human resource management, Algerian organization

مقدمة

مما لاشك فيه أن النمط الحديث من الإدارة يبنى على إدارة فعالة للموارد البشرية التي أصبح ينظر إليها في جميع منظمات الدول المتقدمة كعناصر إنتاج لتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة، وهي محور ارتكاز أي تطوير واستمرارية للمنظمة بشكلها الحديث، حيث أصبحت التكنولوجيا الحديثة عاملاً أساسياً مهماً في تفعيل إدارة الموارد البشرية، ودعم اتخاذ القرار وتحسين أداء المنظمة، وهذا المقال يحاول دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة في أداء الموارد البشرية في المنظمات الجزائرية، هذه التكنولوجيا التي تعتبر مجموعة المعارف والخبرات والمهارات والطرق العلمية التي تستخدم لتسيير الآلات والمعدات والنظم المرتبطة بالإنتاج لتحقيق مختلف الحاجات داخل المجتمع، فجميع الدول المتقدمة وصلت إلى تحقيق تنمية حقيقية بالاعتماد على تقنيات حديثة أدت إلى تغيير جذري في نمط إدارة المنظمات، والجزائر كدولة تسير وفق هذا النهج بتبنيها هذه المقاربة، فأصبحت واحدة من أولوياتها تنمية وتطوير مؤسساتها لمواكبة هذا التطور والاستفادة من هذا التطوير التكنولوجي المستحدث الذي أخذ مكان عمليات يدوية كثيرة لانجاز عمليات إدارية مختلفة، يوفر إدارة فعالة لمواردها البشرية في مختلف المؤسسات و في عديد القطاعات، وتتبع أهمية الدراسة في تتبع التغييرات المتعاقبة لإدارة الموارد البشرية باعتماد أساليب حديثة تعتمد كلياً على المعرفة والتكنولوجيا للانتقال من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الحديثة للإسهام بشكل فعال في تطوير أداء المنظمات الجزائرية، من خلال الإجابة على الإشكالية التالية: كيف تسهم التكنولوجيا الحديثة في الرفع من أداء الموارد البشرية في المنظمات الجزائرية؟.

1-1 التكنولوجيا:

لغة: التكنولوجيا كلمة من أصل يوناني مركبة تنقسم إلى شقين:

Techno : وتعني الفن أو الإتقان أو التصنيع،

Logos : وتعني الدراسة العلمية المعمقة للفنون،

وقد أصبحت تدل تلقائيا على كيفية الإنتاج، ومنه تشير التكنولوجيا من الناحية اللغوية إلى الدراسة الرشيدة للفنون وعلى وجه الخصوص الفنون الصناعية.¹

وتشير التكنولوجيا كذلك إلى تطبيق العلم على الفنون الصناعية، بمعنى أنها تركز إهتمامتها بالدرجة الأولى على الاستخدامات العلمية، ولذلك فهي تعد الوسيلة التي تحول الاكتشافات العلمية النظرية إلى مخترعات شتى نستفيد منها في حياتنا في مختلف الجوانب.²

وتمثل التكنولوجيا مجموع المعدات، الأجهزة، الوسائل والتقنية التي كانت نتاج تفكير الإنسان وابتكاره، انطلاقا من معطيات معرفية تتحدد من خلال الإطار المكاني والزمني الذي ينتمي إليه الإنسان لاستغلالها في حل مشكلات الحياة في مجالاتها المختلفة" وتعرف أيضا بأنها "الاستخدام الأمثل للمعرفة العلمية وتطبيقاتها، وتطويرها لخدمة الإنسان ورفاهيته"³.

وفي تعريف آخر للتكنولوجيا: هي مجموعة المعارف والخبرات والمهارات والطرق العلمية التي تستخدم لتسيير

الآلات والمعدات والنظم المرتبطة بالإنتاج لتحقيق مختلف الحاجات داخل المجتمع، وهي وليدة النظام الاجتماعي

والاقتصادي الذي نشأت فيه، ونجاحها مرهون بتوفير قاعدة معرفية وعلمية لتسييرها والتحكم فيها.⁴

ومنه نخلص إلى أن التكنولوجيا علم يعني بدراسة الفنون الصناعية، ووسيلة لتحويل المكتسبات والمهارات

والخبرات النظرية بأساليب علمية إلى ابتكار وإبداع بهدف تحسين الحياة الإنسانية.

