

إدارة وتسيير الموارد البشرية في البيئة الرقمية تحديات وآفاق

Managing and managing human resources in the digital environment: challenges and prospects

تاريخ الإرسال: 2022/01/03 تاريخ القبول: 2022/06/06 تاريخ النشر: 2022/06/10

نجاة ساسي هادف

جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، Email : sacihadefnadjet@gmail.com

الملخص:

تهدف هذه المقالة إلى تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية باعتبارها تختص باستقطاب الموظفين والاختيار والتدريب، والتقييم ومكافأة الموظفين وأيضا الاهتمام بالقيادة، والإشراف، ففي السنوات الأخيرة شهدت المؤسسات تطورات كبيرة ومتسارعة، حيث أنها اتجهت بشكل واسع ومستمر نحو الاستخدام الرقمي في انجاز مهامها، إذ مست بالأخص إدارة الموارد البشرية، وهذا ما سنطرق إليه بمعالجة مدى امكانية ادارة الموارد البشرية العمل في بيئة رقمية رغم كل التحديات.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية؛ إدارة الموارد البشرية؛ البيئة الرقمية؛ إدارة الموارد البشرية في البيئة الرقمية؛ المنظمة.

المؤلف المرسل: نجاة ساسي هادف، Email : sacihadefnadjet@gmail.com

Abstract:

This article aims to shed light on human resource management as it is concerned with staff recruitment, selection, training, evaluation and rewarding employees, as well as attention to leadership and supervision. It affected human resources management in particular, and this is what we will address by addressing the extent to which human resources management can work in a digital environment despite all the challenges.

Keywords: human resources; human resource management; digital environment ; human resource management in the digital environment ;organization,

1. مقدمة:

يشهد العصر الحالي ظاهرة الاستخدام المتزايد للرقمنة بالاعتماد المستمر على استعمال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تطبيقات عديدة في جميع مجالات إدارة الموارد البشرية، وذلك باستخدام البيانات لتوجيه جميع مجالات الموارد البشرية مثل كشوف المرتبات، وإدارة الأداء، والتعلم، والتطوير والكفاءات والتقدير والتوظيف وغيرها، بتبني التقنيات الحديثة مثل الروبوتات والذكاء الاصطناعي، وتطوير الكفاءات، بالتخطيط الاستراتيجي للمورد البشري من أجل صقل مهاراته وإعادة تأهيله وتطوير العملية الوظيفية ككل، بإتباع منهجية العمل الذكي وتحسين الأنظمة الإدارية مع التركيز على تحقيق احتياجات الموظفين، والتأقلم مع التغيرات المتسارعة المليئة بالتحديات ومن هذا المنطلق تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على التحديات التي تواجه إدارة وتسيير الموارد البشرية في البيئة الرقمية و الآفاق المستقبلية التي تساهم في تطوير عمل العنصر البشري في ظل التغيرات المتسارعة.

وتبرز أهمية هذه الدراسة من الأهمية البالغة لاستخدامات الرقمنة في إدارة الموارد البشرية لمسايرة التغيرات الخارجية، لأن المؤسسة تعمل في مجال مفتوح



وتتعامل مع البيئة الخارجية حتى تستطيع تحقيق ما يعرف بالفعالية التنظيمية بقدرة المنظمة على تحقيق النتائج المستهدفة ودخولها في جو المنافسة وبالتالي إمكانية الحفاظ على بقائها واستمرارها، بالرغم من وجود العديد من التحديات.

2. المفاهيم الأساسية:

1.2 الموارد البشرية:

نجد مفهوم المورد البشري يستخدم مرادفا لعدة مفاهيم منها: اليد العاملة، القوى العاملة، القوى البشرية، الأفراد، العمالة وغيرها.

تعرف بأنها " كل الأشخاص العاملين بأجر أو مرتب، كل الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الخاص، كل الأشخاص الذين يبحثون عن عمل بأجور ولو كانوا عاطلين عن العمل" (فتحي محمد أبو عيانة ،2000، ص 237)

وأيضاً تعرف بأنها " مجموعة الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات" (حسين إبراهيم، 2002 ، ص 17)

الموارد البشرية هي تلك الفئة من الناس التي تملك المؤهلات والاستعدادات اللازمة وتعمل برغبة واقتناع أو تبحث عن عمل مقابل أجر ويتراوح أعمارهم ما بين 18 و60 سنة.

