

أهمية تكنولوجيا المعلومات في استقطاب الموارد البشرية The importance of information technology in attracting human resources

ذهبية سيدعلي¹، الأمين بلقاضي²

¹ أستاذة محاضرة أ، مخبر الدراسات في المالية الإسلامية والتنمية المستدامة -المركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة، الجزائر، dahbia.sid-ali@umt.dz

² أستاذ محاضر أ، مخبر الدراسات في المالية الإسلامية والتنمية المستدامة -المركز الجامعي مرسلّي عبد الله تيبازة، الجزائر، belkadi.elamine@cu-tipaza.dz

تاريخ النشر: 2023-01-18

تاريخ القبول: 2023-01-05

تاريخ الاستلام: 2022-11-14

ملخص:

تشكل الموارد البشرية من أهم الموارد التي تحوزها المنظمات باعتباره يمتلك مهارات وقدرات تساهم في تنميته وفعالته وعليه فاستقطاب الموارد البشرية تعد من الوظائف الهامة التي توكل للمؤسسة من أجل إنجازها في ظروف تنظيمية مناسبة، خاصة في ظل تطور العصر المعلوماتي وأصبح من الضرورة الحتمية مواكبة مستجداتها والعمل على التنسيق معها قصد تعزيز قدرات الموارد البشرية والحرص على ميكانيزمات التعامل مع التقنية.

من هنا ارتأينا ان يكون موضوع هذه الورقة البحثية ان يتناول أهمية تكنولوجيا المعلومات في استقطاب الموارد البشرية حيث تهدف من خلالها توضيح العلاقة التي تربط التقنية باستقطاب الموارد البشرية في المنظمة.

كلمات مفتاحية: موارد بشرية، استقطاب، التقنية، تكنولوجيا المعلومات.

تصنيف JEL: XN1، XN2.

Abstract:

Human resources constitute one of the most important resources possessed by organizations, as it possesses skills and capabilities that contribute to its development and effectiveness. Therefore, attracting human resources is one of the important functions entrusted to the organization in order to complete it in appropriate organizational conditions, especially in light of the development of the information age and it has become an imperative to keep pace with its

developments and work on Coordination with it in order to enhance the capabilities of human resources and ensure the mechanisms of dealing with technology. Hence, we decided that the topic of this research paper should deal with the importance of information technology in attracting human resources, as we aim through it to explain the relationship that connects technology to attracting human resources in the organization.

Keywords: human resources, recruitment, technology, information technology.

Jel Classification Codes: XN1, XN2.

المؤلف المرسل: ذهبية سيدعلي، الإيميل: dahbia.sid-ali@ummtto.dz

1. مقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات مختلفة في شتى المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية العلمي، التكنولوجية وهذا ساهم في تطور المؤسسات التي تسعى جاهدة الى تنمية وتطوير مواردها البشرية ومساعدتهم على التكيف مع مستجدات العصر المعلوماتي . ومن خلال هذه الورقة البحثية سنحاول معالجة الإشكالية التالية:

فيما تتمثل أهمية تكنولوجيا المعلومات في استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة؟

وعلى هذا الأساس ارتأينا معالجة اشكالية بحثنا بالتطرق الى ثلاثة محاور رئيسية:

أولاً: تكنولوجيا المعلومات (مفهومها، خصائصها، مكوناتها)

ثانياً: استقطاب الموارد البشرية(مفهومها، مبادئها، مبرراتها، اساليبها ومصادرها)

ثالثاً: أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة.

وانطلاقاً من ما سبق ومن خلال ورقة بحثنا نهدف الى محاولة الربط بين تكنولوجيا المعلومات واستقطاب الموارد البشرية، حيث تظهر أهمية هذه الدراسة استناداً إلى أهمية الموضوع كون ان تكنولوجيا المعلومات من مستجدات العصر الحالي اصبح من الضرورة التكيف مع الياته وذلك بتوظيفها في مختلف ميكانيزمات التنظيم بالمؤسسة لا سيما في عملية استقطاب الموارد البشرية. ويهدف الالمام بمختلف جوانب البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي وذلك من خلال عرض الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات المعلومات، كما وضحنا اهميتها في عملية استقطاب الموارد البشرية، وبيننا في الاخير أهمية توظيفها في المؤسسة.

