

# إدارة الموارد البشرية الكترونيا

د. بوزيان عثمان

جامعة سعيدة

ابن احمد عبد القادر

جامعة تلمسان

## ملخص

إن التقدم التكنولوجي المتسارع في المجال الإلكتروني، الاتصال والمعلوماتية ومع تطور أجهزة الكمبيوتر والانترنت أدى إلى إحداث تغيرات تقنية كبيرة في أساليب وطرق إنجاز الوظائف وممارسة مختلف أنشطة المؤسسة، ولقد استخدمت هذه التقنيات في تطوير نظم المعلومات من نظم معلومات تقليدية التي تتميز باستخدام كمية ضخمة من الأوراق لتسجيل البيانات التي يصعب تحليلها والمحافظة على سريتها وبطء عملية استرجاعها، إلى نظام معلومات آلي يعالج المشكلات التي واجهها النظام التقليدي حيث يلعب دور هام وحيويا داخل المنظمة بصفته منتجا للمعلومات التي يتم على أساسها اتخاذ القرارات وبناء الإستراتيجيات وحل المشكلات والقيام بمختلف المعاملات، ونظرا لتزايد أهمية استخدام الحاسوب في نظم المعلومات فقد اعتمد عليه في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية يوما بعد يوم من أجل تسهيل القيام بالممارسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية بكفاءة وفعالية.

**الكلمات المفتاحية:** نظم معلومات الموارد البشرية، الثورة التقنية، إدارة الموارد

البشرية الكترونيا، فعالية وكفاءة وظيفة الأفراد..

## Résumé :

La gestion des ressources humaines concerne les autres aspects des RH, comprenant moins de contraintes légales mais plus sujettes à une politique de gestion. La gestion de la carrière du travailleur, de son recrutement jusqu'à la pension, y est en particulier développée. Sont ici gérées les données personnelles (âge, adresse, famille...), les compétences et diplômes, les formations suivies, les niveaux de salaire et la fonction, l'enregistrement des données du curriculum vitae.

L'e-DRH est la nouvelle forme de gestion informatisée des ressources humaines. Elle permet aux directions et management de gérer l'ensemble de

leurs activités en tenant compte des ressources humaines et en sachant rapidement en quantifier les effets (effectifs, coûts, rendement, manque ou surplus de personnel ...). L'e-DRH peut donner des indicateurs précieux conduisant à la prise de décision quantifiée.

## مقدمة:

إن العنصر البشري المتمثل في الأفراد وجماعات العمل، هو أهم القوى وأعضمها أثرا في تشكيل حركة المنظمة، فهم الذين يتخذون القرارات التي تهيء للمنظمة فرص الانطلاق والنجاح أو تسبب مشكلات ينتج عنها خسائر واحتمالات الفشل والانهيار.

وكثيرا ما يكون فقدان القدرات الإدارية وضعف نظم العاملين، وليس عدم توافر الموارد المالية هو السبب في فشل برامج التنمية، وعرقلة الاستثمارات، وتمثل الموارد البشرية وإدارتها وسياسات نظم العاملين، الإطار العام الشامل الذي يحقق أهداف المنظمة سواء شمل ذلك وظائف الأفراد كتنخطيط الوظائف أو توصيف الأفراد أو تحسين ظروف العمل، أو شمل نظم الإختيار أو الترقية أو النقل وإعداد وتدريب العنصر البشري بكافة مستوياته داخل المنظمة وخدمته، وتحقيق الاستفادة الكاملة منه.

وإذا كانت درجة نجاح المنظمة ما زالت تقاس حتى اليوم بمدى الكفاءة في إنجاز الأعمال الإنتاجية والمؤشرات المالية، فإن إدارة المستقبل -بالإضافة إلى ذلك- سيتم قياس كفاءتها بقدرتها على إتخاذ القرارات اللازمة لإحداث التغيير والتطوير والتكيف مع البيئة والإبتكار والإبداع، وإن محور هذا التغيير والتكيف هو الموارد البشرية، ومحصلة نظمها المختلفة.