2.2 إدارة الموارد البشرية:

إدارة: "مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية تستند لها صناعة وتنفيذ ومتابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن مجلس الإدارة، أو متابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن الجهات المركزية." (قاسمي ناصر، 2011، ص 10)

إدارة الموارد البشرية: "تعني وضع واتخاذ الإجراءات والقرارات التي تؤثر مباشرة على الأفراد أو الموارد البشرية العاملة، وتعرف إدارة الموارد البشرية الفاعلة، على أنها الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف مستويات أو أنشطة



المؤسسة، هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم" (حسين إبراهيم بلوط، 2002، ص 18)

فإدارة الموارد البشرية تشير إلى تلك الإجراءات التي لها تأثير مباشر على الأفراد العاملين في المنظمة من أجل القيام بأعمالهم وفق قرارات متخذة تسيير وتنظم عمل المؤسسة.

وتعني أيضا إدارة الموارد البشرية بأنها "تمثل جزءا من العملية التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها. وهكذا فإنه بمجرد أن يتم وضع الاتجاه والإستراتيجية العامة، فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع الأهداف دون توفر الموارد المطلوبة، والتي تشتمل بالطبع على الأشخاص وينبغي أن تكون إدارة الموارد البشرية جزءا من العملية التي يتم من خلالها تحديد الأشخاص المطلوبين وكيفية الاستفادة منهم بالإضافة إلى كيفية الحصول عليهم وكيفية إدارتهم كما ينبغي أن تتكامل بشكل تام مع كل عمليات الإدارة الأخرى (باري كشواي، 2006، ص 10، 11)

إن أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها تضع أهداف تسعى للوصول إلى تحقيقها عبر عمليات مختلفة وإدارة الموارد البشرية تعتبر جزءا من هذه العمليات بدعم المؤسسة وباختيار الأفراد المناسبين للاستفادة من أعمالهم وقدراتهم بالتعاون مع العمليات الأخرى الموجودة في المنظمة.

3.2 البيئة الرقمية:

البيئة نعرف بأنها "الإطار الذي يعيش فيه الإنسان ويحصل على مقومات حياته من غذاء وكساء وماوى ويمارس فيه علاقاته مع أقرانه من بني البشر" (دردار فتحي، 2003، ص 17)

"والبيئة الرقمية هي عبارة عن كل متكامل من مجموعة من المفاهيم الحديثة مثل: نظم البحث بالاتصال المباشر، النشر الإلكتروني، قواعد البيانات على الأقراص المدمجة، الفهارس الآلية، شبكات المعلومات فائقة السرعة متمثلة في شبكة الانترنت،



وتحول المكتبات بكافة أنواعها إلى مكتبات رقمية، الكترونية افتراضية...كلها متغيرات تعتبر مجتمعة عن بيئة تختلف تماما عن البيئة التقليدية ولكن المفهوم الشائع لهذه البيئة هو أنها تتلخص في شبكة الانترنت وجميع تكنولوجيات المعلومات والاتصال التي تلحق بها". (لحواطي عتيقة، 2013 / 2014 ص 35)

تعتمد البيئة الرقمية حديثا على مفاهيم عديدة تتعلق بمجال نقل المعلومات وحفظها عن طريق وسائل حديثة منها شبكات الانترنت، والأقراص المضغوطة وغيرها حيث تتميز هذه الوسائل بسرعة فائقة في نشر المعلومة.

والبيئة الرقمية (الالكترونية) تعرف بأنها" تشمل مختلف أنماط مجالات المعلومات التي تستخدم فيه التقنية العصرية في المكتبة الحديثة التي أصبح يطلق عليها المكتبة الالكترونية، أو المكتبة الرقمية أو المكتبة الافتراضية، وقد أصبح المصطلح الأخير هو الأمثل لوصف المكتبات التي تنتج خدمات الوصول إلى المعلومات المتاحة بما في ذلك الشبكة العنكبوتية العالمية (شبكة الانترنت) (بلهوشات الزويبر، بهلول أمنة، 2019، ص 175).

البيئة الرقمية تشمل المكتبة الالكترونية هذه الأخيرة التي تقدم خدمات معلوماتية عبر الشبكة العنكبوتية.

4.2 إدارة الموارد البشرية الرقمية:

وتعني كيف يمكن أن تتغير وظيفة الموارد البشرية نفسها في المنظمات لتعمل بطريقة رقمية، واستخدام الأدوات والتطبيقات الرقمية لتقديم الحلول والتجربة، والابتكار في إحدى الاستطلاعات البحثية وجد أن حوالي 56 من الشركات قد تم إعادة تصميم برامج إدارة الموارد البشرية فيها من أجل الاستفادة من الأدوات الرقمية المحمولة، وحوالي 51% من الشركات تقوم بإعادة تصميم مؤسساتها لتتلاءم نماذج الأعمال الرقمية، بينما يستخدم 33% من فرق الموارد البشرية بعض أشكال تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتقديم حلول لمشاكل الموارد البشرية و41% يعملون على تصميم

أنشطة تطبيقات للجوال لتقديم خدمات الموارد البشرية(ياسر عبد الرحمان، 2018 ص 215).

