

الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى  
اللجنة الشعبية العامة للتعليم العالي

كلية الآداب

جامعة سبها

مؤتمر دور العلوم الإنسانية في التنمية البشرية من اجل تفعيل دور الجامعات في  
التنمية البشرية

في الفترة من 12 - 14 /11/ 2008 ف

بعنوان :

أهمية المعلومات في إدارة وتنمية الموارد البشرية في  
ظل مجتمع المعلومات

إعداد :

د. يوسف ابوبكر يوسف جلاله

عضو هيئة تدريس بقسم التربية وعلم النفس - كلية الآداب سبها.  
مدير عام إدارة المكتبات والمطبوعات والنشر بالجامعة

2008

## الفهرس

الصفحة	الموضوع	ر.م
1	مقدمة.	1
5	مفهوم مجتمع المعلومات.	2
8	مفهوم إدارة المواد البشرية.	3
12	سمات مجتمع المعلومات.	4
16	أهمية وأهداف إدارة المواد البشرية.	5
20	خصائص مجتمع المعلومات.	6

24	التحديات التي تواجه إدارة المواد البشرية في ظل مجتمع المعلومات.	7
27	أبعاد مجتمع المعلومات وتأثيره على القوى البشرية.	8
30	معايير مجتمع المعلومات.	9
32	المصادر والمراجع.	10

## أهمية المعلومات في إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل مجتمع المعلومات

### مقدمة:-

يحتل العنصر البشري الأهمية الأساسية لأي تطور يشهده العالم في كل العصور والأزمان. فالإنسان هو محور كل التطورات التي استطاع المجتمع الإنساني أن يحققها في مختلف المجالات، حيث أن التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال نظم

وتقنية الاتصالات والمعلومات ومتطلبات العولمة والتجارة الحرة والجودة الشاملة والتنمية المستدامة تشكل محطات ذات أهمية واسعة النطاق في إطار التطور الذي شهده القرن الحالي، ولولا الإنسان وتنمية الموارد البشرية لم تكن لتلك المحطات أن تحقق آفاق تطورها وسبل نجاحها، استناداً على أهمية المعلومات ودورها المميز في حياتنا المعاصرة، أفراداً كنا أو مجتمعات، مؤسسات أو دول.

وذلك لارتباطها بمختلف مجالات النشاط البشري، والتي لا يمكن تجاهلها في جميع نواحي الحياة، حيث أنها تمثل الركيزة الأساسية للبحث العلمي، وتشكل القاعدة الصلبة والخلفية الملائمة لاتخاذ القرارات الصائبة في أي نشاط داخل المجتمع، ولا غنى لإي فرد عنها في الحياة اليومية .

ويقدر توفر المعلومات المناسبة في الوقت المناسب للشخص المناسب (المسؤول) بقدر ما ينتج عنها من دقة في اتخاذ القرار المناسب، فقد اتسم العصر الذي نعيش فيه بإعتماده الكبير على المعلومات حيث أن أي نشاط ناجح و مبدع لا يمكن أن يتحقق إلا إذا اعتمد على قدر كافٍ ومناسب من المعلومات.

- فهي بالإضافة إلى ذلك تعتبر مورداً هاماً وضرورياً في تحقيق التنمية الوطنية الشاملة المتمثلة في الصناعة والزراعة والتعليم والصحة، والشؤون الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وغيرها من قطاعات النشاط المجتمعي، حيث أصبحت المعلومات مورداً أساسياً من الموارد الوطنية المؤثرة في نمو وتطور المجتمعات، وقاعدة أساسية لأي تقدم حضاري في مختلف المجالات في أي مجتمع من المجتمعات المعاصرة.

- وللمعلومات دوراً مهم وفاعل في الأعلام الرسمي، سواء كان ذلك باتجاه تغيير المواقف أو تثبيتها أو زعزعتها، وعلى هذا الأساس فإن تسمية العصر الذي نعيش فيه بعصر المعلومات أو عصر ثورة المعلومات، هو أمر ليس بالغريب، حيث انه من أهم سمات ثورة المعلومات المعاصرة، الكم الهائل والمتنوع من المعلومات والمعارف، ومن الأوعية والمصادر الناقلة لها، لدرجة أصبح العقل البشري والطرق التقليدية لمعالجتها عاجزة عن السيطرة عليها وتنظيمها، وتسخير استخدامها، واسترجاعها للمخططين وصانعي القرار والباحثين الأكاديميين وغيرهم.

- فقد أصبح يحدث ويكتب ويذاع ويُعرض في ثوانٍ محدودة، وما ينتج عن ذلك من معلومات يعادل ما كان يحدث ويذاع ويُعرض في أعوام عديدة في عصور وفترات زمنية مضت، وتختلف أهمية المعلومات باختلاف مجالات الإفادة منها واستثمارها فهي تستخدم في إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية والتطويرية معتمدة في ذلك على إدارة وتنمية الموارد البشرية في ظل تنمية الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة سواء في مجال الإنتاج أو الخدمات، كما تستعمل في عملية اتخاذ القرارات الصائبة واللازمة على مختلف الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية والصحية والعسكرية وغيرها من المجالات، في مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة .

- لدى وجود شعور وإدراك عام وواسع حول الافتقار إلى المعلومات والسبل الكفيلة والفاعلة للحصول عليها يُعد من العوامل التي تحد من إي تقدم، فبدون المعلومات لا تستطيع المجتمعات والأفراد والمؤسسات أن تتقدم، أو أن تحافظ على تقدمها.

- وبناء على ما تقدم، وتأسيساً على ذلك، فقد أعطيت دول العالم اهتماماً كبيراً ومتزايداً للمعلومات بكل أنواعها وأشكالها، وقامت بإنشاء وتطوير مؤسسات المعلومات، مثل مراكز المعلومات البحثية، والمكتبات الأكاديمية، وبنوك المعلومات ومراكز التوثيق، وشبكات ومراصد المعلومات.... وغيرها.

والتي تُعنى بجمع وتنظيم وخرن واسترجاع المعلومات، ووضعها في متناول من يحتاجها من العاملين في قطاعات المجتمع المختلفة والمواطنين بصورة عامة. فمن يمتلك المعلومات ويستثمرها بشكل أفضل وفق نظم معلومات متطورة هو الأقوى، لأن قدرة الإنسان على استثمار الموارد المادية و القوى البشرية ، رهينة بقدرته على استثمار المعلومات، وان استثمار هذا المورد الحيوي المهام، هو المعيار الذي يعتمد عليه في التمييز بين المجتمعات المتقدمة من ناحية، ومجتمعات الدول النامية (المتخلفة ، والنائمة) من ناحية أخرى.

- وقد أصبح جلياً الآن أن التطور الكبير والسريع في تقنية المعلومات، إنتاجاً وتوزيعاً واستخداماً في العقدين الآخرين، بعد استثمار التقنيات الحديثة، وخاصة في مجال تقنيات الحواسيب والاتصالات عن بعد، وتقنيات المصغرات الفيليميه

والليزرية، مما جعل بأن تصبح المعلومات من أكبر الصناعات في المجتمعات المتقدمة.

- وفي مجتمع المعلومات يشكل قطاع المعلومات وتنمية الموارد البشرية المصدر الرئيسي للدخل القومي والعمل والتحول البنائي في مجالات التنمية في مختلف المجالات الحيوية.

- ولا بد من الإشارة في هذه المقدمة إلى أن المعلومات المنتجة والمتدفقة عبر القنوات وأوعية المعلومات المختلفة تظل عديمة الفائدة إذا لم يتم استخدامها الاستخدام الأمثل وذلك بانقالها من منتجها الاصلى سواء كان عالماً أو مخترعاً أو مؤلفاً، مروراً بمؤسسات المعلومات حتى تصل إلى المستفيد الذي يحتاج إلى تلك المعلومات.

وهذا لا يتحقق طبعاً إلا بوجود نظام معلومات متكامل بركائزه الأساسية الثلاث وهي /الاقتناء- والتنظيم- والخدمات<sup>1</sup>. وربما تكون الركيزة الثالثة أي الخدمات، من أهم الركائز في مجال الإفادة من المعلومات، حيث أن الاقتناء والتنظيم لا يعنى شيئاً دون وجود الخدمات التي تهدف إلى الإفادة من المعلومات، من خلال تلبية الحاجات المعلوماتية للمستفيدين، وبذلك تكون قيمة أي شئ تكمن في درجة الاستفادة منه.