لقد جاءت الإدارة الالكترونية الموارد البشرية كي تتبنى هذه النظم، ليس بهدف وضع الخطط التنفيذية فحسب، بل كذلك لرسم مستقبل الموارد البشرية في المنظمة، فأصبحت تضمن حسن اختيار العاملين، والارتقاء بمستوى كفاءتهم وتطويرهم، وبالتالي رفع الأداء والكفاءة الكلية للمنشأة في ضوء العديد من العوامل التي فرضت نفسها على المنظمة الحديثة، منها تنوع الوظائف، والمنافسة الحادة، وضرورة تحسين الجودة والخدمات وتقديم الأفكار ومجابهة التقدم التكنولوجي، وما يتبعه من تغيير في الوظائف وفي الهياكل التنظيمية، وإحلال وظائف محل أخرى ...

## 1-مراحل تطور نظم معلومات الموارد البشرية:

لقد ساهمت التطورات التكنولوجية وبصورة خاصة تكنولوجيا الحاسوب في نمو وتطور نظم معلومات الموارد البشرية وأهم المراحل التطورية لهذا النظام تتمثل في ما يلي:

**1. 1 مرحلة الستينات:** في هذه المرحلة كانت معظم المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمات بدءاً بعمليات التوظيف والترقية والتنقلات والأجور وانتهاء براتب التقاعد ومعاملات إنهاء الخدمات تحفظ في سجلات تبوب وتنظم يدوياً. وفي هذه المرحلة كانت الإدارة تعاني من صعوبة استخدام المعلومات الواردة في السجلات عند الحاجة إليها بالسرعة الممكنة، كما وأن الأجهزة الحاسوبية كانت باهظة وقد لا تحتوي على ذاكرة مناسبة بقدرات عالية.

**1. 2 مرحلة السبعينات:** في هذه الفترة أصبحت الحواسيب متوفرة إذا استخدمت من قبل المؤسسات في القضايا المالية كاحتساب التكاليف أو الرقابة على المخزون. ومن أهم استخدامات الحاسوب في مجال إدارة الموارد البشرية في هذه المرحلة، استخدامه في تحديد الأجور والرواتب. ومع انتشار الحواسيب الشخصية اتجهت أغلب المؤسسات إلى استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية واتسعت تطبيقات هذه الأنظمة ليس فقط في تحديد الأجور والرواتب، وإنما في التخطيط للموارد البشرية وتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً، وكذلك في تصميم البرامج التدريبية والتطويرية وبرامج تقييم الأداء وبرامج التحفيز إضافة إلى برامج صيانة العاملين.

**1. 3 مرحلة التسعينات إلى الوقت الحاضر:** إن التوسع في تطبيقات إدارة الجودة الشاملة وانخفاض تكلفة الأجهزة الحاسوبية بشكل ملموس قياساً بالماضي شجع العديد من المنظمات المعاصرة إلى الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية بل أصبح استخدام هذه النظم من قبل المنظمات بمثابة سلاح استراتيجي لتحقيق المزايا التنافسية للمنظمة من خلال التنبؤ بالحاجات المستقبلية من رأس المال البشري واستثماره لزيادة الإبداع والابتكار.

## 2- ملامح الثورة التقنية المعاصرة:

تركز أهم التقنيات المعاصرة في ثورات متعددة أهمها:

- ثورة الهاتف - ثورة الحاسب الآلي

- ثورة الشبكة العالمية - ثورة اندماج الثورات الثلاثة:

الذكاء الاصطناعي + الهندسة الوراثية + الشرائح والبطاقات الذكية.

وقد انعكست تلك الثورات في مجالات كثيرة وأنتجت أنماطاً جديدة من الخدمات والمنتجات والمنظمات وأنماطاً في الأداء المؤسسي أهمها:

العلاج عن بعد Cyber-Medicine

E- Learning عن بعد  
التجارة الإلكترونية E- Commerce  
المصارف الإلكترونية E- Banking  
نظم الإنتاج المرنة Flexible Manufacturing Systems  
نظم تخطيط موارد المشروع Enterprise Resources Planning نظم إدارة  
العلاء Customer Relations Management System  
الحكومة الإلكترونية E- Government

### 3- آثار التقنيات الحديثة في المنظمات:

انعكس استعمال التقنيات الجديدة على منظمات العمل بكافة أشكالها ومجالاتها، وأنتجت أوضاعاً وممارسات جديدة على أنقاض أفكار وممارسات وأساليب عمل واهتمامات كانت سادت فيما قبل ظهور تلك التقنيات المعاصرة، وسيكون لتلك الأوضاع تأثيراتها على هياكل وفعالية الموارد البشرية في تلك المنظمات.

