

## اثر استعمال تكنولوجيا الإعلام و الاتصال على وظيفة الموارد البشرية

- مؤسسة جزائرية للمياه -

عياد سيدي محمد - جامعة تلمسان -

[Ayad\\_08@yahoo.fr](mailto:Ayad_08@yahoo.fr)

كريمة زكي - جامعة تلمسان -

الملخص من خلال هذه الورقة حاولنا التسلط الضوء على وظيفة الموارد البشرية ومدى تأثيرها بتكنولوجيا الاتصال والمعلومات التي أصبحت جزء منها وبالتالي كيف يمكن لهذه الوظيفة ان تتماشى مع التغيرات التكنولوجية؟. وعليه قمنا بدراسة ميدانية لمعرفة مدى استخدام المؤسسة الجزائرية للمياه لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات لتحديد مدى تأثيرها على المؤسسة بصفة عامة وعلى وظيفة الموارد البشرية بصفة خاصة. الكلمات المفتاحية : تسيير الموارد البشرية, تكنولوجيا الاعلام والمعلومات بالمنظمة الجزائرية للمياه.

**Résumé** A travers ce papier que nous présentons, nous allons aborder la problématique suivante : quel est l'impact des TIC sur le management des ressources humaines ? L'objectif de ce travail, n'est donc pas se faire une revue exhaustive de littérature, mais de réaliser une étude empirique qui puisse apporter une valeur ajoutée pour l'entreprise algérienne. Pour ce faire, nous essayons d'apporter un éclairage sur le degré d'intérêt accordé par nos entreprises a ce nouvel outil de l'information et de communication et son impact sur le management des de ressources humaines réalisé au sein de l'entreprise l'algérienne des eaux de Tlemcen

**Mots clés** : management des ressources humaines, TIC, organisation, l'algérienne des eaux.

### مقدمة

إن استعمال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات أدى إلى إحداث تغيرات على مستوى المؤسسة إذ غير بشكل كبير طرق الإنتاج و التنظيم ، أعطت ثمارها في الدول المتطورة التي تبنت مؤسساتها الاقتصادية إدراج هذه التكنولوجيا في نشاطها. فانطلقا مما أحدثته ثورة للمعلومات و الاتصال وحدثت المؤسسات نفسها أمام تحديات كبرى و طرق مختلفة في التسيير: منها كيفية استعمال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ، العمل على إيجاد سبل جديدة تساعد على استيعاب هذه المتحولات و رفع التحديات. لقد حاولنا من خلال هذه الورقة معرفة مدى تأثير تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على مؤسسة "جزائرية للمياه"

### عموميات حول الموارد البشرية:

**تعريف الاول :** تعرف على انما هي التي تقوم بشؤون الاستخدام الامثل للموارد البشرية على جميع المستويات بالمؤسسة بغيت المساعدة على تحقيق اهداف المؤسسة<sup>1</sup>

**التعريف الثاني :** تعرف على انما هي التي تؤمن بان الافراد العاملين في مختلف المستويات وهم أهم الموارد و من ومن واجبها ان تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم للمغني مصلحتها و مصلحتهم و أن تراقبهم و تسهر عليهم لاستمرار وضمان نجاح المصلحة العامة<sup>2</sup> ويمكن القول أن وظيفة الموارد البشرية هي محور أساسي في أي مؤسسة لنورها الفعال و ما تقوم به من وظائف حساسة من توظيف و استقطاب تكوين و تدهيب و التخطيط و إدارة للمعرفة... إلخ و ذلك بتكيفها و تطويرها عبر العصور و الجدول التالي يبين لنا الفرق بين مفهوم الإدارة البشرية التقليدي و للماصر ذ

<sup>1</sup> نوري منير "تسيير الموارد البشرية" ديوان المطبوعات 2010 ص 31  
<sup>2</sup> صفوان محمد . عقاد بن الشلقى الأكلبي " التوظيف و المحافظة على الموارد البشرية " دار البازوري للطبع و النشر و التوزيع . 2012 ص 27

