

# أثر دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات العلمية وأثرها على أداء الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية

The role of information technology in developing scientific competencies And its impact on the performance of human resources in educational institution

بن عنتر عبد الرحمان

جامعة امحمد بوقرة بومرداس - الجزائر

[a.benantar@univ-boumerdes.dz](mailto:a.benantar@univ-boumerdes.dz)

Received: 25/06/2020

Accepted: 29/06/2020

Published: 30/06/2020

## ملخص:

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية باعتبار المورد البشري يمثل أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة بصفة عامة والمؤسسة التعليمية بصفة خاصة والقادرة على الإبداع والتطوير وتحقيق الكفاءة والفاعلية.

وبالتالي أصبحت قضية تطوير رأس المال البشري وتمكينه من أولويات إدارة الموارد البشرية كونها محور عملية التنمية الشاملة المستدامة وأساس التميز والريادة في كافة المجالات، وأنها معنية بتنمية مجموع الإمكانيات والطاقات البشرية المتوفرة في مجال المؤسسة التعليمية.

ومادام أن إدارة الموارد البشرية تهتم بأداء الفعاليات التي تتم في التخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة على اعتبار أنها الإدارة المعنية بتحفيز الموظفين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية، فإن الاستثمار في تنمية المهارات والكفاءات العلمية والاستغلال الأمثل للطاقات البشرية وقدراتها وتحقيق التأثير الإيجابي في سلوك الأفراد أضحي ضرورة حتمية لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بفعالية قادرة على مواجهة تغيرات المحيط والتحديات وذلك من خلال مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات لتطوير معارفهم وتحسين مستويات أداءهم.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، تنمية المهارات والكفاءات العلمية، أداء الموارد البشرية، المؤسسات التربوية، مؤسسات التعليم العالي.

تصنيف JEL: O32 ، P46 ، I21 ، O15 ، A2 .

## Abstract:

This research aims to shed light on the knowledge of the impact of the use of information technology in human resources management, as the human resource represents the most important assets that the institution has in general and the educational institution in particular and that is capable of creativity and development and achieving efficiency and effectiveness.

Consequently, the issue of human capital development and empowerment has become a priority for human resources management, being the focus of the comprehensive sustainable development process and the basis for excellence and leadership in all fields, and it is concerned with developing the total potential and human capabilities available in the field of the educational institution.

As long as the human resources management is concerned with the performance of the activities that take place in planning, organizing, development and leadership as it is the department concerned with motivating employees to reach the highest level of productivity efficiently and effectively, the investment in developing scientific skills and competencies and the optimal exploitation of human capacities and capabilities and achieving a positive impact in the behavior of individuals has become An imperative need to effectively achieve the educational goals of the institution, able to cope with ocean changes and challenges through a set of strategies and practices to develop their knowledge and improve their performance levels.

**Key words:** information technology, skills development and scientific competencies, human resource performance, educational institutions, higher education institutions.

**Jel Classification Codes:** O32, P46, I21, O15, A2.

لقد أولى الاقتصاديون والاجتماعيون وكبار المفكرين أهمية بالغة للفرد المتعلم كعنصر مفاعل لديناميكية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وإذا كانت التنمية البشرية هي عملية تنمية مهارات ومعارف الجنس البشري فان الحصن الطبيعي الملائم لتحقيق هذه الخصائص هو النظام التربوي والتعليمي، فكلما ارتفعت نوعية التعليم وحقق نجاحه في إكساب أفراد هذه الخصائص والسمات كلما ارتفع مستوى التنمية البشرية، ودفع الحركية الاقتصادية والاجتماعية إلى الأمام. ومن هنا ينبع الاهتمام الفائق بالتعلم في جميع مراحل حياته بحكم أنه مصدر الطاقة البشرية ومكون فعال لرأس المال الاجتماعي والفكري والثقافي للفرد. (حجازي، 6-9 حزيران 2005، صفحة 06)

ينظر إلى المؤسسات التربوية والتعليمية في الوقت الحاضر على أنها رمزا لهضبة الأمم وتقدمها وعنوان يقظتها وحضارتها ورقمها ومحور جوهرى تدور حوله الحياة الثقافية بمعناها العام الشامل وبأبعادها الفكرية والأدبية والعلمية والتكنولوجية. وتضم هذه المؤسسات نخبة من رجال العلم الذين يعملون من أجل نشر المعرفة وتطويرها وتعميمها من خلال التعليم الجاد والهادف الذي يسهم في رقي مستوى الطلبة في كافة مجالات المعرفة.