#### 1-3- الآثار التقنية:

- اختفاء المسافات وتضاؤل تأثيرها في حركة الأعمال، وانعدام تأثيرها في العالم نتيجة تزايد الاستعمال لوسائل الاتصال الحديثة.  
- تضاؤل أهمية المكان في نشاط المنظمات، إذ يكفي أن تتحقق للمنظمة أيًا كان موقعها آليات الاتصال ليتمكنها أداء عملياتها بنفس الكفاءة.  
- عدم أهمية الحجم الكبير في تحديد كفاءة أو قدرة المنظمات، إذ تستطيع المنظمة الصغيرة أداء الخدمات بنفس كفاءة المنظمة الكبيرة باستخدام تقنيات المعلومات والاتصالات، في حقيقة الأمر كثير من أهم وأنجح المنظمات المعاصرة لا يزيد حجمها عن بضعة أفراد مع بنية تحتية تقنية متطورة.  
- سرعة وكفاءة التواصل بين المنظمات والعاملين فيها والعلاء والموردين بغض النظر عن المسافات واختلاف التوقيت.

#### 2-3 - الآثار على الإنتاج والتسويق

- القدرة على تعديل المنتجات والخدمات بحسب طلبات الزبائن.  
- زيادة القدرة على الحركة والانتقال باستثمار التقنيات المحمولة.  
- الميل للتركيز على الشرائح المتخصصة في الأسواق نتيجة قدرة الحاسبات على فحص وتحليل وتصنيف المعلومات عن تركيب الأسواق وبيان مميزات الشرائح المختلفة.

### 3-3- الآثار على التسيير - التطور إلى أنماط الإدارة المرنة وهياكل التنظيم المتكيفة.

وظهور المنظمات التي تربطها تقنيات الاتصالات أكثر من القواعد والنظم الجامدة.  
-تداخل البيت والمكتب كأماكن للعمل نتيجة ازدياد الأفراد الذين يعملون من منازلهم مستثمرين إمكانيات تقنيات المعلومات والاتصالات المتاحة للجميع.  
-تتمكن التقنيات من خلق مواد جديدة وتتغلب على نقص الخامات والموارد الطبيعية، ومن ثم يكون الإنسان هو المورد النادر الحقيقي.

-التحول من أنماط وأساليب الرقابة الخارجية على البشر إلى أنماط الرقابة الذاتية.  
-ارتفاع معدلات رواتب ودخول العاملين ذوي المعرفة وتقارب مستوياتها في أسواق العمل المختلفة، وانخفاض مستويات الرواتب للعاملين العاديين الذين يعملون في الأعمال الروتينية وبالتالي إعادة توزيع الرواتب.

-انخفاض وقت العمل للفرد وزيادة أوقات الفراغ في نفس الوقت الذي يستمر العمل بالمنظمات على مدار الساعة.

### 3-4- الآثار على هيكل واداء الموارد البشرية: تبلور آثار التقنيات الحديثة

في كونها اختزلت فجوات الوقت والمسافة، وحققت المزيد من الترابط بين مكونات المنظمة وأسواقها والموردين المتعاملين معها، كما أكدت سرعة الاستجابة لمتغيرات السوق والوفاء الآني لطلبات الزبائن. وقد انعكست تلك الآثار على هياكل الموارد البشرية في منظمات العمل المعاصرة على النحو التالي:

-الاتجاه الواضح لتقليص حجم القوى العاملة نتيجة الاحتياج إلى أعداد أقل من العاملين لأداء ذات الأعمال بكفاءة أعلى.

-الاتجاه الواضع لاختفاء فئة الإدارة الوسطى المتخصصين في أعمال الوساطة بين

الإدارة العليا

وفئات التنفيذيين على اختلاف مواقعهم التنظيمية.

- كذلك الاتجاه إلى اختفاء الوسطاء بين المنظمة وزبائنها أو مورديها حيث تحل

محلهم تقنيات الاتصالات والمعلومات مثل التوريد في الوقت أو التعامل عبر الإنترنت.

-ضعف الاحتياج إلى العاملين متوسطي وعديمي المهارة الذين كانوا يشغلون أعمال

تتطلب قدرات عضلية دون الاحتياج إلى مهارات ذهنية حيث حلت التقنيات الجديدة

محلهم بكفاءة أعلى.