2. تكنولوجيا المعلومات (مفهومها، خصائصها ومكوناتها)

1.2 مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

تعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها "كل التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف انواعها وأشكالها الى معلومات والتي تستخدم من قبل المستفيدين منها في كافة مجالات الحياة" (غسان، 2009، صفحة ص16)

وتعرف أيضا على انها عبارة عن " خليط من أجهزة الكمبيوتر وسائل الاتصال ابتداء من الالياف الضوئية الى الاقمار الصناعية وتقنيات المصغرات الفيلمية وتمتثل مجموعة كبيرة من الاختراعات والتكنيك الذي يستخدم المعلومات خارج العقل البشري" (محمد، 1989، صفحة ص32) وتعرف كذلك بأنها: "عبارة عن ثورة المعلومات المرتبطة بصناعة و عبارة المعلومات و تسويقها و تخزينها و استرجاعها و عرضها و توزيعها من خلال وسائل تقنية حديثة و متطورة و سريعة، ذلك من خلال الاستخدام المشترك للحاسبات و نظم الاتصالات الحديثة" (شوقي، 2008، الصفحات ص ص 12-13) أما "jane laudon" " kenneth laudon" فيعرفان تكنولوجيا المعلومات و الاتصال في ظل التغيرات الجديدة والعالم الرقمي على أنها: "أداة من الأدوات التسيير المستخدمة و التي تتكون من خمسة مكونات:

- البرمجيات؛

- تكنولوجيا التخزين :

تتمثل في الحوامل الفيزيائية للتخزين المعطيات كالأقراص الصلبة والضوئية وبرمجيات لتنظيم المعطيات على الحوامل الفيزيائية.

- تكنولوجيا الاتصال :

و تكون من معدات و وسائط فيزيائية و برمجيات تربط مختلف لواحق العتاد ونعمل على نقل المعطيات من مكان إلى آخر بحيث يمكن وصول الحواسيب إلى معدات الاتصال لتشكيل شبكات التبادل و تقاسم الأصوات و الصور و الفيديوهات؛

- الشبكات :

تربط هذه الحواسيب لتبادل المعطيات أو الموارد (نوفل، 2006-2007، صفحة ص53)

ومن خلال هذه التعاريف يتبين أن تكنولوجيا المعلومات و الاتصال هي مجموعة من الأدوات التقنية الحديثة والمتطورة تعمل على جمع وتخزين ومعالجة المعلومات واسترجاعها وإيصالها باستخدام تقنيات الاتصال الحديثة.

2.2 خصائص تكنولوجيا المعلومات:

تتميز تكنولوجيا المعلومات بخصائص عديدة نذكر أهمها:

أ. تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن الإلكترونية متجاورة، مثال على ذلك شبكة الانترنت التي تسمح لكل واحد منها بالحصول على ما يلزمه من معلومات و معطيات في وقت قصير مهما كان موقعه الجغرافي،

ب. رفع الإنتاجية :

تعمل تكنولوجيا المعلومات على رفع الإنتاجية حين يتم استعمالها بشكل جيد و فعال.

ج. المرونة :

تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات لتعدد احتياجاتنا لها، أبسط مثال على ذلك الحاسوب الذي نستعمله في حياتنا اليومية والعملية، فهو أداة للكتابة والقيام بمختلف العمليات المعقدة مثل الاتصال عن البعد أو القرب.... الخ. كما أنها تمنح للإنتاج كفاءة عالية وهذا بكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة كبيرة بالمقارنة مع آلة محدودة الاستعمال؛

د. التمتمة la miniaturisation :

ويقصد بها الأسرع و الأصغر و الأقل تكلفة وهي من أهم مميزات تكنولوجيا المعلومات فهي تتميز بالتحسن الدائم في سرعتها وسعة ذاكرتها. (غنية، 2001-2002، الصفحات ص ص 89-99)

