

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية،

منصة HR MATTERS الإلكترونية نموذجاً

*Electronic management of human resources in the economic institution,**HR Matters application as a model*

قريني فارس جامعة الجزائر-3 Fares.mrh@gmail.com	يحيى السعيد محمد رضا المركز الجامعي مرسل عبد الله تيبازة Yahiaessaidi.mohamedredha@cu-tipaza.dz	محمد أمين بوحنك* المركز الجامعي مرسل عبد الله تيبازة Bouhank.mohamedamine@cu-tipaza.dz
------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ملخص	معلومات المقال
إن إدارة الموارد البشرية كغيرها من الإدارات تتعرض لتغيير جذري في مفاهيمها وسياساتها واستراتيجياتها، خاصة مع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمؤسسات، إذ أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، إذ ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية إلكترونية كنموذج وتوجه يستجيب للتغيرات، ويعطي مرونة لوظيفة الموارد البشرية بحيث تبقى قائمة كمهنة، ومرونة باستجابتها للتغيرات.	تاريخ الارسال: 2023/06/14 تاريخ القبول: 2023/10/08
	الكلمات المفتاحية: ✓ الإدارة الإلكترونية: ✓ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:
Abstract : <i>Human resources management, like other departments, is subject to a radical change in its concepts, policies, and strategies, especially with the increase in the digital technological transformation of institutions, as it has become necessary to convert jobs and paper files into electronic files, as the concept of electronic human resource management has emerged as a pattern and direction that responds to changes, and gives flexibility to a job. Human resources so that it remains standing as a profession, and is flexible in its response to changes.</i>	Received 14/06/2023 Accepted 08/10/2023
	Keywords: ✓ Electronic management ✓ Electronic HR management

في ظل الأوضاع العالمية التي تتنامى فيها اتجاهات العولمة الاقتصادية، وتسارع ضمنها معدلات التطور التقني لتضفي بعداً جديداً لمفهوم الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، زاد الإهتمام بتنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية القوى العاملة، ورفع كفاءتها الإنتاجية، وتنمية قدرتها على الإبداع والإبتكار في المجالات التقنية الحديثة، لأنها الوسيلة الأساسية الحاسمة في إستيعاب الإبتكارات العلمية والتغيرات المستجدة، خاصة بتطور ثورة المعلومات والاتصالات، والإقبال المتزايد على إستخدام الحاسب الآلي بتطبيقاته المتعددة، أصبحت المؤسسات أكثر اهتماماً بالعاملين بها والمتعاملين معها، ومن ثم، فالإدارة الإلكترونية تعد وسيلة لتحسين الأداء التنظيمي كي يصبح فعالاً، كما أنها تيسر الحصول على الخدمات وتتيح لأعداد كبيرة من العملاء الحصول على المعلومات، مما يجعل المؤسسة أكثر فعالية، لما تشمل جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز، والعمل على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق الأهداف المطلوبة.

وقد تطورت وظيفة إدارة الموارد البشرية، فبعد أن كان دورها التقليدي مقصوراً على القيام باستقطاب اليد العاملة والتعيين وصرف الأجور ومنح الإجازات، أخذ دورها يتسع ليصبح أكثر شمولاً وتخصصاً، وأصبح دمج التكنولوجيا الحديثة والتطبيقات الحاسوبية مع إدارة الموارد البشرية ضرورة حتمية، لما تحققه من نتائج إيجابية نحو تحسين الأداء فيها ورفع كفاءتها.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها من مجمل التغيرات التي يشهدها الإقتصاد العالمي في ظل التطور الهائل في التقنيات الحديثة والثورة المعلوماتية وتوفر شبكة الأنترنت وشبكات الإتصال الأخرى، ومن الإهتمام المتزايد بموضوع الإدارة الإلكترونية، وما ترتب عنها من آثار إيجابية في مختلف الإدارات بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، مما يقود إلى ضرورة معرفة أسس تطبيقها على مستوى المؤسسة الاقتصادية.

بينما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المفاهيم النظرية للإدارة الإلكترونية، بالتطرق إلى مفهوماتها، أهدافها وأهميتها، وأبرز عناصرها، إضافة إلى إبراز المدخل النظري لإدارة الموارد البشرية من خلال المفهوم، الأهمية، الوظائف والمهام، وأخيراً التطرق إلى كيفية تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

وعلى ضوء ما تقدم، سيتم في هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية التالية:

" ما أهمية تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية؟"

وستتم الإجابة عن هذه الإشكالية من خلال تناول المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية الإدارة الإلكترونية.

المحور الثاني: مدخل نظري لإدارة الموارد البشرية.

المحور الثالث: تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

✓ إبراز مفهوم الإدارة الإلكترونية للمورد البشري ، وتبيان الكيفية التي يمكن الاستفادة منها.

- ✓ موضوع تتعلق بالتكنولوجيا والموضوعات الحديثة التي على المؤسسات العمل بها لمواكبة التطور ورفع أدائها في ظل منافسة شديدة في مجال الأعمال.
- ✓ تسعى الدراسة لتوضيح كيفية الاستفادة من الادارة الإلكترونية للمورد البشري في فعالية هذا الأخير ، ومحاولة إعطاء بعد جديد لموضوع يعتبر أكثر المواضيع أهمية وهو أداء المورد البشري.
- ✓ يمكن للإدارة الإلكترونية تخفيض الوقت وتخفيض التكاليف والذين يعتبران مرمى كل المؤسسات .
- ✓ دعم مهارات الموظفين، وتطوير أدائهم العام في العمل.