¹ نصيرة بوجمعة سعدي، عقود نقل التكنولوجيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص18

² جمال أبوشنب، العلم والتكنولوجيا والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، د سنة نشر، ص169

³ عبد المنعم بن عويوة، استخدام تكنولوجيا التعليم في تدريس المواد العلمية -العلوم التجريبية أمودجا- مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، الجزائر، مج8، ع1، جوان 2017، ص251

⁴ سهى حمزاوي، دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغير التكنولوجي الواقع والطموح، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، الجزائر، العدد2، ديسمبر 2017

1-2 التكنولوجيا الحديثة والمنظمة الجزائرية:

إن التقدم التكنولوجي الهائل الذي يشهده العالم وترجمته الدول المتقدمة في تنميتها وتحديث أساليب التسيير بمؤسساتها، وأصبح ضالة الدول النامية ومن بينها الجزائر التي تسعى إلى تحقيق تنمية حقيقية وفق هذه المقاربة ، ويقصد بالتكنولوجيا الحديثة الثورة العلمية والتقنية التي أحدثت تغيير جذري في عمل المنظمات الحديثة وأدت إلى تطويرها وتقديمها.

فتوجه المنظمات الجزائرية إلى نقل هذه التكنولوجيا وامتلاكها وتطويرها بقدر ما ينظر إليها ببساطة وبمفهوم مادي محض إلا أنه على درجة كبيرة من التعقيد، وهذا التشابك والترابط في استخدام ونقل التكنولوجيا قد يكون جزء من العقبات للتحويل السريع لإدارة متطورة للمنظمة الجزائرية مثلها مثل جميع منظمات العالم الثالث.

وبالحديث عن التكنولوجيا فجزء من التكنولوجيا هو الاعتماد على نظم المعلومات الحديثة، التي عرفها جوردون ديفيز: " هو النظام المتكامل الذي يربط بين الآلة والمستفيد من أجل توفير المعلومات لدعم وظائف الإدارة في المنشأة، ويستخدم النظام أجهزة الحاسب الالكتروني، البرامج الجاهزة، قواعد البيانات، الإجراءات اليدوية و النماذج المرفقة، من أجل التحليل، التخطيط، الرقابة واتخاذ القرار".

والمنظمة الجزائرية بشكلها الحالي لها مقومات عديدة تعتمد عليها وأهم ما تعتمد عليه هو نظم المعلومات الحديثة وتطبيقاتها والمتمثلة في أجهزة الكمبيوتر والبرامج الحاسوبية المختلفة ، ثم وسائل اتصال حديثة وشبكة الانترنت التي تواكب التطور الحاصل في العالم.

هذا التوجه وهذا الانتقال في اعتماد نظم معلومات حديثة " تعتمد على تكنولوجيا بشقين أحدهما مادي(الآلات والمعدات) والثاني في(تقني)، وبهذا المفهوم فكثير من الباحثين يعتقدون أن التكنولوجيا ليست عملية بسيطة يسهل نقلها من مكان لآخر ولكنها عملية معقدة ومتشابكة يصعب فصلها عن الظروف التي أنتجت فيها، وحتى إذا كان من السهل نقل الآلات والمعدات فمن الصعوبة بمكان نقل فنون الإنتاج (تقنية الإنتاج) لأنها عملية مركبة من القيم والاتجاهات والقدرات والمهارات.

إن للتنظيم (المنظمة) أبعاد ثلاث أساسية وهي البعد الهيكلي والبعد المادي والبعد الإنساني، ويتجلى تأثير

التكنولوجيا في الأبعاد الثلاث للتنظيم من خلال مخرجات الإنتاج وكذا الثقافة التنظيمية وسلوك الأفراد داخل المنظمة.

وعلاقة التنظيم بالتغيير التكنولوجي علاقة مؤثر ومتأثر وترتبط بمفاهيم التطور والنمو والتقدم، وهذه الأخيرة لها

علاقة بمفهوم التغيير التكنولوجي،

ويعرف التغيير التكنولوجي بأنه : استخدام مخرجات الابتكار والإبداع لغرض إحداث تغيير بسيط أو جذري في

العملية الإنتاجية أو المنتج الذي يهدف إلى دعم القدرة التنافسية والتعديل المستمر فيها بما يحقق الاستمرارية

والنمو الاقتصادي الوطني.¹

ويشمل التغيير التكنولوجي المجالات التالية:

1/ التغيير في المعارف.

2/ التغيير في المهارات.

3/ التغيير في السلوك.

