

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

القرى عبد الرحمان - جامعة محمد بوضياف - المسيلة

بن واضح الهاشمي - جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

الملخص:

تتضمن هذه الدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية كأهم الوظائف في المؤسسة المعاصرة التي تعتبر المورد البشري الركيزة والميزة الأولى للتفوق. تم التطرق إلى هذا الأثر عبر ترتيب منهجي متسلسل حيث تم التعرف على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ثم التطرق إلى إدارة الموارد البشرية من خلال التعرف على نشأتها وأهم وظائفها إضافة إلى التحديات الجديدة. وفي إسقاط لهذا الأثر على مطاحن الحضنة الرياض سطيف كمؤسسة محل الدراسة خرجنا ببعض النتائج التي تؤكد على تفعيل جانبين مهمين هما: ضرورة الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة، إمكانية تفعيل دور هذه الوظيفة (إدارة الموارد البشرية) بإدخال التكنولوجيا الجديدة.

Résumé:

This study includes the impact of information and communication technologies on human resources management as the most important functions in contemporary institution that is a pillar of human resource and the first feature to excel. Was **addressed** to this effect through the systematic sequential arrangement where it was to identify the information and communication technology, it was addressed to the Human Resources Management by identifying the origins and the most important functions in addition to the new challenges.

At the drop of the impact on the brood Riyadh Setif Mills as a place of study, we went out with some results that make sure to activate the two important aspects: the need for attention to the human vendor in the enterprise, the possibility of activating the role of this function (Human Resources Management) introduction of new technology .

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

مقدمة:

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد الاستراتيجية والتي تعد الأكثر أهمية بالنسبة للمنظمة نظرا لكونه يحدد فرص المنظمة في البقاء والنجاح والتقدم كما أنه يحدد قدرة المنظمة على المنافسة وعلى التفوق على مثيلاتها في السوق، وهذه التغيرات تفرض نوعا جديدا من الموارد البشرية المعرفية، فالأمر يتطلب البحث في إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية من جهة، وكيفية إدارتها من جهة أخرى، وخلق المناخ المناسب لها للإبداع والابتكار والاستفادة من التأثيرات الإيجابية لثورة تكنولوجيا الإعلام والاتصال الحديثة من خلال إعادة هندسة نظم الموارد البشرية في ضوء الظروف التي أوجدتها التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال.

فامتلاك التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال أمر لا بد منه، غير أن عدم التحكم فيها وتوظيفها يفقدها معناها، لأن هدف أي مسير هو الحصول على المعلومة في الوقت المناسب، وكذا مدى صدقها ودقتها، فإذا احتل شرط من شروطها أفقدها معناها.

وفي خضم هذه التحولات والتحديات الجديدة التي تفرضها الثورة الجديدة لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، فالمؤسسات الجزائرية بحاجة ماسة للاستجابة السريعة لهذه التحولات وذلك من أجل الاستفادة من الفرص وتجنب المخاطر والتهديدات ضمن فعاليات بيئة عالمية شديدة التنافس، فالانطلاق في الطريق الصحيح يكون بالاهتمام بالموارد البشرية من جهة، واعتبار أي استثمار في هذا المورد بمثابة موجود استراتيجي يمكن من خلاله تحقيق الميزة التنافسية، ومن جهة أخرى الإدارة الاستراتيجية لهذا المورد باعتباره شريكا وليس أجيرا من أجل المحافظة عليه في المدى البعيد، في ظل التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال التي جعلت من العالم رقعة جغرافية صغيرة يتنافس العالم كله من أجل الحصول على أي مورد استراتيجي في أي مكان وخاصة المورد البشري. ويقع على عاتق الإدارة العليا مسؤولية توفير النظرة المستقبلية للمنظمة من خلال قدرتها على تتبع الأبعاد الجديدة للتغيير من حيث سعته وكثافته سواء على مستوى البيئة الخارجية أو الداخلية، وحقيقة الأمر أنه توجد داخل أي منظمة مقومات النجاح والفشل، فما يميز منظمة عن أخرى هو مدى استفادتها من مقومات النجاح، فغالبية المنظمات في دول العالم الثالث كان بإمكانها تحقيق إنجاز أفضل مما هو عليه وذلك برفع كفاءة الأداء إلى المستوى المقبول عالميا، من خلال تطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وذلك بأخذ التغيرات الحاصلة في البيئة الداخلية والخارجية في عملية التخطيط الاستراتيجي ولعل التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال كأحد هذه المتغيرات لها الأثر الكبير على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