3-2- أقسام تكنولوجيا المعلومات

شهد قطاع تكنولوجيا المعلومات تطورا كبيرا وذلك من سنة إلى أخرى بل ومن يوم إلى آخر، حيث إتسع هذا التطور حتى أصبح يضم مجالات و أقسام عديدة نذكر منها :
أ-صناعة المحتوى المعلوماتي :

و تتمثل هذه الصناعة في المؤسسات التي تنتج الملكية الفكرية عن طريق المحررين و المؤلفين و غيرهم؛

ب-صناعة بث المعلومات : وتتم بواسطة شركات الاتصال و البث التي تتم من خلالها توصيل المعلومات من أماكن تواجدها إلى مستخدميها؛

ج-صناعة معالجة المعلومات : وتقوم هذه الصناعة على منتجي الأجهزة الخاصة بتكنولوجيا المعلومات و الاتصال كما تشمل هذه الصناعة على منتجي البرمجيات. (الهوري، 22-23 افريل 2003، صفحة ص110)

4-2- أنواع تكنولوجيا المعلومات : يتم تصنيف التكنولوجيا على أساس عدة أوجه منها مايلي :

أ- على أساس درجة التحكم نجد ما يلي :

✓ التكنولوجيا الأساسية : و هي التكنولوجيا التي تمتلكها أغلب المؤسسات الصناعية والمسلم به وتتميز بدرجة التحكم كبير جدا.

✓ تكنولوجيا التمايز : و هي التي تملكها مؤسسة واحدة أو عدد محدود من المؤسسات الصناعية وهي التكنولوجيا التي تتميز بها عن بقية منافسيها.

ب- على أساس موضوعها هناك :

✓ تكنولوجيا التسيير : وهي التي تستخدم في تسيير تدفقات موارد، ومن أمثلتها البرامج والتطبيقات التسييرية .

- ✓ تكنولوجيا التصميم : وهي التي تستخدم في نشاطات التصميم في المؤسسة كالتصميم بمساعدة الحاسوب .
 - ✓ تكنولوجيا أسلوب الإنتاج : وهي تلك المستخدمة في عمليات الصنع ، وعمليات التركيب والمراقبة .
 - ✓ تكنولوجيا المعلومات والاتصال : وهي التي تستخدم في معالجة المعلومات والمعطيات ونقلها .
- ج- على أساس درجة التعقيد نجد :
- ✓ تكنولوجيا ذات درجة عالية :
- وهي التكنولوجيا شديدة التعقيد، والتي من الصعب على المؤسسات الوطنية في الدول النامية تحقيق استغلاله إلا بطلب من صاحب البراءة .
- ✓ تكنولوجيا العادية :
- وهي أقل تعقيدا من سابقتها، حيث بإمكان المختصين المحليين في الدول النامية استيعابها غير أنها تتميز أيضا بضخامة تكاليف الاستثمار. (لمين، 2003-2004، الصفحات ص ص 9-10)
- 5.2. مكونات تكنولوجيا المعلومات
- تتكون تكنولوجيا المعلومات من مكونات مادية، مكونات برمجية، الشبكات نذكرها في ما يلي:
- أ – المكونات المادية:
- تتمثل في المعدات المستخدمة لإدخال المعلومات وتخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها للمستخدمين، كما تتضمن الحاسبة وما يرتبط بها من الأجهزة التي تضم وحدة المعالجة المركزية واللوحة الأساسية والشاشة.
- ب. المكونات البرمجية: وتتمثل فيما يلي:
- ✓ برمجيات النظام
 - ✓ برمجيات التأليف (محمد ا.، 2009، صفحة ص36)
 - ✓ البرمجيات التطبيقية
- ج. الشبكات: تمثل وسائل الاتصالات عن بعد وتنقسم الى شبكات محلية، شبكات المنطقة، الشبكات الواسعة.

د. الانترنت

كلمة إنترنت Internet هي اختصار الكلمة الانجليزية International Network و معناها شبكة المعلومات العالمية، التي يتم فيها ربط مجموعة شبكات مع بعضها البعض في العديد من الدول عن طريق

الهاتف أو الأقمار الصناعية، حيث يكون لها القدرة على تبادل المعلومات بينها من خلال أجهزة كمبيوتر مركزية تسمى باسم أجهزة الخادم server، التي تستطيع تخزين المعلومات الأساسية فيها و التحكم بالشبكة بصورة عامة، كما تسمى أجهزة الكمبيوتر التي يستخدمها الفرد باسم أجهزة المستخدمين.