- وحيث أن المعلومات في مجتمع المعلومات، هي المادة الأساسية والرئيسية وهي المادة التي لا يمكن أن تنفد، فأن الحضارة الجديدة ستعيد بناء هيكل التعليم بناءً على الأهمية الجديدة للمعلومات، وسنعيد تعريف البحث العلمي وتنظيم وسائل والاتصال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - على سبحان الصوينع: استخدام الموظفين للمكتبات الحكومية، الرياض، معهد الادارة العامة، 1406 هـ - ص 26.  
<sup>2</sup> - ألفن توتلر: حضارة الموجة الثالثة، ترجمة عصام الشيخ قاسم، طرابلس، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، 1890، ص 390.

## مفهوم مجتمع المعلومات :-

- ويقصد بمجتمع المعلومات، جميع الأنشطة والموارد والتدابير والممارسات المرتبطة بالمعلومات، أنتاجاً ونشراً وتنظيماً واستثماراً.<sup>3</sup>

- لقد أدركت الدول المتقدمة أهمية المعلومات كمورد استراتيجي حيوي، لا يقل أهمية عن أية موارد أخرى، حيث شهد العالم تطورات متلاحقة وسريعة، وتحولات كبيرة في طرق وأساليب الحياة والمعيشة، واستحدثت لديه احتياجات عديدة، بعد أن كان يعتمد اعتماداً كلياً على الزراعة لفترة طويلة من الزمن، حيث جاءت الثورة الصناعية وأحدثت نقلة نوعية كبيرة في تلبية احتياجاته اليومية، وبذلك تغير وبشكل جوهري نمط الحياة والمعيشة بعد الثورة الصناعية.

- استمرت هذه الثورة فترة طويلة من الزمن حتى تداخلت معها تطورات تقنية وتكنولوجية هائلة في مجال المعلومات، ليدخل عصر جديد أطلق عليه تسمية (عصر المعلومات والاتصالات) الذي نعيشه اليوم.

هذه الثورة قد احدثت نقله نوعيه هائلة في حياة الإنسان، وغيرت الكثير من المفاهيم الاقتصادية والسياسية والتعليمية والاجتماعية واستمرار هذه الثورة بقوة حتى كاد المجتمع الصناعي يتخلى عن مكانته لمجتمع جديد عرف بمجتمع المعلومات.

- أن مفهوم مجتمع المعلومات، أطلقت عليه العديد من التعريفات، وردت على لسان العديد من العلماء والمفكرين نورد منها ما يلي:-

أولاً:- يعرف مجتمع المعلومات بأنه "هو المجتمع الذي يعمل معظم أفراده بإنتاج المعلومات أو جمعها أو اختزانها أو معالجتها أو توزيعها"<sup>4</sup>.

ثانياً:- يعرفه د. محمد فتحي عبد الهادي "بأنه هو المجتمع الذي يعتمد اعتماداً أساسياً على المعلومات الوفيرة، كمورد استثماري أو كسلعة استراتيجية، وكخدمة، وكمصدر للدخل القومي، وكمجال للقوى العاملة"<sup>5</sup>

<sup>3</sup> - حشمت قاسم "تنظيم المعلومات المبنية على الحاسوب وشبكات المعلومات في الوطن العربي" في ندوة استراتيجية التوثيق والمعلومات وخطط العمل المستقبلي في الوطن العربي، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1997، (ج2، ص106)

<sup>4</sup> Low and culture in the information, branscomb, A vol.4, NO.4, 1986, Information society. pp.279-311

<sup>5</sup> - محمد فتحي عبد الهادي: "أسس مجتمع المعلومات وركائز الاستراتيجية العربية في ظل عالم منفتح"، في أعمال المؤتمر التاسع للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات المتعقد في الفترة من 21-26 أكتوبر 1998، حول الاستراتيجية العربية الموحدة للمعلومات في عصر الانترنت ودراسات أخرى، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1999، ص268.

**ثالثاً:-** وترى ناريمان متولي أن مجتمع المعلومات "هو المجتمع الذي يعتمد فى تطوره بصفة رئيسية على المعلومات والحاسبات الإلية وشبكات الاتصال، أي انه يعتمد على التكنولوجيا الفكرية تلك التي تضم سلعاً وخدمات جديدة، مع التزايد المستمر للقوى العاملة للمعلوماتية التي تقوم بإنتاج وتجهيز ومعالجة ونشر وتوزيع وتسويق هذه السلع والخدمات"<sup>6</sup>.

- مما تقدم من تعريفات حول مفهوم مجتمع المعلومات، يمكننا القول أن مجتمع المعلومات فى هذا العصر الذي نعيشه، هو البديل للمجتمع الصناعي، وذلك من خلال التطورات السريعة والهائلة التي حصلت فى حجم ونوعية المعلومات، والتي أصبحت تغطى مجالات الحياة، للاستفادة منها فى التحديث وتطوير برامج التنمية وإدارة الموارد البشرية.

- بالإضافة إلى ما ورد فى التعريفات السابقة، ظهرت مجموعة من المصطلحات والمترادفات الشائعة بين العلماء واخصائى المعلومات ومؤرخى التكنولوجيا، لإضفاء السمة الرئيسية لمجتمع المعلومات المجتمع الذي فرض نفسه على مجتمع اليوم والغد الذي أصبح حقيقة واقعية، ومن أكثر هذه المترادفات أو المفردات دلالة وانتشاراً (مجتمع ما بعد الحداثة)، (مجتمع ما بعد الصناعة)، (مجتمع الموجه الثالثة)، (مجتمع المعلوماتية).

- بذلك يمكننا القول بأن فكرة مجتمع المعلومات تعنى أن هذا المجتمع يعتمد على استخدام المعلومات، وليس على إنتاج المعلومات فحسب، وهذا يتطلب من المجتمع متابعة كل الأساليب الفنية المستحدثة فى مجال تقنية المعلومات، وتحديثها باستمرار، بحيث تسمح للمواطنين بصفة عامة، وللباحثين ومتخدى القرار بصفة خاصة، بمسايرة ومواكبة النمو المتزايد فى المعلومات، ومن خلال هذا التحول والاهتمام المتزايد فى قطاع المعلومات، استجدت مجموعة من المصطلحات تؤكد فعالية المعلومات على نطاق واسع منها: مراكز المعلومات، وسيط المعلومات، قطاع

<sup>6</sup>- ناريمان إسماعيل متولي: اقتصاديات المعلومات، دراسة للأسس النظرية وتطبيقاتها العملية على مصر وبعض البلاد العربية، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1995 - ص 27- 28.

المعلومات، وشركات المعلومات، ومديرو المعلومات، وبنوك المعلومات، وتسويق المعلومات، وغيرها من التسميات التي تؤكد واقعية مجتمع المعلومات.

- لذلك فإن السرعة الهائلة والتطورات المتلاحقة في تقنيات المعلومات أدت إلى الاهتمام المتزايد من قبل الدول، لإعداد برامج تعليمية وتدريبية لتنمية وإدارة القوى البشرية في كل المجالات، و عرفت بما يسمى بمحو الأمية التكنولوجية للمعلومات وهي في أوسع معانيها "المعرفة التي تسمح للفرد القيام بعمله بكفاءة وفاعلية في أي ظرف يجد فيه نفسه في المجتمع التقني، ويختلف هذا من شخص إلى آخر، وفقاً لتخصصه واهتماماته"<sup>7</sup>.

- لذي فان ظاهرة عصر وثورة المعلومات وتنمية الموارد البشرية والاهتمام بها في واقعنا المعاصر الذي نعيشه، هو أمر لا بد من التعايش معه، والانتباه إلى تفاعلاته ومردوداته، السلبية والإيجابية، سواء ما كان منه على مستوى الكم الهائل من المعلومات المنتجة، التي تُبث و تضح عبر الوسائط والتكنولوجيات المتعددة الأوجه، ومن مختلف مناطق العالم، أو بنوعية وأشكال الأوعية المختلفة الناقلة لمثل هذه المعلومات المقروءة والمسموعة والمرئية في الموضوعات المختلفة والمتشعبة والمتداخلة مع بعضها البعض .