هذا التغيير الذي صاحب التطور العلمي والتقني كان له الأثر في تشكيل وإعادة تشكيل الموارد البشرية داخل

المنظمة من حيث الكم والكيف، باعتبار التغيير الذي أحدثه التغيير التكنولوجي في تغيير المعارف والمهارات

والسلوك للموارد البشرية يؤدي إلى تطوير في الأداء الفكري والسلوكي والإنتاجي للمنظمة، وبالتالي على مختلف

مناحي الحياة المجتمعية. واستثمار المنظمة الجزائرية في جلب التقنية الحديثة هو تطوير وتنمية مجتمعية ينعكس على

رفاهية المجتمع وتقدمه.

2- التكنولوجيا الحديثة وإدارة الموارد البشرية بالمنظمة الجزائرية:

إن استخدام التكنولوجيا الحديثة في الإدارة أصبح محور اهتمام العديد من الدراسات في الجزائر من طرف المختصين،

فالحاجة ماسة ومستمرة إلى مواصلة البحث في هذا المجال في المنظمة الجزائرية، لمحاولة فهم أعمق لدور استخدام التكنولوجيا

¹ عبد اللطيف مصيطفى: دور التغيير التكنولوجي في تنمية وتدعيم القدرات التنافسية للدولة، مجلة الواحات والبحوث والدراسات، جامعة غرداية

الجزائر، العدد 06، 2009، ص77

الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ومحاولة تحليل وتفسير ارتباط العديد من المتغيرات والتغير الحاصل في مجمل النظم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

بوجه عام فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص له " دور حيوي في إحداث تغييرات إيجابية على إدارة الموارد البشرية، من خلال تقليل التكاليف وزيادة الاتصال، وتسهيل إجراءات العمل، وتحصيل المعلومات الدقيقة والمفيدة واستعمالها في القرارات باستقلالية، الشيء الذي بدوره يرفع من أدائها وبالتالي التحسين من إدارتها وجعلها خلاقة للقيمة"¹

إن نقل التكنولوجيا لا يكون ذو فعالية دون تنمية كمية ونوعية لرأس المال الفكري، ولا يمكن لأي بلد أن يتبع سياسة تقدمية في مجال العلم والتكنولوجيا ما لم تكن له القدرة البشرية ذات المستويات والمؤهلات والخبرات الفنية لانجاز المهام بكفاءة ونجاح.²

وبصفة عامة تغيير في سلوك الأفراد من خلال ملائمة التكنولوجيا للرفع من مستواهم الفني والعلمي، فضلا عن تغير في كل من طرق وأساليب العمل وطرق التنظيم الإداري.

2-1 إدارة الموارد البشرية:

تعد الموارد البشرية مصدر نجاح أية منظمة ، وهي أحد الموارد الثمينة و الضرورية ، والتي لا يمكن الاستغناء عنها أو استبدالها، وينظر لإستراتيجية إدارة الموارد البشرية على أنها وسيلة تحقيق أهداف المنظمة و يتوقف عليها بقاء و استمرار المنظمة في ظل المتغيرات الداخلية و الخارجية التي تحدد المنظمات.

أصبحت إدارة الموارد البشرية احد أصول وموجودات المنظمة له قيمة تفوق قيمة الأصول الأخرى المادية، يجب استثماره بشكل فعال ليحقق المنفعة والفائدة والقيمة المضافة للمنظمة، فالإنفاق عليه ليس إنفاقا أو تكلفة ، بل إنفاقا استثماريا، و إدارة الموارد البشرية تمثل إدارة و وظيفة أساسية في المنظمات تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها، من خلال إستراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة، بشكل يتوافق هذا الاستخدام مع إستراتيجية المنظمة ورسالتها، ويسهم في تحقيقها.³

¹ إلهام باسي، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر، العدد 07، سبتمبر 2013، ص270

² سهى حمزاوي، نفس المرجع، ص15

³ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص14

أما من حيث المفهوم، فقد مرت إدارة الموارد البشرية بمراحل عديدة سواء من حيث الفعل أو من حيث الممارسة على أن تبلورت بمفهومها الحالي:¹

إدارة الموارد البشرية هي جزء من الإدارة ككل تعنى بشؤون الأفراد العاملين من حيث التدريب و التأهيل و تطوير الكفاءات و كذلك وصف أعماله، و هي من جهة أخرى جذب و استقطاب الأفراد الذين يمتلكون المواهب و الخيال اللازمين للمنظمات كي تنافس في بيئة متغيرة و معقدة.