ولقد تفتنت الكثير من الدول وأولت اهتمامها بتطوير نوعية تعليمها لضمان تنمية بشرية فعالة وقادرة على تحقيق أهدافها الوطنية وركزت على ضمان تعليم فعال وتنمية قائمة على استهداف عقل الطفل من أجل الإبداع والابتكار وتحسينه بالمسؤولية حيث طورت بعض أنظمتها التربوية والتعليمية بما يتلاءم مع التخطيط الاستراتيجي والسياسة الوطنية الشاملة التي تسعى إلى تحقيق الصدارة في العالم على المستوى الاقتصادي والتكنولوجي.

إن نجاح هذه المؤسسات في هذه المهمة يتطلب تهيئة الظروف والإمكانات بكل أنواعها وإمدادها بما يحتاج إليه من موارد بشرية أو مادية ومواكبة آخر المستجدات والتطورات العلمية من تكنولوجيا المعلومات والتقنيات الحديثة وتطوير الأنظمة الإدارية الفعالة، والاعتماد بصورة رئيسية على نوعية القوة العاملة وأدائها، حيث تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها المؤثر في المؤسسات التربوية والتعليمية من دور القيادة البشرية في التنظيم والتوجيه والانسجام في العمل وتوجيه العاملين من خلال الاستفادة من الطاقات الموجودة والمهارات البشرية المؤهلة وحسن توظيفها وتجنيدتها لتحقيق الهدف الأسمى للمؤسسة التربوية وهو تحقيق أفضل خدمة تعليمية وضمان جودتها.

وبالتالي فان التعليم الجامعي يحقق تطورا مستمرا في مهارات الموارد البشرية المعرفية والسلوكية والأدائية من خلال التطوير المستمر في خدمات المؤسسات الجامعية وفق البحوث العلمية والتكنولوجيا العالمية. (حجازي، 6-9 حزيران 2005، صفحة 11).

وعليه مما تقدم فان البحث محل الدراسة هو محاولة للإجابة على الإشكالية الرئيسية المتمثلة في التساؤل الجوهرى التالي: ما مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في المؤسسة التعليمية ودورها في تنمية الكفاءات العلمية لأعداد نوعية ابتكارية قادرة على مواجهة تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية؟ وذلك من خلال العناصر التالية:

- أهمية إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشرى بالمؤسسات التعليمية
- نظام معلومات الموارد البشرية: الخصائص والأهمية
- دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية المهارات البشرية والكفاءات العلمية
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التقنيات الحديثة
- أهمية دور نظام المعلومات في المؤسسات التربوية والتعليمية

• أثر التطور التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية

• أهمية إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري بالمؤسسات التعليمية

تهتم إدارة الموارد البشرية بأداء الفعاليات التي تتم في التخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة على اعتبار أنها الإدارة المعنية بتحفيز الموظفين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفعالية. وبالتالي أصبحت إدارة الموارد البشرية معنية بتنمية مجموع الإمكانيات والطاقات البشرية المتوفرة في المؤسسات التربوية والتعليمية. (محمد أبو الوفا، عبد العظيم حسين، و جاسم محمد عبد الله عبد العزيز، يوليو 2012، صفحة 269)

ولعل من الأسباب التي ساعدت على تغيير النظرة إلى إدارة الموارد البشرية هو اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية وهذا معناه أن الانسياب بما يملكه من مهارات وقدرات هو العنصر الرئيسي في تحقيق هذه الكفاءة. وان اكتشاف أهمية وقدرة إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري والتأثير عليه بما يحقق المزيد من الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة، وبالتالي تكتسي أهمية بالغة لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي واعتبارها مركزا منتجا وليس مجرد مركز خدمات.