- تنامي الاحتياج إلى فئات جديدة من العاملين ذوي المعرفة المتخصصين في أعمال البرمجة للحاسب الآلي وغيرهم من أصحاب المهارات الفكرية والقدرات الذهنية القادرين على استيعاب التقنيات الجديدة وتطبيقها في أعمال الإدارة وأنشطة المنظمات المختلفة.

- تزايد الاحتياج إلى الموارد البشرية القادرة على تفعيل الصلاحيات التي تعهد إليهم في المنظمات المعاصرة المتجهة بدرجات متزايدة إلى أنماط القدرة على العمل في الفريق.

- تزايد الحاجة إلى موارد بشرية تتمتع بقدرات هائلة على تنويع الأعمال والانتقال السريع بين مواقع العمل المختلفة على اتساع العالم، والقدرة على التكيف مع الثقافات المتعددة التي تتعامل معها المنظمات العالمية.

- أهمية تمتع الموارد البشرية الجديدة بخصائص مهمة تتناسب مع واقع ظروف العمل الجديدة ومن أهمها: الرغبة في الإنجاز والسعي إلى التميز والابتكار والتجديد والاستعداد للخدمة وتقبل واستيعاب التغيير.

- تحول نظم وعلاقات العمل من مفهوم "الاستخدام" إلى مفهوم "الشراكة"، وتغير النظرة إلى الموارد البشرية من كونهم "أجراء" إلى كونهم "أصحاب مصلحة" في المنظمة.

- تحول اهتمام إدارة الموارد البشرية من مجرد توفير اليد العاملة لقطاعات المنظمة المختلفة إلى اهتمام أصيل بتشغيل الموارد البشرية لتحقيق النتائج المستهدفة من استقطابهم للعمل وذلك بتفعيل مفهوم "إدارة الأداء" "Performance Management".

#### 4- خصائص التكنولوجيا المتعلقة بإدارة الموارد البشرية:

إن المنافع الناتجة عن تطبيق النظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية، تنتج من تطبيق التكنولوجيا في هذه النظم، وهذه التكنولوجيا تتصف بالخصائص الآتية:

4-1- **التكامل:** يعنى التكامل إلى أي مدى ترتبط الوظائف المختلفة بالنظام الكلي للمنظمة، ويقصد بالتكامل هنا تكامل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية مع نظم المعلومات الأخرى المتعلقة بالموازنات، إدارة المنافع، التنبؤ بالأجور.

4-2- **قواعد بيانات عامة ومرتبطة معاً:** تعمل هذه القواعد على تكامل نظام المعلومات من خلال توفير المعلومات عن النواحي الكلية المرتبطة بالمنظمة.

4-3- **التكنولوجيا المرنجة:** شركات إنتاج الحاسب الآلي تقوم بتصميم نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، وهذه التطبيقات تتسم بالمرونة الكبيرة مثل نظم دعم القرار ونظم التشغيل المتعلقة بالموارد البشرية.

**4-4- المعلومات الآمنة:** نظم إدارة الموارد البشرية يجب أن تمدنا بمعلومات آمنة وذلك لحماية البيانات والمعلومات الموجودة في المنظمات من الحصول عليها بطرق غير مرخصة وغير رسمية من قبل الآخرين.

**5-4- تدفق العمل:** وهي تعنى بخطوات الحصول على الخدمة من المنظمات الأخرى، وتدفع العمل يتم من خلال إعداد المستندات والملفات إلكترونياً داخل المنظمة. والهدف الرئيسي لتحسين الإجراءات إلكترونياً هو تقليل وإزالة فاقد العمليات، تبسيط العمل، توفير تغذية مرتدة من العملية، خفض فترة النشاط وخفض الأخطاء في أداء الخدمة.

**6-4- تنمية العمليات:** بعض من نظم إدارة الموارد البشرية يمكن أن تكون إلكترونياً من خلال تنمية العمليات مثل خطوات الاختيار والتعيين، خطوات حساب الأجور والمرتبات والاقطاعات والخصومات منها.

**7-4- الإنترنت والمواقع الإلكترونية:** من مكونات نظم إدارة الموارد البشرية التي تقدمها الشركات الرائدة في نظم تخطيط الموارد والتي تتيح استخدام الإنترنت والمواقع الإلكترونية تخفض تكاليف الأداء، كما أن تطبيقات التوظيف يمكن الحصول عليها من خلال مختلف المواقع الإلكترونية الحكومية أو الخاصة.