---

<sup>7</sup> - محمد فتحي عبدالهادي: المكتبات والمعلومات، دراسات في الإعداد المهني والبيبيو جرافيا والمعلومات، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب، 1988، ط3، صص 200-2002.

## مفهوم إدارة الموارد البشرية:-

- لقد استأثر موضوع إدارة الموارد البشرية باهتمام واسع النطاق من قبل العديد من الباحثين والمفكرين والاختصاصيين، نظراً ما لهذا الموضوع من أهمية بالغة يتسم بها عن غيره في حقول المعارف الإنسانية.

حيث أن العنصر البشرى يشكل أهمية خاصة لذي جميع المنظمات الإنسانية وعلى مختلف أنواعها سواء الإنتاجية أو الخدمية الكبيرة أو الصغيرة العامة أو الخاصة. وهو العنصر الذي يختلف عن غيره من العوامل الإنتاجية الأخرى، وأنه يتميز باعتبارات مختلفة أكثرها شيوعاً، عدم السيطرة على أدائه مطلقاً وهذا مصداقاً لقوله تعالى مخاطباً رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم ((فذكر إنما أنت مذكر، لست عليهم بمسيطر))<sup>8</sup> وفي آية أخرى يقول الله تعالى ((وما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد))<sup>9</sup>.

مما تقدم يمكننا استنتاج أن سبيل التعامل مع العنصر البشرى بأبعاد معينة تختلف عن الأبعاد التي تم على ضوءها التعامل مع العناصر الإنتاجية الأخرى كالألات والأجهزة، والمعدات والمواد الأولية والموارد المالية والمعلوماتية وغيرها.

- فالعنصر البشرى لايسمى في بداية القرن الحادي والعشرين اتسم بأهمية بالغة التعقيد من حيث التعامل معه باعتباره يشكل حصيلة النتائج المتوخى بلوغها في إطار إي عمل إنتاجي أو خدمي معين، فهو الغاية والوسيلة التي يتطلع لتحقيق رغباته و اتجاهاته وميوله في المنظمات الإنسانية عامة<sup>10</sup>.

- لدى تشكل الموارد البشرية كنوزاً خفية، لا بل حقيقة لدى بعض المؤسسات، وقد لا يرى فيها البعض الآخر من المؤسسات، سوى ثمرات موسمية تقطف وتستبدل حسب الحاجات إليها، وبعضها الأخرى قد لا ترغب في إطلاق كلمة (موارد) على الأفراد والقوى العاملة لديها، وقد تكفي باعتبارهم مستخدمين مؤقتين أو شبه دائمين تنتهي عمالتهم بانتهاء الحاجة إليهم، يقابل ذلك مؤسسات ((القادة الشخصانيون)) الذين لا

<sup>8</sup> - الآية 21 والاية 22 من سورة العاشية .

<sup>9</sup> - الآية 18 من سورة ق .

<sup>10</sup> - خضير كاظم حمود وآخر: إدارة الموارد البشرية، عمان، دار المسيرة، 2007، ص 13.

يرون فائدة تذكر من الأفراد، إلا بمقدار إخلاص هؤلاء لهم وأطاعتهم لأوامرهم إطاعة تامة وارتباطهم مباشرة بشخصهم<sup>11</sup>.

- كما يعد مفهوم إدارة الموارد البشرية من أكثر الحقول العلمية والفكرية التي اختلفت أو تباينت بشأنه الأفكار والمفاهيم بالرغم من حداثة الاهتمام به قياساً بالمقول العلمية الأخرى في إدارة الأعمال حيث أن التطور الفكري لهذا الحقل من الاهتمام به جاء متأخراً قياساً بالاهتمام الذي انصب على الجوانب المادية في العملية الإنتاجية التي استحوذت في بداية القرون الماضية على التركيز على الآلة والمادة ولم يعطى العنصر البشري اهتماماً كبيراً، ولكن العقود المتأخرة من القرن العشرين والقرن الحادي والعشرين ركز جل الاهتمام على العنصر البشري لاسيما بعد أن تبلورت بشكل واضح معالم الفكر الشامل وتطور إدارة الجودة الشاملة.

وما ألت إليه من اهتمام واسع النطاق بالعنصر الإنساني وإعطاءه أولوية متميزة بين العناصر الفاعلة في العملية الإنتاجية على وجه الخصوص<sup>12</sup>.

- مما تقدم يتضح بجلاء أن مفهوم إدارة الموارد البشرية في المنظمة الإنسانية ذات مسئولية استشارية تارة وذات مسئولية تنفيذية تارة أخرى، إذ تتضح مسؤولياتها التنفيذية من خلال قيامها بإنجاز المهام والوظائف الإدارية التي تقوم بإنجازها في مجال تحقيقها للأهداف الوظيفية والتنظيمية من خلال عمليات التخطيط والتنظيم والتحفيز والرقابة، لنتمكن من تطوير المهارات والكفاءات البشرية لديها من خلال الإسهام في مجالات اعتماد البرامج التدريبية والتطويرية اللازمة، وفقاً لمفاهيم الفكرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية فقد استقرت تلك التطورات بأن تمر إدارة القوى البشرية بسلسلة من التطورات تمثلت في الآتي:-

أولاً/ مرحلة ما قبل الثورة الصناعية:-

- حيث اتسمت هذه المرحلة بممارسة الإنسان الأعمال اليدوية والبدائية البسيطة والتي استطاع من خلالها أن يحقق الحد الأدنى من متطلبات الحياة الضرورية التي تكفيه لمواصلة الحياة والبقاء.

11 - حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، بيروت، دار النهضة العربية، 2002، ص15.

12 - خضير كاظم: إدارة الموارد البشرية. مصدر سابق، ص19.

## ثانياً/ مرحلة الثورة الصناعية:-

- اتسمت هذه الفترة بظهور البدايات الفكرية والفلسفية لإدارة الأفراد، إذ لعبت الثورة الصناعية دوراً بارزاً وملحوظاً من خلال ما تميزت به هذه المرحلة من ظهور الآلات والأجهزة والمصانع الكبيرة، وما صاحب ذلك من رتابة العمل وسوء الظروف المصاحبة لأداء العاملين من خلال ساعات العمل الطويلة الضوواء والأثرية والرطوبة وغيرها، كما رافقت تلك المرحلة حملات واسعة لتشكيل التنظيمات النقابية و الاتحادات المهنية للمطالبة بتحسين ظروف العمل والأجور وتقليص ساعات العمل، وذلك في ظل اعتماد التشريعات والقوانين التي تنظم تلك العلاقات.

## ثالثاً/ مرحلة القرن العشرين:-

- لقد اتسم القرن العشرين بظهور أنشطة وفعاليات واسعة النطاق في إطار إدارة الموارد البشرية، وخصوصاً بعد ظهور الإدارة العلمية التي تزعمها فردريك تايلر F.Taylor في بدايات القرن العشرين، والذي قام بدراسة الوقت والحركة وكرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين، كما ركز على التخصيص في العمل والتدريب والتحفيز المادي للعاملين، وفق الإنتاجية في العمل وما تؤول إليه من نتائج ايجابية.

كما برز في هذا القرن ماكس ويبر Max Weber الذي اقترنت البيروقراطية باسمه حيث طور من خلالها العديد من المرتكزات الفكرية التي أكدت على التخصص في العمل والاتصالات الرسمية والاستخدام الكفؤ للعاملين والمعيارية النموذجية في الأداء.