ادارة الموارد البشرية التقليدية	ادارة الموارد البشرية الحديثة
<p>*اهتمت بالبناء المادي للإنسان وقواه العضلية وقدراته الجسمانية ومن ثم ركزت على الاداء الالي للمهام التي كلفت بما دون ان يكون له دور في اتخاذ القرار</p> <p>*ركزت على حوافز المادية في العمل وكل ما يخص الاجر والحوافز المالية</p> <p>*اتخذت التنمية البشرية في الاساس شكل تدريب مهني الذي يركز اكتساب الفرد مهارات ميكانيكية يستخدمها في اداء العمل</p>	<p>*تتم بالمعقل الانسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل وتحمل المسؤوليات</p> <p>*تتم بمحتوى العمل والبحث مما يحسن من قدراتهم الذهنية للفرد ولذا فإنها تتم بالحوافز المعنوية وتمكين ومنه الصلاحيات للمشاركة في تحمل المسؤوليات</p> <p>*التنمية البشرية اساسا هي تنمية الابداعية و اطلاق نطاقت التفكير و ابتكار عند الانسان وتنمية العمل الجماعي والحفاظ على روح الفريق</p>

المصدر: صفوان محمد . عائد بن الشافي الأكلي " التوظيف و المحافظة على الموارد البشرية " دار البازوري للطبع والنشر و التوزيع . 2012 ص 12  
 مهام ادارة الموارد البشرية : لا يمكن انكار الدور والأهمية التي تكتسبها وظيفة الموارد البشرية و الدور الفعال الذي تلعبه في ضمان استمرارية حياة المؤسسة ويرصد احمد سيد مصطفى اهميتها في النقاط التالية<sup>3</sup>:

- للموارد البشرية أداة تنافسية عالمية
- الموارد البشرية تكمل ثروة القومية
- استقطاب العقول اصبح ساحة لصراع العالمي
- ادارة الفعالة للموارد البشرية تؤدي الى استقرار القومي

المهام ووظيفة الموارد البشرية : لقد تعددت مهام الوظيفة الموارد البشرية و يمكن حصرها في النقاط التالية<sup>4</sup> :

- توصيف الوظائف : ويقصد بما اعداد و وصف دقيق لكل وظيفة لكل وظيفة في المنظمة من خلال تبين جميع البيانات الازمة عن الوظيفة
- تخطيط العمالة : وهي تحديد كل احتياجات ومتطلبات من اليد العاملة التي تحتاجها المؤسسة
- الاختيار والتعيين : وهي دراسة كل ما يتعلق بالمرشحين للوظيفة واختيار الرجل المناسب في المكان المناسب
- تصميم الاجور : من خلالها يتم تحديد المعايير الاجور الانسب لتوزيع الاجور
- تقييم اداء العاملين : وهو قياس اداء العاملين التي من خلالها يتم اتخاذ القرار المناسب
- تدريب العمال : وهو الحرص على اكتساب العمال المهارات الازمة لتلبية العمل على اكمال وجه .
- تحسين ظروف العمل : خلق جو مناسب للعمل في ابطار القانوني لرضى ارباب العمل والعمال .
- المعلومات والاتصال: وضع نظام معلومات داخل المنظمة وذلك باعتماد على الوسائل السمعية والبصرية

#### تكنولوجيا الاتصال والمعلومات

##### 1- تعريف تكنولوجيا الاتصال والمعلومات :

يقول نائب الرئيس الأمريكي السابق "آل غور" عن ثورة الاتصالات لاسيما الانترنت: "انما خدمة كونية موضوعة لمناقول جميع أبناء المجتمعات، يقول فيها كل فرد كلمته، فهي تشجع الممارسة الحقيقية للديمقراطية برفع نسبة مشاركة المواطنين في اتخاذ القرار، كما تشجع تعاون الأمم، إنني أرى فيها عهداً جديداً للديمقراطية"<sup>5</sup>.

خصائص التكنولوجيا الحديثة للمعلومات والاتصال<sup>6</sup>:

التفاعلية: أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيات يمكن أن يكون مستقبلاً ومرسلاً

<sup>3</sup> م صفوان محمد . عائد بن الشافي الأكلي " التوظيف و المحافظة على الموارد البشرية " دار البازوري للطبع والنشر و التوزيع . 2012 ص 12

<sup>4</sup> فريد كورتل مقال "استراتيجية الموارد البشرية في ظل العولمة مع الاشارة لحالة البلدان العربية " مؤتمر الدولي الادارة في عصر المعرفة 17/15 ديسمبر 2012 ص 27

<sup>5</sup> Pvoyer.le manuel du tehno-manager ; la gestion de l'information et ses technologies ,agence d'arc inc attawa1990.p140

<sup>6</sup> محي محمد مسعد، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات الطبعة الاولى 1999 ، ص 36،35.