## **5- خصوات تصميم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية:**

هناك خمس خطوات أساسية تتبع لتصميم نظام المعلومات للموارد البشرية وهي:

**1-5- التحليل الأولي للأنظمة:** تتضمن هذه الخطوة تحليل وإدراك المشاكل ووضع الحلول لها، إضافة إلى تحديد وتعريف كافة المعوقات والصعوبات الناجمة عن البيئة والتي من الممكن أن تؤثر في النظام وتحديد الأهداف والمتطلبات التشغيلية للنظام، كذلك إعداد دراسة جدوى، وتقرير وافي عن سياسات الأفراد العاملين.

**2-5- التصميم الأولي للأنظمة:** تنطوي هذه على وضع أنظمة بديلة وفقاً للأهداف المحددة والمعوقات، كذلك وضع التوصيات والاقتراحات، وتحديد المتطلبات الهندسية اللازمة لكل بديل مع تحديد وتقييم تأثير العوامل البشرية والهندسية على النظام المقترح.

**3-5- هندسة الأنظمة:** تركز هذه الخطوة على تحديد الشروط التفصيلية لهندسة الآلات وتشغيل الأنظمة، ووضع التسهيلات والأدوات اللازمة المستخدمة في الأنظمة المختلفة، كذلك القيام بتنفيذ دراسة حول فاعلية التكلفة لكل بديل للأنظمة المصممة، وتحديد مسؤولية اتخاذ القرار، إضافة إلى ذلك توفير وهيئة الشروط اللازمة للأفراد العاملين على الأنظمة المختلفة.

4-5- **اختيار وتصحيح الأنظمة:** تتضمن هذه الخطوة تحديد واختبار الأنظمة الفرعية

وكذلك اختبار النظام الكلي للأفراد، كما تكون هناك اختبارات أثناء تطبيق النظام.

5-5- **تقويم الأنظمة:** تتضمن هذه الخطوة الجوانب التالية: قياس أداء النظام، تقييم

أداء النظام، إمكانية تعديل النظام عند الضرورة، تطبيق النظام المعدل، التقويم المستمر والمتابعة للنظام.

## 6- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

1-6- **المفهوم:** هو نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي أساسا

إلى توفير المعلومات للإدارة لاتخاذ القرارات المختلفة بفعالية وكيفية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أداءه في تحقيق أهداف المنظمة. وأن الأساس في توفير هذه المعلومات هو بناء قاعدة بيانات Data Base تضم البيانات التي تتعلق بالأفراد والوظائف والبرامج .

فإدارة الموارد البشرية الإلكترونية" منهجية إدارية جديدة تقوم على الاستيعاب والاستخدام الواعي لتقنيات المعلومات والاتصالات في ممارسة الوظائف الأساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية.

أو هي نمط جديد من الفكر والممارسة الإدارية يتبنى معطيات عصر المتغيرات السريعة، ويستوعب تقنياته المتجددة، ويطبق آلياته الفاعلة وتستثمر تقنيات المعلومات والاتصالات في أداء وظائفها.

## 2-6- خصائص إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: أهم ما يميزها نذكر:

- تبني مفاهيم " الإدارة الإستراتيجية" من حيث وضوح الرؤية والرسالة الأساسية للمنظمة والتعامل الإيجابي مع المناخ المحيط الداخلي والخارجي، وتحديد الأهداف الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

- التعامل الفوري والإيجابي مع التحولات في سوق العمل وتطورات هيكل الموارد البشرية اللازمة للمنظمة، وتعديل أساليب وخطط الاستقطاب والاختيار بما يتوافق مع تلك التحولات.

- التطوير المستمر والسريع لإعادة هندسة الهياكل التنظيمية ونظم وإجراءات العمل وأسس اتخاذ القرارات وتوزيع الصلاحيات والمسئوليات في شؤون إدارة الموارد البشرية لمواكبة تطورات التقنية.