من خلال ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما أثر التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال على الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ؟

وبناء على هذه الإشكالية تم وضع الفرضيات التالية:

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

الفرضية العامة:

التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال تدعم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بشكل كبير. نظرا لطبيعة الموضوع فإن المنهج الوصفي التحليلي هو الأكثر ملائمة، وموافقا للموضوع مع استعمال أسلوب دراسة الحالة.

أولاً: التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال: أ- مفهومها:¹

إن التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال (NTIC) هي تلك التكنولوجيات التي تستفيد من الابتكارات في ميدان العلم والتقنية، لهذا فإن صفة " الحداثة " تبقى مؤقتة، فبعد سنوات قليلة ستصبح هذه التكنولوجيات والتي تتعلق بشبكة الإنترنت، والهندسة المعلوماتية، والعمل التعاوني عن بعد (groupware) والإدارة الإلكترونية للسيوررات (workflow)، وغيرها، سيصبح بعد سنين قليلة عبارة عن أمور عادية . فالحدثة إذن تتعلق بالجديد في ميدان التكنولوجيا، فالتطور من الهاتف كرمز لوظيفة التأطير إلى الأنترنت، مرور بالحاسوب الشخصي، يعبر عنه من خلال تغير نمو السوق وإنخفاض تكاليف الشراء والإستخدام فالتكنولوجيا الحديثة في ميدان الإعلام والاتصال (NTIC) تعتبر العالم المرجعي لها هو عالم البيانات والمعطيات التي يمكن الإطلاع عليها آليا، فالمنظمة التقليدية القائمة وفق لمبدأ التaylorي تحولت إلى (مؤسسة الشبكة entreprise-éseau)، وتحولت وثائقها، المكتوبة إلى سيوررات رقمية وادت إلى إحداث المكاتب دون ورق بإعتماد أسلوب العمل عبر (1999) BILL GATES .

ومن نتائج ذلك ظهور ما يسمى بالتجارة الإلكترونية (Fe-commerce) أو (e-Trading) ترتبط بمختلف التبادلات الإلكترونية المتعلقة بالنشاطات التجارية بتدفق المعلومات، وإبرام الصفقات الإلكترونية المتعلقة بالسلع و الخدمات، وتمتد إلى العلاقة فيما بين المؤسسات، وفيما بين، والإدارات وطبعا المبادلات بين الافراد والمؤسسات والشبكات المعلوماتية

لقد أعطت التحولات التي أتت بها العولمة للإعلام والاتصال بعدا أكثر إتساعا، حيث أثبت الإعلام بتقنياته الهائلة أنه محرك التحولات في السياسة، والاقتصاد، والفكر، والفن، والثقافة بل هو محورها ومحرضها، وعلى هذه الدلالة كان له ذاك الجبروت في تشكيل المعرفة وخلق المعايير الجديدة وفي تدمير أنظمة القيم التقليدية السابقة².

ب — تعريف التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال :

تظهر التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال من خلال الجمع بين الكلمة مكتوبة ومنطوقة والصور الساكنة والمتحركة وبين الاتصالات سلكية ولاسلكية أرضية أو فضائية ثم تخزين المعطيات وتحليل مضامينها وإتاحتها بالشكل المرغوب وفي الوقت المناسب وبالسعة اللازمة³.

ويرى معالي فهمي حيضر بأن التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال تشير إلى جميع أنواع التكنولوجيا

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

المستخدمة في تشغيل ونقل وتخزين المعلومات في شكل إلكتروني، وتشمل تكنولوجيا الحاسبات الآلية ووسائل الإتصال وشبكات الربط وأجهزة الفاكس وغيرها من المعدات التي تستخدم بشدة في الإتصالات⁴.