و يرى Negro : أنها فن اجتذاب العاملين و اختيارهم و تنمية قدراتهم و تطوير مهاراتهم و توفير الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج أفضل ما لديهم.²

وقد عرفت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد بأنها تعني فن اكتساب القوى العاملة ذات الكفاءة، و تنميتها و الاحتفاظ بها من أجل تحقيق أهداف المنظمة بأقصى حد من الفعالية في الأداء³، كما تعرف بأنها انتقاء و اختيار العاملين الجدد و تنمية كفاءة المتواجدين في المنظمة بقصد الاستخدام الأمثل للقوى العاملة و الحصول على نتائج نوعية وكمية في المستوى المطلوب.

وهناك تعريفات أخرى يمكن إدراجها في هذا المقام و تتمثل في ما يلي:⁴

تعريف فرنش W.Frensh : يعرف فرنش إدارة الموارد البشرية على أنها عملية اختيار و استخدام وتنمية و تعويض الموارد البشرية.

تعريف سكيلا Skula : إدارة الموارد البشرية هي استعمال القوى العاملة بالمنظمة ويشتمل ذلك على عمليات التعيين و تقييم الأداء و التنمية و التعويض و المرتبات و تقديم الخدمات الاجتماعية و الصحية للعاملين.

تعريف غليك W.Gluek : إدارة الموارد البشرية هي تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بإمداد الموارد البشرية اللازمة ويشمل تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة و البحث عنها و تشغيلها و الاستغناء عنها.

2-1-1 إدارة الموارد البشرية نظام فرعي متكامل ضمن نظام كلي:

تشير نظرية النظام المعروفة system theory إلى إن المنظمة نظام كلي مكون من أنظمة فرعية هي الإدارات التي يتشكل منها هيكلها التنظيمي، وهذه الأنظمة الفرعية ورسالتها المستقبلية، من هذا المنطلق فإن إدارة الموارد البشرية

¹ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، ط2، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، رغبة، الجزائر، 2015، ص12

² Felix a ,Negro, **Public administration** , hest rinchart and Winston, , INC, New York, 1959, p36

³ نور الدين حاروش، نفس المرجع، ص 14

⁴ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص6

نظام فرعي يعمل ضمن نظام كلي أكبر هو المنظمة، داخل هذا النظام الفرعي تمارس وظائف متعددة تتعلق بالموارد البشرية التي يتغلغل نشاطها في جميع الأنظمة الفرعية الأخرى (الإدارات) التي يشتمل عليها النظام الكلي، وهذا يعني أن نظام إدارة الموارد البشرية ذو علاقة تفاعلية تكاملية مع الأنظمة الفرعية الأخرى، حيث يسعى جميعها بشكل تعاوني إلى تحقيق إستراتيجية المنظمة ورسالتها.

وتؤكد نظرية النظام على أن أي نظام سواء أكان كلياً أو فرعياً هو نظام مفتوح open system على البيئة الخارجية، وبما أن إدارة الموارد البشرية نظام فرعي إذا لا بد أن يتأثر بالبيئة الخارجية، فعمل وممارسات هذه الإدارة تتأثر بالمتغيرات البيئية المحيطة بالمنظمة.¹

و باعتبار أن إدارة الموارد البشرية نظام فرعي يعمل ضمن نظام كلي أكبر هو المنظمة بمفهومها الحديث هي نظام مفتوح (open system) على البيئة الخارجية يؤثر فيه و يتأثر به، ومن أهم عناصر البيئة الخارجية بالإضافة إلى سوق العمل والمتغير الاقتصادي، المتغير السكاني والقوانين والتشريعات و...، عنصر استخدام التكنولوجيا التي أخذت مكان عمليات يدوية كثيرة لأنجاز عمليات إنتاجية مختلفة وأيضاً عمليات إدارية توفر إدارة فعالة للموارد البشرية لزيادة كفاءتها والتقليل من الوقت والجهد، هذا الاستخدام للتكنولوجيا وبخاصة التكنولوجيا الحديثة (تكنولوجيا الحواسيب، تقنية الاتصالات، البرمجيات...) الذي أثر في شكل وعمل المنظمة وكذا إدارة مواردها البشرية.

2-2 إسهامات التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية:

من بين الإسهامات المتعددة للتكنولوجيا التي يظهر أثرها في إدارة الموارد البشرية والتي نورد بعضها على سبيل الذكر لا الحصر:

* تسهم التكنولوجيا باعتبارها أحد الأدوات الأساسية في زيادة الاتصال الداخلي والخارجي للمنظمة.

* تسهم التكنولوجيا بزيادة الموائمة داخل المنظمة.

* تسهم التكنولوجيا في زيادة إنتاجية المنظمة.

* تسهم التكنولوجيا في رفع كفاءة ومهارة الموارد البشرية.