للإمركزية: وهي تعني إمكانية استقبال الرسالة في أي وقت يناسب للمستخدم  
قابلية التوصل: وهي خاصية تسمح باستقلالية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال  
قابلية التحرك أو الحركة: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بعض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.

#### اثر تكنولوجيا الاتصال على وظيفة الموارد البشرية

##### 1- الآثار المترتبة عن استعمال تكنولوجيا الاتصال في المؤسسة

من الآثار المترتبة من استعمال التكنولوجيا للاتصال والمعلومات على المؤسسة هي كالتالي:<sup>7</sup>

- التحول من التخصص و التقسيم العمل كسمة أساسية للتنظيم في عصر الصناعة إلى غط تنظيمي يقوم على التكامل والتعاون، فألس إنتاج للمعلومات هو التجميع و أسس الاستعانة هو المشاركة.
- اللامركزية و تعدد مراكز اتخاذ القرار و تقليص مستويات الراسيا.
- التوسع في توزيع المهام و الاختصاصات الأفقية بين فرق و الوحدات عمل تملك صلاحيات كاملة، بدلا من توزيع السلطة رأسيا
- التحول من نظم الرقابة و الضبط إلى نظم الضبط الذاتي .
- اعتماد للمؤسسات على مجموعات صغيرة تنشط بشكل مرن و تستفيد من التلطف السريع للمعلومات في رفع كفاءتها.

##### 2- اثر تكنولوجيا الاتصال على وظيفة الموارد البشرية

إن النظرة إلى الموارد البشرية وإمكانية إدارتها وتفعيلها و تأهيلها و تطويرها ، تختلف اليوم عما كانت عليه من قبل عقد أو عقدين من الزمن وستكون اشد اختلاف في المستقبل و السبب في ذلك

##### 1-انتشار السبع لثلاثة للمعلومات

2-العولمة وافتتاحات التجارة العالمية و لقد انعكس هذا التطور أي تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الموارد البشرية كما ونوعا 8 بوصول الانترنت  
أعد الدليل الشكل الالكتروني ومنذ ذلك الحين أصبح تجديد للمعلومات ليس بالمشكل بالنسبة لإدارة الموارد البشرية حيث استطاعة هذه الأخيرة من خلال تطبيقات الانترنت من تحسين متابعة إجراءات تسير المستخدمين و كنا نحقق  
بحوث الآراء الداخلية ، والتقارير المتعلقة بالاجتماعات ، وكل ما يتعلق بتسيير الموارد البشرية .  
وتوجد هناك تطبيقات أخرى لتقنيات الانترنت تزيد من تطور دور الشبكات المحلية و توسع من نشاطات المؤسسة كما هو الشأن بالنسبة لتسيير الالكتروني للوثائق و التنظيم الجيد للعمل الجماعي و غيرها من التطبيقات.

##### تقديم المؤسسة

##### تعريف الجزائرية للمياه:

عند الرجوع إلى المرسوم الذي تم به إنشاء الجزائرية للمياه يمكن تعريفها على إنها مؤسسة وطنية عمومية ذات طابع صناعي وتجاري و أنشئت من قانون تنفيذي دو رقم 101/01 في 2001/04/21

لقد تم اشاء الجزائرية للمياه بهدف تعويض كافة جميع للمنظمات المسيرة للمياه بما فيها 9 مؤسسات العمومية الجهوية و 26 مؤسسة ولائية و خدمات على مستوى البلديات تقوم المؤسسة بتنفيذ و تطبيق سياسة وطنية للمياه الصالحة لشرب على ساحة الوطن بأكمله عن طريق التكفل بنشاطات التسيير عمليات الإنتاج النقل المعالجة التخزين التوزيع و التوريد المياه و الصناعية تكفل المؤسسة تلمسان مغنية ندرومة و تتكون هذه المراكز بدورها من جهة التوزيع المياه الصالحة للشرب و الصناعة  
وفي هذا الاطار المؤسسة مكلفة بالتعويض للقيام بأعباء الخدمة العمومية منذ 2001 إلى يومنا هذا ، تتواصل عمليات التحويل والتعويض للهيئات السابقة بصفة تدريجية إلى غاية استكمال العملية .