هذه الأهمية لإدارة الموارد البشرية تنبع من خلال أنشطتها الرئيسية والمتمثلة في: (رشيد، 2001، صفحة 16)

- توصيف الوظائف؛
  - تخطيط الموارد البشرية؛
  - -تدريب وتنمية الموارد البشرية؛
  - البحث والاستقطاب للموارد البشرية؛
  - تقييم الوظائف وتحديد المرتبات والأجور؛
  - قياس كفاءة أداء الموارد البشرية؛
  - الاختيار والتعيين للموارد البشرية؛
  - تزويد المسؤولين بما يحتاجونه من رأي ومشورة.
- كما يتوقف نجاح أو فشل أداء ومهام إدارة الموارد البشرية على مدى انتهاج سياسة واقعية تتماشى مع بيئتها الداخلية والخارجية، والتي تتكون من العوامل والعناصر الموضحة من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(01): العوامل والعناصر المكونة للبيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمؤسسة

عناصر البيئة الخارجية	عناصر البيئة الداخلية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- القوى الاقتصادية.</li> <li>- القوى الاجتماعية.</li> <li>- القوى السياسية.</li> <li>- القوة التكنولوجية.</li> <li>- قوانين العمل السارية المفعول.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- رسالة المؤسسة وأهدافها.</li> <li>- القيادة العليا ونمطها.</li> <li>- ثقافة المؤسسة(القيم، التقاليد والاعراف التي تؤثر في المؤسسة).</li> <li>- مؤهلات ومستويات وطاقات القوى البشرية المتوفرة.</li> <li>- التنظيم غير الرسمي وتفاعل الاعضاء فيما بينهم</li> </ul>

المصدر: سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2004، ص:15

وبالتالي يتطلب من إدارة الموارد البشرية تحقيق مجموعة من الأهداف للرفع من مستوى أداء العاملين التي يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(02):أهداف إدارة الموارد البشرية للرفع من مستوى أداء العاملين

- تطوير أساليب إبداعية جديدة لاستخدام التكنولوجيا الحديثة.	- إعطاء فرص للعمال الموهوبين لتجسيد أفكارهم في ميدان العمل.
- وضع برامج تأهيل العناصر البشرية للأداء الجيد في المؤسسة.	- إقامة نظام عادل للحوافز التشجيعية.
- توفير معلومات مناسبة ودقيقة للعاملين والمسؤولين عن الدوائر الادارية بسرعة.	- تسهيل عمليات الاتصال وتبادل المعلومات بين الإدارة والعاملين.
- تحويل البيانات إلى معلومات مفيدة وتقديمها بالصورة المطلوبة حسب الحاجة إليها.	- التنبؤ باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في المستقبل القريب والبعيد.
- خلق الشعور بالولاء والالتزام بأسلوب وطرق العمل بالمؤسسة.	- متابعة تنظيم العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية المرسومة.

المصدر:عمار بوحوش، النظريات الحديثة في القرن الواحد والعشرون، بيروت، لبنان، دار القرب الاسلامي، 2006، ص: 80، ويتصرف من الباحث.

ثانيا: نظام معلومات الموارد البشرية: الخصائص والأهمية

إن الهدف الأساسي لنظام المعلومات الموارد البشرية هو تعظيم وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات في أعلى وأسمى ما تملكه المنظمة ألا وهو العنصر البشري، حيث يدعم هذا النظام وظائف التخطيط والرقابة والعمليات وهي الأنشطة المطلوبة في كل المجالات كما يساعدها على اتخاذ القرارات بهدف حل المشكلات وبالتالي فان نظام معلومات الموارد البشرية يقوم بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصحيحة والمفصلة عن الموارد البشرية وأنشطة الأفراد بما يدعم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ وصناعة القرارات الخاصة بالعنصر البشري والاستفادة منها في التدريب والتطوير والتحفيز والترقية....إلخ. ومنه يمكن استخلاص خصائص وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية الموضح في الجدول التالي:

جدول رقم(03): خصائص وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية

الخصائص	الأهمية
- اعتماده على إجراءات محددة ومنظمة ومنطقية.	- خزن واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة لاتخاذ القرارات، وتقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.
- اهتمامه بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصادقة والدقيقة والموضوعية.	- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الادارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين ومن أهمها معلومات حول تقويم الأداء.
- اهتمامه بجمع أنشطة العنصر البشري من اختيار وتعيين وترقية وأجور وحوافز وتخطيط للقوى العاملة.	- يكشف هذا النظام أي تغييرات في الموارد البشرية والاستعداد لمواجهتها بكفاءة.ويحقق التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.