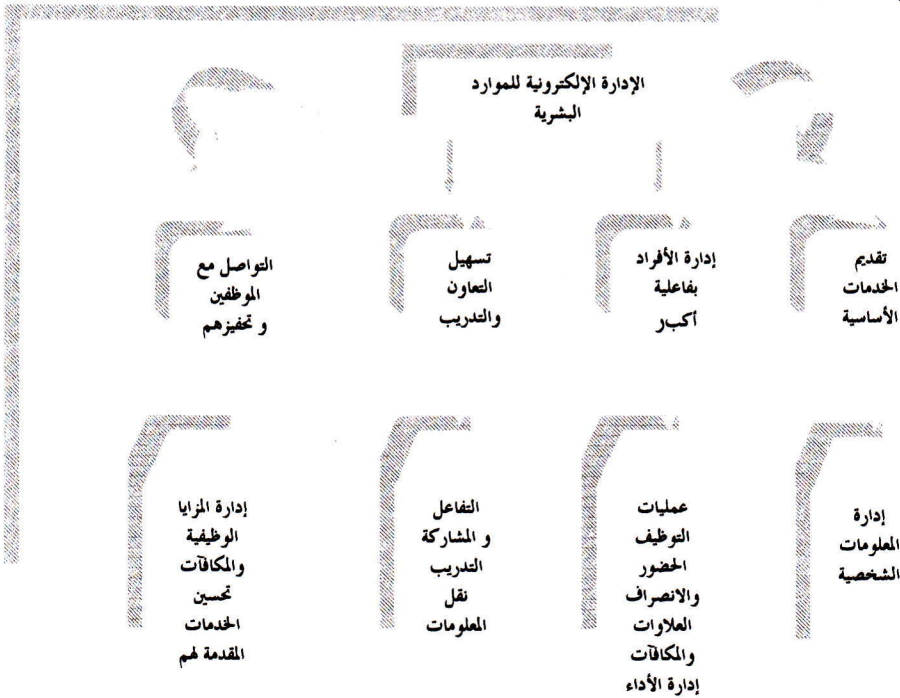
- تيسير التعلم واستثمار الخبرات والمعرفة المتراكمة للموارد البشرية وتوظيفها لتنمية القدرات التنافسية للمنظمات من خلال مفهوم "إدارة المعرفة" بأبعادها الثلاثة:

خلق المعرفة KNOWLEDGE CEEATION توزيع المعرفة KNOWLEDGE KNOWLEDGE DISSMINATION استخدام المعرفة KNOWLEDGE APPLICATION

-التعامل في سوق العمل العالمي بحثاً عن الموارد البشرية الأفضل- . الاعتماد على تقنيات العصر الأساسية وهي الحاسب الآلي، وتقنيات المعلومات، وتقنيات الاتصالات، وشبكة الإنترنت وما نشأ عنها من انتشار البريد الإلكتروني وشبكات الربط الداخلية والخارجية.

### 7- مجالات إدارة الموارد البشرية إلكترونياً e-HRM:

يمكن تقسيم مجالات e-HRM الأساسية إلى أربعة، تشمل تقديم الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد، تسهيل التعاون والتدريب والتواصل مع الموظفين وتحفيزهم ويوضح الشكل التالي تلك المجالات الأربعة:



المصدر: هوبكتر، برايان، ومركهام جيمس، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، (ترجمة خالد العامري)، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص 23.

بالرغم من أن تلك المجالات قد تتداخل معا في الحياة العملية اليومية، فقد تختلف تماما الحلول البرمجية لكل منها، فاستخدام e-HRM في تنفيذ العمليات الخاصة بالموارد البشرية لا يعني بالضرورة تقديم برامج التدريب عبر شبكات الإنترنت أو العكس. هناك العديد من التطبيقات لكل مجال من هذه المجالات، ولكن قد لا يكون بعضها ملائما لجميع المنظمات، وقد لا تحتاج كثير من المنظمات الكبرى إلى استخدام كل التطبيقات المتاحة، فقد يكون لأحد النظم القدرة على تلبية معظم احتياجات المنظمة.

### 1-7 - الخدمات الأساسية إن من أهم مخرجات التكنولوجيا على العاملين في

المنظمة فيما يخص الموارد البشرية، هو السماح لغير المختصين بالمشاركة وتنفيذ بعض المهام التي كانت تقليديا من اختصاص العاملين في HR، ومن أوضح الأمثلة على ذلك تطوير تطبيقات وتكنولوجيا الخدمات الذاتية للمدراء والعاملين.

إن تقديم الخدمات الأساسية بشكل إلكتروني سواء عن طريق الإنترنت أو الإنترنت له مزايا عديدة نذكر منها:

1- حفظ البيانات بطريقة أكثر دقة، وتجنب أخطاء نقل المعلومات من النماذج اليدوية إلى قواعد البيانات.