لقد تغيرت وظيفة الموارد البشرية حيث أصبحت تعمل بطريقة رقمية إذ تستخدم تطبيقات إلكترونية متعددة تتميز بالسرعة وقوة الانتشار، وذلك حتى تتلاءم هذه المنظمات مع التغيرات الخارجية التي تتميز بالتطور والنمو في مختلف الميادين، أو الاستفادة الفعالة من الخدمات التكنولوجية والأدوات الرقمية المحمولة وغيرها من شأنها أن تساهم مساهمة فعالة في تقديم خدمات للموارد البشرية وتشجيعهم على العمل والابتكار في مجال عملهم.

5.2 المنظمة :

تعرف بأنها " كل تنظيم اقتصادي مستغل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج أو التبادل للسلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية قد تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه" (سلاطينة بلقاسم، 2003، ص 44)

ويعرفها دروكر " بأنها عبارة عن مجموعة بشرية متكونة من أخصائيين يعملون معا لأداء مهمة مشتركة، وهي تتميز بخلاف التجمعات التقليدية، المجتمع، الجماعة، العائلة، بتصميم قصدي إنتاجا بشريا لمدة معينة" (دليو فضيل، 2003، ص 19، 20). المنظمة تضم رقعة جغرافية وموارد بشرية وقانون يسير العمل إضافة إلى أهداف مسطرة.

3. أهمية إدارة الموارد البشرية:

لقد تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية وأصبحت من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة، وتوجد أسباب كثيرة تفسر الاهتمام الكبير بمجال إدارة الموارد



البشرية باعتبارها كوظيفة إدارية متخصصة وأيضا كفرع من فروع علم الإدارة، ومن أهم هذه الأسباب مايلي:

*التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، وبالتالي كبر حجم العمال الصناعيين والتي تتصف بكل الصفات اللازمة، إذ يتم تكوينها من أجل إعدادها لممارسة عملها على أكمل وجه، ولهذا لا بد من العمل على الحفاظ عليها من خلال نظم وإجراءات مستقرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة ومسؤولة.

لقد تميز العصر الحديث بتحولات كبيرة حيث أصبحت الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات، لأن المورد البشري يعد ويكون بصورة مستمرة فيصبح طاقة بشرية مؤهلة تنفذ مهامها بكل خبرة وإتقان.

*ارتفاع مستويات التعليم وزيادة فرص الثقافة العامة أمام الموارد البشرية العاملين مما أدى إلى تغير في خصائصهم، وأصبح عامل اليوم أكثر وعيا عن عامل أمس نتيجة ارتفاع مستواه التعليمي والثقافي، ونتيجة هذا الوضع تحتم بوجود خبراء ومختصين في إدارة الموارد البشرية، وتوفير وسائل حديثة مناسبة للتعامل مع النوعيات الحديثة من الموارد البشرية.(محمد سعيد أنور سلطان، 1993، ص 29)

إن الاهتمام بالتعليم من شأنه أن يساهم في زيادة فرص الثقافة أمام المورد البشري، ما يلاحظ هو وجود خبراء ومختصين في مجال إدارة المورد البشري، فعامل اليوم أصبح يتميز بخصائص إيجابية أهمها ارتفاع مستوى تعليمه وثقافته وبالتالي الوصول إلى مستوى معين من الوعي والفتنة، كما أن توفير وسائل عمل حديثة ضرورة حتمية للتعامل مع الوضع الحديث المتميز ببروز نوعيات حديثة من الموارد البشرية.

فالتعليم "يعتبر رسالة إنسانية تربية تعني بتدريب المرء مند نعومة أظافره على التعرف بأمور الحياة، وعلى كيفية التصرف إزاء الآخرين واكتساب الخبرات والمهارات، بهدف تنمية مواهبه ومداركه ومساعدته على تخطي المشاكل وإيجاد الحلول لها، وعلى الابتكار في مجالات تخصصه ما يؤهله لاستلام المسؤوليات القيادية وبناء مجتمع راق يسير نحو الأفضل." (جرجس ميشال جرجس، 2005، ص 191).



*ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث تمثل الأجور نسبة عالية ومتزايدة من تكاليف الإنتاج في جميع المنظمات، الأمر الذي حتم الاهتمام بضغط تكلفة العمل وزيادة إنتاجية العاملين من خلال البحث والدراسة والإدارة الجدية التي يقوم بها جهاز متخصص في شؤون العاملين.