المصدر:محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 2009، ص: 466. ويتصرف من الباحث.

دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية المهارات البشرية والكفاءات العلمية

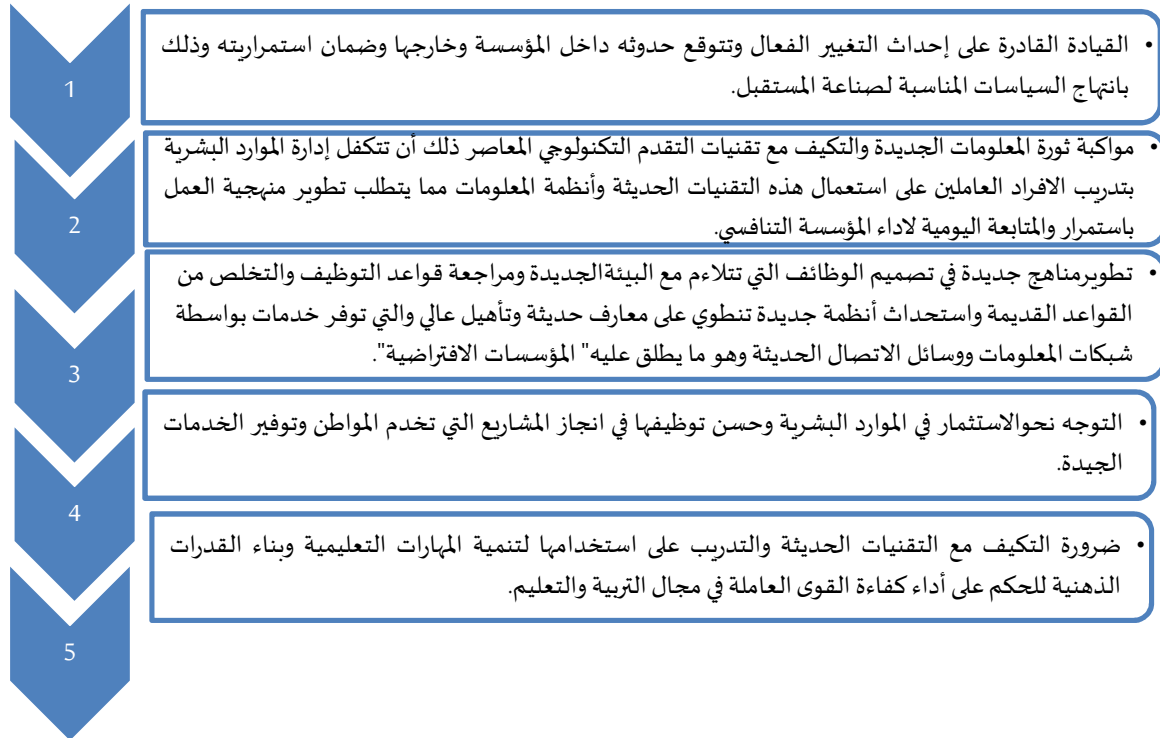
ينظر الكثير من المختصين والباحثين في مجال المهارات البشرية والكفاءات العلمية في المؤسسات التربوية والتعليمية على أنها مجموع المعارف والقدرات الفكرية والجسدية للفرد المكتسبة بالممارسة المهنية والأداء المكتسب والتي تمكنهم من تأدية مهامهم وعملهم على أحسن أداء وتسمح بتحقيق النتائج المرغوبة أو المتوقعة ومن مميزات مايلي:(العتيبي، 2010، صفحة