## رابعاً/ نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين:-

- لقد شهدت هذه المرحلة وخصوصاً في مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الآن تطورات ملحوظة في مجال إدارة الموارد البشرية حيث لعبت المتغيرات البيئية التي شهدتها هذه الفترة المعاصرة خصائص فريدة لم تكن معروفة آنذاك من هذه المتغيرات ما يلي:-

- 1- ظهور ما أطلق على تسميته بالعولمة.
  - 2- شدة المنافسة العالمية.
  - 3- الطلب المتغير على الجودة الشاملة من قبل العملاء.
  - 4- تطور التقنية التكنولوجية بوثيرة متسارعة.
  - 5- تحديات البيئة الاجتماعية والثقافية مثل حماية البيئة من التلوث وقبول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كواقع ملموس.
  - 6- الاندماجات التي تحدث بين الشركات الكبرى، وما يترتب على ذلك من تخفيض الحجم والتكاليف والأسعار.
  - 7- حركية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.
- من خلال هذه المتغيرات والتحديات جعلت إدارة الموارد البشرية تتسم بمعالم من التغيير والتطوير تمثلت في الآتي<sup>13</sup>:-
- 1- ظهور العديد من التشريعات المتعلقة برفاهية الأفراد العاملين والمساواة في العمل والضمان الاجتماعي والتقاعدى.
  - 2- أثرت التطورات والتغيرات الحاصلة على مجموعة كبيرة من السياسات والإجراءات المتعلقة بالعاملين.
  - 3- تأكيد التشريعات المتعلقة بنظم الخدمات الصحية والأمن الصحي.
  - 4- زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية واعطأها اهتمام اكبر من ذي قبل.
  - 5- التركيز على الحاجات والدوافع الذاتية للعاملين في مجال العمل.
  - 6- زيادة الاهتمام الملحوظ في الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء.
  - 7- ظهور ما يعرف بفلسفة إدارة الجودة الشاملة.
- هذه التطورات أسهمت مساهمة ايجابية وبصورة فاعلة بالنهوض المستهدف لإدارة القوى البشرية العاملة.

### سمات مجتمع المعلومات:-

<sup>13</sup> - خضير كاظم: إدارة الموارد البشرية، مصدر سابق، ص23.

- في هذا العصر الذي نعيشه، لا بد من تأثر المجتمع بثورة المعلومات أو ما يعرف بعصر المعلومات والاتصالات، سواء كان ذلك التأثير بصورة غير مباشرة، وقد أخذ هذا التأثير اتجاهين مختلفين، الاتجاه الأول ايجابياً، لا بد من الاستفادة منه واستثماره، والاتجاه الثاني سلبياً، لا بد من فهمه ومعالجته وتجنبه وهي كما يلي:-

### أولاً/ الاتجاه الايجابي لعصر المعلومات<sup>14</sup>:-

توجد بعض السمات والمميزات العامة التي انعكست إيجابياً على المجتمع الدولي في هذا العصر الذي نعيشه، والذي أطلق عليه أسم عصر المعلومات نذكر من هذه الايجابيات ما يلي:-

1- لقد حصل تطور هائل وسريع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حيث كمية المعلومات المخزونة، وسرعة معالجتها واسترجاعها، بعد حواسيب الصمامات جاءت حواسيب الترانسيستر، ثم السليكون، بالإضافة إلى الأقراص الليزرية المكتنزة بكل أنواعها، ثم جاءت أقمار الاتصالات الصناعية، والاتصالات بعيدة المدى، والألياف البصرية، لتؤمن مختلف الأنواع من شبكات المعلومات التعاونية، ابتداءً من الشبكات المحلية والإقليمية، وانتهاءً بشبكة المعلومات الدولية العملاقة (الإنترنت).

2- لذا لا بد من التأكيد على ظاهرة ثورة المعلومات، سواء ما كان منها على المستوى الكم الهائل من مصادر المعلومات المنتجة، والتي قدرت كميته الورقية بما يكفي أن يغطي مساحة الكرة الأرضية سبع مرات، بالإضافة إلى تعدد أنواع مصادر المعلومات الورقية منها وغير الورقية، وتشعب موضوعاتها وتداخلها فجاءت تكنولوجيا المعلومات، والتي تفاعلت مع تكنولوجيا الاتصالات، لربط العالم في مجتمع معلوماتي واحد.

3- لقد أصبح الإنسان في هذا العصر بحاجة ماسة إلى المعلومات المطلوبة بسرعة كبيرة ودقة متناهية، وشمولية وافية، وبأقل جهد ممكن، وهذا ما يمكن أن تؤمنه مراكز المعلومات بمختلف أنواعها.

<sup>14</sup> - عامر إبراهيم قندلجي، إيمان فاضل السامرائي: تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002، صص 50-51.

- 4- لقد أصبحت المعلومات بمثابة سلعة تسوق، أطلق عليها اسم تسويق المعلومات (Information Marketing)، وأصبحت مورداً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والعلمية والسياسية.
- 5- لقد ساعدت تقنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ظهور نظم متكاملة للمعلومات، على مستوى المؤسسات الرسمية وغير الرسمية، وعلى مستوى النظم والشبكات الوطنية والقطاعية للمعلومات على المستوى الاقليمي الدولي.
- 6- كما أسهمت أيضاً تقنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبشكل فاعل في ظهور علم جديد سمي علم المعلومات (Information Science)، وهذا يؤكد على التعامل المتطور للتخزين والمعالجة الموسمية، ومن ثم الاسترجاع المتقن والدقيق للمعلومات المناسبة للباحث المناسب في الوقت المناسب.
- 7- من جراء ذلك التطور، فقد حدث تطور كبير في المجتمعات المعتمدة على المعلومات، وتحولت المجتمعات الصناعية إلى مجتمعات معلوماتية، وأصبحت المعلومة هي المواد الأولية.
- 8- لقد ساهم ذلك في ظهور ظاهرة الذكاء الاصطناعي المرتبط بالحواسيب الالكترونية، الذي يدعو إلى الاعتقاد بأن الحواسيب ستساعد الإنسان، أو ربما تحل محله في القيام بالعمليات الإبداعية.

#### ثانياً / الاتجاه السلبي لعصر المعلومات 15:-

- كما لعصر المعلومات إيجابيات في كثير من الجوانب بالمقابل توجد بعض العيوب والسلبيات على مجتمع المعلومات نذكر منها ما يلي :

<sup>15</sup> - عامر إبراهيم قندلجي ، إيمان فاضل السامرائي : تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، مصدر سابق ، ص 52-53 .

- 1- التوزيع الجغرافي غير المناسب للمعلومات ، ففي الوقت الذي تتوفر فيه كل أنواع المعلومات في منطقة محددة من العالم ، بالمقابل يوجد فقر شديد للمعلومات في مناطق أخرى.
- 2- السيطرة على المعلومات ، وأمنية المعلومات ، وقرصنة المعلومات ، وفيروسات الحواسيب ، أصبحت من الأمور التي تقلق الدول النامية والصناعية على حد سواء .
- 3- حقوق التأليف والنشر، والتشريعات الحكومية الخاصة بتدفق المعلومات أصبحت تحد من تدفق المعلومات .
- 4- الحواجز اللغوية ، خاصة وأن معظم المعلومات هي ليست باللغات الدول النامية ، ومنها الدول المتحدثة باللغة العربية .
- 5- دور الجهات المعنية ، وخاصة في الدول النامية ، في حجب أنواع مختلفة من المعلومات ، تحت ذرائع وحجج اجتماعية وسياسية ودينية مختلفة ، مما يؤثر سلباً في وصول الباحثين الحقيقيين إلى المعلومات البحثية المطلوبة بحرية .
- 6- البيئة التكنولوجية الضعيفة ، وغياب التنسيق بين المتخصصين في علوم الحواسيب والبرمجة من جهة ، وبين المتخصصين في التعامل الموضوعي مع مصادر المعلومات وتوثيقها في المكتبات ومراكز البحوث والمعلومات.
- 7- إستخدام تكنولوجيا المعلومات كمظهر حضاري فحسب ، في العديد من المجتمعات، كمجتمعات الدول النامية ، وأصبح الدافع هو المباهاة الإعلامية أو الاجتماعية ، أكثر من الإستفادة من المعلومات كذلك أقتصر إستثمار العديد من الدول النامية للتكنولوجيا على شراء وإقتناء الأجهزة، أو تجميع أجزاءها المستوردة ، ولم نعطي فرصة للدخول الفعلي في مجال المعرفة والتصنيع ، ومعرفة أسرار وتطورات مثل تلك التكنولوجيات .
- 8- الأمية التكنولوجية ، وعدم المعرفة الدقيقة في إستثمار إمكانيات تكنولوجيا الحواسيب .