ج- مميزات التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال

تتميز بعدة مميزات نذكر منها :

- القدرة على نقل المعلومات من وسيط لآخر مع إمكانية في نظام الإتصال .
- القدرة على استخدام الوسائل الإتصالية في أي مكان مثل الهاتف النقال بمعنى الإتصال من الأجهزة الثابتة إلى الأجهزة المتنقلة .

لقد انعكس الاهتمام بالتكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال على نشاط عدة دول، فالعالم أصبح يعيش فترة تحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع متحرك ومن إقتصاد وطني إلى إقتصاد عالمي، من الهياكل السلمية إلى الهياكل الشبكية من المركزية إلى اللامركزية، من التعاون إلى الإستقلالية الفردية ومن السلطة التمثيلية إلى سلطة المشاركة إستطاعت التطورات المتسارعة في المواصلات والاتصالات أن تخترق جميع مجالات النشاط الاقتصادي والإجتماعي والثقافي؛ فقد إستطاعت تحقيق بسرعة الاتصال بين سكان العالم المتباعد الأطراف بشكل غير مسبوق، فأصبح بإمكان البشر الإطلاع على ما يحدث خارج الحدود القومية⁵.

د- التطور التاريخي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

مر مصطلح تكنولوجيا المعلومات والاتصال بعدة مراحل، يتم إنجازها فيما يلي:⁶

مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الأولى، وتتمثل في اختراع الكتابة ومعرفة الإنسان لها، مثل الكتابة المستمرية والسومرية، ثم الكتابة التصويرية وحتى ظهور الحروف، والتي عملت على إنهاء عهد المعلومات الشفهية التي تنهي بوفاة الإنسان أو ضعف قدراته الذهنية.

مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثانية، والتي تشمل ظهور الطباعة بأنواعها المختلفة، وتطورها والتي ساعدت على نشر المعلومات واتصالها عن طريق كثرة المطبوعات وزيادة نشرها عبر مواقع جغرافية أكثر اتساعا. ثورة المعلومات والاتصالات الثالثة، وتتمثل بظهور مختلف أنواع وأشكال مصادر المعلومات المسموعة والمرئية، الهاتف، المذياع، التلفاز، الأقراص، الأشرطة الصوتية، واللاسلكي، إلى جانب المصادر المطبوعة الورقية، هذه المصادر وسعت في نقل المعلومات وزيادة حركة الاتصالات.

ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة، وتتمثل باختراع الحاسوب وتطور مراحل وأجياله المختلفة، مع كافة مميزات وفوائده وآثاره الإيجابية، على حركة تنقل المعلومات عبر وسائل اتصال ارتبطت بالحواسيب.

ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة، تتمثل في التزاوج والترابط ما بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الاتصالات المختلفة الأنواع والاتجاهات، والتي حققت إمكانية تنقل كميات هائلة من البيانات

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

والمعلومات، وعبر مسافات جغرافية هائلة بسرعة فائقة، وبغض النظر عن الزمان والمكان، وصولاً إلى شبكات المعلومات وفي قمتها الأنترنت.

ثانياً: الثورة الصناعية الثالثة وتعميق العولمة الاقتصادية

تمثل الثورة الصناعية الثالثة الأساس المادي للنظام الإقتصادي العالمي الجديد، وتلعب دور كبير في تغييره وتحويله، حيث ترتب على هذه الثورة والتي تمثل ثورة علمية في المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا العديد من النتائج لعل من أهمها⁷:

- ثورة في الإنتاج: تمثلت في إختلال المعرفة والمعلومات ذات الأهمية النسبية الأولى في عملية الإنتاج، كما كانت سببا في ظهور أنماط جديدة لتقسيم العمل الدولي حيث ظهر تقسيم العمل داخل السلعة الواحدة .
- ثورة في التسويق : لقد أصبح الصراع على الأسواق العالمية أمرا حتميا لضمان البقاء والاستمرارية، وقد ساهم هذا في ظهور التكتلات الإقتصادية والتحالفات الإستراتيجية بين الشركات العالمية العملاقة، خاصة بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات التي تؤثر بقوة على الإقتصاد العالمي .
- النمو الكبير والمتعظم في التجارة الدولية والتدفقات المالية الناتجة عن الثورة التكنولوجية من ناحية وتحرير التجارة الدولية من ناحية أخرى .
- ظهور التكتلات الإقتصادية على الساحة الدولية، وتحاول دول كل تكتل أن تتعاون فيما بينها بحيث تصبح أقوى إقتصاديا في مواجهة التكتلات الأخرى .⁸
- وهذا ما يؤدي إلى تزايد الإلتجاه نحو المزيد من الإعتتماد الإقتصادي المتبادل بمشاركة الثورة التكنولوجية والنمو المتزايد للتجارة الدولية وحركات رؤوس الأموال .
- وبصفة عامة تهدف هذه التكنولوجيات الجديدة إلى:⁹
 - خفض تكاليف تعقيد الإنتاج وإزالة الميزة التنافسية الناجمة عن إقتصاديات الحجم .
 - جعل الاتصال أسرع وأكثر كفاءة وأداء وأقل تكلفة .
 - توفير المعلومات الدقيقة والحديثة يدعم اتخاذ القرارات.
 - تعزيز المسائلة والشفافية مما يؤدي إلى تقليل وقوع الأخطاء والتزوير.
 - تقديم خدمات أفضل للموظفين والمراجعين مما ينعكس إيجابيا على التنظيم .
 - زيادة كفاءة إستغلال المخزون

ثالثاً: مفهوم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: لقد تعددت التعارف وتنوعت، وتعرف الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية على أنها:

" تعمل على تحقيق غاية المنظمة وأهدافها ورؤيتها، وذلك من خلال ترجمة الإستراتيجية العامة للمنظمة إلى إستراتيجية تفصيلية ومتخصصة في قضايا الموارد البشرية وتتضمن ما يلي¹⁰ :

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

- الغاية التي تبتغي إدارة الموارد البشرية تحقيقها بالتعامل مع العنصر البشري في المنظمة.
 - الرؤية التي تحددها الإدارة لما يجب أن تكون عليه ممارستها في مجال الموارد البشرية.
 - الأهداف الاستراتيجية المحددة المطلوب في مجالات تكوين وتشغيل وتنمية ورعاية الموارد البشرية.
 - السياسات التي تحتكم إليها إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات والمفاضلة بين البدائل لتحقيق أهداف الإستراتيجية .
 - الخطط الإستراتيجية لتدبير الموارد اللازمة وسد الفجوات في المتاح منها للوصول بالأداء في مجالات الموارد البشرية إلى المستويات المحققة للأهداف والغايات.
 - معايير المتابعة والتقييم التي تعتمد عليها الإدارة للتحقق من تنفيذ الإستراتيجية والوصول إلى الإنجازات المحددة.
- كما يقصد بالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية "الاستفادة من جهود العاملين لتحقيق ميزة تنافسية أو الحفاظ على المزايا التنافسية من خلال زيادة الفاعلية التنظيمية للمنظمة"¹¹.
- هي "عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بنظام الموارد البشرية والتي تعمل على تحقيق تكيف نظام الموارد البشرية مع الظروف البيئية المحيطة، وعلى تدعيم استراتيجيات المؤسسة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية، وبالتالي فهي مجموع الاستراتيجيات والخطط الموجهة لإدارة التغيير في نظام الموارد البشرية والتي تعمل على تدعيم إستراتيجية المؤسسة لمواجهة التغيرات البيئية"¹².
- "مجموعة الاستراتيجيات والخطط الموجهة لإدارة التغيير في نظام الموارد البشرية والتي تعمل على تدعيم إستراتيجية المؤسسة وتحقيق الأهداف الإستراتيجية لمواجهة التغيرات التي تواجه المؤسسة في ظل الظروف البيئية المحيطة".
- إن إستراتيجية الموارد البشرية هي جزء من إستراتيجية المؤسسة، وتتكامل وتتفاعل معها لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، أما تخطيط القوى العاملة يركز على الوظائف التنفيذية في إدارة الموارد البشرية كتحديد الاحتياجات من القوى العاملة وتحديد الفائض أو العجز¹³.
- لذا يجب النظر إلى إستراتيجية الموارد البشرية على أنها عملية الربط بين جهود تخطيط الموارد البشرية والتوجهات الإستراتيجية للمؤسسة¹⁴.
- ولتحقيق الفعالية لجهود إدارة الموارد البشرية، فإنها يجب أن تنخرط في عمليات الإدارة الإستراتيجية للمؤسسة، وهذا يعني أن مديري الموارد البشرية يجب عليهم¹⁵:
- أن يساهموا في صياغة إستراتيجية المؤسسة خاصة فيما يتعلق بالقضايا ذات العلاقة بالعنصر البشري، أو فيما يتعلق بتوجيه المورد البشري نحو بديل استراتيجي محدد؛
 - أن يمتلكوا معرفة تامة بالأهداف الإستراتيجية للمؤسسة؛
 - معرفة نوعية المهارات وأنماط السلوك والاتجاهات المطلوبة لتحقيق الدعم وتوفير سبل النجاح للخطة الإستراتيجية المختارة؛