- أنها ليست ملموسة ونتائجها ملموسة.
  - قابلة للتحويل فكما أمكن نقلها من أفكار إلى أساليب عمل فإنها يمكن نقلها من فرد لآخر عن طريق التدريب والممارسة.
  - عبارة عن نتيجة التفاعل بطريقة ديناميكية بين العلم (المعرفة) والممارسة ونمط التفكير (قدرة ذهنية).
- وبالتالي فإن تكنولوجيا المعلومات ساهمت مساهمة فعالة في عملية التنمية البشرية وتطوير كفاءتها المتاحة والكامنة داخل المؤسسات التربوية والتعليمية على مختلف المستويات وذلك من خلال عدة مراحل أهمها: (العتيبي، 2010، صفحة 65)
- مرحلة التخطيط والإعداد للعملية التدريبية حيث ساهمت نظم المعلومات الحديثة في تفعيل وترشيد هذه المرحلة بتوفير معلومات للمشرفين على هذه العملية بخصوص الأهداف والتوجهات والسياسات المتبعة وتحليل عناصر التحليل الاستراتيجي من خلال تحديد عناصر القوة ومواجهة مواطن الضعف عن طريق التدريب بما يستجيب للتوجهات الجديدة وكذا تحديد التغيرات الخارجية والتعرف على الفرص وتفادي المخاطر والتحديات التي تتعرض لها وكيفية الاستفادة منها.
- مرحلة تنفيذ العملية التدريبية وذلك بإيجاد أنماط جديدة وسهلة في ممارسة العملية التدريبية في كافة مراحلها بدءاً بالتدريب عن بعد وهي اكتساب المعرفة وتطوير الكفاءات من خلال الآخرين دون الحاجة للتواجد المكاني وكذلك التدريب بالمنزل عن طريق البرامج التلفزيونية والقنوات المتخصصة في تنمية مهارات الأفراد في مختلف المجالات.
- مرحلة التقييم عن طريق إتاحة تكنولوجيا المعلومات إمكانية التقييم المستمر لكافة العملية التدريبية من خلال التفاعل بين المستخدم والبرنامج التدريبي بصورة كاملة أين يتم تحديد نقاط القوة والضعف وتتبع المتدرب في جميع حالات التدريب.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التقنيات الحديثة

إن تحديات الإدارة الحديثة في العصر الراهن تتمثل في وجود عدة سمات جوهرية في أي تنظيم، لا يمكن الاستغناء عنها

ومنها المتمثلة في الشكل التالي:

شكل رقم (01): تحديات الإدارة الحديثة



المصدر: بيتر داركر، تحديات الإدارة في القرن الواحد والعشرون، ترجمة/إبراهيم علي الصالح، الرياض، السعودية، معهد الإدارة العامة، 2004، ص:

77، ويتصرف من الباحث.

ولعل أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي والتي ينبغي عليها أخذها بعين الاعتبار عند وضع سياستها وهي:

- زيادة الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات الحديثة والتي أثرت في بعض الأنشطة مثل: التدريب، التنمية، والتنظيم قصد التأقلم مع هذه التغيرات الحاصلة؛

- نظرا لما أتاحتها تكنولوجيا المعلومات من تسهيلات في إدارة الأعمال، أدى هذا إلى تغير في تركيبة القوى العاملة داخل التنظيم؛  
- تواجه معظم التنظيمات مقدرتها على التقدم بمعلومات ذات قيمة للإدارة تساعد على اتخاذ قرارات رشيدة تجاه الموارد البشرية؛

- تحدي تغير القيم والاتجاهات لما لها من الدور المهم في إدارة الموارد البشرية التي تقع على عاتقها من حيث كيفية وضع خطة قادرة على استغلال هذه القيم والاتجاهات (الولاء، الالتزام، ... إلخ) في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة؛

- تفعيل نظام التعويضات المالية والحوافز (الزيادة في الأجور) التي تتناسب مع الوضع الاقتصادي المعاش وهذا يلقي عبئا على إدارة الموارد البشرية من حيث عدم قدرتها على تحفيز العاملين لبذل مجهود أكبر للعمل؛

- يعد زيادة حجم القوى العاملة تحديا آخر لإدارة الموارد البشرية وذلك نظرا لارتفاع مستوى التعليم بين الأفراد مما يؤدي إلى توفير أفراد متخصصين ذوي كفاءات عالية في سوق العمل وهذا يحتم على إدارة الموارد البشرية وضع خطط جيدة قصد استقطاب الأفراد المناسبين ووضعهم في الوظيفة المناسبة؛

وهذا الخصوص وضع دراكر وروبرت تاونساند (Peter Drucker and Robert Townsend)

قائمة بالأشياء التي يجب الاهتمام بها وصنفاها ضمن ثلاثة أسس وهي: (حجازي، 6-9 حزيران 2005، صفحة 06)

- معرفة ما ذا تريد؟

- تطوير المهارات المطلوبة للوصول إلى ما تريد.

- إبراز القدرات الشخصية، واستغلالها لتحقيق هذا النجاح.