تحل ايبور احدي للمؤسسات العمومية الجهوية لتسع المذكورة سابق بتاريخ 2002/10/31 طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 02-363

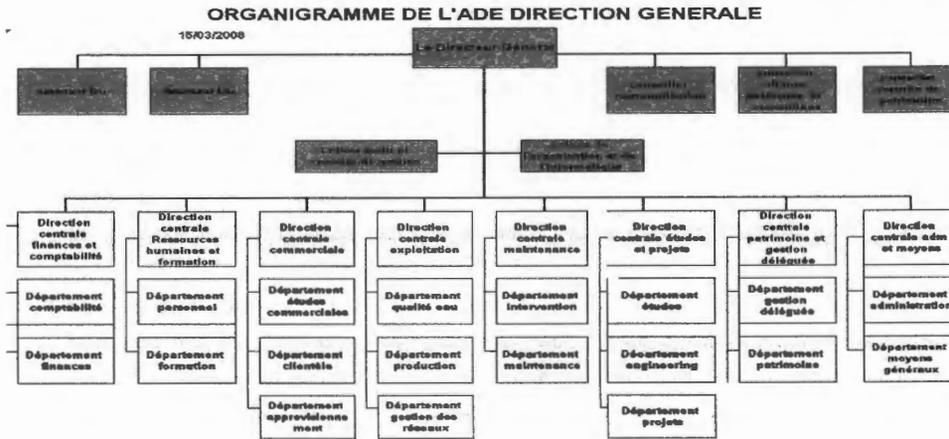
##### مهام الجزائرية للمياه

يمكن حصر مهام الجزائرية للمياه كالتالي

<sup>7</sup>معماد بومعلول فارس بويككور -اثر تكنولوجيا الاتصال و المعلومات في المؤسسات الجزائرية ص113  
<sup>8</sup> احمد سيد مصطفى إدارة للموارد البشرية منظور القرن الواحد والعشرين دار وبلد النشر غير منكورين 2000

- القيام بتيمات الخدمة العمومية للماء بهدف ضمان وفرة الماء للمواطنين
- استغلال ( تسير والصيانة ) الأنظمة و التجهيزات الخاصة بالإنتاج ، المعالجة ، النقل ،التخزين ، توزيع الماء الشروب والصالح لشرب والصناعي .
- توحيد معايير الموزعة و مراقبة نوعيتها
- شرطة المياه
- القيام بأي فصل من شأنه اقتصاد الماء (مخاربة التبدير)
- التنظيم وعمل المؤسسة

المؤسسة تسير من طرف مدير عام و مزود بمجلس توجيه و مراقبة الهيكل التنفيذي يمكن تلخيصه في الشكل التالي :



source: arrêté du 1 er aout 2007 portant approbation de l'organisation Interne de "l'Algérienne des eaux",

إن طريقة التسير و التنظيم لدى الجزائرية للمياه غير مركز و اظافة العمال التابعون للإدارة للجزائرية للمياه تتركب من

7- مديريات مركزية

5- وكالات هوية (الجزائر -وهران -تسنطينة -شلف -ورقلة ) - 16 منطق -- 49 وحدة

وحدة الجزائرية للمياه لتلمسان هي جزء تنتمي إلى مجموعة وحدات تنفيذية خاضعة لحكم طبقي لدى منطقة وهران : تلمسان