9- قلة أو ضعف القوى العاملة الفنية ، وقلة كفاءة التدريب والتأهيل، خاصة في ظل التغييرات السريعة جداً في مجال ظهور الحواسيب والتكنولوجيا المصاحبة لها .

10- يعتقد بعض المفكرين إلى أن الإعتماد الكبير على تكنولوجيا المعلومات ، وخاصة بعد ظهور مسألة الذكاء الاصطناعي ، سيؤدي إلى ما يسمى بتسطيح العقل البشري والاعتماد على الآله .

11- لم تتخذ المنظمات الدولية الأقليمية مواقف جادة وحازمة في ردم الهوة او الفجوة بين الدول الصناعية من جهة ، والدول النامية من جهة أخرى ، في مجال التطور التكنولوجي و المعلوماتية ، وفي عملية نقل التكنولوجيا إلا بحدود ، مثل تبني أو تطوير البرامج الجاهزة ، كما فعلت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) بالنسبة إلى نظام التوثيق الإلكتروني المعروف بأسم {CD/ISIS}.

### أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية :

- لا بد من الإشارة بأن نعطي إدارة الموارد البشرية الأهمية التي تستحق نظراً للنتائج التي تنتج عنها ، ونظراً للتأثيرات والوسائل والتقنيات المرافقة لنشاطاتها وما يتبع ذلك من إستخدام وتوظيف لموارد أخرى هامة جداً في

تفعيل وتنشيط أدوارها ، أما الأهداف تمثل مكانه الأهمية المخصصة لدارسة إدارة الموارد البشرية لكونها تأتي مكتملة للأهمية .

### أولاً/ أهمية إدارة الموارد البشرية:-

- تشكل الموارد البشرية أهمية إستراتيجية كبيرة لنجاح أي مؤسسة أو منظمة فلا يكمن بل من المستحيل ، أن يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد إذا كانت المنظمة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات والمؤهلين والمدربين والقادرين على أداء وظائفهم المطلوبة منهم على أكمل وجه<sup>16</sup> وتكمن وراء أهمية إدارة الموارد البشرية عدة أسباب جوهرية منها :-

1-أسباب تتعلق بالفوائد التي تتجنبها المجتمعات ككل ، وليس فقط المؤسسات العاملة فيها من أعمال ونشاطات مواردها البشرية .  
2-أسباب تعود إلى الارتباط والتداخل الحاصل بين علم إدارة الموارد البشرية والعلوم المتخصصة الأخرى .مثل علم النفس والطب ، العلوم الإقتصادية ، علوم إدارة الأعمال .

3-أسباب أخرى منها ما يتعلق بالمؤسسات ، ومنها ما يتعلق بالأفراد وطرائق اختيارهم الانضمام إلى مؤسسات معنية دون سواها .<sup>17</sup>

- ونحن نعيش في عصر العولمة و ثورة الاتصالات والتحقيق من القواعد والضوابط والتشريعات القانونية ، وزيادة الاهتمام بالتطورات الفنية لذلك فإن أهمية الموارد البشرية وكيفية إدارتها تزداد يوماً بعد يوم كما يقول جفري فيفر ، لأن المنطلقات الأخرى للتنافس بدأت تفقد ميزتها من يوم لآخر ، فتطورات التقنية والتكنولوجية تتغير بسرعة كبيرة ومذهلة جداً ، بحيث أصبح الحفاظ على التفوق أمراً صعب المنال ، خصوصاً بعد ظهور الأجيال الجديدة من الحاسبات الآلية التي جعلت التصميم والإنتاج في متناول الجميع تقريباً بالإضافة إلى قدرة المنافسين على تقليد الاختراعات والإبتكارات بعد وقت قصير على ظهورها .

<sup>16</sup> - مدحت محمد أبو النصر ، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة : القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، 2007 ف ،

ص 32 .

<sup>17</sup> - د. حسن إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، مصدر سابق ، ص 19 .

وفي هذا المقام يؤكد أحمد سيد مصطفى على أهمية الموارد البشرية من خلال  
المحاور الرئيسية التالية .<sup>18</sup>

- 1-الموارد البشرية أساس الاستقلال والنفوذ الاقتصادي .
  - 2-الموارد البشرية أداة تنافسية عالمية .
  - 3-العقول المبتكرة تخفض فاتورة التكنولوجيا المستوردة .
  - 4-العقول المبادئة تحطم القيمة المضافة .
  - 5-الموارد البشرية الفاعلة أداة لزيادة الصادرات .
  - 6-الموارد البشرية تكمل الثورة القومية .
  - 7-استقطاب العقول أصبح ساحة للصراع العالمي .
  - 8-الإدارة الفاعلة لموارد البشرية تعزز الأمن القومي .
- بذلك فإن الموارد البشرية هي مصدر النجاح لأي منظمة أو مجتمع وذلك إذا قامت إدارتها بشكل جيد وفاعل ، كما أن سبب النجاح لا يمكن في وجود أو توفر الموارد المالية ، بقدر ما يمكن في إدارة الموارد البشرية.

#### ثانياً / أهداف إدارة الموارد البشرية :-

- أن الوصول إلى تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية يعنى باختصار الاستخدام الامثل للعنصر البشري المتوفر منه والمتوقع وعلى مدى كفاءة وقدرات وخيرات هذا العنصر البشرية ، وعلى حماسها للعمل المطلوب منها تتوقف كفاءة المؤسسة المنتمي إليها .

كما يمكننا تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى نوعيين هما :-

- المشاركة . participation

- الفاعلية . effectiveness.

- 1-المشاركة هي أول أنواع الأهداف ومعناها الحقيقي يكمن في إختيار الموارد البشرية القادرة على تحقيق مصالح وأهداف المؤسسات ، وهذا يتطلب من لجنة أو فريق عمل إدارة الموارد البشرية الاختيار والأفضل من بين القوى العاملة المتوفرة بما يتناسب وأهداف المؤسسة .

<sup>18</sup> -مدحت محمد أبو النصر ، إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات المعاصر ، مصدر سابق ، ص 34 .

2- الفاعلية وهي ثاني أنواع الأهداف والغاية والغرض منها بنجاح ومثابرة ، وكما هو معروف فإن الفاعلية تحقق مبتغاها إلى حداً كبير بعناصر عديدة منها . إبرازها تحفيز الأفراد وتطوير قدراتهم ، ومدتهم بالمهارات اللازمة والموارد الكفيلة بمساعدتهم على الوصول إلى الأداء المرغوب فيه .

- مما تقدم يمكننا اعتبار أن هذين الهدفين يكمل الواحد فيهم الآخر بحيث أن المشاركة والفاعلية شرطان مثلاً زمان ، وبتوافرها تحصل المؤسسات على أفضل النتائج المتوقعة . وهذا يتطلب تأهيل وتدريب الكفاءات اللازمة وتطويرها من خلال الآتي<sup>19</sup> :-

- إعداد وتنفيذ سياسات جديدة للموارد البشرية بالشمولية والفاعلية .
- وضع خطط وبرامج لتحقيق لاستخدام الامثل للموارد البشرية .
- تقديم الدعم والمشورة الفنية في مجال إدارة الموارد البشرية البناءة والقادرة في جميع القطاعات بالمجتمع .
- بناء أنظمة معلومات حديثة للموارد البشرية .
- ضمان وجود العدد اللازم من الموظفين ذوي القدرات والمهارات المطلوبة بأداء عالي المستوى .
- نشر الوعي حول أفضل السياسات والبرامج المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في جميع القطاعات .
- تعقيباً على ذلك يمكننا القول بأن الوضع الراهن فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات والقطاعات العربية يشير إلى ابتعاد الكثير من تلك المؤسسات عن تعيين مسئولين مؤهلين تأهيلاً مناسباً و ذو كفاءة للعمل في مجالات إدارة الموارد البشرية حيث تشير تقارير منظمة العمل العربية أن الوضع الراهن لأولئك العاملين في إدارتهم وأقسامهم الأصلية ، أو عدم وجود عمل لهم ، أو من المغضوب عليهم من قبل رؤسأهم ، أو تم تعيينهم جبراً بواسطة المحسوبة ، يعينون دون تأهيل أو تدريب مناسب أو تطوير

<sup>19</sup> - فصيل حسونة ، إدارة الموارد البشرية : عمان ، دار أسامة ، 2007 ، ص 8 .