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

-تنمية البرامج اللازمة لضمان أن العاملين يمتلكون المهارات والاتجاهات المطلوبة، ويتجهون أنماط السلوك المرغوبة.

فإستراتيجيات الأعمال التي تتبناها المنظمة تؤثر على خطط الموارد البشرية والسياسات الخاصة بها، كذلك لابد من أن تكون المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية جزءا من الصياغة الإستراتيجية في المنظمة ككل، ويبين الشكل الموالي العوامل المؤثرة على الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

رابعاً: العلاقة بين إستراتيجية الأعمال وإستراتيجية الموارد البشرية

توجد علاقة وثيقة بين إستراتيجية الأعمال وإستراتيجية الموارد البشرية في المنظمة، فالشركات تعتمد على إحدى الإستراتيجيتين لأعمالها وهما إستراتيجية قيادة التكلفة وإستراتيجية التميز التي نجدها لدى شركات عديدة. فإستراتيجية قيادة التكلفة تدعم القدرات التنافسية للمنظمة التي تتبناها على أساس تقليل أسعار السلع والخدمات المقدمة ورفع جودتها، أما إستراتيجية التميز فتكون أكثر ملائمة لبيئات العمل الديناميكية التي تتميز بسرعة التغير وتتطلب إيجاد منتجات وأسواق جديدة بشكل دائم.

من جانب آخر تفرض إستراتيجية قيادة التكلفة على الشركة تدريب العاملين لديها بما يلاءم التخصصات التي تحتاجها، كما تتطلب تخطيط موارد بشرية أوسع أفقا، وذلك لصعوبة تأمين الكفاءات المطلوبة من المصادر الداخلية، أما إستراتيجية التميز فتعد أكثر سرعة في الاستجابة للمتطلبات الجديدة لبيئة العمل ما يجعل تخطيط الموارد البشرية في المنظمات التي تأخذ بهذه الإستراتيجية يتم ضمن حدود زمنية أقصر من تلك السائدة في المنظمات التي تنتهج إستراتيجية قيادة التكلفة.

نجد الإشارة إلى أن من الممكن للمنظمة تبني الإستراتيجيتين معا، وذلك بأن تخص بعض المنتجات بإحدى هاتين الإستراتيجيتين وتطبق الإستراتيجية الثانية على المنتجات الأخرى¹⁶.

لغرض الإسقاط العملي للموضوع تم استخدام أسلوب الاستبيان، من خلال القيام بتوزيع 110 استمارة على جميع القوى البشرية في المؤسسة، حيث تم استرجاع 102 استمارة منها فقط ، وتم استبعاد 9 (تسعة) استمارات منها لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

نقوم بتحليل البيانات الشخصية أولا، ثم نقوم بتحليل الاستبيان، و الذي يتم من خلال الخطوات التالية:

- 1- تحليل ثبات وصدق الاستبيان.
- 2- اختبار عدم طبيعية الاستبيان (اللامعلمية tests non paramétriques).
- 3- اختبار الفرضيات عن طريق إحصائية ستودنت T .
- 4- اختبار الفرضيات عن طريق تحليل التباين الأحادي ANOV

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

سادسا: تحليل الاستبيان

1: تحليل تأثير المحاور الثلاثة على المحور العام :