2- خفض المصاريف الإدارية الخاصة بقسم الموارد البشرية، حيث تم التخلص من النماذج الورقية، ولم يعد يحتاج الموظف إلى القيام بالعمليات الإدارية الروتينية مثل إدخال البيانات.

3- خفض نفقات استخدام الورق، من حيث توفير أماكن الحفظ وتكاليف النماذج الورقية من طباعة وتوزيع.

4- زيادة تفاعل نظم الموارد البشرية نتيجة تكامل قواعد البيانات ومن الأمثلة على ذلك تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال قواعد البيانات أو تذكير الموظفين بمواعيد التدريب.

5- تحسين كفاءة المعلومات الإدارية، بحيث يستطيع المدراء حسب مستوياتهم المختلفة من الاطلاع على البيانات وإصدار تقارير وإحصائيات حسب احتياجاتهم ووفق معايير خاصة يحددها المدراء.

6- إمكانية مراقبة سير العمل، وتلاشي المشكلات التي كانت تحدث في الماضي نتيجة فقدان النماذج الورقية.

7- إيجاد تكامل أكبر بين نظم الرواتب ونظم تسجيل الوقت والحضور، وخاصة في نظم الرواتب التي تعتمد على عدد ساعات العمل.

**2-7 إدارة الأفراد:** يمكن إدارة الأفراد بشكل أكثر فاعلية من خلال تحويل وظائف HR إلى وظائف إلكترونية بالكامل، كاستقطاب الإلكتروني e-Recrutement، تقييم الأداء الإلكتروني وغيرها من الوظائف، وستعرض باختصار لهذه الوظائف:

**1-2-7-1 التوظيف الإلكتروني:** يعتبر التوظيف الإلكتروني من أهم المجالات التي يمكن أن يتم فيها استخدام e-HRM، حيث حصل تحول جذري عالمي في طرق التوظيف اعتمادا على وسائل ICT وبدأ التوظيف الإلكتروني ينتشر في الدول الغربية منذ بداية التسعينيات، وأصبح المصدر الرئيسي للعمالة لدى القطاع العام والخاص. إن التوظيف الإلكتروني المعتمد على الإنترنت يعمل على زيادة كفاءة عملية التوظيف سواء للمنظمة أو للمتقدمين للوظائف وأصبح جزء أساسي من عملية التوظيف العصرية.

إن استعمال الإنترنت لتسريع عمليات الاستقطاب هو حقل أساسي في حرب البحث عن المواهب، وسيبقى الإنترنت المحرك الأساسي للتكنولوجيا للاستقطاب خلال السنوات القادمة

رفوقا لإحصائيات أجريت عام 2006 في الولايات المتحدة الأمريكية، توصل الباحثون إلى النتائج التالية فيما يخص استعمال الإنترنت للتوظيف (Schramm, 2006, P4):

- 1- يستعمل ثلاثة أفراد من بين كل خمسة يبحثون عن عمل الإنترنت للبحث عن وظائف.
- 2- 88% من الأفراد الباحثين عن وظائف يقرؤون إعلانات التوظيف على الإنترنت
- 3- 60% من الأفراد الباحثين عن وظائف يرسلون سيرتهم الذاتية وطلبات التوظيف عبر الإنترنت.
- 40% من الأفراد يستعملون لوحات التوظيف المباشرة على الإنترنت لوضع سيرتهم الذاتية.

يستعمل الإنترنت للإعلان عن الوظائف ولجذب الأفراد المؤهلين، بالإضافة إلى توفير معلومات تتعلق بالوصف الوظيفي والمؤهلات المطلوبة وثقافة المنظمة وهويتها، كما يمكن استعماله لإعطاء نظرة واقعية وحقيقية عن المنظمة من خلال استخدام التكنولوجيا لعرض مكان العمل أو التعرف على فرق العمل ومواقع المنظمة.

**2-2-7-2 الاختيار الإلكتروني e-Sélection:** أنظمة الاختيار لها أهمية كبيرة جدا حيث أنها تمكن المنظمة من زيادة فرص الحصول على الأشخاص المؤهلين لشغل

المناصب وتعتمد هذه الأنظمة على مجموعة متنوعة من استراتيجيات معينة تشمل المقابلات، اختيار القدرة، الاختبارات الشخصية وغيرها للحصول على تقدير سليم لقدرات وإمكانيات المتقدم للوظيفة ضمن المدى المطلوب للوظيفة.