3. استقطاب الموارد البشرية (مفهومها، مبادئها ومبرراتها):

1.3 مفهوم استقطاب الموارد البشرية:

يعرف الاستقطاب على أنه عبارة عن نشاط يتم بموجبه جذب وترغيب أكبر عدد من الموارد البشرية المؤهلة في سوق العمل بحيث تكون المنظمة بحاجة اليه عندما تظهر نتائج تخطيط الموارد البشرية وجود نقص في الموارد البشرية لديها خلال فترة التي يجري التخطيط لها. (الباسط، 2011، صفحة ص102)

وكما تعرف كذلك على انها " عملية اكتشاف المرشحين المحتملين والراغبين والمؤهلين لشغل

الشواغر الفعلية والمتوقعة" (صفوان، 2010، صفحة ص47)

2.3 مبادئ استقطاب الموارد البشرية:

أ - مبدأ معرفة طبيعة سوق العمل: ينبغي على الادارة ان تدرس طبيعة سوق العمل من حيث

نوعية العاملين المرتقين او نظرتهم للعمل ويظهر ذلك من خلال:

✓ حدود سوق العمل: لا شك ان معرفة حدود سوق العمل يساعد الادارة على تقدير

العرض المتاح من العمالة المؤهلة التي تستقطب منها ما تحتاج من الموارد البشرية

وتتوقف حدود سوق العمل على مؤهلات واعداد المرشحين للوظائف الشاغرة.

✓ المهارات المتاحة: أي نوعية المهارات التي يمكن ان يوفرها السوق ويحتاجها العمل مما

يعني تحديد المجتمع المستهدف وبالتالي معرفة الفئة المؤهلة التي تفضل المنشآت

اختيارها وتوظيفها.

✓ الظروف الاقتصادية: لا شك ان الظروف الاقتصادية في سوق العمل تؤثر على عملية

الاستقطاب في نوعية الوظائف وظروف المرتبات في باقي المنظمات وايضا ندرة العمالة في

السوق تؤثر في عملية الاستقطاب.

ب- مبدأ حتمية المركزية في الاستقطاب:

ينبغي ان يتركز الاستقطاب في ادارة واحدة سواء في يد شخص واحد او مجموعة اشخاص حتى

يكون هناك تركيز كاف في هذه العملية. (البشرية، 2002، صفحة ص5)

ج- مبدأ حتمية التلليل المدروس لتقويم مصادر الاستقطاب:

ينبغي باستمرار تحليل المصادر التي تم الاستقطاب منها وذلك بغرض الكشف عن تحديد من تم استقطابهم على مدى الفترات الزمنية الماضية، وكذلك الكشف عن درجة نجاح وفضل كل مصدر ويتم التحليل كمياً ووصفاً، حيث قد يتيح بعض المصادر عدد أكبر من المستقطبين ولكنها تكون ذات نجاح أقل. (فيصل، 2008، صفحة ص60)

د- مبدأ عرض معلومات واقعية مسبقة عن المنشأة:

يتعين على المنشآت توفير المعلومات تفصيلية كاملة وعن الوظائف التي تضطلع لتعبئتها لتعريف الجمهور الراغب في التقديم للعمل بمزايا وطبيعة العمل كتحديد الراتب الأساسي والحوافز والمكافآت والمنافع، تحديد موضع المنشآت وحجم عملها، إضافة إلى تحديد مثلاً الأمن الوظيفي وفرص الترقية. وقد تبالغ بعض المنشآت في إظهار أهمية الوظائف بحيث تظهر الوظائف جذابة بشكل واقعي وسرعان ما تبين للمتقدمين عدم واقعية الإعلان وعدم الالتزام بأخلاقية التعامل بصدق مع المتقدمين. (Galen, 1992, p. p222)

و- مبدأ الاستقطاب عملية مستمرة أو مكثفة:

قد ينظر إلى الاستقطاب على أنها عملية مستمرة أو مكثفة: فهي عملية مستمرة أي تتبع بعض المنظمات سياسات تتطلب البقاء على الاتصال بمصادر قوى عاملة بشكل دوري ومستمر، فمن شأن ذلك تحقيق ميزة الإبقاء على الاتصال بسوق العمالة كإجراء زيارات دورية أو في نهاية كل عام دراسي لمقابلة خريجي الجامعات والمعاهد... الخ ويتولى القيام بهذه الزيارات أو الاتصالات مندوب عن إدارة الموارد البشرية للبحث عن أفضل الخريجين ومحاولة إقناعهم للتقدم للعمل لدى المنشآت.

كما تعتبر عملية الاستقطاب للموارد البشرية مكثفة بحيث تأخذ شكل حملة قوية لاستقطاب عدد معين خلال فترة قصيرة بشكل مستعجل وقد تفسر هذه الحملات المكثفة على أنها غير مخططة أو مدروسة وكنتيجة لقصور في التخطيط أو التنبؤ باحتياجات القوى العاملة كازدياد حجم العمل بشكل مفاجئ نتيجة ارتفاع الطلب على سلع وخدمات المنشآت.

3.3 مبررات استقطاب الموارد البشرية

تمثل مبررات استقطاب الموارد البشري فيما يلي:

إعادة التنظيم

العمل المرن

العمل لجزء من الوقت أو الاتفاق مع العاملين.

الاعتماد على متعهدين

انتقال العاملين وترقيتهم.

مشاركة الوظيفة

زيادة كمية العمل.

ظهور الحاجة الى مهام جديدة (زاهر، 2011، صفحة ص62)

حصول شاغر في وظيفة ما

4-3-أساليب الاستقطاب :

تتعدد أساليب استقطاب وجذب الموارد البشرية ويتوقف اختيار وسيلة الاستقطاب المناسبة على مستوى الوظيفي وحجم المنظمة والمنطقة التي تعمل لها .

أ. الإعلان :

يتوقف اختيار الوسيلة المناسبة للإعلان على نوع الوظيفة المطلوبة شغلها وينبغي على مدير الموارد البشرية قبل أن يعلن عن الوظيفة يقوم بما يلي :

- ✓ دراسة متطلبات شغل الوظيفة من حيث المؤهل وعدد سنوات الخبرة ونوعها .
 - ✓ تحديد المنطقة التي يرغب في اختيار العمالة منها .
 - ✓ اختيار وسيلة الإعلان التي تصل إلى أكبر عدد من القراء والمشاهدين .
 - ✓ إن يحدد العوامل التي تمثل عناصر جذب في الوظيفة كالمرتب وطبيعته وظروف العمل.... الخ
- ب- استخدام مستقطبين م²ترفين لهذا الغرض :

وهؤلاء المستقطبين تتوافر لديهم معلومات كاملة عن أهم الأفراد في كل مهنة من المهن وجهات عملهم .

ج-دعوة المتقدمين لزيارة المنظمة :

تقوم بعض المنظمات بجذب الأنظار إليها من خلال دعوة فئات معينة لزيارتها أو للتعرف عليها وذلك بغرض تقديم نفسها للمجتمع الذي تعمل فيه وهذه المنظمات غالبا ما تكون جديدة وبعض المنظمات الأخرى تقوم بعقد المؤتمرات . حيث تقوم من خلال هذه المؤتمرات بالتعريف بنفسها وبالمزايا التي تمنحها للعاملين بها حيث تختلف الرغبة داخل بعض الأفراد من ذوي التخصصات التي تحتاجها للالتحاق بالعمل بها . (احمد، 1999، صفحة ص153)

5-3-مصادر الاستقطاب :

وتنقسم مصادر الاستقطاب إلى مصادر داخلية وأخرى خارجية وتعرض فيما يلي لهذه المصادر :

أ-المصادر الداخلية :

والمقصود بالمصدر الداخلي في الموارد البشرية المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء لهذه المصادر في حالة الوظائف الإشرافية أو الوظائف التي تحتاج لخبرات قد لا تتوافر خارج المنظمة ومن أهم هذه المصادر:

✓ الترقية :

ويلجأ إلى هذا المصدر في حالة الرغبة في شغل بعض الوظائف إشرافية أو القيادية حيث يكون لهذا الأسلوب بعض المزايا مثل :

.تحفيز العاملين لرفع قدراتهم بغرض الحصول على ترقية
.رفع الروح المعنوية للعاملين لشعورهم بالأمان الوظيفي وان منظماتهم توفر لهم فرص الترقى والنمو في المستقبل .