بالإضافة إلى الإسهامات هناك أثر على التنظيم والهيكله داخل المنظمة، وبالحدوث عن إسهام التكنولوجيا في الرفع من كفاءة ومهارة الموارد البشرية باعتبارها وسيلة وغاية في نفس الوقت، حري بنا التطرق للمهارات البشرية بنوع من التفصيل

¹ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016، ص24

لفهم الأثر وإسهام التكنولوجيا فيه، وعليه يجب التطرق إلى أن "المهارات البشرية التي ينظر إليها على أنها مجموعة المعارف والقدرات والاستعدادات للفرد أو المجموعة المكتسبة بالممارسة المهنية والأداء المكتسب"¹.

ويمكن النظر إلى المهارات البشرية أنها مجموع القدرات الفكرية والجسدية للفرد أو المجموعة التي تمكنهم من تأدية عملهم على أحسن وجه ، ويمكن تلخيص أهم مايميز المهارات البشرية:²

- المهارات ليست ملموسة ولكن لها نتائج ملموسة.
- المهارات تتعلق بالوضعية التي يوجد فيها الفرد، بمعنى تختلف من وظيفة لأخرى.
- المهارات هي نتيجة للتفاعل بطريقة ديناميكية بين العلم (المعرفة) والممارسة ونمط التفكير (قدرة ذهنية).
- المهارات قابلة للتحويل إذ يمكن نقلها من أفكار إلى أساليب عمل (طريقة) كما يمكن نقلها من فرد لأخر عن طريق التكوين والممارسة.
- المهارات تختلف من مستوى لآخر داخل التنظيم.

كما يمكن تصنيف المهارات البشرية إلى ثلاثة أنواع أساسية داخل التنظيم حسب "Robert Kartz" هي المهارات الفنية (التقنية)، المهارات الإنسانية، والمهارات النظرية³.

2-2-1 بعض الإسهامات الأخرى للتكنولوجيا لإدارة الموارد البشرية في المنظمة الجزائرية:

من منظور الباحث الجزائري ويتبع العديد الدراسات في نفس الموضوع نعتقد أن تطبيق التكنولوجيا الحديثة في العقود الأخيرة أسهم في العديد من وظائف إدارة الموارد البشرية والتي نذكر بعضها في الآتي:

- أسهمت التكنولوجيا في تنمية الكفاءات البشرية الوطنية الجزائرية.
- أسهمت في توفير كم هائل من المعلومات لتفعيل وتقويم الاستراتيجيات المتبعة في المؤسسات الجزائرية.
- أسهمت في التحليل الاستراتيجي بصفة عامة للتعرف على إمكانات المنظمة الجزائرية ومعرفة احتياجاتها المادية والبشرية.
- التعرف بصفة أفضل على البيئة الخارجية للمنظمة وإدراك الأخطار المحدقة بها.

¹ J-Marie ;Peretti ;**tous DRH** ;2^{ème} édition organisation ;paris ;2005, p243

² J-Aubret et autre, **savoir et pouvoir (les compétences en question)** , édition press universitaire ; paris ;1993, p42

³ S - Schermerhom et autre, **compétences humaines et organisation** ; 2^{ème} édition ;paris ;2002 ,p15

- لها دور أساسي في تكوين الموارد البشرية وإتاحة إمكانية التكوين المستمر والتكوين عن بعد.
- أتاحت إمكانية تقييم العمل والبرامج وإعطاء فاعلية لعملية التقييم من خلال تحديد نقاط قوة ونقاط ضعف المنظمة.
- لها الأثر في دفع الأجور وتعويضات الموارد البشرية من خلال قاعدة بيانية رقمية وإسهام في امن المعلومات وتشفير المعطيات والبيانات.
- ضبط وتسريع برامج العمل والإنتاج.
- خفض تكاليف استخدام المعاملات الورقية وأيضاً زيادة حجم الأرشيف (سعة الحفظ) بالاعتماد على الأرشيف الإلكتروني.
- تحقيق الفعالية التنظيمية بتجنب الأخطاء والدقة والسرعة في الانجاز.
- دقة التعليمات والإرشادات بالاعتماد على وسائل إنجاز دقيقة وفعالة.
- لها الأثر الواضح في حجم واستخدام الموارد الموجودة والمتاحة ، والتكلفة الكلية للإنتاج.

2-3 عوائق تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية:

للتقنية الحديثة عوائق كثيرة في تبنيها واستغلالها على الوجه الأمثل، المتاح والمطلوب في المؤسسات الجزائرية فتحقيق أهدافها وإستراتيجيتها المطلوبة يتوقف على كيفية تبني التقنية والاستغلال الأمثل لمواردها الفنية ومواردها البشرية المؤهلة لذلك.