أهداف الدراسة:

كان اختيار موضوع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في هذه الورقة بغرض تحقيق جملة من الأهداف:

- ❖ التطرق لمفهوم الإدارة الإلكترونية.
- ❖ إبراز الجانب النظري للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- ❖ الكشف عن آليات تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- ❖ عرض تجربة منصة HP MATTERS في المساهمة في إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ومدى إمكانية الاستفادة منها.

2. ماهية الإدارة الإلكترونية

في ظل التطور الهائل في التقنيات الحديثة والثورة المعلوماتية وتوفر شبكة الانترنت وشبكات الاتصال الأخرى، أصبح من الضروري على كل المنظمات الاستفادة من تلك التقنية، لضمان جودة الأداء والإنتاج، وتطوير أساليب العمل، وتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة عالية، باعتبارها القوة الدافعة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على المستوى العالمي.

1.2 مفهوم الإدارة الإلكترونية: وردت العديد من التعاريف، سيتم ذكر أبرزها كما يلي:

- تعرف على أنها "العملية الإدارية القائمة على الإمكانيات المتميزة للأنترنت وشبكات الأعمال في التخطيط والتوجيه والرقابة على الموارد والقدرات الجوهرية للمؤسسة والآخرين بدون حدود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة" (نجم ، 2004 ، صفحة 127).
- كما تعرف على أنها "تبادل الأعمال والمعاملات بين الأطراف، من خلال استخدام الوسائل الإلكترونية بدلا من الاعتماد على استخدام الوسائل المادية الأخرى كوسائل الاتصال المباشر" (غنيم، 2004).
- وتعرف أيضا أنها "تنفيذ الأعمال والمعاملات التي تتم بين طرفين أو أكثر سواء من الأفراد أو المؤسسات، من خلال استخدام شبكات الاتصالات الإلكترونية" (أحمد، 2009).

من خلال التعاريف السابقة، يمكن أن الإدارة الإلكترونية تعني استخدام كافة التقنيات الحديثة وتوظيفها داخل المؤسسات على اختلافها، من أجل تقديم خدمات أكثر فعالية وبأقل جهد ووقت ممكن.

2.2 أهداف الإدارة الإلكترونية: يمكن تلخيص أهم أهداف الإدارة الإلكترونية، فيما يلي (عبد الرؤوف، 2007):

- تطوير الإدارة بشكل عام باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة من حلول وأنظمة والتي من شأنها تطوير العمل الإداري، وبالتالي رفع كفاءة وإنتاجية الموظف وخلق جيل جديد من الكوادر القادرة على التعامل مع التقنيات؛
- توفير المعلومات والبيانات لأصحاب القرار بالسرعة وفي الوقت المناسب ورفع مستوى العملية الرقابية؛
- تحسين الانتعاش الاقتصادي وجذب الاستثمار من خلال الآليات المتطورة المتوفرة في المؤسسات ذات العلاقة؛
- تقليل تكاليف التشغيل من خلال خفض كميات الملفات والخزائن لحفظها وكميات الأوراق المستخدمة والانجاز السريع للمعاملة؛
- تواصل أفضل وارتباط أكبر بين إدارات المؤسسة الواحدة والذي من شأنه تقديم خدمات أفضل؛
- إدارة ومتابعة التقارير المختلفة بالمؤسسة وكأها وحدة مركزية؛
- تقليص معوقات اتخاذ القرار عن طريق توفير البيانات وربطها؛
- توظيف تكنولوجيا المعلومات؛
- زيادة الترابط بين العاملين والإدارة العليا ومتابعة وإدارة كافة الموارد.

2.3 أهمية الإدارة الإلكترونية: تتجلى أهمية الإدارة الإلكترونية في قدرتها على مواكبة التطور النوعي والكمي الهائل في مجال تطبيق تقنيات ونظم المعلومات وما يرافقها من انبثاق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتكمن أهميتها فيما يلي (عبد الرؤوف، 2007):

- تحسين فاعلية الأداء واتخاذ القرار من خلال إتاحة المعلومات والبيانات لمن أراها، وتسهيل الحصول عليها من خلال تواجدها على الشبكة الداخلية وإمكانية الحصول عليها بأقل مجهود من خلال وسائل البحث الآلي المتوفرة؛
- المرونة في عمل الموظف من حيث سهولة الدخول إلى الشبكة الداخلية من أي مكان قد يتواجد فيه للقيام بالعمل في الوقت والمكان الذي يرغب فيه، حيث أصبح المكتب باستخدام تطبيقات الإدارة الإلكترونية ليس له حدود؛
- سهولة عقد الاجتماعات عن بعد بين الإدارات المتباعدة جغرافياً؛
- سهولة وسرعة وصول التعليمات والمعاملات الإدارية للموظفين والزبائن والمراجعين؛
- سهولة تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطي في أماكن خارج حدود المؤسسة وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث.

2.4 عناصر الإدارة الإلكترونية: إن تطبيق الإدارة الإلكترونية يتطلب عدة عناصر، وهي كالتالي:

2.4.1 عتاد الحاسوب: يقصد به أجهزة الحاسوب وملحقاتها، ونظراً لتطور برامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المؤسسات، فإنه من الأفضل للمؤسسة السعي وراء امتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم حتى تحقق ميزتين أساسيتين هما (أبو أمونه، 2009):

- توفير تكاليف التطوير المستمر وتكاليف الصيانة؛
- ملائمة عتاد الحاسوب للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم المعلومات.