جدول رقم (17): تحليل التباين للمحاور الثلاثة والمحور العام

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F
المحور الأول: استخدام تكنولوجيا المعلومات وفاعليته في إدارة الموارد البشرية	Inter-groupes	32,099	54	,594	7903,251
	Intra-groupes	,003	38	,000	
	Total	32,102	92		
المحور الثاني: الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية	Inter-groupes	24,581	54	,455	6052,087
	Intra-groupes	,003	38	,000	
	Total	24,583	92		
المحور الثالث: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية	Inter-groupes	39,598	54	,733	1745,127
	Intra-groupes	,016	38	,000	
	Total	39,614	92		

ANOVA à 1 facteur

		Signification
المحور الأول: استخدام تكنولوجيا المعلومات وفاعليته في إدارة الموارد البشرية	Inter-groupes	,000
	Intra-groupes	
	Total	
المحور الثاني: الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية	Inter-groupes	,000
	Intra-groupes	
	Total	
المحور الثالث: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية	Inter-groupes	,000
	Intra-groupes	
	Total	

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة (Sig) أقل من القيمة 0,05 للمحاور الثلاثة معا، مما يعني وجود تأثير معنوي للمحاور الثلاثة على المحور العام.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

2- تحليل تأثير المحور الأول على المحور الثاني:

جدول رقم (18): تحليل التباين للمحور الأول على المحور الثاني

المحور الأول: استخدام تكنولوجيا المعلومات وفاعليته في إدارة الموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	32,002	53	,604	235,631	,000
Intra-groupes	,100	39	,003		
Total	32,102	92			

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة (Sig) أقل من القيم 0,05 للمحور الأول، مما يعني وجود تأثير معنوي للمحور الأول على المحور الثاني.

3- تحليل تأثير المحور الأول على المحور الثالث:

جدول رقم (19): تحليل التباين للمحور الأول على المحور الثالث

المحور الأول: استخدام تكنولوجيا المعلومات وفاعليته في إدارة الموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	30,895	49	,631	22,471	,000
Intra-groupes	1,207	43	,028		
Total	32,102	92			

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة (Sig) أقل من القيم 0,05 للمحور الأول، مما يعني وجود تأثير معنوي للمحور الأول على المحور الثالث.

4- تحليل تأثير المحور الثاني على المحور الثالث:

جدول رقم (20): تحليل التباين للمحور الثاني على المحور الثالث

المحور الثاني: الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	24,426	49	,498	136,075	,000
Intra-groupes	,158	43	,004		
Total	24,583	92			

المصدر : مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS بالاعتماد على بيانات الاستبيان.

من خلال الجدول نلاحظ أن القيمة (Sig) أقل من القيم 0,05 للمحور الثاني، مما يعني وجود تأثير معنوي للمحور الثاني على المحور الثالث.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

الخلاصة:

إن إدارة الموارد البشرية بمختلف آلياتها وفي ظل اقتصاد المعرفة تحولت من إدارة القدرات إلى إدارة الكفاءات هذه الأخيرة التي انتهجت كمنهج تدريس منذ أمد في البلدان المتقدمة، و نحن اليوم نخطو خطوة اتجاه هذا المنهج في التدريس لان التعليم هو الأساس الذي تنهل منه إدارة الموارد البشرية الطاقات المتميزة التي تمكنها من تحقيق سبق و الميزة التنافسية، فإدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي إدارة الكفاءات أو المعارف، و باستخدام هذه التكنولوجيا أصبحت لا تعبأ بالحدود و لا بالمسافات، فأصبحت تستقطب الموارد البشرية اللازمة و القدرات المطلوبة من أي مكان في العالم، و الأهم هو الحفاظ على هذه الطاقات وليس جلبها، ومن هنا تزداد الأهمية والمسؤولية على إدارة الموارد البشرية، فالتسيير الالكتروني من توظيف استقطاب، تكوين و باعتماد نظام معلومات إلى متطور كل هذا يصب في قالب واحد هو جلب المورد البشري الذي يتميز بالندرة، والأهم من ذلك هو تطويره عن طريق التكوين بالوسائل الحديثة والتحكم فيها، وفي الأخير الحفاظ على هذا المورد لأنه يملك القدرة على الإبداع والتطوير والتجديد، وبدونه لا وجود للمؤسسة، وبناء على ذلك عرف اليوم نوع جديد من العمل يدعي بالعمل الافتراضي ونوع جديد من المؤسسات يعرف بالمؤسسة الافتراضية، وفي الختام نخلص إلى أن إدارة الموارد البشرية قد تأثرت بتكنولوجيات الإعلام والاتصال حتى أن إدارة الموارد البشرية باستخدام هذه التكنولوجيات يختلف عن الإدارة التقليدية لإدارة الموارد البشرية، وإذا أردنا أن نلقي نظرة متفحصة لحالة الوطن العربي على العموم والجزائر على الخصوص نجد أنها بعيدة كل البعد، فالقناعة بإقامة مصلحة إدارة الموارد البشرية في حد ذاتها ما تزال في بدايتها، وإعطائها الأهمية التي تحوّلها اتخاذ القرارات الإستراتيجية لا مكان لها، والعجيب في الأمر أننا نتسابق في الحصول على هذه التكنولوجيا، ونحن اليوم نملكها ليس بالصورة التامة ولكن نستخدمها في أغراض لم تعد لها أصلا: كالإنترنت، الهاتف النقال الذي انتشر بصورة ملفت للانتباه وخاصة بعد فتح المجال للاستثمار، وما وجدته المؤسسات المستثمرة من مجال خصبا للربح وجني الأموال ولكن المهم هو الاستخدام العقلاني لهذه التكنولوجيا، ولما لا تكون لنا الريادة في صنع هذه التكنولوجيا ولا يتم ذلك إلا من خلال:

- وضع خطة إستراتيجية للتحكم في هذه التكنولوجيا.
- يجب الاستفادة من الموارد البشرية المتحكممة في هذه التكنولوجيا.
- يجب وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فإدارة الموارد البشرية بكفاءات عاطلة لا يمكن الوصول من خلالها إلى الأهداف المرجوة.

أولا: نتائج الدراسة :

بعد عرض أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلاقتها بالأنشطة البشرية لوظيفة

الموارد البشرية، يمكن عرض جملة من النتائج وتتمثل في ما يلي:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأتي بتسهيلات ومزايا تخدم المورد البشري.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

- مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة مقبول لكن القيام بالاستفادة من هذه الأخيرة لم يرقى للمستوى المطلوب.
- مصلحة إدارة الموارد البشرية لا تغطي بالمكانة التي تخولها اتخاذا لقرارات والمساهمة في زيادة تنافسية المؤسسة وخاصة ونحن مقبلون على التحولات التي تفرض على أي مؤسسة تسعى للارتقاء أن تكون في مستوى تطلعات المحيط.

ثانيا: الاقتراحات:

- بعد دراسة وتحليل النتائج المتحصل عليها والتعرف على مدى تأثيرها واستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية :
- استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تسيير الموارد البشرية أصبح نتيجة حتمية للتطورات تكنولوجيا التي يشهدها العصر الحالي وبالتالي فإنه يجب مواكبة هذه التطورات من خلال إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مختلف وظائفها بالتركيز على وظيفة إدارة الموارد البشرية، وهذا لما تلعبه من دور في وضع سياسة للإعلام والاتصال داخل المؤسسة.
 - الاطلاع على تجارب المؤسسات التي نجحت في هذا المجال والاعتماد عليها في عملية إدارة الموارد البشرية مع الأخذ بعين الاعتبار محيطها وظروفها .
 - تشجيع البحث والدراسة في هذا المجال.
 - استبدال الطرق التقليدية في عملية التوظيف والاستقطاب والتكوين بالطرق الحديثة.
 - استغلال شبكة الانترنت في العمليات الإدارية لان الهدف ليس الشبكة في حد ذاتها بل المزايا التي تجني من ورائها.
 - إعادة النظر في التحفيز والأجور المقدمة للمتحمكين في هذه التكنولوجيات الجديدة .

المراجع المعتمدة:

- 1- بوقلقول الهادي، بلغرة عبد اللطيف: الآثار المترتبة على إدماج تكنولوجيات الإعلام والاتصال من الناحية الاستراتيجية والتنظيمية وشروط تطبيقها في المؤسسة الجزائرية، الملتقى الدولي حول المعرفة، بسكرة في 12 و13 نوفمبر 2005.
- 2- إبراهيم بخي: " صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء "، المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية 8 و9 مارس 2005، جامعة ورقلة .
- 3- بومعيل سعاد، فارس بوباكور: أثر التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجحت، جامعة تلمسان ، عدد03، مارس 2004.