الاهتمام بالعمل الإنساني بالعمل على رفع نسبة الأجور، فجهد المورد البشري يقيم بأجر مناسب من طرف إدارة شؤون العاملين أو شؤون الموارد البشرية والعمل على تشجيعه للمساهمة في زيادة الإنتاجية.

*اتساع نطاق التدخل الحكومي في علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال عن طريق إصدار القوانين والتشريعات العمالية، ومن تم ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين المعقدة، حتى لا تواجه المنظمة مشاكل قانونية.

أي منظمة لا تعمل بصورة اعتباطية حتى لا تقع في مشاكل عديدة ، فلا بد من وضع قوانين وتشريعات عمالية من شأنها أن تنظم العمل وعلاقات العمل سواء بين العاملين أو بين العاملين والمنظمة.

*الاتجاه المتزايد نحو الحجم الكبير، والذي أدى إلى تضخم المنظمات في مجالات الأعمال المختلفة وظهور أشكال حديثة من المنظمات ،وذلك في ظل العولمة وتعدد مشاكل التعامل مع المنظمات نتيجة اختلاف الجنسيات والمهارات والتخصصات.

لقد أدى تطور المنظمات إلى حدوث تأثيرات إيجابية منها ،أنه أصبح ينظر إلى العمال وفي خضم العولمة بأنهم الطاقات البشرية وهو الأساس الذي تهدف إليه إدارة الموارد البشرية وذلك لتعظيم القيمة المضافة من الأداء البشري. فالاتجاهات الحديثة التي أوجدتها العولمة ومتابعة التكنولوجيا وللمشاركة في المنظمات العالمية شارك في الولاية أو كن أنت الولاية.

*بروز دور وأهمية النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن حقوق العاملين وتحمي مصالحهم.



*ارتفاع مستوى تطلعات العاملين نتيجة لارتفاع مستويات معيشتهم وزيادة درجة وعيهم وثقافتهم، بحيث أصبح العامل يتوقع من عمله ومن المنظمة التي يعمل فيها أكثر من مجرد الحصول على عائد مادي يكفل مستوى معيشي لائق، بل يتطلع أيضا إلى العمل في مناخ ملائم وإلى إشباع العديد من الحاجات الاجتماعية والنفسية والذاتية، الأمر الذي تطلب وجود مختصين في علم النفس الإداري وعلم النفس الاجتماعي (محمد سعيد أنور، 1993، ص 29، 30)

في ظل التطورات الحديثة والمعاصرة ظهرت منظمات ونقابات عمالية تدافع عن حقوق الموارد البشرية، فالعامل أصبح يطمح أن يعمل في مناخ تنظيمي مناسب يتحقق من خلال إشباع مختلف احتياجاته.

4. أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن أهداف إدارة الموارد البشرية تعد كثيرة ومتنوعة، وسوف تشتمل في أوقات مختلفة على بعض إن لم يكن كل الأهداف التالية:

*توجيه النصح إلى الإدارة بشأن السياسات الخاصة بالموارد البشرية اللازمة لضمان أن المؤسسة لديها قوة عاملة على مستوى عالي من الكفاءة والتحفيز، ولديها مجموعة من الأشخاص المؤهلين للتكيف مع التغيير، علاوة على ضمان التزام المؤسسة بالتزاماتها القانونية الخاصة بالعمل.

*تنفيذ والحفاظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الضرورية الخاصة بالموارد البشرية حتى تمكن المؤسسة من تطبيق أهدافها.

*المساعدة في تطوير الإستراتيجية العامة للمؤسسة، وبصفة خاصة بالنظر إلى ما يتعلق بالموارد البشرية.

*توفير الدعم والظروف التي سوف تساعد المديرين التنفيذيين في تحقيق أهدافهم.

*التعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص وذلك حتى يضمن ألا تقف مثل هذه الأشياء في طريق تحقيق المؤسسة لأهدافها.



* توفير قناة اتصال بين القوة العاملة وإدارة المؤسسة.

* القيام بدور المشرف على القيم والمعايير المؤسسية في إدارة الموارد البشرية.(باري كشواي، 2006، ص ص 12،13)

حتى تتوفر المؤسسة على يد عاملة تتميز بمستوى عالي من التأهيل والكفاءة لا بد إتباع التوجيهات الايجابية بشأن السياسات الخاصة بالموارد البشرية، كما أنه يتعين على المؤسسة أن تحافظ على كل الإجراءات الضرورية وكذا توفير الدعم اللازم للمديرين والمنفذين والمساعدة على تحقيق أهداف المؤسسة، بالتركيز على المورد البشري والاهتمام به بصورة مستمرة، وكذا الاستعمال الواسع لقنوات الاتصال للتعامل مع الأفراد سواء في الحالات العادية أو في حالة الاستعداد الدائم لمواجهة الأزمات الصعبة.