✓ النقل الوظيفي :

ويكون هذا مصدرا للعمالمة عندما تكون سياسات المنظمة في إدارة الموارد البشرية قائمة على تنوع خبرات العاملين فيها , وأيضاً عندما لا تتوافر تلك الخبرات في سوق العمل الخارجي .

✓ مخزون المهارات :

ويستخدم هذا الأسلوب عندما يكون لدى المنظمة تصور كامل عن القدرات والمهارات المتوافرة لدى العاملين بها حيث يتم تحديد احتياجات كل وظيفة من الخبرات والمهارات والرجوع إلى مخزون المهارات للبحث عن من تتوافر فيهم تلك المهارات والقدرات.

✓ إعلان داخلي :

عندما ترغب المنظمة في شغل بعض الوظائف في المستويات التنظيمية الدنيا فإنه يكون من المفيد نشر حاجتها بلوحات الإعلانات وهذه الإعلانات يقرأها العاملون بالمنظمة وينشرون تلك الأخبار خارج المنظمة حتى يتقدم للوظيفة بعد ذلك من يجد في نفسه مواصفات شاغلها .

ب. المصادر الخارجية :

ويقصد بها تلك المصادر التي تمد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية وقد يقصد بها أيضاً سوق العمل , حيث تنقسم هذه المصادر إلى مصادر عديدة أهمها :

✓ التقدم المباشر للمنظمة :

تستطيع المنظمة أن تحصل على مواردها البشرية من خلال الأفراد الذين يتقدمون لها مباشرة أو بالبريد بغرض طلب الوظائف وتقوم المنظمة بعد ذلك باحتفاظ البيانات طالبي الوظيفة و تصفيتهم حسب تخصصاتهم ومؤهلاتهم .

✓ الإعلان :

تقوم المنظمة بإعلان عن حاجتها من الموارد البشرية في الصحف اليومية والمجالات و الدوريات المتخصصة وفي هذه الحالة ينبغي على المنظمة أن تختار وسيلة الإعلان التي تناسب الوظيفة المطلوب شغلها .

✓ النقابات العمالية :

ويبرز أهمية دور النقابات العمالية كمصدر للموارد البشرية خاصة في المستويات الدنيا من الوظائف حيث تتحكم هذه النقابات في المعروض من العمالة في المهنة .

✓ المنظمات المهنية :

تقوم بعض المنظمات المهنية بتأهيل أعضائها للعمل في مجالات معينة وبغرض التأهيل , تقوم بتدريبهم واحتياجاتهم ومنحهم شهادات وإجازات وتراخيص للعمل في مجال محدد.

4. أهمية توظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية استقطاب الموارد البشرية في المؤسسة

تعمل تكنولوجيا المعلومات على تبسيط معالجة المعلومات بحيث يسهل فهمها من قبل المستخدم لتحقيق الفائدة المرجوة كما تساهم في تنمية وتطوير شبكات الاتصالات كما تعمل كذلك على صنع الميزة التنافسية وتزيد من نفوذ المعرفة والمعلومات بالخصوص في المجتمعات الحديثة كما تعمل على التحسين المستمر لتكوين القاعدة التقنية لبناء نظم ادارة المعرفة في المنظمة، وما يميز أهمية استقطاب الموارد البشرية هو الحصول على اكبر عدد ممكن من الافراد بمعنى ان للمنظمات خيار واسع يستطيع من خلاله اختيار الافراد المستقطبين الكفؤين لشغل الوظائف المتاحة بأقل تكلف كانت. كما ان نجاح عملية الاستقطاب يعني نجاح عملية الاختيار باستبعاد الافراد غير المؤهلين وجذب افراد ذوي مؤهلات عالية لشغل الوظائف وعليه فتوفير المعلومات اللازمة للمتقدمين عن العمل والمنظمة استنادا الى توظيف تكنولوجيا المعلومات يساهم هذا بتحقيق الفاعلية داخل المنظمة، أضف الى ذلك ان الوسائل التي توظف في الحصول على أفضل الموارد البشرية مثل مكاتب التوظيف، الإعلان، فهذا الأخير توظف الانترنت او عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة.