وتطرقنا للتكنولوجيا الحديثة يقودنا للحديث عن الرقمنة والإدارة الإلكترونية فإسهامات التكنولوجيا في تفعيل إدارة الموارد البشرية الكترونياً، إن نمو وتطور استخدام الوسائل التقنية في فعالية المؤسسة وأدائها لمهامها على أكمل وجه، استلزم الأمر التحول من وظيفة إدارة الموارد البشرية إلى الإدارة الإلكترونية، وظهر هذه الأخيرة أوجب وجود مفاهيم جديدة مثل: التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني والعمل الإلكتروني، التي تعتبر من أهم تطبيقاتها التي تجسد استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية¹.

إن حماية العمال في وطنهم و عدم طردهم من وظائفهم و توفير العناية الصحية و التعاقد لهم، هي من مضامين القوانين الوطنية في الجزائر، لأن الحكومات أصبحت تحرص على جلب الاستثمار و السماح للشركات بالتخلص من

¹ حفطاوي سمير وسهى حمزاوي، الرقمنة ومدى تأثيرها على الفاعلية التنظيمية تميز رأس المال البشري في المؤسسة بين الإدارة الكلاسيكية والإلكترونية، مجلة الباحث الاجتماعي، الجزائر، العدد 12، 2016، ص256

العمالة الزائدة عن حاجتها و التعاقد مع العاملين لمدة معينة و توقيفهم عن العمل في أي وقت هي ليست في حاجة لهم، و هذه الجوانب السلبية في العمل تجعل العمل عليها بمثابة محك للنجاح والحفاظ على وظائف هؤلاء العمال، أما الجوانب الإيجابية فإنها تتمثل فارتفاع شاغلي الوظائف الحديثة و تزايد حملة الشهادات و أصحاب التخصصات العلمية الحديثة بين العاملين في الكثير من المنظمات الكبيرة، كما أصبحت العولمة و التغيرات العالمية تقتضي أن تتسارع الدول و الحكومات إلى تحديث الإدارة و الموارد البشرية فيها.

بالإضافة إلى الأثر الإيجابي للتكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية فهناك جوانب يعتقد أنها تؤثر بالسلب

في اتجاهات الأفراد نحوها، ويعتقد Gunia أن إدخال التكنولوجيا الحديثة في المؤسسة يمكن أن يصبح بسهولة مصدرا للانقسام بين الموظفين الذين يتقنون هذه التكنولوجيا وغيرهم، كما أن إدخال التكنولوجيا الحديثة في المؤسسة يحدث فارق بين الممارسين لهذه التكنولوجيا والأفراد الآخرين المتخوفين من مواجهة هذا التغيير التكنولوجي واستخدام الشبكة نظرا لنقص الكفاءة أو لأنها تهددهم.¹

ويقودنا هذا للتكلم عن مقاومة التغيير داخل المنظمة، لاعتقاد الكثير من الأفراد أن التقنية والمكننة تشكل خطر يهدد مناصب عملهم بالدرجة الأولى، فتلجأ الكثير من المؤسسات لتسريح عدد من العمال الزائد عن حاجتها والأقل كفاءة.

4-2 أثر التطوير التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية:

و يتمثل تأثير التطوير التكنولوجي أو بالأحرى التغيير التكنولوجي كما يحلو للكثير من الباحثين تسميته، يتجلى في ظهور شكل آخر من المنظمات و احتدام المنافسة و العمل عن بعد، و يمكن تلخيص هذه العناصر فيما يلي:²

* ظهور المؤسسات متعددة الجنسيات و العابرة للقارات.

* احتدام المنافسة الشرسة بين المنظمات والشفافية في التسيير والتنظيم.

* بروز مهارات قيادية وفنية.

* أثر التكنولوجيا الحديثة خاصة في مجال الإعلام و الاتصال.

* تطوير أداء العاملين و الحفاظ عليهم و تحفيزهم و استقطابهم.

¹ Nadège Gunia, **Enjeux et perspectives d'un Internet en ressources humaines**, LIRHE unité mixte de

recherche CNRSUTI, France, 2002, p10

² نور الدين حاروش، نفس المرجع، ص37

2-5 مضمون هدف إدارة الموارد البشرية بتبني تكنولوجيا حديثة:

تتفق جميع المنظمات أن الهدف الأسمى من تبنيها تكنولوجيا متطورة ينطلق من إستراتيجيتها الحالية والمستقبلية، وباعتبار أن "إدارة الموارد البشرية هي ذلك الجانب من العملية الإدارية المتضمنة لعدد من الوظائف والأنشطة والتطبيقات التي تمارس لأجل إدارة العنصر البشري الموجود بطريقة فعالة وإيجابية، وبما يؤدي إلى تحقيق مصلحة المنظمة ومصلحة العاملين ومصلحة المجتمع ككل وترتبط وظائف وأنشطة الموارد البشرية مباشرة بإستراتيجية المنظمة"¹.