لمهارتهم . ويصبحون بعد ذلك مسئولين عن مجالات إدارة الموارد ((لأن فاقد الشيء لا يعطيه ))<sup>20</sup>

### خصائص مجتمع المعلومات:-

- من خلال التزاوج والترابط الذي حدث بين تقنيات الحواسيب وتقنيات الاتصالات الحديثة ، والتي أدت إلى ظهور مجتمع المعلومات ، يمكننا القول بأن المعلومات ظاهرة أساسية ومادة أولية ومورد لا غنى عنه .

---

<sup>20</sup>- أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية : الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2007 ، ص 47 .

وللتحكم في المعلومات وتجميعها وتخزينها ومعالجتها وإسترجاعها واستخدامها من خلال خصائص أساسية لمجتمع المعلومات تورد منها ما يلي :-

1- الاستخدام المتنامي للمعلومات بين الجمهور العام ، حيث أصبحت المجتمعات المعاصرة ومؤسساتها العلمية و الثقافية والإنتاجية ، تواجه تدفقاً هائلاً في المعلومات ، التي أخذت تنمو ، بمعدلات كبيرة نتيجة للتطورات العلمية والتقنية الحديثة حيث تحول أنتاج المعرفة إلى صناعة ، فبالإضافة إلى الكتب والدوريات والرسائل الجامعية ، والتقارير العلمية. وبراءات الإختراع ، والمعايير الموحدة والمواصفات القياسية توجد المصغرات والمواد السمعية والبصرية ، ومصادر المعلومات الإلكترونية كالأقراص المكتتزة (CD-Rom) والوسائط المتعدد (Multi-Media) وغيرها<sup>21</sup>.

2- إستخدام المعلومات كمورد أقتصادي ، حيث تعمل المؤسسات والشركات على استخدام المعلومات والانتفاع بها في زيادة كفاءتها وفعاليتها ، وتنمية التجديد والأبتكار ، وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها ، فلا يمكن الأستغناء عن أهمية المعلومات في حياة الأفراد والجماعات ، كمورد حيوي إستراتيجي في مختلف النشاطات التي يمارسها الإنسان ، بذلك تزايدت المؤسسات والمنظمات التي أصبحت تعتمد إعتماًداً كبيراً على المعلومات ، واستثمارها بالشكل الأمثل في معالجة نشاطاتها وأعمالها ، بغرض التحكم وتحقيق الدقة والسرعة في إنجاز أعمالها ونشاطاتها .

3- ظهور تقنيات المعلومات والنظم المتطورة في الأونه الأخيرة ، وأصبح الاعتماد كبيراً على التقنية بأنواعها في أختزان ومعالجة المعلومات واستخدامها وتقديمها لمن يطلبها ، بدل ما كانت في السابق تعتمد على الصور و الأفلام والراديو والتلفزيون والهاتف ، وقد تزايد وتنامي الاعتماد

<sup>21</sup>- زكي حسن الدودي ، مجيل لازم المالكي : المعلومات والمجتمع ، الأردن ، الوراق للنشر والتوزيع ، 2002 ، ص 272 .

على استخدام الحواسيب في تبادل المعلومات. وأستمر التقدم في تكنولوجيا الاتصالات ، وأخرها التطورات المذهلة في الشبكات ، ومنها شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) التي تخطت كل الحواجز الدولية والإقليمية والمحلية ، والتي جعلت من العالم قرية كونية صغيرة .

4- سرعة زيادة وتنامي النشر الإلكتروني : حيث وردت في أدبيات علم المكتبات والمعلومات العديد من التعريفات للنشر الإلكتروني منها ما يعرف (( بأنه إنتاج المعلومات ونقلها بواسطة الحواسيب والاتصالات ))<sup>22</sup>. كما يعرف (( بأنه مصدر المعلومات الإلكترونياً على وسائط ممغنطة أو مليزة ))<sup>23</sup> وقد ساعد النشر الإلكتروني على تحقيق فوائد كثيرة لمؤسسات المعلومات ، ظهرت على المجتمع منها :-

- سرعة الحصول على المعلومات والوصول إليها.
- المحافظة على المعلومات من عوامل التلف والفناء التي تعاني منها المطبوعات الورقية .
- التغلب على مشكلة الحيز المكاني الذي تعاني منه المكتبات ، نتيجة لتراكم المطبوعات الورقية .
- انخفاض تكلفة الحصول على المعلومات مقارنة بالنشر الورقي .
- توفير في الكلفة الكبيرة التي كانت تحتاجها العمليات الفنية للمطبوعات الورقية وعملية صيانتها .

5- ظهور قطاع المعلومات كقطاع مهم من قطاعات الاقتصاد حيث أصبح إنتاج المعلومات وتجهيزها وتوزيعها نشاطاً اقتصادياً رئيسياً في العديد من دول العالم .<sup>24</sup>

لذلك أصبحت الملامح البارزة الآن في التحول من اقتصاد الصناعات إلى اقتصاد المعلومات ، والتحول من الاقتصاد الوطني المحلي إلى الاقتصاد العالمي الشامل أو المتكامل ، والتحول من إنتاج البضائع والسلع إلى إنتاج

<sup>22</sup> - زكي حسن الوردي : المعلومات والمجتمع ، مصدر سابق ، ص 274 .

<sup>23</sup> - ناريمان إسماعيل متولى : مصدر سابق ، ص 28 .

<sup>24</sup> مفتاح محمد دياب : مجتمع المعلومات ، دراسة في نشأته ومفهومه وخصائصه مجلة المكتبات والمعلومات العربية ، س 17 ، ع 1 (يناير 1997) ، ص 51 .

المعلومات ، ويتميز مجتمع المعلومات بوجود فئات متعددة تتعامل مع المعلومات والإفادة منها في خططها وبرامجها ، وبحوثها ودراساتها المختلفة ، وفقاً لتخصصاتها ومستوياتها وطبيعة أعمالها .

6- تزايد حجم القوى البشرية العاملة في قطاع المعلومات ونموها بشكل سريع ، حيث يحتل قطاع المعلوماتية مكانة بارزة على سلم اهتمام الدول الكبرى المتقدمة ومن تحاول أن تحذو حذوها للحاق بركب التقدم ، بالاهتمام بنظم المعلومات وتقنياتها ، حيث يشهد المجتمع ما بعد الصناعي تحولاً هائلاً نحو الوظائف المتعلقة بالمعلومات ، نتيجة لذلك التنامي المذهل والسريع في تقنيات المعلومات وخدماتها ، فإن المسؤوليات وسلطات المديرين سوف تنقل إلى الحد الأدنى ، وتصبح القوى العاملة الفنية في هذا القطاع هي المسيطرة على المجال .

7- التجديد والتحديث في مجتمع المعلومات ، حيث يرى الكثيرين من العلماء أن أنشار تطبيق تقنيات المعلومات ، يجعل الإنسان في عزلة وعزوف في مجتمع المعلومات عن المشاركة الإيجابية في المجتمع ، وقد يصل الأمر في ذلك إلى التعبير عنه الرفض الإيجابي الظاهر ، والرفض السلبي الصامت ، وذلك ومن خلال فقدان الثقة بالنفس ، والقلق على تعطيل خيارات الإنسان ، لأن الحواسيب حولت العديد من القوى البشرية العاملة إلى مجرد ضاغطين على الأزرار فقط .

8- إضافة أبعاد جديدة للخصوصية أدخلتها تكنولوجيا المعلومات ، تتعلق بأختزان واسترجاع المعلومات عن الأفراد في المجتمع وإمكانية الوصول إليها عن طريق شبكات الإتصال ، وهذا مامن شأنه أن يعجل خصوصية الأفراد في معلوماتهم الشخصية محفوفة بالخطر ، والتي ظهرت من جراء فوضى الإتصال ، وتهديد السيادة الوطنية للدول من خلل السيطرة على تقنيات المعلومات والاتصالات والتحكم في مستوى الإتصال .

**التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل مجتمع المعلومات:**

دخل القرن الحادي والعشرين بتحديات عديدة امتدت أثارها لتشمل مختلف نواحي الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية وغيرها ، أن هذه التحديات التي فرضتها خصائص وسمات القرن الحادي والعشرين كثورة الاتصالات والمعلومات والعولمة والتجارة الحرة ، أثرت بما لا يقبل مجالا للشك على طبيعة العلاقات التي سادت إدارة الموارد البشرية في مختلف المؤسسات والمنظمات والقطاعات .

كما فرضت هذه التحديات أيضاً على المسؤولين والمديرين لتلك القطاعات أن يكونوا أكثر مرونة وشمولية وأكثر قابلية وقدرة وكفاءة لتنفيذ قواعد الجودة في كل ما يمارسونه من مهام ومسئوليات بالتعاون والتعامل مع القوى البشرية بحيث

يكونوا قدرات إبداعية وابتكارية ويسهمون بشكل فعال في تحقيق سبل التكيف والاستجابة لهذه المتغيرات المتسارعة ومن أهم التحديات ما يلي:-

### 1- تحديات إدارة الجودة الشاملة :

- لقد أسهم تحدي إدارة الجودة الشاملة في مختلف اتجاهات إدارة الموارد البشرية من خلال إعداد وبناء الخطط التنظيمية لمختلف المؤسسات والقطاعات العامة والخاصة ، وذلك بالتركيز على العنصر البشري وإعطاءه الأولوية والأهمية من خلال التركيز على العناصر الآتية <sup>25</sup>.

- مساهمة العاملين
- تحقيق رضا المستهلكين
- التمكين
- الوقاية بدل العلاج
- الإدارة بالحقائق
- التركيز على العلميات
- التحسين والتأهيل والتدريب المستمر .

أن التركيز على هذه العناصر أعطى الأهمية التي أولتها القطاعات والمنظمات الإنسانية للفرد العامل بحيث يسرت أمامه سبل الإسهام في مختلف مجالات التحسين والتطوير المستمرين أجل إطلاق قدراته وقابلياته وفعالياته في مختلف الاتجاهات الإيجابية الإدارية منها والتنظيمية والفنية للوصول للأهداف المطلوب تحقيقها .

### 2- تحديات العولمة:-

- لقد أسهمت تحديات العولمة التنافسية في خلق نوع من التوسيع الشامل في كل ما يتعلق بالحياة البشرية بصورة عامة ، بحيث أصبح المجتمع الإنساني قرية صغيرة يستطيع الفرد فيها وخلال زمن قياسي أن يتصل بمختلف المؤسسات والقطاعات والمنظمات ذات العلاقة للحصول على كل ما يريد الحصول عليه ، ويمكنه التعامل مع مختلف الثقافات الإنسانية وأفرزاتها المختلفة بين مجتمع وآخر ، بحيث أصبح الحصول على القوى البشرية في ظل هذا التحدي يخضع للعديد من الاعتبارات والمعايير الدولية في إطار التشريعات والقوانين العالمية وليس على الصعيد المحلي فقط .

<sup>25</sup>- خضير كاظم حمود وأخر ، إدارة الموارد البشرية ، مصدر سابق ، ص 24 .

### 3- التحديات التكنولوجية:-

- في إطار ثورة المعلومات والاتصالات لقد لعب التحدي والتطور التكنولوجي دوراً هاماً وبارزاً في أحداث العديد من التغيرات والتطورات المثالية على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والحضارية مما جعل المؤسسات والمنظمات الإنسان أن تغيير طرق تعاملها مع القوى البشرية العاملة في ضوء هذه المتغيرات وتعد الثقافات والقيم السائدة في المجتمع من ناحية وتعد الثقافات والقيم السائدة في المجتمع من ناحية آخر وفق قانون العرض والطلب في مجال سوق العمل والمستجدات التكنولوجية المصاحبة مثل إحترام العمل ومواعيد تنفيذه و اعتبار الوقت كلفة وتحسين في العملية التنظيمية والإدارية .

### 4- التحديات البيئية:-

- أن البيئة الخارجية التي تجسدت معالمها من خلال استجابتها للمتغيرات المتسارعة أفرزت في الواقع العملي بيئة ديناميكية متحركة ، بمعنى بيئة غير مستقرة أو ثنائية حيث أن الإطار العام للتعامل مع البيئة يقوم على إعتبار التغير ظاهرة طبيعية ، في حين أن الثبات والاستقرار حالة شاذة ، لدى فإن التغيرات أثرت على سوق العمل ومهارات القوى البشرية العاملة وقيمتهم ومتطلباتهم الثقافية ، لذلك ثم التركيز في البناء الإستراتيجي والتنظيمي لمنظمات القرن الحادي والعشرين على ضرورة الاستجابة الشاملة لهذه المعطيات من خلال التحلي بالمرونة الشاملة والاستجابة الفاعلة للمتغيرات البيئية وإفرازاتها .<sup>26</sup>

<sup>26</sup> - حضير كاظم حمود وأخر ، إدارة الموارد البشرية ، مصدر سابق ، ص 26 .

### أبعاد مجتمع المعلومات وتأثيره على القوى البشرية:-

- تتمثل أبعاد مجتمع المعلومات و تأثيراته على القوى البشرية العاملة في الأتي<sup>27</sup>:-

1- لاشك في أن مجتمع المعلومات بأنه حقيقة اقتصادية واقعة ، وليس تجريداً فكرياً ، وهذا يعني إمكانية قياس اقتصاديات المعلومات بصورة واضحة ودقيقة مثل إي إنتاج محسوس .

2- أن الابتكارات الجديدة وتطوراتها المتلاحقة في حقل الاتصالات و تكنولوجيا الحواسيب هي التي تعكس قنوات الاتصال بين الأفراد المجتمع في المستقبل .

---

<sup>27</sup>- أنطوان بطرس ، المعلوماتية على مشارف القرن الحادي والعشرين ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1987 ، ص 211 .

3- أن النظام التربوي القائم ، يخرج أجيالاً متدينة في مستوياتها التعليمية في الوقت الذي يتطلب من المجتمع الآن التركيز على المعرفة والخبرة واكتساب المهارات اللازمة والضرورية .

4- إن التطور والتقدم التكنولوجي يمر بمراحل ثلاث لتحقيق هضمه واستيعابه وهي كما يلي:-

- أن التقنيات الجديدة تتبع خط المقاومة الدنيا.

- يجرى استخدام التقنيات لتحسين تكنولوجيا سلبية.

- تبدأ اتجاهات واستخدامات جديدة بالظهور نتيجة التكنولوجيا.

5- ان تقنيات العصر المعلوماتي ليست قطاعاً يبحث في المطلق ، بمعنى ليست مزولاً عن تأثير قطاعات أخرى ، بل أن نجاحها أو فشلها مرتبطان بطريقة أستجابتها لها سواء أكان أحدنا يعمل في مجال يتطلب الحاسوب أم لا ، لذلك لا بد من استيعاب هذه التقنية في ظل التطور العلمي والتقني الذي تشهده حياتنا المعاصرة .

- يرى العديد من الباحثين في قطاع المعلومات وتقنياتها، أن هذه الثورة التقنية المعلوماتية في جوهرها ماهي إلا ثورة تربية الموارد البشرية وإدارتها هي العامل الحاسم في تحديد وزن الدول والمجتمعات المعاصرة والمستقبلية .

- من ثم أصبحت التربية المشكلة وهي الحل، لان الفشل في إعداد القوى البشرية القادرة على مواكبة ومسايرة مقومات التغيير في عصر المعلومات ومواجهة التحديات المتوقعة ، سيؤدي إلى فشل جهود التنمية ، حتى لو توافرت الموارد الطبيعية والمادية .

- فوظيفة التربية عند أصحاب النظرية الثورية ، هي تنشئة الأفراد على درجة من الوعي والقدرة والكفاءة في تغيير واقع المجتمع ، والتصدي لسلبياته من أجل الوصول إلى حياة أفضل .

