

خاتمة

مرت الموارد البشرية منذ نشأتها بعدة مراحل و ذلك حسب الحاجة لها حتى وصلت في نهاية الأمر إلى أن تجد لنفسها مكانة ضمن قائمة الهيكل التنظيمي للمؤسسة و لم تكتفي بمساواتها مع بقية الوظائف .

أصبحت الموارد البشرية هي الوظيفة التي يبني عليها الهيكل التنظيمي و لم يتأتى لها ذلك الا من خلال تأثيرها بالمحيط الداخلي و الخارجي فنجد أن هناك عدة تأثيرات مثل العولمة ، الجودة الشاملة وغيرها ونهايتا بتكنولوجيا المعلومات و الإتصالات ، هذه الأخيرة أثرت على إدارة الموارد البشرية تأثيرا بالغ الأهمية فلم يقتصر على خلق أو فقدان مناصب عمل فإدارة الموارد البشرية بمختلف آلياتها في ظل اقتصاد المعرفة و النطور التكنولوجي الحاصل في شتى النواحي تحولت من ادارة القدرات الى ادارة الكفاءات ، هذه الأخيرة التي أنتهجت كمنهج تدريس منذ أمد في البلدان المتقدمة لأن التعليم هو الأساس الذي تنهل منه إدارة الموارد البشرية الطاقات المتميزة التي تمكنها من تحقيق سبق و الميزة التنافسية للنهوض بالمؤسسة و تحسين اقتصادها في ظل المنافسة القوية داخل السوق فأصبحت المؤسسة ملزمة بتقديم أحسن مردود وهذا لا يتأتى إلا إلا بتطوير أنظمة المعلومات و الإتصالات و مواكبة المستجدات على الساحة الإقتصادية و التحكم الأمثل في هذه الوسائل التكنولوجية متمثلة خاصة في الآلة و الحواسيبو الشبكات ...متماشيتا مع التطورات التي تفرضها الساحة الإقتصادية.

و باعتبار المؤسسة هي الحجر الأساس في البناء الاقتصادي فقد تأثر هذا الأخير بتكنولوجيا المعلومات و الإتصالات و يلاحظ ذلك في جميع وظائفها سواء إنتاجية أو تسويقية و غيرها من الوظائف الحساسة ، و لعل أهم و وظيفة في المؤسسة الاقتصادية و التي تعتبر العنصر المحرك لها قد تأثرت أكثر من غيرها بالتكنولوجيات الحديثة ، وهنا لزاما على المؤسسة الاقتصادية التحكم الأمثل و الاستخدام العقلاني لها و يكمن هذا في وضع خطة استراتيجية للتحكم في هذه التكنولوجيا و الإستفادة من الموارد البشرية المتحكمة فيها و دراسة مسبقة للسوق.