تموشنت بلعيسى

إن التنظيم الحالي للوحدة هو كالتالي

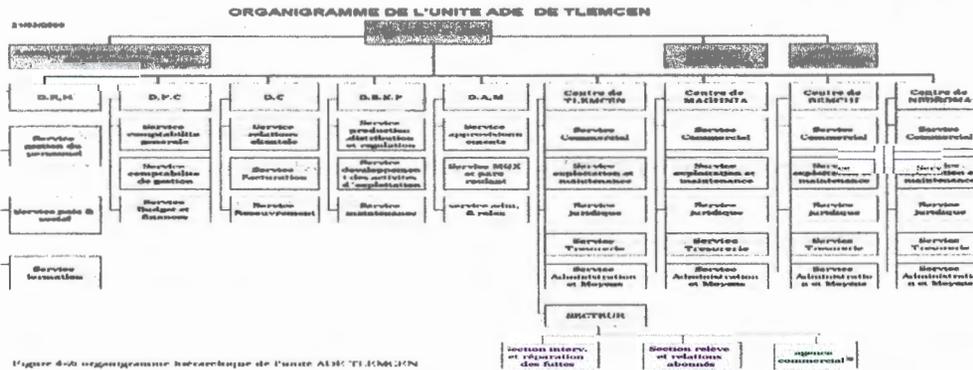


Figure 4-03: Organigramme hiérarchique de l'unité ADE TLEMSEN

- مديرية الوحدة تتواجد بالمنطقة شبه الصناعية بابوتشين

- 5 أقسام تحت تسير مديرية الوحدة

-4مراكز توزيع في هذا الإطار تنفيذية الخدمة العمومية تلمسان مغنية الرمشي ندرومة

-01مركز إنتاج مغنية ، بوحلو ، غزوات

تقسم المراكز ببلورها إلى قطاعات توزيع

مراكز تلمسان	مراكز مغنية	مراكز الرمشي	مراكز ندرومة
بلدية تلمسان	بلدية مغنية	بلدية الرمشي	بلدية ندرومة
بلدية منصور	بلدية صيرة	بلدية الحناية	بلدية غزوات
بلدية شتوان	بلدية باب العسة	بلدية عين يوسف	
		بلدية أولاد الميجون	

#### تعداد العمال في المؤسسة

يبلغ عدد العمال في وحدة تلمسان إلى غاية سبتمبر 2007 ب 276 عاملا موزعين على مقر الوحدة و المراكز الأربعة

-إطارات 168 يمثلون 25% من مجموع العاملين

-أعوان التحكم 226 يمثلون 33% من مجموع العاملين

-أعوان التنفيذ 282 يمثلون 42% من العدد الإجمالي

دراسة ميدانية

موضوع الدراسة

لقد حاولنا في خلال هذه الدراسة معرفة مدى استخدام المؤسسة جزائرية للمياه لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات لتحديد مدى تأثيرها على المؤسسة بصفة عامة وعلى وظيفة الموارد البشرية بصفة خاصة. تمت الدراسة الميدانية عن طريق ملء استبيان يتعلق بمعرفة مختلف المعاملات، الاتصالات والتبادلات المعلوماتية التي يقوم بها العمال هذه المؤسسة على مختلف المستويات تدرج السلسلي لسلطة

العيبة المقصودة

لقد تم اختيار هذه المؤسسة بعد معاينة ميدانية سمحت بما إطار المؤسسة ن ودا ما أهلها لتكون موضع اهتمام في بحثنا هذا و مما ذكر ألفنا نستطيع أن للمؤسسة اهتمامات كبيرة و معاملات يومية لا يمكنها أن تجرى إلا بوجود آليات للاتصال تسمح للمؤسسة بتحسين خدماتها الآتية لمختلف الزبائن الناحية .

استبان كان الموجه للعمال مؤسسة جزائرية للمياه الذين يستخدمون أو بالأحرى العمال الذين هم مجهزون بالحاسوب الآلي في مكاتبيهم .وقدر عددهم ب 75 عامل غير انه حصلنا على 52 إجابة و الباقي من العمال لم يقوموا بإرجاع الاستبيان وذلك لأسباب عديدة منها عدم إعطاء أهمية للاستبيان ومنهم لسبب إجازة .

1-البرامج المستخدم

في عملية تحليل النتائج استخدمنا برنامج tforciM Elec 2003

2-طريقة الاستبيان

الطريقة المستعملة هي ملء الاستمارة هي الاتصال المباشر بوحدة أبو تشفين

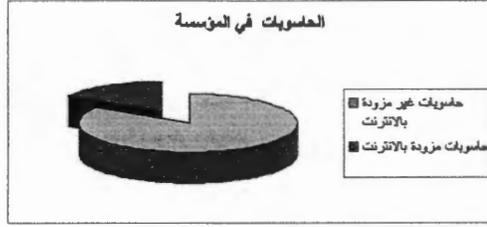
تحليل النتائج

1\* مدى تواجد الحاسوب الآلي في المؤسسة

نعلم أن الحاسوب الآلي يعتبر في وقتنا الحالي من أكثر الوسائل تطورا و هذا لما يوفره من خدمات اد يمكننا من خلاله الاستغناء على العديد من الوسائل الأخرى .