2.4.2 البرمجيات والشبكات: البرمجيات هي مجموعة البرامج المستخدمة لتشغيل جهاز الحاسب الآلي والاستفادة من إمكانياته المختلفة (المسعود، 2008)، بينما الشبكات هي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الإنترنت، الإكسترنات، وشبكة الإنترنت التي تمثل شبكة القيمة للمؤسسة وإدارتها الإلكترونية (ياسين ، 2005).

2.4.3 صناع المعرفة: وهو العنصر الأهم في منظومة الإدارة الإلكترونية من القيادات الرقمية، والمديون والمحللون للموارد المعرفية ورأس المال الفكري في المؤسسة، ويتولى صناع المعرفة إدارة التعاضد الاستراتيجي لعناصر الإدارة الإلكترونية من جهة، وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة من جهة أخرى (ياسين ، 2005).

ومنه فالإدارة الإلكترونية هي الإدارة التي تمارس عناصرها (البرمجيات، المكونات المادية، الشبكات، وصناع المعرفة) أو وظائفها (التخطيط الإلكتروني، التنظيم الإلكتروني، القيادة الإلكترونية، والرقابة الإلكترونية) وفقا لمتطلبات المواكبة والاستخدام الكفء والفعال لتكنولوجيا المعلومات.

2.5 معوقات تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية

- ❖ صعوبة تأقلم الإدارة، أو الموظفين مع التغيرات الإلكترونية الجديدة.
- ❖ عدم قدرة أغلب العملاء على التعامل مع النظام الإلكتروني المطبق في المنشأة.
- ❖ عدم القدرة على فهم بعض الرسائل الإلكترونية، والتي تحتاج إلى توضيح شفهي.
- ❖ التكلفة المرتفعة للأدوات، والأجهزة المستخدمة في توفير اتصال مع شبكة الإنترنت.
- ❖ عدم اهتمام بعض الإدارات الإلكترونية بتوفير التدريب الكافي للموظفين، مما يؤدي إلى صعوبة في دمجهم مع بيئة العمل الجديدة.

3. إدارة الموارد البشرية

لم يعد العنصر البشري أحد عوامل الإنتاج فحسب، بل أصبح يحتسب أفضل السبل والآليات لاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية والإبداعية في خلق وتنمية المزايا التنافسية في شكل سلع وخدمات وتقنيات حديثة ومتفوقة، فقد تغيرت النظرة إلى تنمية الموارد البشرية من مجرد إجراءات لتنفيذ سياسات ونظم العاملين إلى كونها استراتيجية ترتبط بالتنمية الشاملة والمستدامة.

1.3 تعريف إدارة الموارد البشرية:

إن المتبع لتعريفات إدارة الموارد البشرية يجد أنها تتماثل أحيانا وتباین أحيانا أخرى، تتماثل لأنها تصب في مصب واحد وهو الاهتمام بالعاملين في المنظمة، و تباین لمجموعة من الأسباب أهمها مدى الأتساع الذي يمنحه الباحث للتعريف، فقد يضيق ليقصر على أدوار تقليدية وقد يتسع ليجعله في أدوار استراتيجية.

- تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها "مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة والأفراد الذين يعملون بها" (أبو النصر، 2007).
- كما تعرف بأنها "وظيفة إدارية تهتم بجميع سياسات وتطبيقات العناصر البشرية داخل المنظمة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة وأفرادها والمجتمع، ويتم ذلك من خلال مجموعة من أنشطة وبرامج خاصة بتحليل وظائف المنظمة، ومن ثم تخطيط الموارد البشرية واستقطابها واختيارها وتدريبها وتقييمها وتحفيزها وتطويرها بشكل فعال (القحطاني، 2008).
- من خلال ما سبق، تعد إدارة الموارد البشرية جزءاً من الإدارة التي تعني بشؤون العاملين من حيث التعيين والتأهيل والتدريب وتطوير الكفاءات، وتنظيمهم وتحفيزهم والحفاظة عليهم.

2.3 أهمية إدارة الموارد البشرية:

لإدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة باعتبارها تمثل أهم أصول المؤسسة، ومن أبرزها ما يلي (القحطاني، 2008):

- في حين تتناقص قيمة الموارد المادية الموجودة بالمؤسسة، نجد أنه على العكس من ذلك تتزايد قيمة الموارد البشرية، حيث أنها تمثل أصلاً تتزايد قيمته يوماً بعد آخر، وبالتالي ضرورة العمل على حسن الاستفادة منه؛
- يساعد حسن تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى بالمؤسسة؛
- إن الثورات التي شهدتها العالم في الآونة الأخيرة من ثورة معلومات وثورة اتصالات وثورة تكنولوجيا، وما أفرزه ذلك من تقدم وتفوق للدول يرجع إلى وجود عقول بشرية مبدعة وقدرات فنية عالية وسمات سلوكية إيجابية؛
- إن الموارد البشرية تمثل أساساً قوياً للقوة الاقتصادية، وذلك بقدرتها على الإدارة الفعالة وعلى الأداء الجاد المثمر للعاملين؛ لتعظيم القيمة المضافة وزيادة الناتج القومي في مختلف مجالات النشاط الاقتصادي؛
- تلعب الموارد البشرية دوراً مهماً في زيادة الصادرات، وذلك من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير والابتكار للمنتجات وتحسين الجودة.

3.3 وظائف إدارة الموارد البشرية: لإدارة البشرية مجموعة من الوظائف والمهام، تتمثل فيما يلي (القحطاني، 2008):

- تحليل وتصنيف الوظائف؛
- تخطيط الموارد البشرية؛
- الاستقطاب والاختيار؛
- تدريب وتنمية الموارد البشرية؛
- تقييم أداء العاملين؛
- الأجور والحوافز؛
- تصميم وتنفيذ برامج الصيانة البشرية.

4. تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

يعد تطبيق الإدارة الإلكترونية فرصة متميزة، للارتقاء بالأداء في المؤسسة الاقتصادية، حيث تعد وسيلة لرفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين وتطوير أدائها وتخفيف الأعباء الإدارية عنها، عن طريق استخدام أساليب إلكترونية حديثة تتسم بالكفاءة والفعالية والسرعة، بالإضافة إلى قدرتها على مواجهة كل مشكلات الإدارة التقليدية والقضاء عليها.

4.1 تعريف إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM*: لقد وردت العديد من التعاريف، سيتم ذكر أهمها كما يلي:

- تعرف على أنها " طريقة لتنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمدا على تقنيات الويب " (schamm, 2006).

- كما تعرف على أنها " التطبيق العملي لاستراتيجيات وسياسات وممارسات المنظمة في الموارد البشرية عن طريق الدعم الموجه والاستغلال الكامل لقنوات شبكة المعلومات الداخلية والخارجية والدولية، فهي طريقة لأداء وظائف HRM " (النجار، 2008).

مما سبق، نجد أن إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM تشتمل في تعريفها على العناصر نفسها التي تتكون منها الإدارة الإلكترونية، والتي تشمل دمج وظائف الإدارة بتكنولوجيا ICT*، وبالتالي دمج أنشطة ووظائف HRM بتكنولوجيا ICT، والإعتماد على الشبكات والإنترنت أو الإنترنت أو الإكسترنات، إستجابة للتغيرات في بيئة الأعمال والبيئة الخارجية.

4.2 أهداف إدارة الموارد البشرية إلكترونيا e-HRM : إن أهداف e-HRM نابعة من تكاملها مع أهداف الإدارة الإلكترونية، ومواكبتها للتغيرات في بيئة الأعمال، حيث نجد أنه من أهم أسباب توجه المؤسسات نحو تطبيق e-HRM، ما يلي (النجار، 2008):

- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية HR*؛
- تخفيض تكلفة العمالة والنفقات الإدارية؛
- تحقيق مكاسب من الموارد البشرية؛
- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية؛
- رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة؛
- تنمية وتحسين علاقات العمل وإرضاء العاملين؛
- دعم أفضل للإدارة عبر أقسام الشركة؛
- توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب؛
- تحسين صورة الشركة.

وهي بهذا تهدف إلى تقديم خدمات HR بشكل فوري، وإجراء معاملات HRM إلكترونيا، وهذا يتطلب مراجعة الأسلوب

التقليدي لإدارة الموارد البشرية وإجراءاته المتبعة، وتحويله إلى نموذج متكامل عصري ضمن المفهوم الجديد e-HRM، حيث كانت

أقسام الموارد البشرية في السابق تقليدية في عملها، وتمثل عبئا كبيرا على المؤسسات، وليست عنصرا أساسيا ومؤثرا في نجاح العمل،

وأصبح هناك اعتقاد متزايد في الأعوام الأخيرة بأنه يمكن للمؤسسة أن تكون لها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها، وذلك من خلال تطوير مواردها البشرية، ويحدث ذلك بعدة وسائل، كما يلي:

- تنفيذ التدريب بشكل أسرع وتطبيق المهارات المكتسبة بشكل فعال؛
- اكتساب قدرات متميزة تميزها عن الآخرين؛
- تحسين العلاقات بين القطاعات الوظيفية المختلفة داخل المؤسسة؛
- تحسين الخدمات المقدمة للعملاء؛
- المرونة والاستجابة بشكل أفضل لمتغيرات السوق.

وبالتالي فإن تكنولوجيا ICT تقدم العديد من الوسائل التي يمكن من خلالها إدارة الخدمات الخاصة بالموارد البشرية وتطويرها (هوبكنز و ماركهام، 2006).

4.3 متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً: يعد نجاح مشروع الإدارة الإلكترونية مرتبط بتوفير مجموعة من المتطلبات، حيث لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال برنامج استراتيجي متكامل وشامل من مستلزمات بشرية ومادية، وتنظيمية.

4.3.1 المتطلبات الفنية لإدارة الموارد البشرية إلكترونياً: يمكن اعتبار e-HRM جزء من منظومة الإدارة الإلكترونية، تعتمد على تكنولوجيا ووسائل ICT، ولا تختلف عن الإدارة الإلكترونية باعتمادها على الشبكات والبرمجيات والاتصالات والإنترنت وغيرها، وللإنترنت دوراً رئيسياً في هذا المجال، حيث يساعد المؤسسة في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية إلكترونياً من خلال ما يلي:

- الاتصالات الفورية؛
- الحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية؛
- المشاركة في المناقشات والحوارات مع النقابات والمدراء؛
- توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف؛
- تبادل المعلومات بين الحكومة والنقابات ومراكز التدريب والتعليم؛
- إجراء دراسات وأبحاث في مجال HRM؛
- العمل عن بعد Telework؛
- تحديث قواعد البيانات وإجراء المقارنات؛
- ربط العمالة بفرص العمل محلياً ودولياً؛
- دعم التعليم وربطه بأسواق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، وحتى يكون تطبيق النظام فعالاً، لا بد من وجود وتوفير متطلبات أخرى، تتفاوت من مؤسسة لأخرى، سيتم ذكرها في النقاط التالية (أبو أمونه، 2009):