5. الوظائف الأساسية للموارد البشرية: تتمثل فيما يلي:

1.5. تحليل العمل:

تعني هذه الوظيفة التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة، وتصنيف هذه الوظيفة، وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها وتصميم الوظيفة بشكل مناسب، وتحديد مواصفات من يشغلها.

2.5. تخطيط القوى العاملة:

تعني بتحديد احتياج المنظمة من أنواع وإعداد العاملين، ويتطلب هذا تحديد طلب المنظمة من العاملين، وتحديد ما هو معروض ومتاح منها، والمقارنة بينهما لتجديد صافي العجز والزيادة في القوى العاملة بالمنظمة.

3.5. الاختيار والتعيين :

وتهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصفياتهم من خلال طلبات التوظيف والاختبارات والمقابلات الشخصية، وغيرها من الأساليب، وذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.



4.5. تصميم هيكل الأجور:

وتهتم هذه الوظيفة بتحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة وتحديد أجرها، وتحديد درجات أجره للوظائف، كما تهتم الوظيفة بإدارة سليمة لنظام الأجور مقابل سليم للقيم المختلفة للوظائف.

5.5. تصميم أنظمة الحوافز:

وتعني الوظيفة بمنح مقابل عادل للأداء المتميز ويمكن تحفيز العاملين على أدائهم الفردي أو أدائهم الجماعي، فتظهر الحوافز الفردية والحوافز الجماعية، وأيضا حوافز على أساس أداء المنظمة ككل.

6.5. تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين:

تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة، كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية، واجتماعية ورياضية وقانونية، وقد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها. (أحمد ماهر، 2004، ص 29).

7.5. تقييم الأداء:

تهتم كل المنظمات تقريبا بتقييم أداء موظفيها، ويتم ذلك من خلال أساليب معينة وغالبا ما يقوم بالتقييم الرؤساء المباشرين بفرض التعرف على الكفاءة العامة للعاملين ويفرض التعرف على أوجه القصور في هذا الأداء.

8.5. التدريب:

تمارس المنظمات أنشطة التدريب بفرض رفع كفاءة ومعرفة ومهارات العالين وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة، وعلى الشركة أن تحدد احتياج المرؤوسين للتدريب، وأن تستخدم الأساليب والطرق المناسبة، وأن تقيم فعالية هذا التدريب.

9.5. تخطيط المسار الوظيفي:

تتم هذه الوظيفة بالتخطيط للتحركات الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة، وعلى الأخص فيما يمس النقل، والترقية، التدريب ويحتاج هذا إلى التعرف على نقاط القوة لدى الفرد ونقاط الضعف لديه (أحمد ماهر، 2004، ص 30)

6. تحول إدارة الموارد البشرية إلى بيئة رقمية:

تعتبر التطورات التقنية وتقنيات المعلومات والاتصالات من الظواهر الرئيسية المرافقة للعولمة، والقوى المحركة لها، وأهم سبب في انتقال العالم من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة، فصارت المعلوماتية مطبقة نظاميا على كافة الميادين وعلى مستوى جميع المؤسسات، لتحقيق التكامل بين النظم الميكانيكية والمالية، نظم الحاسب الآلي ونظم الأفراد إذ صبغ طابع الرقمية على كل من الوظائف، والمهام والمحتويات وكذا العلاقات المتعلقة بالموارد البشرية، مما خلق ثورة إدارية استوجبت تفعيله تأهله وتطوره خالفا لما كان له سابقا من جهة وتوفير بنية تحتية تساهم في ذلك من جهة أخرى، هذا ما يمكن وصفه بالوجه الآخر لتحول إدارة الموارد البشرية إلى الرقمنة للموارد البشرية (بن يمينة خيرة وآخرون، 2019، ص ص 77، 78)

إن للعولمة الدور الكبير والفعال والمحرك الأساسي للعالم إذ ساهمت في تطوير وسائل وتقنيات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات واستعمالها في جميع المجالات وعلى مستوى كل المنظمات، مما أدى إلى ضرورة تأهيل المورد البشري قصد تطوير عمل المؤسسة وجعلها مسابرة لكل التغيرات الخارجية، هذا كله ساهم في تحول إدارة الموارد البشرية إلى الرقمنة والالكترونية للمورد البشري.