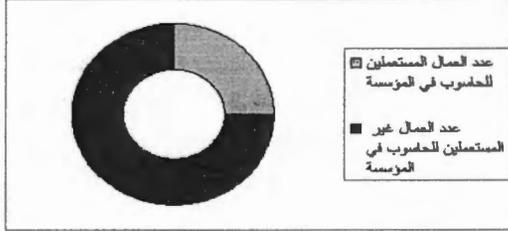
تحتوي المؤسسة على 75 حاسوب والشكل التالي يبين نسبة الحاسوبات التي هي مزود بالانترنت

الشكل رقم 1



الحواسيب المزودة بالانترنت في المؤسسة والملاحظ نسبة قليلة من الحواسيب مزودة بشبكة الانترنت ويرجع ذلك لأسباب عديدة منها ارتفاع تكلفة شراء تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وعدم وجود اراد من طرف المسؤولين لاستعمال التكنولوجيا

**2\*** عدد العمال المستخدمين للحواسيب الآلي يوضح لنا هذا الشكل ضعف استخدام التكنولوجيا في وفي المؤسسات الجزائرية حيث مثلا في الجزائرية للمياه حوالي 25% من العمال يستخدمون الحاسوب في مجال عملهم فحين ففة كبيرة من العمال محرومة من خدمات التي توفرها تكنولوجيا الاتصال والمعلومات و يمكن تطيل ذلك للعوامل التالية :

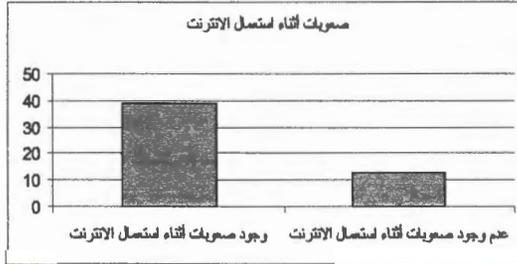


- \* ضعف البنية التحتية للاتصال وعدم انتشار الواسع للانترنت
- \* ارتفاع تكلفة انشاء المواقع الالكترونية
- \* عدم وجود الثقافة استعمال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات
- \* غياب التشريعات والقوانين التي تشجع التعاملات الالكترونية
- \* الصعوبات أثناء استخدام الانترنت

شكل رقم 2 عدد العمال المستخدمين للحواسيب الآلي

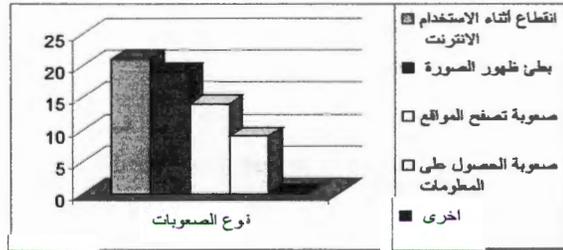
**3\* الصعوبات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الانترنت**

من خلال الأجابة التي وصلتنا حول الصعوبات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الانترنت حيث يرى 39 من العمال وجود صعوبات كثيرة عند استخدامهم للانترنت و الباقي يرى عكس ذلك ونسبة صغيرة من العمال وتقدر 13 عامل من بين 75 عامل الشكل رقم 3



الصعوبات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الانترنت 3\* نوع الصعوبات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الانترنت ولقد استفسرنا حول صعوبات التي يواجهها العمال عند استخدامهم للانترنت حيث النسبة كبير من العمال 28% ترجح الصعوبات في انقطاع أثناء الاستخدام الانترنت فحين 25% تقول بان الصعوبات التي تواجهها وهي بطء ظهور الصورة اما البقي فهي نسب متقارب حيث الصعوبات التي يواجهونها تتمثل في صعوبة التصفح وصعوبة الحصول عل معلومات

ظهور الصورة اما البقي فهي نسب متقارب حيث الصعوبات التي يواجهونها تتمثل في صعوبة التصفح وصعوبة الحصول عل معلومات



الشكل رقم 4 نوع الصعوبات التي يواجهها العمال أثناء استخدام الانترنت

#### 4\* تحديد نوع تكنولوجيا والاتصال المستعملة في المؤسسة

هذا الجدول يوضح ما نوع التكنولوجيا التي تستعملها المؤسسة و النتيجة واضح وتمكس مدى ضعف استعمال التكنولوجيا في الجزائر للمياه