- إن نجاح أي نظام كان، يعتمد على مدى تقبل المستخدمين للنظام، ولن ينجح أي نظام في حال وجود رفض ومعارضة له، فلذلك على المؤسسة العمل منذ البداية على شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل، وجعل المستخدمين جزءاً من عملية تصميم وتنفيذ النظام، مع الاتصال المستمر معهم في كل مرحلة من مراحل النظام، والحصول على تغذية راجعة من المستخدمين حول التغييرات؛
- تدريب المستخدمين على النظام الجديد ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، وفهم أهمية التكنولوجيا للمنظمة وللمستخدمين، على كافة المستويات الإدارية ولكافة العاملين ومستخدمي النظام؛
- توفر واجهات استخدام للأنظمة وتوفير شبكة إنترنت بشكل أساسي، حيث تقدم المؤسسة من خلال تلك الواجهات مجموعة من المعلومات لموظفيها، تشمل الإجراءات والممارسات والأنظمة الخاصة في HR؛
- إن استخدام e-HRM من قبل العاملين بالمؤسسة، مرتبط بشكل أساسي بمستوى الفائدة التي يحصل عليها العامل في المؤسسة من تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية، ومن مستوى سهولة استخدامها.

4.4 نتائج تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً (أبو أمونه، 2009):

نتائج تطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً: لا تعود نتائج تطبيق e-HRM على إدارة الموارد البشرية فقط، بل تعدت نتائجها بالنسبة للمؤسسة ككل، لما تسعى إليه أهدافها من تطوير مستمر وفعال.

4.4.1 نتائج تطبيق e-HRM بالنسبة للمؤسسة: لتطبيق إدارة الموارد البشرية إلكترونياً مجموعة من النتائج، سيتم ذكرها كما يلي:

- الالتزام العالي، بحيث تكون القوى العاملة محفزة وقادرة على الفهم والتفاعل مع الإدارة للتغيير ضمن بيئة المؤسسة، مما يؤدي إلى مستوى ثقة أكبر بين الإدارة والعاملين؛
- قدرات تنافسية عالية تدل على قدرة العاملين لتعلم مهمات وواجبات جديدة إذا استدعت الظروف ذلك؛
- توفير التكاليف عن طريق الأجور التنافسية وتقليل معدلات دوران العمل، وقدرة إدارة HR على أداء دور إداري مميز في سبيل تحقيق هدف المنظمة لتقليل التكاليف؛
- تحسين الخدمة الموجهة للعاملين، وزيادة الرضا لديهم؛
- ملاءمة عالية ناتجة عن تشكيل البيئة الداخلية، نظام الأجور وإدارة الأفراد، بما يلائم اهتمامات المتفاعلين كافة.

4.4.2 نتائج تطبيق e-HRM بالنسبة لإدارة الموارد البشرية: إن e-HRM لا تعني التخلي عن دور إدارة الموارد البشرية، ولا تعني تركه كما هو، وبالتالي فتنطبقه يعتبر تقليصاً للمهام الإدارية لإدارة HR وبالتالي تقليص المناصب الإدارية، وزيادة في التركيز على الأهداف الإستراتيجية، وبالتالي سيكون طاقم عمل الإدارة من المفكرين والمبدعين.

إن التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك إستراتيجي في التخطيط للمؤسسة، وذلك لقدرة على تزويدها بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا، كما أصبحت موجهة لخدمة الزبون أكثر من ذي قبل نتيجة التكنولوجيا، وسيتم إبراز النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، كما يلي:

- بالنسبة للمؤسسات التي تعتمد التوجه التشغيلي باستخدام e-HRM سيكون للعاملين ومدراء التشغيل دوراً كبيراً في تنفيذ الخطط الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والإجراءات والممارسات، مما يؤدي إلى طلب أقل على موظفي HR ؛
- فيما يخص المؤسسات التي تعتمد التوجه العلاقي باستخدام e-HRM سيكون طاقم أصغر كافياً لإدارة الموارد البشرية، إذا استخدم العاملون ومدراء التشغيل الأدوات المزودة من قبل HR على شبكة الإنترنت؛
- فيما يتعلق بالمؤسسات التي تعتمد التوجه التحويلي باستخدام e-HRM، سيكون من الضروري توفر خبراء في HR، وذلك لصياغة الخطط الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

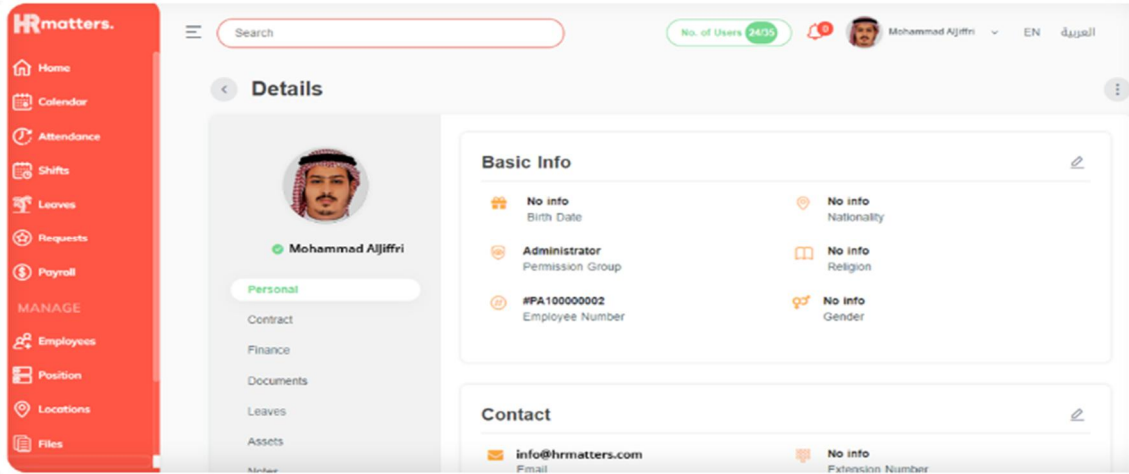
5. تطبيق HP MATTERS كآلية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تعني التطبيقات الإلكترونية برامج تعمل عبر الأجهزة مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية وأجهزة الكمبيوتر، تم تصميم هذه التطبيقات لتنفيذ مجموعة متنوعة من المهام وتقديم الخدمات للمستخدمين، توجد أنواع متعددة من التطبيقات مثل تطبيقات الألعاب والاجتماعية، وكذا المهنية التي تستغل في إدارة المشاريع وتنظيم الأعمال.