5. خاتمة:

ان عملية استقطاب الموارد البشرية مهمة جدا في المنظمة خاصة في عصر التقنية، وعند استقطاب موظفين جدد فانه من الضروري مراعاة سوق العمل كتوفره على المهارات، ومدى تحديده لمدة استغراق الاشغال الوظيفية وكيفية تحليل سوق العمل وذلك من خلال تحديد أطرافه، فأصبح من الضروري توظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية استقطاب الموارد البشرية استجابة لمتطلبات العصر المعلوماتي وما يصاحبه من تغيرات وتطورات سريعة في المجال كل مساعدة في اقتصاد الجهد والتكلفة والوقت والحصول على مؤهلات عالية في ظروف مواتية. ومن اجل ضمان حسن سير عملية استقطاب الموارد البشرية نقترح التوصيات التالية:

- ✓ ضرورة الحرص على توظيف تكنولوجيا المعلومات في عملية البحث عن الموارد البشرية.
- ✓ توفير المعدات والوسائل التكنولوجية التي تساعد في الحصول على موارد بشرية مؤهلة.
- ✓ تحقيق المسؤولية الاجتماعية والقانونية والاخلاقية لإدارة الموارد البشرية وذلك بالالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين لشغل الوظائف.
- ✓ الحرص على تقليل جهود ونفقات الانشطة الخاصة بالموارد البشرية التي تلحق عملية الاختيار كالترتيب عن طريق التركيز على جذب مجموعة متميزة من المتقدمين لشغل الوظائف.
- ✓ ضرورة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات وتطويرها استخدامها بشكل فعال، مع تدريب وتعليم الأفراد على استعمالها، و توعيتهم بأهميتها في التنمية والتطور، من خلال إبراز أهميتها على الصعيد الجزئي و الكلي.

6. قائمة المراجع:

Galen, M. H. (1992). Personnel and Human Resources Management. New York: Harcourt BRACE Jovanovich,Lnc.

البياسط,ع. ا. (2011). إدارة الموارد البشرية. ط1. (عمان: دار المسيرة).

(2002). البشرية, ا. م

آمال حاج عيسى، معراج الهواري. (22-23 افريل 2003). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين قدرات المؤسسة الجزائرية، الملتقى الاول حول المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وتحديات المناخ الاقتصادي الجديد، (صفحة ص110).

زاهر,ع. ا. (2011). مفاهيم جديدة في ادارة الموارد البشرية. ط1. (عمان: دار الراوية).

شاذلي شوقي. (2008). أثر استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير غير منشورة. ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.

- صفوان، م. ا. (2010). التخطيط للموارد البشرية. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- غسان، ق. ا. (2009). تكنولوجيا المعلومات في منظمات الاعمال. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- غنية، ل. (2001-2002). دور المعلومات في توجيه استراتيجية المؤسسة (دراسة حالة بمجمع صيدال، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص ادارة واعمال. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- فيصل، ح. (2008). ادارة الموارد البشرية. الاردن.
- لمين، ع. (2003-2004). تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتأثيرها على تخسين اداء الاقتصادي للمؤسسة، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص ادارة واعمال 2003-2004. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.
- محمد، ا. (2009). ادارة تكنولوجيا المعلومات ط 1. (مصر: دار الفكر الجامعي).
- محمد، م. ا. (1989). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها. مصر: دار الشروق للنشر.
- نوفل، ح. (2006-2007). تكنولوجيا الانترنت وتأهيل المؤسسة للاندماج في الاقتصاد العالمي، أطروحة دكتوراه دولة غير منشورة. كلية العلم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.