## 6. أهمية دور نظام المعلومات في المؤسسات التربوية والتعليمية

هناك علاقة وطيدة بين إدارة الموارد البشرية ومختلف الوظائف المكونة لها ونظام المعلومات الذي يقدم معلومات وبيانات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات من خلال مايلي: (العتيبي، 2010، صفحة 55)

- العلاقة الوطيدة لنظام المعلومات ووظيفة تخطيط الموارد البشرية لما يوفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على البرامج المعلوماتية التي تساعد في تحليل البيانات الإحصائية؛
- يسمح نظام المعلومات بمعالجة ومتابعة طلبات التوظيف بشكل منتظم مع احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف والقيام بعملية الإحصاء وجرد كل الكفاءات والمناصب المتوفرة داخل المؤسسات التعليمية واختيار الأفراد العاملين بكل مصداقية؛

- يساعد نظام المعلومات عبر العديد من البرامج التدريبية المختلفة المتعلقة بالجوانب العديدة في إدارة الموارد البشرية وذلك لغرض تطوير المهارات وتنمية قدرات العاملين واتخاذ القرارات وهذا ما يسمح بتوسيع دائرة المعارف والخبرات وتبادلها بين العاملين؛
  - كما يتيح نظام المعلومات متابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وبدون تكاليف عالية ومعرفة مدى تطوره في أدائه وعمله طوال مشواره العملي؛
  - إن تطور هذه البرامج والتطبيقات المعلوماتية يساعد على تسريع عملية التقييم وجودتها وإعداد قوائم الأجور والمكافآت؛
  - تساعد تكنولوجيا المعلومات على سرعة وتفاعل ودوام العلاقات بين الأفراد داخل التنظيم وخارجه متحدياً في ذلك حاجز الزمن والمكان وحتى الكفاءات والثقافات والمستويات العلمية وهذا مما أمكن للعمال التحاور فيما بينهم وعقد اجتماعاتهم كل في مكانه وفي الوقت المحدد وتفعيل عمل المجموعات مما يعزز العلاقات العمالية بين الأفراد؛
  - كما وفرت نظم المعلومات إمكانات غير مسبوقة للأفراد في مجال تنمية واثمين رأس المال البشري من القدرات والكفاءات البشرية حيث أتاحت خدمات التعليم عن بعد، التدريب عن بعد، وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية وهذا ما يساعد في نشر المعرفة والمعلومات للأفراد العاملين.
- أثر التطور التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية

إن تطوير أداء العاملين والحفاظ عليهم وتحفيزهم للعمل بكفاءة ومهارة عالية يتطلب الاعتماد على التكنولوجيات الجديدة لممارسة نشاط الموارد البشرية المواقبة والمتكيفة مع التغيرات التكنولوجية المعاصرة مما يستوجب على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بالعنصر البشري ومعاملته كمورد مهم وغالي.

إن الانفتاح على الخبرات الإنسانية التنموية الناجحة واستغلال التكنولوجيا الجديدة للإعلام والاتصال يزيد من كفاءة المنتج التربوي ويجعله واثقا وقادرا على المنافسة والبناء والمساهمة في التغيير من أجل آفاق واسعة للتنمية البشرية. (سيد، 2010، صفحة 451)

وعليه فإن المؤسسات التعليمية عامة وقطاع التعليم العالي خاصة يعد مصدرا للمهارات والكفاءات التي ترفد المجتمع باحتياجاته، حيث تساهم في تطوير مستوى التعليم والارتقاء به ومواكبة التطورات المستجدة من خلال الكفاءات العلمية المتمثلة في الكادر الوظيفي من أساتذة وأكاديميين وإداريين. والاستفادة العلمية والتطبيقية من مجالات التكنولوجيا الحديثة في مجالات التعليم والتدريب والبحث العلمي وذلك لإعداد نوعية من الموارد البشرية ذات المهارات والقدرات الابتكارية القادرة على مواجهة تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية.

وبالتالي يعد نظام التدريب والتطوير أحد أهم النظم الناظمة باعتباره جزء لا يتجزأ من منظومة الموارد البشرية ومحورا أساسيا لتحقيق استراتيجيه الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، حيث يهدف هذا النظام إلى رفع كفاءة الموظفين وتزويدهم بالمهارات والمؤهلات بما يحقق كفاءة الأداء.