5.1 ما هي منصة HP MATTERS:

منصة HR matters أداة فعالة لتبسيط عمليات الموارد البشرية بتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي. وهي منصة تعمل على أتمتة وتبسيط مهام الموارد البشرية لعملائها، توفر منصة HRmatters لمتخصصي الموارد البشرية التقنيات والبيانات والدعم الذي يحتاجون إليه لراحة الموظفين وتنمية الشركات. صممنا نظامنا على أسس مجال الموارد البشرية الحديثة لمساعدتك على توفير الوقت وتجنب الأخطاء وبناء ثقافة شركة استثنائية.

شكل رقم (01): واجهة منصة HP MATTERS



المصدر: <https://www.joinhrmatters.com/get-started> على شبكة الإنترنت.

• الرسالة:

- نؤمن بأهمية توظيف أحدث التقنيات وإتاحة الوصول لها بسهولة لكل الشركات حتى الشركات الصغيرة والمتوسطة.
- مهمتنا هي مساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة على بناء بيئة عمل أفضل في جميع أنحاء المملكة.

• الرؤية:

- انطلقنا في HRmatters لإنشاء منصة موارد بشرية تفاعلية وسهلة مثل وسائل التواصل الاجتماعي، لكنها تركز على الأمن والثبات بما يكفي لتساندكم في التغلب على قضايا الموارد البشرية التي تعانيها اليوم.
- منذ ذلك الحين، عملنا بجد لحل أكبر تحديات الموارد البشرية التي تواجهها الشركات متوسطة الحجم - من إدارة شؤون الموظفين إلى إدارة الوقت ، ومن مزايا الموظفين وحتى كشف الرواتب. وكل هذا ليس سوى البداية!
- تتمثل رؤيتنا في تمكين الجميع من اتخاذ قرارات تستند على البيانات الحقيقية وتتم بكافة الأفراد في المؤسسة من الموارد البشرية لكبار المسؤولين وحتى الموظفين. كما نؤمن أن تسهيل الوصول إلى البيانات يمكن الشركات من أن تتخذ موقفاً أكثر إستراتيجية وتأثيراً.

5.2 وظائف HRMATTERS : توفر منصة HRMATTERS الكثير من الوظائف تتمثل في:

- استقبال الموظفين
- إدارة الطلبات
- إدارة الاجازات
- كشف الرواتب
- الجدولة

-تواصل الموظفين

تقدم الاداة من خلال الوظائف الأساسية السابقة مهام تسهل من إدارة الموارد البشرية وتحسين جودتها من بينها:

- حلول تعيد تعريف إدارة الموارد البشرية:

لا يؤول تحدي الإنتاجية في معظم الشركات السعودية إلى ضعف مهارات الموظفين وخبراتهم، ولكن بسبب عدم كفاءة نظام إدارة الموارد البشرية.

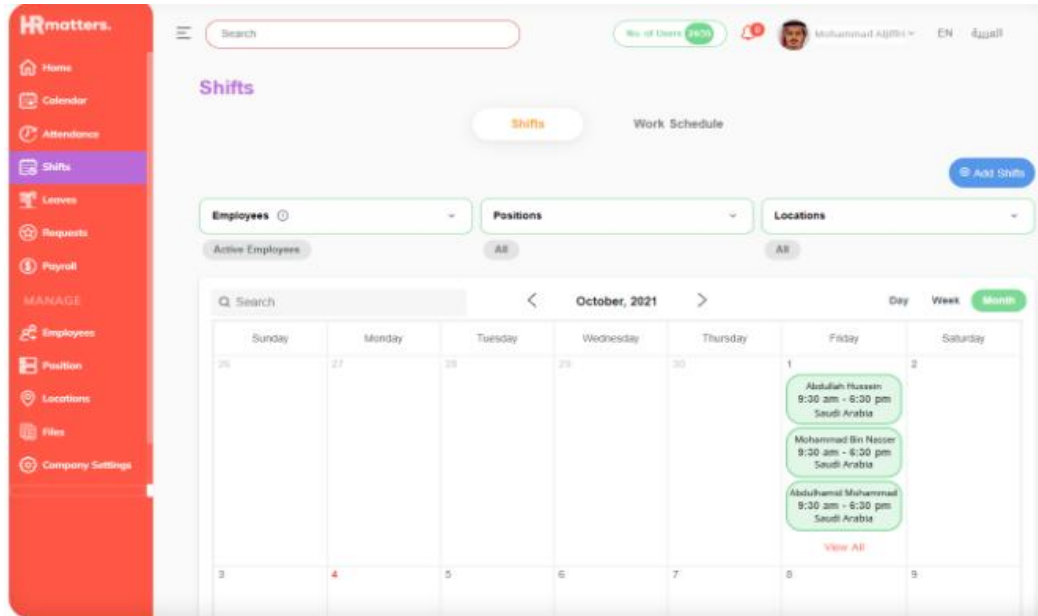
تقدم منصة HRmatters حلول موارد بشرية تعيد تعريف المجال في 7 أدوات أساسية تركز على كل مرحلة في رحلة الموظف - من التوظيف والتأهيل إلى التطوير المهني والحاسبة. وتضم المنصة مجموعة أدوات موارد بشرية حيادية تساعدك على التعامل مع جميع مشاكل وقضايا الموارد البشرية وتوفر عليك الوقت لتركز على المهام الأكثر أهمية لازدهار عمل العميل.