وبناء عليه يمكن القول أن وضع إستراتيجية موارد بشرية وفق متطلبات واحتياجات تنفيذ وإنجاز إستراتيجية المنظمة الحالية والمستقبلية، لتسهم من خلالها بتوفير قوة بشرية ذات مستوى عالي من الإنتاجية والفاعلية التنظيمية، بحيث تكون قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بأعلى مستوى من الأداء والإنجاز، من أجل ضمان نجاحها وبقائها واستمرارها. ومضمون هدف إدارة الموارد البشرية:²

1/ تحقيق الكفاية الإنتاجية Efficiency

2/ تحقيق الفاعلية في الأداء التنظيمي Effectiveness

الكفاية الإنتاجية وفاعلية الأداء التنظيمي يكملان بعضهما بعضا، فمن خلالهما تتمكن أي منظمة من تحقيق الرضا والسعادة لدى عملائها، مما يزيد من قوتها التنافسية في السوق وقدرتها على البقاء والاستمرار.

2-6 إسهام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية من خلال بعض الدراسات الأجنبية والوطنية:

في دراسة قام بها عطية 2012 بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية³ تناولت الدراسة أثر استخدام التكنولوجيا على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية استهدفت تشخيص واقع استخدام التكنولوجيا ومدى أثره على الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال اتجاهات وأراء موظفيها، ومست الدراسة مجموعة من المؤشرات أبرزها استخدام عناصر التكنولوجيا الحديثة واستثمارها في تحسين أداء المؤسسات الحكومية

¹ عبد العزيز بدر الندوي، عولمة إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، بحوث وأوراق ندوة، الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين

جودة الأداء المؤسسي، طنجة، افريل 2009، ص35

² عمر وصفي عقيلي، نفس المرجع، ص29

³ العربي عطية، أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية-دراسة ميدانية في جامعة ورقلة، مجلة

الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012

الجزائرية، وركزت التوصيات على ضرورة تطوير للبنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات التي تحقق تفعيل الأداء الوظيفي للمؤسسات الحكومية.

واعتبرت دراسة قام بها Peter Baloh and Peter Trkman 2003

بعنوان Technology on work and human resource management بدولة سلوفينيا¹ تناولت الدراسة اثر الانترنت وتكنولوجيا المعلومات في حياتنا، وكيفية الاتصال والتعلم والعمل، وكيفية تغيير الانترنت وتكنولوجيا المعلومات لنمط حياة الإنسان الاجتماعية وطريقة تفكيره وأثر ذلك التغيير على العمل وإدارة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة الى أن الانترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بشكل كبير في المجالات الآتية: أنماط عمل جديدة نشأة بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT ، مثل العمل من خلال المنزل (عن بعد) والمشاريع الموجهة، واستخدام ICT لتدريب وتطوير الموظفين وتحفيزها، وتغيير بيئة عمل المنظمات وتوجيهها نحو العولمة.

وفي دراسة ل Huub Ruel 2007 وزملائه

بعنوان : "مدى إسهام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية" تناولت الدراسة قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في كفاءة أداء الموارد البشرية²، من خلال دراسة أجريت على وزارة الداخلية لدولة هولندا وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية مرتبط بكفاءة أداء المورد البشري، ومن خلال جودة تطبيق تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة إستراتيجية الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وإدخال المزيد من المتغيرات على النموذج المتوصل إليه.

خاتمة:

تناولت الدراسة إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث في المنظمة الجزائرية التي تعتبر نظاما مفتوحا يؤثر ويتأثر ببيئته الخارجية، هذه التكنولوجيا التي أخذت مكان عمليات يدوية كثيرة لانجاز عمليات إنتاجية مختلفة وأيضا عمليات إدارية توفر إدارة فعالة للموارد البشرية لزيادة كفاءتها والتقليل من الوقت والجهد، هذا الاستخدام للتكنولوجيا وبخاصة التكنولوجيا الحديثة الذي أثر في شكل وعمل المنظمة وكذا إدارة مواردها البشرية، وباعتبار الموارد البشرية من أهم موارد المنظمة وأصولها ، حيث لا يمكن تحقيق أهدافها الإستراتيجية دون موارد بشرية فاعلة تمتلك مهارات وكفاءات قادرة على تحقيق هذه الأهداف بفعالية و نجاعة، وتسهم إدارة الموارد البشرية في مواجهة المتغيرات البيئية (السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية

¹ أحمد سمير نايف نعمان الثابت و أحمد محمد جاسم الجميلي، استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة ديالى، العراق، المجلد 12، العدد 38، الفصل الأول 2017، ص 239

² أحمد سمير نايف نعمان الثابت و أحمد محمد جاسم الجميلي، نفس المرجع، ص 240

والتكنولوجية) والتحديات التكنولوجية بالخصوص بما لها من تعقيد وتداخل، وخلصت الدراسة إلى أن المنظمات الجزائرية الحديثة تسعى لفهمها وامتلاكها وخلق آليات وإستراتيجيات لمواكبة التطور والتغير الحاصل في البيئة الخارجية للمنظمة وإدراك الفرص المتاحة وكذا الأخطار المحدقة بها، وإسهامها في الرفع من كفاءة ومهارة مواردها البشرية، وأيضاً توفير الكم الهائل من المعلومات لتفعيل وتقويم الاستراتيجيات المتبعة، بالإضافة الى دورها في التكوين وإتاحة التكوين المستمر والتكوين عن بعد، وأيضاً أتاحت إمكانية تقييم العمل والبرامج وإعطاء فاعلية للعملية التقييمية، وأيضاً ضبط وتسريع برامج العمل والإنتاج بإتباع دقة التعليمات والاعتماد على وسائل إنجاز دقيقة وفعالة، وهذا كله له الأثر الواضح في حجم واستخدام الموارد البشرية المتاحة والمؤهلة، وللتقنية الحديثة عوائق كثيرة في تبنيتها واستغلالها على الوجه الأمثل المتاح والمطلوب في المؤسسات الجزائرية، فتحقيق أهدافها وإستراتيجيتها المطلوبة يتوقف على كيفية تبني التقنية والاستغلال الأمثل لمواردها الفنية ومواردها البشرية المؤهلة لذلك.

قائمة المراجع:

1. أحمد سمير نايف نعمان الثابت و أحمد محمد جاسم الجميلي، إستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة ديالى، العراق، المجلد 12، العدد 38، الفصل الأول 2017
2. العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية-دراسة ميدانية في جامعة ورقلة، مجلة الباحث، العدد 10، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012
3. إلهام باسي، دولا التكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزائر، العدد 07، سبتمبر 2013
4. جمال أبوشنب، العلم والتكنولوجيا والمجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، د سنة نشر
5. حفطاوي سمير وسهى حمزاوي، الرقمنة ومدى تأثيرها على الفاعلية التنظيمية تامين رأس المال البشري في المؤسسة بين الادارة الكلاسيكية والالكترونية، مجلة الباحث الاجتماعي، الجزائر، العدد 12، 2016
6. سهى حمزاوي، دور الجامعة الجزائرية في مواكبة التغير التكنولوجي الواقع والطموح، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، الجزائر، العدد 2، ديسمبر 2017
7. عبد المنعم بن عويوة، استخدام التكنولوجيا التعليم في تدريس المواد العلمية -العلوم التجريبية- نموذجاً- مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، الجزائر، مج 8، ع 1، جوان 2017

8. عبد العزيز بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، بحوث وأوراق ندوة، الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، طنجة، أفريل 2009
9. عبد اللطيف مصيطفى: دور التغيير التكنولوجي في تنمية وتدعيم القدرات التنافسية للدولة، مجلة الواحات والبحوث والدراسات، جامعة غرداية الجزائر، العدد 06، 2009
10. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية بعد إستراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005
11. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، ط2، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، رعاية، الجزائر، 2015
12. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2007
13. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الأمة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016
14. نصيرة بوجمعة سعدي، عقود نقل التكنولوجيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992

15. Felix a, Negro, **Public administration**, hest rinchart and Winston, , INC, New York, 1959

16. J-Marie ; Peretti ; **tous DRH** ; 2eme édition organisation ; paris ; 2005

17. J-Aubret et autre, **savoir et pouvoir (les compétences en question)** , édition press universitaire ; paris ; 1993

18. Nadège Gunia, **Enjeux et perspectives d'un Internet en ressources humaines**, LIRHE unité mixte de recherche CNRSUTI, France, 2002

19. S- Schermerhom et autre, **compétences humaines et organisation** ; 2^{eme} édition ; paris ; 2002