الجدول رقم 1

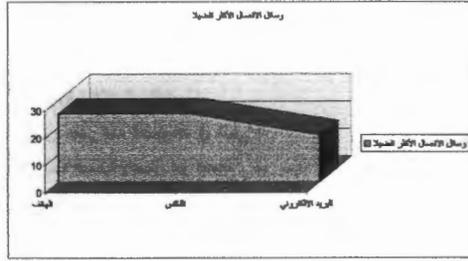
لا	نعم	
	X	انترنت
X		انترنايت
X		اكسبرانيت
X		فضاء للناقشة
X		تجارة الالكترونية
	X	نظام تسير لقاعدة البيانات
X		نظام إعلامي يساعد على اتخاذ قرار امثل لقرار
	X	تبادل و تقاسم ملفات
X		إعلام آلي جماعي (الملتقيات المرئية)
	X	البريد الإلكتروني
	X	الفاكس و الهاتف

#### نوع تكنولوجيا والاتصال المستعملة في المؤسسة

#### 5\* الوسائل الاتصال أكثر استعمالا

من خلال الشكل نحاول تبيان الوسائل أكثر استعمالا في احتياجات او متطلبات المؤسسة فيما يخص عملية الاتصال و هذه النسبة تمكس بوضوح وجود عدد كبير من العمال الذين يفضلون استعمال الهاتف و الفاكس على البريد الإلكتروني و هنا راجع أساسا إلى تعود المؤسسات على استعمال هذه الأدوات مع ضعف الوعي بأهمية البريد الإلكتروني أو ربما لغياب المستوى المطلوب من البنية التحتية اللازمة للقيام بعمليات الاتصال بالانترنت

ولمعرفة دوافع اختيار وسيلة الاتصال قمنا بطرح عدة أسئلة على العمال وتلخص إجاباتهم فيما يلي :



85.71% سرعة الاتصال

25.71% تكلفة الاتصال

40% أمن الاتصال

وبالإضافة إلى إجابات أخرى

-الفعالية والتحرير

-تتبع مسار المعلومة وتأكيدتها

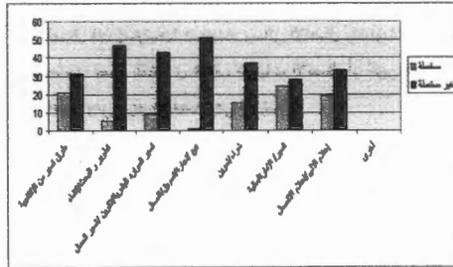
-شخصية الملاقة والاتصال

-ممارسة عدة أعمال في نفس الوقت

الشكل رقم 5 - الوسائل الاتصال أكثر استعمالا

#### 6\* مدى توظيف الوسائل الاتصال والمعلومات في مختلف مصالغ المؤسسة

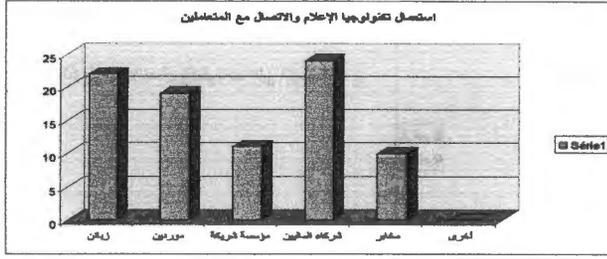
يسمح الشكل المولي بتحديد المجالات التي تستعمل فيها المؤسسة تكنولوجيا الاتصال والمعلومات و من خلال الأعمدة نلاحظ استياء العمال حيث معظمهم يرون استعمالها قليل في مهام المؤسسة



الشكل رقم 6 - مدى توظيف الوسائل الاتصال والمعلومات في مختلف مصالغ المؤسسة



### 10\* الوقت المتاح للتكوين في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات

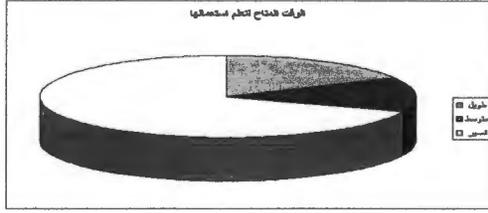


من خلال استفسارنا عن الوقت المتاح لتعلم وتحكم في تكنولوجيا الاتصال والمعلومات فان غالب الأجابة رجحت إلى أنه يمكن تعلمها في وقت قصير وهذا ما يدل على اعتماد العمال لتعلمها ورغبتهم في تزويد مؤسستهم بمهارة التكنولوجيا