- جدولة احترافية:

لن يحتاج العميل إلى الجداول اليدوية وصفحات الإكسل المعقدة، وسيستخلص من الفوضى وتعارض المواعيد بين الموظفين، مع ميزة الجدولة سيتوفر الكثير من وقت التخطيط حتى تولى تنفيذ الخطط كامل اهتمام العميل.

ستمكّن منصة HRmatters من جدولة المناوبات ومشاركة مواعيد الدوام مع الموظفين شهرياً بطريقة تلقائية وأكثر أريحية. ويوضح الشكل التالي الجدولة:

شكل رقم 2: جدولة الدوام الشهري على منصة HRmatters



المصدر: <https://www.joinhrmatters.com/get-started> على شبكة الإنترنت.

- متابعة حضور الموظفين:

تتيح المنصة متابعة حضور الموظفين وحساب ساعة العمل بكل يسر وسهولة من خلال خاصية "شيفتي" بمتابعة إشارات الشبكة، وإحداثيات المواقع الجغرافية في مقر العمل، وتسجيل الموقع والنشاط لكل موظف تلقائياً، ما يمنح المسؤولين فرصة التخلص من دور المرافق بالاستفادة من أتمتة متابعة دوام الموظفين بواسطة استخدام تتبع احداثيات المواقع الجغرافية ونطاق الشبكة.

- متوافق مع نظام العمل في المملكة العربية السعودية

توافق أنشطة الشركات العميلة مع لوائح العمل في المملكة، وتسهم في تقليل النفقات على الغرامات وغيرها، حيث تم الحرص على تطوير حلول تتطابق مع جميع لوائح العمل المحلية؛ بما في ذلك أنظمة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وحماية الأجور والعمل الإضافي. صممنا منصة HRmatters للحفاظ على توافق الشركات مع الأنظمة المطلوبة؛ مما يوفر الكثير من النفقات المهدرة على الغرامات والدعاوى القضائية كل عام. ونظرًا لوضع أسس نظام المنصة على أيدي خبراء الموارد البشرية فهي مكرسة خصيصًا لتسهيل مهام أقسام الموارد البشرية.

- كشف الرواتب: تسجل أداة كشف الرواتب البيانات بالوقت الفعلي وتسهل دفع رواتب الموظفين، يسهم ذلك في

التخلص من الفوضى وتوفير الوقت والشهد بدلا من قضاء ساعات طويلة في حساب الرواتب.

5.3 مزايا استخدام منصة HR MATTERS

توفر هذه الأداة عدة مزايا تساهم في إدارة المورد البشري، وتحسين أداء المؤسسات بشكل عام من بين هذه المزايا:

• قابلة للتعديل حسب طلب العميل

يحصل العميل على مجموعة الأدوات الخاصة بناءً على متطلبات عمله. يحمل الحساب في منصة HR Matters كل ميزة تحتاجها مؤسسات العملاء ويلتزم بسياساتها وهيكلها، إذ يمكن اختيار عدة أدوات في منصة HR Matters لإدارة استقطاب الموظفين وتفاعلهم، وتدريب الموظفين وتطويرهم، وإدارة كشوف الرواتب وغير ذلك الكثير.

• توفر الوقت والجهد لفسح المجال للتركيز على المهم

تعمل منصة HR Matters على أتمتة المهام الروتينية في أقسام الموارد البشرية؛ مما يوفر المزيد من الوقت لفريق الموارد البشرية للتركيز على جوانب أخرى تهتم بإدارة شؤون الموظفين مثل رضا الموظفين وتحسين الإنتاجية.

• تعزيز تجربة الموظف

الموافقة على طلبات الإجازة والوصول إلى كشوف الرواتب ومراجعة سياسات الشركة كلها مهام معقدة وتفصيلية تسبب الاحباط للموظف؛ لذا تقدم منصة HR Matters نظامًا متعدد الإمكانيات يجمع كل ما يحتاجه موظفوك في مكان واحد؛ للتواصل مع قسم إدارة الموارد البشرية بضغطة زر.

• مساندة العميل لاتخاذ قرارات أفضل

تساعدك تقارير الموظف والتحليلات على اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على بيانات واقعية. كما تمنحك منصة HR Matters سهولة الوصول إلى سجلات الإجازات وتقارير الإنتاجية وغير ذلك الكثير. كن على موعد مع البساطة كما لم تعهدها من قبل في إدارة القوائم وتتبع الانكماش واعتماد الإجازات.

• الامتيازات وتغطية نفقات الموظفين

تتمتع منصة HRmatters أصحاب العمل حل متكامل يسهل عليك توفير برنامج مزايا استثنائي لموظفيك، ويوفر الوصول لمزايا الرعاية الصحية وإلى المزيد من شركات التأمين، ومقارنة الأسعار، وخفض التكاليف الإدارية. تنوع الخيارات في المنصة بفضل السوق الإلكتروني الواسع الذي يتضمن الأسعار من آلاف البائعين. بالتالي يمكنك تنظيم وتقديم امتيازات متقدمة لموظفيك في أسرع وقت.