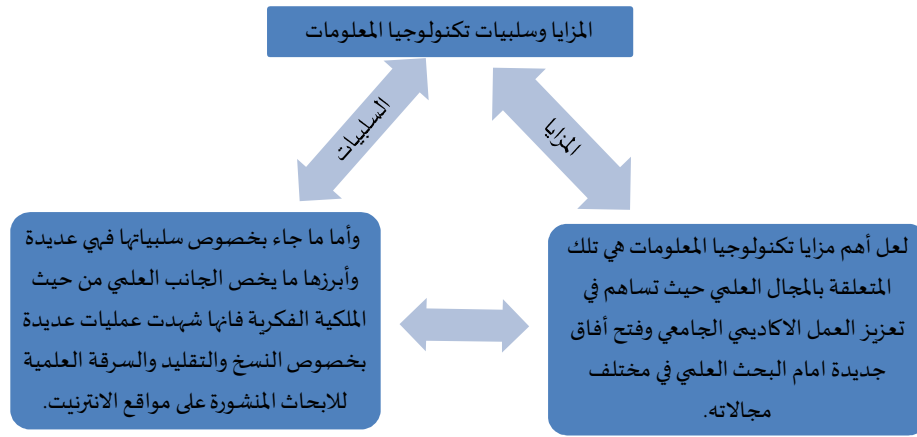
وبهذا الشأن أشار الكثير من الباحثين المختصين في هذا المجال إلى تنوع الخصائص التكنولوجية بين شكل أو مستوى تكنولوجي وأشكال ومستويات تكنولوجية أخرى قد تؤدي إلى اختلاف مباشر أو غير مباشر على خصائص الموارد البشرية في المؤسسات عامة والمؤسسات التربوية والتعليمية على الخصوص وذلك بسبب مايلي: (المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (متوقفة حاليا)، العدد 162، تاريخ النشر 2012، الرياض، السعودية).



- العلاقة الوثيقة أو ارتباط كل شكل أو مستوى تكنولوجي بخبرات ومهارات وكفاءات معينة يجب توافرها في الموارد البشرية؛
- ارتباط التقدم والتطوير التكنولوجي في الغالب بموارد بشرية عالية المستوى ومرتفعة الأجور والرواتب مما يفرض على المؤسسة تحقيق أقصى استفادة ممكنة من وراء هذه الموارد البشرية لتعويض ما تحمله من نفقات كبيرة بسبب ارتفاع الرواتب والأجور التي تحصل عليها تلك الموارد البشرية.
- يفرض التقدم والتطوير التكنولوجي على إدارة الموارد البشرية مواكبة واستخدام هذه التكنولوجيا المتطورة والحديثة عن طريق توفير برامج تدريبية ومواد تعليمية متخصصة تتماشى مع هذه التكنولوجيات؛
- كما ينتج عن هذه التكنولوجيات المتطورة والحديثة وفرة أو فائض في الموارد البشرية المتاحة لدى المؤسسة وبالتالي يفرض على الإدارة العليا وبالأخص إدارة الموارد البشرية وضع خطط للاستغناء أو تقليص هذا الفائض؛
- نتج عن تطبيق هذه التقنيات الحديثة تغيير في هيكل الموارد البشرية في المؤسسات المعاصرة وأصبح يتكون من فئتين، فئة القلة المتميزة والمتحكمة في هذه التقنيات ويتمركزون في أعمال البحوث والتطوير والبرمجة والدراسات وأعمال التسويق والمعلومات والاتصالات وغيرها من الوظائف ذات الصلة بهذه التقنيات الجديدة، أما الفئة الثانية من الموارد البشرية فهم يمارسون الأعمال المهنية والإدارية التقليدية وهم مهردون باستمرار بفقدان وظائفهم نتيجة طغيان التقنية على مجالات أعمالهم.

ورغم ما تقدمه تكنولوجيا المعلومات من مزايا فإنها في نفس الوقت هناك بعض الجوانب السلبية عند استخدامها، والتي يمكن تلخيصها في الشكل التالي:

شكل رقم(02): مزايا وسلبيات تكنولوجيا المعلومات



المصدر: عزيزة عبدالرحمن العتيبي، مرجع سبق ذكره، ص: 30. ويتصرف من الباحث.