الشكل رقم 8 - الوقت المتاح للتكوين في مجال استخدام تكنولوجيا الاتصال والمعلومات

### 10\* استعمال التكنولوجيا للمعلومات والاتصال مع المتعاملين

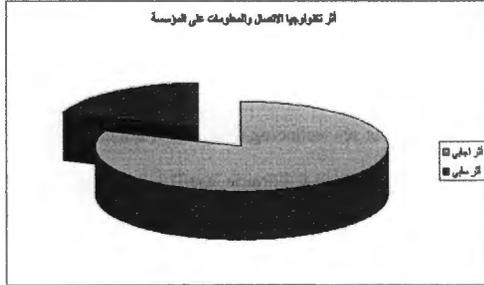
هنا شكل يوضح لنا بصفة واضحة ضرورة استعمال الجزائر للبياه تكنولوجيا الاتصال كوننا شبه مفروضة عليها وذلك من طرف البيعة التي تحيط بما أي الزبائن ، موردين ، مؤسسة شبكة ، شركاء العاملين



الشكل رقم 9 - استعمال التكنولوجيا للمعلومات والاتصال مع المتعاملين

11\* اثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على المؤسسة: يرى معظم العمال أن لها اثر ايجابي على المؤسسة وهذا خير دليل على استحسان العمال لاستعمال تكنولوجيا والاتصال داخل المؤسسة وجود ثقة كبير على فعاليتها داخل المؤسسة و ذلك في تحسين مستوى المؤسسة .

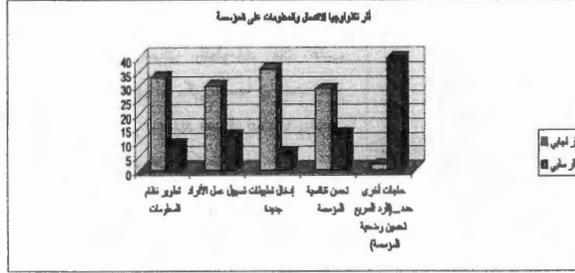
### الشكل رقم 10- اثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على المؤسسة



### 12\* اثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على المؤسسة

تمدد تكنولوجيا الاتصال والمعلومات من احد أهم العوامل التي تأثر على المؤسسة بصفة ايجابية وتحلى ذلك في مايلي :

- \*تحسين وتطوير نظام المعلومات
- \*تسهيل عمل الأفراد
- \*إدخال تطبيقات جديدة
- \*تحسين تنافسية المؤسسة



#### خاتمة

إن تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وسيلة حديثة بالنسبة لمؤسسة الجزائر للمياه و باعتبارها احد مقومات العولة التي تعكس مدى التطور الذي وصل إليه العالم المتقدم فانه أصبح لازما على الجزائرية للمياه بصفة خاص وعلى كل المؤسسات الجزائرية بصفة عامة أن تهتد من استعمال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ومسايرتها وهذا عن طريق تأهيل وتكوين العمال وابتاحة الفرص لهم من اجل التعلم والتحكم في وسائل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها نستنتج الجزائرية للمياه بعيد كل البعد عن مساورة الركب التكنولوجي حيث أن بنيتها التحتية ضعيف جدا في مجال استعمال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات و هذا راجع لأسباب عديدة ومن ههما

- ضعف البنية التحتية للاتصال

- البيروقراطية و عدم وجود رغب من طرف المسؤولين لتزويد العمال بوسائل الاتصال الحديثة

- نقص الوعي بأهمية المعلومات

#### المراجع

- د رابعة، علي محمد. إدارة الموارد البشرية"تخصص نظم للمعلومات الإدارية"/همان:دار صفاء للنشر 2003 .
- صلاح الدين عبد الباقي "الانجماحات الحديثة في إدارة الموارد البشرية "دار الجامعة الجديدة للنشر 2002 بيروت.
- نوري منير "تسور الموارد البشرية " ديوان المطبوعات 2010
- صفوان محمد . عائد بن الشافي الأكلبي " التوظيف و المحافظة على الموارد البشرية "دار البازوري للعلم و النشر و التوزيع . 2012
- فريد كورتل مقال "استراتيجية الموارد البشرية في ظل العولة مع الاشارة لحالة البلدان العربية " مؤتمر الدولي الادارة في عصر المعرفة 17/15 ديسمبر 2012
- Pvoyer. le manuel du techno-manager ; la gestion de l'information et ses technologies,agence d'arc inc attawa1990
- Ressource humaine et gestion du personnel Jean-Marie Peretti 2eme édition © librairie, avril1998 .20rue berber-du-mets 75647-paris cedex13