6. خاتمة:

تعد الإدارة الإلكترونية من ثمار المنجزات التقنية في العصر الحديث، التي تسعى لتحويل المؤسسات إلى مؤسسات إلكترونية تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إنجاز أعمالها ومعاملاتها الوظيفية ووظائفها الإدارية، حيث أدت التطورات في مجال التكنولوجيا والإنصالات، إلى تطوير أجهزة الحاسب الآلي وتقنياته، وذلك من خلال تطوير طرق العمل التقليدية إلى طرق أكثر مرونة وفعالية من ناحية، ومن ناحية أخرى، الاستفادة من منجزات الثورة التقنية في توفير الوقت والجهد والتكلفة، حيث ظهر مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية كنموذج إداري متطور يستخدم منجزات التقنية في تطوير العمليات الإدارية وإكسابها مميزات نوعية، لما يتيح من إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية والعمل على تطويرها، ومنه إكتساب ميزة تنافسية عن غيرها في ظل التحول التكنولوجي الرقمي.

6.1 نتائج الدراسة

- تمخض عن موضوع الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المؤسسة جملة من النتائج نبرزها فيما يلي:
- تعد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وسيلة فعالة لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية واختصار الوقت والجهد والتكلفة وحوكمة استغلال الموارد.
 - تلعب الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دوراً كبيراً في تنفيذ الخطط الإستراتيجية مما يؤدي إلى ضغط أقل على موظفي الموارد البشرية.
 - تسهم أتمتة المتابعة للعمليات الروتينية في تخفيف الضغط عن المسؤولين وتلعب دوراً محورياً في متابعة العاملين من خلال الوسائط الرقمية.
 - يمكن إحلال التكنولوجيا محل الرقابة البشرية، ما يسهم في تقليص طاقم الموارد البشرية وبالتالي تخفيض تكلفة الموارد البشرية.

6.2 توصيات الدراسة

- ◆ يجب مرافقة الإدارة العليا ومساندتها مادياً وتنظيمياً ، لتفعيل إدارة إلكترونية فعالة
- ◆ وتغيير طرق التفكير السائدة للوصول إلى ثقافة المعرفة ، وغرس ثقافة قوية مبنية على المرونة والتأقلم مع الأوضاع الراهنة .
- ◆ ملائمة عتاد الحاسوب للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم المعلومات
- ◆ تخزين وحفظ البيانات والمعلومات وحمايتها من الكوارث والعوامل الطبيعية من خلال الاحتفاظ بالنسخ الاحتياطي في أماكن خارج حدود المؤسسة وهو ما يعرف بنظام التحوط من الكوارث.
- ◆ تدريب المستخدمين على النظام الجديد ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه.
- ◆ توفر واجهات استخدام للأنظمة وتوفر شبكة إنترانت بشكل أساسي لتسهيل التعامل والتواصل
- ◆ إقناع العاملين بالتغيير الحاد وإزالة الخوف لديهم لضمان عدم مقاومتهم للتغيير ، وكذا ضمان مشاركتهم الفاعلة في النظام المستحدث
- ◆ توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة وكذا استقطاب أو تدريب عمالة قادرة على التحكم بها
- ◆ توفير حماية المعلومات من القرصنة أو الضياع ، بحيث يعيدان من أكبر تهديدات التي تواجه الإدارة الإلكترونية.

5. قائمة المراجع:

- 1- برايان هوبكنز ، و جيمس ماركهام. (2006). الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية. مصر: دار الفاروق للنشر والتوزيع. تكواشت, ع. (2012). واقع و آفاق الطاقة المتجددة ودورها في التنمية والتنمية المستدامة في الجزائر. مذكرة ماجستير. 56-58, باتنة, الجزائر: جامعة باتنة.
- 2- جمعة, ف. ا. (2007). نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار اليازة للنشر والتوزيع.
- 3- خليفة بن صالح بن خليفة المسعود. (2008). المتطلبات البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية من وجهة نظر مديري المدارس ووكائلاها بمحافظة الرس. دراسة مقدمة متطلبا تكمليا لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط. جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 4- رأفت اسماعيل رمضان, م. (1988). &. الطاقة المتجددة. (éd. 2) بيروت, لبنان: دار الشروق. سعد غالب ياسين. (2005). الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية. المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة-مركز البحوث.
- 5- طارق عامر عبد الرؤوف. (2007). الإدارة الإلكترونية. مصر: دار السحاب للنشر والتوزيع.
- 6- عبود نجم نجم. (2004). الإدارة الإلكترونية: الإستراتيجية والوظائف والمشكلات. المملكة العربية السعودية: دار المريخ.
- 7- فريد النجار. (2008). الحكومة الإلكترونية بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- 8- محمد سمير أحمد. (2009). الإدارة الإلكترونية. عمان: دار المسيرة.
- 9- محمد أحمد غنيم. (2004). الإدارة الإلكترونية: آفاق الحاضر وتطلعات المستقبل. المنصورة: المكتبة العصرية.
- 10- محمد بن دليم القحطاني. (2008). إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل. الرياض: مكتبة العبيكان.
- 11- مدحت محمد أبو النصر. (2007). إدارة وتنمية الموارد البشرية. القاهرة: مجموعة النيل للنشر.
- 12- schamm, J. (2006). New roles for HR, HR technology Comptencies. *HR MAGAZINE*. Récupéré sur www.shrm.org/research