### 7-3- متابعة حضور وغياب العاملين: لعل من أقدم استخدامات التكنولوجيا

في وظائف إدارة الموارد البشرية هي وظيفة تسجيل الحضور والانصراف للعمل، من خلال أجهزة التسجيل الإلكترونية ذات البطاقات الورقية والتي تطورت بعدها إلى بطاقات خاصة لإدخال البيانات، ثم تطورت إلى التسجيل من خلال أنظمة حاسوبية خاصة.

### 7-4- التعلم الإلكتروني e-Learning: إن التعلم الإلكتروني هو التعلم

باستخدام الحاسبات الآلية وبرمجياتها المختلفة سواء على شبكات مغلقة أو شبكات مشتركة أو شبكات الإنترنت، وقد أصبح التعلم الإلكتروني هو أكثر أشكال التعلم المرن شيوعاً وهو تعلم مرن مفتوح وعن بعد.

استمر تطور تكنولوجيا التعلم الإلكتروني حتى أصبحت جزءاً أساسياً من التطور التكنولوجي لأنظمة إدارة الموارد البشرية وتعاضم دورها وخاصة في مجالات التدريب والمحاكاة وجعل المحاكاة أكثر واقعية.

تبرز أهمية التعلم الإلكتروني في توفير النفقات الخاصة بالتدريب والوقت، مساعدة الموظفين في إدارة الوقت المناسب للتدريب، إضافة إلى إتاحة الفرصة أمامهم بالتعلم وتنمية مهاراتهم مع البقاء في وظائفهم.

### 8- التحديات التي تواجه e-HRM:

يواجه المسؤولون عن إدارة الموارد البشرية بالمنظمات نتيجة لتطبيق متطلبات التسيير الإلكتروني مجموعة من التحديات تتمثل في:

- استقطاب واختيار أفضل العناصر التي يمكنها استخدام النظم التكنولوجية الحديثة

في التعامل مع الآخرين.

- الاستجابة للتغيرات في نظم وقوانين العمل والعمال والمرتبة على استخدام نظم

التكنولوجية الحديثة.

التحول من الاهتمام بالخطط التكتيكية إلى تطبيق التخطيط الاستراتيجي.

- إزالة سوء الفهم المتعلق بأن وظيفة إدارة الموارد البشرية لا تساهم في القيمة المضافة للمنظمات العامة أو الخاصة.

## الختمة

تشكل المعلومات التي تستقيها المنظمة من نظم المعلومات الالكترونية القاعدة الأساسية لاتخاذ القرارات التكتيكية والإستراتيجية، وتتدخل نظم المعلومات في مختلف الوظائف والمستويات الإدارية في المنظمة، وتبرز أهمية نظم المعلومات الالكترونية في وظيفة إدارة الموارد البشرية من خلال زيادة الكفاءة والفعالية في تحليل البيانات ومعالجتها والحصول على معلومات (مخرجات) أثناء القيام بمختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية فهو يقوم بتحقيق النتائج المرغوبة بأقل جهد ووقت وتكلفة، وهذا إذا كان مسيرا من طرف كفاءات تحسن استخدامه وتعديله حسب متطلبات المنظمة وتغيرات المحيط خصوصا في ظل التحديات التي تواجه نظم إدارة الموارد البشرية، وعلى متخذي القرار في المنظمة مواكبة تغيرات تكنولوجيا المعلومات للمحافظة على منظماتهم والسعي إلى تحقيق درجة عالية من التنافسية.

## المراجع

1. د. أحمد محمد غنيم: أساسيات الإدارة في عصر العولمة، دار الحارثي للطباعة، عمان، 2005.
2. د. حسين حريم: إدارة المنظمات - منظور كلي-، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2003.
3. د خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007.
4. د. سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2006.
5. د. صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
6. د. علاء السالمي وآخرون: أساسيات نظم المعلومات الإستراتيجية، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
7. د محمد سمير أحمد: الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009
8. e-RH تأليف بريان هوبنكر ماركهام ترجمة الدكتور خالد العامري دار الفاروق 2006

قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

9-Michal Darbelet et autre; L'essentiel sur le management; Berti édition; Seme édition-2007.