- وأن مجتمع المعلومات المعاصرة هو الذي يعتمد في تطوره بشكل رئيسي على المعلومات والحواشيب وشبكات والاتصال المحلية والدولية .

وبذلك سيتحول الاقتصاد العالمي المبني على الطاقة والمادة إلى إقتصاد يعتمد على المعلومات ، وأن هذا القطاع يشمل المهن والوظائف التي يقوم أصحابها بإنتاج أو خلق أو تجهيز أو معالجة وتوزيع وبت المعلومات ويظم هذا القطاع خمسة أقسام رئيسية لصناعة المعرفة وهي <sup>28</sup> :-

1 - التعليم 2- البحوث والتنمية 3- وسائل الإعلام.

4 - آلات ومعدات المعلومات 5- خدمات المعلومات .

- هذا فضلاً عن التطور السريع لتقنيات المعلومات الجديدة والتي تعتمد على الالكترونيات الدقيقة ، والمواجهة نحو الربط بين مختلف الحواسيب والاتصالات ، والذي سيؤدي إلى التشريع في تطور إقتصاديات المعلومات ، وسيظل قطاع المعلومات هو البارز في المجتمعات الصناعية المتقدمة ، وستبقى هذه الدول هي المتحكمة في صناعة المعلومات وتشغيلها وإختزانها وأسترجاعها وبتها للمستفيدين وتحقيق الإستثمار والمتمثل لها في إدارة وتنمية المعلومات صناعة قائمة بذاتها في مثل تلك الدول .

- فإذا كانت الدول المتقدمة تسير بخطى متسارعة للدخول في مجتمع المعلومات معززة إهتمامها المنتامي بإقتصاد المعلومات والاتصالات في قطاع المعلومات وخدماته.

- فإن بعض الدول النامية ومنها الدول العربية مازالت تسعى ضمن إمكاناتها المتاحة لتحقيق التطور ، وتحسين أوضاعها في مجال المعلوماتية رغم تفاوت هذه الدول في مجال الإهتمام بصناعة المعلومات وإنتاجها وإستثمارها في قطاعات التنمية المختلفة .<sup>29</sup>

<sup>28</sup>- ناريمان متولي : إقتصاديات المعلومات ، مصدر سابق ، ص 60 .  
<sup>29</sup>- ناريمان متولي : إقتصاديات المعلومات ، مصدر سابق ، ص 60 .

### - معايير مجتمع المعلومات:-

- لم يظهر بعد مؤشرات ثابتة يمكن الإعتماد عليها ، وتكون قياساً لظاهرة مجتمع المعلومات ، إلا أنه ظهر في بعض الأدبيات والدراسات في هذا الخصوص ، تدل على بعض المؤشرات التي يمكن إعتبارها معايير كمية في قياس مدى التوجه نحو عصر المعلوماتية ، ومن خلال عدة دراسات حول عصر المعلومات قام بها عدداً من الباحثين تمكن الباحث وليم مارثين<sup>30</sup> من إستخلاص خمسة معايير لمجتمع المعلومات هي:-

### - أولاً :- المعيار التكنولوجي :-

---

<sup>30</sup> Martin – W.j.the in formation society. London. Astib the Association for Information Managent .1988 .p. 40 .

- بهذا المعيار تصبح تقنيات المعلومات مصدر القوة الأساسية ، بحيث أنتشار واسع النطاق التطبيقات المعلومات في المكاتب الإدارية والمصانع والتعليم والمنازل .

#### ثانياً :- المعيار الإجتماعي :-

- يؤكد دور أهمية المعلومات ، وسيلة للاتقاء بمستوى المعيشة في المجتمع وينشر وعي الناس بأهمية الحاسوب والمعلومات ، بحيث يتيح للعامة و الخاصة في مجتمع المعلومات على مستوى عالٍ من الجودة والمصداقية .

#### ثالثاً :- المعيار الإقتصادي :-

- في هذا المعيار تظهر المعلومات كعاملاً إقتصادياً ، وذلك كمورد إقتصادي أو كخدمة أو سلعة ، وكمصدر لخلق فرص جديدة أمام القوى العاملة البشرية وتتميتها وإدارتها بالجودة الشاملة المطلوبة .

#### رابعاً :- المعيار السياسي :-

- تؤدي حرية المعلومات إلى تطوير وبلورة العملية السياسية وذلك من قبل الجماهير وزيادة معدل إجماع الرأي العام في مجتمع المعلومات .

#### خامساً / المعيار الثقافي :-

- وذلك من خلال الإعراف بالقيم الثقافية للمعلومات كاحترام الملكية الفكرية الذهنية والحرص على حرمة البيانات الشخصية والصدق الإعلامي والأمانة العلمية من خلال ترويج هذه القيم من أجل الأفراد والصالح العام .

## المصادر المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- 1- أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2007
- 2- أنطوان بطرس : المعلوماتية على مشارف القرن الحاد والعشرين ، بيروت مكتبة لبنان ، 1987 .
- 3- ألفن توفلر : حضارة الموجة الثالثة ، ترجمة عصام الشيخ قاسم ، الرياض معهد الإدارة العامة ، 1406 هـ .
- 4- حسن إبراهيم بلوط : إدارة الموارد البشرية ، من منظور إستراتيجي بيروت ، دار النهضة العربية ، 2002 ف.

- 5- حشمت قاسم : (( نظم المعلومات المبنية على الحاسوب وشبكات المعلومات في الوطن العربي )) ، في ندوة إستراتيجية التوثيق والمعلومات وخطط العمل المستقبلي في الوطن ، تونس ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 1997 .
- 6- خضير كاظم محمود ، ياسين كاسب الخرشه : إدارة الموارد البشرية عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2007 .
- 7- زكي حسين الوردى ، مجبل لازم المالكي : المعلومات والمجتمع ، عمان دار الوراق للنشر والتوزيع ، 2002 ف .
- 8- محمد فتحي عبد الهادي : (( أسس مجتمع المعلومات وركائز الاستراتيجية العربية في ظل عالم متغير )) ، في أعمال المؤتمر التاسع للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات المنعقد في الفترة من 21-26 التمور (أكتوبر) 1998 ، حول الاستراتيجية العربية الموحدة للمعلومات في عصر الإنترنت ودراسات أخرى ، تونس ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، 1999 .
- 9- محمد فتحي عبد الهادي : المكتبات والمعلومات / دراسات في الأعداد المهني والبيولوجيا والمعلومات ، القاهرة ، مكتبة الدار العربية للكتاب 1988 ، ط3 .
- 10- مدحت محمد أبو النصر : إدارة التنمية والموارد البشرية / الاتجاهات المعاصرة ، القاهرة ، مجموعة النيل العربية ، 2007 .
- 11- مفتاح محمد دياب : مجتمع المعلومات / دراسة في نشأته ومفهومه وخصائصه ، مجلة المكتبات العربية ، س 17 ، ع1 (يناير 1997) .
- 12- ناريمان إسماعيل متولى : اقتصاديات المعلومات / دراسة للأسس النظرية وتطبيقاتها العملية على مصر وبعض البلاد العربية ، القاهرة المكتبة الأكاديمية ، 1995 .
- 13- عامر إبراهيم قنديلجي ، إيمان فاضل السامرائي : تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، عمان ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، 2002 .

- 14- عبد البارى درة وآخرين : إدارة القوى البشرية ، القاهرة ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، 2008 .
- 15- علاء أحمد إصلاح (ترجمة) : تنمية الموارد البشرية ، القاهرة مجموعة النيل العربية ، 2004 .
- 16- على الطراح ، غسان سنو : التنمية البشرية في مجتمعات النامية والمتحوّله / دراسات في آثار العولمة والتحوّلات العالمية ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 2004 .
- 17- على عباس : إدارة الموارد البشرية الدولية ، عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، 2008 .
- 18- فيصل حسونة : إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، 2008 .

ثانياً :- المراجع الأجنبية /

- 1- Martin – W.j .the in formation society. London. Astib, The Association for Information Managent ,1988
- 2- Low and culture in the inform ation . Branscomb , A. Vol .4 ,no 4 , 1986 information .society .