#### الخاتمة: النتائج الاقتراحات

مما سبق يتضح أن قضية تطوير رأس المال البشري وتمكينه أصبح يتصدر أولويات الدول على اعتبار أنه محور عملية التنمية الشاملة المستدامة وأساس التميز والريادة في كافة المجالات وأن تكنولوجيا المعلومات غيرت من نمط عملية تنمية الموارد البشرية من النواحي التالية:

- أوجدت نمطا جديدا لمتطلبات العملية التدريبية قائم على المعرفة، فالكفاءات البشرية اليوم لم تعد تلك التي تتحكم في الأمور التقنية للعمل فقط بل بالعكس يعمل النموذج التدريبي على تطوير المهارات الفكرية والذهنية أكثر لدى الأفراد؛
- أوجدت تكنولوجيا المعلومات أساليب جديدة تفاعلية للقيام بالعملية التدريبية ومنها الواقع الافتراضي، تدريب عن بعد، تعلم عن بعد، ... إلخ؛
- أوجدت تكنولوجيا المعلومات نمطا جديدا للمنظمات أو الهيئات المشرفة على العملية التدريبية بلا حدود وخاصة منها المؤسسات التربوية والتعليمية. فمقرها وحدودها هي الشبكة المعلوماتية تمنح شهادات عالية الجودة ومعترف بها عالميا. على ضوء ماتقدم يمكن وضع بعض الاقتراحات التي من شأنها تطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات التربوية والتعليمية ومختلف الهيئات سواء الحكومية أو الخاصة في ظل التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات ومنها:
- لا بد من إعادة هيكلة النظام التعليمي والتدريبي لتلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المتخصصة والاستجابة للتطورات التقنية المتسارعة في نوعية وكمية الموارد البشرية المطلوبة؛
- العمل على تحديث برامج التدريب باعتبارها عملية استراتيجية مستمرة بما يتماشى والتقنيات الحديثة؛
- يجب اعتبار الخريجين من الجامعات على أنهم مخرجات ذات قيمة نفعية في الاقتصاد على أن تكون الجودة بمثابة مقياس لقدرة الطلبة على النجاح في سوق العمل.
- العمل على تدريب وتأهيل القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعة لكي تساهم بدورها في صنع رواد المستقبل.

#### قائمة المراجع

1. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني (متوقفة حاليا). (العدد 162، تاريخ النشر 2012، الرياض، السعودية). مجلة التدريب والتقنية. تم الاسترداد من [www.altadreeb.net](http://www.altadreeb.net)
2. بسام حجازي. (6-9 حزيران 2005). انعكاسات التحولات الجديدة في مجالات الإدارة على تعزيز وتطوير إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي. ورقة بحث قدمت ضمن فعاليات المؤتمر السادس والعشرون للمسؤولين عن القبول والتسجيل في الجامعات بالدول العربية. لبنان: جامعة الجنان، طرابلس.
3. بيتر داركر. (2004). تحديات الإدارة في القرن الواحد والعشرون. ترجمة/إبراهيم علي الصالح. الرياض، السعودية: معهد الإدارة العامة.
4. جمال محمد أبو الوفا، سلامة عبد العظيم حسين، وحنان جاسم محمد عبد الله عبد العزيز. (يوليو 2012). دراسة تحليلية للثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية وتأثيرها على صنع القرار التربوي. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، العدد: 91.
5. سعاد نايف برونوطي. (2004). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
6. عزيزة عبدالرحمن العتيبي. (2010). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاستراتجية. بحث مقدم للأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، نقلا عن الموقع الإلكتروني: [www.abahe.co.uk](http://www.abahe.co.uk). بريطانيا.
7. عمار بوحوش. (2006). النظريات الحديثة في القرن الواحد والعشرون. بيروت، لبنان: دار القرب الاسلامي.
8. مازن فارس رشيد. (2001). إدارة الموارد البشرية. الرياض، السعودية: العبيكان.
9. محمد الصيرفي. (2009). الإدارة الالكترونية للموارد البشرية. الاسكندرية، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
10. محمد حسين سيد. (2010). أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف الشركات. بحث مقدم إلى الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية، نقلا عن الموقع الإلكتروني: [www.abahe.co.uk](http://www.abahe.co.uk). بريطانيا.