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

- 4- معالي فهمي حيزر: نظم المعلومات- مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، لدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002.
- 5- ضياء مجيد الموسوي: الحداثة والهيمنة الاقتصادية ومعلومات التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون 2004.
- 6- إيمان فاضل السمراي وهيثم محمد الزغي، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.
- 7- عبد الحميد عبد المطلب: النظام الاقتصادي العالمي الجديد وآفاقه المستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003.
- 8- عبد القادر محمد ، عبد القادر عطية: اتجاهات حديثة في التنمية الاقتصادية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2000.
- 9- RoberL.Mathis, John H.Jackson ،إدارة الموارد البشرية ترجمة محمود فتوح ، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، سورية، 2009.
- 10- سملاي يحضيه، أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية،(مدخل الجودة والمعرفة، (أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004)،.
- 11- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، مرجع سبق ذكره،.
- 12- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية،(دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002)،.
- 13- محمد مرعي مرعي، فن إدارة البشر ،نظريات جديدة وتطبيقات ناجحة لأرباب العمل في المؤسسات المتقدمة،(مانفريدماك، دار رضا للنشر، 1999.
- 14- WillsT.LeLouarnJ.Y ,GuerinG.,PlanificationStrategique Des Ressources Humaines ,(Presses Universitaires De Montréal,1991).

دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

الهوامش

- ¹ بوقلقول الهادي، بلغرة عبد اللطيف: الآثار المترتبة على إدماج تكنولوجيا الإعلام والاتصال من الناحية الاستراتيجية والتنظيمية وشروط تطبيقها في المؤسسة الجزائرية، الملتقى الدولي حول المعرفة، بسكرة في 12 و13 نوفمبر 2005، ص2.
- ² إبراهيم بخي: " صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتنمية وتطوير الأداء"، المؤتمر العلمي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية 8 و9 مارس 2005، جامعة ورقلة
- ³ بومعيل سعاد، فارس بوباكور: أثر التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والمناجنت، جامعة تلمسان ، عدد30، مارس 2004، ص205.
- ⁴ معالي فهمي حيزر: نظم المعلومات- مدخل للتحقيق الميزة التنافسية، لدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2002، ص253 .
- ⁵ ضياء مجيد الموسوي: الحداثة والهيمنة الاقتصادية ومعلومات التنمية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون 2004، ص41.
- ⁶ إيمان فاضل السمراي وهيثم محمد الزغي، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004/ص: 118
- ⁷ عبد الحميد عبد المطلب: النظام الاقتصادي العالمي الجديد وآفاقه المستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 50.
- ⁸ عبد القادر محمد ، عبد القادر عطية: اتجاهات حديثة في التنمية الاقتصادية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2000، ص 336
- ⁹ إبراهيم بخي ما سبق ذكره.
- ¹⁰ د.علي السلمي "إدارة البشرية الإستراتيجية مرجع سبق ذكره ص 76-77
- ¹¹ RoberL.Mathis, John H.Jackson، ترجمة محمود فتوح، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، سورية، 2009، ص 51.
- ¹² سملاي يحضيه، أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية،(مدخل الجودة والمعرفة، (أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004)، ص82.
- ¹³ د.علي السلمي "إدارة البشرية الإستراتيجية مرجع سبق ذكره ص 76-77
- ¹³ RoberL.Mathis, John H.Jackson، ترجمة محمود فتوح، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، سورية، 2009، ص 50.
- ¹⁴ محمد مرعي مرعي، فن إدارة البشر، نظريات جديدة وتطبيقات ناجحة لأرباب العمل في المؤسسات المتقدمة، (مانفريدماك، دار رضا للنشر، 1999)، ص108.
- ¹⁵ Wills T.LeLouarnJ.Y ,GuerinG.,PlanificationStrategique Des Ressources Humaines ,(Presses Universitaires De Montréal,1991),p 65.
- ¹⁶ RoberL.Mathis, John H.Jackson، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمود فتوح، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، سورية، 2009، ص 51.