7. تأثير الرقمنة على وظائف إدارة الموارد البشرية:

1.7. جذب واستقطاب العاملين:



يساعد نظام المعلومات على جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المترشح المناسب لشغل الوظيفة وتحقيق هذا النظام أي أن نظام الاستقطاب بالمؤسسة عدة فوائد وهي:

* توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة والاختبار...).

* توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة.

* توفير المعلومات الأساسية للقائمين بالمقابلة وإعداد التقارير الضرورية عن المترشحين للوظائف.

* توفير المعلومات اللازمة لتقييم عملية الاستقطاب وتحديد تكاليف الإعلانات عن الوظائف.

* زيادة عدد المترشحين المؤهلين بالدرجة الكبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات وبذلك يتمكن المسؤول من تحديد المصادر التي تهيأ أكثر العاملين نجاحا في المستقبل.

* زيادة معايير الاختبار سواء كانت تلك المعايير الموضوعية مرتبطة بالعمل أم معايير ذاتية لبعض أسماء الشخصية.

الاستقطاب يتمثل في جذب العمال إلى وظائف العمل الشاغرة عن طريق حفظ المعلومات الخاصة بالمترشحين للوظيفة، تم اختيار العامل المناسب أي التي تتوفر فيه الشروط المناسبة والضرورية لشغل الوظيفة. ومن الأحسن تطبيق مبدأ هنري فايول H. fayol 1841 / 1925 " صاحب نظرية التقسيم الإداري المعروفة بوضع العامل المناسب في المكان المناسب.

2.7. التوظيف الإلكتروني:

تمثل تقنيات الحكومة الإلكترونية القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال محورا رئيسيا في إدارة الموارد البشرية، فهي تساعد من خلال أنظمتها المعلوماتية على



تحسين وإدارة عملية التوظيف، التي تمثل جوهر وظائف إدارة الموارد البشرية بتحويلها من الحالة التقليدية إلى الحالة الالكترونية(بن يمينة خيرة وآخرون،2019، ص ص 87، 88)

لقد اعتمدت طريقة التوظيف الالكتروني من أجل توظيف الأفراد عن طريق الوسائل الاتصالية حيث تميزت بالسرعة وتحسين عملية التوظيف، فإدارة المورد البشرية انتقلت من حالة تقليدية بطيئة إلى حالة الكترونية سريعة وفعالة.

3.7.التكوين الالكتروني:

يعرف التكوين الالكتروني بأنه عملية التكوين باستخدام شبكة الانترنت المعتمدة على بث ونشر المحتويات في أشكال مختلفة، إدارة العملية التكوينية ومجموعة المتدربين عبر الشبكة وجود مختصين في تطوير وتنمية المحتويات فعملية التكوين الالكتروني تزيد من إمكانية وصول الموظفين إلى التكوين والتعليم ويتم ذلك بطريقة سريعة وبتكاليف منخفضة بالإضافة إلى إشراكهم في العملية التكوينية، ويمكن للتكوين الإلكتروني من أن ينظم بطريقة متزامنة من خلال وجود علاقة مباشرة ما بين المكون والمتكون مزودا بأجهزة كمبيوتر مرتبطة ببعضها البعض أو باستخدام التكنولوجيا القاعة الافتراضية، المحاضرات عن بعد.(بن يمينة خيرة وآخرون،2019،ص 89)

إن عملية التكوين ضرورية ولا بد منها، من شأنها أن تكسب الفرد مهارات ومعارف مفيدة، فنتيجة الرقمنة في إدارة الموارد البشرية ظهر ما يعرف بالتكوين الالكتروني، أي التكوين باستعمال شبكة الانترنت، هذا ما يحقق السرعة في العمل وانخفاض تكاليف عملية التدريب.

4.7.تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية:

نظام المعلومات الموارد البشرية الآلي عدة أنظمة فرعية نذكر أهمها:

7. 1.4.النظام الفرعي لتخطيط القوى العاملة:



يساهم هذا النظام الإداري في تحديد احتياجاتها من الأفراد للمستقبل للمساعدة في التنبؤ بالأجور والتخطيط وتحليل وتقديم الوظيفة وأصناف القوى العاملة.

2.4.7. النظام الفرعي للأداء:

يوفر نظام معلومات الموارد لبشرية معلومات حول أداء العاملين مما يساعد المؤسسة في ربط نظم التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد وضع الحلول لمشاكل الأداء، بحيث أن البرمجيات الخاصة بالتقييم يمكن أن تجدد نوع الطريقة المناسبة للتقييم بحيث تساهم تحديد أو توفير معلومات حول الفروقات الموجودة في أداء العمال، مما يساعد إدارة الموارد البشرية في تصحيح مشاكل هؤلاء العمال.

3.4.7. النظام الفرعي للتدريب:

يهتم بتوفير معلومات عن العملية التدريبية التي تقوم وقامت بها المؤسسة سابقا و الأفراد الذين استفادوا منها والفترات والأماكن التي تمت فيها.

4.4.7. النظام الفرعي للاستحقاقات:

تتضمن تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب واستقصاء الأجور وإضافة إلى تحديد الحوافز فوائد، كما يوفر معومات حول معدلات الدفع (حدود الراتب والتغيير من فترة إلى أخرى) (خيرة بن يمينة وآخرون، 2019 ص ص 90، 91)

يعتبر التخطيط عملية إدارية أساسية ومهمة في أي منظمة عن طريقها يخطط لسير العمل، بتوفير معلومات حول أداء الموارد البشرية مع وضع احتمال وقوع مشاكل طارئة، فالتخطيط يكون على المدى الطويل، وكذلك التخطيط الخاص بالعملية التكوينية بجمع المعلومات عن العمليات التدريبية، مع تقويم أداء الأفراد وتقديم أجور وحوافز معينة.



8. إيجابيات وسلبيات رقمنة إدارة الموارد البشرية: يمكن إيجازها فيما يلي:

1.8. إيجابيات رقمنة إدارة الموارد البشرية:

تشير مختلف الدراسات إلى أن لاستخدام التكنولوجيا الرقمية في ممارسات إدارة الموارد البشرية عدة إيجابيات والتي نذكر منها:

* تخفيض تكاليف تخزين البيانات الخاصة بالموظفين.

* السرعة في استخراج ومعالجة البيانات.

* التوقيت الدقيق في البحث على البيانات وتوفر البيانات.

* التحليل الدقيق للبيانات يؤدي إلى اتخاذ قرارات صائبة.

* إتاحة الفرصة لمواجهة أفضل لمتغيرات البيئة. (خوضه مصطفى، بن عبو الجيلالي، 2021، ص 698)

* شفافية أنظمة المنظمة.

* تخطيط فعال للوظائف.

2.8. سلبيات رقمنة إدارة الموارد البشرية:

رغم الفوائد الكثيرة التي أحدثتها التطورات الكبيرة في مجال التكنولوجيا إلا أن هذا لم يمنع وجود سلبيات لهذه التكنولوجيا الحديثة والمتمثلة في ما يلي:

* مشكلة أمن البيانات: تعني التكنولوجيا الرقمية أنه يمكن جمع وتخزين كميات هائلة من البيانات يمكن أن يكون هذا معلومات خاصة تتعلق بالأفراد أو المنظمات، قد يكون من الصعب جدا الحفاظ على سريتها ومجرد خرق واحد يمكن أن يؤدي بوصول كميات هائلة من المعلومات الخاصة إلى أطراف أجنبية .

*التعقيد: لم يعد من السهل التعامل مع الأجهزة التكنولوجية الحديثة نظرا للتعقيد، فالسيارات الحديثة أصبحت عبارة عن كمبيوترات متحركة كما أن التعامل المستمر مع إعدادات الهواتف الذكية يمكن أن يؤدي إلى أخطاء مكلفة.

*مخاوف الخصوصية: أصبح من الصعب أن تكون لديك خصوصية شخصية في العالم الرقمي، وهذا ما يزيد من مخاطر سرقة بياناتك الشخصية أو بيعها إضافة إلى عدة سلبيات أخرى كتضاؤل العلاقات الإنسانية حيث أصبحت الشبكات الاجتماعية تحل محل الاتصال الحقيقي كما أن البشر أقل قيمة في مكان العمل حيث يتم استبدال أدوارهم بالتكنولوجيا الحديثة، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض في الأجور والبطالة للعمال العاديين وبالتالي زيادة سرقات الملكيات الفكرية والمشاكل الصحية، حيث يمكن أن يؤدي استخدام التكنولوجيات باستمرار إلى الشعور بالأم والعزلة الاجتماعية وربما حتى يكون عاملا مساهمنا في تكوين أعراض الاكتئاب. (خوضة مصطفى، بن عبو الجبالي، 2021 ص 699)

بالرغم من فوائد رقمنة إدارة الموارد البشرية فهي تعمل على تخفيض تكاليف العمل والاختصار في الوقت بالسرعة في العمل، مع التحليل الدقيق للمعلومات دون الوقوع في الأخطاء مع إتاحة الفرصة لمواجهة أفضل المتغيرات البيئية، بالاستعداد الدائم لكل التغيرات الخارجية، بالرغم من تعدد الجوانب الايجابية لاستخدام الرقمنة في إدارة الموارد البشرية، إلا أنها لا تخلو من الجوانب السلبية والتي تنعكس سلبا على الفرد والمجتمع ككل، فبعد أن كانت وسيلة فعالة في تحقيق التطور والتنمية. فقد تتحول إلى نقمة على الموارد البشرية والمؤسسة ككل، فتعقد البيئة الرقمية من شأنه أن يخلق صعوبة التعامل مع الأجهزة التكنولوجية المتطورة ما يؤدي إلى خسائر عديدة، وإحلال التكنولوجيا محل اليد العاملة ما ينتج عنه ارتفاع نسبة البطالة .

والعيش في عوالم افتراضية ينتج عنه تباعد في العلاقات الاجتماعية وبالتالي شعور المورد البشري بالعزلة والاعتراب في عمله، دون أن ننسى مشكلة تسرب المعلومات المخزنة إلى جهات أجنبية، باعتبارها سرية مهمة للغاية.

خاتمة:

من خلال ما سبق ذكره يبقى العمل في البيئة الرقمية من طرف إدارة الموارد البشرية من أهم التطورات الأخيرة والسريعة التي عرفها العصر الحالي، حيث وجدت إدارة الموارد البشرية نفسها مطالبة بابتكار طرق جديدة ومتنوعة حول تقديم خدماتها وطرق تسييرها للعمل داخل المؤسسة وخارجها، ما فرض عليها تغيير طريقة عملها بانتهاج طرق جديدة تستخدم فيها تكنولوجيا حديثة ومعاصرة، فإدارة الموارد البشرية تحتم عليها أن تختار عمال قادرين على العمل في بيئة رقمية ديناميكية مع تكوين العمال بصفة مستمرة ودائمة من أجل تحديث معارفهم ومهاراتهم و اكتساب كفاءات رقمية، فالعمل على توظيف خبراء في المجال الرقمي أصبح ضرورة تعمل إدارة الموارد البشرية على توفيرها، كل هذا يمكن إدارة البشرية من العمل في بيئة رقمية وفي ظل نسق مفتوح مسائر لكل التغييرات الخارجية.

+ قائمة المراجع:

أولاً: المؤلفات:

1. أحمد ماهر. (2004) إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مصر، الدار الجامعية.
2. باري كشواي. (2006) إدارة الموارد البشرية، ط2، ترجمة، بدار الفاروق، القاهرة، مصر، دار الفاروق للنشر والتوزيع.
3. حسين إبراهيم: بلوط. (2002) إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، بيروت، لبنان دار النهضة العربية.
4. محمد سعيد أنور سلطان. (1993) إدارة الموارد البشرية، بيروت، لبنان، الدار الجامعة الجديدة للنشر.
5. فتحي محمد أبو عيان. (2000): دراسات في علم السكان، بيروت، لبنان، دار النهضة العربية.

6. دردار فتحي. (2003) البيئة في مواجهة التلوث، الجزائر، دار الأمل.
7. دليو فضيل. (2003) اتصال المؤسسة، القاهرة، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع.

ثانياً: الأطروحات:

8. لحواطي عتيقة. (2013 / 2014). استرجاع المعلومات العلمية والتقنية في ظل البيئة الرقمية ودوره في دعم الاتصال العلمي بين الباحثين، معهد علم المكتبات والتوثيق، جامعة قسنطينة2.

ثالثاً: المقالات:

9. بلهوشات الزبير، بهلول أمينة. ديسمبر (2019) المهام الجديدة لأخصائي المعلومات في البيئة الرقمية، المجلد6 عدد خاص في مجلة التدوين، جامعة محمد بن أحمد وهران 02، العدد 12، ص 184- 167.
10. ياسر عبد الرحمان. (2018) إدارة الموارد البشرية وتحديات التحول الرقمي في منظمات الأعمال، مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، المسيلة، العدد05، ص 207- 219.
11. سلاطنية بلقاسم، ديسمبر (2003). العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية بجامعة بسكرة، عدد 05، ص 37- 52.
12. خوضة مصطفى، بن عبو الجيلالي. (2021). تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، حوليات الجزائر1، المجلد35، العدد01، ص 688- 708.
13. خيرة بن يمينه خيرة وأخرون. مايو (2019) : دور الرقمنة والإدارة والالكترونية في تثمين إدارة الموارد البشرية، مجلة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح، اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة بني سويف، مج7، ع12، ص 67- 100.

رابعاً: القواميس والمعاجم:

14. جرجس ميشال جرجس.(2005). معجم مصطلحات التربية والتعليم (عربي، فرنسي، انجليزي)، بيروت، لبنان.
15. قاسي ناصر(2011)، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.